

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

ÇALIŞANLARA YÖNELİK KURUMSAL SOSYAL
SORUMLULUK: BIST100 ŞİRKETLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Aybike Elif BOLCAN

2502060102

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Tekin AKGEYİK

İSTANBUL - 2021

ÖZ

ÇALIŞANLARA YÖNELİK KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK: BIST100 ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

AYBIKE ELİF BOLCAN

Bu doktora tez çalışmasının amacı Türkiye’de çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk anlayışını ve etkileyen faktörleri nitelik ve nicelik olarak analiz etmektir. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı çok uzun süredir literatürde olan bir kavram olup; işletmelerin, kârlılığında büyük paya sahip paydaşlarına ve topluma yönelik yasal zorunluluklarının haricinde yürüttüğü gönüllü faaliyetler olarak tanımlanabilir. Bu paydaşların başında şirketlerin çalışanları gelmektedir ve bu nedenle işletme ve onun işçileri arasındaki ilişkiler bir işletmenin sosyal sorumluluğunun en temel göstergelerinden biridir. Ancak ülkemizde çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin, diğer sosyal sorumluluk alanları ile kıyaslandığında çok az araştırma bulunmaktadır. Tezde öncelikle, bu alandaki literatür incelenmekte, çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk kavramı tanımlanarak gelişimine, önemine ve kapsamına değinilmektedir.

Tezde, ayrıca, çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluğa ve çalışan haklarına ilişkin davranış kodlarına yer verilmektedir. Bu kapsamda öncelikle davranış kodu tanımlanarak davranış kodlarına gereksinim duyulmasına neden olan sorunlara; sonrasında sırasıyla uluslararası, çok paydaşlı, sektörel ve işletme bazında düzenlemelere değinilmektedir.

Türkiye’de çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk anlayışını ve etkileyen faktörleri niteliksel ve niceliksel olarak analiz etmek açısından, çalışmanın son bölümünde, ülkemizdeki şirketlerin sosyal sorumluk raporlamasına ve raporlarında sosyal sorumluk göstergelerinin varlığına ilişkin betimsel ve istatistiksel analiz yapılmıştır. Analiz neticesinde; araştırma kapsamındaki işletmelerde Türkiye’de çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının ve buna ilişkin faaliyetlerin giderek önem kazandığı tespit edilmiştir. Sosyal sorumluluk faaliyetleri içinde raporlarda iki eğilim öne çıkmaktadır: Birincisi, işletmelerin sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporları yayımlama oranlarında

artışlar gözlenmektedir. İkincisi ise artan oranda insan kaynakları faaliyetlerine yönelik açıklamalara yer verilmesi ve bunun insan kaynakları ve sürdürülebilirlik başlığı gibi ayrı bir başlık altında gerçekleştirilmesidir.

Anahtar Kelimeler: kurumsal sosyal sorumluluk, çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk, davranış kodları, sosyal sorumluluk raporlaması, betimsel analiz.



ABSTRACT

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TOWARDS EMPLOYEES: A RESEARCH ON BIST100 COMPANIES

AYBIKE ELİF BOLCAN

The aim of this PhD thesis is to analyze qualitatively and quantitatively the understanding of corporate social responsibility towards employees and the factors affecting it in Turkey. The concept of corporate social responsibility has been in the literature for a long time; it can be defined as voluntary activities carried out by businesses out of legal obligations towards their stakeholders and society, which have a large share in their profitability. Employees of companies come first among these stakeholders, and therefore the relationships between the business and its workers are one of the most basic indicators of an enterprise's social responsibility. However, there are very few studies on corporate social responsibility for employees in our country when compared to other social responsibility areas. In this study, firstly, the literature in this field is examined, the concept of corporate social responsibility towards employees is defined and its development, importance and scope are touched upon.

In the second part of the study, the regulations and the codes of conduct regarding corporate social responsibility and employee rights are given. In this context, firstly, the problems that cause the need for behavior codes, and afterwards, respectively, international, multi-stakeholder, industry and company-based regulations are mentioned.

In the last part of the study, in order to analyze qualitatively and quantitatively the understanding of corporate social responsibility towards employees and the factors affecting it in Turkey, descriptive and statistical analysis is made regarding the social responsibility reporting of companies in our country and the existence of social responsibility indicators in their reports. As a result of the analysis; It has been determined that the understanding of corporate social responsibility and related activities for employees in Turkey in the enterprises within the scope of the research are becoming increasingly important. Among social

responsibility activities, two trends stand out in the reports: First, there is an increase in the rate of publishing sustainability or corporate social responsibility reports of enterprises. The second is that more and more explanations regarding human resources activities are included and this is done under a separate heading such as human resources and sustainability.

Keywords: corporate social responsibility, corporate social responsibility towards employees, codes of conduct, social responsibility reporting, descriptive analysis.



ÖNSÖZ

ÇALIŞANLARA YÖNELİK KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK: BIST100 ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yapılan bu çalışmanın amacı, yurtdışında uzun yıllardır incelenen ancak ülkemizde tartışması çok eskiye dayanmayan çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk kavramını detaylı bir şekilde incelemek ve Türkiye’deki boyutlarını ortaya koymaktır. Özellikle ülkemizde doğrudan bu konuya ilişkin literatür oldukça sınırlıdır. Ayrıca söz konusu kavramın Türkiye’deki boyutlarına dair çalışmalar da yetersizdir.

Bu nedenle çalışmamızda öncelikle çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk kavramı tanımlanarak gelişimine, önemine ve kapsamına değinilecektir. Bu doğrultuda öncelikle kurumsal sosyal sorumluluk kavramına kapsamı, önemi ve gelişimi açısından değinilerek; çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk detaylı bir şekilde ele alınarak kapsamı açıklanmaya çalışılacaktır. Daha sonra çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluğa ve çalışan haklarına ilişkin uluslararası kuruluşların düzenlemelerine ve sivil toplum örgütleri, sektörel bazda ve şirketler tarafından hazırlanan davranış kodlarına yer verilecektir.

Çalışmanın son bölümünde ise, ülkemizdeki şirketlerin sosyal sorumluk raporlamasına ve raporlarında sosyal sorumluk göstergelerinin varlığına ilişkin betimsel ve istatistiksel analiz yapılacaktır. Böylelikle, Türkiye’de çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının ve raporlamasının gelişiminin ve mevcut durumunun, BIST100 özelinde, niteliksel ve niceliksel olarak ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Bu çalışma yapılırken konunun seçilmesinden gelişimi ve tamamlanmasına kadar hemen her süreçte birçok kişinin yardımı olmuştur. Çalışma boyunca, başta yardımlarıyla beni sabırla destekleyen tez danışmanım Prof.Dr. Tekin AKGEYİK’e, tez izleme komitesinin değerli üyeleri Prof.Dr. Mustafa DELİCAN ve Prof.Dr. Zeki PARLAK’a, diğer jüri üyeleri Prof.Dr. Ersin KAVİ ile Doç.Dr. Aslan Tolga ÖCAL ve tez eski danışmanım Prof.Dr. Halis Yunus ERSÖZ’e teşekkürlerimi arz ederim.

Çalışmanın tamamlanabilmesi için geçen uzun sürede yardımlarını esirgemeyen ve manevi desteğini hep hissettiğim değerli meslektaşım Doç.Dr. İlkay TURAN'a özellikle teşekkür ediyorum. Ayrıca akademisyen arkadaşlarım Doç.Dr. Ahu ERGEN'e ve Doç.Dr. Hakkı AKTAŞ'a, Dr.Öğr. Üyesi Seda Gökçe TURAN'a, Öğr.Gör. Necati AYDIN'a, Öğr.Gör. Serap Göksu'ya, Öğr.Gör. Zeynep GÜL ve Öğr.Gör. Kemal YILDIRIM'a da desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Son olarak çalışmalarımın başlangıcından sonuna kadar geçen uzun dönemde bana göstermiş oldukları destek ve sabırdan ötürü aileme ve özellikle de kardeşim ve meslektaşım Arş.Gör. Aytuğ Zekeriya BOLCAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

AYBİKE ELİF BOLCAN

İSTANBUL, 2021

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xvi
KISALTMALAR	xvii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE ÇALIŞANLARA YÖNELİK

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

1.1. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE ... 6

1.1.1. Tanımı.....	7
1.1.2. Gelişimi.....	10
1.1.2.1. II.Dünya Savaşı Öncesi.....	10
1.1.2.3. 1945 Sonrası.....	11
1.1.3. Önemi	15
1.1.4. Kapsamı	18
1.1.4.1. Çalışanlar (İç Müşteriler)	20
1.1.4.2. Tüketiciler (Dış Müşteriler)	21
1.1.4.3. Ortak ve Hissedarlar.....	21
1.1.4.4. Çevre ve Doğa.....	22
1.1.4.5. Devlet (Kamu Kurumları)	23
1.1.4.6. Tedarikçi Şirketler.....	23
1.1.4.7. Rakip Şirketler	24
1.1.4.8. Toplum	24

1.2. ÇALIŞANLARA YÖNELİK KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK 24

1.2.1. Ortaya Çıkış Nedenleri ve Gelişimi.....	25
1.2.2. Kapsamı	27
1.2.2.1. Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı.....	30
1.2.2.2. Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi	31
1.2.2.3. Çocuk İşçi Çalıştırmama	32

1.2.2.4. Ayrımcılığın Önlenmesi.....	35
1.2.2.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları.....	37
1.2.2.6. Adil Ücret Ödeme	38
1.2.2.7. Yönetime Katılma	39
1.2.2.8. Eğitim ve Gelişimin Desteklenmesi.....	41
1.2.2.9. İfade Özgürlüğü	41
1.2.2.10. İş-Aile Hayatı Dengesinin Sağlanması	43

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞANLARA YÖNELİK KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN DÜZENLEME VE DAVRANIŞ KODLARI

2.1. DAVRANIŞ KODLARI.....	45
2.1.1. Ortaya Çıkışı.....	46
2.1.2. Geliştirme Çabaları	47
2.2. ULUSLARARASI ÖRGÜT KODLARI.....	50
2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	52
2.2.1.1. Üçlü Bildirge.....	52
2.2.1.2. Temel Çalışma Hakları ve İlkeler Deklarasyonu	55
2.2.1.3. Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi.....	56
2.2.2. Birleşmiş Milletler	57
2.2.2.1. Küresel İlkeler Sözleşmesi.....	57
2.2.2.2. İşletmeler İçin İnsan Hakları Normları	60
2.2.3. OECD: Çokuluslu İşletmeler Rehberi	61
2.2.4. Avrupa Birliği	62
2.2.4.1. Yeşil Kitap	62
2.2.4.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk İçin Avrupa Anlaşması	64
2.3. ÇOK PAYDAŞLI DAVRANIŞ KODLARI	64
2.3.1. Sosyal Sorumluluk 8000.....	65
2.3.2. Küresel Sullivan İlkeleri	68
2.3.3. Küresel Raporlama Girişimi	69
2.3.4. Caux Yuvarlak Masa İlkeleri.....	70
2.3.5. Temiz Giysiler Kampanyası	71

2.3.6. Adil Giyim Vakfı	72
2.3.7. Etik Ticaret Girişimi	72
2.3.8. Adil Emek Birliği	73
2.3.9. Tedarikçi Etik Data Paylaşımı (SEDEX)	75
2.3.10. İş Sosyal Uygunluk Girişimi	75
2.4. SEKTÖREL KODLAR	76
2.5. İŞLETME BAZINDA DÜZENLEMELER	77

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇALIŞANLARA YÖNELİK KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK: BIST100 ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	82
3.1.1. Amaç	82
3.1.2. Kapsam	82
3.1.3. Örneklem	82
3.1.4. Değişkenler	85
3.1.5. Prosedür	85
3.1.5.1. Veri Toplama Yöntemi	85
3.1.5.2. İnsan Kaynakları İle İlişkili Başlık Tercihi	86
3.1.5.3. Çalışanlara Yönelik Sosyal Sorumluluk Göstergeleri.....	87
3.1.5. Veri Analizi Yöntemi	89
3.2. ARAŞTIRMA BULGULARI	92
3.2.1. Betimleyici İstatistikler	92
3.2.1.1. Anahtar Kelimeler ve Rapor Türü.....	92
3.2.1.1.1. Yıllar İtibariyle Değişim.....	92
3.2.1.1.2. Sektörel Değişim	96
3.2.1.1.3. Ölçeğe Göre Değişim	98
3.2.1.2. Sosyal Sorumluluk Göstergelerindeki Değişim	100
3.2.1.2.1. Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı	100
3.2.1.2.1.1. Yıllar İtibariyle Değişim	100
3.2.1.2.1.2. Sektörel Etki	102
3.2.1.2.1.3. Ölçek Faktörü	102
3.2.1.2.2. Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi.....	103

3.2.1.2.2.1. Yıllar İtibariyle Değişim	103
3.2.1.2.2.2. Sektörel Etki	104
3.2.1.2.2.3. Ölçek Faktörü	104
3.2.1.2.3. Çocuk İşçiliği	105
3.2.1.2.3.1. Yıllar İtibariyle Değişim	105
3.2.1.2.3.2. Sektörel Etki	106
3.2.1.2.3.3. Ölçek Faktörü	106
3.2.1.2.4. Fırsat Eşitliği	107
3.2.1.2.4.1. Yıllar İtibariyle Değişim	107
3.2.1.2.4.2. Sektörel Etki	108
3.2.1.2.4.3. Ölçek Faktörü	109
3.2.1.2.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	109
3.2.1.2.5.1. Yıllar İtibariyle Değişim	109
3.2.1.2.5.2. Sektörel Etki	111
3.2.1.2.5.3. Ölçek Faktörü	111
3.2.1.2.6. Adil Ücret	112
3.2.1.2.6.1. Yıllar İtibariyle Değişim	112
3.2.1.2.6.2. Sektörel Etki	113
3.2.1.2.6.3. Ölçek Faktörü	113
3.2.1.2.7. Yönetime Katılma	113
3.2.1.2.7.1. Yıllar İtibariyle Değişim	114
3.2.1.2.7.2. Sektörel Etki	114
3.2.1.2.7.3. Ölçek Faktörü	115
3.2.1.2.8. Eğitim ve Kariyer Olanakları	115
3.2.1.2.8.1. Yıllar İtibariyle Değişim	115
3.2.1.2.8.2. Sektörel Değişim	117
3.2.1.2.8.3. Ölçek Faktörü	117
3.2.1.2.9. İfade Özgürlüğü	118
3.2.1.2.9.1. Yıllar İtibariyle Değişim	118
3.2.1.2.9.2. Sektörel Değişim	119
3.2.1.2.9.3. Ölçek Faktörü	119
3.2.1.2.10. İş-Yaşam Dengesi	120

3.2.1.2.10.1. Yıllar İtibariyle Değişim	120
3.2.1.2.10.2. Sektörel Değişim	121
3.2.1.2.10.3. Ölçek Faktörü	122
3.2.2. Korelasyon Analizi	122
3.2.2.1. Başlık Analizi.....	123
3.2.2.2. Rapor Analizi	124
3.2.2.3. Gösterge Analizi.....	125
3.2.3. Regresyon Analizi	133
3.3. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	133
SONUÇ.....	140
KAYNAKÇA	145
EKLER.....	173
ÖZGEÇMİŞ.....	244

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmaya Dahil Edilen Şirketler	84
Tablo 2: Faaliyet Raporları Başlık Sınıflandırması	88
Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Göstergeler ve Kaynakları	90
Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler: Yıllara Göre Başlık Analizi.....	93
Tablo 5: Tanımlayıcı İstatistikler: Yıllara Göre Rapor Analizi	94
Tablo 6: Tanımlayıcı İstatistikler: Sektörel Açından Başlık Analizi	97
Tablo 7: Tanımlayıcı İstatistikler: Sektörel Açından Rapor Analizi	98
Tablo 8: Tanımlayıcı İstatistikler: Ölçek Açısından Başlık Analizi	99
Tablo 9: Tanımlayıcı İstatistikler: Ölçek Açısından Rapor Analizi	99
Tablo 10: Yıllar İtibariyle Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı	100
Tablo 11: Açıklama Detayına Göre Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı	101
Tablo 12: Sektörel Açından Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı	102
Tablo 13: Ölçeğe Göre Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı	103
Tablo 14: Yıllar İtibariyle Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi	104
Tablo 15: Sektörler İtibariyle Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi.....	104
Tablo 16: Ölçeğe Göre Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi.....	105
Tablo 17: Yıllar İtibariyle Çocuk İşçilik	105
Tablo 18: Sektörler İtibariyle Çocuk İşçiliği	106
Tablo 19: Ölçeğe Göre Çocuk İşçiliği	107
Tablo 20: Yıllar İtibariyle Fırsat Eşitliği.....	107
Tablo 21: Açıklama Detayına Göre Fırsat Eşitliği.....	108
Tablo 22: Sektörler İtibariyle Fırsat Eşitliği	109
Tablo 23: Ölçeğe Göre Fırsat Eşitliği	109

Tablo 24: Yıllar İtibariyle Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	110
Tablo 25: Açıklama Detayına Göre Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	110
Tablo 26: Sektörler İtibariyle Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları.....	111
Tablo 27: Ölçeğe Göre Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	112
Tablo 28: Yıllar İtibariyle Adil Ücret	112
Tablo 29: Sektörler İtibariyle Adil Ücret	113
Tablo 30: Ölçeğe Göre Adil Ücret	113
Tablo 31: Yıllar İtibariyle Yönetime Katılma.....	114
Tablo 32: Sektörler İtibariyle Yönetime Katılma	115
Tablo 33: Ölçeğe Göre Yönetime Katılma	115
Tablo 34: Yıllar İtibariyle Eğitim ve Kariyer Olanakları.....	116
Tablo 35: Açıklama Detayına Göre Eğitim ve Kariyer Olanakları.....	116
Tablo 36: Sektörler İtibariyle Eğitim ve Kariyer Olanakları	117
Tablo 37: Ölçeğe Göre Eğitim ve Kariyer Olanakları	118
Tablo 38: Yıllar İtibariyle İfade Özgürlüğü	119
Tablo 39: Sektörler İtibariyle İfade Özgürlüğü.....	119
Tablo 40: Ölçeğe Göre İfade Özgürlüğü.....	120
Tablo 41: Yıllar İtibariyle İş-Yaşam Dengesi.....	120
Tablo 42: Açıklama Detayına Göre İş-Yaşam Dengesi.....	121
Tablo 43: Sektörler İtibariyle İş-Yaşam Dengesi.....	122
Tablo 44: Ölçeğe Göre İş-Yaşam Dengesi.....	122
Tablo 45: Korelasyon Analizi (Başlık)	123
Tablo 46: Korelasyon Analizi (Rapor Türü)	124
Tablo 47: Korelasyon Analizi (Başlık ve Rapor).....	125
Tablo 48: Korelasyon Analizi (Gösterge)	127

Tablo 49: Korelasyon Analizi (Başlık ve Gösterge)	128
Tablo 50: Korelasyon Analizi (Rapor Türü ve Gösterge).....	130
Tablo 51: Korelasyon Analizi (Gösterge)	132
Tablo 52: Regresyon Analizi	133



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1.1: İşletmelerin Sorumlu Oldukları Farklı Çıkar Grupları.....	19
Grafik 3.1: Yıllar İtibariyle Sürdürülebilirlik Rapor Sayısı.	95
Grafik 3.2: Yıllar İtibariyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk Rapor Sayısı	96



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	: Araştırma - Geliştirme
BIST	: Borsa İstanbul
BM	: Birleşmiş Milletler
BSCI	: Business Social Compliance Initiative
CCC	: Clean Clothes Campaign
CED	: Ekonomik Gelişme Komitesi
CEO	: Chief Executive Officer
CERES	: Coalition for Environmentally Responsible Economies
COP	: Communication On Progress - İlerleme Bildirimi
CRT	: Caux Round Table
CSR	: Corporate Social Responsibility
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirket
ETI	: Ethical Trading Initiative
FLA	: Fair Labour Association
FTA	: Foreign Trade Association – Dış Ticaret Birliği
FWF	: Fair Wear Foundation
GRI	: Küresel Raporlama Girişimi
IFC	: Uluslararası Finans Kurumu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
INSEAD	: Avrupa İşletme Yönetimi Enstitüsü
IOE	: Uluslararası İşveren Teşkilatı
ISO	: Uluslararası Standardizasyon Örgütü

İSO	: İstanbul Sanayi Odası
KAP	: Kamuyu Aydınlatma Platformu
KSS	: Kurumsal Sosyal Sorumluluk
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SA	: Social Accountability
SAI	: Social Accountability International
SEDEX	: Supplier Data Ethical Exchange
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TSGD	: Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Sosyal sorumluluklar, bir şirketin ekonomik ve hukuki koşullara, iş ahlâkına, şirket içindeki ve dışındaki kişi ve kurumların beklentilerine uygun bir politika izlemesine ilişkin girişimlerden oluşmaktadır. Bu çerçevede çalışanlara saygı gösterilmesi ve çalışan haklarının korunması sosyal sorumluluk anlayışının başında gelmektedir. İnsan gücünden en yüksek düzeyde verim elde etmeyi amaçlayan şirketler, çalışanlarına da yüksek düzeyde katkı sağlamak durumundadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı çok uzun süredir literatürde olmasına rağmen, şirketlerin bu konuya gösterdikleri ilgi ve verdikleri önem son yıllarda artmıştır. “Sürdürülebilir ticari başarının sadece kısa vadeli çıkarları ya da pazara endeksli kaygıları gidererek sağlanamayacağı görüşü işletmeler arasında her geçen gün yayılmaktadır”¹.

Şirketler, toplumun ihtiyaçlarını karşılamak üzere mal ve hizmet üretmek ve kâr sağlamak amacıyla faaliyet gösteren ekonomik birimlerdir ve günümüzde en güçlü kurum haline gelmişlerdir. Bu niteliği ile şirketler bütün için sorumluluk almalı, aldığı her karar ve yürüttüğü her faaliyet bu tür bir sorumluluk ışığında incelenmelidir².

Şirketlerin toplumdaki rollerinin genişlemesiyle birlikte etki alanı içindeki paydaşların sayısı da artmaktadır. “Özellikle son 40 yılda küreselleşme, artan toplumsal duyarlılık, müşterilerin ve çalışanların istek ve beklentilerinin yükselmesi gibi nedenler sonucunda şirketlerin ekonomik birimler olduğu kadar sosyal birimler de olduğu gerçeği kabul görmüştür”³.

Şirketlerin paydaşlar üzerindeki artan etkisi, paydaşlara yönelik sorumluluklarını da arttırmaktadır⁴. “Şirket bir yurttaş ve içinde yaşadığı topluluğun

¹ Deniz Kağncıoğlu, **Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk**, Eskişehir, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1722, 2007, s. 7.

² David C. Korten, “Limits To The Social Responsibility Of Business”, **The People Centered Development Forum**, June 1996, (Çevrimiçi) <http://www.pcdf.org>, 14.05.2009.

³ Zeyyat Sabuncuoğlu, **İşletme Etiği**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2011, s. III.

⁴ Muammer Sarıkaya, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik**, ed. Senem Besler, İstanbul, Beta Yayınları, 2009, s. 67.

bir komşusu olup, buna bağlı olarak, iyi bir yurttaşın ve iyi bir komşunun görevlerini üstlenmek zorundadır”⁵.

Şirketlerin temel rolü faaliyet gösterdikleri ülkelerde yatırım ve istihdam yaratılması amacıyla mal ve hizmet üretmek; kâr sağlamak ve rekabet etmektir. Şirketler genellikle ekonomik amaçlar doğrultusunda kurulmaktadır. Ancak şirketler faaliyetlerini yerine getirirken çevresiyle devamlı bir etkileşim içerisinde bulunurlar. OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi, faaliyette bulundukları toplum ile şirketler arasındaki ortak güvenin temellerinin güçlendirilmesini öngörmektedir⁶.

Günümüzde şirketler birbirleri ile sadece ekonomik boyutta değil sosyal itibar açısından da rekabet etmek durumundadır. Toplum, değerli gördüğü şirketleri ödüllendirerek kontrolünde bulundurdıkları kaynakları bu şirketlere tahsis etmede daha istekli davranırken beklentilerini karşılamada yetersiz gördüğü şirketleri çeşitli şekillerde cezalandırmaktadır.

Şirketler bir yandan ekonomik amaçlarını gerçekleştirmeye çalışırken, diğer taraftan alacağı kararların insani, toplumsal ve hukuki boyutlarını da düşünmek durumundadırlar. Özellikle 1950’lerden itibaren şirketlerin toplum üzerindeki etkisinin güçlenmesi ile birlikte bu boyutların önem derecesi de gittikçe artmıştır⁷.

Bu bağlamda toplum ile şirketler arasında karşılıklı ve iki yönlü bir bağımlılıktan söz edilebilir. Toplum şirketlerin toplumsal refahı arttırmasını, mal ve hizmetler sunmasını, faaliyette bulunduğu toplumun devamlılığına katkıda bulunurken aynı zamanda toplum için istihdam ve değer yaratmasını da beklemektedir. Şirketler ise toplumun beklentilerini karşılayabilecek şekilde faaliyette bulunabilecekleri bir ortam sunulmasını talep etmektedirler⁸. Bu etkileşimin giderek arttığı günümüzde başarılı bir yönetim, toplumdaki rolü ve

⁵ Howard R. Bowen, **Social Responsibilities of the Businessman**, New York, Harper&Brothers Publishers, 1953, s. 63’ten aktaran Sibel Yamak, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, İstanbul, Beta Yayınları, 2007, s. 28.

⁶ OECD, “OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri: Özet Metin”, (Çevrimiçi) <http://www.oecd.org>, 30.03.2009, s. 5.

⁷ Seyfi Top, Akın Öner, “İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi,” **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, C: 4 (7), 2008, s. 98.

⁸ Bilçin Tak, **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Paydaş Grupları İle İlişkilerinin Yönetimi**, İstanbul, Beta Yayınları, 2009, s. 5-6.

sorumluluklarının bilincinde olmayı ve bu çerçevede hareket etmeyi gerektirmektedir⁹.

Küreselleşme süreciyle birlikte küresel şirketlerin, üçüncü dünya ülkelerinde oluşturdukları çalışma koşulları tartışma konusu olmuştur. “Gelişen ve değişen ekonomik hayat 1960’lardan itibaren insanca yaşam hakları olduğunu, çalıştırılanların da öncelikle kâr hedefi dışında çalışanlarına, topluma ve çevreye karşı birtakım sorumluluklarının olduğunu, şirketlerin birtakım etik kurallar içerisinde faaliyet göstermesi gerekliliğini ortaya koymuştur”¹⁰.

Sosyal sorumluluk kapsamında değerlendirilen çeşitli faaliyetler şirketlerin kamuoyundaki imajını güçlendirmektedir. Eğitim, sağlık, kültür, sanat ve çevre konularında çeşitli kampanyalar düzenlemek ve bağış yapmak şirketlerin en çok tercih ettikleri sosyal sorumluluk uygulamalarıdır. Bununla birlikte, bir şirket ve onun çalışanları arasındaki ilişkiler bir şirketin sosyal sorumluluğunun en temel göstergelerinden biridir. Eğer bir şirket kendi çalışanlarına karşı sorumlu değilse, farklı çıkarları olan birçok paydaşının sosyal ihtiyaçlarını da karşılayamayacaktır. Çalışanlarına adil çalışma koşulları sağlamayan bir işverenin bağışlar yaparak ve çeşitli kampanyalara katılarak sosyal sorumluluğunu yerine getirdiğini iddia etmesi mümkün değildir. Bu nedenle şirketlerin sosyal sorumluluğunun temel unsurlarından biri çalışma haklarına saygılı olmaktır.

Bu doktora tez çalışmasının amacı Türkiye’de çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı ve raporlamasının gelişimini ve mevcut durumunu, BIST100 şirketleri özelinde, niteliksel ve niceliksel olarak analiz etmektir. Bu doğrultuda; ülkemizde BIST100’de işlem gören şirketlerin sosyal sorumluk raporlamasına ve raporlarında sosyal sorumluk göstergelerinin varlığına ilişkin betimsel ve istatistiksel analiz yapılacaktır.

Bu amaçla tez üç ana bölümden oluşacaktır. Tezin birinci bölümünde çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk kavramı tanımlanarak gelişimine, önemine ve kapsamına değinilecektir. Bu doğrultuda öncelikle kurumsal sosyal

⁹ Muammer Sarıkaya, **a.g.e.**, s. 65.

¹⁰ Adnan Çelik, “İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk**, Ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İGİAD Yayınları No:4, 2007, s. 61.

sorumluluk kavramına kapsamı, önemi ve gelişimi açısından değinilecek; daha sonra çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk detaylı bir şekilde ele alınarak kapsamı açıklanmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde, çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluğa ve çalışan haklarına ilişkin uluslararası kuruluşların düzenlemelerine ve sivil toplum örgütleri, meslek örgütleri ve şirketler tarafından hazırlanan davranış kodlarına yer verilecektir. Bu kapsamda öncelikle davranış kodu tanımlanarak davranış kodlarına gereksinim duyulmasına neden olan sorunlara değinilecektir. Sonrasında sırasıyla uluslararası örgüt kodlarına, çok paydaşlı örgüt kodlarına, sektörel kodlara ve işletme bazında düzenlemelere yer verilecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, şirketlerin faaliyet, sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporlarından elde edilen verilerin yıllara, sektörlerle ve çalışan sayılarına göre değişimleri betimsel bir çalışma ile ortaya konacak olup veriler istatistiki olarak analiz edilecektir. Veriler, BİST100 endeksinde yer alan şirketlerin 2006-2015 yılları arasındaki faaliyet raporlarından alınacaktır. Analize konu olacak veriler kurumların yayınladıkları belgelerden elde edilecektir. İçerik analizini yürütmek için, metin içindeki belirli ifadelerin varlığı ve anlamları sayısallaştırılacak ve araştırılacaktır.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri sektör, ölçek ve yıl olacaktır. Bağımlı değişkenler ise şirketlerin faaliyet raporlarında insan kaynakları uygulamalarına yer verdiği başlık türü, işletmelerin yayınladıkları sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk rapor sayısı ve çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk göstergelerinden oluşacaktır. Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk göstergelerini belirlemek amacıyla, tezin ikinci bölümünde yer verilecek uluslararası örgüt düzenlemeleri ve sivil toplum kuruluşları düzenlemeleri gözden geçirilerek bir gösterge listesi hazırlanacaktır.

Şirketlerin faaliyet, sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporlarından elde edilen verilerin yıllara, sektörlerle ve çalışan sayılarına göre değişimleri betimsel bir çalışma ile ortaya konulacak olup veriler istatistiki olarak analiz edilecektir. Veriler istatistiksel olarak analiz edilebilmek için sektörlerine,

yıllara ve çalışan sayılarına göre sınıflandırılacaktır. Sınıflandırılan bu veriler SPSS v20 paket programı ile analiz edilecektir. Betimleyici istatistikler, bağımlı değişkenler olan şirketlerin faaliyet raporlarında insan kaynakları uygulamalarına yer verdiği başlık türü, işletmelerin yayınladıkları sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk rapor sayısı ve çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk göstergelerinin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılacaktır. ANOVA analizi ile değişkenler arasındaki farklılıklar analiz edilecektir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönü korelasyon analizi ile ölçülecektir. Son olarak, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan toplam gösterge puanı üzerindeki etkisini tanımlamada hiyerarşik regresyon analizi kullanılacaktır.

Araştırmadan elde edilen veriler ışığında, sonuç bölümünde, Türkiye’de BIST100’de işlem gören şirketlerin çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk kapsamındaki faaliyetleri ve bunu etkileyen faktörler yorumlanacak ve sınırlılıklar göz önüne alınarak gelecek araştırmalar için öneriler üzerinde durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE ÇALIŞANLARA YÖNELİK KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

1.1. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

“Kurumsal sosyal sorumluluk” kavramı ilk kez 1953 yılında Howard Bowen’in *Social Responsibilities of Businessman* adlı kitabında yer almıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk alanında en eski ve yetkili isimlerden biri olan Archie Carroll’a göre işletmeler; ekonomik açıdan kârlı olma, hukuki açıdan kanunlara uyma, etik açıdan toplumsal norm ve beklentilere uyumlu davranma ve sosyal açıdan toplumsal sorunların çözümü için gönüllü katkıda bulunma sorumluluğuna sahip olmalıdırlar¹¹. Zaman zaman bu sorumluluklar birbirleriyle çatışsa da, bu sorumlulukları birleştirecek ve birbirlerini tamamlamasını sağlayacak stratejiler geliştiren işletme başarılı olarak nitelendirilmektedir¹².

Kurumsal sosyal sorumluluk, işletme ve toplumun iç içe oldukları ve dolayısıyla toplumun işletmelerden beklentileri olduğu görüşüne dayanmaktadır¹³. Kurumsal sosyal sorumluluk işletmenin çevresini etkileyen her türlü faaliyetinden dolayı hesap verebilir durumda olması anlamına gelmektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluk; sürdürülebilir rekabet avantajı için işletmenin ekonomik olarak tutarlı, çevresel olarak duyarlı ve sosyal olarak sorumlu olması gerektiğinin kabulü ile ilgilidir¹⁴.

İşletmelerin sosyal sorunlara ne ölçüde önem vereceği iki zıt görüş çevresinde yoğunlaşmaktadır. İşletmelerin sosyal sorumluluk üstlenmesini benimseyenlere göre, işletmeler kâr elde etmek için kullandıkları toplum kaynaklarının karşılığını ödemeli ve faaliyetlerinin doğurduğu olumsuz etkileri telafi

¹¹ Archie B. Carroll, “The Pyramid of Corporate Social Responsibility Toward The Moral Manangement of Organizational Stakeholders”, **The Corporate Social Responsibility Reader**, ed. Jon Burchell, London, Routledge, 2008, s. 92-93.

¹² James E. Post, Anne T. Lawrence, James Weber, **Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics**, Boston, Irwin McGraw-Hill, 1999, s. 70.

¹³ Donna J. Wood, “Corporate Social Performance Revisited,” **Academy of Management Review**, V: 16 (4), 1991, s. 695.

¹⁴ Şeminur Topal, Hande Gürdağ, “Turkey: Civil Society Practises”, **Global Practises of Corporate Social Responsibility**, ed. Samuel O. Idowu, Walter Leal Filho, Berlin, Springer, 2009, s. 343.

etmelidirler¹⁵. Karşı görüşte olanlar ise, konuyu ekonomik açıdan değerlendirmekte ve işletmelerin tek amacının kâr olduğunu ve kâr söz konusu olduğunda gereken her şeyin yapılması gerektiğini savunmaktadırlar¹⁶. İşletmenin sosyal sorumluluğunun kârını arttırmak olduğunu¹⁷ dile getiren Milton Friedman karşıt görüşün önderlerindendir. Friedman, KSS'nin amacını, şirketlerin toplumun genel kurallarına, hukuka ve genel ahlaki değerlere uymasını sağlayarak daha fazla kar elde etmek olarak tanımlar¹⁸.

1.1.1. Tanımı

Kurumsal sosyal sorumluluğun tanımı üzerinde tam bir görüş birliği yoktur. Bu kavramla ilgili tanımlar incelendiğinde birçok farklı ama birbirine yakın ifadeler kullanılarak oluşturulmuş tanımla karşılaşılmaktadır.

Etik ve ahlak yönünü öne çıkaran tanımlarda kurumsal sosyal sorumluluk, işletmenin kendi amaçlarını gerçekleştirirken, ahlaki değerlere bağlı kalarak kaynaklarını içinde bulunduğu toplumu geliştirmede kullanması¹⁹; işletmenin, etik davranacağına, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunacağına ve toplumun, çalışanlarının ve ailelerinin yaşam kalitelerini geliştireceğine dair sürekli taahhütüdür²⁰.

Etik yönün öne çıkarıldığı tanımların kurumlar tarafından yapıldığı da görülmektedir. Avrupa Komisyonu'nun 2001 yılında yayınladığı "Kurumsal Sosyal Sorumluluk İçin Bir Avrupa Çerçevesi Geliştirme" isimli Yeşil Kitap'ta kurumsal sosyal sorumluluk gönüllü olarak işletmelerin sosyal ve çevresel sorunları ticari faaliyetleri ve paydaşlarıyla olan etkileşimleri ile bütünleştirmeleri olarak

¹⁵ Selim Yazıcı, "Towards Corporate Sustainability: The Link Between Business Ethics, Corporate Governance and Corporate Social Responsibility," **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:43 (Ekim 2010), s. 5.

¹⁶ Bahar Yalçın, "Sosyal Sorumluluk Kavramı ve İşletmeler Açısından Analitik Bir Değerlendirme", **Çağdaş Yönetim Araçlarından Seçmeler**, ed. M. Şerif Şimşek, Said Kingır, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2006, s. 350-352.

¹⁷ Milton Friedman, "The Social Responsibility of Business Is To Increase Its Profits", **The Corporate Social Responsibility Reader**, ed. Jon Burchell, London, Routledge, 2008, s. 84.

¹⁸ Aslan Tolga Öcal ve Burcu Yerlikaya, "Covid- 19 Pandemic and Social Responsibility of Companies in Turkey", **Shadow Impact of COVID-19 on Economies: A Greater Depression?**, ed. Meltem İnce Yenilmez ve Ufuk Bingöl, Berlin, PeterLang, 2021, s.248.

¹⁹ Sabahat Bayrak, **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2001, s. 84.

²⁰ Richard Holme, Phil Watts, **Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense**, UK, World Business Council for Sustainable Development, 2000, s. 8.

tanımlanmaktadır. Yeşil Kitaba göre sosyal sorumlu davranma, yasal gereklilikleri yerine getirmenin yanı sıra, insan sermayesine, çevreye ve paydaşlarla ilişkilere daha fazla yatırım anlamına gelmektedir²¹.

Uluslararası İşveren Teşkilatı (IOE), kurumsal sosyal sorumluluğu, işletmelerin sosyal ve çevresel konularını iş faaliyetleri ve paydaşlarıyla etkileşimleri ile bütünleştiren gönüllü girişimler olarak tanımlamaktadır²².

Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO); kurumsal sosyal sorumluluğu, insanlara ve topluma yarar sağlayacak bir şekilde, organizasyonların ekonomik, sosyal ve çevresel sorunlara duyarlı oldukları bir yaklaşım olarak ele almaktadır²³.

“ABD’deki kar amacı gütmeyen en önemli kurumsal sosyal sorumluluk derneği olan Business for Social Responsibility’ye göre kurumsal sosyal sorumluluk, işletmenin sürekli olarak etik, yasal, ticari ve bulunduğu toplumun kamuoyu beklentilerini karşılaması veya daha fazlasını yapması anlamına gelmektedir”²⁴.

Kurumsal sosyal sorumluluğu sürdürülebilirlik açısından ele alan tanımlar da bulunmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluğun önde gelen temsilcilerinden Avrupa Birliği Barolar ve Hukuk Cemiyetleri Konseyi Başkanı Roman Mullerat’a göre, KSS, işletmelerin gönüllü olarak paydaşlarla aktif etkileşim içinde olarak onların çıkarlarına saygı duymaya ve bunları korumaya katkıda bulunmalarını sağlayan bir kavramdır ve işletmelerin toplumdaki rolünü sorumlu bir şekilde yürüteceğine ve çalışanlarıyla, onların aileleriyle, yerel halkla birlikte çalışarak onların yaşam kalitesini geliştirme amacıyla sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunacağına ilişkin gönüllü bir taahhüttür²⁵. Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi (1999) ise kurumsal sosyal sorumluluğu, işletmelerin sürdürülebilir kalkınmaya desteği olarak

²¹ European Commission, **Promoting A European Framework For Corporate Social Responsibility Green Paper**, Belgium, 2001, s. 8.

²² Brent Wilton, “İşletmelerden Devletin Fonksiyonlarını Üstlenmesi Beklenmemeli,” **TİSK İşveren Dergisi**, Temmuz 2005, s. 23.

²³ Coşkun Can Aktan, Deniz Börü, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk**, ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İGİAD Yayınları No:4, 2007, s. 13.

²⁴ Muammer Sarıkaya, **a.g.e.**, s. 68.

²⁵ Ramon Mullerat, “The Global Responsibility of Business”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005, s. 3.

nitelendirmekte ve işletmelerin kanuni sorumluluklarının ötesindeki faaliyetleri olarak tanımlamaktadır²⁶.

Tanımların bir kısmı ise kurumsal sosyal sorumluluğun yasal zorunlulukların ötesinde olma yönünü vurgulamaktadır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'e göre kurumsal sosyal sorumluluk, bir işletmenin gönüllü ve bu nedenle yasal zorunlulukların ötesindeki girişimleridir²⁷. İşletmelerin sosyal sorumluluğu, işletmelerin içinde bulundukları ortamlarda, yasalarla belirlenmiş yükümlülüklerinin yanı sıra toplumun yasalaşmamış çeşitli beklentilerinin de karşılanmasıdır²⁸.

Kurumsal sosyal sorumluluğu işletmenin stratejisinin bir parçası olarak gören tanımlar da mevcuttur. Kurumsal sosyal sorumluluk, bir işletmenin, ekonomik ve yasal koşulları iyileştirmesi, iş ahlakına uyması, iç ve dış çevrenin isteklerine yönelik bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesidir²⁹. Kurumsal sosyal sorumluluk, çoğunlukla gönüllülük esasına dayalı olan ancak yasal boyutlarının da olduğu, sosyal duyarlılıkların kurum faaliyetlerinin her aşamasında dikkate alınmasını gerektiren, şirket kârlılığına ve itibarına katkısı olan bir yönetim anlayışı ve iş stratejisidir³⁰.

Tanımların geneline bakıldığında şu ortak kavramların yer aldığı görülmektedir: (1) Kâr etmek işletmelerin tek sorumluluğu değildir, (2) İşletmeler, toplumsal sorunlara neden olabilmektedirler ve bu sorunların çözümünde rol almalıdırlar, (3) İşletmeler tüm paydaşlarına karşı sorumludurlar, (4) İşletmeler, insani değerlere de önem vermelidir³¹.

Kısaca kurumsal sosyal sorumluluk; işletmelerin, karlılığında büyük paya sahip paydaşlarına ve topluma yönelik yasal zorunluluklarının haricinde yürüttüğü gönüllü faaliyetler olarak tanımlanabilir.

²⁶ Halis Yunus Ersöz, **Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2007-36, 2007, s. 22.

²⁷ Bülent Pırler, “İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu,” **TİSK İşveren Dergisi**, Temmuz 2005, s. 13.

²⁸ Seyhan Erdoğan, “İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları,” **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 62, Mayıs-Haziran 2002, s. 6.

²⁹ Adnan Çelik, **a.g.e.**, s. 62.

³⁰ Tuğçe Gürel Boran, **Türkiye’den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2011, s. 16.

³¹ Gül Bayraktaroğlu, Burcu İlter, Mustafa Tanyeri, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Yeni Bir Paradigmaya Doğru**, İstanbul, Literatür Yayıncılık, 2009, s. 7.

1.1.2. Gelişimi

Kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin uygulama ve kavramların tarih öncesi dönemlere kadar uzandığı görülmektedir. Sümer Tabletleri'nde ticaret yapanların sorumlulukları tanımlanmıştır. Örneğin, bu Tabletler'de işverenin çalışanların haklarına ilişkin sorumluluğuna yönelik olarak, işçilerin dinlenme haklarının güvence altına alındığı; buna göre bir mukavelede işçinin ayda üç gün dinlenme izni olduğu yer almaktadır. Yine, M.Ö.1800'lerde yazılan Hammurabi Kanunları ticaretin taraflarının sorumluluklarını tanımlamaktadır³². Benzer şekilde M.Ö.44'de Cicero ahlaka aykırı ve ilkesiz işletme faaliyetlerinden bahsederken; ortaçağ kilisesi tefecilik ahlakı ve ücretli emek ile ilgili bildiriler yayınlamıştır³³.

1.1.2.1. II.Dünya Savaşı Öncesi

Sosyal sorumluluk kavramının üzerinde durulan bir konu olarak ortaya çıkışı sanayi devrimi dönemine dayanmaktadır. Sanayi Devrimi'nden sonra; 19. yüzyılın sonları işletmelerin topluma ve çalışanlarına olumsuz etkilerinin ön plana çıktığı ve bu etkileri önlemek için çareler arandığı yıllar olmuş ve yine bu dönemi izleyen yıllarda yaşanan 1929 Ekonomik Buhranı neticesinde işletmeler, kâr elde etme amacının yanında çalışanlarına, topluma ve hükümete karşı bazı sosyal sorumluluklar taşıdığını fark etmeye başlamışlardır³⁴.

20. yüzyılın başlarında, sosyal sorumluluk akımı, özellikle, işletme yöneticilerinin yolsuzluk, rüşvet gibi ahlaki sorunlarını eleştirmek üzere yaygınlaşmıştır³⁵. Sanayileşme ve getirdiği değişim 1900'lerden itibaren şirketlerin sosyal rolünün daha fazla ön planda olmasına neden olmuştur. Büyük ölçekli şirketlerin ortaya çıkışı toplumsal yaşamda ciddi değişimlere yol açmıştır³⁶. Bu

³² Sibel Yamak, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, İstanbul, Beta Yayınları, 2007, s. 10.

³³ Scott Pegg, "An Emerging Market For The New Millennium: Transnational Corporations and Human Rights", **Transnational Corporations and Human Rights**, ed. Jędrzej George Frynas and Scott Pegg, New York, Palgrave Macmillan, 2003, s. 6-7.

³⁴ Martı Çimen, **İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi**, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya, 2007, s. 17-18.

³⁵ Aslan Tolga Öcal, **İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu: Ahlaki Bir Değerlendirme**, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2007, s. 7.

³⁶ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 17-18.

dönemde ‘bırakınız yapsınlar’ felsefesinin de etkisiyle işletmeler tekelleşme ve rekabeti sınırlama eğilimi içine girmişlerdir. Eleştiriler neticesinde şirketlerin güçleri; anti-tröst yasaları, bankacılık düzenlemeleri ve tüketiciyi koruyan yasalarla sınırlandırılmaya çalışılmıştır³⁷.

Hay ve Gray’e göre, 1920’li yıllara kadar, kârlılık, verimlilik ve hissedarların çıkarları gibi unsurlar ön plana çıkarken, ürün kalitesi, toplumsal değerler, çalışma şartları gibi konular göz ardı edilmiştir. Kâr maksimizasyonu olarak adlandırılan yaklaşımın temelinde, yöneticinin sadece sahiplere karşı sorumlu olduğunu görüşü yer almaktadır³⁸.

Büyük işletmelerin kurulduğu bölgelerdeki üretim faaliyetleri sonucunda çevre kirliliğinin artması, çocukların istihdam edilmesi, iş güvenliğinin ve çalışan haklarının göz ardı edilmesi, insan hakları ihlalleri vb. nedenlerle toplumda olumsuz tepkiler gelişmiştir³⁹. Nitekim Peter Drucker; 1942 yılında yayınladığı “Endüstriyel İnsanın Geleceği” (The Future of Industrial Man) adlı kitabında, işletmelerin ekonomik olduğu kadar sosyal boyutunun da olduğunu dile getirmektedir⁴⁰.

1.1.2.3. 1945 Sonrası

II. Dünya Savaşı’nı izleyen yıllarda ABD’de, kurumlara olan güven artış göstermiştir. Bowen, 1953 yılında yayınladığı “Social Responsibilities of Businessman” kitabında, işadınının sosyal sorumluluğunun bazı yükümlülüklerden oluştuğuna değinerek bu yükümlülükler arasında halk yararına politikaların yürütülmesi ve kararların alınmasını saymış ve işadamlarının toplumun değer ve amaçlarıyla uyumlu faaliyetlerle ilgilenmelerini savunmuştur⁴¹.

³⁷ Figen Dalyan, Serpil A. Gökbel, **İşletmelerde Sosyal Sorumluluk: İMKB’de İşlem Gören Bankaların Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri ile Karlılıkları Arasındaki İlişki**, Eskişehir, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1627, 2005, s. 35.

³⁸ Robert Hay, Ed Gray, “Social Responsibilities of Business Managers,” **The Academy of Management Journal**, V:17 (1), 1974, s.135-136’dan aktaran Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 19.

³⁹ Gül Coşkun, **Kurumsal Pazarlama ve Sosyal Sorumluluk**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2010, s. 45.

⁴⁰ Marcello Palazzi ve George Starcher, **Corporate Social Responsibility and Business Success**, Paris, European Bahá’i Business Forum, 2006, s. 5.

⁴¹ Ceyda Aydede, **Yükselen Trend Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Mediacat Kitapları, 2007, s. 23 ve Coşkun Can Aktan, Deniz Börü, **a.g.e.**, s. 12.

Fakat altmışlı yıllarda şirketler arka arkaya olumsuz uygulamalarla gündeme gelmişlerdir. Çalışanların olumsuz çalışma şartlarına tabi tutulmaları, hatalı ve tüketici açısından ciddi sakıncalar doğurabilecek ürünlerin üretilmesi, çevreye zarar verilmesi gibi konular etik sorumlulukların tartışılmasına yol açmıştır⁴². Kitle iletişim araçları kamuoyunda işletmelerin sosyal sorumluluğuna ilişkin farkındalığı arttırmış. Bu taleplere cevaben birçok işletme faaliyetlerinin sosyal ve çevresel etkilerine ilişkin daha açık raporlar hazırlamışlardır⁴³. Bu yıllarda şirketler için kurumsal sosyal sorumluluk kanunlarda yapılmış olan düzenlemelere uymak şeklinde gerçekleşmiştir. Bu bağlamda, kurumsal sosyal sorumluluğun işletmelerce benimsenmesine kanuni zorlamalar öncülük etmiştir⁴⁴.

Altmışlı yıllarda baskı gruplarının sosyal sorumluluk kavramının geliştirilmesi yönündeki faaliyetleri, yetmişli yıllarda tüketicilerin korunması (Consumer Product Safety Commission), çalışanların iş güvenliğininin sağlanması (Occupational Safety and Health Administration) ve çalışma yaşamında ayrımcılığın engellenmesi (Equal Employment Opportunity Commission) için çeşitli komisyonların kurulması ve çevre ile ilgili olarak 1970 yılında Çevre Koruma Kurumu'nun (Environmental Protection Agency) oluşturulması ile sonuçlanmıştır⁴⁵. 1960'lı yıllarda çıkarılan "İnsan Hakları Sözleşmesi (1964)", "Ulusal Çevre Politikası Sözleşmesi (1969)" ve "Tüketici Ürünleri Güvenirlik Sözleşmesi (1972)" gibi sözleşmeler de bu çabaların ürünüdür. Bu faaliyetler ile kâr kavramının yanı sıra paydaş kavramı da ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu yıllardan itibaren sosyal sorumluluk, endüstriyel faaliyetlerin çevreye verdiği zararlar, cinsiyetler arası eşitsizlik, ırk ayrımcılığı ve çocuk işçiliği gibi konularda, pek çok sosyal görevi üstlenmeye başlamıştır⁴⁶.

1970'lerden itibaren çok uluslu işletmelerin yaygınlaşması ile birlikte üretim sürecinin ve sermayenin mobilitesinin ulusal sınırları aşması, işletmelerin sosyal

⁴² Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 35.

⁴³ Stephen Chen, Petra Bouvain, "Is Corporate Responsibility Converging? A Comparison of Corporate Responsibility Reporting in the USA, UK, Australia, and Germany," **Journal of Business Ethics**, V: 87 (1), 2009, s. 299.

⁴⁴ Coşkun Can Aktan, Deniz Börü, **a.g.e.**, s. 22.

⁴⁵ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 41.

⁴⁶ Aslan Tolga Öcal, **a.g.e.**, s. 7.

konulardaki duyarlılıklarını azaltmış ve onları tek yanlı politikaları benimsemeye yöneltmiştir. 1973 yılında Keith Davis toplumun sorumlu olarak nitelendirdiği şekilde hareket etmeyen işletmelerin uzun vadede kaybedeceğini söylediği “sorumluluğun demir yasası”nı ortaya atmıştır⁴⁷. Bu süreç pek çok ülkede işletmeleri; klasik endüstri ilişkilerindeki ortaklarını yok saymaya, sorumluluklarını terk etmeye ve kuralsızlaştırmaya itmiştir. “Yeni çağdaş yaklaşım, yerel ve uluslararası düzeydeki düzenlemelerin azaltılmasını, hükümetin ekonomik faaliyetlere sınırlı düzeyde katılmasını ve esnek işgücü piyasası düzenlemelerinin yaygınlaştırılmasını esas almaktadır”⁴⁸.

Ekonomide devletin payının azalması ve özel sektörün ulusal ve uluslararası piyasada etkinliğini artırması özellikle çalışanların haklarının ve çevrenin korunmasına yönelik çabaları sektöre ugratmış; birçok ülkede devletin küreselleşmenin karşısında başarısız olması ve sorumluluklarından çekilmesi kurumsal sosyal sorumluluğun ortaya çıkmasında etkili olan faktörler olmuşlardır⁴⁹.

Tüm bu gelişmeler karşısında, dünyada işletmelerin sosyal yönden sorumluluklarını yerine getirmelerine yönelik beklentiler artmış, pek çok kesimden bu tür işletmelere karşı tepkiler yükselmiştir. Kamuoyunda bu yönde bir duyarlılığın artmasının da etkisiyle işletmeler, piyasa payı ve imaj kaybı endişesine kapılmış, buna paralel olarak davranış kuralları benimsemeye ve bunları kamuoyuna bildirmeye başlamıştır.

Bu gelişmelerin sonucunda önce ulusal ölçekte geliştirilen hukuksal normlar uluslararası çerçevede de uygulamaya konmuştur. Ekonomik Kalkınma Komitesi (Committee for Economic Development-CED) 1971 yılında üç eş merkezli halka modeline dayanan kurumsal sosyal sorumluluk anlayışını benimsemiştir. Buna göre iç halka ürünler, istihdam ve büyüme gibi temel ekonomik işlevlerin yerine getirilmesi sorumluluğunu; ortadaki halka çevrenin korunması, çalışanlarla ilişkiler

⁴⁷ Keith Davis, “The Case For and Against Business Assumption of Social Responsibilities,” **Academy of Management**, V:16 (2), 1973, s. 314.

⁴⁸ Tekin Akgeyik, “Neo-Liberal Çağda Sosyal Devletten Sorumlu Toplumsal İnisiyatife,” **Çerçeve**, Ocak 2009, s. 38.

⁴⁹ Deniz Kağrıoğlu, **a.g.e.**, s. 95.

gibi toplumun beklentilerinin karşılanması sorumluluğunu. dış halka ise toplumsal çevreyi geliştirme sorumluluğunu içermektedir⁵⁰.

Bu dönemde ortaya çıkan bir başka yaklaşım ise Yaşam Kalitesi Yönetimi anlayışıdır. Buna göre; kurumun çıkarlarının yanı sıra toplumun çıkarlarının da gözetilmesi gerekmektedir ve çevreyi korumak, sanat ve kültür faaliyetlerine destek vermek gibi görevleri de bulumaktadır⁵¹.

Çokuluslu işletmelerin çalışma yaşamına dair ahlaksız olarak nitelendirilebilecek faaliyetlerde bulunmaları, ILO sözleşmeleri başta olmak üzere uluslararası düzenlemelere karşı çıkmaları ve çalışanların haklarına riayet göstermemeleri sonucunda sosyal sorumluluk, pek çok olumsuzluğun çözümü için gerekli bir cevap olarak ortaya çıkmıştır⁵².

İşletmelerin sorumlu davranışa yönelmesinde; küreselleşmenin dünyada yol açtığı olumsuzluklar, çalışma koşullarını ağırlaştırması ve liberal görüşün etkisi ile devletin müdahalesinin güçleşmesi önemli düzeyde etkilidir. Ayrıca, tüketiciler giderek daha bilinçli ve sosyal sorunlara duyarlı hale gelmekte ve tüketim tercihleri ile işletmeleri ödüllendirebilmekte ya da cezalandırabilmektedirler⁵³.

Küreselleşme; işletmeler için yeni olanaklar yaratmasının yanı sıra, örgütsel karmaşıklığı arttırması, işletme faaliyetlerinin yurtdışına yayılmasının küresel ölçekte, özellikle de gelişmekte olan ülkelerde yeni sorumluluklar doğurması, tüketicilerin ve STK'ların mal ve hizmetlerin üretildikleri koşullar hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak istemeleri ve sosyal ve çevresel olarak sorumlu firmaları ödüllendirme eğilimleri ile birlikte imaj ve itibar değerlendirmelerinin iş dünyasının rekabetçi çevresinde oynadığı rolün artması, işletme içi başarı ve risk faktörlerini daha iyi belirleyebilme ve kamuoyuna cevap verebilme amacıyla finansal paydaşların geleneksel raporlamanın ötesinde bilginin ifşasını talep etmeleri, rekabet için bilgi ve inovasyonun önemi arttıkça, işletmelerin yüksek vasıflı ve uzman

⁵⁰ Archie B. Carroll, **a.g.e.**, s. 91.

⁵¹ Mesude Canan Öztürk, v.d., **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3021, 2013, s. 8.

⁵² Aslan Tolga Öcal, **a.g.e.**, s. 15.

⁵³ Halis Yunus Ersöz, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk", **İşletmelerde İş Etiği**, ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2009-23, 2009, s. 131-132.

personeli elinde tutmaya yönelmeleri olarak özetlenebilecek köklü değişimleri beraberinde getirmiştir. KSS; işletmeler tarafından, küreselleşmenin beraberinde getirdiği bu değişimlere bir cevap olarak kabul görmüştür⁵⁴.

Yukarıdaki bilgilerin ışığında kurumsal sosyal sorumluluk kavramının ortaya çıkışında etkili olan faktörler ekonomik, siyasi ve sosyal olarak sınıflandırılabilir. Ekonomik etken; “Bırakınız yapsınlar” anlayışı içinde ekonominin piyasa işleyişine bırakılması, ardından 1929 Ekonomik Krizi ile birlikte devlet müdahalesinin artmaya başlamasıdır. Politik etkenler; bireyin toplum içindeki etkisinin artması, işletmelerin de bireye bir işçi, bir tüketici, bir yatırımcı vb. olarak daha fazla önem vermesidir. Son olarak küreselleşme hareketleri sonucu çokuluslu firmaların etkin rol üstlenmesinin toplumlar arasındaki etkileşimi artırması toplumsal etkenlerdir.

