



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Barış Çalışmaları Anabilim Dalı

Liderlik ve İş Etiği Programı

İŞ YERİNDE ETİK STANDARTLARIN ÇALIŞANIN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

Zerrin TOPUZ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

İŞ YERİNDE ETİK STANDARTLARIN
ÇALIŞANIN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

Zerrin TOPUZ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Barış Çalışmaları Anabilim Dalı
Liderlik ve İş Etiği Programı

Yüksek Lisans Tezi

KABUL VE ONAY

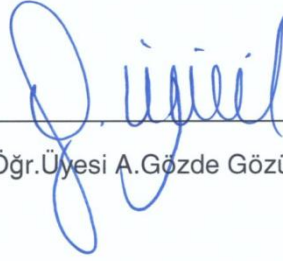
Zerrin Topuz tarafından hazırlanan “İş Yerinde Etik Standartların Çalışanın İş Tatminine Etkisi” başlıklı bu çalışma, 18.06.2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof.Dr.Uğur Ömürgönülşen (Başkan)



Prof.Dr.Mahmut Arslan (Danışman)



Dr. Öğr.Üyesi A.Gözde Gözüm

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof.Dr.Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

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

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

18.06.2018



Zerrin Topuz

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

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

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

☒ **Tezimin tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.**

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

☐ **Tezimintarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.**

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

☐ **Tezimintarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.**

☐ **Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi**

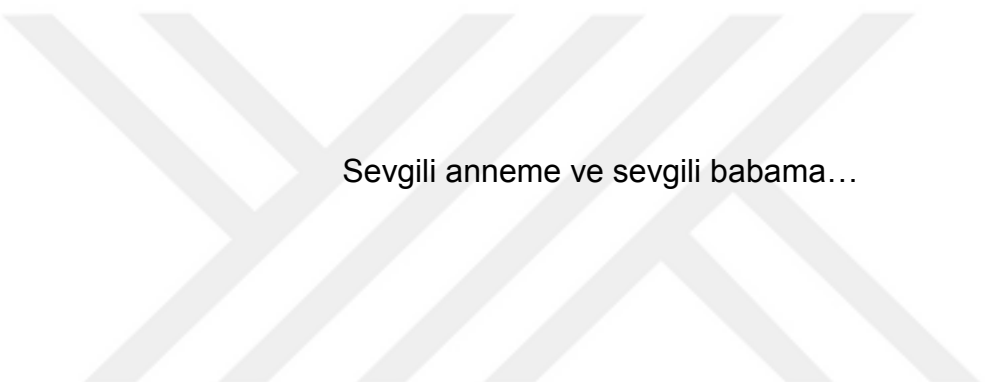
18. / 06. / 2018


Zeynep TOPUZ

ETİK BEYAN

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


Zerrin TOPUZ



Sevgili anneme ve sevgili babama...

TEŞEKKÜR

Liderlik ve İş Etiği Programı'na katılmam konusunda ve tez çalışmamın her aşamasında önerileri, yönlendiriciliği, bilgi ve birikimi ile daima rehber olan, bu çalışmayı gerçekleştirmemde en büyük desteği sağlayan çok değerli danışman hocam Prof.Dr.Mahmut Arslan'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma yöntemleri ve tez yazılması konusundaki değerli bilgilerini öğrencilerine aktarmada her zaman hayranlıkla izlediğim ve tezimin kontrolü sırasında yardımını esirgemeyen hocam Doç.Dr.Özge Tayfur Ekmekçi'ye teşekkürü bir borç bilirim.

Tezimin araştırma kısmına katılarak, araştırmamın sonuçlarına ulaşmamı sağlayan, zaman ayırıp düşünce ve görüşlerini benimle paylaşan değerli katılımcı arkadaşlarımın yardımları ile tezim canlılık kazandı, her birisine ayrı ayrı teşekkür ederim.

Liderlik ve İş Etiği Programı'na birlikte devam ettiğimiz sevgili dönem arkadaşlarım ile paylaştığımız her çalışmanın bu tezde bir yeri vardır, dostlukları için hepsine teşekkür ederim.

Tez yazma süresince varlığını hep yanımda hissettiğim eşim Serdar'a, destekleri ile beni motive eden oğullarım Ali ile Ömer'e, ailemin tüm sevgili üyelerine ve ailemin bir parçası olan can arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Zerrin Celayir Topuz

Ankara, 2018

ÖZET

TOPUZ, Zerrin. İş Yerinde Etik Standartların Çalışanın İş Tatminine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018

İş dünyasını muhatap alan kurumsal sosyal sorumluluk standartları ya da öz deyişle “iş etiği standartları”, 1980’lerden itibaren hem söylem, hem de katılım olarak tüm dünyayı hızla sarmıştır. Bu denli hayatımıza giren etik yapılanmaların, işletmelerin asli unsuru olan çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini araştırdığımız bu çalışmada ilk önce dünyada ve Türkiye’de “iş etiği”nin gelişmesi özetlenmiş ve hayırseverlik ile pederşahi tutumların, “kurumsal sorumluluğa” evrilmesi süreci açıklanmış; daha sonra, sertifika ve rehber nitelikli dört etik oluşum - SA 8000, ISO 14001, ISO 26000 ve UN Global Compact – hakkında bilgi verilmiş, standartların amaçları yanında bazı akademisyen görüşleri aktarılmış; en sonda alan araştırması bulguları analiz edilerek uluslararası etik standartların ilkeleri doğrultusunda uygulanması halinde, çalışanların çoğunun işlerinden sağladıkları tatmini olumlu etkilediği ve ayrıca işyerlerinde etik yönetime ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler

İş Etiği, Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), İş Tatmini

ABSTRACT

TOPUZ, Zerrin. The Effect of Ethic Standards to the Job Satisfaction of the Employee in the Work Place, Master's Thesis, Ankara, 2018.