Teknolojinin rekabetin hızlı artış ve gelişme gösterdiği günümüz dünyasında artık tüketiciler işletmelerin sadece ürün-hizmet kalitesini değil, aynı zamanda insan haklarına, çevreye, hukuka, yaşam düzeyinin yükseltilmesine karşı duyarlılığını da önemsemektedir. Artık bir şirketin sosyal sorumlu olup olmaması gerekliliğinden ziyade ne ölçüde ve nasıl sosyal sorumlu olması gerektiği tartışılmaktadır⁵⁵.

1.1.3. Önemi

Günümüzde bir işletmenin başarısı sadece kâr elde etmekle değil, aynı zamanda kârı toplumla paylaşması ile bağlantılıdır. “İşletmeler, çevresindeki sistemin bir parçası olduğuna göre, yaşamlarını sürdürmeleri bu sistemdeki değişikliklere uyum sağlamalarıyla mümkündür”⁵⁶.

Tüketicilerin daha da bilinçli hale geldiği günümüzde kurumların rekabette öne çıkabilmesi için sadece finansal açıdan başarılı olmaları yeterli olmamakta; yürüttükleri sürdürülebilirlik stratejileri de büyük önem taşımaktadır⁵⁷. “Kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımına göre; bir işletmenin genel performansının belirleyicileri

⁵⁴ European Commission, **A Business Contribution to Sustainable Development**, Brussels, Communication From the Commission Concerning Corporate Social Responsibility, 2002, s. 6.

⁵⁵ Amy L. Alfermann, The Effects of Corporate Social Responsibility on Employee Engagement In A Global Setting, (yayınlanmamış doktora tezi), Benedictine University, USA, 2011, s. 22.

⁵⁶ Sevinç Korkmaz, **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları**, Kocaeli, Umutepe Yayınları, 2009, s. 23.

⁵⁷ Senem Besler, “Kurumsal Sürdürülebilirlik”, **Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik**, ed. Senem Besler, İstanbul, Beta Yayınları, 2009, s. 5-6.

yalnızca finansal sonuçlar değil, aynı zamanda sosyal ve çevresel performansının bir bütünüdür”⁵⁸. İşletmelerin faaliyetleri hem bireylerin hem de kamuoyunun yaşamını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle yöneticilerin; işletmenin varlığını sürdürmesi, büyümesi ve karlılığı için, ilişkide olduğu tüm paydaşlara karşı etik davranması oldukça önemlidir⁵⁹.

Toplumsal işletmelerden beklentileri, “çevreye zarar vermemeleri”, “üretim zincirinde sorumlu tedarikçilerle çalışılması” ve “çalışanlara adil davranılması” konularında yoğunlaşmaktadır. “İçinde yaşanılan çevrenin sosyal, ekonomik ve çevresel ihtiyaçlarına duyarlı olma ve katkıda bulunma refleksi, günümüzde tüm işletmeler için bir gereklilik hatta sosyal paydaşlar nezdinde saygı uyandıran, fark yaratan ve tercih edilen olmayı büyük ölçüde tetikleyen bir işleve sahiptir”⁶⁰.

“İşletmelerin insan haklarına, sosyal haklara ve çevreye karşı duyarlı ve saygılı olmasını gerçekten dünyayı daha yaşanır bir yer kılmak için savunan ve destekleyen ideolojik ve iyi niyetli yaklaşımlar bulunmakla birlikte, sosyal sorumluluğun en önemli itici gücünü ticari kaygılar oluşturmaktadır”⁶¹. Sosyal sorumluluğu gözardı veya ihlal eden işletmeler, ciddi tepki ve yükümlülüklerle karşı karşıya kalmakta ve pazar kayıplarına uğrayabilmektedirler. “Çalışanlarına ve çevrelerine iyi davranmayan firmalar toplum tarafından çeşitli şekillerde cezalandırılır. Çalışanların haklarını istismar eden, müşterilerini önemsemeyen bir örgüt kalifiye eleman sıkıntısı çekecek ve pazara sunduğu mal ve hizmetlere yönelik olarak da müşteri boykotlarına maruz kalacaktır”⁶².

Müşterilerin tüketim eğilimleri de değişmektedir: 1960'lardaki kitle tüketimi tutumu 1970'lerin sonlarında belirlenen kaliteye uygun ürünler satın alma olarak

⁵⁸ Şule Yıldız, Gülfen Tuna, Vedat Ender Tuna, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kapsamında Çevre Açıklamaları ile Firma Özellikleri Arasındaki İlişki: Kimya, Petrol, Kauçuk ve Plastik Ürünler Sektöründe Bir Uygulama,” **İşletme Araştırmaları Dergisi**, C: 8 (2), 2016, s. 257.

⁵⁹ Elbeyi Pelit ve Evren Güçer, “İşletme Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının İş Etiği Kapsamında Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma,” **Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi**, Bahar 2007, s. 36.

⁶⁰ Neslihan Tözge, “Koç Topluluğu’nun Toplumun Gelişimi İçin Yürüttüğü Faaliyetlerin Çatısını Vakıfları Oluşturuyor,” **TİSK İşveren Dergisi**, Temmuz 2005, s. 18.

⁶¹ Deniz Kağnıcıoğlu, “Çokuluslu Şirketler ve Çalışma Standartlarının Özelleştirilmesi”, **Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler**, ed. Pir Ali Kaya, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2014, s. 383.

⁶² Abdürrahim Emhan, “Başarılı İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Kavramına Bakış Açısı,” **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C: 6 (2), 2007.s. 250.

evrimleşmiş, 1980'lerde çevre dostu ürünlere yönelme ve 1990'larda sosyal sorumlu üreticileri tercih etme eğilimleri görülmüştür⁶³. Nitekim “ülkemizdeki tüketicilerin %82'si, fiyat ve kalite açısından benzerlik gösteren iki üründen, ürün bedelinin bir bölümü, sosyal bir amaç için harcanan ürünü seçeceklerini belirtmişlerdir”⁶⁴.

Günümüzde rekabet arttıkça, kurumsal itibar kavramı ön plana çıkmaktadır. “Kurumsal itibar, işletmenin yönetim kapasitesi, stratejileri, finansal durumu, sosyal ve toplumsal sorumlulukları, uzun dönem yatırımlarının değeri, rekabetteki etikliği, gelişme düzeyi, personelinin kalitesi, nitelikli işgöreni çekme becerisi gibi konularda insanlar tarafından nasıl algılandığını belirlemektedir”⁶⁵. Araştırmalar itibarda %60'lık bir artışın istatistiksel olarak Pazar değerinde %7'lik bir artışı sağladığını ortaya koymuştur ve her ne kadar itibarın gerçek değeri belirlenemese de, iyi bir itibarın işletmenin faaliyette bulunduğu önemli pazarlara girişini sağladığı genel olarak kabul edilmektedir⁶⁶. İşletmeler; “kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarıyla hem somut çıktılar ortaya koymakta hem de bu faaliyetlerle markaların hedef kitlelerde bilinirliği artmakta, tüketicilerde markaya yönelik olumlu duygular ve düşünceler oluşmakta ve tüketicilerin markayla olan bağı güçlenmektedir”⁶⁷.

Çalışan morali ya da toplumda itibar gibi maddi olmayan varlıklarını büyüten işletmelerin maddi ticari avantajlar yaratma, tüketiciler nezdinde firma değeri ve sadakat sağlama, çalışanları işe alma ve onları elde tutmada başarılı olma ve yolsuzluk skandalları ve çevre kazaları gibi halkla ilişkiler felaketlerinden kaçınma olasılıkları yüksektir⁶⁸.

⁶³ Louise Punter and Dominic Gangneux, “Social Accountability: The Most Recent Element to Ensure Total Quality Management,” **Total Quality Management**, V: 9 (4/5), 1998, s. 196.

⁶⁴ Halis Yunus Ersöz, 2009, **a.g.e.**, s. 141-142.

⁶⁵ Nilüfer Yörük Karakılıç, “Kurumsal İtibarın Müşteri Tercihleri Üzerine Etkileri: Afyon'da Perakende Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerine Bir Araştırma,” **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C: VII (2), 2005, s. 182.

⁶⁶ René Kim and Erik Van Dam, “The Added Value of Corporate Social Responsibility”, **Learning About Corporate Social Responsibility: The Dutch Experience**, ed. Jacqueline Cramer, The Netherlands, IOS Press, 2003, s. 59.

⁶⁷ Özer Silsüpür ve Ahmet Tarhan, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Marka İmajı Üzerindeki Rolüne Dair Bir Araştırma,” **Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, C:1(2), 2021, s.600.

⁶⁸ Joseph Corkin, “Misappropriating Citizenship: The Limits Of Corporate Social Responsibility”, **Perspectives On Corporate Social Responsibility: Corporations, Globalisation and The Law**, ed. Nina Boeger, Rachel Murray, Charlotte Villiers, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2008, s. 42.

Bu nedenle işletmeler, ürün etiketlerine “bu ürünün üretiminde çocuk emeğinden yararlanılmıştır,” “bu ürün için ne çocuk ne de köle işgören çalıştırılmıştır,” gibi ibareler koymaktadırlar⁶⁹.

Kurumsal sosyal sorumlu işletmeler, bu uygulamalarından finansal performansta iyileşme, maliyetlerde azalma, marka imaj ve itibarı ile müşteri bağlılığını arttırma, verimlilik ve kaliteyi arttırma ve vasıflı işgücünü tutma ve cezbetme gibi birtakım faydalar elde etmektedirler⁷⁰. Yapılan bir araştırmada KSS algısının çalışanlar tarafından işletmenin kendilerini ve refahlarını umursadığı şeklinde yorumlandığı sonucu ortaya çıkmıştır⁷¹.

Benzer şekilde Weber de kurumsal sosyal sorumluluğun sağladığı faydaları; işletme imaj ve itibarına olumlu etki, çalışan motivasyonuna olumlu etki, maliyeti koruma etkisi, pazar payı ve satışların artması etkisi ve risk yönetimine etkisi olmak üzere beş ana başlıkta toplamıştır⁷².

1.1.4. Kapsamı

İşletmelerin sosyal sorumluluğunun kapsamına ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Klasik yaklaşım işletmelerin sadece ekonomik ve yasal sorumlulukları olduğunu savunurken, modern yaklaşım ahlaki sorumlulukların da işletmelere benimsenmesi gerektiğini savunmaktadır⁷³. İşletmelerin sosyal sorumluluklarının tanımlanması hususunda iki farklı yaklaşım mevcuttur. Bunlardan ilki, işletmenin kendisine odaklanan (self-interest) bir bakış açısını benimsemekte ve işletmelerin sosyal sorumluluklarını sahip olduğu kaynakları etkin şekilde kullanma, kâr elde etme ve topluma mal ve hizmetler sunma ile sınırlı tutmaktayken, diğer yaklaşım dışa dönük ve karşılıklı çıkarı (mutual interest) esas alarak, işletmenin faaliyetleri

⁶⁹ Halis Yunus Ersöz, 2007, **a.g.e.**, s. 13-14.

⁷⁰ Halis Yunus Ersöz, 2009, **a.g.e.**, s. 142-143.

⁷¹ Aimee Dars Ellis, “The Impact of Corporate Social Responsibility On Employee Attitudes and Behaviors”, (yayınlanmamış doktora tezi), Arizona State University, 2008, s. 92.

⁷² Manuela Weber, “The Business Case For Corporate Social Responsibility: A Company-Level Measurement Approach For CSR,” **European Management Journal**, V: 26 (4), 2008, s. 249.

⁷³ Sevinç Korkmaz, **a.g.e.**, s. 35.

açısından taraf rolüne sahip olan veya bu faaliyetleri etkileyen ve bu faaliyetlerden etkilenen kişi ve kurumların çıkarlarının dikkate alınmasını ilke edinmektedir⁷⁴.

Paydaş kuramını geliştiren Freeman, işletme faaliyetlerinden olumlu veya olumsuz etkilenen kişi ve grupları paydaş olarak tanımlamakta ve bu çerçevede işletme paydaşlarının tedarikçiler, müşteriler, çalışanlar, hissedarlar ve yerel toplumu kapsadığını belirtmektedir. Bir işletme örgütsel (işletme içi), ekonomik ve toplumsal olmak üzere üç tür paydaşa sahiptir. Örgütsel paydaşları çalışanlar, yöneticiler, hissedarlar ve sendikalar; ekonomik paydaşları müşteriler, alacaklılar, distribütörler ve tedarikçiler; toplumsal paydaşları ise toplum, hükümet, sivil toplum kuruluşları ve çevre oluşturmaktadır. Bu görüşe göre çalışanlar ilk ve önde gelen paydaştır⁷⁵.



Grafik 1.1: İşletmelerin Sorumlu Oldukları Farklı Çıkar Grupları.

Kaynak: R.E. Freeman, **Strategic Management: A Stakeholder Approach**, Pitman, Boston, 1984'ten yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bir başka görüş, kurumsal sosyal sorumluluğu üç boyutta ele alır: Ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlar. Ekonomik boyut; istihdama katkı, yolsuzlukla mücadele gibi yerel, ulusal ve küresel düzeyde ekonomiye etkiyi ifade etmektedir. Sosyal boyut; istihdam politikası, insan sermayesinin gelişimi, eşit fırsatlar gibi konuları içermektedir. Çevresel boyut ise doğal kaynakların korunması, çalışan sağlığının

⁷⁴ Bilçin Tak, **a.g.e.**, s. 7.

⁷⁵ William B. Werther, Jr., David Chandler, **Strategic Corporate Social Responsibility: Stakeholders In A Global Environment**, California, Sage Publications, 2006, s. 3.

korunması, kirliliğin azaltılması, çevreye dost teknolojilerin geliştirilmesi gibi konulara odaklanmaktadır⁷⁶.

Kurumsal sosyal sorumluluk; gerek iç, gerekse dış çevredeki tüm paydaşlara karşı sorumlulukları ifade etmektedir ve bu doğrultuda sorumlulukların kapsamını şu şekilde sınıflandırmak mümkündür:

- Çalışanlara (iç müşterilere) ilişkin sorumluluklar
- Tüketicilere (dış müşterilere) ilişkin sorumluluklar
- Ortak ve hissedarlara ilişkin sorumluluklar
- Çevreye ve doğaya ilişkin sorumluluklar
- Devlete (kamu kurumlarına) ilişkin sorumluluklar
- Tedarikçi şirketlere ilişkin sorumluluklar
- Rakip şirketlere ilişkin sorumluluklar
- Toplumsal sorumluluklar

1.1.4.1. Çalışanlar (İç Müşteriler)

İşletmelerin en değerli sermayesi sahip olduğu insan gücüdür. Hizmet sektörünün ve bilgi sektörünün büyümesi ile birlikte işletmeler, rekabet avantajı elde etmek için çalışanlarının entelektüel sermaye katkısına artan oranda bağımlı hale gelmektedir⁷⁷. İş yaşamının kalitesi hem çalışanın kendi özel hayatının hem de ailesinin hayatını etkilemektedir. Sosyal sorumlu işletmeler çalışanların potansiyellerini geliştiren ve potansiyellerinin farkına varmasını sağlayan iş ortamı sağlamaya çalışmalıdırlar⁷⁸. Bu bağlamda işletmelerin çalışanlarına adil ve onların ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde bir ücret politikası uygulaması, güvenli bir iş ortamı sağlaması, ayrımcılığı ortadan kaldırması, personelin gelişmesi için imkân sağlayacak insan kaynakları politikalarına sahip olması, özgürce ve rahatça fikirlerini

⁷⁶ Martina Kornfeldová, “Equal Opportunities in the Concept of Corporate Social Responsibility,” **Scientific Papers of the University of Pardubice: Series D**, Faculty of Economics & Administration.2011, V:16 (21), s. 103.

⁷⁷ Dave R. Nanderam, “Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: An Explanatory Case Study”, (yayınlanmamış doktora tezi), Capella University, USA, 2010, s. 24.

⁷⁸ Marcello Palazzi ve George Starcher, **a.g.e.**, s. 11.

söyleme hakkı tanınması gerekmektedir. Türker tarafından yapılan bir araştırmada da, kariyer gelişimi, eğitim fırsatları veya eşit fırsatlar gibi çalışanların kendini gerçekleştirme ve kendine saygı ile ilgili ihtiyaçlarının karşılanması örgütsel bağlılık düzeyini güçlü bir biçimde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır⁷⁹.

Çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk çalışmanın ilerleyen kısımlarında detaylı olarak inceleneceğinden bu bölümde ayrıntılı olarak verilmemiştir.

1.1.4.2. Tüketiciler (Dış Müşteriler)

Hiçbir işletme, tüketiciler onun ürünlerini almadıkça varlığını sürdüremeyeceğinden bir işletmenin en temel amacı, kendi tüketicisini tatmin etmektir. Tüketicilere karşı sorumluluk, uygun fiyat ile kaliteli mal ve hizmet sağlamaktan, satış sonrası hizmetlere kadar birçok faaliyeti içermektedir⁸⁰. Günümüzde müşteri tatmini, rekabet avantajı sağlayan en önemli unsurdur. Bir başka deyişle rekabette başarıya ulaşmanın yolu müşteri beklentilerini karşılamaktan geçmektedir. Müşterilerin işletmelerden beklentileri; satın aldıkları ürün ve hizmetin güvenli olması, ürün, hizmet veya üreticiye ilişkin bilgi edinebilme ve özgürce seçebilme olarak sıralanabilir. Bu doğrultuda; kaliteli ve güvenli ürünlerin tasarlanması, üretilmesi ve paketlenmesi, müşterinin ürün hakkında bilgilendirilmesi, yanıltıcı reklam yapılmaması, müşteri şikayetlerine zamanında cevap verebilmek, tüketicinin korunması tüketicilere karşı sorumluluğun başlıca unsurlarıdır.

1.1.4.3. Ortak ve Hissedarlar

İşletmelerin sosyal sorumluluğunun önemli bir bölümünü hissedarlara karşı sorumlulukları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda işletmeler hissedarlarına işletme faaliyetleri hakkında doğru ve net bilgi vermek, işletme hesaplarını doğru tutmak, kâr ve zararı doğru ve gerçekçi olarak hesaplamak, hissedarlarının yatırımlarını korumak ve kârlılıklarını arttırmakla sorumludurlar.

⁷⁹ Duygu Türker, "How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment," *Journal of Business Ethics*, V:89 (189), 2009, s. 200.

⁸⁰ Hüsnü Kapu, "Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı", *İşletmelerde İş Etiği*, ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2009-23, 2009, s. 101-102.

1.1.4.4. Çevre ve Doğa

Üretim esnasında çevreye, canlılara zarar vermemek, çevre kirliliğine yol açmamak, doğal kaynakları optimal kullanmak, doğada hammaddenin kıt olduğunu unutmuyarak üretim yapmak, üretim sonucu oluşabilecek her türlü kazaların insan ve çevre sağlığına zarar vermemesi için gerekli önlemleri almak, zehirli atıkları doğaya bırakmamak, doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı, enerji tasarrufu, atık yönetimi, çevre kirliliğinin önlenmesi, işletmenin çevreye karşı başlıca sorumluluklarını oluşturmaktadır.

Karbon emisyonu ya da iklim değişikliği gibi dünyanın yaşadığı ciddi problemlerin birçoğu işletme faaliyetlerinin sonucudur ve işletmeler ile dünya düzeni arasında bir ilişki vardır. Kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı bu ilişkiyi tanımlamaktadır ve işletmelerin, dünyanın sosyal ve çevresel koşullarını şekillendirmedeki rollerinin farkına varmaları ve belirli işletme faaliyetlerinin kaçınılmaz sosyal veya çevresel maliyetlerini mümkün olduğunca azaltma yönünde çalışmaları gerekliliğine vurgu yapmaktadır⁸¹. İşletmelerin faaliyetlerinde doğaya ve çevreye zarar vermeden yürütmeleri gerekliliği ve kamuoyunun bu yöndeki baskısı yeşil işletme, yeşil işletmecilik, yeşil pazarlama gibi çevreye duyarlı işletmecilik kavramlarını ortaya çıkarmıştır.

“Yeşil işletmecilik, ekolojik dengeye en az zarar verecek, hatta bu zararı tamamen bertaraf edecek alternatifler üzerine odaklanmak, taşeronlarını ve tedarikçilerini bu zihniyetle seçmek, yeşil ürün ve hizmeti bir pazarlama stratejisi olmaktan öteye götürmek ve yeşil yaşam kalitesinin yaratıcısı olmak demektir.”⁸². Yeşil şirketlerin liderleri, şirket bilançolarının doğanın bilançosundan ayrı tutulamayacağını fark etmiş, yeşil yenilikleri pazarlara taşımakta acele eden ve gelecek kuşaklara daha iyi bir dünya bırakma konusunda kendilerini sorumlu hisseden işadamlarıdır. 1991’de Rotterdam’da yapılan II. Sanayi ve Çevre Konulu

⁸¹ Charlotte Villiers, “Corporate Law, Corporate Power and Corporate Social Responsibility”, **Perspectives on Corporate Social Responsibility: Corporations, Globalisation and the Law**, Ed. Nina Boeger, Rachel Murray, Charlotte Villiers, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2008, s. 87-88.

⁸² Övgü Engin, Zehra Türk, “Yeşil Pazarlama (Green Marketing),” **Mevzuat Dergisi**, C:7 (78), Haziran 2004, (Çevrimiçi) www.basarmevzuat.com, 22.12.2010, s. 33.

Dünya Konferansı'nda General Motors, Philips, Volkswagen, BASF gibi 150'ye yakın büyük şirket, işletmelerin sürdürülebilir kalkınmaya destek verecek şekilde, yeşil sorumluluklarını belirleyen Yeşil Anayasa isimli bir belge imzalamışlardır. Bu belge ile işletmeler; çevre üzerindeki etkilerini ölçmeden ve bu konuda gerekli önlemleri almadan, yeni faaliyetlere ve yatırımlara girişmemek, enerji ve hammadde kullanımını azaltacak yeni üretim yöntem ve süreçleri geliştirmeyi hızlandırmak ve çalışanları, çevreye saygı zihniyetini aşılacak şekilde eğitmek konularında taahhüde girmişlerdir⁸³.

1.1.4.5. Devlet (Kamu Kurumları)

İşletmeler, faaliyetlerini, kuruldukları ülke kanunlarına göre yürütmektedirler. Kuruluşundan itibaren işletmeler kamu kurumları ile devamlı etkileşim içinde ortaklaşa işler yürütmek zorundadırlar. Dolayısıyla işletmelerin faaliyette bulundukları devlete karşı da yerine getirmesi gereken çeşitli sorumlulukları mevcuttur.

Zamanında ve eksiksiz olarak vergilerin verilmesi, yasalarla belirlenen faaliyet alanlarında üretim yapmak, yasal sorumlulukları yerine getirmek ve sosyal sorunların çözümüne katkıda bulunmak; işletmelerin devlete karşı sorumluluklarının başlıcalarıdır.

1.1.4.6. Tedarikçi Şirketler

Tedarik üretim sürecinde gerekli olan hammadde, yardımcı madde ve sermaye mallarının elde edilmesi; tedarikçi ise üretimde kullanılacak bu girdileri sağlayan kişi ya da kuruluştur.

Tedarikçiler işletmenin kaliteli, hatasız ve zamanında üretim yapabilmesi açısından önemlidir. Eğer tedarikçiler kalitesiz mal sağarlarsa, işletmenin kaliteli mal üretmesi mümkün değildir. Bu açıdan tedarikçilerle ilişkilerin iyi olması çok önemlidir. Tedarikçilerle ilişkilerde karşılıklı güven gereklidir⁸⁴. İşletmelerin

⁸³ Sevinç Korkmaz, **a.g.e.**, s. 54-55.

⁸⁴ Halil Can, Semra Güney, **Genel İşletme: İlkeler, Kavramlar ve Kurumlar**, 1.B., İstanbul, Arıkan Basım Yayın, 2007, s. 65.

tedarikçilere karşı başlıca sorumlulukları zamanında ödeme yapılması ve verilen sözlerin tutulmasıdır.

1.1.4.7. Rakip Şirketler

Bir işletme ile aynı malı üreten ve aynı pazarlara arz eden işletmeler rakip işletmelerdir. İşletmelerin temel sorumluluklarından biri de yasaların öngördüğü haklı rekabet kuralları çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektir.

Haksız rekabet kapsamına giren eylemler olarak, rakiplerin rekabet sürecinde karalanması, gizli tutulması gereken bilgilerin sızdırılması, rakiplerin çevreye sağlığa zararlı ürünlerine ses çıkarılmaması, fiyat anlaşmaları, rakip işletme mallarını kötülemek sayılabilir. Bunlar, aynı zamanda, rakip işletmelerin de sorumluluk gereği yapmaması gereken eylemlerdir.

1.1.4.8. Toplum

“Sosyal sorumluluğun toplumsal boyutu, toplum tarafından kabul edilen ya da reddedilen davranış ve faaliyetlere uymak, toplumun doğru olduğuna inandığı şeyi yapmak, zararlı olanından sakınmak, ayrıca beklentilerine cevap verecek şekilde katkı ve katılımları genişletmektir”⁸⁵.

İşletmelerin aldığı kararlar ve gerçekleştirdiği faaliyetler toplumu etkilemektedir. İşletme ile toplum arasında karşılıklı bir etkileşim mevcuttur. Her iki taraf da birbirine muhtaçtır. İşletmelerin aldığı kararlar ve yürüttüğü faaliyetler toplumu etkilemekte, buna karşılık toplum da işletmelerden kârının bir kısmını çeşitli şekillerde topluma aktarmasını beklemektedir.

En yaygın toplumsal sorumluluklar olarak; toplumun kültürel ve sosyal kaynaklarının gelişmesine yardım etme; istihdam olanakları sağlanması, bağışta bulunma ve eğitim, kültür, sanat, spor gibi etkinlikleri finanse etme sayılabilir.

1.2. ÇALIŞANLARA YÖNELİK KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

Bir işletme ve onun işçileri arasındaki ilişkiler bir işletmenin sosyal sorumluluğunun en temel göstergelerinden biridir. Eğer bir işletme kendi

⁸⁵ Sevinç Korkmaz, **a.g.e.**, s. 66-67.

çalışanlarına karşı sorumlu değilse, farklı çıkarları olan birçok paydaşının sosyal ihtiyaçlarını da karşılayamayacaktır⁸⁶. İşçilerine adil çalışma koşulları sağlamayan bir işverenin bağışlar yaparak ve çeşitli kampanyalara katılarak sosyal sorumluluğunu yerine getirdiğini iddia etmesi oldukça güçtür. Bu nedenle işletmelerin sosyal sorumluluğunun temel unsurlarından biri çalışma haklarına saygılı olmaktır.

“İyi değerler” dışarıya duyurulmadıkça ve aynı zamanda işletme içinde de uygulanmadıkça bir işletme uzun dönemde güvenilir kalamayacaktır; dolayısıyla, insan kaynakları ve işyerinde sağlık ve güvenlik gibi konular kurumsal sosyal sorumluluğun bir parçası olmalıdır⁸⁷.

İnsan gücünden azami yararlanmayı amaçlayan işletme, aynı zamanda çalışanlara azami fayda sağlamak durumundadır. Eğitim, çalışma koşulları, yönetim-çalışan ilişkileri gibi alanlarda yasal yükümlülüklerin ötesine geçme, verimlilik üzerinde de doğrudan etkilidir⁸⁸. Çalışanlar, emeklerine karşılık, iş güvenliği, tatmin edici nitelikte bir ücret ve sosyal hak talep etmektedirler. İşletmeye ve işe sadakatlerinin karşılığı olarak, işletmenin zor anlarda kendilerine yardım etmesini beklemektedirler⁸⁹.

İşletmeler çalışanlarına gösterdiği önem derecesine göre varlığını ve geleceğini garanti altına alabilir. Çünkü işletmedeki bütün kararların arkasında insan faktörü vardır. İşletme yönetimi bu nedenle çalışanlarına tatminkâr çalışma koşullarını sağlama sorumluluğu taşımaktadır. İşletmenin başarısı büyük ölçüde çalışan başarısına bağlıdır, buna karşılık çalışan başarısı da işletmeye bağlıdır.

1.2.1. Ortaya Çıkış Nedenleri ve Gelişimi

Sanayi Devrimi’ni izleyen yıllarda çalışma hayatında işçilerin korkunç koşullarda nasıl ölümüne çalıştırdığı ve yetişkinlerin yanı sıra çocukların da karın tokluğuna bir ücret için zorla geç saatlere kadar alıkonulduğu bilinmektedir. Elbette

⁸⁶ Steve May, “Reconsidering Strategic Corporate Social Responsibility: Public Relations and Ethical Engagement of Employees in a Global Economy,” **Public Relations Research**, 2008, Part IV, s. 375.

⁸⁷ European Agency For Safety and Health At Work, **Corporate Social Responsibility and Safety and Health at Work**, Belgium, 2004, s. 116-117.

⁸⁸ European Commission, 2001, **a.g.e.**, s. 8.

⁸⁹ Ünal Ay, **İşletmelerde Etik ve Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Nobel Kitabevi, 2003, s. 26-27.

ki, günümüz çalışma koşulları Sanayi Devrimi ile kıyaslanamayacak kadar iyi durumdadır. Fakat bütün sektör ve ülkelerde aynı düzeyde mesafe kat edilemediği bir gerçektir. Özellikle çok uluslu işletmelerin faaliyette bulunduğu üçüncü dünya ülkelerindeki yasal düzenlemelerin eksikliğinden, toplum ve sivil toplum kuruluşlarının baskısı olmadığından işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri alınmamaktadır. Ancak, küresel rekabet içinde başarılı olmaya çalışan işletmeler, insan kaynakları yönetim politikası çerçevesinde sosyal sorumluluklarının yelpazesini geliştirmekte ve insan kaynağına yatırımı arttırmaktadırlar⁹⁰.

20. yüzyılın ortalarına çalışma hayatında önemli değişimler yaşanmış; özellikle 1960 ve 70'li yıllarda güçlü sendikalaşmaya dayalı endüstri ilişkileri, imalat sanayindeki artan istihdama bağlı olarak zirveye ulaşmıştır. 1970'lerden itibaren dünya geniş bir küreselleşme dalgasıyla karşı karşıya kalmıştır. Küreselleşmenin en önemli sonuçlarından biri üretimin küreselleşmesi olmuştur. “Üretimin uluslararasılaşması” veya “yeni uluslararası işbölümü” olarak da adlandırılan üretimin küreselleşmesi, imalat sektöründe başlamış, daha sonra tüccar işletmeler ile devam etmiş ve ardından da hizmet sektörü bu sürece katılmıştır⁹¹. 1970'lerde, ayrıca, yaşanan ekonomik kriz nedeniyle ekonomik durgunluk ve işsizlik meydana gelmiş; mevcut katı hukuki düzenlemeler sorunların çözümünde yetersiz kalmıştır. “Birçok ülkede sosyal güvenlik sistemleri ve sendikal kurumsallaşma gerilemiş, sendikal hareketle işverenler arasındaki güç dengesi önemli oranda işverenler lehine değişmiştir”⁹². Küreselleşme, çalışma hayatının daha az düzenlenmesi, daha az standartlaşması ve işyerine daha fazla odaklanılmasına neden olmuştur ve istihdam koşullarını aşağıya çeken bir baskı unsurudur⁹³. Üretimin dünya geneline yayılması, uluslararası işletmelerin üretimlerini yaptıkları ülkelerdeki yetersiz denetim ve düşük standartlar; temel çalışma standartlarının, uluslararası alanda uygulanmasını güçleştirmektedir. Bunun sonucunda, çocuk işçi çalıştırılması, sağlıksız çalışma

⁹⁰ Sevinç Korkmaz, **a.g.e.**, s. 78.

⁹¹ Mustafa Aykaç, Zeki Parlak, Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Arttırılması ve Türkiye’de KOBİ’ler**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları No:2008-24, 2009, s. 59-60.

⁹² Toker Dereli, **Bilgi Çağında Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Değişim Yayınevi, 1997, s. 2.

⁹³ Syrian de Silva, **The Changing Focus of Industrial Relations and Human Resource Management**, Paper presented at the ILO Workshop on Employers' Organizations in Asia-Pacific in the Twenty-First Century Turin, Italy, 5-13 May 1997, s. 4.

koşulları ve uzun çalışma saatleri gibi uygulamalarla çalışanların çeşitli şekillerde suiistimal edilmesi küreselleşme ile birlikte artış göstermiştir⁹⁴.

Son çeyrek asırlık dönemde sivil toplum örgütlerinin bu uygulamalara yönelik ses yükseltmeleri, dünya genelinde olumsuz çalışma koşullarına karşı bir tepkiyi arttırmıştır. Çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan aktivistler büyük markaların ve büyük perakendecilerin imajını “çalışma şartları kötü işyeri (sweatshop)” etiketleri ile maskeleyişlerdir⁹⁵. Örneğin, Kasım 1997’de New York Times’da yayımlanan bir rapor Nike’ın Vietnam’daki fabrikalarında çalışan kadınların böbreklere, ciğerlere ve merkezi sinir sistemine zarar verdiği bilinen toluene toksininin kabul edilebilir seviyesinin 177 katına maruz kaldıklarını ortaya koymuş; haberin ardından ortaya çıkan protestolar neticesinde Nike çok büyük zarara uğramış ve marka değeri düşmüştür. Oluşan olumsuz imajı düzeltebilmek adına Nike, Asya kıtasındaki fabrikalarına çevresel ve sosyal sorumluluk açısından denetleyebilmeleri için sivil toplum örgütlerini davet etmiş, kendisi ve tedarikçileri için davranış kuralları oluşturmuştur. Nike gibi bu tür protestolara maruz kalan benzer şirketler de gelişmekte olan ülkelerdeki fabrikalarında çalışma koşullarını iyileştirmek zorunda kalmışlardır⁹⁶.

1990’ların ortalarından itibaren başta ayakkabı ve giyim sektörlerinde olmak üzere birçok çok uluslu şirket üretim yerlerindeki çalışma koşulları ve çalışan haklarına ilişkin davranış kodu kabul etmişlerdir⁹⁷.

1.2.2. Kapsamı

İnsan kaynağı, şirketin temel kaynaklarından biridir ve sosyal sorumluluk uygulamalarında göz önünde bulundurulması gereken paydaşların başında gelmektedir. Nasıl ki bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları toplum sağlığını

⁹⁴ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 136-137.

⁹⁵ Jee Young Kim, “Governance Beyond Borders: Anti-Sweatshop Regulation in Vietnam’s Fashion and Footwear Industries”, (yayınlanmamış doktora tezi), Harvard University Department of Sociology, Massachusetts, 2007, s. 4.

⁹⁶ Steven Greenhuse, “Nike Shoe Plant in Vietnam Is Called Unsafe for Workers,” **The New York Times**, (Çevrimiçi) <https://www.nytimes.com>, 27.03.2014.

⁹⁷ Hu Xiaoyong, **Corporate Codes of Conduct and Labor-Related Corporate Social Responsibility: Analyzing The Self-Regulatory Mechanisms of Multinational Enterprises and Their Impacts To Developing Countries**, The Japan Institute for Labour Policy and Training Working Paper, 2013, s. 8.

oluşturuyorsa, çalışanların işlerinde kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmeleri de çalışanların fiziksel ve ruhsal olarak daha iyi olmasını sağlayarak işletme başarısına katkı sağlayacak; iş yerindeki etkilerine ilaveten, çalışanların sosyal ve aile hayatını da etkileyecektir⁹⁸.

Günümüzde işgörenlerin değer ve beklentileri değişmiştir; ekonomik beklentilerin yanı sıra işgörenler, çalışma hayatını değerlendirirken manevi tatmin, kendini geliştirme ve hem kendilerine hem de yakınlarına ayırabilecekleri zaman gibi faktörleri de göz önüne almaktadırlar. “Örneğin çalışanlarına işletmenin ayırdığı boş zamanlar, işten zevk alma, bireysel faaliyetlerin sergileneceği ortam, kendini geliştirme, kararlara katılmanın sağlanması gibi amaçlar her geçen gün öncelik kazanmaktadır”⁹⁹. İşletmelerin; iş güvenliğini sağlamak, çalışma şartlarını insani düzeyde tutmak, sendikalaşma hakkına saygı göstermek ve ücretlerde geçim standartlarını dikkate almak, iletişimi kolaylaştırmak gibi sosyal sorumlulukları vardır. Ayrıca işletmeler; çalışanlarına yönelik olarak, sektör ortalamalarına göre daha yüksek maaş vermek, beceri ve uzun vadeli kariyer geliştirme konusunda desteklemek, ayrımcılığın önlenmesi için gerekli tedbirleri almak, önemli meselelerde sıklıkla onlara danışmak, sağlık durumu ve güvenliklerine önem vermek ve iş-yaşam dengelerini sağlamak gibi kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında faaliyetler yürütebilirler¹⁰⁰.

Sürdürülebilirliği amaçlayan örgütler için, çalışanların sağlık ve refahını geliştirerek onların performanslarını arttırmak ve böylece hayatta kalmak ve örgütün gelişmesini sağlamak kaçınılmazdır¹⁰¹.

⁹⁸ Ersin Kavi, Orhan Koçak, **Çalışma Yaşamında Etik**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2011, s. 68.

⁹⁹ İsmail Alabulut, “İşverenlerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları”, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum, 1996, s. 49.

¹⁰⁰ Yalçın Yalman, “Çalışanlara Dönük Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Kurumsal İtibara Etkisi: Sivas’ta Bir İmalat İşletmesi Örneği”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 10 (4), s.3688.

¹⁰¹ Nicole Renée Baptiste, “The Symbiotic Relationship Between HRM Practises and Employee Well-Being: A Corporate Social Responsibility Perspective”, **The Ashgate Research Companion To Corporate Social Responsibility**, ed. David Crowther, Nicholas Capaldi, England, Ashgate Publishing, 2008, s. 169.

Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamı konusunda farklı yaklaşımlar mevcuttur ve kapsam zaman içinde genişlemiştir. İlk zamanlarda çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı, zorunlu çalıştırmanın önlenmesi, çocuk işçi çalıştırmama, ayrımcılık yapılmaması gibi konularla sınırlıydı. Ancak, tanımından hareketle, kurumsal sosyal sorumluluğun yasal zorunlulukların ötesine geçen gönüllü girişimler olduğu varsayımı altında yukarıda sayılan maddeler çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamını daraltmaktadır. Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamı çok daha geniştir ve iş ve aile hayatı dengesinin kurulmasından özel hayata saygı sorumluluğuna kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır.

İşletmelerin çalışanlara karşı başlıca sorumlulukları şöyle sıralanabilir¹⁰²:

- Sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı
- Zorunlu çalışmanın önlenmesi
- Çocuk işçi çalıştırmama
- Ayrımcılık yapmama sorumluluğu
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama sorumluluğu
- Adil ücret ödeme sorumluluğu
- Yönetime katılma
- Eğitim olanaklarının sağlanması ve çalışanın gelişimini destekleme sorumluluğu
- İfade özgürlüğü
- Aile-iş hayatı dengesini sağlama sorumluluğu

¹⁰² Bu kriterlerin hangi kurumlar tarafından sosyal sorumluluk olarak tanımlandığına ilişkin bkz. Tablo 3, s. 89.

1.2.2.1. Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı

Sendikalar, işçi sınıfının ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını savunan, yaşam ve çalışma koşullarını geliştirmeyi amaçlayan mesleki örgütlerdir. Sendika ve toplu pazarlık hakkı demokrasinin ayrılmaz bir parçası ve bir yurttaşlık hakkı olarak kabul edilmektedir ve ampirik araştırmalar da demokrasi ile sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir¹⁰³.

Çalışanlar ile sağlıklı bir iletişimin kurulması, çalışanların haklarının korunması ve kendilerini temsil etme ve toplu pazarlık yapmalarının sağlanması, çalışan temsilcilerine ve sendikalara üye olanlara ayrımcılık uygulanmaması sosyal sorumlu insan kaynakları uygulamaları arasındadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hazırladığı çeşitli sözleşmelerle çalışanların temel toplumsal hak ve özgürlüklerinin ölçütlerini saptamıştır. İşçilerin ve işverenlerin sendika kurma hakkını güvence altına alan Sendika Özgürlüğüne ve Sendika Hakkının Korunmasına ilişkin 87 numaralı sözleşme 1948 yılında kabul edilmiştir. Bu sözleşmeye göre işçi ve işverenler ayırım yapılmaksızın ve önceden izin almadan diledikleri örgütleri kurma ve bunlara üye olma, tüzük ve yönetmelik hazırlama, temsilcilerini serbestçe seçme, çalışmalarını düzenleme hak ve özgürlüğüne sahiptirler. Ayrıca federasyon ve konfederasyon gibi üst organlarını kurma ve uluslararası kuruluşlara katılma hakkı sözleşmeyle taraflara tanınmıştır.

1949 yılında kabul edilen sendikal haklarla ilgili sözleşme, işveren tarafından gelebilecek ve sendika özgürlüğünü kısıtlamaya yönelik her türlü eyleme karşı korunmayı amaçlamaktadır. Aynı şekilde işçinin çalıştırılması sendikadan çıkma koşuluna bağlanamayacağı gibi işçinin sendikaya üye olduğu için işten çıkarılması da sözleşmeye aykırıdır.

31 Ocak 1999 tarihinde Dünya Ekonomik Forumu'nda kabul edilen Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (Global Compact) işgücü konusundaki dört ana kuralından biri çalışanların serbest sendikalaşma ve toplu pazarlık yapma haklarının

¹⁰³ ILO, **Freedom of Association In Practice: Lessons Learned: Global Report Under The Follow-up To The ILO Declaration On Fundamental Principles and Rights At Work**, Geneva, Report of The Director-General Report I (B), 2008, s. 19.

tanınmasıdır. Bu kural, çalışanların sendika kurabilme, sendikaya üye olma ve bu şekilde çıkarlarını temsil edebilmelerini içermektedir..

Bu düzenlemelere rağmen uluslararası alanda sendika hakkını ihlaller yaşanmaktadır. “Ayakkabı üreticisi Nike International ve Reebok International’ın 1990’ların başında başlayan, Çin ve Güneydoğu Asya’daki üretim tesislerinde çalışma hakları ihlalleri ile ilgili pek çok raporun yayınlanmış olması olumsuz bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır”¹⁰⁴. Yine Haziran 2004’te Levis fabrikasında çalışan 254 işçi sendika üyesi oldukları için işten çıkarılmıştır¹⁰⁵. Tonguç’a göre, çalışanların örgütlenme hakkına saygı göstermeyen, kayıtdışı işçi çalıştıran şirketlerin sosyal açıdan hiçbir sorumluluk kaygısı taşımadıkları açıktır¹⁰⁶.

1.2.2.2. Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi

İşletmelerin çalışanlarına karşı bir diğer sorumluluğu her çeşit dayatmalı ve zorunlu işçiliğin kaldırılmasıdır.

ILO; zorunlu çalışmayı, “herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler olarak tanımlamaktadır”¹⁰⁷. “İşçiye ücret vermek veya başka menfaatler sağlanması da o işin zoraki iş olmadığı anlamına gelmemektedir”¹⁰⁸. Kişinin kendi borcuna veya anne-baba ya da akrabalarının borçları için çalışmaya zorlanması, çocukların tercih yapma hakkının olmadığı çalışma ortamında çalıştırılmaları, mahkumların özel kişilere, şirketlere kiralanarak, kendi iradeleri ve resmi yetkililerin denetimi dışında iş veya hizmet gerçekleştirmeleri zorunlu işgücünün belli başlı örneklerindendir.

Zorunlu çalışmanın her çeşidi ILO’nun 1930 tarihli Zorunlu Çalıştırmaya ilişkin 29 sayılı sözleşmesi ile yasaklanmıştır. Zorunlu çalıştırmanın yasaklanması;

¹⁰⁴ Sevinç Korkmaz, **a.g.e.**, s. 101-102.

¹⁰⁵ Kaan Kangal, “Dünya Tekellerinin Kara Listesi,” (Çevrimiçi) www.sendika63.org, 15.03.2019.

¹⁰⁶ Tonguç Çoban, “Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu ve Çalışma Standartları,” (Çevrimiçi) <http://www.sendika.org>, 15.04.2009.

¹⁰⁷ ILO, “Cebri Veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme,” (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org>, 26.05.2009.

¹⁰⁸ Sevinç Korkmaz, **a.g.e.**, s. 106.

yani herkesin özgürce seçtiği bir işte çalışmanın güvence altına alınması, temel ekonomik ve sosyal haklar açısından çok önemli bir aşamadır¹⁰⁹.

ILO verilerine göre dünya genelinde en az 12.3 milyon kişi zorunlu çalışma mağdurdur. Bunların 9.8 milyonu özel şirketlerce kullanılmakta ve 2.4 milyondan fazlası insan ticareti neticesinde zorla çalışmaktadır. Borca karşılık çalışma, hapisanelerde zorunlu çalıştırılma, insan ticareti vasıtasıyla zorunlu çalışma, tehdit ile çalışma ve sömürücü iş sözleşmesine bağlı çalışma zorunlu çalışmanın en sık rastlanan türleridir¹¹⁰.

Birçok ülkede çalışanların çeşitli şekillerde zorunlu çalıştırılma örneklerine rastlanmaktadır. Örneğin; “Tayvan’da bir fabrika bir iş bulma acentası ile anlaşarak Filipinler’den çalışan işe almış ve acentaya bu hizmeti karşılığında belli bir para ödemiş; ancak acentaya ödenen bu para Tayvan’a gelerek çalışmaya başlayan işçilere borç olarak yazılmış ve borçlarını karşılayana kadar işyerinden ayrılmalara engel olunmuştur”¹¹¹. Geri kalmış ülkelerden çalışmak üzere göç eden işgörenlerin pasaportlarına, kimliklerine vb. belgelerine istihdam eden şirketler tarafından el konulmakta ve işgörenler gönülsüz olarak çalıştırılmaktadırlar¹¹².

1.2.2.3. Çocuk İşçi Çalıştırmama

Uluslararası çalışma standartları çocuk işçiliğini; çocuğa zihinsel, fiziksel, sosyal ve ahlaki açılardan tehlikeli ve zararlı olan ve okula devamlarını engelleyen her türlü çalışma olarak tanımlar¹¹³. Gerçekten de çocuk işçiliği; fiziksel, ruhsal ve zihinsel sağlık ve gelişim açısından ve kişisel, sosyal ve ahlaki gelişim açısından ciddi sorunlar yaratan bir olgudur¹¹⁴. Çocukların özellikle zor koşullar altında uzun

¹⁰⁹ Özlem Işığışok, **XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005, s. 41.

¹¹⁰ ILO, **Combating Forced Labour: A Handbook For Employers and Business**, Geneva, 2008, s. 14-15.

¹¹¹ Birgül Çakır, “SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri”, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı, 2006, s. 35-36.

¹¹² Özgür Saç, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi Üzerine Bandırma Yerelinde Bir Araştırma”, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2009, s. 42.

¹¹³ ILO, **Report III: Child Labour Statistics**, Geneva, 18th International Conference of Labour Statisticians, 2008, s. 7.

¹¹⁴ Kadriye Bakırcı, **Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması: Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından**, İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2004, s. 41-57.

süreler çalıştırılmaları ruhsal ve bedensel sağlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Temel ve mesleki eğitimlerini tamamlayamayan çocuk işçiler, uzun vadede, işgücü piyasasındaki vasıfsız işçi oranını arttırmaktadır. Ayrıca çalışan çocuklar her türlü suiistimal ve istismara açık durumdadırlar¹¹⁵.

“Dünyadaki bütün çocuklara asgari bir özen gösterilmelidir” ilkesi esas alınarak Milletler Cemiyeti tarafından 1924 yılında Çocuk Hakları Bildirgesi kabul edilmiş ve bu Bildirge Birleşmiş Milletler tarafından da benimsenerek 10 ilke geliştirilmiştir¹¹⁶. Dokuzuncu ilke çocukların çalıştırılmasına ilişkindir ve şu şekildedir: “Çocuklar her türlü istismar, ihmal ve sömürüye karşı korunmalı ve hiçbir şekilde ticaret konusu olmamalıdır. Çocuk uygun bir asgari yaştan önce çalıştırılmayacak, sağlığını ve eğitimini tehlikeye sokacak fiziksel, zihinsel ve ahlaki gelişmesini engelleyecek bir işe girmeye zorlanmayacak ve izin verilmeyecektir”¹¹⁷.

Çocuk istihdamına dair bir diğer tartışma ise kabul edilebilir veya kabul edilemez çocuk işçiliği ile ilgilidir. 13 yaşından büyük çocuklar tarafından yapılan, çocukların sağlığına ve gelişimine zarar vermeyen ve okuluna devamı engellemeyen işler kabul edilebilir; buna karşılık her türlü kötü niyetli, sömürücü ve tehlikeli işler kabul edilemez sayılmaktadır¹¹⁸. Çok küçük yaşta, çok uzun saatlerce, düşük ve yetersiz ücretle zorlayıcı işlerde çalışma, sokaklarda kötü koşullar altında çalışma, öğrenimi engelleyici işlerde çalışma kabul edilemez çocuk işçiliğinin örnekleri olarak sayılabilir¹¹⁹.

Başta ILO olmak üzere birçok uluslararası kuruluş tarafından çocukların çalışma şartlarının düzenlenmesine ve çalışma hayatından çekilmelerine yönelik bir dizi uluslararası sözleşme kabul edilmiştir. “Ülkelerin sosyo-ekonomik koşulları göz önüne alındığında kaynakların yetersizliği ve altyapı eksikliği çocuk işçiliğinin çok

¹¹⁵ Murat Başesgioğlu, “Çalışan Çocuklar Her Türlü Suiistimal ve İstismara Açıktır,” **Tes-İş Dergisi**, Haziran 2005, s. 32.

¹¹⁶ Sevgi Usta Sayita, “İnsan Haklarında En Acil Durum Çocuk Hakları,” **Görüş**, Mart 2004, s. 58.

¹¹⁷ “Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi,” (Çevrimiçi) <http://www.cocukhaklari.gov.tr>, 13.04.2009.

¹¹⁸ Ans Kolk and Rob Van Tulder, “The Effectiveness of Self-Regulation: Corporate Codes of Conduct and Child Labour,” **European Management Journal**, V: 20 (3), 2002, s. 261–262.

¹¹⁹ Ersin Kavi, “Çocuk İstihdamı Açısından Sosyal Sorumluluk Standardı,” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C: 51, 2006, s. 275-276.

kısa vadede sona erdirilmesinin zor olduğunu ortaya koymaktadır”¹²⁰. 2015 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma hedefleri arasında 2025 yılına kadar çocuk işçiliğinin önelnemsinin tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması da yer almakta; bu kapsamda çocuk işçiliğinin ekonomik ve sosyal reformun yanı sıra hükümetler, işletmeler, işçi ve işveren örgütleri, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum dahi tüm paydaşların işbirliği ile gerçekleştirilebileceği vurgulanmaktadır.¹²¹ Günümüzde çocuk çalışması hemen hemen bütün ülkelerde yasaklanmıştır ancak söz konusu mevzuatın uygulanması temel sorun olmaya devam etmektedir. Dünya genelinde, çoğunluğu enformel sektörde olmak üzere, yaklaşık 250 milyon çocuk çalışmaktadır¹²².

Çocuk işçiliğinin sonlandırılmasına ilişkin girişimler genellikle çok uluslu şirketler yerine yasaların korumaya çalıştığı işçilerin direnişiyle karşılaşmaktadır; çünkü birçok gelişmekte olan ülkede, özellikle ebeveynlerin gelirinin beslenme, giyim ve barınma ihtiyaçları için yetersiz olduğu durumlarda, çocuk ailesinin sağlık ve refahını sürdürülebilmesi için çalışmak zorundadır¹²³.

1980’lerde Avrupa televizyonlarında Hindistan ve Pakistan’da halı endüstrisinde köle gibi çalıştırılan çocukların olduğu gösterilmiştir. Bu haber, Hindistan’ın Avrupa ve özellikle Almanya’ya olan dünyadaki en büyük antik halı pazarında büyük bir satış kaybına neden olmuştur. Sivil toplum kuruluşlarının baskısı sonucu iyileştirilen çalışma koşullarına bir diğer örnek de Pakistan’da 12 yaşındaki çocukların futbol topu üretiminde çalıştırılması ile ilgilidir ve 1997 yılında Dünya Spor Ürünleri Federasyonu ve ABD Spor Ürünleri Üreticileri Derneği, Pakistan futbol topu üretiminde çocuk işçi çalıştırmayı engelleme kararı almış, Reebok da bu

¹²⁰ M. Bülent Alpar, “Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkında 182 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı,” **Kamu-İş**, C: 7 (1), 2002.

¹²¹ Aslan Tolga Öcal, “Eğitim ve Yoksulluk Boyutlarıyla Covid-19’un Çocuk İşçiliğine Etkileri,” Covid-19 ve Sosyal Politika: Pandemi Sürecinde Yaşanan Sosyo-Politik Sorunlar, ed. Özlem Demir, Bursa, Ekin Yayınları, 2021, s.121.

¹²² Drusilla K. Brown, Alan V. Deardorff and Robert M. Stern, “Child Labor: Theory, Evidence, and Policy”, **International Labor Standarts: History, Theory, and Policy Options**, ed. Kaushik Basu, et.al., USA, Blackwell Publishing, 2003, s. 241.

¹²³ Micheal B. Runnels, v.d., “Corporate Social Responsibility and The New Governance: In Search Of Epstein’s Good Company In The Employment Context,” **Akron Law Review**, V:43 (2), 2012, s. 513-515.

kararı destekleyerek futbol topu üretiminin denetlenmesi için bağımsız bir denetim sistemi kurulması ve eski çocuk işçiler için okul vb. sosyal programlar hazırlamıştır¹²⁴. Bu ve benzeri örneklerle “çocuk işçiliğinin uluslararası ilgi odağı olması neticesinde gelişmekte olan ülkelere mal ihraç eden bazı şirketler, üreticilerin çocuk işçi kullanmamalarını talep etmekte, bazı şirketler, bu ürünlerin çocuklar tarafından yapılmadığını güvence altına almak için ürünlerde buna ilişkin etiket kullanmaktadır”¹²⁵.

1.2.2.4. Ayrımcılığın Önlenmesi

Ayrımcılık; işe alırken, işte çalışırken veya işten ayrılırken bir insana sahip olduğu özelliklerinden dolayı olumsuz olacak şekilde farklı davranılması ve değerlendirilmesidir.

Ayrımcılık konusunda en kapsamlı tanım ILO tarafından yapılmıştır. Buna göre ayrımcılık; insanları işe alırken ya da çalıştırırken, ırklarından, cinsiyetlerinden, dinlerinden, politik görüşlerinden, ulusal kökenlerinden, sosyal orijinlerinden dolayı tercih etmek, farklı ya da dışlayıcı davranmak suretiyle fırsat eşitliğini zayıflatmak ya da tamamen ortadan kaldırmaktır¹²⁶.

Ayrımcılık doğrudan veya dolaylı olarak farklı şekillerde yaşanmaktadır. Yasalar ya da kuralların bir kişinin işe girişini sınırlandırdığı durumlar doğrudan ayrımcılığa örnektir. Ancak çoğu ayrımcılık dolaylıdır ve davranış ve tutumlarla kendini göstermektedir¹²⁷.

İşyerinde ayrımcılık; eşit fırsatlardan mahrum bırakma ya da eşit fırsatların sınırlandırılması ile ortaya çıkmakta ¹²⁸ ve çok çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. İşe eleman alımında, terfilerde, ücretlendirmede, eğitim vermede, işyerindeki tutum ve davranışlarda ayrımcılık yapılmaktadır. Örneğin gazetelerdeki eleman ilanlarına bakıldığında ilanlarda üniversite ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığı

¹²⁴ Sevinç Korkmaz, **a.g.e.**, s. 109-111.

¹²⁵ Kadriye Bakırcı, “Türkiye’de Çocuk ve Genç İşçiliği,” **Görüş**, Mart 2004, s. 56.

¹²⁶ ILO, “Workplace Discrimination,” (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org>, 25.10.2010.

¹²⁷ ILO, **The Labour Principles of the United Nations Global Compact: A Guide for Business**, Geneva, 2008, s. 32.

¹²⁸ Fanny Gómez-Lugo, “The Protection of Fundamental Rights at Work: A Study of Venezuela and the Andean Community”, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), McGill University Faculty of Law, Montreal, 2005, s. 29.

hatta yaş ayrımcılığı yapıldığı görülmektedir. Benzer biçimde “işleri cinsiyetlere göre ayırmak, terfileri sübjektif yargılara göre yapmak ayrımcılığın en fazla ön plana çıkan unsurlarıdır”¹²⁹.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, yaşa ilişkin ayrımcılık ve engellilere yönelik ayrımcılık en sık rastlanan ayrımcılık türleridir.

Cinsiyet eşitsizliklerinin bir sonucu olarak kadınlar, farklı düzeylerde olmasına rağmen dünyanın her yerinde kullanılmayan ekonomik kaynak ve faydalanılmayan ekonomik değer olarak kalmaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranları her geçen gün artmasına rağmen, ailenin geçimini erkeğin sağlaması şeklindeki düşünce hâlâ yaygındır. Nüfusunun yarısı dışlanmış ve yetkilendirilmemiş kalan hiçbir ülke ve hiçbir kurum sürdürülebilir kalkınmanın gereklerini yerine getiremez¹³⁰. “Cinsiyete dayalı ayrımcılığın biçimi ve derecesi, işverene, işyerinin büyüklüğüne ve işyerinde yapılan işe bağlı olarak değişse de, kadınlara karşı ayrımcılık göz ardı edilemeyecek bir olgu olarak karşımıza çıkmakta ve bu durum kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemekte ve işinden soğutmaktadır”¹³¹.

Dünya nüfusu giderek yaşlanmasına rağmen, işe alımlar başta olmak üzere insan kaynakları yönetimi süreçlerinde yaşlı olarak nitelendirilen kişilere karşı farklı davranış gösterildiğine ve ayrımcılığa uğradıklarına rastlanmaktadır¹³². Yaşa ilişkin ayrımcılık işe alım ve işten çıkarmalar olmak üzere iki farklı alanda görülmektedir. Hem kamu kesiminde, hem de özel sektörde işe alımlarda yaş sınırlamaları görülmekte; belli bir yaştan üstündekiler başvuru yapamamakta ya da başvuru yapsa dahi işe alımda tercih edilememektedir. İşten çıkarma kararlarında da ilk tercih

¹²⁹ Tekin Akgeyik, “Türkiye’de İş Etiği: İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla”, **İşletmelerde İş Etiği**, ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2009-23, 2009, s. 287-288.

¹³⁰ Barbara Krumsiek and M.Charito Kruvant, “The Business of Empowering Women: Innovative Strategies for Promoting Social Change”, **The ICCA Handbook on Corporate Social Responsibility**, Ed. Judith Henningfeld, Manfred Pohl, Nick Tolhurst, England, John Wiley&Sons Ltd., 2006, s. 210.

¹³¹ Aybike Elif Bolcan, “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği”, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul, 2006, s. 41.

¹³² Berrin Filizöz, “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etik”, **İşletme Etiği**, ed. Zeyyat Sabuncuoğlu, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2011, s. 232.

edilen grup yaşlı çalışanlar olmaktadır. “Kelly Services tarafından yürütülen İşe Başvurularda Ayrımcılık Global İşgücü İndeksi 2007 araştırmasında 28 ülkede 70 bin kişiye uygulanan ankete göre, araştırmaya Türkiye’den katılanların yüzde 19’u, iş başvurularında yaş ayrımcılığına uğradıklarını beyan ederken, 45 yaş ve üstü çalışanların yüzde 32’si yaş yüzünden iş başvurularında ‘ret’ cevabı aldıklarını”¹³³ söylemektedirler.

Birleşmiş Milletler Sakat Hakları Bildirgesi’nde “kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri bedensel ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlar” engelli olarak tanımlanmaktadır¹³⁴. Engelli çalışanları istihdam etmek, yasal bir zorunluluk olarak kanunlarda yer almaktadır. Ancak bazı işyerlerinde sadece yasal zorunluluğu yerine getirmek amacıyla engelli kişiler istihdam ediliyor görünmesine rağmen ücretleri verilmemektedir. İşletmenin fiziki yapısı ve sistemleri de engelli çalışanların ayrımcılığa uğramasına neden olabilmektedir. Örneğin; merdivenler fiziksel açıdan engelli bir çalışanın işini yapmasına engel olabilmekte veya zor okunan belge ve işaretler de görme bozukluğu olan çalışanları olumsuz etkileyebilmektedir¹³⁵. Oysa sorumlu davranışın göstergesi engelli çalışanın sadece istihdam edilmesi değil, aynı zamanda işyerinde rahatça çalışmasının temin edilmesidir.

1.2.2.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

ILO ve Dünya Sağlık Örgütü’ne göre; (WHO) “iş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını, çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini, işçilerin işleriyle ilgili sağlık risklerinden korunmasını, özetle işin insana insanın da işe uygun hale getirilmesini hedefler”¹³⁶.

¹³³ Kenan Çayır, “Yaşçılık/ Yaşa Dayalı Ayrımcılık,” **Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2012, s. 9.

¹³⁴ Sedat Murat, “Genel Olarak Özürlülere Yönelik Çalışmalar ve İSMEK Örneği,” **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C: 56, İstanbul, 2009, s. 24.

¹³⁵ Andrew Crane ve Dirk Matten, **Business Ethics: Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization**, 3.B., New York, Oxford University Press, 2010, s. 296.

¹³⁶ Ulus Kürşat Şerifoğlu, Elif Sungur, “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı,” **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, C:58, 2007, s. 2.

Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak her çalışanın temel hakkı olduğu gibi bu ortamı yaratmak da işletmenin sorumluluğundadır. İşletmelerin çalışanlarına uygun fiziksel çalışma ortamı hazırlamaları, hem iş veriminin artması açısından önemli, hem de sosyal sorumluluklarının bir gereğidir. Güvenli bir çalışma ortamı ve kişisel koruyucu donanımlar sağlama, işyerindeki kazaların nedenleri ve kazanın meydana geldiği şartların incelenmesi ve kazaların kayıt altına alınması iş güvenliğinin sağlanmasında işletmelerin başlıca görevleridir¹³⁷. Bunun yanı sıra yürütülen işin niteliğine göre değişen aralıklarla periyodik sağlık taraması yaptırılması da iş kanununda yer almaktadır.

Bu kapsamda karşımıza “çalışma şartları kötü işyeri (sweatshop)” kavramı çıkmaktadır. ‘Sweatshop’ olarak adlandırılan ve işçilerin son derece sağlıksız koşullarda ve yetersiz ücretler karşılığında çalıştırıldığı, çok uluslu şirketlere ait ya da onların tedarik zincirlerinde yer alan fabrikalar pek çok çalışmanın konusu olmuştur¹³⁸.

Ancak işçilerin yaşamını riske sokacak tehlikeli çalışma koşulları neticesinde birçok işçi hayatını kaybetmektedir. Örneğin; Çin’deki Chicco firmasında ürünlerin çalınması riskine karşı oluşturulan iç güvenlik sistemi nedeniyle 1993’te fabrikada çıkan yangında binadan kaçacak yol bulamayan 87 işçi yanarak ölmüş, 47 işçi ise ağır yaralanmıştır¹³⁹.

1.2.2.6. Adil Ücret Ödeme

Her dönemde çalışan için en önemli unsur ücret olmuştur. İşletmenin çalışanlarına adil ve asgari geçimi sağlayan ücret ödemesi ve ücret belirlenirken eşitlik ilkesine uyması işletmenin çalışanlarına karşı en önemli sorumluluklarının başında gelmektedir.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi’nin 23. Maddesi 3.bendine göre çalışan “herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü

¹³⁷ Martina Kornfeldová ve Renáta Myšková, “Health and Safety at Work – Part of Corporate Social Responsibility,” **Scientific Papers of the University of Pardubice: Series D**, Faculty of Economics & Administration, V: 18 (25), 2012, s. 94.

¹³⁸ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 144.

¹³⁹ Kaan Kangal, “Dünya Tekellerinin Kara Listesi,” (Çevrimiçi) www.sendika63.org, 15.03.2019.

sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır”.¹⁴⁰

Çalışanlarına karşı sorumluluk duyan bir işletme ücretleri belirlerken; yapılan iş ve işi yapan çalışanın yeterliliklerini saptayarak, eşit işe eşit ücret uygulama, ücretin çalışanın yeme, giyinme, barınma ve sağlık gibi temel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar tatminkâr, işletmenin maliyetini aşırı ölçüde arttırmayacak kadar dengeli ve cari ücret düzeyinde olması, ücretlerin terfi ile birlikte arttırılması, ücretlendirme konusunda objektif olunması, yakınlık ya da düşmanlık duyguları ile hareket edilmemesi ve işe başlayan her çalışana ücret konusunda kolayca anlaşılan nitelikte ve açıklıkta ayrıntılı bilgi verilmesi hususlarına dikkat etmelidir.

Küreselleşmeyle birlikte çok uluslu işletmelerin üçüncü dünya ülkelerindeki çalışma koşulları tartışma konusu olmuştur. Günümüzde birçok şirket, benzer ithamlara maruz kalmaktadır. Örneğin; Mart 2003’te Endonezya’da günde 2 Euro’ya çalıştırılan Adidas ve Nike işçilerinin durumu kamuoyuna duyurulmuştur¹⁴¹.

Çalışanlara kendileri ve aileleri için uygun bir yaşam standardını sağlayan ücret verilmesi ilkesi Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Normları arasında da yer almaktadır. Bunun yanısıra SA8000, Küresel Sullivan İlkeleri, Temiz Giysiler Kampanyası gibi birçok çok paydaşlı davranış kodunda da konu ile ilgili hükümler yer almaktadır.

1.2.2.7. Yönetime Katılma

Çalışanların, çalıştıkları örgütü ve işlerini etkileyen sorunların çözümü için fikir katkısında bulunmaları süreci yönetime katılma olarak adlandırılmaktadır.

Kendisini iş ortamının verimli, önemli bir üyesi olarak görebilen, önemsendiğini hisseden ve bizzat öyle olan iş gören, örgütsel amaçlar doğrultusunda kendiliğinden ekstra çabalara hazır olup, örgüte sıkı sıkıya bağlı olmakta ve bunun

¹⁴⁰ Birleşmiş Milletler, “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi,” (Çevrimiçi) <http://www.unicankara.org.tr>, 19.02.2015.

¹⁴¹ Kaan Kangal, “Dünya Tekellerinin Kara Listesi,” (Çevrimiçi) www.sendika63.org, 15.03.2019.

neticesinde yönetime katılım, iş gören sadakatinin yüksek olmasının da anahtarı sayılmaktadır¹⁴².

Yönetime katılım; yetkilendirme, bilgilendirme, danışma ve birlikte yönetim olmak üzere farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir ¹⁴³ . Yetkilendirme, çalışanların kendi işlerini ilgilendiren birçok konuda söz sahibi olmalarıdır. Bu tür uygulamalar, özellikle otomotiv sektöründe oldukça başarılı sonuçlar vermiştir. Volvo ve Porsche gibi birçok şirkette, araba üretimine ilişkin birçok karar çalışanlara bırakılmıştır. Bilgilendirme; çalışanların; şirket performansı, iş güvenliği ve emeklilik gibi kendi işlerini yakından ilgilendiren konularla ilgili kararlar hakkında bilgilendirilmeleridir. Danışma; işverenin aldığı kararlar ile ilgili olarak çalışanların görüşlerini bildirmelerine izin verilmesidir. Birlikte yönetim ise; çalışanların, işletmenin başlıca kararlarına tam olarak katılma haklarının olmasıdır. En güçlü ve etkili katılım şeklidir. İşletmenin geleceğine ilişkin stratejik kararlarda, birleşme ve yeni pazarlara açılma gibi gelişmelerde çalışan karar mekanizmasına doğrudan dahil edilmektedir.

Avrupa Birliği Kurumsal Sosyal Sorumluluk İçin Bir Avrupa Çerçevesi isimli Yeşil Kitap'ında da çalışanların yetkilendirilmesi ve işletme içinde daha iyi bir bilgi akışının sağlanması vurgulanmaktadır. Çalışanların öneri, düşünce, talep ve şikayetlerini dinlemek ve uygun görüldüğü hallerde bunları uygulamak CAUX Yuvarlak Masa İlkeleri arasında da yer almaktadır.

Almanya'da II. Dünya Savaşı'nın hemen sonrasında çalışanların yönetime katılmasını mümkün kılan yasa kabul edilmiştir. Almanya'da, Avrupa'nın birkaç ülkesinde de görüldüğü gibi çalışanların temsilcisi tepe yönetimde yer almaktadır. Dolayısıyla, sadece çalışan hakları konusunda değil, şirketin tüm kararları üzerinde çalışanların da söz hakkı vardır. Öte yandan, işçi konseyleri pek çok Avrupa ülkesinde uzun zamandır var olan bir uygulamadır¹⁴⁴.

¹⁴² Martı Çimen, **a.g.e.**, s. 53.

¹⁴³ Andrew Crane ve Dirk Matten, **a.g.e.**, s. 311.

¹⁴⁴ John L. Campbell, "Why Would Corporations Behave in Socially Responsible Ways? An Institutional Theory of Corporate Social Responsibility," **Academy of Management Review**, V:32 (3), 2007, s. 961.

İşçilerin yönetime katılımının en güzel örneklerden biri Lincoln Electric'te uygulanmaktadır. “Bu işletmede işçiler tarafından seçilen ve iki haftada bir üst yönetimle toplantı yapan bir danışma kurulu bulunmaktadır. Bu kurul, şirketin yaptığı her şeyi sorgulama hakkına sahiptir”¹⁴⁵.

1.2.2.8. Eğitim ve Gelişimin Desteklenmesi

Çalışanların bilgi, beceri ve davranışlarında kalıcı ve sürekli değişiklik yapmaya dönük etkinliklere işgören eğitimi adı verilmektedir. Çalışanlarının eğitimine dikkat etmesi, eğitimden tüm çalışanlarını eşit ölçüde yararlandırması, eğitim hususunda çalışanları arasında ayırım gözetmemesi işletmenin sorumluluklarının başında gelmektedir.

İşletmelerin çalışanlara karşı sorumluluklarından bir diğeri de; çalışanların kendi bireysel potansiyellerinin farkına varmaları ve geliştirmelerinde onlara yardımcı olmaktır. “Kariyer yönetimi; personelin ilgi alanlarını, değerlerini, güçlü ve zayıf yönlerini belirledikleri, organizasyon içindeki iş fırsatları hakkında bilgi edindikleri, kariyer hedeflerini belirledikleri ve bu hedeflerini gerçekleştirmek için faaliyet planları hazırladıkları bir süreçtir”¹⁴⁶.

Eğitim için çalışanları teşvik etmek ve onlara yardımcı olmak ve hayat boyu öğrenmeyi sağlamak ve bunu yaparken hiçbir ayırım göstermemek Avrupa Birliği Yeşil Kitabı başta olmak üzere birçok uluslararası standartta yer almaktadır.

Bu doğrultuda çalışanları elde tutmanın önemini bilen birçok işletme çalışanlarına yönelik eğitim programları düzenlemekte, çalışanlar ile birlikte kariyer planlaması yaparak çalışanlara kariyer fırsatları sunmaktadırlar.

1.2.2.9. İfade Özgürlüğü

“Yöneticilerin, çalışanlara düşüncelerini özgürce açıklayabilmeleri için uygun ortam yaratması, çalışanlara karşı bir etik sorumluluğudur”¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Sevinç Korkmaz, **a.g.e.**, s. 95.

¹⁴⁶ Raymond A. Noe, **İnsan Kaynaklarının Eğitimi & Geliştirilmesi**, çev. Canan Çetin, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2009, s. 397.

¹⁴⁷ Osman Çalışkan, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılama Boyutunun Personelin İş Tatminine ve İşte Kalma Niyetine Etkisi: Antalya Bölgesinde Yer Alan Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma”, (yayınlanmamış doktora tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal

İşyerinde ifade özgürlüğü, işletme içindeki etik dışı davranışların işletme içinde veya dışında ilgili kişilere anlatılabilmesini ifade eder. Whistleblowing (fısıldama) olarak adlandırılan bu davranış çalışma ortamında meydana gelen ve kötü sonuçları veya kamuya, müşteriye kötü yansımaları olabilecek bir olayı açığa çıkarmaktır. Fısıldama yapılan kaynağa göre içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılır. Dışsal fısıldama, işletme içi bir yanlışın işletme dışından bir kişiye anlatılması iken; yatay kontrol olarak da adlandırılan içsel fısıldama ise bir yanlışın işletme içinden birine bildirilmesidir¹⁴⁸. “Yapılan bir araştırmada en çok ihbar edilen konuların; tüketiciye ayıplı mal satılması, fonların işletme yöneticileri tarafından özel çıkar için kullanılması, zehirli çöplerin doğaya zararı, işletmenin yasa dışı eylemleri desteklemesi, işçilerin emeklilik fonlarının kullanılması, işçiler arasında yaş, cinsiyet, etnik köken ayrımı yapılması, zararlı bir malın reklamının yapılması, bozulmuş gıda satımı, yasaların ihlali, yöneticilerin rüşvet alması, meslek güvenliği ile ilgili bilgilerin saklanması olduğunu ortaya konmuştur”¹⁴⁹.

Fısıldama çalışan için önemli bir risktir. “Fısıldayıcı (whistleblower), yaptığı iş ne kadar saygı duyulması gereken, iyi bir iş olsa da muhbirlik, casusluk, köstebeklik, ispiyonculuk gibi olumsuz düşünceleri içeren bir imaja sahiptir”¹⁵⁰. Fısıldayıcılar, işletmelerinin hem gizlilik ilkesini ihlal etmiş olur, hem de kendi işlerini ve dolayısıyla ekonomik güvencelerini tehlikeye atmış olurlar. Hatta, fısıldadıkları konu doğrulanıncaya kadar stres altında çalışırlar.

Bir araştırmada çalışanların hemen hemen yarısının (%44’ünün) farkına vardıkları bireysel ya da kurumsal hataları rapor etmedikleri veya başkalarına açıklamadıkları; rapor etmemelerinin nedeninin ise hiçbir düzenleyici önlemin

Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Halkla İlişkiler Bilim Dalı, Konya, 2010, s. 45.

¹⁴⁸ Dilek Zamantili Nayir, Christian Herzig, “Value Orientations As Determinants of Preference For External and Anonymous Whistleblowing,” **Journal of Business Ethics**, V:107 (2), 2012, s. 199.

¹⁴⁹ Birgül Şimşek, “Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları,” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C: 1 (3), 1999, s. 72.

¹⁵⁰ Fatma Ulucan Özkul, Zehra Özdemir, **İşletmelerde Hile Riski Yönetimi: Yöneticiler İçin Temel Uygulama Adımları**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2011, s. 117.

alınmayacağına ilişkin inanç ile raporun gizli kalmayacağı korkusu olduğu ortaya çıkmıştır¹⁵¹.

Her ne kadar fısıldama işlerin daha doğru ve sağlıklı bir şekilde yürütmesinde ve işletmenin kendi kendini kontrolünde önemli bir unsur ise de, fısıldayıcıların karşılaşacakları tehlikelere karşı korunması da bu sistemin can alıcı noktasıdır. Bu nedenle işletmeler fısıldama için uygun ortamı çeşitli şikâyet kanallarıyla sağlamalı ve fısıldayıcı çalışanını korumalıdır.

Son yıllarda bu konuyla ilgili işletmelerin bünyelerinde “Etik Hattı” ya da “Şikâyet Hattı” olarak adlandırdıkları uygulamaları gittikçe artmaktadır.

1.2.2.10. İş-Aile Hayatı Dengesinin Sağlanması

“İş-aile dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir”¹⁵². Eğer bir işletme hayat boyu istihdamı amaçlıyorsa, sadece uzmanlığı ve yetenekleri değil, aynı zamanda aile ve iş hayatı uyumunu da desteklemelidir¹⁵³.

Yapılan araştırmalar, çalışanların bir taraftan iş yaşamında verimli çalışırken, diğer taraftan özel hayatlarında ailelerine daha çok zaman ayırarak mutlu olmalarının kolay olmadığını göstermektedir¹⁵⁴.

Birçok kişi, çalışma saatleri dolayısıyla sosyal yaşamına yeterince vakit ayıramamaktan şikâyetçidir. Bilgi teknolojilerinin artan kullanımı, kişisel ve profesyonel alanlar arasında çalışma zamanı ve diğer sosyal zamanlar arasındaki geleneksel sınırları belirsizleştirmekte veya birbirine yaklaştırmaktadır¹⁵⁵. İşyerinde çalışma saatleri arttıkça ve esnekleştikçe, bireyin sosyal yaşamı üzerindeki baskı

¹⁵¹ Curtis C. Verschoor, “Is This the Age of Whistleblowers?,” **Strategic Finance**, No: 86 (7), 2005, s. 18.

¹⁵² Serap Özen Kapız, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi,” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C: 4 (3), 2002, s. 140.

¹⁵³ Reinhold Kopp ve Klaus Richter, “Corporate Social Responsibility at Volkswagen Group”, **Corporate Ethics and Corporate Governance**, ed. Walther Ch. Zimmerli, Klaus Richter ve Markus Holzinger, Berlin, Springer, 2007, s. 203.

¹⁵⁴ İbrahim Efe Efeoğlu, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, (yayınlanmamış doktora tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2006, s. 1.

¹⁵⁵ Orhan Koçak, **Bilgi Toplumu Sürecinde Çalışma Yaşamı: Dijital Teknolojiler Boyutuyla**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2011, s. 61.

daha da artmaktadır. Kişiler sahip oldukları sınırlı zaman içinde hem iş, hem de aile hayatlarındaki yükümlülüklerini en iyi şekilde gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar.

Son yıllarda çalışma hayatında yaşanan demografik, yapısal ve teknolojik değişimler iş-aile hayatı dengesi sorununu gündeme getirmiştir. Kadınların iş hayatına artan bir oranda dahil olmaları, eşlerin her ikisinin de para kazanması ve kariyer sahibi olmalarının artık bir istisna değil standart olması, büyük ailelerin yerini çekirdek ailelerin, hatta tek ebeveynli ailelerin ve yalnız yaşayan bireylerin alması, işlerin bilgi yoğun işlere doğru kayması, tüketici odaklı 7 gün/ 24 saat hizmet verme anlayışı, internet ve mobil telefon teknolojisinin göstermiş olduğu gelişim sonucunda bireylerin işyeri dışında da çalışabilme olanaklarının doğması, işle ilgili konuların aile yaşamına ve kişisel yaşama daha çok girmesi, artan küresel rekabete uyma zorunluluğunun kurumları ve bireyleri daha esnek ve değişime açık olmaya zorlaması ve uzun süren saatler boyunca çalışmanın örgüt kültürünün bir özelliği haline gelmesi bu değişimlerin başlıcalarıdır¹⁵⁶.

Bu gelişmelerin de etkisiyle, günümüzde mesai saati kavramı giderek değişmektedir. İletişim kanallarının yaygınlaşması ile birlikte iş hayatı ve özel hayat arasındaki sınırlar yavaş yavaş yok olmaktadır. İş saatleri haricinde iş ile ilgili telefon konuşması yapma, e-postaları kontrol etme, eve iş getirme gibi davranışlar sergilenebilmektedir. Bunun neticesinde çalışanların boş zaman yaratamamasına dair şikâyetler artmakta, bu da çalışan verimliliğini doğrudan etkileyebilmektedir. İşletmeler buna ilişkin önlemler alma yoluna gitmektedirler. Örneğin, Volkswagen firması, çalışanların akıllı telefonlarına işle ilgili mesaj yollayan Blackberry sunucusunu mesai saatleri dışında iptal etmiştir. Mesai başlamadan yarım saat önce devreye girecek ve mesai bittikten yarım saat sonra devre dışı kalacak sunucu sayesinde çalışanların iş ve boş zaman farkını daha iyi anlayacakları işletme tarafından açıklanmıştır¹⁵⁷.

¹⁵⁶ Çiğdem Vatansever, “İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi”, **Kurumlarda İyilik de Var**, Ed. Güler İslamoğlu, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2010, s. 202.

¹⁵⁷ “İşten Çıkışta Akıllı Telefon Aptallaşacak” **Milliyet Gazetesi**, 25 Aralık 2011, s. 6.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞANLARA YÖNELİK KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN DÜZENLEME VE DAVRANIŞ KODLARI

Artan küreselleşmeyle birlikte, özellikle çokuluslu işletmelerin, genellikle gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkan olumsuz uygulamaları, devletlerin tek başına sorunları çözmemesi ve küresel ölçekte düzenleme yapabilecek merkezi bir kuvvetin olmaması nedeniyle çeşitli oluşumlarla, işletmelerin belli kurallar çerçevesinde hareket etmesi sağlanmaya çalışılmaktadır. “Bu durum Scott tarafından “devletsiz küresel yönetim düzenlemeleri” olarak da adlandırılmaktadır”¹.

Yürütme ilkeleri veya davranış kodları olarak adlandırılan ve genellikle işletmelerin çalışanlarına, tedarikçilerine ve onların çalışanlarına karşı sorumluluklarını düzenleyen gönüllü ilkeler günümüzde çokuluslu işletmelerin imajına önemli etkiye bulunmaktadır. Bununla birlikte, bu tür gönüllü girişimler, çokuluslu işletmelerin çalışanlarına karşı sorumluluklarından kaçmasının bir aracı olarak da kullanılabilmektedir. Bu durumu önlemek amacıyla çeşitli uluslararası örgütler sosyal sorumluluk konusunda temel standartları ortaya koyarak, bağımsız denetim mekanizmaları oluşturmaya çalışmaktadır.²

Küreselleşmenin sonucunda, çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinden sorumlu tutulabilmeleri için birçok çok ulusal ve uluslararası kuruluş girişimlerde bulunmuştur. Örneğin Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen “Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)” ve “Şirketler İçin Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Normları” (Norms on The Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights)” bu tür girişimlerin başında gelmektedir. Benzer girişimlerde OECD ve ILO gibi kuruluşlar da bulunmaktadır.

2.1. DAVRANIŞ KODLARI

Davranış kodları; belirli bir davranışı taahhüdü amaçlayan yazılı politika ya da ilke beyanıdır. “Etik kodlar, politikalar ve davranış biçimleri, kurumların faaliyet

¹ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 134.

² Deniz Kağncıoğlu, **a.g.e.**, s. 3-4.

alanlarına özgü değer ve ilkeler doğrultusunda çalışanlara yol gösterir ve kamuoyuna karşı bir taahhüttür”³.

OECD tarafından da “işletmeler, örgütler veya diğer kuruluşlar tarafından gönüllü ortaya konulan ve piyasadaki işletme faaliyetleri için standartlar ve ilkeler ileri süren taahhütler” olarak tanımlanan davranış kodlarının ⁴ ilk örneklerine 1930’larda rastlanmıştır. Ancak işletmeler tarafından sosyal sorumlu davranışı geliştirmeyi amaçlayan davranış kodlarının gelişimi 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin kabulüne dayanır⁵.

2.1.1. Ortaya Çıkışı

Küreselleşme bölgeler arasındaki bağları genişlettikçe ve arttırdıkça, küreselleşmenin işletme için faydalarının sorumlu davranışın gerekleri ile eşleştirme endişesi kamuoyu tartışmalarında sıkça dile getirilmiştir⁶.

II. Dünya Savaşı’ndan ve özellikle de 1970’lerden sonra hızla gelişen ve sayıca artan çok uluslu işletmelerin (ÇUŞ’ların) yabancı ülkelerdeki yatırımları küreselleşmeye yeni bir boyut kazandırmıştır: Üretimin küreselleşmesi. Üretimin küreselleşmesi, üretimin belirli aşamalarının değişik bölgelerde gerçekleştirilmesi olarak tanımlanabilir.

Üretimin küreselleşmesi ile birlikte şirketler, üretimlerini ucuz üretim yapabilecekleri az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere yapmayı tercih etmeye başlamışlardır. Küreselleşmenin lokomotifi çok uluslu işletmeler kaydırmışlardır. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere kaydırılan yatırımların ana hedefi çoğunlukla bu ülkelerin daha düşük çevre standartlarına ve daha düşük maliyetli emek gücüne sahip olmasıdır. Sermaye yatırımı ve ticaret için uluslararası rekabet hükümetlerin çalışma

³ Habibe Akşit, “Etik ve İnsan Kaynakları Yönetimi,” **Mercek**, C:13 (51), 2008, s. 92.

⁴ Claes Lundblad, “Some Legal Dimensions of Corporate Codes of Conduct”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005, s. 385.

⁵ Phillip H. Rudolp, “The History, Variations, Impact and Future of Self-Regulation”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005, s. 366.

⁶ OECD, **Corporate Responsibility: Private Initiatives and Public Goals**, OECD, 2001, s. 11.

koşullarını koruma ve geliştirme için müdahalede daha az istekli olmalarına yol açmıştır⁷.

1970'lerde; bazı banka ve ÇUŞ'ların Güney Afrika'daki ırkçı rejimle iş ilişkileri geliştirmesi ve Şili'de ITT şirketinin 1973 darbesindeki rolü gibi etik dışı davranışlarının dünya kamuoyunun dikkatini çekmeye başlamaş; bu ve benzeri olayların artması nedeniyle BM tarafından 1973'de ÇUŞ'ların faaliyetlerini incelemek için bir komisyon kurulmuştur⁸.

BM İnsan Hakları Komisyonu ile BM İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Alt Komisyonu çalışmaları ve Güvenlik Konseyi kararları, bazı işletme faaliyetleri ile insan hakları ihlalleri arasında yakın ilişki olduğunu, şirketlerin yeni işler yaratarak, vergi ödeyerek ve teknoloji transferi ile kalkınmaya katkıda bulunurken, diğer yandan yapısal şiddeti, kötü çalışma koşullarını ve ekosistemlerin tahrip edilmesini de teşvik ettiğini ve bu işletmelerin az gelişmiş ülkelerin sürdürülebilir kalkınmalarının önünde bariyer olduklarını ortaya koymuştur.⁹

Ayrıca; işletmelerin küresel tedarik zincirlerinin denetim sorunu da ortaya çıkmıştır. "Örneğin Amerika'da faaliyet gösteren bir şirketin Uzakdoğu'da faaliyet gösteren tedarikçisinin çalışma koşullarının temel insan haklarını gözetmemesi nedeniyle bu faaliyetlerin nasıl kontrol edilmesi konusu sıklıkla gündeme gelmiştir. Firmalardan artık tüm tedarik zincirini kapsayacak şekilde sosyal sorumluluk uygulamaları beklenmektedir".¹⁰

2.1.2. Geliştirme Çabaları

ILO, BM ve OECD başta olmak üzere birçok uluslararası örgüt 1970'lerin sonlarından itibaren çok uluslu işletmelerin faaliyetlerini düzenlemeye yönelik tavsiye niteliğinde kararlar yayınlamaya başlamışlardır. Birçok davranış koduna da

⁷ Angela Hale and Jane Wills, **Threads of Labour: Garment Industry Supply Chains From The Workers' Perspective**, USA, Blackwell Publishing, 2005, s. 235.

⁸ Engin Yıldırım, "Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi", **VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu Bildiriler**, İstanbul, Petrol-İş Yayını 119, 2014, s. 387.

⁹ Josep M. Lozano, Maria Prandi, "Corporate Social Responsibility and Human Rights", **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005, s. 183-184.

¹⁰ Semra Feriha Aşçıgil, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Üzerine Bir İnceleme," **Türk İdare Dergisi**, Sayı:471-472 (Haziran-Eylül 2011), s. 41-42.

kaynaklık eden OECD'nin "Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler İçin İlkeleri" ve ILO'nun "Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikayla İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)" bu düzenlemelere örnektir. Bu uluslararası kodlar, gelişmekte olan ülke hükümetlerinin çok uluslu şirketleri ulusal düzeyde düzenleme çabalarını destekleyici görülmüştür.¹¹

1980'lerde şirket sorumluluğu felsefesi hızla yayılmaya başlamış çevre ve çalışma hayatı ile ilgili akademik araştırmalar yapılmış ve raporlar yayınlanmıştır. 1988 yılında ILO 'Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'ni kabul etmiştir. Bu bildirge; Sosyal Sorumluluk Standardı SA8000 (Social Accountability 8000) gibi birçok çok ulusal ve bölgesel ölçekli anlaşmalara kaynaklık etmektedir.¹²

1999 Davos Ekonomik Forumu'nda Kofi Annan tarafından Küresel Sözleşme'nin kabulü ve 2003 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Çok Uluslu İşletmeler İçin Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Normları uluslararası düzeyde hesap verebilirliğin geliştirilmesi çalışmalarına yeni bir hız kazandırmıştır.¹³

1990'ların başından itibaren paydaş grupları arasında kurumsal sosyal sorumluluk farkındalığının artması neticesinde aralarında işletmeler, sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve ulusal ve uluslararası örgütlerin de bulunduğu birçok kurum/ kuruluş birlikte ya da bağımsız olarak davranış kodu hazırlamaya başlamışlardır.¹⁴

Bu dönemde tüketici örgütleri ve birçok sivil toplum kuruluşu; tüketicilerin, kamu otoritelerinin ve kurumların dikkatini insan hakları hakkında asgari kuralların gerekliliğine yöneltmeye başlamışlardır.¹⁵

¹¹ Rhys Jenkins, Ruth Pearson, and Gill Seyfang, "Introduction", **Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct In The Global Economy**, ed. Rhys Jenkins, Ruth Pearson, and Gill Seyfang, London, Earthscan Publications, 2002, s. 2.

¹² Sevinç Korkmaz, **a.g.e.**, s. 117.

¹³ Olivier De Schutter, "The Challenge of Imposing Human Rights Norms on Corporate Actors", **Transnational Corporations and Human Rights**, ed. Olivier De Schutter, US, Hart Publishing, 2006, s. 10-11.

¹⁴ Hu Xiaoyong, **a.g.e.**, s. 8.

¹⁵ Jean-Paul Sajhau, **Business Ethics in the Textile, Clothing and Footwear (TCF) Industries**, (Çevrimiçi) <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu>, 10.04.2012.

Bu dönemde kabul edilen kodların temelde çok uluslu işletmeler ile ilgili üç konu üzerine yoğunlaştığı görülmektedir: Üretimin kötü çalışma koşullarına sahip düşük ücretli ülkelerde yaptırılması, baskıcı rejimlerle işbirliği içinde olunması ya da bunlara örtülü destek verilmesi ve çok uluslu işletmelerin faaliyetlerinden kaynaklanan çevresel zararlar.¹⁶

İşletmeler de öz düzenleme şeklinde yeni düzenlemeler yapma yoluna gitmişler ve kendi davranış kodlarını geliştirmişlerdir. Özellikle üçüncü dünya ülkelerindeki fabrikalarda çocuk işçi çalıştırılması, tehlikeli çalışma koşulları, aşırı iş çalışma saatleri ve düşük ücretler küresel markalar için skandal ve huzursuzluk yaratmış; güçlü bir küresel adalet sisteminin yokluğu ve birçok gelişmekte olan ülke hükümetlerinin kendi iş kanunlarını uygulatmada güçsüz ve muhtemelen de isteksiz oluşu neticesinde çok uluslu işletmeler kendi davranış kodlarını geliştirmişlerdir.¹⁷ “Kamuoyunun, şirketlerin etik olmayan davranışlarından haberdar olmasıyla, suç işleyen şirketin toplumsal imajının sarsılması, borsa ve marka değerinin düşmesi ve tüketici boykotlarını tetiklemesi bazı çokuluslu şirketlerin kendi davranış kodlarını geliştirmesinde itici bir rol oynamıştır”.¹⁸

Bu kurallar; işletmeler tarafından tek yanlı olarak kabul edilen “işletme kuralları”, belirli bir sektörde belli firma grubu tarafından kabul edilen “ticari katılımlar” veya “özel sektör kuralları”, işletmeler, sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarının katılımının sonucu olarak benimsenen “multi-stakeholder (çoklu paydaş) kuralları”, bir işletme kuralının gelişimi için referans noktası olarak ele alınan ve sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve diğer örgütler tarafından geliştirilen diğer kurallar ve uluslararası örgütlerle pazarlık sonucu ortaya çıkan “hükümetler arası kurallar” (ILO’nun çokuluslu işletmeleri, sosyal politikayı içeren ilkeler

¹⁶ Ans Kolk, Rob van Tulder and Carlijn Welters, “International Codes of Conduct and Corporate Social Responsibility: Can Transnational Corporations Regulate Themselves?,” **Transnational Corporations**, V: 8 (1), 1999, s. 145-146.

¹⁷ Richard Locke ve Monica Romis, **Beyond Corporate Codes of Conduct: Work Organization and Labor Standards in Two Mexican Garment Factories**, MIT Sloan School of Management Working Paper No: 4617-06, August 2006, s. 1.

¹⁸ Zeki Parlak, “Çokuluslu Şirket Davranış Kodları: Analiz ve Değerlendirme”, **İşletmelerde İş Etiği**, ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2009-23, 2009, s. 181.

üzerindeki üç yanlı bildirgesi veya OECD'nin çokuluslu işletmelerle ilgili temel ilkeleri vb.) olmak üzere çeşitlilik arz etmektedir.¹⁹

OECD tarafından 2001 yılında yapılan bir araştırmaya göre, dünya genelindeki 246 kodun 118'ini (%48'ini) işletme kodları, 92'sini (%37'sini) endüstri kodları, 32'sini (%13'ünü) sendikalar ve sivil toplum örgütleri tarafından çıkarılan çok taraflı kodlar ve 4'ünü (%2'sini) uluslararası örgüt kodları oluşturmaktadır.²⁰

Yine aynı araştırmada; kodların çevre yönetimi, çalışma ilişkileri, bilgi ifşası, rekabet, vergilendirme, rüşvet ve yolsuzluk, bilim ve teknoloji ile tüketicinin korunması konularını kapsadığı; bunlar arasında en çok yer verilen başlıkların ise çevre yönetimi (145 kod) ve çalışma ilişkileri (148 kod) olduğu ortaya konulmuştur.²¹

Davranış kuralları; insan ve çalışma ilişkileri hakları, rüşvet ve yolsuzluk, bir ürünün kullanımına bağlı sağlık ve güvenlik konuları ve çevresel standartlar gibi geniş bir alanı kapsamaktadır. En geniş kapsamlı kurallar; ILO tarafından belirlenen temel çalışma standartlarına ve çocuk çalışması ve cebri çalışmaya, ayrımcılık sorunlarına, katılım özgürlüğü ve toplu pazarlığa, iş sağlığı ve güvenliğine, ücret seviyelerine, çalışma süreleri ve disiplin uygulamalarına dikkat çeken, çalışmaya dair konuları kapsayanlardır.

2.2. ULUSLARARASI ÖRGÜT KODLARI

Çalışma standartlarının uluslararası düzeyde düzenlenmesi fikrinin temelleri 1919'da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluşuna dayansa da tartışma, Dünya Ticaret Örgütü, Uluslararası Para Fonu ve benzeri örgütlerin liberal dış ticaret politikaları izlediği 1990'larda tekrar canlanmıştır.²²

¹⁹ Rhys Jenkins, **Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy**, United Nations Research Institute for Social Development, Technology, Business and Society Programme Paper Number 2, April 2001, s. 20.

²⁰ OECD, **Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of Their Contents**, Directorate for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs, Working Papers on International Investment, No: 2001/6, 2001, s.4 ve Hu Xiaoyong, **a.g.e.**, s. 16.

²¹ OECD, **a.g.e.**, s. 8.

²² Carlos Mallo, "Enforcement and Compliance of Labor Market Regulations", (yayınlanmamış doktora tezi), Boston University Graduate School of Arts and Sciences, Boston, 2007, s. 3.

Çok uluslu işletmelerin üretimlerini dünya geneline yayması ve tedarik zincirini genişletmeleri ile beraber kontrol sorunu ortaya çıkmıştır. Bu dönemde kamuoyunda yer alan insan hakları ihlalleri ve çevreye zarar veren uygulamalar çok uluslu işletmelere olan tepkiyi arttırmış ve yeni kurallar getirilmesi zorunluluğu doğmuştur.

1960 ve 1970’lerde, çok uluslu işletmelerin faaliyetlerinin yoğun tartışmalara yol açması; bu işletmelerin çoğunlukla üçüncü dünya ülkeleri olan ev sahibi ülkelerle ilişkilerini düzenlemeye yönelik uluslararası belgelerin hazırlanmasını beraberinde getirmiştir.²³ Yeni ekonomi balonunun patlaması, OECD ülkelerinde giderek artan şirket skandalları, gelişmekte olan ülkelerdeki kurumsal aksaklıklar ve çağdaş şekli ile küreselleşmeye yöneltilen yoğun eleştiriler; dünya genelinde daha çok insanın yararlanacağı daha iyi kurumlara ve sosyal meşruiyete sahip uluslararası liberal ticaretin temel ilkelerinin tekrar düzenlenmesini hedefleyen çeşitli uluslararası girişimlere ivme kazandırmıştır.²⁴

Bu dönemde “çalışma hayatıyla ilgili hakların temel insan hakları arasında yer aldığı sıklıkla dile getirilmeye başlanmıştır”.²⁵ Başta Uluslararası Çalışma Örgütü olmak üzere Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, OECD gibi uluslararası örgütler bu konuda çalışmalar yapmışlardır.

Uluslararası örgütler tarafından benimsenen davranış kuralları; ılımlı hukuki kurallar (soft law) olarak görülmektedir. İlimli hukuki kurallar, hiçbir yasal müeyyide ve sınırlama olmaksızın taraflar arasındaki ilişkilerin çerçevesini çizen kurallardır.²⁶ Ancak bu kodlar emek ve işgücü için de uygulanabilir, uluslararası tanınan ve kabul görmüş belgelerdir.²⁷

²³ ILO, **Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy**, 2.E., Geneva, International Labour Office, 1991, s. V.

²⁴ Stefan Fritsch, “The UN Global Compact and The Global Governance of Corporate Social Responsibility: Complex Multilateralism For A More Human Globalisation?,” **Global Society**, V: 22 (1), 2008, s. 3.

²⁵ Engin Yıldırım, “Endüstri İlişkileri ve İş Etiği”, **İşletmelerde İş Etiği**, ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2009-23, 2009, s. 124-125.

²⁶ Isabelle Duplessis, “Soft International Labour Law: The Preferred Method of Regulation in a Decentralized Society”, **Governance, International Law & Corporate Social Responsibility**, Geneva, ILO, 2008, s. 7.

²⁷ Hu Xiaoyong, **a.g.e**, s. 18.

2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararları ile çalışma hayatı ile ilgili sorunların uluslararası düzeyde çözümü için çalışmaktadır.

ILO'nun kabul ettiği ilkeler çalışma hayatı ile ilgili birçok sosyal sorumluluk standardına da kaynaklık etmektedir. “ILO'nun kuruluşu ve norm oluşturma faaliyetleri, devletleri bir ölçüde uluslararası hukuka bağımlı kılmayı öngören kurumsal hukuk anlayışına dayanmaktadır”.²⁸ Üye devletlerin, ILO sözleşmelerini onaylaması gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ayrıca, onaylama, özellikle sözleşmede beyan edilen standartları karşılayacak şekilde ulusal mevzuatı uyarlamak, bu kanun veya ilkeleri ulusal olarak yürürlüğe koymak ve ILO'ya bunların uygulanışına dair rapor vermek gibi birtakım yükümlülükler gerektirse dahi ILO'nun yükümlülükleri ihlal eden ülkelere yaptırım uygulama gücü sınırlıdır; çünkü ILO'nun ne bir yürürlük mekanizması ne de herhangi bir uluslararası insan haklarını denetleme mekanizması bulunmaktadır.²⁹

1960'ların ortalarından itibaren ILO, uluslararası işletmelerin çalışma ilişkilerini düzenleme faaliyetini yerine getirmeye uğraşmaktadır. Kabul ettiği temel çalışan haklarına üyelerinin uymaya zorlamada ILO'nun yasal güç eksikliği başarılı sonuçlar elde edememenin en önemli sebebidir; bununla birlikte kullandığı sosyal ve psikolojik baskılar ülkelerin ilkelerini uygulamasını sağlamaktadır.³⁰

2.2.1.1. Üçlü Bildirge

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 1977 yılında kabul ettiği Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikayla İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy) çokuluslu

²⁸ Pir Ali Kaya, “ILO ve Uluslararası Çalışma Normları: ILO'nun Kuruluşu, Yasal Statüsü, Kabul Ettiği Normlar ve Denetim Mekanizması”, **Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler**, ed. Pir Ali Kaya, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2014, s. 35.

²⁹ ILO, “Gelişen Dünyada Çalışma Kuralları: Tarihsel ve Kuramsal Bakış Açıları”, **İşgücü Piyasası Kurallarının Savunusu: Gelişmekte Olan Dünyada Adaleti Sağlamak**, çev. Berke Erişen, Ankara, Efil Yayınevi, 2010, s. 19.

³⁰ Chu Yun Juliana Nam, “Competing for Foreign Direct Investment Through the Creation of Export Processing Zones: The Impact on Human Rights”, **Transnational Corporations and Human Rights**, ed. Olivier De Schutter, US, Hart Publishing, 2006, s. 179.

işletmelere ve işçi-işveren kuruluşlarına; istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve işçi-işveren ilişkileri hususlarında tavsiyeler de bulunmakta ve rehberlik etmektedir.³¹

Bu bildirge; hükümetlerin, işveren ve işçi örgütlerinin ve çok uluslu işletmelerin gönüllülük temelinde izlemeleri tavsiye edilen istihdam, eğitim, iş ve hayat koşulları ile endüstri ilişkileri ile ilgili alanlarda prensipler ortaya koymaktadır.³²

Bildirgenin amacı; çokuluslu şirketlerin ekonomik ve sosyal gelişmeye olumlu katkılarını özendirmek, çeşitli faaliyetlerinin yol açabileceği olumsuzlukları en aza indirmek ya da gidermek olarak belirtilmiştir.³³

Bağlayıcılığı ve yaptırımı olmayan Bildirge; genel politikalar, istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve endüstri ilişkileri başlıklı hükümler içermektedir.³⁴

Genel Politikalar başlığı altında Bildirgeye taraf olanlardan ulusal yasa ve yönetmeliklere uymaları, başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM uluslararası anlaşmaları ve ILO Anayasası olmak üzere ilgili uluslararası standartlara saygı göstermeleri ve benimsemeleri istenmektedir. Ayrıca, ILO'nun 87 sayılı "Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi", 98 sayılı "Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi", 111 sayılı "Ayrımcılık Sözleşmesi", 122 sayılı "İstihdam Politikası Sözleşmesi", 138 sayılı "Asgari Yaş Sözleşmesi" ve 182 sayılı "Çocukların Çalışmasının En Kötü Biçimlerinin Kaldırılması ve Yasaklanması Sözleşmesi"ni henüz onaylamamış ülkelerden bu sözleşmeleri ve ilgili tavsiye kararlarında yer alan ilkeleri onaylamaları ve uygulamaya geçirmeleri istenmektedir.

³¹ Coşkun Can Aktan, İstiklal Y. Vural, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler," **Çimento İşveren**, Mayıs 2007, s. 7.

³² Micheal Hopkins ve Ivor Hopkins, "Labour Standards and Corporate Social Responsibility", **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005, s. 157.

³³ ILO, **Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi**, 3.B., Ankara, 2003, s. 1.

³⁴ ILO, 2006, **a.g.e.**, s. 3-10.

İstihdam başlığı altında istihdamın geliştirilmesi ve güvencesi ile ilgili hükümler yer almaktadır. Buna göre; çokuluslu şirketler, özellikle gelişmekte olan ülkelerde istihdam olanaklarını yükseltmeye çalışmalı; ayrıca, işe almada, eğitimde ve personel gelişiminde nitelik, beceri ve deneyimi göz önüne almalı, sosyal güvenlikle ilgili olarak yükümlülüklerini yerine getirmeli ve keyfi işten çıkarmalardan kaçınmalıdırlar.

Üçüncü başlık olan eğitim başlığı altında çokuluslu işletmelerin ev sahibi ülkelerdeki çalışanlarına her düzeyde eğitimi; ev sahibi ülkenin uyguladığı kalkınma politikasının gereksinimleri karşılayacak, yararlı becerileri geliştirecek ve kariyer fırsatları yaratacak şekilde ve ülkedeki yetkililerle işbirliği içinde vermeleri gerekliliği vurgulanmaktadır.

Ücretler, çalışma koşulları, asgari yaş ve güvenlik ve sağlık konularına Çalışma ve Yaşam Koşulları başlığı altında yer verilmektedir. Çokuluslu işletmelerin çalışanlarına sağladığı ücretler, haklar ve çalışma koşullarının ev sahibi ülkedeki işverenlerin sağladıklarından daha geri düzeyde olamayacağı, mümkün olan en iyi ve işçilerin ve ailelerinin temel gereksinimlerini karşılayacak düzeyde ücret, hak ve çalışma koşullarının sağlanacağı, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması amacıyla asgari yaş uygulamasına dikkat edileceği, en üst düzeyde güvenlik ve sağlık standardı sağlanacağı hükümlerine yer verilmektedir.

Endüstri ilişkileri başlığı altında sendika kurma ve örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkına ilişkin hükümler yer almaktadır. Buna göre, işçiler çokuluslu ya da ulusal işletme ayrımı gözetilmeksizin önceden onay almadan sendikaya üye olabilirler ve sendika karşıtı ayrımcılıktan korunurlar. Ayrıca, işçiler toplu pazarlık yapma hakkına sahiptirler ve etkili bir toplu pazarlık yapabilmeleri için kolaylık ve imkan işçi temsilcilerine tanınmalıdır. Bunun yanı sıra, ulusal koşullara uygun bir uzlaşma mekanizması da oluşturulmalıdır.

Bildirge hükümlerinin uygulanışını çokuluslu işletmeler, sendikalar, hükümetler ve işverenler açısından izleyebilmek için periyodik araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmaların bir özeti ve analizi ILO Yönetim Kurulu'na sunulmakta ve burada tartışılmaktadır. Uygulamaya ilişkin bir görüş ayrılığı ortaya

çıkıldığında, görüş ayrılığına düşülen maddenin yorumlanması için ILO'ya başvurulabilmektedir. Konu, ILO Çokuluslu İşletmeler Komitesi'nde ele alınmakta ve paydaşlara bildirilmektedir.³⁵

2.2.1.2. Temel Çalışma Hakları ve İlkeler Deklarasyonu

ILO üç taraflı çalışsa dahi, üye ülkelerin gönüllü onayı olmadığı sürece hukuki bir yaptırım gücüne sahip değildir. Bu durumda ILO'nun önünde iki alternatif bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, üye ülkelerin birçoğu tarafından kabul görece ve onaylanacak görece zayıflatılmış içeriğe sahip bir metin hazırlamaktır. İkincisi ise, geniş bir içeriğe sahip eksiksiz bir metin hazırlamaktır ki bu durumda sınırlı sayıda üye ülke bu bağlayıcı ilkeleri kabul edecektir. Bu durum, ILO için içinden çıkılması güç bir çelişki yaratmıştır.³⁶

1998'de çalışma hayatındaki temel ilkeler ve haklara ilişkin bildirgeyle ILO bu durumun üstesinden gelebilmiştir. ILO Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Deklarasyonu, ILO'nun çok seyrek başvurduğu ve Anayasasını kabul eden tüm üye devletlere onay söz konusu olmaksızın uyguladığı bir aracı olan, tarihindeki üçüncü bildirgedir.³⁷

Deklarasyon sekiz temel ILO sözleşmesini esas almaktadır. Bunlar; 1930 tarihli ve 29 sayılı “Zorunlu Çalıştırma Sözleşmesi”, 1948 tarihli ve 87 sayılı “Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi”, 1949 tarihli ve 98 sayılı “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi”, 1951 tarihli ve 100 sayılı “Eşit Ücret Sözleşmesi”, 1956 tarihli ve 105 sayılı “Zorunlu Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi”, 1958 tarihli ve 111 sayılı “Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi”, 1973 tarihli ve 138 sayılı “Asgari Yaş Sözleşmesi” ve 1999 tarihli ve 182 sayılı “En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi”dir.

³⁵ ILO, **A Guide To The Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy: Knowing and Using Universal Guidelines for Social Responsibility**, Geneva, International Labour Office, 2002, s. 27-29.

³⁶ Aslan Tolga Öcal, **a.g.e.**, s. 40-41.

³⁷ Mesut Gülmez, **Uluslararası Sosyal Politika**, 2.B., Ankara, Hatiboğlu Yayınevi, 2008, s. 148-149.

Bu sözleşmeleri temel alan ILO Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Deklarasyonu şu ilke ve haklara yer verir:

- Toplu pazarlık hakkının fiili olarak tanınması ve katılım özgürlüğü,
- Mecburi veya cebri çalışmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması,
- Çocuk çalışmasının fiili olarak ortadan kaldırılması,
- İş ve meslek ayrımcılıklarının ortadan kaldırılması.

Bildirge'ye göre üye ülkeler, bu ilkeleri, iyi niyetle ve ILO Anayasası'na uygun olarak, tanımak, geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü tutulmuşlardır.³⁸

Deklarasyonda yer alan haklar bir takip süreci ile desteklenmektedir:³⁹ Üye devletler, yukarıdaki sözleşmeleri onaylamış olup olmadıklarına bakılmaksızın kendi sınırları içinde bu hak ve ilkelerin durumuyla ilgili rapor vermek durumundadır. Bu raporlar “Bağımsız Uzman Danışmanlar Komitesi” tarafından incelenmektedir. Daha sonra bu komite gözlemlerini “ILO Yönetim Kurulu”na sunmaktadır.

Diğer taraftan, bu Deklarasyon çerçevesinde hazırlanan “Küresel Rapor” her yıl Deklarasyonda ifade edilen hakların ve ilkelerin o anki durumunu göstermekte ve Deklarasyonla ilgili konularda objektif bir görüş elde edilmesi gereken konuların altının çizilmesini sağlamaktadır.

2.2.1.3. Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2008 yılındaki toplantısında “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi” kabul edilmiştir. Bildirge ile ILO; mevcut küreselleşme sürecine karşı çıkmakta, “bunun yerine sosyal adalet değerini ve hedefini gerçekleştiren adil bir küreselleşme modelini savunmaktadır”⁴⁰.

³⁸ Zeki Erdut, **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika**, 2.B., İzmir, Dokuz Eylül Yayınları, 2003, s. 154.

³⁹ ILO, “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi ve İzlenmesi,” (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org>, 20 Mayıs 2011.

⁴⁰ Recep Kapar, “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C:23 (4), 2009, s. 73.

Bildirge başlangıç, kapsam ve ilkeler, uygulama yöntemi ve son hükümler olmak üzere dört bölüm ve izleme mekanizmasını düzenleyen bir ektan oluşmaktadır.

Bildirgede; istihdamın artırılması, sosyal korumanın geliştirilmesi, sosyal diyalogun artırılması ve çalışma hayatı ile ilgili temel hak ve ilkelere saygı gösterilmesi ve geliştirilmesi dört stratejik amaç olarak belirlenmiştir. İstihdamın artırılması başlığı altında, istihdamın desteklenmesi istenmektedir. Sosyal korumanın geliştirilmesi amacı ile, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanmasının ve sosyal koruma gereksinimi içinde olanlara ve istihdam edilenlerin tümüne asgari yaşam ücreti sunulmasının önemi vurgulanmaktadır. Sosyal diyalogun artırılması amacı ile; ulusal ve uluslararası politikaların oluşturulmasında uzlaşının kolaylaştırılması, iş denetim sistemi kurulması, iyi endüstri ilişkilerinin istihdam ilişkisinin tespit edilmesi ve desteklenmesi amacıyla iş hukukunun ve etkin kurumların oluşturulması sıralanmaktadır. Son olarak; temel haklar ve ilkeleri içeren çalışma standartlarının uluslararası ticarete korumacı amaçlar için kullanılmaması gerektiği vurgulanmaktadır.⁴¹

Bildirgenin uygulanması aşamasında, Uluslararası Çalışma Örgütü, uluslararası örgütlerle de işbirliğine gidecektir. “Örneğin, bu projelerden birinde uluslararası tedarik zincirlerinde daha iyi çalışma koşullarının gözetilmesi için, 2006 yılında, Uluslararası Finans Kurumu (International Finance Corporation-IFC) ile işbirliğine gitmiştir. Projenin uygulandığı Kamboçya’da hükümet, işverenler, sendikalar ve uluslararası alıcılar ile işbirliğine gidilerek, giyim sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve uluslararası standartların dikkate alınması hedeflenmiştir”.⁴²

2.2.2. Birleşmiş Milletler

2.2.2.1. Küresel İlkeler Sözleşmesi

Kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili bir diğer etkili girişim Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri tarafından başlatılan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi

⁴¹ ILO, 2008, **a.g.e.**, s. 6-11.

⁴² ILO, “IFC and ILO Team Up to Improve Working Conditions in Global Supply Chains,” (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org>, 07.06.2009.

(Global Compact)'tır. "Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2900 kişi ile çok sayıda ülkeden gelen paydaşların katılımıyla oluşturulmuş dünyanın en büyük gönüllü 'şirket vatandaşlığı' girişimidir".⁴³ BM Genel Sekreteri Kofi Annan 31 Ocak 1999'da Davos Ekonomik Forumu'nda Küresel İlkeler Sözleşmesi fikrini ortaya atmıştır. 2006'da bu paktın fiili süreci başlamıştır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin iki tamamlayıcı amacı vardır: Dünya genelinde işletme faaliyetlerinde on ilkeye yer vermek ve Birleşmiş Milletler'in Binyıl Kalkınma Hedeflerini desteklemektir.⁴⁴ Bunun yanı sıra; Sözleşme ile, çözülmesi gereken ortak sorunlar olduğunda farklı paydaşları bir araya getirmek ve aralarında işbirliğini mümkün kılmak da amaçlanmaktadır.⁴⁵

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Deklarasyonu, Rio Çevre ve Kalkınma Deklarasyonu ve BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi'nden yararlanılarak hazırlanan on temel ilke insan hakları (2 ilke), çalışma hakkı (4 ilke), çevre (3 ilke) ve yolsuzlukla mücadele (1 ilke) olmak üzere 4 başlık altında sunulmuştur. Çalışma hakkı kapsamında şu ilkelere yer verilmiştir:

"Çalışma Hakkı

İlke 3: Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme haklarının etkin bir şekilde tanınması.

İlke 4: Her türlü zorlayıcı ve baskı altında çalıştırmanın engellenmesi.

İlke 5: Çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde önüne geçilmesi.

İlke 6: İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın önlenmesi."⁴⁶

Dünya çapında sorumlu kurumsal yurttaşlığı geliştirebilmek, küreselleşmenin getirdiği sorunlara çözüm üretebilmek, iyi uygulamaları paylaşmak Sözleşme'nin amaçlarından birkaçıdır.⁴⁷

⁴³ Zeki Parlak, **a.g.e.**, s. 189.

⁴⁴ UN, "Overview of the UN Global Compact", (Çevrimiçi) <http://www.unglobalcompact.org>, 08.05.2009.

⁴⁵ Hans Corell, "The Global Compact", **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, Ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005, s. 235.

⁴⁶ UN, "The Ten Principles," (Çevrimiçi) <http://www.unglobalcompact.org>, 08.05.2009.

Birleşmiş Milletler şemsiyesi altında; görüş alanı, etki alanı ve toplama gücü ile Küresel İlkeler Sözleşmesi sivil toplum üyelerinin iş dünyasının değişen rolü ve ahlaki amacını tartışmak için bir araya gelebildiği bir forum görevi görür.⁴⁸

Tümüyle gönüllülük esasına dayanan bu uluslararası girişim, günümüzde, 161 ülkeden 9692 işletmenin de içinde bulunduğu 12859 katılımcıya ulaşmıştır.⁴⁹ Ülkemizden de 162 katılımcı Küresel İşbirliği içinde yer almaktadır. Borusan Holding, Akbank A.Ş., Balnak Lojistik, Beyoğlu ve Beşiktaş Belediyeleri, Doğuş Grubu, Sabancı Holding, İstanbul Ticaret Odası, Koç Holding, Kocaeli Sanayi Odası bu katılımcılardan bazılarıdır. Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler Sabancı da 2012 Nisan ayında iş dünyasını temsilen yönetim kuruluna atanmıştır.⁵⁰

Katılımcılar, her yıl, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilkelerini gözden geçirmek ve bu ilkelerin uygulanmasını kolaylaştırmak için karşılıklı deneyimlerini paylaşırlar.⁵¹

Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılmak isteyen şirketlerin Girişim'in ilkelerini hayata geçirme hususunda açık bir taahhütte bulunması gerekmektedir. Taahhütlerin eyleme geçirilmesini sağlamak amacıyla katılımcılardan her yıl bu yöndeki çabalarını raporlamaları istenmektedir. Bu raporlama süreci İlerleme Bildirimi (Communication on Progress-COP) olarak adlandırılır. COP, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilkelerinin uygulanmasında kaydedilen gelişmeler konusunda paydaşlara yapılan bildirimdir. Şirketler ilk COP'larını Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılımı izleyen iki yıl içerisinde ve bunun sonrasında her yıl bir kere teslim ederler. Üst düzey yönetimin imzasını taşıyan Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne Desteğe Devam

⁴⁷ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 139.

⁴⁸ Oliver F. Williams, "The UN Global Compact: The Challenge and the Promise", **Corporate Ethics and Corporate Governance**, ed. Walther Ch. Zimmerli, Klaus Richter ve Markus Holzinger, Berlin, Springer, 2007, s. 305.

⁴⁹ UN, **UN Global Compact: 2017 Annual Management Report**, 2018, s. 8.

⁵⁰ Sabancı, "Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler Sabancı Birleşmiş Milletler'in En Üst Düzey Danışma Kurulu'nda..." (Çevrimiçi) <http://www.sabanci.com.tr>, 30.01.2013.

⁵¹ Jakob Simenson, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Şirketlerin Yararına...", **TİSK İşveren Dergisi**, Temmuz 2005, s.31.

Beyanı, gerçekleştirilen faaliyetlerin açıklanması ve mevcut ya da beklenen çıktıların ölçülmesinden elde edilen sonuçlar COP içinde bulunması gereken üç unsurdur.⁵²

“Belirtilen sürede bu konudaki raporunu teslim etmeyen şirketlerin üyelikleri düşürülmektedir. Bu konuda BM verileri, 2017’de toplam 1070 şirketin üyeliğinin düşürüldüğünü göstermektedir”.⁵³

İlerleme raporunu iki sene üst üste sunmayan şirket, bu raporu, tekrar sunana kadar katılımcı şirket listesinden çıkarılır ve bu süre içinde oluşumun faaliyetlerine katılma hakkını kaybeder. Raporlarını zamanında iletmeyen üyeler “Raporlarını İletmeyen Katılımcılar” başlığı altında, iki sene rapor bildirmeyen üyeler ise “Aktif Olmayan Katılımcılar” başlığı altında web sitesinde listelenmek suretiyle faaliyetlere katılımları özendirilmeye çalışılmaktadır.⁵⁴

2.2.2.2. İşletmeler İçin İnsan Hakları Normları

Birleşmiş Milletler’in bir başka girişimi ise “İşletmeler İçin Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Normları” (Norms on The Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises With Regard To Human Rights)’dır.

ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikayla İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi ve OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri göz önüne alınarak hazırlanan normlar fırsat eşitliği ve ayrımcı olmayan muamele, insanların güvenliği hakkı, çalışan hakları, ulus egemenliği ve insan haklarına saygı, tüketicinin korunması yükümlülüğü ve çevrenin korunması yükümlülüğü başlıklarını içermektedir.

Çalışan hakları başlığı altında işletmelerden; zorunlu çalışma yaptırmamaları, çocukları ekonomik sömürden korumaları, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaları, çalışanlara kendileri ve aileleri için uygun bir yaşam standardını

⁵² UN, **Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İlerleme Bildirimi (COP) Konusunda Pratik Rehber**, (Çevrimiçi) <http://www.unglobalcompact.org>, 20 Mayıs 2011.

⁵³ UN, **a.g.e.**, s. 28.

⁵⁴ UN, “The Global Compact Policy on Communicating Progress,” (Çevrimiçi) <http://www.unglobalcompact.org>, 20 Mayıs 2011.

sağlayan ücreti vermeleri ve sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını sağlamalarını istemektedir.⁵⁵

Şirketler, bu normları benimsemeli, bunları duyurmalı ve uygulamalarını sağlayacak şirket içi kurallar oluşturmalıdır. Öte yandan, tedarik zincirlerindeki diğer kuruluşlarının da aynı kuralları benimseyip, uygulandığına dair hükümleri sözleşmelerine koymaları gerekmektedir. Şirketlerden belli aralıklarla, faaliyetlerinin bu normlara uygunluğunu raporlamaları istenmektedir.⁵⁶

2.2.3. OECD: Çokuluslu İşletmeler Rehberi

Çokuluslu İşletmeler Rehberi (OECD Guidelines For Multinational Enterprises), 27 Haziran 2000’de, OECD Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler İçin İlkeler başlıklı belgenin bir parçası olarak kabul edilmiştir. Rehber, hükümetler tarafından çokuluslu şirketlere yapılan tavsiyeler niteliğindedir ve şirketlerin rehbera uymasında gönüllülük esastır.⁵⁷

Rehber, 2016 yılı itibarıyla, 35 OECD üyesiyle birlikte üye olmayan 11 ülke tarafından da kabul edilmiştir.⁵⁸

Amacı; istihdam yaratma, yaşam standartlarını yükseltme, finansal istikrarı koruma, ihtiyacı olan ülkelere finansal destek sağlama ve dünya ticaretini artırma ve büyütme yoluyla sürdürülebilir ekonomik büyümeyi desteklemektir.⁵⁹

Genel politikalar, bilginin açıklanması, finansman, vergilendirme, rekabet, istihdam ve endüstri ilişkileri, çevre ve bilim ve teknoloji bölümlerinden oluşan rehberin istihdam ve endüstri ilişkileri başlığı altında işletmelerden, yürürlükteki yasa çerçevesinde; çalışanlarının sendika ve diğer gerçek işçi temsilcileri tarafından temsil edilme haklarına saygı göstermeleri, çocuk emeğinin kullanılmasına kesinlikle son vermeleri, zorunlu çalışmanın bütün biçimleriyle ortadan kaldırılmasına katkıda

⁵⁵ United Nations Economic and Social Council, “Economic, Social and Cultural Rights: Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises With Regard to Human Rights”, (Çevrimiçi) <http://www.unhchr.ch>, 03.04.2009.

⁵⁶ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 142.

⁵⁷ OECD, **OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri: Özet Metin**, 2009, s. 7.

⁵⁸ OECD, **Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2016**, 2017, s. 7.

⁵⁹ Vuyelwa Kuuya, “Corporate Complicity In Human Rights Abuses,” (Çevrimiçi) <http://www.findthatdoc.com>, 03.04.2009, s. 28.

bulunmaları, çalışanları arasında ırk, renk, cinsiyet, din, politik görüş, ulusal ya da sosyal köken gibi gerekçelerle ayrımcılık yapmamaları, çalışanlara ve temsilcilerine kuruluşun işletmenin performansı hakkında tam ve doğru bilgi vermeleri, istihdam ve işçi-işveren ilişkileri konusunda ev sahibi ülkedeki standartları uygulamaları, faaliyetlerinde işyeri güvenliğine ilişkin önlemler almaları vb. istenmektedir.⁶⁰

Katılımcı ülkeler, tanıtım faaliyetlerinin üstlenilmesi, başvuruların ele alınması ve rehberin kapsadığı bütün meselelerle paydaşlar ile müzakereler yapılması için, uygulamada ortaya çıkabilecek sorunların çözümüne yardımcı olacak Ulusal Temas Noktaları (National Contact Point) kurarlar ve iş dünyası, işçi organizasyonu ve diğer ilgilileri bu imkânların varlığından haberdar ederler. Ulusal Temas Noktaları tecrübelerini paylaşmak için yıllık toplantılar yapar ve Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu Şirketler Komitesi'ne rapor sunarlar.⁶¹

Ulusal Temas Noktaları, aynı zamanda, ilkeler ile ilgili ulusal deneyimlerle ilgili bilgiler toplar, soruşturmaları yürütür ve uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde yardımcı olur.⁶²

2.2.4. Avrupa Birliği

2.2.4.1. Yeşil Kitap

Avrupa'da kurumsal sosyal sorumluluk hareketi 1980'lerin ortalarında, insan hakları aktivistlerinin üçüncü dünya ülkelerindeki işçiler üzerindeki sömürüyü sonlandırmaları ve daha sorumlu bir şekilde davranmaları için işletmeler üzerinde baskı kurmaya başlaması ile ivme kazanmıştır. Ancak bu konuların Avrupa Birliği düzeyinde tartışılması on yıllık bir süreçte gerçekleşmiş ve Avrupa kurumları tartışmaya 1990'ların ortalarında dahil olmuşlardır.⁶³

⁶⁰ OECD, 2009, **a.g.e.**, s. 10-12.

⁶¹ OECD, 2009, **a.g.e.**, s. 18-19.

⁶² Kathryn Gordon, **The OECD Guidelines and Other Corporate Responsibility Instruments: A Comparison**, OECD Directorate For Financial, Fiscal and Enterprise Affairs Working Papers On International Investment Number 2001/5, 2001, s. 5.

⁶³ Jonathan Lux, Sune Skadegard Thorsen, and Annemarie Meisling, "The European Initiatives", **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005, s. 279.

Avrupa Birliği'nin kurumsal sosyal sorumluluk politikası; amacı AB'yi 2010 yılı itibariyle sürdürülebilir ekonomik büyümeyi ve sosyal uyumu gerçekleştirebilen en rekabetçi ve dinamik bilgi ekonomisi yapmak olan ve 2000 yılında kabul edilen Lizbon Stratejisi'ne dayanmaktadır.⁶⁴

Bu doğrultuda; kurumsal sosyal sorumluluk yönünde ilk girişim, Avrupa Komisyonu tarafından 2001 yılında hazırlanan Kurumsal Sosyal Sorumluluk İçin Bir Avrupa Çerçevesi Geliştirme isimli Yeşil Kitap'tır. Yeşil Kitap ile, hem Avrupa hem de uluslararası düzeyde kurumsal sosyal sorumluluğun nasıl geliştirilebileceğine, özellikle de var olan tecrübelerden en iyi nasıl yararlanılabileceğine, yenilikçi uygulamaların nasıl teşvik edilebileceğine, şeffaflığın nasıl arttırılabileceğine ve değerlendirme ve denetimin güvenilirliğinin nasıl arttırılabileceğine ilişkin bir tartışma başlatılması amaçlanmıştır.⁶⁵

Birinci bölümde kurumsal sosyal sorumluluk, içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk içsel boyutta yer almaktadır. Yetenekli çalışanların işe alınması ve elde tutulmasının işletmeler için en önemli konu olduğu belirtilmekte ve bu bağlamda hayat boyu öğrenme, çalışanların yetkilendirilmesi, işletme içinde daha iyi bilgi akışı sağlanması, daha iyi bir iş-aile-boş zaman dengesinin sağlanması, daha yüksek işgücü çeşitliliği, kadınlara eşit ücret ve kariyer olanakları sağlanması ile ilgili önlemler alınması vurgulanmaktadır.⁶⁶

İşte sağlık ve güvenlik ise ayrı bir başlık olarak Kitap'ta yer almaktadır. İşte sağlık ve güvenliğin, geleneksel olarak, yasalar aracılığıyla uygulandığı belirtilirken yükleniciler ile tedarikçiler aracılığıyla dış kullanım (outsourcing) eğiliminin arttığı ve bunun sağlık ve güvenlik konusunun önemini arttırdığına yer verilmiştir.⁶⁷

İkinci bölümde ise kurumsal sosyal sorumluluk bütünsel bir yaklaşımla ele alınmakta ve yönetim uygulamalarına, raporlama ve denetleme mekanizmalarına,

⁶⁴ Jan Wouters and Leen Chanet, "Corporate Human Rights Responsibility: A European Perspective," **Northwestern Journal of International Human Rights**, V: 6 (2), 2008, s. 279.

⁶⁵ European Commission, 2001, **a.g.e.**, s. 4.

⁶⁶ European Commission, 2001, **a.g.e.**, s. 9.

⁶⁷ European Commission, 2001, **a.g.e.**, s. 10.

çalışma hayatı kalitesine, sosyal ve eko etiketlemeye ve sosyal sorumlu yatırıma değinilmektedir.⁶⁸

2.2.4.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk İçin Avrupa Anlaşması

Avrupa Birliği'nin kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili bir diğer önemli girişimi de, CSR Europe ile Avrupa Komisyonu'nun ortak çalışması olan KSS İçin Avrupa Anlaşması (European Alliance For CSR)'dır. Anlaşma; rekabet edebilir ve sürdürülebilir işletme ve piyasa ekonomisini destek için Avrupa'yı kurumsal sosyal sorumlulukta mükemmellik örneği yapmak arzusunu paylaşan herkese açık olan⁶⁹ anlaşma yeni ya da mevcut KSS girişimleri için politik bir şemsiyedir.⁷⁰

KSS ile ilgili farkındalığı arttırma ve bilgiyi geliştirme, açık işbirliği koalisyonları geliştirme ve KSS'yi kolaylaştıran bir çevre sağlama anlaşmanın üç temel aktivitesidir.⁷¹

2.3. ÇOK PAYDAŞLI DAVRANIŞ KODLARI

Model kodlar olarak da adlandırılan çok paydaşlı davranış kodları 1990'lardan itibaren çoğalmıştır. Bu tür davranış kodları, şirketler, sanayi örgütleri, sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve hükümetler olmak üzere birden çok paydaşın katılımı ile çıkarılmaktadır.

Birçok sivil toplum kuruluşu; 1980'lerdeki kuralsızlaştırmayı izleyen büyük işletmelerin faaliyetlerini kontrol etmede hükümetlerin etkisiz kaldığı ve kuralsız küreselleşmenin gelişmekte olan ülkelerde olumsuz sosyal sonuçlar yaratacağı algısına sahip olmuştur.⁷²

⁶⁸ Gregorio De Castro, "Corporate Social Responsibility and Restructuring in the EU: A Historical Overview of Recent Developments," **Governance, International Law & Corporate Social Responsibility**, Geneva, ILO, 2008, s. 135.

⁶⁹ European Commission, **Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe A Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility**, Brussels, Communication From The Commission To The European Parliament, The Council and The European Economic and Social Committee, 2006, s. 11.

⁷⁰ European Commission, 2006, **a.g.e.**, s. 6.

⁷¹ CSR Europe, "Why an Alliance for CSR?," (Çevrimiçi) <http://www.csreurope.org>, 16.04.2013.

⁷² Rhys Jenkins, "The Political Economy of Codes of Conduct", **Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct In The Global Economy**, ed. Rhys Jenkins, Ruth Pearson, and Gill Seyfang, London, Earthscan Publications, 2002, s. 15.

“1990’larda sivil toplum kuruluşları ve tüketicilerin baskıları, özel davranış kodlarının birçok açıdan yetersiz kalması, çokuluslu şirketlerin sosyal ve çevresel performanslarını iyileştirmeye yönelik anlayışta önemli değişiklikler yeni kurumsal düzenleme biçimi geliştirmiştir”.⁷³

Sivil toplum kuruluşları tarafından kabul edilen kodların hazırlanması göreceli olarak kolay ve hızlıdır, kanunların yürürlük mekanizmalarının zayıf olduğu ülkelerdeki kurum davranışlarını değiştirme açısından etkili olabilir, işletme performansını ölçmede STK’lara bir mekanizma sunar ve ulusal mevzuatın şartlarını geliştirebilir ve destekleyebilir ya da yasadaki boşlukları doldurabilir; ancak bu tür kodların en büyük kısıtı, işletmelerin kendi kodlarını geliştirmesi yerine STK kodlarına uyumu ile daha fazla maliyet üstlenmeleri, koda uyumun beraberinde dış denetimi getirmesi ve tek bir kodun her işletmeye uymayacağı düşüncesi gibi faktörlerin kodların işletmeler tarafından kabulünü belirgin şekilde zorlaştırmasıdır.⁷⁴

Social Accountability 8000 (SA8000), Adil Ticaret Girişimi, Temiz Giysiler Kampanyası, Küresel Sullivan İlkeleri, Küresel Raporlama Girişimi, Caux İlkeleri çok paydaşlı davranış kodlarının başlıca örnekleridir.

2.3.1. Sosyal Sorumluluk 8000

Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability- SA8000) standardı, 1997 yılında Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü (Social Accountability International- SAI) tarafından hazırlanmış ve 2001 yılında revize edilmiştir. SAI, sosyal sorumluluk ile ilgili gönüllü standartlar geliştirerek ve uygulayarak tüm dünyada çalışma koşullarını ve bireylerin yaşam standartlarını geliştirmeye çalışan bir insan hakları sivil toplum örgütüdür. SAI; ortak akla dayalı standartlar geliştirmek üzere önemli paydaşları bir araya getirir, gerekli niteliklere sahip bağımsız örgütleri

⁷³ Zeki Parlak, **a.g.e.**, s. 195.

⁷⁴ Alex Wawryk, “Regulating Transnational Corporations Through Corporate Codes of Conduct”, **Transnational Corporations and Human Rights**, ed. Jędrzej George Frynas and Scott Pegg, New York, Palgrave Macmillan, 2003, s. 71.

denetim yapabilmeleri için akredite eder ve bu standartların tüm dünyada gelişimi ve uygulanması için çalışmalar yürütür.⁷⁵

SA8000 standardı ilk tedarikçi değerlendirme standardıdır ve diğer birçok davranış kodu gibi, ILO'nun zorunlu çalıştırma yasağı, eşit ücret, ayrımcılık, sendika özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, işçi temsilciliği, asgari yaş, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi temel alınarak hazırlanmıştır.

SA8000 Standardı dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde standardın amaç ve kapsamı belirtilmekte, ikinci bölümde standarda temel oluşturan uluslararası ilkeler verilmekte, üçüncü bölümde çeşitli tanımlara yer verilmekte ve son olarak dördüncü bölümde hesap verebilirlik gereksinimleri sayılmaktadır. İşletmelerin bu standarda sahip olmak için uymak zorunda olduğu gereksinimler aşağıdaki gibi sıralanabilir:⁷⁶

15 yaşın altında çocuk işçi çalıştırılmaz. Bu yaşın üzerindeki çocuk işçi eğer okula da devam ediyorsa, çalışma süresi 10 saati aşamaz. Ayrıca bu işçiler gece çalıştırılmaz.

İşletme zorunlu işçi çalıştıramaz. Bunun yanı sıra işletme personelini çalışmaya devam etmeye zorlamak için işçinin maaşını, yan ödemelerini, malını ya da belgelerini elinde tutamaz.

İşletme güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak ve potansiyel kazaları önlemeye yönelik adımlar atmalıdır. Bu amaçla işletme iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönergeler hazırlamalı, çalışanlarına koruyucu malzemeler ve temiz tuvaletler ve içilebilir su sağlamalıdır.

Çalışanların, eğer isterlerse sendika kurma, sendikaya üye olma ve toplu pazarlık yapma hakları vardır. İşletme bu hakka saygı duymalı ve sendikaya üye olmaları halinde hiçbir olumsuz sonuçla karşı karşıya kalmayacakları konusunda

⁷⁵ Deborah Leipziger, Eileen Kaufman, "SA8000: Human Rights in the Workplace", **Business and Human Rights: Dilemmas and Solutions**, ed. Rory Sullivan, UK, Greenleaf Publishing, 2003, s. 197.

⁷⁶ Social Accountability International (SAI), **SA8000: Social Accountability 8000**, (Çevrimiçi) <http://www.sa-intl.org>, 26.03.2009.

işçileri bilgilendirmelidir. Ayrıca işletme işçi temsilcilerinin ya da sendikalı işçilerin bir ayrımcılığa ya da tacize uğramamalarını garanti etmelidir.

İşletme işe alımda, ücretlendirmede, eğitime almada, terfide ve emeklilikte ırk, din, cinsiyet, politik düşünce, aile sorumlulukları, yaş, medeni durum vb. sebeplerle ayrımcılık yapmamalıdır.

Haftalık çalışma süresi 48 saati aşamaz. İşçilere 6 günlük aralıksız çalışmadan sonra 1 gün dinlenme verilmelidir. Fazla mesai süresi ise haftada 12 saati geçemez.

İşletme işçilerin yaşam ücretine saygı duymalı ve asgari ücretten az olmamak kaydı ile işçinin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek düzeyde ücret ödemelidir. İşletme, ayrıca, disiplin amaçlı ücret kesintisi yapmamalıdır. Standartta, ayrıca, bu gereksinimleri işletmelerin sadece kendilerinin değil, beraber çalıştıkları tedarikçi ve üreticilerinin de karşılaması gerekmektedir.

Bir işletmenin SA8000 Standardına uygun faaliyet gösterip göstermediği SAI tarafından akredite edilmiş bağımsız denetim şirketleri tarafından kontrol edilmekte ve gerekli koşulları sağladığına karar verilen işletmelere belge verilmektedir.⁷⁷ Dolayısıyla her ne kadar gönüllü de olsa, standartlar ve uygulamaları dışarıdan denetlenmektedir ve bu nedenle sertifika sahip olmasına gerek olmadığını düşünen işletmeler tarafından zahmetli görülmektedir.⁷⁸

Standardın kuruma sağlayacağı faydaların başlıcaları; yürürlükteki yasalara karşı sosyal sorumluluğun güvence altına alınmış olması, firma imajının güçlenmesi ve uluslararası alanda kredibilitesinin artması, üçüncü taraflara ve müşterilere karşı sosyal sorumlulukların yerine getirildiğinin ispatlanmış olması, çalışanların motivasyonunun artması ve uzun süreli istihdamlarının sağlanması ve yeni işgücü

⁷⁷ Muzaffer Aydemir, “İşletmelerin İş Görenlere Karşı Sosyal Sorumlulukları ve SA8000 Standardı”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk**, ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İGİAD Yayınları No:4, 2007, s. 107.

⁷⁸ Ruth E. Thaler-Carter, “Social Accountability 8000: A Social Guide for Companies or Another Layer of Bureaucracy?,” **HR Magazine**, June 1999.

yetiştirme sürecinden tasarruf edilmesi⁷⁹, sürekli gelişim, her düzeydeki personel için ortak bilgi tabanı sağlaması, iyi uygulamaların kurumsallaştırılması⁸⁰ sayılabilir.

“İşletmelerde SA8000’in mevcudiyeti, iç müşteri memnuniyetinin sağlanmasında en etkin araçtır. İşletme bu ölçütler ile çalışanların güvenini kazanır”.⁸¹

2.3.2. Küresel Sullivan İlkeleri

Küresel Sullivan İlkeleri (Global Sullivan Principles) ilk kez 1977 yılında General Motors şirketinin yönetim kurulu başkanı Lean H. Sullivan tarafından Güney Afrika’da faaliyet gösteren işletmeler için insan hakları ve eşit fırsatlar konusunda davranış kodu olarak geliştirilmiştir. İlkeler kurumsal sorumluluk ve hesap verebilirlik için birer katalizör ve pusula olarak tasarlanmışlardır.⁸²

Gönüllülük esasına göre benimsenen bu ilkeler, insan hakları, çalışan hakları, çevrenin korunması, adil rekabet gibi konuları da kapsar ve toplumun yaşam kalitesini arttırmayı hedeflemektedir.⁸³

Küresel Sullivan İlkeleri’ni onaylayan işletmeler; özellikle çalışanlarının, faaliyette bulundukları toplumun ve iş yaptıkları kurumların evrensel insan haklarına destek vermeyi, renk, ırk, cinsiyet, yaş, etnik köken veya dini inanç gibi konularda çalışanlar arasında fırsat eşitliğini geliştirmeyi ve çocuk sömürüsü, fiziksel ceza, kadın suistimali, kölelik gibi çalışanlara karşı kabul edilemez muamelelerden kaçınmayı, işçilerin örgütlenme hakkına saygı duymayı, en azından kendi temel ihtiyaçlarını karşılamasına ve sosyal ve ekonomik açıdan yükselmeleri için yeteneklerini geliştirmelerine imkân verecek şekilde çalışanların emeklerinin karşılığını ödemeyi, güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamayı, insan hayatı ve çevreyi

⁷⁹ KSS Rehberi, “Çalışanlarımıza Karşı Ne Kadar Sorumluyuz?,” (Çevrimiçi) <http://www.kssrehberi.com>, 23.03.2009.

⁸⁰ Ingrid Stigzelius, Linda Fredricsdotter and Cecilia Mark-Herbert, “Implementation of SA8000 in Indian Garment Manufacturing: A Socio-Economic Assessment of the Impacts on Working Conditions and Business Practices,” **Working Paper Presented at the Corporate Responsibility Research Conference**, 4-5 September 2006, s. 7.

⁸¹ Sevinç Korkmaz, **a.g.e.**, s. 125.

⁸² Global Sullivan Principles, “Global Sullivan Principles of Social Responsibility: A Global Framework for Social Responsibility for Companies Large and Small,” (Çevrimiçi) <http://www.globalsullivanprinciples.org>, 01.04.2009.

⁸³ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 147.

korumayı ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmeyi, adil rekabeti teşvik etmeyi ve rüşvet önermemeyi, ödememeyi veya kabul etmemeyi, faaliyette bulundukları toplumlardaki hayat kalitesini geliştirmek ve dezavantajlı çalışanlar için eğitim ve fırsat sağlamak üzere bu toplum ve hükümetlerle birlikte çalışmayı ve bu İlkelerin beraber çalıştıkları işletmeler tarafından da uygulanmasını sağlamayı taahhüt ederler.⁸⁴

Bu ilkeler iki yapısal mekanizmaya dayanmaktadır: (1) temel standartlar ve taahhütler listesi ve (2) katılımcı firmaların standartlarına ilişkin şeffaflık açıklamaları.⁸⁵

Küresel Sullivan İlkeleri'ni onaylayan işletmelerin çalışmaları her yıl raporlarla denetlenmekte ve onaylayanların İlkeler'i uygularken edindikleri tecrübelerini, sağladıkları faydaları ve yaşadıkları zorlukları paylaşmaları amacıyla yıllık toplantılar düzenlenmektedir.⁸⁶

2.3.3. Küresel Raporlama Girişimi

“Küresel Raporlama Girişimi” (Global Reporting Initiative-GRI) ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliği geliştirmeyi ve işletme ve örgütlere dünya genelinde kullanılan kapsamlı bir sürdürülebilirlik raporlama çerçevesi sağlamayı amaçlayan kâr amacı gütmeyen bir örgüttür.⁸⁷

“1997 yılında, Boston’da, kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olan Çevresel Olarak Sorumlu Ekonomiler Koalisyonu (Coalition For Environmentally Responsible Economies- CERES) bünyesinde ortaya çıkan ve 2002 yılında bağımsız bir oluşum halini alan GRI, raporlama konusunda genel ilkeler belirlemiştir. Bu ilkelerin herhangi bir bağlayıcılığı olmayıp gönüllülük esasına göre şirketler tarafından uygulanmaktadır. Burada amaç finansal raporlama sistemlerinin

⁸⁴Global Sullivan Principles, “Global Sullivan Principles of Social Responsibility,” (Çevrimiçi) <http://www.globalsullivanprinciples.org>, 01.04.2009.

⁸⁵ Phillip H. Rudolph, “The Global Sullivan Principles of Corporate Social Responsibility”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005, s. 222.

⁸⁶ Global Sullivan Principles, “Global Sullivan Principles of Social Responsibility: Implementation,” (Çevrimiçi) <http://www.globalsullivanprinciples.org>, 01.04.2009.

⁸⁷ Global Sullivan Principles, “About GRI,” (Çevrimiçi) <https://www.globalreporting.org>, 12 Haziran 2010.

örneğinden yola çıkarak ekonomik, çevresel ve toplumsal öğelerin de benzer bir şekilde raporlanmasını sağlamaktır. Bu bağlamda, konuyla ilgilenen çıkar paydaşlarının katılımlarıyla, raporlama sistemlerinin sürekli geliştirilmesi hedeflenmektedir. Altmıştan fazla ülkede yaklaşık 1000 kadar örgüt GRI raporlama sistemini benimsemiştir”.⁸⁸

2.3.4. Caux Yuvarlak Masa İlkeleri

1986 yılında Philips Elektronik eski başkanı Frederik Philips ve Avrupa İşletme Yönetimi Enstitüsü (INSEAD) başkan yardımcısı Olivier Giscard D’Estaing tarafından oluşturulan Yuvarlak Masa tarafından, sosyal ve ekonomik sorunların azaltılması için “Caux Yuvarlak Masa İlkeleri” (Caux Round Table Principles-CRT) kabul edilmiştir.⁸⁹

İlkeler; giriş, genel ilkeler ve paydaş ilkeleri olmak üzere üç ayrı bölümde ele alınmıştır. Giriş başlığı altında; işletmelerin sorumluluğunu ortaya koyan, işletme kararlarında ahlaki değerleri öne alan ilkelere uyulması gerekliliğine yer verilmektedir.

Paydaş İlkeleri başlığı altında çalışanlar maddesinde; çalışanların çıkarlarının ciddiye alınması gerekliliği vurgulanmakta ve aşağıda sayılan ilkelere bağlı kalınması gerekliliği belirtilmektedir:

- Çalışanlara yaşam şartlarını iyileştirecek ücretler vermek,
- Her çalışanın sağlık ve itibarına saygılı çalışma koşulları sağlamak,
- Çalışanlarla ilişkilerde dürüst olmak,
- Çalışanların önerileri, fikirleri, talep ve şikayetlerini dinlemek ve uygun olduğu hallerde gereğine uygun hareket etmek,
- Çatışma halinde iyi niyete dayalı adımlar atmak,
- Ayrımcılıktan kaçınmak ve cinsiyet, yaş, ırk ve din gibi alanlarda eşit davranmak,

⁸⁸ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 146.

⁸⁹ Daniel Brennan, “Corporate Social Responsibility and Corporate Governance: New Ideas and Practical Applications”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005, s. 263.

- Çalışanları işyerindeki olası yaralanma ve hastalıklardan korumak,
- Bilgi ve beceri konularında çalışanları teşvik etmek ve onlara yardımcı olmak.⁹⁰

2.3.5. Temiz Giysiler Kampanyası

Temiz Giysiler Kampanyası (Clean Clothes Campaign-CCC), küresel giysi ve spor giyim endüstrilerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanların yetkilendirilmesinin desteklenmesi için çalışmaktadır. 1989'dan beri CCC, çalışanların temel haklarına uyulmasını sağlamak amacıyla işletmeler ve hükümetler bazında lobi faaliyetleri yürütmekte ve çalışanların daha iyi çalışma koşullarına ilişkin hak ve sorumlulukları için mücadele etmelerini desteklemektedir.⁹¹

Girişim tarafından kabul edilen Spor Giyimi Dahil Geyim Endüstrisi İçin İş Uygulamaları Kuralları, ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşulları ile ilgili asgari standartlar ortaya koymaktadır. Bu standartlar şu şekilde özetlenebilir:⁹²

- Zorunlu işçi çalıştırılmaz.
- İstihdamda ayrımcılık olmamalıdır.
- Çocuk işçi çalıştırılmamalıdır.
- Sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı gösterilmelidir.
- Geçinilebilir bir ücret verilmelidir.
- Çalışma süreleri aşırı olmamalıdır.
- Çalışma koşulları insana yakışır olmalıdır.
- İş ilişkisi kanunlara uygun yapılmalıdır.

Giriş bölümünde üç ilke yer almaktadır. İlk olarak işletme taşeron işçileri de dahil olmak üzere bütün işçilerinin sorumluluğunu kabul eder. İkinci olarak işletme ILO temel çalışma standartlarını takip etmeyi ve işçilere asgari geçim ücreti ve

⁹⁰ Caux Round Table, **Principles for Business**, (Çevrimiçi) <http://www.cauxroundtable.org>, 20.03.2013.

⁹¹ Clean Clothes, "Who We Are," (Çevrimiçi) <http://www.cleanclothes.org>, 18 Mayıs 2011.

⁹² Clean Clothes, "Code of Labour Practises For The Apparel Industry Including Sportswear," (Çevrimiçi) <http://www.cleanclothes.org>, 18 Mayıs 2011.

insana yakışır çalışma koşulları sağlamayı taahhüt ederler. Son olarak işletme tedarikçilerle yapılan antlaşmalarda da bu kodun koşullarına uyulmasını sağlamayı taahhüt ederler.⁹³

Kuruluş, küresel giyim sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çeşitli ülkelerdeki sivil toplum kuruluşlarıyla ve sendikalarla işbirliğine giderek, bu alanda faaliyet gösteren şirketleri denetlemekte ve 1998 yılından bu yana ILO standartlarını temel alarak geliştirdiği ilkeler çerçevesinde, şirketleri değerlendirip şartları yerine getirebilenlerin ‘temiz’ etiketini kullanmasına izin vermektedir.⁹⁴

2.3.6. Adil Giyim Vakfı

Giyim sektöründe çalışan işçilere yönelik bir diğer kod ise Adil Giyim Vakfı (Fair Wear Foundation-FWF) tarafından kabul edilen İyi Çalışma Koşulları Kuralları’dır.

1999 yılında Hollanda’da kurulan Vakıf, Hollanda piyasası için kıyafet üreten dünya çapındaki fabrikalardaki insani çalışma koşullarını geliştirmektir. Vakfa üye işletmeler kendilerindeki ve tedarikçilerindeki çalışma koşullarına ilişkin sorumluluğu kabul etmiş sayılırlar.⁹⁵

Vakfın, Çalışma Koşulları Kuralları’na göre işçiler zorla çalıştırılmazlar. İstihdamda ayrımcılık yapılamaz. Çocuk emeği istismar edilemez. Standart bir ücret, işçinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılamaya ve bir miktar birikim yapmaya yetecek düzeyde olmalıdır. Çalışma saatleri ülkenin yasalarına uygun olmalıdır. İşveren güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlamalıdır. Her işçi, işe girerken yazılı bir iş sözleşmesi almalıdır ve çalışma süresince işçinin her türlü yasal sosyal güvenlik ödemeleri yapılmalıdır.⁹⁶

2.3.7. Etik Ticaret Girişimi

Etik Ticaret Girişimi (Ethical Trading Initiative-ETI), özellikle gelişmekte olan ülkelerde bulunan işyerleri hakkındaki toplumsal endişeyi gündeme taşıyan

⁹³ Clean Clothes Campaign, **a.g.e.**, 18 Mayıs 2011.

⁹⁴ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 148-149.

⁹⁵ Fair Wear Foundation, “About,” (Çevrimiçi) <http://www.fairwear.org/22/about/>, 27.03.2013.

⁹⁶ Fair Wear Foundation, “Labour Standards,” (Çevrimiçi) <http://www.fairwear.org>, 27.03.2013.

İngiltere'nin Uluslararası Kalkınma Bakanlığı'na oluşturulmuş çok paydaşlı bir davranış kodudur.

ETI, işletmeler, sendikalar ve gönüllü kuruluşların bir ittifakıdır. Girişimin amacı, dünya çapında tüketim mallarının üretimini yapan yoksul ve savunmasız çalışanların yaşamlarını iyileştirmektir.⁹⁷ İngiltere'deki tüketicilerin; satın aldıkları malların güvenli, insana yaraşır ve çalışanların onurunu ve uygun yaşam standardını koruyan koşullarda üretilmesi gerektiğine ilişkin artan endişesine bir yanıt olarak ortaya çıkmıştır.⁹⁸

Girişim tarafından ETI Temel Yasası (ETI Basic Code) olarak adlandırılan kurallar kabul edilmiştir. Birlikte çalışmayı kabul eden şirketlerin bu kuralları kendi kuruluşları ve tedarik zincirlerinde uygulamaları istenmektedir.⁹⁹

İstihdam isteğe bağlı olduğu, sendika kurma ve toplu sözleşme hakkına saygı duyulması, çalışma ortamının güvenli ve sağlığa uygun olması, çocuk işçi çalıştırılmayacağı, yaşam standartlarına uygun ücret ödenmesi gerekliliği, çalışma saatlerinin aşırı olamayacağı, ayrımcılık yapılamayacağı, düzenli iş olanağı sağlanması gerekliliği ve kaba davranış veya insanlık dışı muameleye izin verilmeyeceği hükümleri ETI Temel Yasası'nda yer alan ilkelerdir.¹⁰⁰

2.3.8. Adil Emek Birliği

Adil Emek Birliği (Fair Labour Association-FLA), üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının ve sosyal sorumluluk sahibi işletmelerin ortak bir çabasıdır ve işletmelerden üretim yerlerinde uluslararası kabul görmüş çalışma standartlarını karşılamalarını ister.¹⁰¹

FLA'ya katılan işletmeler, örgütün ILO standartlarını esas alan “İşyeri Davranış Kodu”na bağlı kalmayı taahhüt etmiş olurlar. Kodda; çalışma ilişkileri, eşit

⁹⁷ Ethical Trading Initiative, “About ETI,” (Çevrimiçi) <http://www.ethicaltrade.org>, 20 Nisan 2010.

⁹⁸ Paddy O'Reilly and Sophia Tickell, “TNCs and Social Issues in the Developing World”, **Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations**, ed. Micheal K. Addo, Netherlands, Kluwer Law International, 1999, s. 281.

⁹⁹ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 149.

¹⁰⁰ Ethical Trading Initiative, “ATG (ETI) Temel Yasası,” (Çevrimiçi) <http://www.ethicaltrade.org>, 20 Nisan 2010.

¹⁰¹ Fair Labour Association, “About Us,” (Çevrimiçi) <http://www.fairlabor.org>, 25.03.2013.

muamele, taciz ya da suistimal, zorunlu çalışma, çocuk işçi, sendika ve toplu pazarlık özgürlüğü, sağlık, güvenlik ve çevre, çalışma saatleri ve ücret hususlarında temel ilkeler yer almaktadır. Buna göre; işverenler; işçilerin haklarını koruyan çalışma koşul ve kurallarını benimsemeli ve uygulamalıdır. Hiç kimse; istihdamda, cinsiyet, ırk, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, milliyet, siyasi görüş, sosyal grup veya etnik kökenli herhangi bir ayrımcılığa tabi olmamalıdır. Hiçbir çalışan herhangi bir fiziksel, cinsel, psikolojik ya da sözlü taciz ya da istismar tabi olmamalıdır. Hapishane işçiliği, sözleşmeli işçilik, gümrüklü işçilik vb. zorunlu çalışmanın hiçbir türü kullanılmamalıdır. Zorunlu eğitimin tamamlanması amacıyla 15 yaş ve altında hiç kimse çalıştırılmamalıdır. İşverenler, işçilerin sendika ve toplu pazarlık özgürlüğünü tanımalı ve bu hakka saygı göstermelidirler. İşverenler iş ile bağlantılı olarak ya da iş sırasında veya işveren tesislerinin işletilmesi sonucu ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları önlemek için güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamalı ve işyeri çevresindeki olumsuz etkilerinin azaltılmasına ilişkin önlemler almalıdırlar. İşverenler, işçilerinin istihdam edildikleri ülkenin yasalarının izin verdiği normal ve fazla mesai sürelerinden daha uzun çalışmalarını istememelidir. Haftalık normal çalışma 48 saati geçemez. İşverenler işçilerine her yedi günlük dönem içinde kalan en az 24 ardışık saat izin vermelidirler. Tüm fazla mesai rızaya tabi olmalıdır. İşverenler düzenli olarak mesai talebinde bulunamazlar ve fazla mesainin karşılığında uygun bir ücret ödemelidirler. İstisnai durumlar dışında, bir hafta içinde düzenli ve fazla mesai toplamı 60 saati geçemez. Her çalışan; bir çalışma haftası karşılığında, temel ihtiyaçlarını karşılayacak ve tasarruf edebilecek kadar bir gelir elde etme hakkına sahiptir. İşverenler; ücretler ile ilgili yasal gerekliliklere uygun asgari ücreti ya da cari ücreti ödemeli ve kanun ya da yönetmeliklerin gerektirdiği her türlü yan hakları sağlamalıdır. Ödenen ücretin bu şartları taşımadığı yerlerde, her işveren ücretin giderek geliştirilmesi için uygun önlemler alma konusunda FLA ile birlikte çalışmalıdır.¹⁰²

Bu kodu kabul eden işletmeler; aynı zamanda tedarik zincirinin her düzeyinde koda uyumu geliştirmekten ve fabrika yönetimi ve işçilerinin kod

¹⁰² Fair Labour Association, “Workplace Code of Conduct,” (Çevrimiçi) <http://www.fairlabor.org>, 25.03.2013.

ilkelerinden heberdar olmasından sorumlu bir kişi veya birim yetkilendirmekle, iç kontrolü gerçekleştirerek varsa aksaklıkları gidermekle, FLA tarafından yetkilendirilen denetçilerin bağımsız dış denetim için tedarikçilerinin %5'inden örnek almasını sağlamakla ve çeşitli faaliyetlerini kamuoyuna raporlamakla yükümlüdürler.¹⁰³

2.3.9. Tedarikçi Etik Data Paylaşımı (SEDEX)

2004 yılında kurulan Tedarikçi Etik Data Paylaşımı (Supplier Data Ethical Exchange-SEDEX), tedarik zinciri denetimlerine olanak veren bir sivil toplum örgütüdür. Tedarikçilerin üzerindeki yükleri hafifletmek ve küresel tedarik zincirlerinin etik performanslarının iyileştirmeleri yürütmek olmak üzere iki temel amacı vardır.¹⁰⁴

SEDEX'in en önemli faaliyeti üyelerin çalışan hakları, sağlık ve güvenlik, çevre ve iş etiği ile ilgili bilgilerini saklayabilecekleri, paylaşabilecekleri ve raporlayabilecekleri güvenli bir online veri tabanı sunmasıdır.

SEDEX'te üyelik A, AB ve B olmak üzere üç grupta olmaktadır: A grubu üyeleri satın alanlar, AB grubu üyeleri hem satın alan hem tedarikçiler, B grubu üyeleri ise sadece tedarikçiler oluşturmaktadır.

“Bu platform üyeleri sosyal sorumluluk denetim kurallarına göre denetlenmeyi ve denetlemeyi kabul etmişler demektir”.¹⁰⁵

2.3.10. İş Sosyal Uygunluk Girişimi

İş Sosyal Uygunluk Girişimi (Business Social Compliance Initiative-BSCI) 2003 yılında Dış Ticaret Birliği (Foreign Trade Association-FTA) tarafından küresel tedarik zincirindeki şirketlerin çalışma şartlarını iyileştirmek için kurulmuştur.

¹⁰³ Jacques Igalens and Martine Combemale, “Fair Labour Association Model”, **Management Models For Corporate Social Responsibility**, ed. Jan Jonker, Marco de Witte, Berlin, Springer, 2006, s. 181-182.

¹⁰⁴ SEDEX, “About Sedex,” (Çevrimiçi) <http://www.sedexglobal.com>, 01.03.2013.

¹⁰⁵ Taksim Danışmanlık, “SEDEX Nedir?,” (Çevrimiçi) <http://www.taksimdanismanlik.com>, 01.03.2013.

BSCI'nın temel amacı dünya genelindeki küresel tedarik zincirindeki çalışma koşullarını geliştirmektir.¹⁰⁶ Bu amaçla “BSCI Tedarik Kuralları”nı yayınlamıştır.

BSCI Tedarik Kuralları, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları ve Kadınlara Karşı Her Çeşit Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmeleri, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Çokuluslu Şirketler için OECD Kılavuzu gibi insan haklarını koruyan en önemli uluslararası çalışma standartlarına dayanmaktadır.¹⁰⁷

Buna göre; sendika ve toplu sözleşme hakkına saygı duyulmalı, ayrımcılık yapılmamalı, çocuk işçiliğine engel olunmalı, yasal asgari ve/veya sektör standartlarında ücret ödenmeli, çalışma saatleri ulusal yasalarla uyumlu olmalı ve düzenli çalışma saati 48 saati ve fazla çalışma süresi 12 saati aşmamalı, zorunlu çalıştırma ve disiplin cezaları olmamalı ve işyeri sağlıklı ve güvenli olmalıdır.

Ayrıca; çevreye saygı gösterilmeli, sosyal hesap verebilirlik politikası oluşturulmalı ve rüşvet ve yolsuzluğu karşı bir politika olmalıdır.

2.4. SEKTÖREL KODLAR

Bir sektör kodu, aynı sektörde faaliyet gösteren şirketlerin davranışına yönelik standartlar, kurallar ve öz düzenleme sağlayan sosyal sorumluluk ilkeleridir.¹⁰⁸ Sektörel kodlar işletme kodlarının aksine sektördeki şirketlerin uzlaşısını yansıtır. “Mesleki etik kodu, bir meslek grubunun ortak vicdanını içerir ve o grubun mensubu olduğu mesleğin ahlaki boyutlarını kabulünün belgesidir”.¹⁰⁹

Genellikle sektörel kodlar çalışanlarla ilgili hükümler içermemektedir. Bununla birlikte, küresel düzeyde, oyuncak, çay, spor ürünleri, perakende ve kimya sektörlerindeki dernekler, diğerlerinin yanı sıra, iş gücü hükümleri içeren kodlar geliştirmiştir. Atletik Ayakkabı Derneği (Athletic Footwear Association), Çay Tedarik Ortaklığı (Tea Sourcing Partnership), Sorumlu Bakım (Responsible Care)

¹⁰⁶ Business Social Compliance Initiative, “Principles of BSCI,” (Çevrimiçi) <http://www.bsci-intl.org>, 01.03.2013.

¹⁰⁷ Foreign Trade Association, **BSCI Tedarik Kuralları**, (Çevrimiçi) www.bsci-intl.org, 01.03.2013, s. 1.

¹⁰⁸ Zeki Parlak, **a.g.e.**, s. 198.

¹⁰⁹ Burak Murat Demirçivi, Mehmet Yeşiltaş, **Etik Kodları ve Turizm**, Ankara, Detay Yayıncılık, 2015, s. 10.

(kimya endüstrisi), Uluslararası Oyuncak Endüstrileri Konseyi (International Council of Toy Industries) ve Spor Malzemeleri Endüstrisi Dünya Federasyonu (World Federation of the Sporting Goods Industry) bu örgütlere örnektir.¹¹⁰ Bu tür kodlar çoğunlukla yasal olarak bağlayıcı değildir ancak bazen üyeliğin bir şartı olabilmektedir.

Ülkemizde de, Anayasa'nın 135.maddesi kapsamında kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları; belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak maksadı ile kamu tüzel kişilikleri kurabilmektedir.¹¹¹ Bu doğrultuda kurulan ve faaliyet gösteren sektörel kuruluşlar, meslek disiplini ve ahlâkını koruma maksadıyla 2000'li yıllardan itibaren sektörel kodlar yayınlamaya başlamışlardır. Türkiye Bankalar Birliği Yönetim Kurulu tarafından 26.07.2006 tarihinde kabul edilen “Bankacılık Etik İlkeleri” sektörel kodlara örnek gösterilebilir.¹¹² Benzer şekilde İstanbul Sanayi Odası (ISO) ve Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TSGD) 2001 yılında birlikte Sosyal Sorumluluk Şartnamesi hazırlamışlardır. “Hazırlanan şartnamenin giyim sanayiinde insan haklarının korunması ve çalışma hayatının düzenlenmesine yönelik olduğu ve ülkemiz yasal mevzuatı ve bu kapsamda uluslararası anlaşmalarla taraf olunan kurallar ile yabancı firmaların yayınladıkları standartları temel aldığı belirtilmektedir”.¹¹³

2.5. İŞLETME BAZINDA DÜZENLEMELER

İşletme kodları bireysel işletmeler tarafından tek taraflı olarak kabul edilen gönüllü girişimler olarak tanımlanmaktadır.

ILO; davranış kodlarını, şirketlerin belirli bir konuda nasıl davranacağı konusunda taahhütlerini içeren yazılı politika belgesi olarak tanımlamaktadır.

¹¹⁰ Hu Xiaoyong, **a.g.e.**, s. 17-18.

¹¹¹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 135.madde, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr>

¹¹² Türkiye Bankalar Birliği, “Bankacılık Etik İlkeleri”, (Çevrimiçi) <http://www.tbb.org.tr>, 27.03.2013.

¹¹³ Halis Yunus Ersöz, “İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişmesinde Meslek Kuruluşlarının Rolü,” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C:57, 2009, s. 116.

İşletmeler tarafından davranış kodları kabul edilmesinin çeşitli nedenleri vardır. Kamuoyunun baskısı, ahlaki standartlarını gösterme, tüketicileri bilgilendirme ve marka imajı bu nedenlerin başında gelmektedir. İşletmeler; küresel iş ortaklarının uygulamalarını etkilemek ve tüketicileri ürettikleri veya sattıkları mal ve hizmetlerin üretiminde izledikleri ilkeler hususunda bilgilendirmek amacıyla, değerlerini ve etik standartlarını beyan ettikleri davranış kuralları kabul ederler. Bazı işletmeler ise (medya, tüketici grupları gibi) kamuoyu baskısına ya da sendikaların, kamu otoritelerinin, paydaşların veya rakiplerin baskısına doğrudan cevap olarak davranış kuralları kabul etmektedirler.¹¹⁴

İşletme davranış kodları özellikle ABD menşeli çok uluslu işletmelerin kötü şöhretine cevap olarak 1970'lerin sonlarında ortaya çıkmıştır. Bu dönemdeki kodlarda, yaşanan yolsuzluk skandalları nedeniyle, şüpheli ödeme konuları ağırlıktadır. İşletme davranış kodlarının kabul edilmesine ilişkin kamuoyu baskısı 1980'lerde azalmış, 1990'larda ilgi yeniden artmıştır. Bu dönemdeki davranış kodlarının temel konuları işçi ve çevre sorunları olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerdeki emek piyasalarında kötüleşen koşullar ve bu koşulları düzeltmede işçilerin sınırlı çabası, farklı düzeyden birçok aktörün baskısını arttırmıştır. Ayrıca, uluslararası kuruluşlar, kamuoyu ve finansal piyasalar, çok uluslu şirketlerin ve tedarikçilerinin çalışanlara, doğal çevreye ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getireceklerine dair 'davranış ilkelerini' (codes of conduct) benimsemeleri için baskı yapmıştır".¹¹⁵ Çok taraflı ya da işletme düzeyinde davranış kodlarının çoğalması, bu baskılara cevap olmuştur.¹¹⁶

Çalışanlarla ilgili konulara yer veren davranış kodları kabul eden birçok işletme tanınmış markaya sahip, kurumsal imaja oldukça önem veren, ya yurtdışında üretim yapan ya da uluslararası alana yayılan tedarik zincirinin düğüm noktasındaki işletmelerdir. Bu tür işletmeler tarafından kod kabul edilmesinde temel motivasyon

¹¹⁴ European Commission, **ABC of the Main Instruments of Corporate Social Responsibility**, Luxembourg, Office For Official Publications of the European Communities, 2004, s. 8.

¹¹⁵ Sibel Yamak, **a.g.e.**, s. 153.

¹¹⁶ Ngai-Ling Sum and Pun Ngai, "Globalization and Paradoxes of Ethical Transnational Production: Code of Conduct In A Chinese Workplace," **Competition&Change**, V:9 (2), 2005, s. 185.

itibarlarını korumaktır.¹¹⁷ 2001 yılında OECD tarafından yapılan bir araştırmada bir örgütün itibarının korunması ve gelişmesi ile daha güçlü müşteri sadakati, bir kodun hayata geçirilmesine bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.¹¹⁸ Bunun yanı sıra, finansal dünyada, kurumsal sosyal sorumluluğun performans üzerinde olumlu etki yaptığına inanılmaktadır ve gönüllü davranış kodlarının kabul edilmesi bu inancın bir göstergesidir.¹¹⁹

İşletme kodları, özellikle işletme çok uluslu şirket haline geldiğinde ortaya çıkan hukuki boşlukları doldurmanın somut bir çabasıdır.¹²⁰

İşletme bazında davranış kodları, özellikle tekstil, hazır giyim, ayakkabı ve elektronik sektörlerinde yaygındır. Levi's ilk girişimde bulunan şirkettir ve ABD'deki çalışma şartları kötü işyeri (sweatshop) koşullarında çocuk işçi kullanımına ilişkin kamuoyu tepkisine cevaben, üretim süreçlerinde çocuk işçi kullanımını yasaklayan maddeleri de kapsayan kurallar kabul etmiştir.¹²¹

“Dünyanın en büyük 100 çokuluslu şirketi üzerinde yapılan bir araştırma bu şirketlerin 89'unun çalışma standartlarıyla ilgili yürütme ilkelerinin olduğunu ve bunların 79'unun tedarikçilerini de kapsadığını ortaya çıkarmıştır”.¹²²

Kurumsal bir davranış ya da etik kodun varlığı işletmenin bazı sorumluluklarının farkında olduğunu göstermektedir. Ancak; birçok işletme kodu, nasıl uygulanacağına dair bilgi içermediğinden bir göz boyama ve işletmeyi koruyan bir savunma aracı işlevindedir.¹²³ Molander; iyi yazılmış, güvenilir ve adil biçimde uygulanan bir etik kodun etiğe aykırı uygulamaları yok edebileceğini, ancak, etik kodların zayıf biçimde tasarlanmaları ve uygulanmaları durumunda ise onların

¹¹⁷ Rhys Jenkins, 2002, **a.g.e.**, s. 13.

¹¹⁸ Fiona McLeay, “Corporate Codes of Conduct and the Human Rights Accountability of Transnational Corporations: A Small Piece of a Larger Puzzle”, **Transnational Corporations and Human Rights**, ed. Olivier De Schutter, US, Hart Publishing, 2006, s. 221-222.

¹¹⁹ Thomas Clarke, **International Corporate Governance: A Comparative Approach**, London, Rotledge, 2007, s. 291.

¹²⁰ Rub van Tulder, Jeroen van Wijk, and Ans Kolk, “From Chain Liability to Chain Responsibility: MNE Approaches to Implement Safety and Health Codes in International Supply Chains,” **Journal of Business Ethics**, V:85 (2), 2009, s. 399.

¹²¹ Clare Ferguson, **A Review of UK Company Codes of Conduct**, UK, Social Development Division Report, 1998.

¹²² Deniz Kağrıoğlu, **a.g.e.**, s. 105.

¹²³ Max B. E. Clarkson, “A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance,” **Academy of Management Review**, V:20 (1), 1995, s. 95.

etkisiz olmakla birlikte işin kamuoyu ve toplumdaki güvenilirliğinin de azalacağını ifade etmiştir.¹²⁴ Bu nedenle; işletme kodlarının taşınması gereken asgari koşulları belirleme çalışmaları yapılmıştır. Avrupa Komisyonu; davranış kurallarının taşınması gereken özellikleri şu şekilde belirlemiştir:¹²⁵

- Ortak asgari standartları taşınması açısından davranış kuralları, ILO'nun temel ilkelerini ve OECD yönergeleri temeline oturtulmalıdır.

- Uygulamanın değerlendirilmesi ve kontrolü ile uyum sistemini içermelidir.

- Avrupa kurumlarındaki iyi uygulamalara yer vermelidir.

Buna göre; bir kodun, özellikle çok uluslu şirketlerde ve tedarikçilerinde çalışma koşullarının karşılanmasını sağlamada önemli bir rol oynayabilmesi için dört şarta sahip olması gerekir: Kod oluşturma sürecine çalışanların da katılımı, kodun ILO'nun temel ilkelerini minimum düzeyde içermesi ve yerel ihtiyaçları yansıtması, işletmenin koda gerçekten uyacağını taahhüt etmesi ve kodun nitelikli değerlendiriciler tarafından bağımsız değerlendirmeye açık olması.¹²⁶

“Son yıllarda işletmeler, piyasa değerlerine yansıtacağı düşüncesinden hareketle gönüllü olarak sosyal sorumluluk faaliyetlerini, düzenlemiş oldukları faaliyet raporlarında açıklamaktadırlar”.¹²⁷ Bunun yanı sıra sürdürülebilirlik raporlaması da işletmeler tarafından artan oranda gerçekleştirilmektedir. İşletmeler, faaliyet raporlarının yanı sıra, basılı ya da elektronik ortamda sürdürülebilirlik raporları yayımlamaktadırlar. “Bazı işletmeler ise, faaliyet raporlarının içerisinde, sürdürülebilirlik ile ilgili faaliyetleri hakkında paydaşlarını bilgilendirmektedirler”.¹²⁸

¹²⁴ Earl A. Molander, “A Paradigm for Design, Promulgation and Enforcement of Ethical Codes,” **Journal Of Business Ethics**, V: 6 (8), 1987, s. 631'den aktaran Burak Murat Demirçivi, Mehmet Yeşiltaş, **Etik Kodları ve Turizm**, Ankara, Detay Yayıncılık, 2015, s. 96.

¹²⁵ European Commission, **Communication From the Commission Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development**, Brussels, Commission of the European Communities, 2002, s. 14.

¹²⁶ Jill Murray, **Corporate Codes of Conduct and Labour Standards**, ILO Working Paper, (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org>, 27.03.2009.

¹²⁷ David Hackston ve Markus J. Milne, “Some Determinants of Social and Environmental Disclosures in New Zealand Companies,” **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, V: 9 (1), 1996, s. 78.

¹²⁸ Saim Önce, Ahmet Onay ve Gül Yeşilçelebi, “Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlaması ve Türkiye'deki Durum”, **Journal of Economics, Finance and Accounting**, V: 2 (2), 2015, s. 230-252.

Avrupa Birliği düzeyinde; Komisyon'un sosyal sorumluluk ile ilgili Yeşil Kitabına cevaben Avrupa Parlamentosu tarafından böyle bir sosyal rapor yayınlama zorunluluğu getirilmesi önerilmiştir. ¹²⁹ Bu doğrultuda “Avrupa Komisyonu, raporlamayı hukuki bir çerçeve ile zorunlu hale getiren ve “uygula, uygulayamıyorsan açıkla” politikasının esas alındığı bir çalışma yürütmektedir”.¹³⁰

Avrupa Birliği'ne aday bir ülke olan ülkemizde de Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) kararları uyarınca, Borsa İstanbul'da (BIST) işlem gören şirketler, işlemlerini, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine uygun olarak açıklamaktadırlar. Kurumsal yönetim ilkelerinin üçüncü bölümü “Menfaat Sahipleri” başlığını taşımaktadır. Bu başlık altında “menfaat sahibi, işletmenin hedeflerine ulaşmasında ve faaliyetlerinde herhangi bir ilgisi olan bir kimse, kurum veya çıkar grubu olarak tanımlanmakta ve pay sahipleri ile birlikte çalışanları, alacaklıları, müşterileri, tedarikçileri, sendikaları, çeşitli sivil toplum kuruluşlarını, devleti ve potansiyel tasarruf sahiplerini içerdiği”¹³¹ belirtilmektedir. Ayrıca, yine aynı başlık altında, etik kurallar ve sosyal sorumluluk maddelerine de yer verilmektedir. Etik kurallar maddesinde, şirketin faaliyetlerinin etik kurallar çerçevesinde yürütüleceği; sosyal sorumluluk maddesinde ise şirketin sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı olacağı, etik kurallara uyacağı ve bu konulardaki politikalarını kamuya açıklayacağı belirtilmektedir.¹³²

¹²⁹ Jean-Pierre Segal, André Sobczak and Claude-Emmanuel Triomphe, **Corporate Social Responsibility and Working Conditions**, Ireland, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003, s. 23.

¹³⁰ TİSK, **Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlaması Ulusal İnceleme Raporu**, 2016, s. 34.

¹³¹ Sermaye Piyasası Kurulu, **Kurumsal Yönetim İlkeleri**, 2003, s.5.

¹³² Sermaye Piyasası Kurulu, **a.e.**, s. 36.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÇALIŞANLARA YÖNELİK KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK: BIST100 ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1.1.Amaç

Araştırmanın amacı, Türkiye’de çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının ve raporlamasının, BIST100 şirketleri özelinde, niteliksel ve niceliksel olarak ortaya konmasıdır.

Araştırma kapsamında, BIST100’de işlem gören şirketlerin yıllık faaliyet raporlarının incelenmesi suretiyle çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk konusundaki uygulamaların analiz edilmesi amaçlanmaktadır.

3.1.2. Kapsam

Araştırmanın kapsamını Borsa İstanbul BIST100 endeksine kayıtlı şirketler oluşturmaktadır.

Örneklemin seçiminde, BIST100 endeksinde işlem gören şirketlerin işlem hacimlerinin genişliği, farklı sektörlerden şirketlerden oluşması, güncel uygulamaları takip etme olanaklarının yüksek olması dikkate alınmıştır.¹

3.1.3. Örneklem

01.01.2006-31.12.2015 arasında en az bir çeyrekte BIST100 endeksinde işlem görmüş şirketler araştırma kapsamına alınmıştır. Örneklem belirlenirken şu kriterler göz önünde bulundurulmuştur:

- Sadece İstanbul Borsası’nda işlem gören işletmeler göz önüne alınmıştır.
- 2006-2015 arasında en az bir çeyrekte BIST100’de işlem görmüş işletmeler göz önüne alınmıştır.

¹ M.Suphi Orhan, Murat Serçemeli, “İç Denetim Stratejisinde Sürekli Denetimin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma,” **Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı:1 (Bahar 2015), s. 91.

- Faaliyet raporlarının yanı sıra sürdürülebilirlik raporları ve kurumsal sosyal sorumluluk raporları da incelenmiştir.

Bu bağlamda 48 şirketin 10 yıllık süreçte en az bir çeyrekte BIST100 endeksinde işlem gördüğü tespit edilmiştir. 48 işletmeden 5'inin faaliyet raporlarına ulaşılammış ve bu nedenle araştırma örnekleme 43 işletmeden oluşmuştur. Bazı işletmeler arşiv bölümünde geçmiş yıl raporlarına yer verirken, bazıları eski raporlara yer vermemiştir. Bu nedenle yıllar itibariyle yapılan analizlerde; 2006 yılında 34, 2007 yılında 38 ve 2008-2015 yılları arasında 43 işletmenin yayınladıkları raporlar incelenmiştir. Buna göre araştırmaya dahil edilen işletmeler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Araştırmada; bu 43 firmanın yıllık faaliyet raporları ve varsa sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporlarından faydalanarak çalışanlara yönelik açıklamalar, çalışan sayısı, sektör ve yıl esas alınarak incelenmiştir.

Örnekleme yer alan şirketler, Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP)'ın sektör sınıflandırması² kullanılarak sınıflandırılmıştır. İncelenen 43 şirket 8 sektör altında toplanmıştır. Buna göre; araştırmada yer alan 43 şirketin %37.2'si mali kuruluşlar, %41.9'u imalat sanayi sektörlerinde faaliyette bulunmaktadır. Ayrıca; elektrik, gaz ve su (%4.7); toptan ve perakende ticaret, otel ve lokantalar (%4.7); ulaştırma, haberleşme ve depolama(%4.7); teknoloji (%2.3), inşaat ve bayındırlık (%2.3) ile madencilik (%2.3) sektörlerinde faaliyet gösteren şirketler örnekleme yer almaktadır. 43 işletmenin 34'ü (%79,1'i) mali kuruluşlar ve imalat sanayi şirketlerinden oluşmaktadır.

Bunların alt sektörlerle göre dağılımına bakıldığında; araştırmada yer alan 16 mali kuruluşlar sektöründeki şirketin %43.8'i banka ve özel kuruluş, %50'si holding ve yatırım şirketi ve %6.2'si gayrimenkul ve yatırım ortakları alt sektörlerinde faaliyette bulunmaktadır. Araştırmada yer alan 18 imalat sanayii şirketinin %33.3'ü metal eşya, makine ve gereç yapımı, %33.3'ü kimya, petrol kauçuk ve plastik ürünler, %11.1'i gıda, içki, tütün, %11.1'i metal ana sanayi türünde hizmet

² KAP, "Sektörler", (Çevrimiçi) <http://www.kap.gov.tr>, 07.11.2013.

vermektedir. Ayrıca; kağıt ve kağıt ürünleri, basım ve yayın (%5.6) ile taş ve toprağa dayalı sanayi (%5.6) türünde hizmet veren birer şirket de örnekleme de yer almıştır.

Tablo 1: Araştırmaya Dahil Edilen Şirketler

No	Firma Adı	No	Firma Adı
1	Akenerji	23	Kartonsan
2	Akbank	24	Koç Holding
3	Aksa Akrilik	25	Migros
4	Alarko Holding	26	Otokar
5	Anadolu Efes	27	Park Elektrik
6	Arçelik	28	PETKİM
7	Aselsan	29	Sabancı Holding
8	Aygaz	30	Advansa SASA
9	Bagfaş	31	Şekerbank
10	Doğan Holding	32	Şişe Cam
11	Doğuş Otomotiv	33	Türkiye Sınai Kalkınma Bankası
12	Eczacıbaşı İlaç	34	Tofaş
13	Enka İnşaat	35	Trakya Cam
14	Ereğli Demir	36	Turkcell
15	Ford Otosan	37	Tüpraş
16	Garanti Bankası	38	THY
17	Gsd Holding	39	Ülker
18	İhlas Holding	40	Vestel
19	İş Bankası	41	Vakıflar Bankası
20	İş GMYO	42	Yapı ve Kredi Bankası
21	Kardemir	43	Zorlu Enerji
22	Karsan Otomotiv		

Örneklemdaki şirketlerin %39.5'unun 10.000 ve üstü çalışanı vardır. Bunu sırasıyla, %34.9 ile 1000-4999 arası, %18.6 ile 0-999 arası ve %7 ile 5000-9999 arası çalışanı olan şirketler izlemektedir.

Araştırma kapsamındaki işletmeler ve incelenen raporların detaylı listesi EK 1'de yer almaktadır.

3.1.4. Değişkenler

Araştırmanın bağımsız değişkenleri sektör, ölçek ve yıldır. Bağımlı değişkenler ise işletmelerin faaliyet raporlarında insan kaynakları uygulamalarına yer verdiği başlık türü, işletmelerin yayınladıkları sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk rapor sayısı ve çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk göstergelerinden oluşmaktadır.

3.1.5. Prosedür

3.1.5.1. Veri Toplama Yöntemi

“İşletme ile paydaşlar arasındaki iletişimi, işletme tarafından yayınlanan faaliyet raporları, sosyal sorumluluk raporları gibi periyodik raporlar sağlamaktadır”.³ Araştırmada, farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerin 2006-2015 yılları arasında yayınladıkları faaliyet, sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporlarından veri toplanmıştır. Analizde kullanılan veriler doküman incelemesi yoluyla elde edilmiştir. Söz konusu veriler 01.01.2006 ve 31.12.2015 tarihleri arasında en az bir çeyrekte BIST100 endeksinde yer alan şirketlerin ilgili dönemde yayınladıkları faaliyet raporlarından ve varsa sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporlarından elde edilmiştir. Bu kapsamda kullanılan ikincil veriler internette yayınlanan raporlardan temin edilmiştir. Raporlar, işletmelerin kendi internet sitelerinden toplanmıştır. Raporlara doğrudan işletmelerin internet sayfalarından ulaşılamayan işletmeler örneklem içine dahil edilmemiştir. Çalışma, söz konusu faaliyet raporlarında yer alan açıklamalara bağlı olarak yapılmış; raporlar, sosyal sorumluluk kriterlerinin varlığının saptanmasına yönelik olarak ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir.

³ Ümit Gücenme Gençoğlu, Alp Aytaç, “Kurumsal Sürdürülebilirlik Açısından Entegre Raporlamanın Önemi ve BIST Uygulamaları,” **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı 72, Ekim 2016, s. 54.

3.1.5.2. İnsan Kaynakları İle İlişkili Başlık Tercihi

Başlık analizi iki kısımdan oluşmaktadır. İlk olarak, işletmelerin faaliyet raporlarında insan kaynakları uygulamalarına hangi başlık altında yer verdiği incelenmiştir.

Bu araştırma, işletmelerin faaliyet raporlarının bölüm adlarında kullanılan anahtar kelimelerin trendini belirlemek için kullanılmıştır. Çünkü başlıkta kullanılan anahtar kelimeler içerikteki ana temayı göstermektedir. Metin başlığı metnin anlamını iletmede önemli bir rol oynamaktadır.⁴ Bu nedenle, faaliyet raporları başlıklarında kullanılan anahtar kelimelerdeki değişimler işletmelerin çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluğa ve insan kaynakları uygulamalarına hangi açıdan odaklandıklarını göstermektedir.

Faaliyet raporlarında insan kaynakları ile ilgili uygulamalara farklı başlıklar altında yer verilmiştir. Sermaye Piyasası Kurulu'nun 2003 yılında kabul ettiği Kurumsal Yönetim İlkeleri gereği faaliyet raporlarında "Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu"nun yer alması zorunludur. Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu içinde insan kaynakları politikası başlığı da yer almalıdır. Bu nedenle faaliyet raporlarının hepsinde insan kaynakları politikasına ilişkin bilgi verilmektedir. Bunun yanı sıra birçok işletme insan kaynakları uygulamalarına faaliyet raporları içinde ayrıca farklı başlıklar altında yer vermektedir. Örneğin; "İnsan Kaynakları", "İnsan Kaynakları Uygulamaları", "Çalışanlarımız", "Çalışma Hayatı", "Faaliyetlerimiz", "Sürdürülebilirlik", "Endüstri İlişkileri", "Organizasyonel Yapı" vb faaliyet raporlarının içindekiler kısmında kullanılan başlıklardan bazılarıdır. Araştırmada incelenen faaliyet raporlarında çok farklı başlıklara rastlanmıştır. Sonuçları düzenleyebilmek adına başlıklar şu şekilde sınıflandırılmıştır: "Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu", "İnsan Kaynakları", "Faaliyetler" ve "Sürdürülebilirlik". Tablo 2, bu dört başlık altında yer verilen farklı alt başlıkları göstermektedir.

Bu kapsamda Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu, İnsan Kaynakları, Faaliyetler ve Sürdürülebilirlik gibi başlıklarda kullanılan anahtar terimler, başlık

⁴ Paul T. Bruemmer, "Choose Your Words With Care," (Çevrimiçi) <http://www.clickz.com>, 18.01.2014.

analizi için anahtar kodlar olarak kullanılmıştır. Bir işletmenin insan kaynaklarına ilişkin uygulamalarına sadece “kurumsal yönetim ilkelerine uyum raporu” altında yer vermesi sınırlı bilgi ve uygulamanın göstergesi olabilir. Ancak işletme faaliyet raporu içinde insan kaynakları uygulamalarına farklı bir başlık ayırdı ise bu, işletmenin daha detaylı bilgi sunduğunu gösterebilir.

İkinci olarak işletmelerin faaliyet raporlarının yanı sıra sürdürülebilirlik raporu ya da kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlayıp yayınlamadıklarına da bakılmıştır. Sürdürülebilirlik raporlaması genellikle finansal raporlamaya ek olarak bağımsız sürdürülebilirlik raporlarının basılı olarak veya internette yayınlanması ile rapor kullanıcılarının bilgilendirilmesi şeklinde yürütülür⁵. Bunun dışında bazı işletmeler, faaliyet raporlarının içinde, sürdürülebilirlik ile ilgili faaliyetleri hakkında paydaşlarını bilgilendirmektedirler. Bu çalışma ile işletmelerin insan kaynakları açısından sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin eğilimleri incelenmiştir. Örneğin; Garanti Bankası insan kaynaklarına ilişkin uygulamalarını 2006-2009 yılları arasında sadece faaliyet raporunda yer verirken, 2010 yılından itibaren faaliyet raporunun yanı sıra sürdürülebilirlik raporu da yayınlamaya başlamıştır.

3.1.5.3. Çalışanlara Yönelik Sosyal Sorumluluk Göstergeleri

Birleşmiş Milletler, Social Accountability International, GRI gibi çeşitli uluslararası örgütler ve sivil toplum kuruluşları işletmelerin sosyal sorumluluk performanslarını ölçmek için göstergeler dizisi geliştirmişlerdir.

Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk göstergeleri; amacına ve uygulamasına bağlı olarak çok farklı biçimlerde gösterilebilir. Azapagic ve Perdan göstergeleri kalitatif ve kantitatif olmak üzere iki gruba ayırmıştır.⁶ Kantitatif göstergeler, sayı, yüzde açısından ölçülebilen göstergelerdir. Sendikali veya toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı, çalışan başına düşen eğitim saati gibi değişkenler

⁵ Hakan Cavlak ve Yasin Cebeci, “Kurumsal Raporların İncelenmesi ve Karşılaştırılması”, **Journal of Research in Business**, 3 (1) , 53-76, s. 66.

⁶ A. Azapagic ve S. Perdan, “Indicators of Sustainable Development for Industry: A General Framework,” **Trans IChemE**, V:78 (B), 2000, (Çevrimiçi) <http://ac.els-cdn.com> , s. 248.

kantitatif göstergelere örnektir. Ancak her gösterge kantitatif değildir.⁷ Kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin göstergelerin bir çoğu genellikle hem kalitatif hem de kantitatif olarak açıklanmaktadır. Örneğin; sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlama sorumluluğuna ilişkin olarak “sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlıyoruz” ifadesi kalitatif iken, işletmede meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, kayıp gün ve devamsızlık oranları kantitatif göstergelere örnektir.

Tablo 2: Faaliyet Raporları Başlık Sınıflandırması

Kurumsal Yönetim Raporu	İnsan Kaynakları	Faaliyetler	Sürdürülebilirlik
Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu	- İnsan Kaynakları Uygulamaları - İnsan Kaynakları (Yönetimi) - Çalışanlar - Çalışan Profili - İnsan Kaynakları Politikamız - İşgücü - Çalışma Hayatı - Toplu Sözleşme ve Personel İle İlgili Diğer Bilgiler - Endüstri İlişkileri - Eğitim - Ücret Politikası ve Haklar - İnsan Kaynakları, yönetim Kurulu ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Haklar - İş Güvenliği, İşçi Sağlığı ve Çevre İle İlgili Faaliyetler	- Sosyal ve Endüstriyel Faaliyetler - Faaliyetimize İlişkin Diğer Bilgiler - Değerlendirme - Organizasyon Yapısı - Küresel Organizasyon	- Sürdürülebilirlik - Sürdürülebilir Büyüme ve Sosyal Sorumluluk - Sürdürülebilir Gelişim - Kurumsal Yönetim

Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk göstergelerini belirlemek amacıyla, tezin ikinci bölümünde yer verilen uluslararası örgüt ve sivil toplum kuruluşları düzenlemeleri gözden geçirilerek bir gösterge listesi hazırlanmıştır. Tablo 3’de araştırmada kullanılan temel kriterler ve göstergeleri ile bu kriterlerin kaynakları verilmektedir.

⁷ Azapagic, s. 248.

Bu kapsamda, işletmelerin internet aracılığıyla halka duyurdukları faaliyet raporları ve varsa kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik raporlarında yer verdikleri göstergelerdeki değişimler incelenerek işletmelerin stratejilerindeki değişimler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu gruptaki örnek raporlar da 2006-2015 yılları arasındakilerden toplanmıştır.

Bu kapsamda, araştırma kapsamındaki 43 işletmenin yayınladığı 497 rapor incelenmiştir. İnceleme kapsamında her bir firmanın 2006-2015 dönemindeki 10 yıl için ayrı ayrı faaliyet raporlarında içerik analizi yapılmıştır.

3.1.5. Veri Analizi Yöntemi

Araştırmada, örneklemdeki 43 işletmenin 2006-2015 yıllarını kapsayan 10 yıllık bir zaman periyodunda tercih ettikleri faaliyet raporu başlık türü, sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlama eğilimleri ve açıklama yaptıkları gösterge sayıları kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan veri seti 416 gözlemi kapsamaktadır.

Şirketlerin faaliyet, sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporlarından elde edilen verilerin yıllara, sektörlere ve çalışan sayılarına göre değişimleri betimsel bir çalışma ile ortaya konmuş olup veriler istatistiki olarak analiz edilmiştir. İçerik analizini yürütmek için, metin içindeki belirli ifadelerin varlığı ve anlamları sayısallaştırılmış ve araştırılmıştır.

Betimleyici istatistikler, bağımlı değişkenler olan işletmelerin faaliyet raporlarında insan kaynakları uygulamalarına yer verdiği başlık türü, işletmelerin yayınladıkları sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk rapor sayısı ve çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk göstergelerin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. ANOVA analizi ile değişkenler arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönü korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Son olarak, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan toplam gösterge puanı üzerindeki etkisini tanımlamada regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Göstergeler ve Kaynakları

Kriterler	Göstergeleri	Kaynak
Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkına saygı	Sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı.	➤ ILO Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Deklarasyonu ➤ BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ➤ İşletmeler İçin Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Normları ➤ OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi ➤ SA8000 ➤ Küresel Sullivan İlkeleri ➤ Temiz Giysiler Kampanyası ➤ İş Sosyal Uygunluk Girişimi ➤ Adil Giyim Vakfı İyi Çalışma Koşulları Kuralları ➤ Etik Ticaret Girişimi Temel Yasası ➤ Adil Emek Birliği İşyeri Davranış Kodu
	Sendika/toplu sözleşme varlığı.	
	Sendikalı çalışan bulunmamaktadır.	
	Sendikalı/toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı.	
Zorunlu çalışmanın önlenmesi	Her türlü zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması.	➤ ILO Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Deklarasyonu ➤ BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ➤ İşletmeler İçin Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Normları ➤ OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi ➤ SA8000 ➤ Temiz Giysiler Kampanyası ➤ Adil Giyim Vakfı İyi Çalışma Koşulları Kuralları ➤ İş Sosyal Uygunluk Girişimi ➤ Etik Ticaret Girişimi Temel Yasası ➤ Adil Emek Birliği İşyeri Davranış Kodu
Çocuk işçiliği	Çocuk çalıştırılmasının ortadan kaldırılması.	➤ ILO Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Deklarasyonu ➤ BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ➤ İşletmeler İçin Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Normları ➤ OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi ➤ SA8000 ➤ Küresel Sullivan İlkeleri ➤ Temiz Giysiler Kampanyası ➤ İş Sosyal Uygunluk Girişimi ➤ Adil Giyim Vakfı İyi Çalışma Koşulları Kuralları ➤ Etik Ticaret Girişimi Temel Yasası ➤ Adil Emek Birliği İşyeri Davranış Kodu
Fırsat eşitliği	Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaması.	➤ ILO Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Deklarasyonu ➤ BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ➤ OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi ➤ Avrupa Birliği Yeşil Kitabı ➤ SA8000 ➤ Küresel Sullivan İlkeleri ➤ Temiz Giysiler Kampanyası ➤ CAUX Yuvarlak Masa İlkeleri ➤ İş Sosyal Uygunluk Girişimi
	Ayrımcılık ile ilgili şikayet alınmamıştır.	

	Cinsiyet, yaş grubu gibi kategorilere göre çalışan dağılımı.	➤ Adil Giyim Vakfı İyi Çalışma Koşulları Kuralları ➤ Etik Ticaret Girişimi Temel Yasası ➤ Adil Emek Birliği İşyeri Davranış Kodu
Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları	Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlama.	➤ İşletmeler İçin Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Normları ➤ OECD Çokuluslu İşletmeler Rehberi ➤ Avrupa Birliği Yeşil Kitabı ➤ SA8000 ➤ Küresel Sullivan İlkeleri ➤ CAUX Yuvarlak Masa İlkeleri ➤ İş Sosyal Uygunluk Girişimi ➤ Adil Giyim Vakfı İyi Çalışma Koşulları Kuralları ➤ Etik Ticaret Girişimi Temel Yasası ➤ Adil Emek Birliği İşyeri Davranış Kodu
	Sağlık ve güvenliğe yönelik eğitim.	
	İş kazası, meslek hastalığı, kayıp gün veya devamsızlık sayıları.	
Adil ücret	Çalışanlara uygun ücretin verilmesi.	➤ İşletmeler İçin Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Normları ➤ SA8000 ➤ Küresel Sullivan İlkeleri ➤ CAUX Yuvarlak Masa İlkeleri ➤ Temiz Giysiler Kampanyası ➤ İş Sosyal Uygunluk Girişimi ➤ Adil Giyim Vakfı İyi Çalışma Koşulları Kuralları ➤ Etik Ticaret Girişimi Temel Yasası ➤ Adil Emek Birliği İşyeri Davranış Kodu
	Ücret harici yan haklar.	
Yönetime katılma	Çalışanların bilgilendirilmesi ve işletme içinde iyi bilgi akışı sağlanması.	➤ Avrupa Birliği Yeşil Kitabı ➤ CAUX Yuvarlak Masa İlkeleri
	Öneri sistemlerinin oluşturulması.	
Eğitim ve kariyer olanakları	Eğitim programları uygulanması.	
	Yıllık kişi başına uygulanan eğitim saati.	➤ Avrupa Birliği Yeşil Kitabı ➤ CAUX Yuvarlak Masa İlkeleri
	Kariyer planlaması yapılması / Kariyer fırsatları sunulması.	
İfade özgürlüğü	Şikayet kanallarının varlığı.	
	Özgür konuşma ortamı sağlama.	➤ CAUX Yuvarlak Masa İlkeleri
İş-aile hayatı dengesi	Çalışanların iş-aile-boş zaman dengesinin sağlanması.	
	Doğum izni sonrası işe dönen çalışan sayısı.	➤ Avrupa Birliği Yeşil Kitabı

3.2. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.2.1. Betimleyici İstatistikler

3.2.1.1. Anahtar Kelimeler ve Rapor Türü

Anahtar kelime seçimi incelemesinde, örnekleme yer alan faaliyet raporlarının içindekiler kısmı incelenmiş ve insan kaynaklarına ilişkin bilgilerin hangi başlıklar altında verildiğine bakılmıştır. Ayrıca, işletmelerin faaliyet raporlarının yanı sıra kurumsal sosyal sorumluluk raporu ve sürdürülebilirlik raporu yayınlama oranları da incelenmiştir. İnceleme; yıllar itibarıyla genel olarak, sektörlere göre ve işletme ölçeğine göre yapılmıştır.

3.2.1.1.1. Yıllar İtibarıyla Değişim

Ülkemizde Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK) kararları uyarınca, İstanbul Borsası'nda (BİST) işlem gören şirketler, işlemlerini, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine uygun olarak yürüttüklerini "Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu" başlığı altında açıklamakla yükümlüdürler. Bu doğrultuda incelenen faaliyet raporlarının tamamında bu başlık yer almaktadır. Bu nedenle insan kaynakları uygulamalarına sadece Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu'nda yer veren firmalar tabloda ayrıca gösterilmektedir. 2006-2015 yılları arasında tercih edilen faaliyet raporu başlıklarına ilişkin rakamlar EK-2'de verilmektedir.

Tablo 4, yıllara göre faaliyet raporlarında tercih edilen başlık türlerinin ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; faaliyet raporlarında "Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu" ve "Faaliyetler" başlıklarının tercih edilme sıklığı 2006'dan 2015'e kadar düşüş gösterirken, "İnsan Kaynakları" ve "Sürdürülebilirlik" başlıklarının tercih edilme sıklığı artış göstermiştir. 2006 yılında işletmeler tarafından tercih edilme sıklığı en yüksek başlık türünün "Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu" olduğu görülürken (ort. %38), 2016 yılında en yüksek sıklık oranına "İnsan Kaynakları" başlığının sahip olduğu görülmektedir. (ort. %49)

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler: Yıllara Göre Başlık Analizi

	Kurumsal Yönetim Raporu		İnsan Kaynakları		Faaliyetler		Sürdürülebilirlik	
Yıl	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS
2006	38	0,49	29	0,46	29	0,46	3	0,17
2007	37	0,49	39	0,50	21	0,41	3	0,16
2008	30	0,46	37	0,49	23	0,43	9	0,29
2009	30	0,46	37	0,49	26	0,44	7	0,26
2010	30	0,46	51	0,51	9	0,29	9	0,29
2011	23	0,43	49	0,51	12	0,32	16	0,37
2012	21	0,41	51	0,51	12	0,32	16	0,37
2013	19	0,39	49	0,51	14	0,35	19	0,39
2014	23	0,43	47	0,50	14	0,35	16	0,37
2015	19	0,39	49	0,51	9	0,29	23	0,43
p	0.42		0.54		0.13		0.07	
*p < .05 **p < .001								

Şirketlerin insan kaynakları politikalarının paylaşılması, kamuoyunun kararlarını etkileyen önemli bir araçtır.⁸ Ülkemizde 2006-2015 yılları arasındaki değişime bakıldığında; 2006 yılında insan kaynakları uygulamaları için ayrı bir başlık altında yer verme eğiliminin düşük olduğu, ayrı bir başlık altında verildiğinde ise “Faaliyetler” ve “İnsan Kaynakları” başlıklarının tercih edildiği görülmektedir. “Sürdürülebilirlik” başlığının ise oldukça az tercih edildiği görülmektedir. Ancak 2015’e gelindiğinde farklı bir tablo göze çarpmaktadır. Artık işletmeler insan kaynaklarına ilişkin uygulamalarına “İnsan Kaynakları” başlığında yer vermektedir. “Faaliyetler” başlığı altında ve sadece “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” içinde yer verme eğilimi azalmıştır. Buna karşılık “Sürdürülebilirlik” başlığı tercihi %20’lik bir artış göstermiştir.

⁸ Kobirate, **İMKB-100 İMKB-30 ve İMKB- 100'deki XKUR Firmalarına Yönelik Kurumsal Yönetim Araştırma Raporu**, 2012, s. 77.

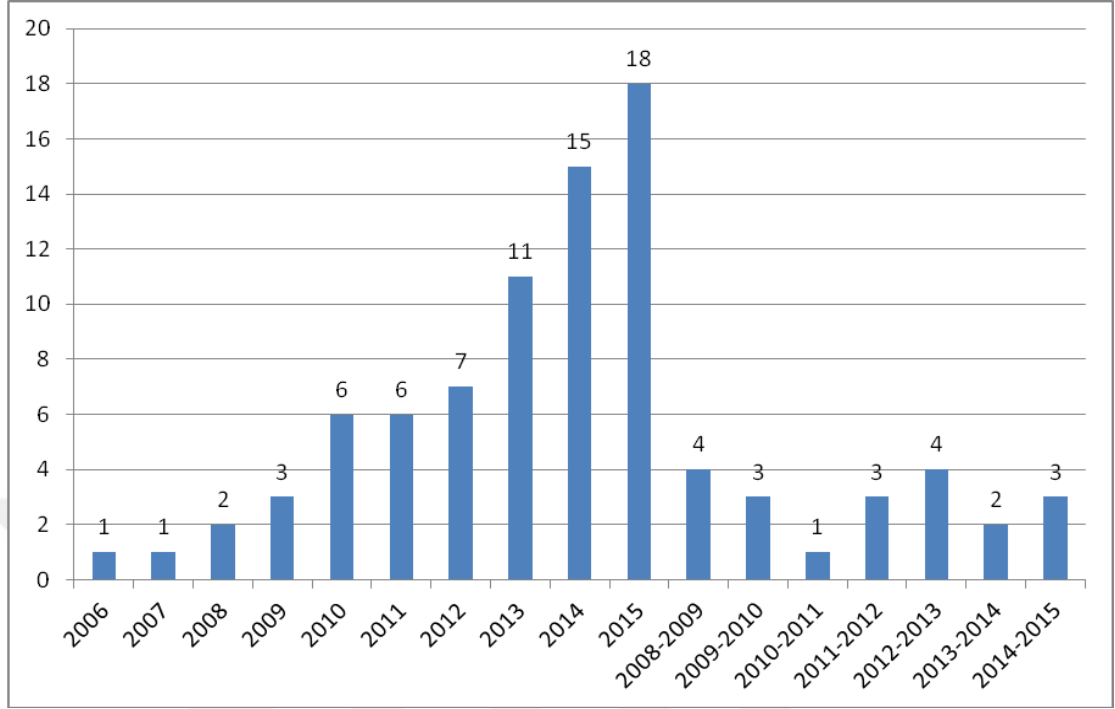
Tablo 5: Tanımlayıcı İstatistikler: Yıllara Göre Rapor Analizi

	Sürdürülebilirlik Raporu		Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu	
Yıl	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS
2006	3	0,17	0	0,00
2007	5	0,23	0	0,00
2008	12	0,32	5	0,21
2009	19	0,39	7	0,26
2010	21	0,41	7	0,26
2011	23	0,43	7	0,26
2012	30	0,46	7	0,26
2013	40	0,49	7	0,26
2014	47	0,50	5	0,21
2015	51	0,51	2	0,15
p	0.00		0.70	
*p < .05 **p < .001				

Çalışmada, ayrıca, işletmelerin 2006-2015 yılları arasında faaliyet raporlarının yanı sıra sürdürülebilirlik raporu ya da kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlama eğilimleri de incelenmiştir.

Tablo 5, yıllar itibariyle yayınlanan sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporları ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistiklerini göstermektedir. Tabloda; sürdürülebilirlik raporu yayınlanma sıklığı 2006'dan 2015'e kadar sürekli artış gösterdiği görülmektedir (sırasıyla; %3 ve %51). Kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlama sıklığı ise yıllar itibariyle artış göstermesine rağmen sürdürülebilirlik raporu sıklığı ile kıyaslandığında oldukça düşük olduğu görülmektedir.

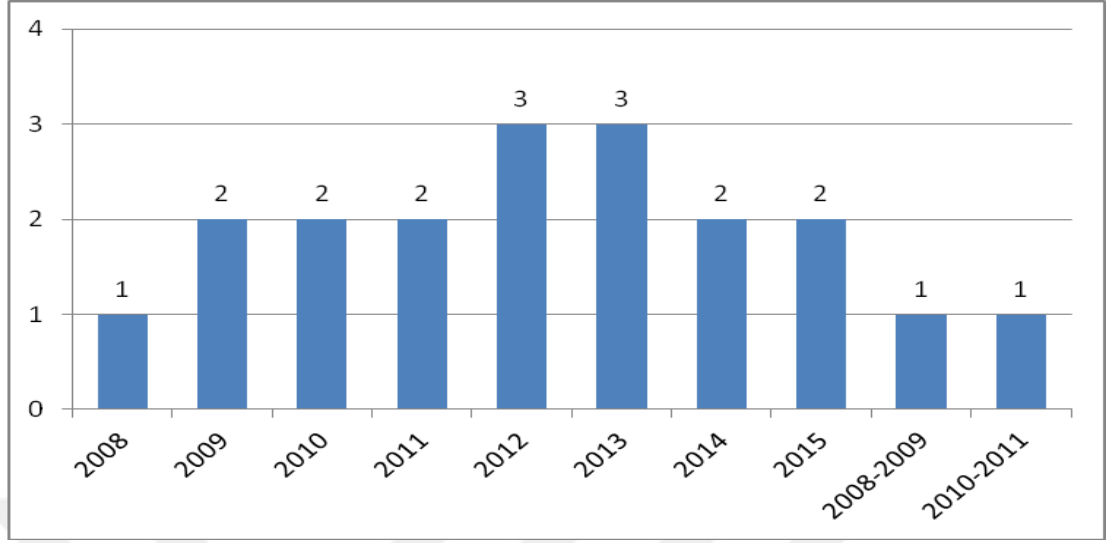
Grafik 3.1. ve Grafik 3.2., sırasıyla, yıllar itibariyle yayınlanan sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporu sayılarını göstermektedir. Grafiklerden de görülebileceği gibi, sürdürülebilirlik raporlarının sayısı bütün bu yıllar boyunca kurumsal sosyal sorumluluk raporlarından fazladır. Yıllar itibariyle sürdürülebilirlik raporları aracılığıyla ekonomik faaliyetlerinin yanı sıra çevresel ve sosyal faaliyetlerini kamuoyuna açıklamayı tercih eden şirket sayısı artmaktadır. Örneklem içindeki işletmelerden 2006 yılında sadece 1 işletme sürdürülebilirlik raporu yayınlamışken, 2015 yılında rapor yayınlayan işletme sayısı 18'e çıkmaktadır. Bu da göstermektedir ki, yıllar itibariyle yayınlanan sürdürülebilirlik raporlarının sayısı artmakta ve her geçen gün sosyal sorumluluk anlayışı daha fazla işletme tarafından dikkate alınmaktadır.



Grafik 3.1: Yıllar İtibariyle Sürdürülebilirlik Rapor Sayısı.

Yayınlanan sürdürülebilirlik raporlarının 1 yıllık veya 2 yıllık dönemler bazında hazırlandığı görülmektedir. Grafikten de görüleceği üzere, işletmelerin çoğunluğu 1 yıllık rapor hazırlama eğilimindedir. 1 yıllık dönemi kapsayan raporlar dikkate alındığında 2006 dönemini kapsayan 1, 2007 dönemini kapsayan 1, 2008 dönemini kapsayan 2, 2009 dönemini kapsayan 3, 2010 dönemini kapsayan 6, 2011 dönemini kapsayan 7, 2012 dönemini kapsayan 11, 2013 dönemini kapsayan 11, 2014 dönemini kapsayan 15 ve 2015 dönemini kapsayan 18 rapor yayınlanmıştır. 2 yıllık dönemi kapsayan raporlar dikkate alındığında ise 2008-2009 dönemlerini kapsayan 4, 2009-2010 dönemlerini kapsayan 3, 2010-2011 dönemlerini kapsayan 1, 2011-2012 dönemlerini kapsayan 3, 2012-2013 dönemlerini kapsayan 4, 2013-2014 dönemlerini kapsayan 2 ve 2014-2015 dönemlerini kapsayan 3 rapor yayınlanmıştır.

Benzer durum kurumsal sosyal sorumluluk raporları için de geçerlidir. 1 yıllık dönemi kapsayan raporlar dikkate alındığında 2008 yılında 1; 2009, 2010 ve 2011 yıllarında 2; 2012 ve 2013 yıllarında 3, 2014 ve 2015 yıllarında 2 işletme kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlanmıştır. 2 yıllık dönemi kapsayan raporlar dikkate alındığında ise 2008-2009 dönemlerini kapsayan 1, 2010-2011 dönemlerini kapsayan 1 rapor yayınlanmıştır.



Grafik 2.2: Yıllar İtibariyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk Rapor Sayısı

3.2.1.1.2. Sektörel Değişim

Tablo 6, sektörel açıdan faaliyet raporlarında tercih edilen başlık türlerinin ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; faaliyet raporlarında “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” tercih edilme sıklığı en yüksek teknoloji sektöründe görülürken (ort. %70), madencilik ve ulaştırma, haberleşme ve depolama sektörlerinde bu başlık türünün tercih edilmediği görülmektedir. Bu sektörlerde “İnsan Kaynakları” başlığının tercih edilme sıklığı en yüksek orandadır (sırasıyla ort. %70 ve %80). “Faaliyetler” ve “Sürdürülebilirlik” başlıklarının tercih edilme sıklığının ise diğer başlık türlerine göre tüm sektörlerde düşük olduğu görülmektedir.

Genel itibariyle bakıldığında, faaliyet raporu başlıklarında en çok tercih edilen anahtar başlık türünün “insan kaynakları” olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki sekiz sektörden üçündeki şirketler tarafından bu başlık tercih edilmiştir.

Sektörlerin tercih ettiği başlık türünün yıllara göre ayrıntılı dağılımı da Ek 2’de verilmiştir.

Tablo 6: Tanımlayıcı İstatistikler: Sektörel Açıdan Başlık Analizi

	Kurumsal Yönetim Raporu		İnsan Kaynakları		Faaliyetler		Sürdürülebilirlik	
Sektör	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	10	0,31	60	0,50	10	0,31	20	0,41
Mali Kuruluşlar	21	0,41	57	0,50	18	0,39	4	0,19
İmalat Sanayi	29	0,45	33	0,47	15	0,36	23	0,42
Teknoloji	70	0,48	0	0,00	0	0,00	30	0,48
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	50	0,51	20	0,41	30	0,47	0	0,00
İnşaat ve Bayındırlık	100	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Madencilik	0	0,00	70	0,48	30	0,48	0	0,00
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	0	0,00	80	0,41	20	0,41	0	0,00
p	0.00		0.00		0.24		0.00	
*p < .05 **p < .001								

Tablo 7 ise, sektörel açıdan yayınlanan sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporları ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistiklerini göstermektedir. Tabloda; sürdürülebilirlik raporu yayınlanma sıklığının en yüksek olduğu sektörün elektrik, gaz ve su sektörü (ort. %50), kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlama sıklığının en yüksek olduğu sektörün ise toptan ve perakende ticaret, otel ve lokantalar olduğu (ort. %30) görülmektedir. Tabloda, ayrıca, inşaat ve bayındırlık ile madencilik sektörlerinde faaliyet raporlarında her iki rapor türünün de yayınlanmadığı görülmektedir. Bu veriye ilişkin ayrıntılı rakamlar da Ek-2’de yer almaktadır.

Tablodan da görülebileceği gibi, inşaat ve bayındırlık ile madencilik sektörleri hariç, araştırma kapsamındaki tüm sektörlerdeki şirketler tarafından sürdürülebilirlik raporu yayınlanmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlama eğilimi ise tüm sektörler için oldukça düşüktür.

Tablo 7: Tanımlayıcı İstatistikler: Sektörel Açıdan Rapor Analizi

	Sürdürülebilirlik Raporu		Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu	
Sektör	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	50	0,51	0	0,00
Mali Kuruluşlar	29	0,45	4	0,19
İmalat Sanayi	24	0,43	5	0,21
Teknoloji	30	0,48	0	0,00
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	5	0,22	30	0,47
İnşaat ve Bayındırlık	0	0,00	0	0,00
Madencilik	0	0,00	0	0,00
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	35	0,49	0	0,00
p	0.01		0.00	
*p < .05 **p < .001				

3.2.1.1.3. Ölçeğe Göre Değişim

Ölçeğe göre faaliyet raporlarında tercih edilen başlık türlerinin ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri Tablo 8’de gösterilmektedir. Buna göre; faaliyet raporlarında “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” tercih edilme sıklığı en yüksek 1000-4999 arası çalışana sahip işletmelerde görülürken (ort. %42), 10.000 ve üstü çalışana sahip işletmelerde tercih edilme sıklığının oldukça düşük olduğu (ort. %10) olduğu görülmektedir. “İnsan Kaynakları” başlığının tercih edilme sıklığı ise en yüksek oranda 10.000 ve üstü çalışana sahip işletmelerdedir (ort. %60). “Faaliyetler” ve “Sürdürülebilirlik” başlıklarının tercih edilme sıklığının ise diğer başlık türlerine göre tüm ölçeklerde düşük olduğu görülmektedir.

Ölçeğe göre başlık türüne ilişkin yıllar itibariyle ayrıntılı rakamlar EK-2’de verilmiştir. Yıllar itibariyle detaylı incelendiğinde 0-999 arası çalışanı olan işletmelerin “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” ve “Faaliyetler” başlıkları altında insan kaynakları uygulamalarına yer vermeleri azalırken “İnsan Kaynakları” başlığını tercih oranları artmıştır. “Sürdürülebilirlik” başlığı kullanmaları ise 2010 yılından itibaren, düşük oranlarda olmakla beraber artmaya başlamıştır.

Tablo 8: Tanımlayıcı İstatistikler: Ölçek Açısından Başlık Analizi

	Kurumsal Yönetim Raporu		İnsan Kaynakları		Faaliyetler		Sürdürülebilirlik	
Ölçek	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS
0-999	32	0,47	44	0,50	16	0,37	8	0,27
1.000-4.999	42	0,50	27	0,45	16	0,36	15	0,36
5.000-9.999	32	0,48	32	0,48	23	0,43	13	0,34
10.000 ve üstü	10	0,30	60	0,49	17	0,37	13	0,34
p	0.00		0.00		0.82		0.50	
*p < .05 **p < .001								

İşletme ölçeğine göre işletmelerin faaliyet raporunun yanı sıra sürdürülebilirlik ya da kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlama ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler ise Tablo 9’da verilmektedir. Buna göre; sürdürülebilirlik raporu yayımlama sıklığının en yüksek oranda 10.000 ve üstü çalışana sahip işletmelerde olduğu görülmektedir (ort. %34). Tabloda, ayrıca, kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımının sadece 1000-4999 ve 10.000 ve üstü çalışan sayısına sahip işletmelerce tercih edildiği görülmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlama sıklığı ise her ölçekte düşük olmakla birlikte en yüksek 1000-4999 arası çalışana sahip işletmelerdedir (ort. %10).

Tablo incelendiğinde, her ölçekte işletmelerin sürdürülebilirlik raporu yayınladıklarının görülmesinin yanısıra, işletme ölçeği arttıkça yayımlama eğiliminin arttığı da gözlenmektedir. Aynı zamanda, her ölçekte sürdürülebilirlik raporu yayımlama oranının kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlama oranının üstünde olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Tanımlayıcı İstatistikler: Ölçek Açısından Rapor Analizi

	Sürdürülebilirlik Raporu		Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu	
Ölçek	Ort. (%)	SS	Ort. (%)	SS
0-999	25	0,44	0	0,00
1.000-4.999	18	0,38	10	0,31
5.000-9.999	19	0,40	0	0,00
10.000 ve üstü	34	0,48	4	0,19
p	0.01		0.00	
*p < .05 **p < .001				

Yıllar itibariyle ölçeğe göre yayımlanan sürdürülebilirlik ya da kurumsal sosyal sorumluluk raporu sayıları Ek-2’de verilmiştir. Tablo dikkatle incelendiğinde, yayımlanan sürdürülebilirlik raporu sayısının yıllar itibariyle her ölçekte arttığı; bununla birlikte en yüksek artışın 10.000 ve üstü çalışana sahip işletmelerde gerçekleştiği görülmektedir. Bu ölçekte 2006 yılında hiç rapor yayınlanmazken 2015’te 12 rapor yayınlanmıştır.

3.2.1.2. Sosyal Sorumluluk Göstergelerindeki Değişim

Çalışmanın bu kısmında işletmelerin yayınladıkları raporlarda yer verdikleri göstergelerdeki değişimler incelenerek işletmelerin stratejilerindeki değişim eğilimi analiz edilmiştir. Bu analizdeki veriler de 2006-2015 yılları arasında yayınlanan faaliyet raporları, sürdürülebilirlik raporları ve kurumsal sosyal sorumluluk raporlarından toplanmıştır. İnceleme; yıllar itibariyle genel olarak, sektörler ve işletme ölçeğine göre yapılmıştır.

3.2.1.2.1. Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı

3.2.1.2.1.1. Yıllar İtibariyle Değişim

Yıllara göre sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı göstergelerinin ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 10’da gösterilmektedir. Buna göre; sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı göstergesinin faaliyet raporlarında yer alma sıklığı 2006-2015 yılları arasında artış göstermiştir. En düşük sıklık 2006 yılında görülürken (ort. %41), en yüksek sıklık ise 2015 yılında görülmüştür (ort. %77).

Tablo 10: Yıllar İtibariyle Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı

Yıl	Ort. (%)	SS
2006	41	0,5
2007	5	0,51
2008	51	0,51
2009	58	0,5
2010	56	0,5
2011	56	0,5
2012	63	0,49
2013	67	0,47
2014	74	0,44
2015	77	0,43
p	0,03	

2006 yılında işletmelerin yaklaşık %60'ının sendika ve toplu pazarlık hakkına ilişkin açıklamalara yer vermediği, ancak yıllar itibariyle açıklamaya yer veren işletme sayısının yer vermeyen işletme sayısına ulaştığı ve geçtiği görülmektedir. 2015 yılı itibariyle araştırma kapsamındaki işletmelerin %76.7'sinin sendika ve toplu pazarlık hakkı kapsamında açıklamaya yer verdiği, %23.3'ünün ise herhangi bir beyanda bulunmadığı görülmektedir. Sendika ve toplu pazarlık hakkına ilişkin açıklamalardaki artışta sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporlarındaki artışın etkili olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Açıklama Detayına Göre Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı

Yıllar	Nicelik	Açıklamaya Yer Veren				Yer Vermeyen
		Sadece Kalitatif	Sadece Kantitatif	Hem Kantitatif, Hem Kalitatif	Toplam	
2006	N	0	13	1	14	20
	%	0,0	92,9	7,1	41,2	58,8
2007	N	0	17	2	19	19
	%	0,0	89,5	10,5	50,0	50,0
2008	N	0	17	5	22	21
	%	0,0	77,3	22,7	51,2	48,8
2009	N	1	17	7	25	18
	%	4,0	68,0	28,0	58,1	41,9
2010	N	0	15	9	24	19
	%	0,0	62,5	37,5	55,8	44,2
2011	N	0	14	10	24	19
	%	0,0	58,3	41,7	55,8	44,2
2012	N	1	14	11	26	17
	%	3,8	53,8	42,3	60,5	39,5
2013	N	1	15	11	29	14
	%	3,4	51,7	37,9	67,4	32,6
2014	N	4	15	13	32	11
	%	12,5	46,9	40,6	74,4	25,6
2015	N	4	14	15	33	10
	%	12,1	42,4	45,5	76,7	23,3

Araştırmada, ayrıca, sendika ve toplu pazarlık hakkına ilişkin açıklamalara farklı ifadelerle yer verildiği gözlenmiştir. Tablo 11, sendika ve toplu pazarlık hakkına ilişkin kalitatif ve kantitatif açıklama yapma oranlarını vermektedir. İşletmelerin bir kısmı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına saygılı olduklarını ifade etmekle yetinirken (kalitatif), bazıları ise işyerlerinde faaliyet gösteren sendikanın ismini ve yürürlükte olan toplu sözleşmenin bilgisini ya da sendikalı çalışan sayısını (kantitatif) vermektedir. İşletmelerin ağırlıklı olarak raporlarında çalışanlarının bir

sendikaya üye olduğunu ve/veya sendika ile yapılan toplu sözleşmenin varlığını ifade ettiği görülmektedir. Bununla birlikte, yıllar itibariyle sendikalı çalışanlarının sayısını veren işletme sayısı da artış göstermiştir. Bu artışta GRI'ya uygun olarak sürdürülebilirlik raporlarında bu sayıya yer verme zorunluluğu etkili olmuştur. Ancak çalışanların örgütlenme özgürlüğüne saygılı olduğunu ifade eden işletmelerin bir kısmının aynı zamanda “sendikalı çalışanımız bulunmamaktadır” ifadesine de yer vermesi kalitatif ifadelerin ne derece uygulamaya yansıtıldığına yönelik soruları akla getirmektedir.

3.2.1.2.1.2. Sektörel Etki

Sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı göstergelerinin sektöre göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 12’de verilmektedir. Buna göre; göstergenin faaliyet raporlarında yer alma sıklığı en yüksek madencilik, ulaşıma, haberleşme ve depolama ile imalat sanayi sektörlerinde görülmektedir (sırasıyla ort. 0,80, 0.70 ve 0.69). Teknoloji sektöründe ise bu göstergeye faaliyet raporlarında yer verilmediği görülmektedir.

Tablo 12: Sektörel Açıdan Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı

Sektör	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	40	0,50
Mali Kuruluşlar	62	0,49
İmalat Sanayi	69	0,46
Teknoloji	0	0,00
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	25	0,44
İnşaat ve Bayındırlık	0	0,00
Madencilik	80	0,42
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	70	0,47
p	0.00	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.1.3. Ölçek Faktörü

Tablo 13, sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı göstergesinin işletme ölçeğine göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri

göstermektedir. Buna göre; en düşük sıklık 0-999 arası çalışana sahip işletmelerde görülürken (ort. %32), diğer ölçeklerde yer verme sıklığının %60'ın üzerinde olduğu görülmektedir. En yüksek yer verme sıklığı ise %84 ile 5000-9999 arası çalışanı olan işletmelerdedir.

Buna göre 1000 kişiden az çalışanı olan küçük ölçekli işletmelerde sendika ve toplu pazarlık hakkına ilişkin açıklama yapma eğiliminin düşük olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle detaylı incelendiğinde ise 0-999 arası çalışana sahip işletmelerin 2006'dan 2015'e gelindiğinde konuya ilişkin açıklama yapma oranı %25'ten %62.5'e yükseldiği görülmektedir. En yüksek oranda bu konuya ilişkin açıklama yapma eğiliminin 5000-9999 arası çalışana sahip işletmelerde olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Ölçeğe Göre Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı

Ölçek	Ort. (%)	SS
0-999	32	0,47
1.000-4.999	68	0,47
5.000-9.999	84	0,37
10.000 ve üstü	64	0,48
p	0.00	

3.2.1.2.2. Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi

3.2.1.2.2.1. Yıllar İtibariyle Değişim

Tablo 14; yıllara göre zorunlu çalışmanın önlenmesi göstergelerinin ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; zorunlu çalışmanın önlenmesi göstergesi 2006 yılında faaliyet raporlarında yer almazken 2015 yılına kadar düzenli şekilde artış göstermiş ve 2015 yılında göstergenin yer alma ortalaması %35'e yükselmiştir. Faaliyet raporlarının yanı sıra sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlama oranındaki artışın bu artışta etkili olduğu görülmektedir. Ancak genel eğilimin açıklama yapmama yönünde olduğu görülmektedir. Açıklama yapmayan işletmelerin oranı (%65.1), açıklama yapan işletmelerin oranının yaklaşık iki katıdır.

Tablo 14: Yıllar İtibariyle Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi

Yıl	Ort. (%)	SS
2006	0	0
2007	3	0,16
2008	12	0,32
2009	19	0,39
2010	21	0,41
2011	26	0,44
2012	30	0,46
2013	37	0,49
2014	35	0,48
2015	35	0,48
p	0	

3.2.1.2.2.2. Sektörel Etki

Zorunlu çalışmanın önlenmesi göstergesinin sektöre göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 15’de verilmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere; teknoloji, inşaat ve bayındırlık, madencilik sektörlerinde bu göstergeye yer verilmediği görülmektedir. Göstergenin faaliyet raporlarında yer verilme sıklığı mali kuruluşlar, elektrik, gaz ve su, imalat sanayii ve ulaşıma, haberleşme ve depolama sektörlerinde %20’nin üzerinde olduğu görülmüştür (sırasıyla ort. %26, %25, %24 ve %20). Tablodan da görüldüğü üzere, tüm sektörlerde açıklamaya yer vermeme oranı daha yüksektir.

Tablo 15: Sektörler İtibariyle Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi

Ölçek	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	25	0,44
Mali Kuruluşlar	26	0,44
İmalat Sanayi	24	0,43
Teknoloji	0	0
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	15	0,37
İnşaat ve Bayındırlık	0	0
Madencilik	0	0
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	20	0,41
p	0,14	

3.2.1.2.2.3. Ölçek Faktörü

Tablo 16, zorunlu çalışmanın önlenmesine ilişkin göstergenin işletme ölçeğine göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; bu göstergeye raporlarda en yüksek yer verme oranı %30 ortalama ile 10.000 ve üstü çalışana sahip işletmelerde görülmektedir. Diğer ölçeklerde oran %20’nin altındadır. Her ölçekte açıklamaya yer vermeyen işletme

sayısı daha yüksektir. Zorunlu çalışmaya ilişkin açıklama yapma oranının en çok 10.000 ve üstü çalışana sahip işletmelerde olduğu görülmektedir.

Tablo 16: Ölçeğe Göre Zorunlu Çalışmanın Önlenmesi

Ölçek	Ortalaması (%)	SS
0-999	13	0,33
1.000-4.999	21	0,41
5.000-9.999	16	0,37
10.000 ve üstü	30	0,46
p	0,01	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.3. Çocuk İşçiliği

3.2.1.2.3.1. Yıllar İtibariyle Değişim

Tablo 17; yıllara göre çocuk işçiliğine ilişkin göstergelerin ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir.

Tablo 17: Yıllar İtibariyle Çocuk İşçilik

Yıl	Ort. (%)	SS
2006	0	0
2007	5	0,23
2008	12	0,32
2009	19	0,39
2010	19	0,39
2011	26	0,44
2012	28	0,45
2013	40	0,49
2014	37	0,49
2015	37	0,49
p	0	

Buna göre; 2006 yılında çocuk işçiliğine ilişkin ifade faaliyet raporlarında yer almazken 2015 yılına kadar düzenli şekilde artış göstermiş ve 2015 yılında göstergenin yer alma ortalaması %37'ye yükselmiştir. Ancak genel eğilimin %63 ile açıklama yapmama yönünde olduğu görülmektedir.

Bu konuya ilişkin açıklamaların, ağırlıklı olarak, sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporlarında yer aldığı görülmektedir. Buradan hareketle, konuya ilişkin açıklama oranındaki artışın faaliyet raporlarının yanı sıra sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlama oranındaki artışa bağlı olarak arttığı görülmektedir.

3.2.1.2.3.2. Sektörel Etki

Çocuk işçiliği göstergesinin sektöre göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 18’de verilmektedir.

Tablo 18: Sektörler İtibariyle Çocuk İşçiliği

Sektör	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	25	0,44
Mali Kuruluşlar	24	0,43
İmalat Sanayi	24	0,43
Teknoloji	30	0,48
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	15	0,37
İnşaat ve Bayındırlık	0	0
Madencilik	0	0
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	25	0,44
p	0,39	
*p < .05 **p < .001		

Tabloda da görüldüğü üzere; inşaat ve bayındırlık ve madencilik sektörlerinde bu göstergeye yer verilmediği görülmektedir. Göstergenin faaliyet raporlarında yer verilme sıklığının en yüksek olduğu sektör teknoloji sektörüdür (ort. %30). Elektrik, gaz ve su, ulaşıma, haberleşme ve depolama, mali kuruluşlar ve imalat sanayii sektörleri ise göstergeye yer verilme sıklığının %25’in üzerinde olduğu sektörler olduğu görülmüştür. Tabloda da görüldüğü üzere, tüm sektörlerde açıklamaya yer vermeme oranı daha yüksektir.

3.2.1.2.3.3. Ölçek Faktörü

Tablo 19, çocuk işçiliği göstergesinin işletme ölçeğine göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; bu göstergeye raporlarda en yüksek yer verme sıklığı %29 ortalama ile 10.000 ve üstü çalışana sahip işletmelerde görülmektedir.

Konuya ilişkin açıklama yapma oranı her ölçekte düşük seviyededir. Bununla birlikte, küçük ölçekli işletmelere oranla büyük ölçekli işletmelerde çocuk işçiliğine dair açıklama yapma oranı daha yüksektir.

Tablo 19: Ölçeğe Göre Çocuk İşçiliği

Ölçek	Ort. (%)	SS
0-999	13	0,33
1.000-4.999	23	0,42
5.000-9.999	19	0,4
10.000 ve üstü	29	0,46
p	0,03	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.4. Fırsat Eşitliği**3.2.1.2.4.1. Yıllar İtibariyle Değişim**

Tablo 20; yıllara göre fırsat eşitliği göstergesinin ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; göstergenin faaliyet raporlarında yer alma sıklığının, diğer göstergelerle kıyaslandığında, her yıl için daha yüksek olduğu ve giderek artış gösterdiği görülmektedir. 2006 yılında fırsat eşitliğine ilişkin ifadenin yer alma sıklığı %79 iken 2015 yılına gelindiğinde bu oran %98'e yükselmiştir.

Fırsat eşitliği sağlanmasına ilişkin açıklamalara yer veren işletme sayısı vermeyenlere kıyasla oldukça yüksektir. Fırsat eşitliği sağlandığına ve ayrımcılık yapılmadığına dair hemen hemen bütün işletmeler açıklama yapmıştır ve açıklama oranı yıllar itibariyle sürekli artmıştır.

Tablo 20: Yıllar İtibariyle Fırsat Eşitliği

Yıl	Ort. (%)	SS
2006	79	0,41
2007	82	0,39
2008	81	0,39
2009	88	0,32
2010	88	0,32
2011	91	0,29
2012	98	0,15
2013	93	0,26
2014	95	0,21
2015	98	0,15
p	0,04	
*p < .05 **p < .001		

Fırsat eşitliğine ilişkin açıklamaların farklı ifadelerle yapıldığı görülmektedir (Tablo 21). “Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmamaktadır” ve/veya “Ayrımcılık ile ilgili şikayet alınmamıştır” gibi kalitatif ifadelerin yanı sıra raporlarda çalışanlara ilişkin yaş, cinsiyet, engellilik vb.’ye göre dağılımları gibi kantitatif ifadeler de yer alabilmektedir.

Tablo 21: Açıklama Detayına Göre Fırsat Eşitliği

Yıllar	Nicelik	Açıklamaya Yer Veren				Yer Vermeyen
		Sadece Kalitatif	Sadece Kantitatif	Hem Kantitatif, Hem Kalitatif	Toplam	
2006	N	20	2	5	27	7
	%	74,1	28,6	14,7	79,4	20,6
2007	N	23	2	6	31	7
	%	74,2	6,5	19,4	81,6	18,4
2008	N	20	3	12	35	8
	%	57,1	8,6	34,3	81,4	18,6
2009	N	18	3	17	38	5
	%	47,4	7,9	44,7	88,4	11,6
2010	N	18	3	17	38	5
	%	47,4	7,9	44,7	88,4	11,6
2011	N	16	2	21	39	4
	%	41,0	5,1	53,8	90,7	9,3
2012	N	16	2	24	42	1
	%	38,1	4,8	57,1	97,7	2,3
2013	N	13	0	27	40	3
	%	32,5	0,0	67,5	93,0	7,0
2014	N	11	0	30	41	2
	%	26,8	0,0	73,2	95,3	4,7
2015	N	13	1	28	42	1
	%	31,0	2,4	66,7	97,7	2,3

İşletmelerin artan oranda hem kalitatif hem de kantitatif ifadelerle birlikte yer verdiği görülmektedir. Kalitatif ifadelerin yanı sıra çalışan dağılımına ilişkin istatistiki bilgi verme oranı yıllar itibariyle artış göstermiş ve 2006'da %14.7'den 2015'te %28'e yükselmiştir.

3.2.1.2.4.2. Sektörel Etki

Fırsat eşitliği göstergesinin sektöre göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 22'de verilmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere; fırsat eşitliği göstergesine faaliyet raporlarında yer verme sıklığı tüm sektörlerde yüksektir. Teknoloji ve madencilik sektörlerinde tüm işletmeler tarafından bu göstergeye yer verildiği görülürken, inşaat ve bayındırlık hariç (ort. %40); diğer sektörlerde yer verme sıklığının %80'in üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 22: Sektörler İtibariyle Fırsat Eşitliği

Sektör	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	85	0,37
Mali Kuruluşlar	97	0,18
İmalat Sanayi	86	0,35
Teknoloji	100	0
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	80	0,41
İnşaat ve Bayındırlık	40	0,52
Madencilik	100	0
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	95	0,22
p	0	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.4.3. Ölçek Faktörü

Tablo 23, fırsat eşitliğine ilişkin göstergenin işletme ölçeğine göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; bu göstergeye raporlarda yer verme sıklığının her ölçek için oldukça yüksek olduğu görülmektedir. En düşük sıklık 5000-9999 arası çalışana sahip işletmelerde görülürken (%81), en yüksek sıklık %93 ortalama ile 10.000 ve üstü çalışana sahip işletmelerde görülmektedir. Buna göre; 10000 ve üstü çalışanı olan işletmeler arasında açıklamaya yer verme oranı daha yüksektir. Bunu 0-999 arası çalışanı olan işletmeler takip etmektedir.

Tablo 23: Ölçeğe Göre Fırsat Eşitliği

Ölçek	Ort. (%)	SS
0-999	90	0,3
1.000-4.999	87	0,33
5.000-9.999	81	0,4
10.000 ve üstü	93	0,25
p	0,13	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.5. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları**3.2.1.2.5.1. Yıllar İtibariyle Değişim**

Tablo 24; yıllara göre güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına ilişkin göstergenin ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; göstergenin faaliyet raporlarında yer alma sıklığının 2006-2015 yılları arasında artış gösterdiği görülmektedir. 2006 yılında güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına ilişkin ifadenin yer alma sıklığı %59 iken 2015 yılına gelindiğinde bu oran %98'e yükselmiştir. Bu konuda açıklama yapan işletmelerin sayısı bütün yıllarda, açıklama yapmayan şirketlerin sayısından daha fazladır.

Tablo 24: Yıllar İtibariyle Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Yıl	Ort. (%)	SS
2006	59	0,5
2007	55	0,5
2008	58	0,5
2009	65	0,48
2010	70	0,46
2011	77	0,43
2012	77	0,43
2013	81	0,39
2014	95	0,21
2015	98	0,15
p	0	
*p < .05 **p < .001		

İşyerinde güvenlik ve sağlığa ilişkin açıklamalara da kalitatif ya da kantitatif olarak farklı ifadeler ile yer verildiği görülmektedir. Tablo 25, sağlıklı ve güvenli çalışmaya ilişkin açıklamaların detaylarını vermektedir. Kalitatif ifadeler olarak “Çalışanlarımıza sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlıyoruz” ve “Sağlık ve güvenliğe yönelik eğitim veriyoruz” ifadeleri kullanılmıştır. Bunun yanı sıra iş kazası, meslek hastalığı, kayıp gün ve/ veya devamsızlık rakamlarına da raporlarında yer veren işletmeler mevcuttur.

Tablo 25: Açıklama Detayına Göre Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Yıllar	Nicelik	Açıklamaya Yer Veren				Yer Vermeyen
		Kalitatif	Kantitatif	Kantitatif ve Kalitatif	Toplam	
2006	N	18	0	2	20	14
	%	90,0	0,0	10,0	58,8	41,2
2007	N	18	0	3	21	17
	%	85,7	0,0	14,3	55,3	44,7
2008	N	20	0	5	25	18
	%	80,0	0,0	20,0	58,1	41,9
2009	N	19	0	9	28	15
	%	67,9	0,0	32,1	65,1	34,9
2010	N	20	1	9	30	13
	%	66,7	3,3	30,0	69,8	30,2
2011	N	22	1	10	33	10
	%	66,7	3,0	30,3	76,7	23,3
2012	N	23	1	9	33	10
	%	69,7	3,0	27,3	76,7	23,3
2013	N	21	0	14	35	
	%	60,0	0,0	40,0	81,4	0,0
2014	N	23	0	18	41	2
	%	56,1	0,0	43,9	95,3	4,7
2015	N	21	0	21	42	1
	%	50,0	0,0	50,0	97,7	2,3

Araştırma kapsamındaki işletmelerin neredeyse tamamının (%90) ilk yıllarda sadece kalitatif ifadeler tercih ettikleri görülmektedir. Yıllar itibariyle, hem kalitatif hem kantitatif ifadeye yer verme oranı yükselmiştir. 2015 yılı itibariyle işletmelerin yarısının sadece kalitatif ifade tercih ettiği, yarısının ise hem kalitatif hem de kantitatif ifadeye yer verdiği görülmüştür.

3.2.1.2.5.2. Sektörel Etki

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları göstergesinin sektörlere göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 26’da verilmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere; bu göstergeye faaliyet raporlarında yer verme sıklığı tüm sektörlerde %50’nin üzerindedir. İnşaat ve bayındırlık sektörlerinde tüm işletmeler tarafından bu göstergeye yer verildiği görülürken, en düşük yer verme sıklığı %50 ile teknoloji ve madencilik sektörlerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 26: Sektörler İtibariyle Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Sektör	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	90	0,31
Mali Kuruluşlar	71	0,45
İmalat Sanayi	76	0,43
Teknoloji	50	0,53
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	80	0,41
İnşaat ve Bayındırlık	100	0
Madencilik	50	0,53
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	65	0,49
p	0,04	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.5.3. Ölçek Faktörü

Tablo 27, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları göstergesinin işletme ölçeğine göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir.

Buna göre; bu göstergeye raporlarda yer verme sıklığı %85 ortalama ile en yüksek 0-999 arası çalışana sahip işletmelerde olduğu görülürken, en düşük sıklık 5000-9999 arası çalışana sahip işletmelerde görülmektedir (ort. %52). Buna göre; her ölçekte bu konuya ilişkin açıklamaya yer verme oranının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 27: Ölçeğe Göre Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Ölçek	Ort. (%)	SS
0-999	85	0,36
1.000-4.999	68	0,47
5.000-9.999	52	0,51
10.000 ve üstü	77	0,42
p	0	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.6. Adil Ücret**3.2.1.2.6.1. Yıllar İtibariyle Değişim**

Tablo 28; yıllara göre adil ücret göstergesinin ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; göstergenin faaliyet raporlarında yer alma sıklığının 2006-2015 yılları arasında artış gösterdiği görülmektedir. 2006 yılında güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına ilişkin ifadenin yer alma sıklığı %35 iken 2015 yılına gelindiğinde bu oran %77'ye yükselmiştir. 2010 yılına kadar açıklamaya yer verenlerin sayısının yer vermeyenlere göre daha az olduğu görülürken, 2010 yılından itibaren bu durumun tam tersi olduğu görülmektedir.

Adil ücret ödenmesine ilişkin açıklamalar, ağırlıklı olarak, “çalışanlarımıza uygun ve/ veya adil ücret ödüyoruz” şeklindedir. Bunun yanı sıra, bazı işletmeler ücretin yanında çalışanlarına verdikleri yan hakları da açıklamalarına dahil etmişlerdir.

Tablo 28: Yıllar İtibariyle Adil Ücret

Yıl	Ort. (%)	SS
2006	35	0,49
2007	37	0,49
2008	49	0,51
2009	49	0,51
2010	56	0,5
2011	58	0,5
2012	63	0,49
2013	72	0,45
2014	79	0,41
2015	77	0,43
p	0	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.6.2. Sektörel Etki

Tablo 29’da, adil ücret göstergesinin sektöre göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler verilmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere; inşaat ve bayındırlık sektöründe hiçbir işletmenin bu göstergeye faaliyet raporlarında yer vermediği görülürken, diğer tüm sektörlerde yer verme sıklığının %50’nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 29: Sektörler İtibariyle Adil Ücret

Sektör	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	70	0,47
Mali Kuruluşlar	65	0,48
İmalat Sanayi	52	0,50
Teknoloji	50	0,53
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	75	0,44
İnşaat ve Bayındırlık	0	0
Madencilik	80	0,42
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	55	0,51
p	0	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.6.3. Ölçek Faktörü

Tablo 27, adil ücret göstergesinin işletme ölçeğine göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; bu göstergeye raporlarda yer verme sıklığı %45 ortalama ile en düşük 5000-9999 arası çalışana sahip işletmelerde olduğu görülürken, diğer ölçeklerde göstergeye yer verme sıklığının 0.5’in üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 30: Ölçeğe Göre Adil Ücret

Ölçek	Ort. (%)	SS
0-999	60	0,49
1.000-4.999	53	0,50
5.000-9.999	45	0,51
10.000 ve üstü	64	0,48
p	0,09	

3.2.1.2.7. Yönetime Katılma

Yönetime katılma başlığı altında çalışanların bilgilendirilmesi ve şirket içinde iyi bir bilgi akışının sağlanması ve öneri sistemlerinin oluşturulmasına ilişkin beyanlar incelenmiştir.

3.2.1.2.7.1. Yıllar İtibariyle Değişim

Tablo 31; yönetime katılma göstergesinin yıllara göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; göstergenin faaliyet raporlarında yer alma sıklığının 2006 yılından itibaren sürekli olarak arttığı ve 2012 yılından itibaren tüm işletmelerin faaliyet raporlarında bu göstergeye ilişkin ifadelerle yer verdiği görülmektedir.

Tablo 31: Yıllar İtibariyle Yönetime Katılma

Yıl	Ort. (%)	SS
2006	76	0,43
2007	84	0,37
2008	91	0,29
2009	91	0,29
2010	93	0,26
2011	95	0,21
2012	100	0
2013	100	0
2014	100	0
2015	100	0
p	0	
*p < .05 **p < .001		

Bu hususta işletmelerin açıklamalarının büyük kısmı Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu içinde menfaat sahiplerinin bilgilendirilmesi başlığı altında çalışanların ilgili konularda bilgilendirildiği ve/ veya çalışan memnuniyeti anketleri yapıldığı şeklindedir. Bunun haricinde işletmelerin giderek artan oranda öneri sistemleri oluşturdukları görülmektedir. 2006 yılında işletmelerin sadece %32.3'ünde öneri sistemleri varken 2015 yılında bu oran %86'ya yükselmiştir.

3.2.1.2.7.2. Sektörel Etki

Tablo 32'de, yönetime katılıma ilişkin göstergenin sektöre göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler verilmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere; her sektörde bu göstergeye yer verme sıklığı çok yüksektir. Elektrik, gaz ve su, teknoloji, inşaat ve bayındırlık ve madencilik sektörlerinde faaliyet gösteren tüm işletmelerin bu göstergeye raporlarında yer verildiği görülürken, diğer sektörlerde de yer verme sıklığı ortalaması %90'nın üzerindedir. Tabloda da görüldüğü gibi, her sektörde açıklama yapma oranı oldukça yüksektir.

Tablo 32: Sektörler İtibariyle Yönetime Katılma

Ölçek	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	100	0
Mali Kuruluşlar	96	0,21
İmalat Sanayi	90	0,30
Teknoloji	100	0
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	95	0,22
İnşaat ve Bayındırlık	100	0
Madencilik	100	0
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	90	0,31
p	0,3	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.7.3. Ölçek Faktörü

Tablo 33, yönetime katılma göstergesinin işletme ölçeğine göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; bu göstergeye raporlarda yer verme sıklığı tüm ölçeklerde oldukça yüksektir. Göstergeye yer verme sıklığı en düşük 0-999 arası çalışana sahip işletmelerde görülürken (ort. %89), en yüksek sıklık 5000-9999 arası çalışana sahip işletmelerdedir (ort. %97). Tabloda da görüldüğü üzere, her ölçekte açıklama yapma oranı yüksektir.

Tablo 33: Ölçeğe Göre Yönetime Katılma

Ölçek	Ort. (%)	SS
0-999	89	0,32
1.000-4.999	95	0,22
5.000-9.999	97	0,18
10.000 ve üstü	94	0,23
p	0,21	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.8. Eğitim ve Kariyer Olanakları**3.2.1.2.8.1. Yıllar İtibariyle Değişim**

Tablo 34; eğitim ve kariyer olanaklarına ilişkin ifadelerin yıllara göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; göstergenin faaliyet raporlarında yer alma sıklığının her yıl için yüksek olduğu görülmektedir. 2012 yılından itibaren hemen hemen tüm işletmelerin faaliyet raporlarında bu göstergeye ilişkin ifadelere yer verdiği görülmektedir (ort. %98).

Tablo 34: Yıllar İtibariyle Eğitim ve Kariyer Olanakları

Yıl	Ort. (%)	SS
2006	82	0,39
2007	79	0,41
2008	86	0,35
2009	91	0,29
2010	91	0,29
2011	95	0,21
2012	98	0,15
2013	98	0,15
2014	98	0,15
2015	98	0,15
p	0,01	
*p < .05 **p < .001		

İşletmelerin bu konuya ilişkin açıklama yaparken farklı ifadelerle yer verdikleri görülmüştür.

Tablo 35: Açıklama Detayına Göre Eğitim ve Kariyer Olanakları

Yıllar	Nicelik	Açıklamaya Yer Veren				Yer Vermeyen
		Sadece Kalitatif	Sadece Kantitatif	Hem Kantitatif, Hem Kalitatif	Toplam	
2006	N	17	0	11	28	6
	%	60,7	0,0	39,3	82,4	17,6
2007	N	18	0	12	30	8
	%	60,0	0,0	40,0	78,9	21,1
2008	N	21	0	16	37	6
	%	56,8	0,0	43,2	86,0	14,0
2009	N	18	0	21	39	4
	%	46,2	0,0	53,8	90,7	9,3
2010	N	17	0	22	39	4
	%	43,6	0,0	56,4	90,7	9,3
2011	N	15	0	26	41	2
	%	36,6	0,0	63,4	95,3	4,7
2012	N	15	0	27	42	1
	%	35,7	0,0	64,3	97,7	2,3
2013	N	12	0	30	42	1
	%	28,6	0,0	71,4	97,7	2,3
2014	N	10	0	32	42	1
	%	23,8	0,0	76,2	97,7	2,3
2015	N	10	0	32	42	1
	%	23,8	0,0	76,2	97,7	2,3

İşletmelerin bir kısmı çalışanlarına eğitim olanakları sağladıkları ve/ veya kariyer planlaması yaptıkları ya da çalışanlarına kariyer fırsatları sunduklarını ifade ederken, bazı işletmeler bunun yanı sıra yıllık kişi başına düşen eğitim süresi, eğitim sayısı, eğitilen kişi sayısı gibi kantitatif bilgilere de raporlarında yer vermişlerdir.

Yıllar itibariyle, sadece kalitatif açıklama yapma oranı azalırken hem kalitatif hem kantitatif açıklama yapma oranı %39.3'ten %76.2'ye yükselmiştir (Tablo 35).

3.2.1.2.8.2. Sektörel Değişim

Tablo 36'da, eğitim ve kariyer olanaklarına ilişkin göstergenin sektöre göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler verilmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere; ulaşıma, haberleşme ve depolama sektöründeki tüm işletmelerin bu göstergeye faaliyet raporlarında yer vermektedir. Elektrik, gaz ve su, mali kuruluşlar, imalat sanayi ve toptan ve perakende ticaret, otel ve lokantalar sektörleri ise yer verme sıklığının %90'nın üzerinde olduğu diğer sektörlerdir. Eğitim ve kariyer olanakları göstergesine en düşük yer verme sıklığı %40 ile inşaat ve bayındırlık sektöründe görülmüştür.

Tablo 36: Sektörler İtibariyle Eğitim ve Kariyer Olanakları

Sektör	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	95	0,22
Mali Kuruluşlar	97	0,16
İmalat Sanayi	92	0,27
Teknoloji	50	0,53
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	95	0,22
İnşaat ve Bayındırlık	40	0,52
Madencilik	60	0,52
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	100	0
p	0	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.8.3. Ölçek Faktörü

Tablo 37, eğitim ve kariyer olanaklarına ilişkin göstergenin işletme ölçeğine göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir.

Tablo 37: Ölçeğe Göre Eğitim ve Kariyer Olanakları

Ölçek	Ort. (%)	SS
0-999	81	0,40
1.000-4.999	95	0,22
5.000-9.999	90	0,30
10.000 ve üstü	96	0,20
p	0	
*p < .05 **p < .001		

Buna göre; bu göstergeye raporlarda yer verme sıklığı tüm ölçeklerde oldukça yüksektir. Göstergeye yer verme sıklığı en düşük 0-999 arası çalışana sahip işletmelerde görülürken (ort. %81), en yüksek sıklık 10.000 ve üstü çalışana sahip işletmelerdedir (ort. %96). Tabloda da görüldüğü gibi, her ölçekte açıklamaya yer verme oranı daha yüksek olmakla birlikte, 10000 ve üstü çalışanı olan işletmelerde bu oranın daha yüksek olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle detaylı incelendiğinde, 2011 yılından itibaren 10000 ve üstü çalışana sahip işletmelerin tamamının bu hususta açıklama yaptıkları görülmüştür.

3.2.1.2.9. İfade Özgürlüğü

3.2.1.2.9.1. Yıllar İtibariyle Değişim

Tablo 38; ifade özgürlüğüne ilişkin ifadelerin yıllara göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre; göstergenin faaliyet raporlarında yer alma sıklığının 2006-2015 yılları arasında arttığı görülmektedir. En düşük sıklık 2008 yılında görülürken (ort. %7), en yüksek sıklık ise 2015 yılında görülmüştür (ort. %77). 2013 yılına kadar açıklamaya yer vermeme oranının yüksek olduğu gözlenirken, bu yıldan itibaren bu hususta açıklama yapma oranının arttığı görülmüştür.

Tablo 38: Yıllar İtibariyle İfade Özgürlüğü

Yıl	Ort. (%)	SS
2006	18	0,39
2007	16	0,37
2008	7	0,26
2009	12	0,32
2010	14	0,35
2011	12	0,32
2012	30	0,46
2013	65	0,48
2014	74	0,44
2015	77	0,43
p	0	
*p < .05 **p < .001		

Bu hususta işletmelerin açıklamalarının büyük kısmı çalışanlara özgür konuşma ortamı sağlandığı, açık kapı politikası uygulandığı gibi ifadelerle yapılmıştır. Bunun yanı sıra işletmelerin giderek artan oranda şikayet hatları oluşturdukları görülmektedir. “Şikayet hattı”, “Etik Hattı” gibi adlandırılan bu kanallara 2006 yılında işletme raporlarının hiçbirinde rastlanmazken 2015 yılında bu oran %60.7’ye yükselmiştir.

3.2.1.2.9.2. Sektörel Değişim

Tablo 39, ifade özgürlüğü hakkı göstergesinin sektöre göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir.

Tablo 39: Sektörler İtibariyle İfade Özgürlüğü

Sektör	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	40	0,5
Mali Kuruluşlar	36	0,48
İmalat Sanayi	29	0,46
Teknoloji	30	0,48
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	45	0,51
İnşaat ve Bayındırlık	20	0,42
Madencilik	50	0,53
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	20	0,41
p	0,44	
*p < .05 **p < .001		

Bu göstergeye faaliyet raporlarında yer verilme sıklığı, tablodan da görüldüğü üzere, tüm sektörlerde yüksek değildir. En düşük sıklık inşaat ve bayındırlık ile ulaşıma, haberleşme ve depolama sektörlerinde görülürken (ort. %20); en yüksek sıklık madencilik sektöründe görülmüştür (ort. %50).

3.2.1.2.9.3. Ölçek Faktörü

Tablo 40, ifade özgürlüğü hakkına ilişkin göstergenin işletme ölçeğine göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir.

Tablo 40: Ölçeğe Göre İfade Özgürlüğü

Ölçek	Ort.	SS
0-999	27	0,45
1.000-4.999	27	0,45
5.000-9.999	32	0,48
10.000 ve üstü	41	0,49
p	0,05	
*p < .05 **p < .001		

Buna göre; bu göstergeye raporlarda yer verme sıklığı tüm ölçeklerde düşüktür. Göstergeye yer verme sıklığı en düşük 0-999 ve 1000-4999 arası çalışana sahip işletmelerde görülürken (ort. %27), çalışan sayısı yükseldikçe raporlarda göstergeye yer verme sıklığının arttığı ve en yüksek sıklığın 10.000 ve üstü çalışana sahip işletmelerde olduğu görülmektedir (ort. %41).

3.2.1.2.10. İş-Yaşam Dengesi

3.2.1.2.10.1. Yıllar İtibariyle Değişim

Tablo 41; iş-yaşam dengesine ilişkin ifadelerin yıllara göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir.

Tablo 41: Yıllar İtibariyle İş-Yaşam Dengesi

Yıl	Ort.	SS
2006	41	0,5
2007	50	0,51
2008	51	0,51
2009	58	0,5
2010	56	0,5
2011	56	0,5
2012	63	0,49
2013	67	0,47
2014	74	0,44
2015	77	0,43
p	0,03	

Buna göre; göstergenin faaliyet raporlarında yer alma sıklığı 2006-2015 yılları arasında artış göstermiştir. En düşük sıklık 2006 yılında görülürken (ort. %41), en yüksek sıklık ise 2015 yılında görülmüştür (ort. %77). 2013 yılına kadar

açıklamaya yer veren şirketlerin sayısı, açıklamaya yer vermeyen şirketlere kıyasla oldukça azken 2013 yılından itibaren tam tersi bir durum gözlenmiştir.

Konuya ilişkin açıklamaların, ağırlıklı olarak, çalışanların iş-aile-boş zaman dengesinin sağlandığı, iş ve özel hayat dengesine saygılı olunduğu şeklinde ifadelerden oluştuğu ve bunun yanı sıra bu amaçla gerçekleştirilen sosyal faaliyetlere raporlarda yer verildiği gözlenmiştir. Konuya ilişkin kantitatif ifade olarak işletmelerin doğum izni sonrası işe dönen kadın çalışan sayısına yer verdikleri görülmüştür. Buna ilişkin verilerin 2011 yılından itibaren verilmeye başlandığı görülmüştür.

Tablo 42: Açıklama Detayına Göre İş-Yaşam Dengesi

Yıllar	Nicelik	Açıklamaya Yer Veren				Yer Vermeyen
		Sadece Kalitatif	Sadece Kantitatif	Hem Kantitatif, Hem Kalitatif	Toplam	
2006	N	2	0	0	2	32
	%	100	0	0	5,9	94,1
2007	N	3	0	0	3	35
	%	100	0	0	7,9	92,1
2008	N	8	0	0	8	35
	%	100	0	0	18,6	81,4
2009	N	11	0	0	11	32
	%	100	0	0	25,6	74,4
2010	N	9	0	0	9	34
	%	100	0	0	20,9	79,1
2011	N	7	0	3	10	33
	%	70,0	0	30,0	23,3	76,7
2012	N	7	0	6	13	30
	%	53,8	0	46,2	30,2	69,8
2013	N	13	0	9	22	21
	%	59,1	0	40,9	51,2	48,8
2014	N	19	0	9	28	15
	%	67,9	0	32,1	65,1	34,9
2015	N	12	0	14	26	17
	%	46,2	0	53,8	60,5	39,5

3.2.1.2.10.2. Sektörel Değişim

İş-yaşam dengesine ilişkin göstergenin sektöre göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri Tablo 43'te gösterilmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere, bu göstergeye inşaat ve bayındırlık ve madencilik sektörlerindeki işletmeler tarafından faaliyet raporlarında yer verilmediği görülmektedir. Göstergeye en yüksek yer verme sıklığı, sırasıyla %50 ve %55 ile, toptan ve perakende ticaret,

otel ve lokantalar ile ulaştırma, haberleşme ve depolama sektörlerinde görölürken; diğler sektörlerde yer verme sıklığının %50'nin altında olduğu görölmektedir.

Tablo 43: Sektörler İtibariyle İş-Yaşam Dengesi

Sektör	Ort. (%)	SS
Elektrik, Gaz ve Su	25	0,44
Mali Kuruluşlar	27	0,44
İmalat Sanayi	35	0,48
Teknoloji	40	0,52
Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	50	0,51
İnşaat ve Bayındırlık	0	0
Madencilik	0	0
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	55	0,51
p	0	
*p < .05 **p < .001		

3.2.1.2.10.3. Ölçek Faktörü

Tablo 44, iş-yaşam dengesine ilişkin göstergenin işletme ölçeğine göre ortalamaları ve standart sapmaları ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir.

Tablo 44: Ölçeğe Göre İş-Yaşam Dengesi

Ölçek	Ort. (%)	SS
0-999	10	0,3
1.000-4.999	35	0,48
5.000-9.999	39	0,5
10.000 ve üstü	40	0,49
p	0	
*p < .05 **p < .001		

Buna göre; bu göstergeye raporlarda yer verme sıklığı çalışan sayısı arttıkça yükselmekle birlikte, tüm ölçeklerde düşüktür. Göstergeye yer verme sıklığı en düşük 0-999 arası çalışana sahip işletmelerde görölürken (ort. %10), en yüksek sıklığın 10.000 ve üstü çalışana sahip işletmelerde olduğu görölmektedir (ort. %40). Tabloya göre, işletme ölçeği arttıkça konuya ilişkin açıklama oranının da yükseldiği görölmektedir.

3.2.2. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, çalışmadaki değişkenler arası ilişkileri analiz etmek için kullanılmıştır. İncelenen değişkenlerin birbiri ile olan ilişkilerini gösteren korelasyon değerleri Tablo 52'de gösterilmektedir.

3.2.2.1. Başlık Analizi

Korelasyon analizinde öncelikle sektör, alt sektör, ölçek ve yıl ile faaliyet raporlarında tercih edilen başlık türü arasındaki ilişki incelenmiştir (Tablo 45). Buna göre; sektör ile “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” başlığı arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki ($r=,139$) bulunurken “İnsan Kaynakları” başlığı ile negatif yönlü bir ilişki ($r = -,177$) saptanmıştır. Sektör ile diğer başlıklar (“Faaliyetler” ve “Sürdürülebilirlik”) arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 45: Korelasyon Analizi (Başlık)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. KYİUR	–							
2. İK	-,53**	–						
3. Faaliyetler	-,26**	-,40**	–					
4. Sürdürülebilirlik	-,22**	-,34**	-,17**	–				
5. Sektör	,14**	-,18**	0	0,01	–			
6. Alt Sektör	,21**	-,21**	0,01	0,02	,95**	–		
7. Ölçek	-,25**	,19**	0,01	0,04	0,04	0,05	–	
8. Yıl	-,14**	,11*	-,14**	,19**	0	0,01	0,03	-

*Korelasyon katsayısı %5 seviyesinde anlamlı. **Korelasyon katsayısı %1 seviyesinde anlamlı.

Benzer durum alt sektör için de geçerlidir. Alt sektör ile “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” başlığı arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki ($r=,213$) bulunurken “İnsan Kaynakları” başlığı ile negatif yönlü bir ilişki ($r = -,210$) saptanmıştır. Sektör ile diğer başlıklar (“Faaliyetler” ve “Sürdürülebilirlik”) arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Ölçek ile tercih edilen başlık arasındaki korelasyon analizinde ise tam tersi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Ölçek ile “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” başlığı arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki ($r = -,251$) söz konusu iken “İnsan Kaynakları” başlığı ile pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki ($r = ,188$) bulunmuştur. Buna göre; çalışan sayısı arttıkça işletmelerin faaliyet raporlarında insan kaynakları uygulamalarına sadece kurumsal yönetim ilkeleri uyum raporunda yer vermeleri azalmakta, “İnsan Kaynakları” başlığı kullanımı artmaktadır. Ölçek ile “Faaliyetler” ve “Sürdürülebilirlik” arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yıl ile “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” ($r = -,135$) ve “Faaliyetler” ($r = -,182$) başlıkları arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanırken; “İnsan Kaynakları” ve “Sürdürülebilirlik” başlıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki (sırasıyla; $r = ,106$ ve $r = ,185$) bulunmuştur. Dolayısıyla 2006’dan 2015’e gelindiğinde insan kaynaklarına yönelik bilgilere sadece “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” altında ya da “Faaliyetler” başlığı altında yer verilmesi azalırken “İnsan Kaynakları” ve “Sürdürülebilirlik” başlıklarının kullanımı artmıştır.

Tablo 46: Korelasyon Analizi (Rapor Türü)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Sürdürülebilirlik Raporu	–					
2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu	-,13**	–				
3. Sektör	-,14**	0,07	–			
4. Alt Sektör	-,21**	0,04	,94**	–		
5. Ölçek	,11*	0	0,04	0,05	–	
6. Yıl	,35**	0,04	0	0,01	0,03	–

*Korelasyon katsayısı %5 seviyesinde anlamlıdır. **Korelasyon katsayısı %1 seviyesinde anlamlıdır.

3.2.2.2. Rapor Analizi

Sürdürülebilirlik raporu veya kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlama eğilimi ile sektör, alt sektör, ölçek ve yıl arasında uygulanan korelasyon analizinde (Tablo 47); sürdürülebilirlik raporu yayımlama ile sektör ve alt sektör arasında negatif yönlü (sırasıyla; $r = -,136$ ve $r = -,211$) ilişki bulunmuştur. Ölçek ve yıl değişkenleri ile sürdürülebilirlik raporu yayımlama arasında ise pozitif yönlü ilişki (sırasıyla; $r = ,111$ ve $r = ,353$) bulunmuştur. Dolayısıyla, çalışan sayısı arttıkça sürdürülebilirlik raporu yayımlama eğilimi artmaktadır. Ayrıca, yıllar itibarıyla de sürdürülebilirlik raporu yayımı artmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlama ile sektör, alt sektör, ölçek ve yıl arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 47: Korelasyon Analizi (Başlık ve Rapor)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. KYİUR Başlığı	—					
2. İK Başlığı	-,53**	—				
3. Faaliyetler Başlığı	-,26**	-,39**	—			
4. Sürdürülebilirlik Başlığı	-,22**	-0,33	-,16**	—		
5. Sürdürülebilirlik Raporu	-0,21	0,1	0	,14**	—	
6. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu	0,02	-0,06	-,10*	,18**	-,13**	—

*Korelasyon katsayısı %5 seviyesinde anlamlıdır. **Korelasyon katsayısı %1 seviyesinde anlamlıdır.

Faaliyet raporu içinde “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” başlığını tercih etme ile sürdürülebilirlik raporu yayımlama arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki ($r = -,218$) bulunmuştur. Buna mukabil, “Sürdürülebilirlik” başlığı tercihi ile sürdürülebilirlik raporu ($r = ,143$) ve kurumsal sosyal sorumluluk raporu ($r = ,187$) arasında ise pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanmıştır. Buna göre; faaliyet raporlarının yanı sıra sürdürülebilirlik raporu da yayımlayan işletmeler, faaliyet raporlarında da insan kaynaklarına ilişkin ifadelerle ayrı bir bölüm ayırmaktadırlar. Sürdürülebilirlik raporu ile “İnsan Kaynakları” ve “Faaliyetler” başlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlama ile “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” başlığı ve “İnsan Kaynakları” başlığı arasında da anlamlı bir ilişki saptanmazken, “Faaliyetler” başlığı ile arasında negatif yönlü bir ilişki ($r = -,100$) bulunmuştur.

3.2.2.3. Gösterge Analizi

Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk göstergeleri ile öncelikle sektör, alt sektör, ölçek ve yıl arasında korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 48).

Buna göre; sektör ile zorunlu çalışma ($r = -,108$), fırsat eşitliği ($r = -,140$) ve adil ücret ($r = -,108$) arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Sektör ile diğer göstergeler (sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı, çocuk işçiliği, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama, yönetime katılma, eğitim ve kariyer olanakları sağlama, ifade özgürlüğü ve iş-yaşam dengesi) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Alt sektör ile göstergeler arasındaki korelasyon incelendiğinde, zorunlu çalışma ($r = -,166$), çocuk işçiliği ($r = -,111$), fırsat eşitliği ($r = -,122$), adil ücret ($r = -$

,144) ve eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = -,170$) arasında negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Alt sektör ile diğer göstergeler (sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama, yönetime katılma, ifade özgürlüğü ve iş-yaşam dengesi) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Ölçek ile sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı ($r = ,192$), zorunlu çalışma ($r = ,148$), çocuk işçiliği ($r = ,137$), eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = ,168$), ifade özgürlüğü ($r = ,126$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,207$) göstergeleri arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla, çalışan sayısı arttıkça söz konusu göstergelere ilişkin açıklama da artmaktadır. Buna mukabil; fırsat eşitliği, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama, adil ücret ve yönetime katılma göstergeleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Yıl ile göstergelerin tamamı arasında pozitif yönlü kuvvetli ilişki bulunmuştur: sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı ($r = ,203$), zorunlu çalışma ($r = ,285$), çocuk işçiliği ($r = ,295$), fırsat eşitliği ($r = ,195$), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama ($r = ,313$), adil ücret ($r = ,286$), yönetime katılma ($r = ,266$), eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = ,217$), ifade özgürlüğü ($r = ,489$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,396$). Buna göre, yıllar itibarıyla söz konusu göstergelere ilişkin açıklama sayısı artmıştır.

Tablo 48: Korelasyon Analizi (Gösterge)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Örgütlenme	-													
2. Zorunlu Çalışma	,35**	-												
3. Çocuk İşçiliği	,31**	,94**	-											
4. Fırsat Eşitliği	0,04	,18**	,18**	-										
5. Güvenli Çalışma	,10*	,29**	,29**	0,01	-									
6. Adil Ücret	0	,35**	,34**	,25**	,17**	-								
7.Yönetime Katılma	0	,14**	,14**	,23**	0,02	0,05	-							
8. Eğitim ve Kariyer	,25**	,16**	,16**	,33**	,12*	0,06	,27**	-						
9. İfade Özgürlüğü	,13**	,27**	,26**	,10*	,25**	,21**	,16**	,11*	-					
10.İş-Yaşam Dengesi	,15**	,46**	,50**	,19**	,25**	,34**	,18**	,20**	,30**	-				
11.Sektör	-0,04	-,10*	-0,05	-,14**	-0,02	-,10*	-0,05	-0,21	-0,05	0,08	-			
12. Alt Sektör	-0,05	-,16**	-,11*	-,12*	0	-,14**	-0,08	-,17**	-0,05	0,01	,94**	-		
13. Ölçek	,19**	,14**	,13**	0,05	-0,03	0,05	0,07	,16**	,12**	,20**	0,07	0,04	-	
14.Yıl	,20**	,28**	,29**	,19**	,31**	,28**	,26**	,21**	,48**	,39**	0	0	0,3	-

*Korelasyon katsayısı %5 seviyesinde anlamlıdır. **Korelasyon katsayısı %1 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 49: Korelasyon Analizi (Başlık ve Gösterge)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. KYİUR Bş.	-													
2. İK Bş.	-,53**	-												
3. Faaliyetler Bş.	-,26**	-,39**	-											
4. Sürdürülebilirlik Bş.	-,22**	-,33**	-,16**	-										
5. Örgütlenme	-,28**	,11*	,06	,13**	-									
6. Zorunlu Çalışma	-,18**	,05	-,06	,23**	,35**	-								
7. Çocuk İşçiliği	-,14**	,02	-,07	,24**	,31**	,94**	-							
8. Fırsat Eşitliği	-,27**	,14**	,02	,12**	,04	,18**	,18**	-						
9. Güvenli Çalışma	-,21**	,13**	,01	,07	,10*	,29**	,29**	,01	-					
10. Adil Ücret	-,20**	,07	-,00	,15**	,00	,35**	,34**	,25**	,17**	-				
11.Yönetime Katılma	-,08	,05	-,06	,10*	,00	,14**	,14**	,23**	,02	,05	-			
12. Eğitim ve Kariyer	-,37**	,21**	,06	,11*	,25**	,16**	,16**	,33**	,12*	,06	,27**	-		
13. İfade Özgürlüğü	-,09*	,09*	-,10*	,10*	,13**	,27**	,26**	,10*	,25**	,21**	,16**	,11*	-	
14.İş-Yaşam Dengesi	-,31**	,18**	-,11	,27**	,15**	,46**	,50**	,19**	,25**	,34**	,18**	,20**	,30**	-

*Korelasyon katsayısı %5 seviyesinde anlamlıdır. **Korelasyon katsayısı %1 seviyesinde anlamlıdır.

İkinci olarak; tercih edilen başlık ile göstergeler arasında korelasyon analizi uygulanmıştır (Tablo 49). Buna göre; “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” başlığı ile göstergeler arasında negatif yönlü ilişki söz konusudur. Bu negatif ilişki yönetime katılma göstergesi hariç diğer tüm göstergelerde kuvvetlidir: sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı ($r = -,282$), zorunlu çalışma ($r = -,180$), çocuk işçiliği ($r = -,147$), fırsat eşitliği ($r = -,277$), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama ($r = -,213$), adil ücret ($r = -,205$), eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = -,376$), ifade özgürlüğü ($r = -,099$) ve iş-yaşam dengesi ($r = -,318$). Buna göre; faaliyet raporlarında insan kaynaklarına ilişkin uygulamalarına sadece kurumsal yönetim ilkeleri uyum raporunda yer veren işletmelerin, söz konusu göstergelere ilişkin açıklama yapma eğilimleri azalmaktadır.

“İnsan Kaynakları” başlığı ile göstergeler arasındaki ilişkiye bakıldığında göstergelerin tümü ile pozitif bir ilişki saptanmış olmakla birlikte bu ilişkinin özellikle sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı ($r = -,282$), fırsat eşitliği ($r = ,143$), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama ($r = ,130$), eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = ,213$), ifade özgürlüğü ($r = ,097$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,183$) göstergelerinde kuvvetli olduğu görülmektedir.

Göstergeler ile “Faaliyetler” başlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken; “Sürdürülebilirlik” başlığı ile göstergelerin tümü arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu pozitif ilişki, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama göstergesi hariç diğer tüm göstergelerde kuvvetlidir: sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı ($r = ,132$), zorunlu çalışma ($r = ,233$), çocuk işçiliği ($r = ,245$), fırsat eşitliği ($r = ,128$), adil ücret ($r = ,158$), yönetime katılma ($r = ,100$), eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = ,113$), ifade özgürlüğü ($r = ,106$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,273$).

Buna göre, insan kaynaklarına ilişkin uygulamalarına sadece “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” altında yer veren işletmeler oldukça sınırlı beyanda bulunmaktadır. Buna mukabil, “İnsan Kaynakları” ve “Sürdürülebilirlik” başlığını tercih eden işletmelerin daha geniş beyanda bulundukları görülmektedir.

Tablo 50: Korelasyon Analizi (Rapor Türü ve Gösterge)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sürdürülebilirlik R.	—											
2. KSS Raporu	-,13**	—										
3. Örgütlenme	,17**	,13**	—									
4. Zorunlu Çalışma	,63**	,33**	,35**	—								
5. Çocuk İşçiliği	,63**	,33**	,31**	,94**	—							
6. Fırsat Eşitliği	,20**	,03	,04	,18**	,18**	—						
7. Güvenli Çalışma	,28**	,13**	,10*	,29**	,29**	,01	—					
8. Adil Ücret	,35**	,19**	,00	,35**	,34**	,25**	,17**	—				
9.Yönetime Katılma	,15**	,05	,00	,14**	,14**	,23**	,02	,05	—			
10. Eğitim ve Kariyer	,17**	,06	,25**	,16**	,16**	,33**	,12*	,06	,27**	—		
11. İfade Özgürlüğü	,32**	,03	,13**	,27**	,26**	,10*	,25**	,21**	,16**	,11*	—	
12.İş-Yaşam Dengesi	,39**	,28**	,15**	,46**	,50**	,19**	,25**	,34**	,18**	,20**	,30**	—

*Korelasyon katsayısı %5 seviyesinde anlamlıdır. **Korelasyon katsayısı %1 seviyesinde anlamlıdır.

Üçüncü olarak, sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlama ile göstergeler arasındaki ilişki incelenmiştir (Tablo 50). Analiz neticesinde; sürdürülebilirlik raporu yayımlama ile göstergelerin tümü arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanmıştır: sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı ($r = ,179$), zorunlu çalışma ($r = ,635$), çocuk işçiliği ($r = ,636$), fırsat eşitliği ($r = ,200$), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama ($r = ,286$), adil ücret ($r = ,354$), yönetime katılma ($r = ,155$), eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = ,176$), ifade özgürlüğü ($r = ,325$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,391$).

Kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlama ile göstergelerden sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı ($r = ,138$), zorunlu çalışma ($r = ,338$), çocuk işçiliği ($r = ,333$), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama ($r = ,133$), adil ücret ($r = ,191$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,281$) arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanmış; buna mukabil diğer göstergeler (fırsat eşitliği, yönetime katılma, eğitim ve kariyer olanakları sağlama ve ifade özgürlüğü) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Buna göre; sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlandığı takdirde göstergelere ilişkin açıklama yapma da artmaktadır.

Son olarak; göstergelerin kendi arasındaki ilişki incelenmiştir (Tablo 51). Buna göre; sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı ile zorunlu çalışma ($r = ,357$), çocuk işçiliği ($r = ,317$), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama ($r = ,108$), eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = ,257$), ifade özgürlüğü ($r = ,136$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,158$) arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanmıştır. Zorunlu çalışma göstergesi ile diğer göstergelerin tümü arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanmıştır: çocuk işçiliği ($r = ,945$), fırsat eşitliği ($r = ,182$), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama ($r = ,291$), adil ücret ($r = ,350$), yönetime katılma ($r = ,141$), eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = ,160$), ifade özgürlüğü ($r = ,275$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,465$). Aynı durum çocuk işçiliği için de geçerlidir. Fırsat eşitliği göstergesi ile adil ücret ($r = ,256$), yönetime katılma ($r = ,231$), eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = ,331$), ifade özgürlüğü ($r = ,104$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,198$) arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanmıştır. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama göstergesi ile adil ücret ($r = ,176$),

eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = ,124$), ifade özgürlüğü ($r = ,252$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,251$) arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 51: Korelasyon Analizi (Gösterge)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Örgütlenme	–									
2. Zorunlu Çalışma	,35**	–								
3. Çocuk İşçiliği	,31**	,94**	–							
4. Fırsat Eşitliği	,04	,18**	,18**	–						
5. Güvenli Çalışma	,10*	,29**	,29**	,01	–					
6. Adil Ücret	,00	,35**	,34**	,25**	,17**	–				
7.Yönetime Katılma	,00	,14**	,14**	,23**	,02	,05	–			
8. Eğitim ve Kariyer	,25**	,16**	,16**	,33**	,12*	,06	,27**	–		
9. İfade Özgürlüğü	,13**	,27**	,26**	,10*	,25**	,21**	,16**	,11*	–	
10.İş-Yaşam Dengesi	,15**	,46**	,50**	,19**	,25**	,34**	,18**	,20**	,30**	–

*Korelasyon katsayısı %5 seviyesinde anlamlıdır. **Korelasyon katsayısı %1 seviyesinde anlamlıdır.

Adil ücret göstergesi ile ifade özgürlüğü ($r = ,211$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,348$) arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanmıştır. Yönetime katılma göstergesi ile eğitim ve kariyer olanakları sağlama ($r = ,278$), ifade özgürlüğü ($r = ,164$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,180$) arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. Eğitim ve kariyer olanakları sağlama göstergesi ile ifade özgürlüğü ($r = ,116$) ve iş-yaşam dengesi ($r = ,203$) arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki saptanmıştır. İfade özgürlüğü göstergesi ile iş-yaşam dengesi göstergesi arasında da pozitif yönlü ilişki ($r = ,303$) saptanmıştır.

3.2.3. Regresyon Analizi

Analizde, bağımlı değişken olarak örneklemdaki 43 işletmenin 2006-2015 yıllarını kapsayan 10 yıllık bir zaman periyodunda beyanda bulundukları toplam gösterge sayısı kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan veri seti 416 gözlemi kapsamaktadır. Bağımsız değişkenler ise sektör, ölçek ve yıldır.

Analizde ilk model sadece sektör ile gösterge sayısı arasındaki ilişkiyi, ikinci model sektör ve ölçeğin gösterge sayısı üzerindeki etkisini, üçüncü model ise sektör, ölçek ve yılın gösterge sayısı üzerindeki etkisini göstermektedir. İlk model (sektör) varyansın %1,2'sini açıklarken, ölçek eklendiğinde varyansın %5,7'si ve yıl eklendiğinde %33'ü açıklanmaktadır.

Regresyon analizi sonucu Tablo 8'de yer alan R^2 değeri incelendiğinde, bağımsız değişkenler arasında bağımlı değişkeni en yüksek düzeyde etkileyen değişkenin yıl değişkeni olduğu görülmektedir ($\beta=,523$). Yıl değişkeninin gösterge sayısına etkisi %33'tür. Analiz neticesinde sektör değişkeninin gösterge sayısını etkileme oranı %1,2, ölçek değişkeninin gösterge sayısını etkileme oranı ise %5,7 olarak bulunmuştur. Ayrıca, her üç modelin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 52: Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Toplam Gösterge Puanı									
Değişkenler	Model 1*			Model 2**			Model 3**		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
Sabit	7,651	,288		6,595	,369		3,915	,374	
Sektör	-,018	,008	-,109	-,023	,008	-,143	-,022	,007	-,136
Ölçek				,467	,106	,214	,433	,089	,199
Yıl							,485	,037	,523
R ² for Model	%1,2			%5,7			%33		
R ² Change	%1,2			%4,5			%27,3		
*p < 0.05 **p < 0.01									

3.3. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırma bulgularına göre; faaliyet raporu başlıklarına ilişkin şirketlerin tercihi değişmiştir. 2006-2015 yılları arasındaki değişime bakıldığında; 2006 yılında insan kaynakları uygulamaları için ayrı bir başlık altında yer verme eğiliminin düşük olduğu, ayrı bir başlık altında verildiğinde ise “Faaliyetler” ve “İnsan Kaynakları” başlıklarının tercih edildiği görülmektedir. “Sürdürülebilirlik” başlığının ise oldukça

az tercih edildiği görülmektedir. Ancak 2015'e gelindiğinde farklı bir tablo göze çarpmaktadır. Artık şirketler insan kaynaklarına ilişkin uygulamalarına "İnsan Kaynakları" başlığında yer vermektedir. şirketlerin yarıya yakınının (%46.5'inin) bu başlığı tercih ettiği görülmektedir. Başlık tercihinde dikkat çeken bir diğer nokta "sürdürülebilirlik" başlığı tercihindeki artıştır. "Sürdürülebilirlik" başlığı tercihi %20'lik bir artış göstermiş; 2005 yılında şirketlerin sadece %5.9'u bu başlığı tercih ederken 2015 yılında bu rakam %25.6'ya yükselmiştir. Buna karşılık "Faaliyetler" başlığı tercihi ve sadece "Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu" içinde yer verme eğilimi azalmıştır.

Şirket ölçeğine göre faaliyet raporu başlığı tercihlerinde de büyük ölçekli şirketlerce "insan kaynakları" başlığının tercih edildiği görülmüştür. Sürdürülebilirlik başlığı tercihi de şirket ölçeğine paralel olarak artmaktadır. Çalışan sayısı arttıkça şirketlerin faaliyet raporlarında insan kaynakları uygulamalarına sadece kurumsal yönetim ilkeleri uyum raporunda yer vermeleri azalmakta, "İnsan Kaynakları" başlığı kullanımı artmaktadır.

Faaliyet raporu yanı sıra ülkemizde sürdürülebilirlik raporu ve kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlama oranının giderek arttığı görülmektedir. Bununla birlikte, şirketler kurumsal sosyal sorumluluk raporuna kıyasla daha yüksek oranda sürdürülebilirlik raporu yayınlamayı tercih etmektedirler.

Yıllar itibarıyla de sürdürülebilirlik raporu yayımı artmıştır 2006 yılında sadece bir şirket sürdürülebilirlik raporu yayınlamışken, 2015 yılında rapor yayınlayan şirket sayısı 18'e çıkmaktadır. Bu da göstermektedir ki, yıllar itibarıyla yayınlanan sürdürülebilirlik raporlarının sayısı artmakta ve her geçen gün sosyal sorumluluk anlayışı daha fazla şirket tarafından dikkate alınmaktadır. Sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporları bir yıllık veya iki yıllık dönemler bazında yayınlanmaktadır; ancak şirketlerin büyük çoğunluğu bir yıllık rapor hazırlama eğilimindedir. Ülkemizde finansal olmayan bilgilerin raporlanması ve hazırlanması ile ilgili bilincin son yıllarda artış gösterdiği gözlenmiştir.

Sektörel açıdan bakıldığında, inşaat ve bayındırlık ile madencilik sektörleri hariç, araştırma kapsamındaki tüm sektörlerdeki şirketler tarafından sürdürülebilirlik

raporu yayınlanmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlama eğilimi ise tüm sektörler için oldukça düşüktür.

Ölçek açısından ise; her ölçekte şirketlerin sürdürülebilirlik raporu yayınladıklarının görülmesinin yanı sıra, şirket ölçeği arttıkça yayınlama eğiliminin arttığı da gözlenmektedir. Aynı zamanda, her ölçekte sürdürülebilirlik raporu yayınlama oranının kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlama oranının üstünde olduğu görülmektedir.

Ayrıca; araştırma sonuçlarına göre, faaliyet raporlarının yanı sıra sürdürülebilirlik raporu da yayımlayan şirketler, faaliyet raporlarında da insan kaynaklarına ilişkin ifadelerle ayrı bir bölüm ayırmaktadırlar.

Son olarak, şirketlerin internet aracılığıyla halka duyurdukları faaliyet raporları ve varsa kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik raporlarında yer verdikleri göstergelerdeki değişimler incelenmiştir. Bu incelemelerde ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibi gerçekleşmiştir.

Yıl ile göstergelerin tamamı arasında pozitif yönlü kuvvetli ilişki bulunmuştur. Buna göre; 2006 yılında şirketlerin yaklaşık %60'ının sendika ve toplu pazarlık hakkına ilişkin açıklamalara yer vermediği, ancak yıllar itibariyle açıklamaya yer veren şirket sayısının yer vermeyen şirket sayısına ulaştığı ve geçtiği görülmektedir. 2015 yılı itibariyle araştırma kapsamındaki şirketlerin %76.7'sinin sendika ve toplu pazarlık hakkı kapsamında açıklamaya yer verdiği, %23.3'ünün ise herhangi bir beyanda bulunmadığı görülmektedir. Şirketlerin ağırlıklı olarak raporlarında çalışanlarının bir sendikaya üye olduğunu ve/veya sendika ile yapılan toplu sözleşmenin varlığını ifade ettiği görülmektedir. Bununla birlikte, yıllar itibariyle sendikalı çalışanlarının sayısını veren şirket sayısı da artış göstermiştir. Bu artışta GRI'ya uygun olarak sürdürülebilirlik raporlarında bu sayıya yer verme zorunluluğu etkili olmuştur.

Sektörel açıdan bakıldığında; sendika ve toplu pazarlık hakkı göstergesinin faaliyet raporlarında yer alma sıklığı en yüksek madencilik, ulaşıma, haberleşme ve depolama ile imalat sanayi sektörlerinde görülmektedir. Teknoloji sektöründe ise bu göstergeye faaliyet raporlarında yer verilmediği saptanmıştır. Mavi yakalı

Çalışanların daha fazla olduğu sektörlerde bu göstergeye daha fazla yer verildiği saptanmıştır.

Sektör ile zorunlu çalışma, fırsat eşitliği ve adil ücret arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Sektör ile diğer göstergeler (sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı, ocuk işçiliği, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama, yönetime katılma, eğitim ve kariyer olanakları sağlama, ifade özgürlüğü ve iş-yaşam dengesi) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

şirket leği ile sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı göstergesi arasındaki ilişkiye bakıldığında 1000 kişiden az çalışanı olan şirketlerde göstergeye ilişkin açıklama yapma eğiliminin düşük olduğu görülmektedir.

Zorunlu çalışmanın önlenmesi ve ocuk işçiliğine ilişkin açıklama yapma eğiliminin yıllar itibariyle arttığı görülmektedir. 2006 yılında örneklemdeki şirketlerin hiçbiri açıklama yapmazken, 2015 yılında bu oran %34,9'a yükselmiştir. Ancak genel eğilimin açıklama yapmama yönünde olduğu görülmektedir. Bu göstergelere tüm sektörlerde ve her ölçekte açıklamaya yer vermeyen şirket sayısı daha yüksektir.

Genel itibariyle; sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı, ocuk işçiliği ve zorunlu çalışmanın nlenmesine ilişkin açıklamaların, ağırlıklı olarak, sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporlarında yer aldığı görülmektedir. Buradan hareketle, konuya ilişkin açıklama oranındaki artışın faaliyet raporlarının yanı sıra sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlama oranındaki artışa bağlı olarak arttığı görülmektedir.

Fırsat eşitliği sağlandığına ve ayrımcılık yapılmadığına dair tüm sektörlerde ve her ölçekte hemen hemen bütün şirketler açıklama yapmıştır ve açıklama oranı yıllar itibariyle de sürekli artmıştır. “alışanlar arasında ayrımcılık yapılmamaktadır” ve/veya “Ayrımcılık ile ilgili şikayet alınmamıştır” gibi kalitatif ifadelerin yanı sıra raporlarda çalışanlara ilişkin yaş, cinsiyet, engellilik vb.’ye göre dağılımları gibi kantitatif ifadeler de yer alabilmektedir. şirketlerin artan oranda hem kalitatif hem de kantitatif ifadelere birlikte yer verdiği görülmektedir. Kalitatif ifadelerin yanı sıra çalışan dağılımına ilişkin istatistiki bilgi verme oranı da yıllar itibariyle artış

göstermiştir. Bu artışta GRI'ya uygun olarak bu sayıya yer verme zorunluluğu etkili olmuştur.

Fırsat eşitliğine benzer şekilde güvenli ve sağlıklı çalışma göstergesinin faaliyet raporlarında yer alma sıklığının da 2006-2015 yılları arasında artış gösterdiği görülmektedir. Tüm sektörlerde şirketlerin yarısından fazlası bu göstergeye yer vermektedir. Yine, her ölçekte de bu konuya ilişkin açıklamaya yer verme oranının yüksek olduğu görülmektedir.

Adil ücret ödenmesine ilişkin açıklamalar, ağırlıklı olarak, “çalışanlarımıza uygun ve/ veya adil ücret ödüyoruz” şeklindedir. Bunun yanı sıra, bazı şirketler ücretin yanında çalışanlarına verdikleri yan hakları da açıklamalarına dahil etmişlerdir. 2010 yılına kadar açıklamaya yer verenlerin sayısının yer vermeyenlere göre daha az olduğu görülürken, 2010 yılından itibaren bu durumun tam tersi olduğu görülmektedir.

İnşaat ve bayındırlık sektöründe hiçbir şirketin bu göstergeye faaliyet raporlarında yer vermediği görülürken, diğer tüm sektörlerde yer verme sıklığının %50'nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Bu göstergeye raporlarda yer verme sıklığı %45 ortalama ile en düşük 5000-9999 arası çalışana sahip şirketlerde olduğu görülürken, diğer ölçeklerde göstergeye yer verme sıklığının %50'nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Yönetime katılma göstergesinin faaliyet raporlarında yer alma sıklığı her sektörde ve tüm ölçeklerde oldukça yüksektir ve 2006 yılından itibaren sürekli olarak arttığı ve 2012 yılından itibaren tüm şirketlerin faaliyet raporlarında bu göstergeye ilişkin ifadelere yer verdiği görülmektedir. Bu hususta şirketlerin açıklamalarının büyük kısmı Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu içinde menfaat sahiplerinin bilgilendirilmesi başlığı altında çalışanların ilgili konularda bilgilendirildiği ve/ veya çalışan memnuniyeti anketleri yapıldığı şeklindedir. Bunun haricinde şirketlerin giderek artan oranda öneri sistemleri oluşturdukları görülmektedir. 2006 yılında işletmelerin sadece %32.3'ünde öneri sistemleri varken 2015 yılında bu oran %86'ya yükselmiştir.

Eğitim ve kariyer olanaklarına ilişkin göstergenin faaliyet raporlarında yer alma sıklığının her sektörde ve tüm ölçeklerde her yıl için yüksek olduğu saptanmıştır. 2012 yılından itibaren hemen hemen tüm şirketlerin faaliyet raporlarında bu göstergeye ilişkin ifadeler yer verdiği görülmektedir. Şirketler bu konuya ilişkin açıklama yaparken farklı ifadeler yer vermişlerdir. Şirketlerin bir kısmı çalışanlarına eğitim olanakları sağladıkları, kariyer planlaması yaptıkları ya da çalışanlarına kariyer fırsatları sunduklarını ifade ederken, bazı şirketler bunun yanı sıra yıllık kişi başına düşen eğitim süresi, eğitim sayısı, eğitilen kişi sayısı gibi kantitatif bilgilere de raporlarında yer vermişlerdir. Yıllar itibariyle, sadece kantitatif açıklama yapma oranı azalırken hem kantitatif hem kantitatif açıklama yapma oranı yükselmiştir.

İfade özgürlüğü göstergesinin faaliyet raporlarında yer alma sıklığı tüm sektörlerde ve tüm ölçeklerde düşük olmakla birlikte, 2006-2015 yılları arasında arttığı görülmektedir. 2013 yılına kadar açıklamaya yer vermeme oranının yüksek olduğu gözlenirken, bu yıldan itibaren bu hususta açıklama yapma oranının arttığı görülmüştür. Şirketlerin açıklamalarının büyük kısmı çalışanlara özgür konuşma ortamı sağlandığı, açık kapı politikası uygulandığı gibi ifadelerle yapılmıştır. Bunun yanı sıra şirketlerin giderek artan oranda şikayet hatları oluşturdukları görülmektedir. “Şikayet hattı”, “Etik Hattı” gibi adlandırılan bu kanallara 2006 yılında şirket raporlarının hiçbirinde rastlanmazken 2015 yılında bu oran %60.7’ye yükselmiştir.

İş ve yaşam dengesine ilişkin göstergenin faaliyet raporlarında yer alma sıklığı 2006-2015 yılları arasında artış göstermiştir. 2013 yılına kadar açıklamaya yer veren şirketlerin sayısı, açıklamaya yer vermeyen şirketlere kıyasla oldukça azken 2013 yılından itibaren tam tersi bir durum gözlenmiştir. Konuya ilişkin açıklamaların, ağırlıklı olarak, çalışanların iş-aile-boş zaman dengesinin sağlandığı, iş ve özel hayat dengesine saygılı olduğu şeklinde ifadelerden oluştuğu ve bunun yanı sıra bu amaçla gerçekleştirilen sosyal faaliyetlere raporlarda yer verildiği gözlenmiştir. Konuya ilişkin kantitatif ifade olarak şirketlerin doğum izni sonrası işe dönen kadın çalışan sayısına yer verdikleri görülmüştür. Buna ilişkin verilerin 2011 yılından itibaren verilmeye başlandığı görülmüştür.

Bu göstergeye inşaat ve bayındırlık ve madencilik sektörlerindeki şirketler tarafından faaliyet raporlarında yer verilmediği görülmektedir. Göstergeye en yüksek yer verme sıklığı, sırasıyla, toptan ve perakende ticaret, otel ve lokantalar ile ulaşıma, haberleşme ve depolama sektörlerindedir. Bu göstergeye raporlarda yer verme sıklığı çalışan sayısı arttıkça yükselmekle birlikte, tüm ölçeklerde düşüktür.

İnsan kaynaklarına ilişkin uygulamalarına sadece “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” altında yer veren şirketler oldukça sınırlı beyanda bulunmaktadır. Buna mukabil, “İnsan Kaynakları” ve “Sürdürülebilirlik” başlığını tercih eden şirketlerin daha geniş beyanda bulundukları görülmektedir.

Çalışmada, ayrıca, sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlama ile göstergeler arasındaki ilişki de incelenmiştir. Buna göre; sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlandığı takdirde göstergelere ilişkin açıklama yapma da artmaktadır.

Çalışmada son olarak yapılan regresyon analizi neticesinde, gösterge sayısı üzerinde zamanın pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. İncelenen dönemde, uluslararası davranış kodlarının Türkiye’deki firmalar tarafından kabulünün artması, Borsa İstanbul’da BIST Sürdürülebilirlik Endeksi’nin yürürlüğe girmesi gibi gelişmelerin gösterge sayısının artışında pozitif etkisi olduğu düşünülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye’de çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının ve raporlamasının gelişiminin ve mevcut durumunun, BIST100 şirketleri özelinde, nitelik ve nicelik olarak ortaya konulması amaçlanmıştır. Tez kapsamında ulaşılan sonuçlar özetlenebilir.

Öncelikle kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımının şirketler ile paydaşlar arasındaki ilişkiyi güçlendirmek için kullandıkları önemli bir araç olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Şirketler, toplumun ihtiyaçlarını karşılamak üzere mal ve hizmet üretmek amacıyla faaliyet gösteren ekonomik birimlerdir. Şirketlerin toplumsal rollerinin artmasıyla birlikte etkiledikleri paydaşların sayısı da artmaktadır. Freeman, şirket faaliyetlerinden yarar sağlayan veya zarar gören; hakları ihlal edilen veya saygı gören kişi ve grupları paydaş olarak tanımlamaktadır. Bir şirket işletme içi ve işletme dışı olmak üzere iki tür paydaşa sahiptir. İşletme içi paydaşları çalışanlar, yöneticiler, hissedarlar; işletme dışı paydaşları ise müşteriler, distribütörler ve tedarikçiler, toplum, hükümet, sivil toplum kuruluşları ve çevre oluşturmaktadır. Şirketlerin artan gücü paydaşlara yönelik sorumluluklarını da arttırmaktadır. Paydaşlar; şirketlerden mal ve hizmetler sunmasını ve toplumsal refahı arttırmasının yanı sıra istihdam yaratmasını ve toplumda katma değer yaratmasını beklemektedir.

Araştırma neticesinde şirketlerin sosyal sorumluluk kapsamında değerlendirilen çeşitli faaliyetlere yönelmelerinde başta gelen sebebin kamuoyundaki imajlarını güçlendirme olduğu ve şirketlerin en çok tercih ettikleri sosyal sorumluluk uygulamalarının eğitim, sağlık, kültür, sanat ve çevre konularında çeşitli kampanyalar düzenlemek ve bağış yapmak olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında ulaşılan bir diğer sonuç, bir şirket ve çalışanları arasındaki ilişkilerin şirketin sosyal sorumluluğunun en temel göstergelerinden biri olduğu yönündedir. Günümüzde şirketlerin sahip olduğu en önemli üretim kaynağı insandır. Şirketler amaçlarına iş görenleri sayesinde ulaşırlar. Şirketin temel kaynaklarından biri olan insan, şirketin faaliyetlerinden doğrudan etkilenen en önemli kesimlerinden biridir.

Günümüz çalışma yaşamını büyük ölçüde şekillendiren, 18. yüzyılın son çeyreğinde yaşanan Sanayi Devrimi olmuştur. Ancak, Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan işçi sınıfı çok olumsuz koşullar altında çalışmaya zorlanmış; işçilerin yaşadığı olumsuzluklar sonraki dönemlerde çıkarılan yasalarla asgariye indirilmeye çalışılmıştır. 20. yüzyılın ortalarından itibaren ise, küreselleşme, uluslararası şirketlerin yetersiz denetimi ve düşük standartlar; temel çalışma standartlarının uluslararası alanda uygulanmasını güçleştirmektedir. Bunun sonucunda, çocuk işçi çalıştırılması, güvenli olmayan çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri ve örgütlenme özgürlüğünün sınırlandırılması gibi uygulamalarla çalışanların çeşitli şekillerde suiistimal edilmesi gibi uygulamaların küreselleşme ile birlikte artış gösterdiği görülmüştür.

Araştırma göstermektedir ki küreselleşmenin ve sanayileşmenin beraberinde getirdiği sorunların neden olduğu doğrudan veya dolaylı zararların (küresel ısınma, iklim değişikliği, çölleşme ve erozyon, zehirli atıklar, temiz su kaynaklarının kirlenmesi, biyoçeşitlilik kaybı) yanı sıra, artan iş yükleri, işçi haklarına haksız yaklaşımlar, gelir dağılımındaki eşitsizlikler, özellikle 1960 ve 1970 yılları arasında dile getirilmeye başlanmıştır. Bunun neticesinde; ILO, BM ve OECD gibi birçok uluslararası kuruluşların 1970'lerin sonlarından itibaren çokuluslu şirketlerin faaliyetlerini düzenlemeye yönelik tavsiye niteliğinde kararlar yayınlamaya başladıkları görülmüştür. Özellikle, çokuluslu şirketlerin, genellikle gelişmekte olan ülkelerdeki olumsuz uygulamaları neticesinde, çeşitli oluşumlarla, iş dünyasının belli kurallar çerçevesinde hareket etmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Bu çabaların neticesinde; belirli bir davranışı taahhüdü amaçlayan yazılı politika ya da ilke beyanı olan davranış kodlarının kabul edilmeye başlandığı saptanmıştır. Kabul ettikleri düzenlemelerle uluslararası örgütler, davranış kodlarının yayımlanmasına önderlik etmişlerdir. Bu doğrultuda; 1990'ların başından itibaren sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve ulusal ve uluslararası örgütlerin de bulunduğu birçok kurum/ kuruluş birlikte ya da bağımsız olarak davranış kodu hazırlamaya başladıkları görülmüştür. SA8000 ve Küresel İlkeler Sözleşmesi bu kapsamda öne çıkan girişimlerdir. Ayrıca, şirketler de öz düzenleme şeklinde yeni düzenlemeler yapma yoluna gittikleri ve kendi davranış kodlarını geliştirdikleri saptanmıştır.

Araştırma neticesinde günümüzde çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk ile ilgili faaliyetlerin öneminin giderek daha fazla hissedildiği ve şirket ile çalışanları arasında daha uyumlu bir ilişki kurmanın amaçlandığı görülmektedir. Bu bağlamda; sendika ve toplu pazarlık hakkına saygı, çocuk işçi çalıştırmama, zorunlu çalışmanın önlenmesi, fırsat eşitliği sağlanması, adil ücret ödenmesi gibi temel çalışma haklarının yanı sıra çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamının çok geniş olduğu ve iş ve aile hayatı dengesinin kurulmasından özel hayata saygı sorumluluğuna kadar geniş bir yelpazeyi kapsadığı saptanmıştır.

Araştırmada şirketlerin faaliyet, sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk raporlarından elde edilen verilerin yıllara, sektörlere ve çalışan sayılarına göre değişimleri betimsel bir çalışma ile ortaya konmuş olup veriler istatistiki olarak analiz edilmiştir.

Analize konu olan veriler doküman incelemesi yoluyla elde edilmiştir. Veriler, BİST100 endeksinde yer alan şirketlerin 2006-2015 yılları arasındaki faaliyet raporlarından alınmıştır. Çalışma, söz konusu faaliyet raporlarında yer alan açıklamalara bağlı olarak yapılmıştır. Faaliyet raporları, şirketlerin düzenli olarak çıkarttıkları en yaygın rapor olmaları nedeniyle tercih edilmiştir. Faaliyet raporlarının yanı sıra bazı şirketlerin yayınladığı kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik raporları da incelenmiştir. İçerik analizini yürütmek için, metin içindeki belirli ifadelerin varlığı ve anlamları sayısallaştırılmış ve araştırılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri sektör, ölçek ve yıldır. Bağımlı değişkenler ise şirketlerin faaliyet raporlarında insan kaynakları uygulamalarına yer verdiği başlık türü, işletmelerin yayınladıkları sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk rapor sayısı ve çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk göstergelerinden oluşmaktadır. Çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk göstergelerini belirlemek amacıyla, tezin ikinci bölümünde yer verilen uluslararası örgüt düzenlemeleri ve sivil toplum kuruluşları düzenlemeleri gözden geçirilerek bir gösterge listesi hazırlanmıştır. Bu kapsamda; verilerin girişinde ve analizinde kullanılan kriterler sendika ve toplu pazarlık hakkı, zorunlu çalışmanın önlenmesi, çocuk işçi çalıştırmama, ayrımcılık yapmama sorumluluğu (eşit muamele yapılması sorumluluğu), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama sorumluluğu, adil ücret

ödeme sorumluluğu, sosyal güvenlik olanaklarının sağlanması, yönetime katılmanın gerçekleştirilmesi, eğitim olanaklarının sağlanması, çalışanlara ifade özgürlüğü hakkını sağlama sorumluluğu, iş-aile hayatı dengesini sağlama sorumluluğu olarak belirlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre; Türkiye’deki eğilimin dünya genelindeki eğilime benzer şekilde ilerlediği görülmüştür. Ülkemiz, bu kapsamda kabul edilen birçok uluslararası sözleşmeyi kabul etmiştir ve yasalarını uygun hale getirmiştir. Ayrıca, Türkiye’de faaliyet gösteren birçok şirket gönüllü kuruluşlar tarafından kabul edilen SA8000 ve GRI ilkeleri gibi kodları giderek artan oranda kabul etmektedirler. Anayasamızın 135. maddesi gereğince kurulan ve faaliyet gösteren sektörel kuruluşlar da, meslek disiplini ve ahlâkını koruma maksadıyla 2000’li yıllardan itibaren sektörel kodlar yayınlamaya başlamışlardır.

Araştırmada ülkemizde finansal olmayan bilgilerin raporlanması ve hazırlanması ile ilgili bilincin son yıllarda artış gösterdiği gözlenmiştir. Sosyal sorumluluk raporlaması kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte, şirketler daha önce paylaşılan finansal verilere ek olarak artık çevresel ve sosyal performanslarını da raporlamaktadır. Faaliyet raporu yanı sıra ülkemizde sürdürülebilirlik raporu ve kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlama oranının giderek arttığı görülmüştür. Bu da göstermektedir ki, her geçen gün sosyal sorumluluk anlayışı daha fazla şirket tarafından dikkate alınmaktadır. Bununla birlikte, şirketler kurumsal sosyal sorumluluk raporuna kıyasla daha yüksek oranda sürdürülebilirlik raporu yayınlamayı tercih etmektedirler. Ayrıca; araştırma sonuçlarına göre, faaliyet raporlarının yanı sıra sürdürülebilirlik raporu da yayımlayan şirketler, faaliyet raporlarında da insan kaynaklarına ilişkin ifadelerle ayrı bir bölüm ayırmaktadırlar.

Benzer artış; faaliyet raporu başlıklarına ilişkin şirketlerin tercihinde de yaşanmıştır. Yıllar itibarıyla “insan kaynakları” ve “sürdürülebilirlik” başlıkları tercihinin arttığı saptanmıştır. Buna karşılık “Faaliyetler” başlığı tercihi ve sadece “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” içinde yer verme eğiliminin azaldığı görülmüştür.

Son olarak, şirketlerin internet aracılığıyla halka duyurdukları faaliyet raporları ve varsa kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik raporlarında yer verdikleri göstergelerdeki değişimler incelenmiştir. Yıllar itibariyle şirketlerin artan oranda göstergelere ilişkin beyanda bulundukları görülmüştür. Ancak; insan kaynaklarına ilişkin uygulamalarına sadece “Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu” altında yer veren şirketler oldukça sınırlı beyanda bulunmaktadırlar. Bu açıklamaların üstün körü olması ve göstergelerin bir kısmında kantitatif bilgi verilmemesi değerlendirmeyi güçleştirmektedir. Buna mukabil, “İnsan Kaynakları” ve “Sürdürülebilirlik” başlığını tercih eden şirketlerin daha geniş beyanda bulundukları görülmüştür. Benzer şekilde; sürdürülebilirlik veya kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayımlandığı takdirde göstergelere ilişkin açıklama yapmanın da arttığı saptanmıştır. Detaylı açıklamalarda şirketlerin artan oranda hem kalitatif hem de kantitatif ifadelerle birlikte yer verdiği görülmüştür. Bu artışlarda GRI’ya uygun olarak kantitatif verilere yer verme zorunluluğu etkili olduğu kanaatine varılmıştır.

Göstergeler itibariyle bakıldığında; Türkiye’de işletmeler en fazla yönetime katılma ve fırsat eşitliği konularında açıklama yapmaktadırlar. En az açıklama yapılan göstergeler ise çocuk işçiliği ile zorunlu çalışmanın önlenmesidir; bunu iş-yaşam dengesi ile ilgili açıklamalar takip etmektedir..

İncelenen dönemde, uluslararası davranış kodlarının Türkiye’deki firmalar tarafından kabulünün artması ve Borsa İstanbul’da BIST Sürdürülebilirlik Endeksi’nin yürürlüğe girmesi gibi gelişmelerin gösterge sayısının artışında pozitif etkisi olduğu kanaatine ulaşılmıştır.

Şirketlerin bu alanda yaptıkları çalışmaların yıllara yaygın olarak geniş bir bakış açısı sağlaması bakımından bu çalışma önem taşımaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, BIST100’de yer alma koşulu kaldırılarak farklı sektörlerden daha fazla şirket analize dâhil edilebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akgeyik, Tekin : “Türkiye’de İş Etiği: İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla”, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2009-23, 2009.
- Aktan, Coşkun : “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk**, Ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İGİAD Yayınları No: 4, 2007.
- Can, Deniz Börü
- Ay, Ünal : **İşletmelerde Etik ve Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Nobel Kitabevi, 2003.
- Aydede, Ceyda : **Yükselen Trend Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Mediacat Kitapları, 2007.
- Aydemir, Muzaffer : “İşletmelerin İş Görenlere Karşı Sosyal Sorumlulukları ve SA8000 Standardı”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk**, Ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İGİAD Yayınları No: 4, 2007.
- Aykaç, Mustafa, Zeki : **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Arttırılması ve Türkiye’de KOBİ’ler**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları No: 2008-24, 2009.
- Parlak, Süleyman
- Özdemir
- Bakırcı, Kadriye : **Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması: Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından**, İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2004.
- Baptiste, Nicole : “The Symbiotic Relationship Between HRM Practises

- Renée and Employee Well-Being: A Corporate Social Responsibility Perspective”, **The Ashgate Research Companion To Corporate Social Responsibility**, Ed. David Crowther, Nicholas Capaldi, England, Ashgate Publishing, 2008.
- Bayrak, Sabahat : **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2001.
- Bayraktaroğlu, Gül , : **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Yeni Bir Paradigmaya Doğru**, İstanbul, Literatür Yayıncılık, 2009.
- Burcu İlter, Mustafa Tanyeri
- Besler, Senem : “Kurumsal Sürdürülebilirlik”, **Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik**, Ed. Senem Besler, İstanbul, Beta Yayınları, 2009.
- Boran, Tuğçe Gürel : **Türkiye’den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2011.
- Bowen, Howard R. : **Social Responsibilities of the Businessman**, New York, Harper&Brothers Publishers, 1953.
- Brennan, Daniel : “Corporate Social Responsibility and Corporate Governance: New Ideas and Practical Applications”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, Ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005.
- Brown, Drusilla K. , : “Child Labor: Theory, Evidence, and Policy”, **International Labor Standarts: History, Theory, and Policy Options**, Ed. Kaushik Basu, et.al., USA,
- Alan V. Deardorff and Robert M. Stern

Blackwell Publishing, 2003.

- Can, Halil , Semra : **Genel İşletme: İlkeler, Kavramlar ve Kurumlar**, Güney 1.B., İstanbul, Arıkan Basım Yayım, 2007.
- Carroll, Archie B. : “The Pyramid of Corporate Social Responsibility Toward The Moral Manangement of Organizational Stakeholders”, **The Corporate Social Responsibility Reader**, Ed. Jon Burchell, London, Routledge, 2008.
- Clarke, Thomas : **International Corporate Governance: A Comparative Approach**, London, Rotledge, 2007.
- Corell, Hans : “The Global Compact”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, Ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005.
- Corkin, Joseph : “Misappropriating Citizenship: The Limits Of Corporate Social Responsibility”, **Perspectives On Corporate Social Responsibility: Corporations, Globalisation and The Law**, Ed. Nina Boeger, Rachel Murray, Charlotte Villiers, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2008.
- Coşkun, Gül : **Kurumsal Pazarlama ve Sosyal Sorumluluk**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2010.
- Crane, Andrew ve Dirk Matten : **Business Ethics: Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization**, 3.E., New York, Oxford University Press, 2010.
- Çayır, Kenan : “Yaşçılık/Yaşa Dayalı Ayrımcılık”, **Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, İstanbul, İstanbul Bilgi

Üniversitesi Yayınları, 2012.

- Çelik, Adnan : “İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk**, Ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İGİAD Yayınları No: 4, 2007.
- Dalyan, Figen, Serpil : **İşletmelerde Sosyal Sorumluluk: İMKB’de İşlem A. Gökbek** **Gören Bankaların Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri ile Karlılıkları Arasındaki İlişki**, Eskişehir, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1627, 2005.
- De Castro, Gregorio : “Corporate Social Responsibility and Restructuring In The EU: A Historical Overview Of Recent Developments”, **Governance, International Law & Corporate Social Responsibility**, Geneva, ILO, 2008.
- Demirçivi, Burak : **Etik Kodları ve Turizm**, Ankara, Detay Yayıncılık, 2015.
Murat; Mehmet
Yeşiltaş
- De Schutter, Olivier : “The Challenge of Imposing Human Rights Norms on Corporate Actors”, **Transnational Corporations and Human Rights**, Ed. Olivier De Schutter, US, Hart Publishing, 2006.
- Dereli, Toker : **Bilgi Çağında Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Değişim Yayınevi, 1997.
- Duplessis, Isabelle : “Soft International Labour Law: The Preferred Method of Regulation In A Decentralized Society”, **Governance, International Law & Corporate Social Responsibility**, Geneva, ILO, 2008.

- Erdut, Zeki : **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika**, 2.B., İzmir, Dokuz Eylül Yayınları, 2003.
- Ersöz, Halis Yunus : “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2009-23, 2009.
- Ersöz, Halis Yunus : **Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2007-36, 2007.
- Filizöz, Berrin : “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etik”, **İşletme Etiği**, Ed. Zeyyat Sabuncuoğlu, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2011.
- Friedman, Milton : “The Social Responsibility Of Business Is To Increase Its Profits”, **The Corporate Social Responsibility Reader**, Ed. Jon Burchell, London, Routledge, 2008.
- Gülmez, Mesut : **Uluslararası Sosyal Politika**, 2.B., Ankara, Hatiboğlu Yayınevi, 2008.
- Hale, Angela and Jane Wills : **Threads of Labour: Garment Industry Supply Chains From The Workers’ Perspective**, USA, Blackwell Publishing, 2005.
- Holme, Richard, Phil Watts : **Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense**, UK, World Business Council for Sustainable Development, 2000.
- Hopkins, Micheal ve Ivor Hopkins : “Labour Standards and Corporate Social Responsibility: The Need For A Planetary Bargain”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate**

- Governance of the 21st Century**, Ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005.
- Igalens, Jacques and : “Fair Labour Association Model”, **Management Models For Corporate Social Responsibility**, Ed. Jan Martine Combemale Jonker, Marco de Witte, Berlin, Springer, 2006.
- Işığınçok, Özlem : **XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005.
- Jenkins, Rhys : “The Political Economy of Codes of Conduct”, **Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct In The Global Economy**, Ed. Rhys Jenkins, Ruth Pearson, and Gill Seyfang, London, Earthscan Publications, 2002.
- Jenkins, Rhys, Ruth : “Introduction”, **Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct In The Global Economy**, Ed. Rhys Jenkins, Ruth Pearson, and Gill Seyfang, London, Earthscan Publications, 2002.
- Kağnıcıoğlu, Deniz : “Çokuluslu Şirketler ve Çalışma Standartlarının Özelleştirilmesi”, **Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler**, Ed. Pir Ali Kaya, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2014, s. 379-393.
- Kağnıcıoğlu, Deniz : **Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk**, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1722, 2007.
- Kapu, Hüsnü : “Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı”, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak,

İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2009-23, 2009.

Kavi, Ersin, Orhan : **Çalışma Yaşamında Etik**, Bursa, Ekin Yayınevi, Koçak 2011.

Kaya, Pir Ali : “ILO ve Uluslararası Çalışma Normları: ILO’nun Kuruluşu, Yasal Statüsü, Kabul Ettiği Normlar ve Denetim Mekanizması”, **Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler**, Ed. Pir Ali Kaya, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2014, s. 35-54.

Kim, René and Erik : “The Added Value of Corporate Social van Dam Responsibility”, **Learning About Corporate Social Responsibility: The Dutch Experience**, Ed. Jacqueline Cramer, The Netherlands, IOS Press, 2003.

Koçak, Orhan **Bilgi Toplumu Sürecinde Çalışma Yaşamı: Dijital Teknolojiler Boyutuyla**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2011.

Kopp, Reinhold ve : “Corporate Social Responsibility at Volkswagen Klaus Richter Group”, **Corporate Ethics and Corporate Governance**, Ed. Walther Ch. Zimmerli, Klaus Richter ve Markus Holzinger, Berlin, Springer, 2007.

Korkmaz, Sevinç : **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları**, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2009.

Krumsiek, Barbara : “The Business of Empowering Women: Innovative and M.Charito Strategies for Promoting Social Change”, **The ICCA Handbook on Corporate Social Responsibility**, Ed. Judith Henningfeld, Manfred Pohl, Nick Tolhurst, Kruvant England, John Wiley Sons Ltd., 2006.

- Leipziger, Deborah, : “SA8000: Human Rights in the Workplace”, **Business and Human Rights: Dilemmas and Solutions**, Ed. Eileen Kaufman, Rory Sullivan, UK, Greenleaf Publishing, 2003.
- Lozano, Josep M., : “Corporate Social Responsibility and Human Rights”, Maria Prandi **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, Ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005.
- Lundblad, Claes : “Some Legal Dimensions of Corporate Codes of Conduct”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, Ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005.
- Lux, Jonathan, Sune : “The European Initiatives”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, Ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Annemarie Meisling, Kluwer Law International, 2005.
- McLeay, Fiona : “Corporate Codes of Conduct and the Human Rights Accountability of Transnational Corporations: A Small Piece of A Larger Puzzle”, **Transnational Corporations and Human Rights**, Ed. Olivier De Schutter, US, Hart Publishing, 2006.
- Mullerat, Ramon : “The Global Responsibility of Business”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, Ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005.
- Nam, Chu Yun : “Competing for Foreign Direct Investment Through The Creation of Export Processing Zones: The Impact

- Juliana : on Human Rights”, **Transnational Corporations and Human Rights**, Ed. Olivier De Schutter, US, Hart Publishing, 2006.
- Noe, Raymond A. : **İnsan Kaynaklarının Eğitimi & Geliştirilmesi**, Çev. Canan Çetin, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2009.
- O’Reilly, Paddy and : “TNCs and Social Issues in the Developing World”, Sophia Tickell : **Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations**, Ed. Micheal K. Addo, Netherlands, Kluwer Law International, 1999.
- Öcal, Aslan Tolga ve : “Covid- 19 Pandemic and Social Responsibility Burcu Yerlikaya of Companies in Turkey”, **Shadow Impact of COVID-19 on Economies: A Greater Depression?**, ed. Meltem İnce Yenilmez ve Ufuk Bingöl, Berlin, PeterLang, 2021, s.248.
- Öcal, Aslan Tolga : “Eğitim ve Yoksulluk Boyutlarıyla Covid-19’un Çocuk İşçiliğine Etkileri,” **Covid-19 ve Sosyal Politika: Pandemi Sürecinde Yaşanan Sosyo-Politik Sorunlar**, ed. Özlem Demir, Bursa, Ekin Yayınları, 2021..
- Öcal, Aslan Tolga : **İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu: Ahlaki Bir Değerlendirme**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2007.
- Öztürk, Mesude : **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Eskişehir, Anadolu Canan, v.d. Üniversitesi Yayını No: 3021, 2013.
- Parlak, Zeki : “Çokuluslu Şirket Davranış Kodları: Analiz ve Değerlendirme”, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası

Yayın No: 2009-23, 2009.

Pegg, Scott : “An Emerging Market For The New Millennium: Transnational Corporations and Human Rights”, **Transnational Corporations and Human Rights**, Ed. Jędrzej George Frynas and Scott Pegg, New York, Palgrave Macmillan, 2003.

Post, James E., Anne : **Business and Society: Corporate Strategy**, Public
T.Lawrence, James Policy, Ethics, Boston, Irwin McGraw-Hill, 1999.
Weber

Rudolp, Phillip H. : “The Global Sullivan Principles of Corporate Social Responsibility”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, Ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005.

Rudolp, Phillip H. : “The History, Variations, Impact and Future of Self-Regulation”, **Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century**, Ed. Ramon Mullerat, Netherlands, Kluwer Law International, 2005.

Sabuncuoğlu, Zeyyat : **İşletme Etiği**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2011.

Sarıkaya, Muammer : “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik**, Ed. Senem Besler, İstanbul, Beta Yayınları, 2009.

Segal, Jean-Pierre, : **Corporate Social Responsibility and Working**
André Sobczak ve **Conditions**, Ireland, The European Foundation for the
Claude-Emmanuel Improvement of Living and Working Conditions,
Triomphe 2003.

- Tak, Bilçin : **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Paydaş Grupları İle İlişkilerinin Yönetimi**, İstanbul, Beta Yayınları, 2009.
- Topal, Şeminur, : “Turkey: Civil Society Practises”, **Global Practises of Corporate Social Responsibility**, Ed. Samuel O. Idowu, Walter Leal Filho, Berlin, Springer, 2009.
- Hande Gürdağ
- Ulucan Özkul, Fatma, : **İşletmelerde Hile Riski Yönetimi: Yöneticiler İçin Temel Uygulama Adımları**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2011.
- Zehra Özdemir
- Vatansever, Çiğdem : “İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi”, **Kurumlarda İyilik de Var**, Ed. Güler İslamoğlu, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2010.
- Villiers, Charlotte : “Corporate Law, Corporate Power and Corporate Social Responsibility”, **Perspectives On Corporate Social Responsibility: Corporations, Globalisation and The Law**, Ed. Nina Boeger, Rachel Murray, Charlotte Villiers, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2008.
- Wawryk, Alex : “Regulating Transnational Corporations Through Corporate Codes of Conduct”, **Transnational Corporations and Human Rights**, Ed. Jędrzej George Frynas and Scott Pegg, New York, Palgrave Macmillan, 2003.
- Werther, William B. : **Strategic Corporate Social Responsibility: Stakeholders In A Global Environment**, California, Sage Publications, 2006.
- Jr., David Chandler
- Williams, Oliver F. : “The UN Global Compact: The Challenge and the

Promise”, **Corporate Ethics and Corporate Governance**, Ed. Walther Ch. Zimmerli, Klaus Richter ve Markus Holzinger, Berlin, Springer, 2007, s. 301-312.

Yalçın, Bahar : “Sosyal Sorumluluk Kavramı ve İşletmeler Açısından Analitik Bir Değerlendirme”, **Çağdaş Yönetim Araçlarından Seçmeler**, Ed. M.Şerif Şimşek, Said Kınır, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2006, s. 348-362.

Yamak, Sibel : **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, İstanbul, Beta Yayınları, 2007.

Yıldırım, Engin : “Birleşmiş Milletler İş Hayati ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi,” **VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu Bildirileri**, İstanbul, Petrol-İş Yayını 119, 2014, s. 384-390.

Yıldırım, Engin : “Endüstri İlişkileri ve İş Etiği”, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2009-23, 2009, s.119-131.

Makaleler

Akgeyik, Tekin : “Neo-Liberal Çağda Sosyal Devletten Sorumlu Toplumsal İnisiyatif,” **Çerçeve**, Ocak 2009, s. 38-44.

Akşit, Habibe : “Etik ve İnsan Kaynakları Yönetimi,” **Mercek**, C: 13 (51), Temmuz 2008, s. 90-97.

Aktan, Coşkun : “Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler,” **Çimento İşveren**, İstiklal Y. Vural

Mayıs 2007, s. 4-21.

- Alpar, M.Bülent : “Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hakkında 182 Nlı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı,” **Kamu-İş**, C: 7 (1), 2002, s. 1-14.
- Aşcıgil, Semra : “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Üzerine Bir İnceleme,”
Feriha **Türk İdare Dergisi**, C: 471-472, Haziran-Eylül 2011, s. 31-46.
- Bakırcı, Kadriye : “Türkiye’de Çocuk ve Genç İşçiliği,” **Görüş**, Mart 2004, s. 52-56.
- Başesgioğlu, Murat : “Çalışan Çocuklar Her Türlü Suiistimal ve İstismara Açıktır,” **Tes-İş Dergisi**, Haziran 2005, s. 30-35.
- Campbell, John L. : “Why Would Corporations Behave In Socially Responsible Ways? An Institutional Theory of Corporate Social Responsibility,” **Academy of Management Review**, V: 32 (3), 2007, s. 946-967.
- Cavlak, Hakan, : “Kurumsal Raporların İncelenmesi ve Karşılaştırılması”,
Yasin Cebeci **Journal of Research in Business**, V: 3 (1) , s. 53-76.
- Chen, Stephen, : “Is Corporate Responsibility Converging? A
Petra Bouvain Comparison of Corporate Responsibility Reporting in the USA, UK, Australia, and Germany,” **Journal of Business Ethics**, V: 87 (1), 2009, s. 299-317.
- Clarkson, Max B. E. : “A Stakeholder Framework For Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance,” **Academy of Management Review**, V: 20 (1), 1995, s. 92-117.

- Davis, Keith : “The Case For and Against Business Assumption of Social Responsibilities,” **Academy of Management**, V: 16 (2), 1973, s. 312-322.
- Emhan, Abdürrahim : “Başarılı İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Kavramına Bakış Açısı,” **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C: 6 (2), 2007, s. 249-255.
- Engin, Övgü , Zehra : “Yeşil Pazarlama (Green Marketing),” **Mevzuat Türk Dergisi**, C: 7 (78), Haziran 2004, s. 29-35.
- Erdoğan, Seyhan : “İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları,” **Çalışma Ortamı Dergisi**, S: 62, Mayıs - Haziran 2002, s. 6-9.
- Ersöz, Halis Yunus : “İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişmesinde Meslek Kuruluşlarının Rolü,” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, V: 57, 2009, s. 87-123.
- Fritsch, Stefan : “The UN Global Compact and The Global Governance of Corporate Social Responsibility: Complex Multilateralism For A More Human Globalisation?,” **Global Society**, V: 22 (1), 2008, s. 1-26.
- Güçenme Gençoğlu, Ümit ve Alp Aytaç : “Kurumsal Sürdürülebilirlik Açısından Entegre Raporlamanın Önemi ve BIST Uygulamaları,” **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı 72, Ekim 2016, s. 51-66.
- Hackston, David ve Markus J. Milne : “Some Determinants of Social and Environmental Disclosures in New Zealand Companies,” **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, V: 9 (1), 1996, s. 77-108.
- Hay, Robert, Ed Gray : “Social Responsibilities of Business Managers,” **The**

Academy of Management Journal, V: 17 (1), 1974, s. 135-136

Kapar, Recep : “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C: 23 (4), 2009, s. 61-77.

Kapız, Serap Özen : “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi,” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:4 (3), 2002, s. 139-153.

Kavi, Ersin : “Çocuk İstihdamı Açısından Sosyal Sorumluluk Standardı,” **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C: 51, 2006, s. 271-286.

Kolk, Ans and Rob Van Tulder : “The Effectiveness of Self-Regulation: Corporate Codes of Conduct and Child Labour,” **European Management Journal**, V: 20 (3), 2002, s. 260–271.

Kolk, Ans, Rob van Tulder and Carlijn Welters : “International Codes of Conduct and Corporate Social Responsibility: Can Transnational Corporations Regulate Themselves?,” **Transnational Corporations**, V: 8 (1), 1999, s. 143-179.

Kornfeldová, Martina : “Equal Opportunities In The Concept of Corporate Social Responsibility,” **Scientific Papers of the University of Pardubice: Series D**, Faculty of Economics Administration, V: 16 (21), 2011, s. 102-109.

Kornfeldová, Martina ve Renáta Myšková : “Health and Safety at Work – Part of Corporate Social Responsibility,” **Scientific Papers of the University of Pardubice: Series D**, Faculty of Economics

Administration, V: 18 (25), 2012, s. 90-99.

- May, Steve : “Reconsidering Strategic Corporate Social Responsibility: Public Relations and Ethical Engagement of Employees In A Global Economy,” **Public Relations Research**, 2008, Part IV, s. 365-383.
- Milliyet Gazetesi : “İşten Çıkışta Akıllı Telefon Aptallaşacak,” **Milliyet**, 25 Aralık 2011, s. 6.
- Molander, Earl A. : “A Paradigm for Design, Promulgation and Enforcement of Ethical Codes,” **Journal Of Business Ethics**, V: 6 (8), 1987, s. 619-631.
- Murat, Sedat : “Genel Olarak Özürlülere Yönelik Çalışmalar ve İSMEK Örneği,” **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C: 56, İstanbul, 2009, s. 21-89.
- Orhan, M.Suphi, Murat Serçemeli : “İç Denetim Stratejisinde Sürekli Denetimin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma,” **Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı: 1 (Bahar 2015), s. 83-110.
- Önce, Saime, Ahmet Onay, Gül Yeşilcelebi : “Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlaması ve Türkiye’deki Durum,” **Journal of Economics, Finance and Accounting**, V: 2 (2), 2015, s. 230-252.
- Pelit, Elbeyi ve Evren Güçer : “İşletme Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının İş Etiği Kapsamında Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma,” **Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi**, Bahar 2007, s. 32-49.
- Pirler, Bülent : “İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu,” **TİSK İşveren**

Dergisi, Temmuz 2005, s.12-15.

Punter, Louise and : “Social Accountability: The Most Recent Element to
Gangneux Dominic Ensure Total Quality Management,” **Total Quality
Management**, V: 9 (4/5), 1998, s. 196-198.

Runnels, Micheal B., : “Corporate Social Responbibility and The New
v.d. Governance: In Search Of Epstein’s Good Company In
The Employment Context,” **Akron Law Review**, V: 43
(2), 2012, s. 501-535.

Sayıta Usta, Sevgi : “İnsan Haklarında En Acil Durum Çocuk Hakları,”
Görüş, Mart 2004, s. 58-65.

Silsüpür, Özer ve : “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Marka
Ahmet Tarhan İmajı Üzerindeki Rolüne Dair Bir Araştırma,”
**Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi
Elektronik Dergisi**, C:1(2), 2021, s.598-628.

Simenson, Jakob : “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Şirketlerin Yararına...,”
TİSK İşveren Dergisi, Temmuz 2005, s.30-33.

Sum, Ngai-Ling and : “Globalization and Paradoxes of Ethical Transnational
Pun Ngai Production: Code of Conduct In A Chinese Workplace,”
Competition & Change, V: 9 (2), 2005, s. 181-200.

Sungur, Elif : “Ebeveyn Olarak İş ve İş Dışı Yaşam Dengesini
Sağlamada Zorlanan Kadına Yönelik İnsan Kaynakları
Uygulamaları; Çalışanların Algılarına Yönelik Bir
Araştırma”, **International Multidisciplinary Women
Congress IMWC 2009**.

Şerifoğlu, Ulus : “İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün
Kürşat, Elif Sungur Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi

İletişim Olanaklarının Kullanımı,” **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, No: 58, Ekim 2007.

Şimşek, Birgül : “Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları,” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C: 1 (3), 1999, s. 69-86.

Thaler-Carter, Ruth : “Social Accountability 8000: A Social Guide For Companies Or Another Layer of Bureaucracy?,” **HR Magazine**, June 1999.

Top, Seyfi, Akın : “İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi,” **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, C: 4 (7), 2008, s. 98-110.

Tözge, Neslihan : “Koç Topluluğu’nun Toplumun Gelişimi İçin Yürüttüğü Faaliyetlerin Çatısını Vakıfları Oluşturuyor,” **TİSK İşveren Dergisi**, Temmuz 2005, s. 17-19.

Türker, Duygu : “How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment,” **Journal of Business Ethics**, V: 89 (189), 2009, s. 189-204.

Van Tulder, Rub, : “From Chain Liability to Chain Responsibility: MNE Jeroen van Wijk ve Approaches to Implement Safety and Health Codes in Ans Kolk International Supply Chains,” **Journal of Business Ethics**, V: 85 (2), 2009, s. 399-412.

Verschoor, Curtis C. : “Is This The Age Of Whistleblowers?,” **Strategic Finance**, V: 86 (7), 2005, s. 17-18.

Weber, Manuela : “The Business Case For Corporate Social Responsibility: A Company-Level Measurement Approach For CSR,” **European Management Journal**,

V: 26 (4), 2008, s. 247-261.

- Wilton, Brent : “İşletmelerden Devletin Fonksiyonlarını Üstlenmesi Beklenmemeli,” **TİSK İşveren Dergisi**, Temmuz 2005, s. 22-23.
- Wood, Donna J. : “Corporate Social Performance Revisited,” **Academy of Management Review**, V: 16 (4), 1991, s. 691-718.
- Wouters, Jan and Leen Chanet : “Corporate Human Rights Responsibility: A European Perspective,” **Northwestern Journal of International Human Rights**, V: 6 (2), 2008, s. 262-303.
- Yalman, Yalçın : “Çalışanlara Dönük Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Kurumsal İtibara Etkisi: Sivas’ta Bir İmalat İşletmesi Örneği”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi** , 10 (4), 2021, s.3685-3710.
- Yazıcı, Selim : “Towards Corporate Sustainability: The Link Between Business Ethics, Corporate Governance and Corporate Social Responsibility,” **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No: 43, Ekim 2010, s. 1-17.
- Yıldız, Şule, Gülfer Tuna ve Vedat Ender Tuna : “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kapsamında Çevre Açıklamaları ile Firma Özellikleri Arasındaki İlişki: Kimya, Petrol, Kauçuk ve Plastik Ürünler Sektöründe Bir Uygulama,” **İşletme Araştırmaları Dergisi**, No: 8 (2), 2016, s. 255-276.
- Yörük Karakılıç, Nilüfer : “Kurumsal İtibarın Müşteri Tercihleri Üzerine Etkileri: Afyon’da Perakende Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerine Bir Araştırma,” **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C: VII (2), 2005, s. 181-

De Silva, Syrian : **The Changing Focus of Industrial Relations and Human Resource Management**, Paper presented at the ILO Workshop on Employers' Organizations in Asia-Pacific in the Twenty-First Century, Turin, Italy, 5-13 May 1997.

European Commission : **ABC of the Main Instruments of Corporate Social Responsibility**, Luxemburg, Office For Official Publications of the European Communities, 2004.

European Commission : **A Business Contribution to Sustainable Development**, Brussels, Communication From The Commission Concerning Corporate Social Responsibility, 2002.

European Commission : Communication From the Commission Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development, Brussels, Commission of the European Communities, 2002.

164

Communication From The Commission To The European Parliament, The Council and The European Economic and Social Committee, 2006.

- European Commission : **Promoting A European Framework For Corporate Social Responsibility Green Paper**, Belgium, 2001.
- Ferguson, Clare : **A Review of UK Company Codes of Conduct**, UK Social Development Division Report, 1998.
- Gordon, Kathryn : **The OECD Guidelines and Other Corporate Responsibility Instruments: A Comparison**, OECD Directorate For Financial, Fiscal and Enterprise Affairs Working Papers On International Investment Number 2001/5, 2001.
- ILO : **A Fair Globalization: Creating Opportunities For All**, Switzerland, 2004.
- ILO : **A Guide To The Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy: Knowing and Using Universal Guidelines For Social Responsibility**, Geneva, International Labour Office, 2002.
- ILO : **Combating Forced Labour: A Handbook For Employers and Business**, Geneva, 2008.
- ILO : **Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi**, 3. B., Ankara, 2003.
- ILO : **Freedom of Association In Practice: Lessons Learned: Global Report Under The Follow-up To The ILO Declaration On Fundamental Principles**

- and Rights At Work**, Geneva, Report of The Director-General Report I (B), 2008.
- ILO : **Report III: Child Labour Statistics**, Geneva, 18th International Conference of Labour Statisticians, 2008.
- ILO : **The Labour Principles of the United Nations Global Compact: A Guide for Business**, Geneva, 2008.
- Jenkins, Rhys : **Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation In A Global Economy**, United Nations Research Institute For Social Development, Technology, Business and Society Programme Paper Number 2, April 2001.
- Kobirate : **İMKB-100 İMKB-30 ve İMKB- 100'deki XKUR Firmalarına Yönelik Kurumsal Yönetim Araştırma Raporu**, 2012.
- Locke, Richard ve Monica Romis : **Beyond Corporate Codes of Conduct: Work Organization and Labor Standards in Two Mexican Garment Factories**, MIT Sloan School of Management Working Paper No: 4617-06, August 2006.
- Murray, Jill : “Corporate Codes of Conduct and Labour Standards”, **ILO Working Paper**.
- OECD : **Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of Their Contents**, Directorate For Financial, Fiscal and Enterprise Affairs, Working Papers on International Investment, Number 2001/6, 2001.
- OECD : **Corporate Responsibility: Private Initiatives and Public Goals**, OECD, 2001.

Palazzi, Marcello ve : **Corporate Social Responsibility and Business**
George Starcher **Success**, Paris, European Bahá'í Business Forum, 2006.

Sajhau, Jean-Paul : **Business Ethics In The Textile, Clothing and**
Footwear (TCF) Industries, Corporate Codes of
Conduct, 2000.

Stigzelius, Ingrid, : **Implementation of SA8000 In Indian Garment**
Linda Fredricsdotter **Manufacturing: A Socio-economic Assessment of**
and Cecilia Mark- **The Impacts On Working Conditions and Business**
Herbert **Pracises**, Working Paper Presented At The Corporate
Responsibility Research Conference, 4-5 September
2006.

TİSK : **Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi**
Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlaması Ulusal
İnceleme Raporu, 2016.

United Nations : **UN Global Compact: 2017 Annual Management**
Global Compact, **Report**, 2018.

Xiaoyong, Hu : **Corporate Codes of Conduct and Labor-Related**
Corporate Social Responsibility: Analyzing The
Self-Regulatory Mechanisms of Multinational
Enterprises and Their Impacts to Developing
Countries, The Japan Institute for Labour Policy and
Training Working Paper, 2013.

Tezler

Alabulut, İsmail : “İşverenlerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları”,
(yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Atatürk
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme
Anabilim Dalı, Erzurum, 1996.

- Alfermann. Amy L. : “The Effects of Corporate Social Responsibility on Employee Engagement In A Global Setting”, (yayınlanmamış doktora tezi), Benedictine University, USA, 2011.
- Bolcan, Aybike Elif : “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği”, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul, 2006.
- Çakır, Birgül : “SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri”, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Çalışkan, Osman : “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılama Boyutunun Personelin İş Tatminine ve İşte Kalma Niyetine Etkisi: Antalya Bölgesinde Yer Alan Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma”, (yayınlanmamış doktora tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı, Halkla İlişkiler Bilim Dalı, Konya, 2010.
- Çimen, Martı : “İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi”, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya, 2007.

- Efeoğlu, İbrahim Efe : “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, (yayınlanmamış doktora tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2006.
- Ellis, Aimee Dars : “The Impact of Corporate Social Responsibility On Employee Attitudes and Behaviors”, (yayınlanmamış doktora tezi), Arizona State University, 2008.
- Gómez-Lugo, Fanny : “The Protection of Fundamental Rights at Work: A Study of Venezuela and the Andean Community”, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), McGill University Faculty of Law, Montreal, 2005.
- Kim, Jee Young : “Governance Beyond Borders: Anti-Sweatshop Regulation in Vietnam’s Fashion and Footwear Industries”, (yayınlanmamış doktora tezi), Harvard University Department of Sociology, Massachusetts, 2007.
- Mallo, Carlos : “Enforcement and Compliance of Labor Market Regulations”, (yayınlanmamış doktora tezi), Boston University Graduate School of Arts and Sciences, Boston, 2007.
- Nanderam, Dave R. : “Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: An Explanatory Case Study”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Capella University, USA, 2010.
- Saç, Özgür : “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi Üzerine Bandırma Yerelinde Bir Araştırma”, (yayınlanmamış

yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir, 2009.

Elektronik Kaynaklar

Caux Round Table : “Principles for Business”, www.cauxroundtable.org, 20.03.2013.

Çoban, Tonguç : “Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu ve Çalışma Standartları”, www.sendika.org, 15.04.2009.

Fair Wear Foundation : “About”, www.fairwear.org, 27.03.2013.

Fair Wear Foundation : “Labour Standards”, www.fairwear.org, 27.03.2013.

Foreign Trade Association : “BSCI Tedarik Kuralları”, www.bsci-intl.org, 01.03.2013.

Global Sullivan Principles : “About GRI”, (Çevrimiçi) www.globalreporting.org , 12 Haziran 2010.

Global Sullivan Principles : “Global Sullivan Principles of Social Responsibility: A Global Framework For Social Responsibility For Companies Large and Small”, www.globalsullivanprinciples.org, 01.04.2009.

Global Sullivan Principles : “Global Sullivan Principles of Social Responsibility”, www.globalsullivanprinciples.org, 01.04.2009.

Global Sullivan Principles : “Global Sullivan Principles of Social Responsibility: Implementation”, www.globalsullivanprinciples.org, 01.04.2009.

ILO : “Corporate Codes of Conduct”, www.actrav.ilo.org, 22.03.2013.

- ILO : “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi ve İzlenmesi”, www.ilo.org, 20.05.2011.
- ILO : “IFC and ILO Team Up To Improve Working Conditions In Global Supply Chains”, www.ilo.org, 20.05.2011.
- ILO : “Protection of Workers’ Personal Data”, www.ilo.org, 19.03.2013.
- Korten, David C. : “Limits To The Social Responsibility Of Business,” **The People Centered Development Forum**, June 1996, www.pcdf.org, 14.05.2009.
- KSS Rehberi : “Çalışanlarımıza Karşı Ne Kadar Sorumluyuz?”, www.kssrehberi.com, 23.03.2009.
- Kuuya, Vuyelwa : “Corporate Complicity In Human Rights Abuses”, www.findthatdoc.com, 03.04.2009.
- SEDEX : **About Sedex**, www.sedexglobal.com, 01.03.2013.
- Social Accountability International (SAI) : “SA8000: Social Accountability 8000”, www.sa-intl.org, 26.03.2009.
- Taksim Danışmanlık : “SEDEX Nedir,” www.taksimdanismanlik.com, 01.03.2013.
- United Nations Economic and Social Council : “Economic, Social and Cultural Rights: Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises With Regard to Human Rights”, www.unhchr.ch, 03.04.2009.
- United Nations Global Compact : “The Ten Principles”, [ww.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org), 08.05.2009.



EKLER

EK 1: İNCELENEN İŞLETMELER VE RAPORLARI

Firma No	Firma Kodu	Firma Adı	Duyuru Adı	Sektör	Alt Sektör
1	AKENR	AKENERJİ	Faaliyet Raporu 2006	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Faaliyet Raporu 2007	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Faaliyet Raporu 2008	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Faaliyet Raporu 2009	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Faaliyet Raporu 2010	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Faaliyet Raporu 2011	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Faaliyet Raporu 2012	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Faaliyet Raporu 2013	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Faaliyet Raporu 2014	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Faaliyet Raporu 2015	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2012	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2013	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	AKENR	AKENERJİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
2	AKBNK	AKBANK	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları

	AKBNK	AKBANK	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Sürdürülebilirlik Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Sürdürülebilirlik Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Sürdürülebilirlik Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Sürdürülebilirlik Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Sürdürülebilirlik Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	AKBNK	AKBANK	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
3	AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Faaliyet Raporu 2006	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler

AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2006	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2007	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2008	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2009	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2010	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2012	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler

	AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2013	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AKSA	AKSA AKRİLİK KİMYA SANAYİİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
4	ALARK	ALARKO HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ALARK	ALARKO HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ALARK	ALARKO HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ALARK	ALARKO HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ALARK	ALARKO HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ALARK	ALARKO HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ALARK	ALARKO HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ALARK	ALARKO HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ALARK	ALARKO HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ALARK	ALARKO HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
5	AEFES	ANADOLU EFES	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Sürdürülebilirlik Raporu	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün

			2008-2009		
	AEFES	ANADOLU EFES	Sürdürülebilirlik Raporu 2009-2010	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Sürdürülebilirlik Raporu 2011-2012	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Sürdürülebilirlik Raporu 2013	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	AEFES	ANADOLU EFES	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
6	ARCLK	ARÇELİK	Faaliyet Raporu 2006	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç

					Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Sürdürülebilirlik Raporu 2008-2009	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Sürdürülebilirlik Raporu 2010	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Sürdürülebilirlik Raporu 2011	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Sürdürülebilirlik Raporu 2012	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Sürdürülebilirlik Raporu 2013	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ARCLK	ARÇELİK	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
7	ARCLK	ARÇELİK	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	ASELS	ASELSAN	Faaliyet Raporu 2006	Teknoloji	Savunma
	ASELS	ASELSAN	Faaliyet Raporu 2007	Teknoloji	Savunma
	ASELS	ASELSAN	Faaliyet Raporu 2008	Teknoloji	Savunma
	ASELS	ASELSAN	Faaliyet Raporu 2009	Teknoloji	Savunma
	ASELS	ASELSAN	Faaliyet Raporu 2010	Teknoloji	Savunma
	ASELS	ASELSAN	Faaliyet Raporu 2011	Teknoloji	Savunma
	ASELS	ASELSAN	Faaliyet Raporu 2012	Teknoloji	Savunma
	ASELS	ASELSAN	Faaliyet Raporu 2013	Teknoloji	Savunma
	ASELS	ASELSAN	Faaliyet Raporu 2014	Teknoloji	Savunma
	ASELS	ASELSAN	Faaliyet Raporu 2015	Teknoloji	Savunma
	ASELS	ASELSAN	Sürdürülebilirlik Raporu 2013	Teknoloji	Savunma
	ASELS	ASELSAN	Sürdürülebilirlik Raporu	Teknoloji	Savunma

			2014		
	ASELS	ASELSAN	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Teknoloji	Savunma
8	AYGAZ	AYGAZ	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AYGAZ	AYGAZ	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AYGAZ	AYGAZ	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AYGAZ	AYGAZ	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AYGAZ	AYGAZ	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AYGAZ	AYGAZ	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AYGAZ	AYGAZ	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AYGAZ	AYGAZ	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AYGAZ	AYGAZ	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AYGAZ	AYGAZ	Sürdürülebilirlik Raporu 2008-2009	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AYGAZ	AYGAZ	Sürdürülebilirlik Raporu 2010-2011	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	AYGAZ	AYGAZ	Sürdürülebilirlik Raporu 2012-2013	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
9	BAGFS	BAGFAŞ (BANDIRMA GÜBRE FABRİKALARI A.Ş.	Faaliyet Raporu 2006	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler

	BAGFS	BAGFAŞ GÜBRE A.Ş.	(BANDIRMA FABRİKALARI	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	BAGFS	BAGFAŞ GÜBRE A.Ş.	(BANDIRMA FABRİKALARI	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	BAGFS	BAGFAŞ GÜBRE A.Ş.	(BANDIRMA FABRİKALARI	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	BAGFS	BAGFAŞ GÜBRE A.Ş.	(BANDIRMA FABRİKALARI	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	BAGFS	BAGFAŞ GÜBRE A.Ş.	(BANDIRMA FABRİKALARI	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	BAGFS	BAGFAŞ GÜBRE A.Ş.	(BANDIRMA FABRİKALARI	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	BAGFS	BAGFAŞ GÜBRE A.Ş.	(BANDIRMA FABRİKALARI	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	BAGFS	BAGFAŞ GÜBRE A.Ş.	(BANDIRMA FABRİKALARI	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	BAGFS	BAGFAŞ GÜBRE A.Ş.	(BANDIRMA FABRİKALARI	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
10	DOHOL	DOĞAN HOLDİNG		Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	DOHOL	DOĞAN HOLDİNG		Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	DOHOL	DOĞAN HOLDİNG		Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri

	DOHOL	DOĞAN HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	DOHOL	DOĞAN HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	DOHOL	DOĞAN HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	DOHOL	DOĞAN HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	DOHOL	DOĞAN HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	DOHOL	DOĞAN HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	DOHOL	DOĞAN HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
11	DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Faaliyet Raporu 2006	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar
	DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Faaliyet Raporu 2007	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar
	DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Faaliyet Raporu 2008	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar
	DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Faaliyet Raporu 2009	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar
	DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Faaliyet Raporu 2010	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar
	DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Faaliyet Raporu 2011	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar
	DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Faaliyet Raporu 2012	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar
	DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV	Faaliyet Raporu 2013	Toptan ve	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar,

	SERVİS VE TİCARET A.Ş.		Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Elkt.Aygıtlar	
DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Faaliyet Raporu 2014	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar	
DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Faaliyet Raporu 2015	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar	
DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2009	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar	
DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2010	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar	
DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2011	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar	
DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2012	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar	
DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2013	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar	
DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2014	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar	
DOAS	DOĞUŞ OTOMOTİV SERVİS VE TİCARET A.Ş.	Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Mak.ve Donatım Motorlu Araçlar, Elkt.Aygıtlar	
12	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri

	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Sürdürülebilirlik Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Sürdürülebilirlik Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Sürdürülebilirlik Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Sürdürülebilirlik Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Sürdürülebilirlik Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Sürdürülebilirlik Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	ECILC	ECZACIBAŞI İLAÇ	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
13	ENKAI	ENKA İNŞAAT	Faaliyet Raporu 2006	İnşaat ve Bayındırlık	İnşaat ve Bayındırlık İşleri
	ENKAI	ENKA İNŞAAT	Faaliyet Raporu 2007	İnşaat ve	İnşaat ve Bayındırlık İşleri

				Bayındırlık	
	ENKAI	ENKA İNŞAAT	Faaliyet Raporu 2008	İnşaat Bayındırlık ve	İnşaat ve Bayındırlık İşleri
	ENKAI	ENKA İNŞAAT	Faaliyet Raporu 2009	İnşaat Bayındırlık ve	İnşaat ve Bayındırlık İşleri
	ENKAI	ENKA İNŞAAT	Faaliyet Raporu 2010	İnşaat Bayındırlık ve	İnşaat ve Bayındırlık İşleri
	ENKAI	ENKA İNŞAAT	Faaliyet Raporu 2011	İnşaat Bayındırlık ve	İnşaat ve Bayındırlık İşleri
	ENKAI	ENKA İNŞAAT	Faaliyet Raporu 2012	İnşaat Bayındırlık ve	İnşaat ve Bayındırlık İşleri
	ENKAI	ENKA İNŞAAT	Faaliyet Raporu 2013	İnşaat Bayındırlık ve	İnşaat ve Bayındırlık İşleri
	ENKAI	ENKA İNŞAAT	Faaliyet Raporu 2014	İnşaat Bayındırlık ve	İnşaat ve Bayındırlık İşleri
	ENKAI	ENKA İNŞAAT	Faaliyet Raporu 2015	İnşaat Bayındırlık ve	İnşaat ve Bayındırlık İşleri
14	EREGL	EREĞLİ DEMİR ÇELİK	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	EREGL	EREĞLİ DEMİR ÇELİK	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	EREGL	EREĞLİ DEMİR ÇELİK	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	EREGL	EREĞLİ DEMİR ÇELİK	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	EREGL	EREĞLİ DEMİR ÇELİK	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	EREGL	EREĞLİ DEMİR ÇELİK	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	EREGL	EREĞLİ DEMİR ÇELİK	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	EREGL	EREĞLİ DEMİR ÇELİK	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	EREGL	EREĞLİ DEMİR ÇELİK	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	EREGL	EREĞLİ DEMİR ÇELİK	Sürdürülebilirlik Raporu	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi

			2015		
15	FROTO	FORD OTOSAN	Faaliyet Raporu 2006	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	FROTO	FORD OTOSAN	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	FROTO	FORD OTOSAN	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	FROTO	FORD OTOSAN	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	FROTO	FORD OTOSAN	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	FROTO	FORD OTOSAN	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	FROTO	FORD OTOSAN	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	FROTO	FORD OTOSAN	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	FROTO	FORD OTOSAN	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	FROTO	FORD OTOSAN	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	FROTO	FORD OTOSAN	Sürdürülebilirlik Raporu 2013-2014	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	FROTO	FORD OTOSAN	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
16	GARAN	GARANTİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans

					Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Sürdürülebilirlik Çalışması 2010	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2011-2012	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2012-2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	GARAN	GARANTİ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
17	GSDHO	GSD HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	GSDHO	GSD HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	GSDHO	GSD HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	GSDHO	GSD HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri

	GSDHO	GSD HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	GSDHO	GSD HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	GSDHO	GSD HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	GSDHO	GSD HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	GSDHO	GSD HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	GSDHO	GSD HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
18	IHLAS	İHLAS HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	IHLAS	İHLAS HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	IHLAS	İHLAS HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	IHLAS	İHLAS HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	IHLAS	İHLAS HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	IHLAS	İHLAS HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	IHLAS	İHLAS HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	IHLAS	İHLAS HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
19	ISCTR	İŞ BANKASI	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları

					Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	ISCTR	İŞ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
ISCTR	İŞ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları	
20	ISGYO	İŞ GMYO	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları
	ISGYO	İŞ GMYO	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları
	ISGYO	İŞ GMYO	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları
	ISGYO	İŞ GMYO	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları
	ISGYO	İŞ GMYO	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları
	ISGYO	İŞ GMYO	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları
	ISGYO	İŞ GMYO	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları
	ISGYO	İŞ GMYO	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları
21	KRDMD	KARDEMİR	Faaliyet Raporu 2006	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	KRDMD	KARDEMİR	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	KRDMD	KARDEMİR	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	KRDMD	KARDEMİR	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi

	KRDMD	KARDEMİR	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	KRDMD	KARDEMİR	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	KRDMD	KARDEMİR	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	KRDMD	KARDEMİR	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	KRDMD	KARDEMİR	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
	KRDMD	KARDEMİR	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Metal Ana Sanayi
22	KARSN	KARSAN OTOMOTİV	Faaliyet Raporu 2006	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	KARSN	KARSAN OTOMOTİV	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	KARSN	KARSAN OTOMOTİV	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	KARSN	KARSAN OTOMOTİV	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	KARSN	KARSAN OTOMOTİV	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	KARSN	KARSAN OTOMOTİV	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	KARSN	KARSAN OTOMOTİV	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	KARSN	KARSAN OTOMOTİV	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	KARSN	KARSAN OTOMOTİV	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	KARSN	KARSAN OTOMOTİV	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
23	KARTN	KARTONSAN	Faaliyet Raporu 2006	İmalat Sanayii	Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basım ve Yayın
	KARTN	KARTONSAN	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basım ve

					Yayın
	KARTN	KARTONSAN	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basım ve Yayın
	KARTN	KARTONSAN	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basım ve Yayın
	KARTN	KARTONSAN	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basım ve Yayın
	KARTN	KARTONSAN	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basım ve Yayın
	KARTN	KARTONSAN	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basım ve Yayın
	KARTN	KARTONSAN	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basım ve Yayın
	KARTN	KARTONSAN	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basım ve Yayın
	KARTN	KARTONSAN	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Kağıt ve Kağıt Ürünleri, Basım ve Yayın
24	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Kurumsal Sosyal	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri

			Sorumluluk Raporu 2008		
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	KCHOL	KOÇ HOLDİNG	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
25	MIGRS	MİGROS	Faaliyet Raporu 2006	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Perakende Ticaret
	MIGRS	MİGROS	Faaliyet Raporu 2007	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Perakende Ticaret
	MIGRS	MİGROS	Faaliyet Raporu 2008	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Perakende Ticaret
	MIGRS	MİGROS	Faaliyet Raporu 2009	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Perakende Ticaret
	MIGRS	MİGROS	Faaliyet Raporu 2010	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Perakende Ticaret

	MIGRS	MİGROS	Faaliyet Raporu 2011	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Perakende Ticaret
	MIGRS	MİGROS	Faaliyet Raporu 2012	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Perakende Ticaret
	MIGRS	MİGROS	Faaliyet Raporu 2013	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Perakende Ticaret
	MIGRS	MİGROS	Faaliyet Raporu 2014	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Perakende Ticaret
	MIGRS	MİGROS	Faaliyet Raporu 2015	Toptan ve Perakende Ticaret, Otel ve Lokantalar	Perakende Ticaret
26	OTKAR	OTOKAR	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	OTKAR	OTOKAR	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	OTKAR	OTOKAR	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	OTKAR	OTOKAR	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	OTKAR	OTOKAR	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	OTKAR	OTOKAR	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	OTKAR	OTOKAR	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	OTKAR	OTOKAR	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım

27	PRKME	PARK MADENCİLİK	ELEKTRİK	Faaliyet Raporu 2006	Madencilik	Kömür Madenciliği
	PRKME	PARK MADENCİLİK	ELEKTRİK	Faaliyet Raporu 2007	Madencilik	Kömür Madenciliği
	PRKME	PARK MADENCİLİK	ELEKTRİK	Faaliyet Raporu 2008	Madencilik	Kömür Madenciliği
	PRKME	PARK MADENCİLİK	ELEKTRİK	Faaliyet Raporu 2009	Madencilik	Kömür Madenciliği
	PRKME	PARK MADENCİLİK	ELEKTRİK	Faaliyet Raporu 2010	Madencilik	Kömür Madenciliği
	PRKME	PARK MADENCİLİK	ELEKTRİK	Faaliyet Raporu 2011	Madencilik	Kömür Madenciliği
	PRKME	PARK MADENCİLİK	ELEKTRİK	Faaliyet Raporu 2012	Madencilik	Kömür Madenciliği
	PRKME	PARK MADENCİLİK	ELEKTRİK	Faaliyet Raporu 2013	Madencilik	Kömür Madenciliği
	PRKME	PARK MADENCİLİK	ELEKTRİK	Faaliyet Raporu 2014	Madencilik	Kömür Madenciliği
	PRKME	PARK MADENCİLİK	ELEKTRİK	Faaliyet Raporu 2015	Madencilik	Kömür Madenciliği
28	PETKM	PETKİM		Faaliyet Raporu 2006	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	PETKM	PETKİM		Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	PETKM	PETKİM		Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	PETKM	PETKİM		Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	PETKM	PETKİM		Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler

	PETKM	PETKİM	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	PETKM	PETKİM	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	PETKM	PETKİM	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	PETKM	PETKİM	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	PETKM	PETKİM	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
29	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SAHOL	SABANCI HOLDİNG	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
30	SASA	ADVANSASASA	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	SASA	ADVANSASASA	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler

	SASA	ADVANSASASA	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	SASA	ADVANSASASA	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	SASA	SASAPOLYESTER	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	SASA	SASAPOLYESTER	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	SASA	SASAPOLYESTER	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	SASA	SASAPOLYESTER	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	SASA	SASAPOLYESTER	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	SASA	SASAPOLYESTER	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
31	SKBNK	ŞEKERBANK	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	SKBNK	ŞEKERBANK	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	SKBNK	ŞEKERBANK	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	SKBNK	ŞEKERBANK	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	SKBNK	ŞEKERBANK	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	SKBNK	ŞEKERBANK	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	SKBNK	ŞEKERBANK	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	SKBNK	ŞEKERBANK	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları

	SKBNK	ŞEKERBANK	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	SKBNK	ŞEKERBANK	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	SKBNK	ŞEKERBANK	Sürdürülebilirlik Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	SKBNK	ŞEKERBANK	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
32	SISE	ŞİŞE CAM	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SISE	ŞİŞE CAM	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SISE	ŞİŞE CAM	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SISE	ŞİŞE CAM	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SISE	ŞİŞE CAM	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SISE	ŞİŞE CAM	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SISE	ŞİŞE CAM	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SISE	ŞİŞE CAM	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SISE	ŞİŞE CAM	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
	SISE	ŞİŞE CAM	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Holdingler ve Yatırım Şirketleri
33	TSKB	T.S.K.B.	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları

	TSKB	T.S.K.B.	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Sürdürülebilirlik Raporu 2008-2009	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Sürdürülebilirlik Raporu 2009-2010	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Sürdürülebilirlik Raporu 2011-2012	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Sürdürülebilirlik Raporu 2013-2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	TSKB	T.S.K.B.	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
34	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım

	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Sürdürülebilirlik Raporu 2013	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	TOASO	TOFAŞ OTO. FAB.	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
35	TRKCM	TRAKYA CAM	Faaliyet Raporu 2006	İmalat Sanayii	Taş ve Toprağa Dayalı
	TRKCM	TRAKYA CAM	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Taş ve Toprağa Dayalı
	TRKCM	TRAKYA CAM	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Taş ve Toprağa Dayalı
	TRKCM	TRAKYA CAM	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Taş ve Toprağa Dayalı
	TRKCM	TRAKYA CAM	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Taş ve Toprağa Dayalı
	TRKCM	TRAKYA CAM	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Taş ve Toprağa Dayalı
	TRKCM	TRAKYA CAM	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Taş ve Toprağa Dayalı
	TRKCM	TRAKYA CAM	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Taş ve Toprağa Dayalı
	TRKCM	TRAKYA CAM	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Taş ve Toprağa Dayalı
	TRKCM	TRAKYA CAM	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Taş ve Toprağa Dayalı
36	TCELL	TURKCELL	Faaliyet Raporu 2006	Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme
	TCELL	TURKCELL	Faaliyet Raporu 2007	Ulaştırma,	Haberleşme

				Haberleşme ve Depolama	
TCELL	TURKCELL	Faaliyet Raporu 2008		Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme
TCELL	TURKCELL	Faaliyet Raporu 2009		Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme
TCELL	TURKCELL	Faaliyet Raporu 2010		Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme
TCELL	TURKCELL	Faaliyet Raporu 2011		Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme
TCELL	TURKCELL	Faaliyet Raporu 2012		Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme
TCELL	TURKCELL	Faaliyet Raporu 2013		Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme
TCELL	TURKCELL	Faaliyet Raporu 2014		Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme
TCELL	TURKCELL	Faaliyet Raporu 2015		Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme
TCELL	TURKCELL	Sürdürülebilirlik Raporu 2011		Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme
TCELL	TURKCELL	Sürdürülebilirlik Raporu 2012-2013		Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme

				Depolama	
	TCELL	TURKCELL	Sürdürülebilirlik Raporu 2014-2015	Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Haberleşme
37	TUPRS	TÜPRAŞ	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2008-2009	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2010-2011	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2012	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2013	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler

	TUPRS	TÜPRAŞ	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2014	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
	TUPRS	TÜPRAŞ	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu 2015	İmalat Sanayii	Kimya, Petrol Kauçuk ve Plastik Ürünler
38	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Faaliyet Raporu 2006	Ulaştırma, Haberleşme Depolama ve	Ulaştırma
	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Faaliyet Raporu 2007	Ulaştırma, Haberleşme Depolama ve	Ulaştırma
	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Faaliyet Raporu 2008	Ulaştırma, Haberleşme Depolama ve	Ulaştırma
	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Faaliyet Raporu 2009	Ulaştırma, Haberleşme Depolama ve	Ulaştırma
	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Faaliyet Raporu 2010	Ulaştırma, Haberleşme Depolama ve	Ulaştırma
	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Faaliyet Raporu 2011	Ulaştırma, Haberleşme Depolama ve	Ulaştırma
	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Faaliyet Raporu 2012	Ulaştırma, Haberleşme Depolama ve	Ulaştırma
	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Faaliyet Raporu 2013	Ulaştırma, Haberleşme Depolama ve	Ulaştırma
	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Faaliyet Raporu 2014	Ulaştırma, Haberleşme Depolama ve	Ulaştırma

	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Faaliyet Raporu 2015	Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Ulaştırma
	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Ulaştırma
	THYAO	TÜRK HAVA YOLLARI	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	Ulaştırma
39	ULKER	ÜLKER	Faaliyet Raporu 2006	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	ULKER	ÜLKER	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	ULKER	ÜLKER	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	ULKER	ÜLKER	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	ULKER	ÜLKER	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	ULKER	ÜLKER	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	ULKER	ÜLKER	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	ULKER	ÜLKER	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	ULKER	ÜLKER	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	ULKER	ÜLKER	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
	ULKER	ÜLKER	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	İmalat Sanayii	Gıda, İçki, Tütün
40	VESTL	VESTEL	Faaliyet Raporu 2006	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	VESTL	VESTEL	Faaliyet Raporu 2007	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	VESTL	VESTEL	Faaliyet Raporu 2008	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	VESTL	VESTEL	Faaliyet Raporu 2009	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç

					Yapım
	VESTL	VESTEL	Faaliyet Raporu 2010	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	VESTL	VESTEL	Faaliyet Raporu 2011	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	VESTL	VESTEL	Faaliyet Raporu 2012	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	VESTL	VESTEL	Faaliyet Raporu 2013	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	VESTL	VESTEL	Faaliyet Raporu 2014	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
	VESTL	VESTEL	Faaliyet Raporu 2015	İmalat Sanayii	Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım
41	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları

					Kurumları
	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	VAKBN	VAKIFLAR BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2014-2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
42	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2006	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2007	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2008	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2009	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2012	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Faaliyet Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2010	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2011	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları

			2012		Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2013	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2014	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
	YKBNK	YAPI VE KREDİ BANKASI	Sürdürülebilirlik Raporu 2015	Mali Kuruluşlar	Bankalar ve Özel Finans Kurumları
43	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Faaliyet Raporu 2006	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Faaliyet Raporu 2007	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Faaliyet Raporu 2008	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Faaliyet Raporu 2009	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Faaliyet Raporu 2010	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Faaliyet Raporu 2011	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Faaliyet Raporu 2012	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Faaliyet Raporu 2013	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Faaliyet Raporu 2014	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Faaliyet Raporu 2015	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2009-2010	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2011	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2012-2013	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar
	ZOREN	ZORLU ENERJİ	Sürdürülebilirlik Raporu 2014-2015	Elektrik, Gaz ve Su	Elektrik, Gaz ve Buhar

EK 2: BAŞLIK ANALİZİ TABLOLARI

Tablo 1: Yıllar İtibariyle Anahtar Kelime Kullanımındaki Değişim

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu	N	13	14	13	13	14	10	9	8	10	8
	%	38,2	36,8	30,2	30,2	32,6	23,2	20,9	18,6	23,3	18,6
İnsan Kaynakları	N	9	14	15	16	20	18	20	20	19	20
	%	26,5	36,8	34,9	37,2	46,5	41,9	46,5	46,5	44,2	46,5
Faaliyetler	N	10	8	9	10	4	5	5	6	6	4
	%	29,4	21,1	20,9	23,3	9,3	11,6	11,7	14	13,9	9,3
Sürdürülebilirlik	N	2	2	6	4	5	10	9	9	8	11
	%	5,9	5,3	14	9,3	11,6	23,3	20,9	20,9	18,6	25,6
TOPLAM	N	34	38	43	43	43	43	43	43	43	43
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 2: Sektörlere Göre Anahtar Kelime Kullanımındaki Değişim

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu	N	4	4	5	7	4	3	7	3	3	7	3	3	7	4	3
	%	36,4	28,6	55,6	46,7	28,6	33,3	38,9	18,8	33,3	38,9	18,8	33,3	38,9	25,0	33,3
İnsan Kaynakları	N	3	5	1	4	6	4	4	8	3	4	8	4	7	9	4
	%	27,3	35,7	11,1	26,7	42,9	44,4	22,2	50,0	33,3	22,2	50,0	44,4	38,9	56,3	44,4
Faaliyetler	N	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	1	2	1
	%	27,3	28,6	33,3	20,0	21,4	22,2	16,7	25,0	22,2	22,2	25,0	22,2	5,6	12,5	11,1
Sürdürülebilirlik	N	1	1	0	1	1	0	4	1	1	3	1	0	3	1	1
	%	9,1	7,1	0,0	6,7	7,1	0,0	22,2	6,3	11,1	16,7	6,3	0,0	16,7	6,3	11,1

Tablo 2: Sektörlere Göre Anahtar Kelime Kullanımındaki Değişim (Devam)

		2011			2012			2013			2014			2015		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu	N	5	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3
	%	27,8	18,8	22,2	22,2	18,8	22,2	16,7	18,8	22,2	22,2	18,8	33,3	11,1	18,8	33,3
İnsan Kaynakları	N	7	7	4	7	8	5	6	9	5	5	9	5	7	8	5
	%	38,9	43,8	44,4	38,9	50,0	55,6	33,3	56,3	55,6	27,8	56,3	55,6	38,9	50,0	55,6
Faaliyetler	N	1	3	1	3	2	0	4	2	0	3	2	1	1	2	1
	%	5,6	18,8	11,1	16,7	12,5	0,0	22,2	12,5	0,0	16,7	12,5	11,1	5,6	12,5	11,1
Sürdürülebilirlik	N	5	3	2	5	2	2	5	2	2	6	2	0	8	3	0
	%	27,8	18,8	22,2	27,8	12,5	22,2	27,8	12,5	22,2	33,3	12,5	0,0	44,4	18,8	0,0

Tablo 3: Sektörlere Göre Rapor Türü

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Sürdürülebilirlik Raporu	N	1	0	0	2	0	0	4	1	0	4	3	1	4	4	1
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu	N	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1

		2011			2012			2013			2014			2015		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Sürdürülebilirlik Raporu	N	3	5	2	4	6	2	6	7	4	6	8	5	7	9	6
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu	N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0

Tablo 4: Ölçeğe Göre Anahtar Kelime Kullanımındaki Değişim

		2006				2007				2008				2009				2010			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10.000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10.000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10.000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10.000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10.000 ve üstü
Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu	N	5	4	1	3	3	5	2	4	3	7	2	1	3	7	2	1	4	7	2	1
	%	62,5	40,0	33,3	23,1	33,3	45,5	50,0	28,6	30,0	50,0	66,7	6,3	33,3	46,7	100,0	5,9	44,4	46,7	100,0	5,9
İnsan Kaynakları	N	1	2	1	5	3	3	2	6	3	2	1	9	4	2	0	10	4	5	0	11
	%	12,5	20	12,5	62,5	37,5	37,5	25	75	37,5	25	12,5	112,5	50	25	0	125	50	62,5	0	137,5
Faaliyetler	N	2	4	1	3	3	3	0	2	4	3	0	2	2	4	0	4	0	1	0	3
	%	25	40	12,5	37,5	37,5	37,5	0	25	50	37,5	0	25	25	50	0	50	0	12,5	0	37,5
Sürdürülebilirlik	N	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2	0	4	0	2	0	2	1	2	0	2
	%	0	0	0	25	0	0	0	25	0	25	0	50	0	25	0	25	12,5	25	0	25

Tablo 4: Ölçeğe Göre Anahtar Kelime Kullanımındaki Değişim (Devam)

		2011				2012				2013				2014				2015			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10.000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10.000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10.000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10.000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10.000 ve üstü
Kurumsal Yönetim İlkeleri Uyum Raporu	N	3	5	1	1	2	6	0	1	2	5	0	1	2	6	0	2	2	5	0	1
	%	37,5	62,5	12,5	12,5	25	75	0	12,5	25	62,5	0	12,5	25	75	0	25	25	62,5	0	12,5
İnsan Kaynakları	N	4	6	0	8	5	4	1	10	5	4	1	10	5	4	1	9	4	5	2	9
	%	50	75	0	100	62,5	50	12,5	125	62,5	50	12,5	125	62,5	50	12,5	112,5	50	62,5	25	112,5
Faaliyetler	N	1	1	0	3	0	2	1	2	0	1	3	2	1	1	2	2	1	1	0	2
	%	12,5	12,5	0	37,5	0	25	12,5	25	0	12,5	37,5	25	12,5	12,5	25	25	12,5	12,5	0	25
Sürdürülebilirlik	N	2	2	1	5	2	2	2	3	1	3	1	4	0	3	1	4	1	4	1	5
	%	25	25	12,5	62,5	25	25	25	37,5	12,5	37,5	12,5	50	0	37,5	12,5	50	12,5	50	12,5	62,5

Tablo 5: Ölçeğe Göre Rapor Türü

		2006				2007				2008				2009				2010			
		0-99	100-499	500-999	10.000 ve üstü	0-99	100-499	500-999	10.000 ve üstü	0-99	100-499	500-999	10.000 ve üstü	0-99	100-499	500-999	10.000 ve üstü	0-99	100-499	500-999	10.000 ve üstü
Sürdürülebilirlik Raporu	N	0	1	0	0	1	0	0	1	2	1	0	2	2	3	0	3	3	2	0	4
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	1	0	2	0	1

		2011				2012				2013				2014				2015			
		0-99	100-499	500-999	10.000 ve üstü	0-99	100-499	500-999	10.000 ve üstü	0-99	100-499	500-999	10.000 ve üstü	0-99	100-499	500-999	10.000 ve üstü	0-99	100-499	500-999	10.000 ve üstü
Sürdürülebilirlik Raporu	N	2	2	0	6	3	2	0	7	3	4	3	7	3	3	2	11	3	6	1	12
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu	N	0	2	0	1	0	2	0	1	0	2	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0

EK 3: İÇERİK ANALİZİ TABLOLARI

Tablo 1: Yıllar İtibariyle Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Açıklamaya Yer Veren	N	14	19	22	25	24	24	26	29	32	33
	%	41,2	50	51,2	58,1	55,8	55,8	60,5	64,4	74,4	76,7
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	20	19	21	18	19	19	17	14	11	10
	%	58,8	50	48,8	41,9	44,2	44,2	39,5	32,6	25,6	23,3
Toplam	N	34	38	43	43	43	43	43	43	43	43
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 2: Sektörler İtibariyle Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	5	7	2	8	8	3	11	9	2	13	9	3	12	9	3
	%	45,5	50	22,2	53,3	57,1	33,3	61,1	56,3	22,2	72,2	56,3	33,3	66,7	56,3	33,3
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	6	7	7	7	6	6	7	7	7	5	7	6	6	7	6
	%	54,5	50	77,8	46,7	42,9	66,7	38,9	43,8	77,8	27,8	43,8	66,7	33,3	43,8	66,7
TOPLAM	N	11	14	9	15	14	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011			2012			2013			2014			2015		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	12	9	3	12	10	4	14	10	5	14	13	5	15	13	5
	%	66,7	56,3	33,3	66,7	62,5	44,4	77,8	62,5	55,6	77,8	81,3	55,6	83,3	81,3	55,6
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	6	7	6	6	6	5	4	6	4	4	3	4	3	3	4
	%	33,3	43,8	66,7	33,3	37,5	55,6	22,2	37,5	44,4	22,2	18,8	44,4	16,7	18,8	44,4
TOPLAM	N	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 3: Ölçeğe Göre Sendika ve Toplu Pazarlık Hakkı

	2006				2007				2008				2009				2010			
	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	2	4	2	6	2	6	2	9	2	8	3	9	3	10	2	10	3	9	2	10
	25,0	40,0	66,7	46,2	22,2	54,5	50,0	64,3	20,0	57,1	100,0	56,3	33,3	66,7	100,0	58,8	33,3	60,0	100,0	58,8
Açıklamaya Yer Vermeyen	6	6	1	7	7	5	2	5	8	6	0	7	6	5	0	7	6	6	0	7
	75,0	60,0	33,3	53,8	77,8	45,5	50,0	35,7	80,0	42,9	0,0	43,8	66,7	33,3	0,0	41,2	66,7	40,0	0,0	41,2
TOPLAM	8	10	3	13	9	11	4	14	10	14	3	16	9	15	2	17	9	15	2	17
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	2011				2012				2013				2014				2015			
	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	2	10	2	10	2	11	2	11	3	10	4	12	4	11	4	13	5	12	3	13
	20,0	71,4	100,0	58,8	22,2	78,6	66,7	64,7	37,5	76,9	80,0	70,6	50,0	78,6	100,0	76,5	62,5	80,0	100,0	76,5
Açıklamaya Yer Vermeyen	8	4	0	7	7	3	1	6	5	3	1	5	4	3	0	4	3	3	0	4
	80,0	28,6	0,0	41,2	77,8	21,4	33,3	35,3	62,5	23,1	20,0	29,4	50,0	21,4	0,0	23,5	37,5	20,0	0,0	23,5
TOPLAM	10	14	2	17	9	14	3	17	8	13	5	17	8	14	4	17	8	15	3	17
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 4: Yıllar İtibariyle Zorunlu Çalışma

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Açıklamaya Yer Veren	N	0	1	5	8	9	11	13	16	15	15
	%	0	2,6	11,6	18,6	20,9	25,6	30,2	37,2	34,9	34,9
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	34	37	38	35	34	32	30	27	28	28
	%	100	97,4	88,4	81,4	79,1	74,4	69,8	62,8	65,1	65,1
Toplam	N	34	38	43	43	43	43	43	43	43	43
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 5: Sektörler İtibariyle Zorunlu Çalışma

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	0	0	0	1	0	0	4	1	0	5	2	1	4	5	0
	%	0,0	0,0	0,0	6,7	0,0	0,0	22,2	6,3	0,0	27,8	12,5	11,1	22,2	31,3	0,0
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	11	14	9	14	14	9	14	15	9	13	14	8	14	11	9
	%	100,0	100,0	100,0	93,3	100,0	100,0	77,8	93,8	100,0	72,2	87,5	88,9	77,8	68,8	100,0
TOPLAM	N	11,0	14,0	9,0	15,0	14,0	9,0	18,0	16,0	9,0	18,0	16,0	9,0	18,0	16,0	9,0
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011			2012			2013			2014			2015		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	4	5	2	4	7	2	7	7	2	5	7	3	6	7	2
	%	22,2	31,3	22,2	22,2	43,8	22,2	38,9	43,8	22,2	27,8	43,8	33,3	33,3	43,8	22,2
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	14	11	7	14	9	7	11	9	7	13	9	6	12	9	7
	%	77,8	68,8	77,8	77,8	56,3	77,8	61,1	56,3	77,8	72,2	56,3	66,7	66,7	56,3	77,8
TOPLAM	N	18,0	16,0	9,0	18,0	16,0	9,0	18,0	16,0	9,0	18,0	16,0	9,0	18,0	16,0	9,0
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 6: Ölçeğe Göre Zorunlu Çalışma

		2006				2007				2008				2009				2010			
		0 - 999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0	5	0	3	1	3	0	5
	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,1	0,0	14,3	0,0	18,8	0,0	33,3	0,0	17,6	11,1	20,0	0,0	29,4
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	8	10	3	13	9	11	4	13	10	12	3	13	9	10	2	14	8	12	2	12
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	92,9	100,0	85,7	100,0	81,3	100,0	66,7	100,0	82,4	88,9	80,0	100,0	70,6
TOPLAM	N	8	10	3	13	9	11	4	14	10	14	3	16	9	15	2	17	9	15	2	17
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

		2011				2012				2013				2014				2015			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	2	4	0	5	2	4	0	7	2	5	2	7	2	3	2	8	2	3	1	9
	%	20,0	28,6	0,0	29,4	22,2	28,6	0,0	41,2	25,0	38,5	40,0	41,2	25,0	21,4	50,0	47,1	25,0	20,0	33,3	52,9
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	8	10	2	12	7	10	3	10	6	8	3	10	6	11	2	9	6	12	2	8
	%	80,0	71,4	100,0	70,6	77,8	71,4	100,0	58,8	75,0	61,5	60,0	58,8	75,0	78,6	50,0	52,9	75,0	80,0	66,7	47,1
TOPLAM	N	10	14	2	17	9	14	3	17	8	13	5	17	8	14	4	17	8	15	3	17
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 7: Yıllar İtibariyle Çocuk İşçiliği

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Açıklamaya Yer Veren	N	0	2	5	8	8	10	11	17	16	16
	%	0	5,3	11,6	18,6	18,6	23,3	25,6	39,5	37,2	37,2
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	34	36	38	35	35	33	32	26	27	27
	%	100	94,7	88,4	81,4	81,4	76,7	74,4	60,5	62,8	62,8
Toplam	N	34	38	43	43	43	43	43	43	43	43
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 8: Sektörler İtibariyle Çocuk İşçiliği

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	0	0	0	2	0	0	4	1	0	5	2	1	4	4	0
	%	0,0	0,0	0,0	13,3	0,0	0,0	22,2	6,3	0,0	27,8	12,5	11,1	22,2	25,0	0,0
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	11	14	9	13	14	9	14	15	9	13	14	8	14	12	9
	%	100,0	100,0	100,0	86,7	100,0	100,0	77,8	93,8	100,0	72,2	87,5	88,9	77,8	75,0	100,0
TOPLAM	N	11	14	9	15	14	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011			2012			2013			2014			2015		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	4	3	3	4	5	2	7	7	3	5	7	4	6	7	3
	%	22,2	18,8	33,3	22,2	31,3	22,2	38,9	43,8	33,3	27,8	43,8	44,4	33,3	43,8	33,3
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	14	13	6	14	11	7	11	9	6	13	9	5	12	9	6
	%	77,8	81,3	66,7	77,8	68,8	77,8	61,1	56,3	66,7	72,2	56,3	55,6	66,7	56,3	66,7
TOPLAM	N	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 9: Ölçeğe Göre Çocuk İşçiliği

		2006				2007				2008				2009				2010			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	3	0	3	0	5	1	3	0	4
	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0	14,3	0,0	18,8	0,0	20,0	0,0	29,4	11,1	20,0	0,0	23,5
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	8	10	3	13	9	11	4	12	10	12	3	13	9	12	2	12	8	12	2	13
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	85,7	100,0	85,7	100,0	81,3	100,0	80,0	100,0	70,6	88,9	80,0	100,0	76,5
TOPLAM	N	8	10	3	13	9	11	4	14	10	14	3	16	9	15	2	17	9	15	2	17
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

		2011				2012				2013				2014				2015			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	2	4	0	4	2	4	0	5	2	5	3	7	2	4	2	8	2	4	1	9
	%	20,0	28,6	0,0	23,5	22,2	28,6	0,0	29,4	25,0	38,5	60,0	41,2	25,0	28,6	50,0	47,1	25,0	26,7	33,3	52,9
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	8	10	2	13	7	10	3	12	6	8	2	10	6	10	2	9	6	11	2	8
	%	80,0	71,4	100,0	76,5	77,8	71,4	100,0	70,6	75,0	61,5	40,0	58,8	75,0	71,4	50,0	52,9	75,0	73,3	66,7	47,1
TOPLAM	N	10	14	2	17	9	14	3	17	8	13	5	17	8	14	4	17	8	15	3	17
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 10: Yıllar İtibariyle Fırsat Eşitliği

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Açıklamaya Yer Veren	N	27	31	35	38	38	39	42	40	41	42
	%	79,4	81,6	81,4	88,4	88,4	90,7	97,7	93	95,3	97,7
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	7	7	8	5	5	4	1	3	2	1
	%	20,6	18,4	18,6	11,6	11,6	9,3	2,3	7	4,7	2,3
Toplam	N	34	38	43	43	43	43	43	43	43	43
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 11: Sektörler İtibariyle Fırsat Eşitliği

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	8	12	7	12	13	6	14	16	5	15	15	8	15	15	8
	%	72,7	85,7	77,8	80,0	92,9	66,7	77,8	100,0	55,6	83,3	93,8	88,9	83,3	93,8	88,9
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	3	2	2	3	1	3	4	0	4	3	1	1	3	1	1
	%	27,3	14,3	22,2	20,0	7,1	33,3	22,2	0,0	44,4	16,7	6,3	11,1	16,7	6,3	11,1
TOPLAM	N	11	14	9	15	14	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011			2012			2013			2014			2015		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	15	16	8	18	16	8	16	16	8	16	16	9	17	16	9
	%	83,3	100,0	88,9	100,0	100,0	88,9	88,9	100,0	88,9	88,9	100,0	100,0	94,4	100,0	100,0
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	3	0	1	0	0	1	2	0	1	2	0	0	1	0	0
	%	16,7	0,0	11,1	0,0	0,0	11,1	11,1	0,0	11,1	11,1	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0
TOPLAM	N	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 12: Ölçeğe Göre Fırsat Eşitliği

		2006				2007				2008				2009				2010			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	6	8	2	11	7	9	2	13	8	11	2	14	8	14	1	15	8	14	1	15
	%	75,0	80,0	66,7	84,6	77,8	81,8	50,0	92,9	80,0	78,6	66,7	87,5	88,9	93,3	50,0	88,2	88,9	93,3	50,0	88,2
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
	%	25,0	20,0	33,3	15,4	22,2	18,2	50,0	7,1	20,0	21,4	33,3	12,5	11,1	6,7	50,0	11,8	11,1	6,7	50,0	11,8
TOPLAM	N	8	10	3	13	9	11	4	14	10	14	3	16	9	15	2	17	9	15	2	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011				2012				2013				2014				2015			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	9	12	2	16	9	13	3	17	8	11	5	16	8	12	4	17	8	14	3	17
	%	90,0	85,7	100,0	94,1	100,0	92,9	100,0	100,0	100,0	84,6	100,0	94,1	100,0	85,7	100,0	100,0	100,0	93,3	100,0	100,0
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	1	2	0	1	0	1	0	0	0	2	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0
	%	10,0	14,3	0,0	5,9	0,0	7,1	0,0	0,0	0,0	15,4	0,0	5,9	0,0	14,3	0,0	0,0	0,0	6,7	0,0	0,0
TOPLAM	N	10	14	2	17	9	14	3	17	8	13	5	17	8	14	4	17	8	15	3	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 13: Yıllar İtibariyle Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Açıklamaya Yer Veren	N	20	21	25	28	30	33	33	35	41	42
	%	58,8	55,3	58,1	65,1	69,8	76,7	76,7	81,4	95,3	97,7
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	14	17	18	15	13	10	10	8	2	1
	%	41,2	44,7	41,9	34,9	30,2	23,3	23,3	18,6	4,7	2,3
Toplam	N	34	38	43	43	43	43	43	43	43	43
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 14: Sektörler İtibariyle Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	8	7	5	10	7	4	12	9	4	12	10	6	12	12	6
	%	72,7	50,0	55,6	66,7	50,0	44,4	66,7	56,3	44,4	66,7	62,5	66,7	66,7	75,0	66,7
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	3	7	4	5	7	5	6	7	5	6	6	3	6	4	3
	%	27,3	50,0	44,4	33,3	50,0	55,6	33,3	43,8	55,6	33,3	37,5	33,3	33,3	25,0	33,3
TOPLAM	N	11	14	9	15	14	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011			2012			2013			2014			2015		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	13	11	9	14	11	8	15	13	7	17	15	9	17	16	9
	%	72,2	68,8	100,0	77,8	68,8	88,9	83,3	81,3	77,8	94,4	93,8	100,0	94,4	100,0	100,0
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	5	5	0	4	5	1	3	3	2	1	1	0	1	0	0
	%	27,8	31,3	0,0	22,2	31,3	11,1	16,7	18,8	22,2	5,6	6,3	0,0	5,6	0,0	0,0
TOPLAM	N	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 15: Ölçeğe Göre Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

		2006				2007				2008				2009				2010			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	6	5	0	9	6	5	0	10	8	7	0	10	7	9	0	12	8	9	0	13
	%	75,0	50,0	0,0	69,2	66,7	45,5	0,0	71,4	80,0	50,0	0,0	62,5	77,8	60,0	0,0	70,6	88,9	60,0	0,0	76,5
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	2	5	3	4	3	6	4	4	2	7	3	6	2	6	2	5	1	6	2	4
	%	25,0	50,0	100,0	30,8	33,3	54,5	100,0	28,6	20,0	50,0	100,0	37,5	22,2	40,0	100,0	29,4	11,1	40,0	100,0	23,5
TOPLAM	N	8	10	3	13	9	11	4	14	10	14	3	16	9	15	2	17	9	15	2	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011				2012				2013				2014				2015			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	8	11	1	13	9	9	3	12	7	10	5	13	8	13	4	16	8	14	3	17
	%	80,0	78,6	50,0	76,5	100,0	64,3	100,0	70,6	87,5	76,9	100,0	76,5	100,0	92,9	100,0	94,1	100,0	93,3	100,0	100,0
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	2	3	1	4	0	5	0	5	1	3	0	4	0	1	0	1	0	1	0	0
	%	20,0	21,4	50,0	23,5	0,0	35,7	0,0	29,4	12,5	23,1	0,0	23,5	0,0	7,1	0,0	5,9	0,0	6,7	0,0	0,0
TOPLAM	N	10	14	2	17	9	14	3	17	8	13	5	17	8	14	4	17	8	15	3	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 16: Yıllar İtibariyle Adil Ücret Ödeme

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Açıklamaya Yer Veren	N	12	14	21	21	24	25	27	31	34	33
	%	35,3	36,8	48,8	48,8	55,8	58,1	62,8	72,1	79,1	76,7
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	22	24	22	22	19	18	16	12	9	10
	%	64,7	63,2	51,2	51,2	44,2	41,9	37,2	27,9	20,9	23,3
Toplam	N	34	38	43	43	43	43	43	43	43	43
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 17: Sektörler İtibariyle Adil Ücret Ödeme

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	4	5	3	6	6	2	9	9	3	7	9	5	7	11	6
	%	36,4	35,7	33,3	40,0	42,9	22,2	50,0	56,3	33,3	38,9	56,3	55,6	38,9	68,8	66,7
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	7	9	6	9	8	7	9	7	6	11	7	4	11	5	3
	%	63,6	64,3	66,7	60,0	57,1	77,8	50,0	43,8	66,7	61,1	43,8	44,4	61,1	31,3	33,3
TOPLAM	N	11	14	9	15	14	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	N	2011			2012			2013			2014			2015		
	%	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	7	12	6	10	11	6	12	12	7	13	13	8	13	13	7
	%	38,9	75,0	66,7	55,6	68,8	66,7	66,7	75,0	77,8	72,2	81,3	88,9	72,2	81,3	77,8
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	11	4	3	8	5	3	6	4	2	5	3	1	5	3	2
	%	61,1	25,0	33,3	44,4	31,3	33,3	33,3	25,0	22,2	27,8	18,8	11,1	27,8	18,8	22,2
TOPLAM	N	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 18: Ölçeğe Göre Adil Ücret

		2006				2007				2008				2009				2010			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	2	4	0	6	3	4	0	7	6	7	0	8	5	8	0	8	7	7	0	10
	%	25,0	40,0	0,0	46,2	33,3	36,4	0,0	50,0	60,0	50,0	0,0	50,0	55,6	53,3	0,0	47,1	77,8	46,7	0,0	58,8
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	6	6	3	7	6	7	4	7	4	7	3	8	4	7	2	9	2	8	2	7
	%	75,0	60,0	100,0	53,8	66,7	63,6	100,0	50,0	40,0	50,0	100,0	50,0	44,4	46,7	100,0	52,9	22,2	53,3	100,0	41,2
TOPLAM	N	8	10	3	13	9	11	4	14	10	14	3	16	9	15	2	17	9	15	2	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011				2012				2013				2014				2015			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	5	8	1	11	7	7	3	10	6	8	4	13	6	9	3	16	6	9	3	15
	%	50,0	57,1	50,0	64,7	77,8	50,0	100,0	58,8	75,0	61,5	80,0	76,5	75,0	64,3	75,0	94,1	75,0	60,0	100,0	88,2
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	5	6	1	6	2	7	0	7	2	5	1	4	2	5	1	1	2	6	0	2
	%	50,0	42,9	50,0	35,3	22,2	50,0	0,0	41,2	25,0	38,5	20,0	23,5	25,0	35,7	25,0	5,9	25,0	40,0	0,0	11,8
TOPLAM	N	10	14	2	17	9	14	3	17	8	13	5	17	8	14	4	17	8	15	3	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 19: Yıllar İtibariyle Yönetime Katılma

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Açıklamaya Yer Veren	N	26	32	39	39	40	41	43	43	43	43
	%	76,5	84,2	90,7	90,7	93	95,3	100	100	100	100
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	8	6	4	4	3	2	0	0	0	0
	%	23,5	15,8	9,3	9,3	7	4,7	0	0	0	0
Toplam	N	34	38	43	43	43	43	43	43	43	43
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 20: Sektörler İtibariyle Yönetime Katılma

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	6	12	8	12	12	8	15	16	8	15	15	9	16	15	9
	%	54,5	85,7	88,9	80,0	85,7	88,9	83,3	100,0	88,9	83,3	93,8	100,0	88,9	93,8	100,0
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	5	2	1	3	2	1	3	0	1	3	1	0	2	1	0
	%	45,5	14,3	11,1	20,0	14,3	11,1	16,7	0,0	11,1	16,7	6,3	0,0	11,1	6,3	0,0
TOPLAM	N	11	14	9	15	14	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011			2012			2013			2014			2015		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	17	15	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	94,4	93,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	5,6	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOPLAM	N	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 21: Ölçeğe Göre Yönetime Katılma

		2006				2007				2008				2009				2010			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	6	7	2	11	7	9	4	12	8	14	2	14	7	14	2	16	8	14	2	16
	%	75,0	70,0	66,7	84,6	77,8	81,8	100,0	85,7	80,0	100,0	66,7	87,5	77,8	93,3	100,0	94,1	88,9	93,3	100,0	94,1
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	2	3	1	2	2	2	0	2	2	0	1	2	2	1	0	1	1	1	0	1
	%	25,0	30,0	33,3	15,4	22,2	18,2	0,0	14,3	20,0	0,0	33,3	12,5	22,2	6,7	0,0	5,9	11,1	6,7	0,0	5,9
TOPLAM	N	8	10	3	13	9	11	4	14	10	14	3	16	9	15	2	17	9	15	2	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011				2012				2013				2014				2015			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	9	14	2	16	9	14	3	17	8	13	5	17	8	14	4	17	8	15	3	17
	%	90,0	100,0	100,0	94,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	%	10,0	0,0	0,0	5,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOPLAM	N	10	14	2	17	9	14	3	17	8	13	5	17	8	14	4	17	8	15	3	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 22: Yıllar İtibariyle Eğitim ve Kariyer Olanakları

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Açıklamaya Yer Veren	N	28	30	37	39	39	41	42	42	42	42
	%	82,4	78,9	86	90,7	90,7	95,3	97,7	97,7	97,7	97,7
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	6	8	6	4	4	2	1	1	1	1
	%	17,6	21,1	14	9,3	9,3	4,7	2,3	2,3	2,3	2,3
Toplam	N	34	38	43	43	43	43	43	43	43	43
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 23: Sektörler İtibariyle Eğitim ve Kariyer Olanakları

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	9	12	7	12	12	6	17	16	4	17	16	6	17	16	6
	%	81,8	85,7	77,8	80,0	85,7	66,7	94,4	100,0	44,4	94,4	100,0	66,7	94,4	100,0	66,7
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	2	2	2	3	2	3	1	0	5	1	0	3	1	0	3
	%	18,2	14,3	22,2	20,0	14,3	33,3	5,6	0,0	55,6	5,6	0,0	33,3	5,6	0,0	33,3
TOPLAM	N	11	14	9	15	14	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011			2012			2013			2014			2015		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	17	16	8	17	16	9	17	16	9	17	16	9	17	16	9
	%	94,4	100,0	88,9	94,4	100,0	100,0	94,4	100,0	100,0	94,4	100,0	100,0	94,4	100,0	100,0
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
	%	5,6	0,0	11,1	5,6	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0
TOPLAM	N	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 24: Ölçeğe Göre Eğitim ve Kariyer Olanakları

		2006				2007				2008				2009				2010			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	6	8	2	12	6	9	2	13	7	13	3	14	7	14	2	16	7	14	2	16
	%	75,0	80,0	66,7	92,3	66,7	81,8	50,0	92,9	70,0	92,9	100,0	87,5	77,8	93,3	100,0	94,1	77,8	93,3	100,0	94,1
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	0	2	2	1	0	1	2	1	0	1
	%	25,0	20,0	33,3	7,7	33,3	18,2	50,0	7,1	30,0	7,1	0,0	12,5	22,2	6,7	0,0	5,9	22,2	6,7	0,0	5,9
TOPLAM	N	8	10	3	13	9	11	4	14	10	14	3	16	9	15	2	17	9	15	2	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 24: Ölçeğe Göre Eğitim ve Kariyer Olanakları (Devam)

		2011				2012				2013				2014				2015			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	9	14	2	16	8	14	3	17	7	13	5	17	7	14	4	17	7	15	3	17
	%	90,0	100,0	100,0	94,1	88,9	100,0	100,0	100,0	87,5	100,0	100,0	100,0	87,5	100,0	100,0	100,0	87,5	100,0	100,0	100,0
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
	%	10,0	0,0	0,0	5,9	11,1	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0
TOPLAM	N	10	14	2	17	9	14	3	17	8	13	5	17	8	14	4	17	8	15	3	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 25: Yıllar İtibariyle İfade Özgürlüğü

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Açıklamaya Yer Veren	N	6	6	3	5	6	5	13	28	32	33
	%	17,6	15,8	7	11,6	14	11,6	30,2	65,1	74,4	76,7
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	28	32	40	38	37	38	30	15	11	10
	%	82,4	84,2	93	88,4	86	88,4	69,8	34,9	25,6	23,3
Toplam	N	34	38	43	43	43	43	43	43	43	43
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 26: Sektörler İtibariyle İfade Özgürlüğü

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	2	3	1	2	3	1	2	1	0	2	2	1	1	3	2
	%	18,2	21,4	11,1	13,3	21,4	11,1	11,1	6,3	0,0	11,1	12,5	11,1	5,6	18,8	22,2
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	9	11	8	13	11	8	16	15	9	16	14	8	17	13	7
	%	81,8	78,6	88,9	86,7	78,6	88,9	88,9	93,8	100,0	88,9	87,5	88,9	94,4	81,3	77,8
TOPLAM	N	11	14	9	15	14	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011			2012			2013			2014			2015		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya Yer Veren	N	1	3	1	3	6	4	11	11	6	12	12	8	14	12	7
	%	5,6	18,8	11,1	16,7	37,5	44,4	61,1	68,8	66,7	66,7	75,0	88,9	77,8	75,0	77,8
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	17	13	8	15	10	5	7	5	3	6	4	1	4	4	2
	%	94,4	81,3	88,9	83,3	62,5	55,6	38,9	31,3	33,3	33,3	25,0	11,1	22,2	25,0	22,2
TOPLAM	N	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 27: Ölçeğe Göre İfade Özgürlüğü

		2006				2007				2008				2009				2010			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	2	0	1	3	2	0	1	3	0	1	0	2	1	2	0	2	1	1	0	4
	%	25,0	0,0	33,3	23,1	22,2	0,0	25,0	21,4	0,0	7,1	0,0	12,5	11,1	13,3	0,0	11,8	11,1	6,7	0,0	23,5
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	6	10	2	10	7	11	3	11	10	13	3	14	8	13	2	15	8	14	2	13
	%	75,0	100,0	66,7	76,9	77,8	100,0	75,0	78,6	100,0	92,9	100,0	87,5	88,9	86,7	100	88,2	88,9	93,3	100,0	76,5
TOPLAM	N	8	10	3	13	9	11	4	14	10	14	3	16	9	15	2	17	9	15	2	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011				2012				2013				2014				2015			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	0	1	0	4	2	2	0	9	4	10	3	11	6	10	3	13	6	10	2	15
	%	0,0	7,1	0,0	23,5	22,2	14,3	0,0	52,9	50,0	76,9	60,0	64,7	75,0	71,4	75,0	76,5	75,0	66,7	66,7	88,2
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	10	13	2	13	7	12	3	8	4	3	2	6	2	4	1	4	2	5	1	2
	%	100,0	92,9	100,0	76,5	77,8	85,7	100,0	47,1	50,0	23,1	40,0	35,3	25,0	28,6	25,0	23,5	25,0	33,3	33,3	11,8
TOPLAM	N	10	14	2	17	9	14	3	17	8	13	5	17	8	14	4	17	8	15	3	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 28: Yıllar İtibariyle İş-Yaşam Dengesi

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Açıklamaya Yer Veren	N	2	3	8	11	9	10	13	22	28	26
	%	5,9	7,9	18,6	25,6	20,9	23,3	30,2	51,2	65,1	60,5
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	32	35	35	32	34	33	30	21	15	17
	%	94,1	92,1	81,4	74,4	79,1	76,7	69,8	48,8	34,9	39,5
Toplam	N	34	38	43	43	43	43	43	43	43	43
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 29: Sektörler İtibariyle İş-Yaşam Dengesi

		2006			2007			2008			2009			2010		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya	N	0	1	1	1	1	1	5	2	1	6	3	2	5	3	1
Yer Veren	%	0,0	7,1	11,1	6,7	7,1	11,1	27,8	12,5	11,1	33,3	18,8	22,2	27,8	18,8	11,1
Açıklamaya	N	11	13	8	14	13	8	13	14	8	12	13	7	13	13	8
Yer Vermeyen	%	100,0	92,9	88,9	93,3	92,9	88,9	72,2	87,5	88,9	66,7	81,3	77,8	72,2	81,3	88,9
TOPLAM	N	11	14	9	15	14	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011			2012			2013			2014			2015		
		İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer	İ.S.	M.K.	Diğer
Açıklamaya	N	5	3	2	5	3	5	10	7	5	12	9	7	11	10	5
Yer Veren	%	27,8	18,8	22,2	27,8	18,8	55,6	55,6	43,8	55,6	66,7	56,3	77,8	61,1	62,5	55,6
Açıklamaya	N	13	13	7	13	13	4	8	9	4	6	7	2	7	6	4
Yer Vermeyen	%	72,2	81,3	77,8	72,2	81,3	44,4	44,4	56,3	44,4	33,3	43,8	22,2	38,9	37,5	44,4
TOPLAM	N	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9	18	16	9
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tablo 30: Ölçeğe Göre İş-Yaşam Dengesi

		2006				2007				2008				2009				2010			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	0	0	1	1	0	1	1	1	0	4	0	4	0	7	0	4	0	4	0	5
	%	0,0	0,0	33,3	7,7	0,0	9,1	25,0	7,1	0,0	28,6	0,0	25,0	0,0	46,7	0,0	23,5	0,0	26,7	0,0	29,4
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	8	10	2	12	9	10	3	13	10	10	3	12	9	8	2	13	9	11	2	12
	%	100	100	66,7	92,3	100	90,9	75,0	92,9	100	71,4	100	75,0	100	53,3	100,0	76,5	100	73,3	100,0	70,6
TOPLAM	N	8	10	3	13	9	11	4	14	10	14	3	16	9	15	2	17	9	15	2	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2011				2012				2013				2014				2015			
		0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü	0-999	1000-4999	5000-9999	10000 ve üstü
Açıklamaya Yer Veren	N	0	4	0	6	2	4	1	6	2	7	3	10	3	8	3	14	2	8	3	13
	%	0,0	28,6	0,0	35,3	22,2	28,6	33,3	35,3	25,0	53,8	60,0	58,8	37,5	57,1	75,0	82,4	25,0	53,3	100,0	76,5
Açıklamaya Yer Vermeyen	N	10	10	2	11	7	10	2	11	6	6	2	7	5	6	1	3	6	7	0	4
	%	100,0	71,4	100,0	64,7	77,8	71,4	66,7	64,7	75,0	46,2	40,0	41,2	62,5	42,9	25,0	17,6	75,0	46,7	0,0	23,5
TOPLAM	N	10	14	2	17	9	14	3	17	8	13	5	17	8	14	4	17	8	15	3	17
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

ÖZGEÇMİŞ

Aybike Elif Bolcan, orta ve lise öğrenimini Özel Tercüman Koleji’nde, lisans eğitimini ise İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde tamamlamıştır. Yüksek lisansını 2006 yılında “Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği” konulu tez çalışmasıyla İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı’nda tamamlamıştır. 2006 yılında Bahçeşehir Üniversitesi Meslek Yüksekokulu’nda araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladıktan sonra, 2009 yılında öğretim görevlisi olarak atanmıştır. Aynı zamanda İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi İngiliz Dili ve Edebiyatı mezunu olan Bolcan, çok iyi derecede İngilizce ve orta seviyede İspanyolca bilmektedir.

ORCID: 0000-0003-3947-4070

AKADEMİK ÇALIŞMALAR

Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceedings) basılan bildiriler

Aybike Elif Bolcan, Fatma Ulucan Özkul, “Günümüz Finansal Mimarisinin Oluşturulmasında Bankacılık Sektöründe Operasyonel Risk Yönetimi”, **Uluslararası Finans Sempozyumu 2010**, İstanbul, 2010.

Aybike Elif Bolcan, İlkay Öztürk, “Knowledge Sharing In Organizations: An Application In The Education Sector,” **7. International Conference on Business, Management and Economics**, İzmir, 6-8 Ekim 2011.

Aybike Elif Bolcan, “Social Responsibility Reporting In Terms of Labour Practises: The Case Of Turkey,” **13th International Conference on Social Responsibility**, Bradford, UK, 30 Haziran - 2 Temmuz 2014.

Aybike Elif Bolcan, “Sickness Presenteeism: A Research In The Education Sector In Turkey, ” **4th European Business Research Conference**, London, UK, 09.04.2015-10.04.2015.

Aybike Elif Bolcan, İlkay Öztürk, “İş Güvenliği İkliminin İşgören Memnuniyetine Etkisi: İstanbul’da Farklı Tehlike Gruplarına Ait İşletmeler Arasında Bir Uygulama,” **Business & Organization Research Conference**, Safranbolu, 12-14 Eylül 2018.

Ulusal bilimsel toplantılarda ve bildiri kitabında basılan bildiriler

Aybike Elif Bolcan, İlkay Öztürk, “Presenteizm: Tanımı, Nedenleri ve Çözüm Önerileri,” **4. Yönetim ve Ekonomi Bilimleri Konferansı**, Kuşadası, 5-7 Ekim 2012.

Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

Aybike Elif Bolcan, “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 24 (2010/1), s. 253-276.

Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

Aybike Elif Bolcan, İlkay Öztürk, “İş Güvenliği İkliminin İşgören Memnuniyetine Etkisi: İstanbul’da Farklı Tehlike Gruplarına Ait İşletmeler Arasında Bir Araştırma,” **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, BOR Özel Sayısı, s. 17.32.

Ulusal kitap bölümü

Aybike Elif Bolcan, v.d., “Bölgesel Enerji Politikalarında Ekonomi-İstihdam-Çevre-Teknoloji-Strateji Faktörleri,” **21. Yüzyılda Çağdaş Türk Dış Politikası ve Diplomasisi**, Ed. Hasret Çomak, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2010, s.179-234.

Aybike Elif Bolcan, M.Oktay Alnıak, Pelin Bolat, “Ortadoğu’nun Stratejik ve Entellektüel Gücü Türkiye,” **Dünya Jeopolitiğinde Türkiye**, Ed. Hasret Çomak, İstanbul, Hiperlink Yayınları, 2011, s.159-192.

Uluslararası kitap bölümü

Ahu Ergen, Aybike Elif Bolcan, “Who Lives Healthier In A University? Faculty, Students or Administrative Staff,” **Psycho-Social Perspectives on Mental Health and Well-Being**,

Ed. Srinivasan Padmanaban, Chittaranjan Subudhi, Hershey PA, USA, IGI Global, 2020, s.217-233.

Aybike Elif Bolcan, “Human Resources Management In The Digital Age: Changes And Challenges,” **Dark Side of Digital Organizations**, Ed. İlkay Öztürk, Berlin, Peter Lang, 2021, s. 35-52.