The standards of corporate social responsibility or in proper “business ethics standards” which take aim at business society, have rapidly emerged both in discourse and also in participation since the 1980's. The aim of this study is to search the effect of these ethic settings on the job satisfaction of employee that is the substantive factor of corporations. Firstly the development of business ethics and the evolving period of philanthropy and paternalism to “corporate responsibility” both in the world and in Turkey has been summarized; after that, the information about the four ethic standards – SA 8000, ISO 14001, ISO 26000 and UN Global Compact – and their aims along with the opinions of some academicians in regards to these standards has been provided; at the end, by analyzing the findings of the field survey, it has been concluded that the international ethic standards, in case implemented in line with their principles, positively effects the job satisfaction of the majority of the employee and there is also a need for ethic governance in the work place.

Keywords

Business Ethics, Corporate Social Responsibility (CSR), Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM.....	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	iii
ETİK BEYAN.....	iv
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR DİZİNİ	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
ÖNSÖZ.....	xiii
 GİRİŞ.....	 1
1.BÖLÜM : İŞ ETİĞİ STANDARTLARINA GİDEN YOL.....	4
1.1. Batı’da İş Etiğinin Gelişme Süreci.....	5
1.2. Türkiye’de İş Etiğinin İzlediği Yol.....	20
2. BÖLÜM : ÇAĞDAŞ İŞ ETİĞİ STANDARTLARI	27
2.1. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı.....	28
2.2. ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi.....	39
2.3. ISO 26000 Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Standardizasyonu.....	49
2.4. UN Global Compact-BM Küresel İlkeler Sözleşmesi.....	61

3. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI	77
3.1. Araştırma Yöntemi	77
3.1.1.Yöntem ve Örneklem Seçimi.....	77
3.1.2. İş Tatmini Boyutları ve Faktörlerin Sınıflandırılması..	80
3.1.3. Araştırma Etiği ve Katılımcı Onamı	81
3.2. Araştırma Bulguları	81
3.2.1. Katılımcıların İş Yerlerinde Etik Standartların Varlığına İlişkin Bilgileri.....	81
3.2.2. Etik Standartların İş Tatminine Etkileri.....	82
3. 2.2.1. Etik Standartların Varlığından Olumlu Etkilenme.....	82
3.2.2.2. Etik Standartların İş Tatminini Etkilemediği Durumlar.....	85
3.2.3. Katılımcılara Göre İş Tatminini En Fazla Arttıran Faktörler...	87
TARTIŞMA ve SONUÇ	90
KAYNAKÇA	95
EK 1. Görüşme Soruları	102
EK 2. Katılımcılar için İş Etiği Standartları Hakkında Bilgi	103
EK 3. Gönüllü Katılım Formu	108
Ek 4. Orijinallik Raporu	109
Ek 5. Etik Kurul İzni	111
ÖZGEÇMİŞ	112

KISALTMALAR DİZİNİ

AA 1000	AccountAbility Principles Standard
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
CED	Comitee for Economic Development
CEO	Chief Executive Officer
CSR	Corporate Social Responsibility
EC	European Community
EMAS	Ecomanagement and Audit Scheme
FSC	Forest Stewardship Council
GRI	Global Reporting Initiative
ICAEW	Institute of Chartered Accountants in England and Wales
ILO	International Labor Organization
ISO	International Standardization Organization
ISO/TMB	ISO Technical Management Board
KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
MBA	Master of Business Administration
MSC	Maritime Safety Comitee
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
OHSAS	Occupational Health and Safety Management Systems
SA	Social Accountability
SAI	Social Accountability International
SKH	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
PPO	Post Publication Organization
TS EN ISO	Türk Standartları – European Norm ISO
UN	United Nations
UNGC	United Nations Global Compact
Unicef	United Nations International Children's Emergency Fund
WG	Working Group
Who	World Health Organization

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo		Sayfa
1	Görüşme Yapılan Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri.....	78
2	Katılımcıların İş Yerlerindeki Standartlara ait Bilgileri.....	81
3	Çalışanlara Göre, Etik Standartların İş Tatminine Olumlu Etkileri	83
4	Çalışanlara Göre Etik Standartların İş Tatminini Etkilememe Nedenleri	85
5	İş Tatminini En Fazla Etkileyen Faktörler	87



ÖNSÖZ

Çalışma hakkı, bir insan hakkı; önce yaşamını sürdürmek, daha sonra da toplum içinde bir değer ifade etmek için bir insan hakkı. Dolayısıyla çalışma ile yaşam içiçe; çalışma, insanın bilgi ve becerileriyle var olduğu, hayatının en önemli işlevlerinden biri. Böylelikle, çalışmaya ait koşulların korunup kollanması, insanın korunup kollanması anlamına geliyor.

1800'lü yıllardan başlayarak, 1980'lerde hız kazanan etik iş görme çabaları ile, işi çevreleyen konularda çok sayıda uluslararası nitelikli düzenleme oluşturulmakta, iş yerinin içinde ve dışında başta insan hakları olmak üzere çevrenin korunması, adaletli yönetim ve topluma karşı sorumluluk içinde, ahlaklı çalışma amaçlanmaktadır. Bir taraftan çalışma yaşamının etik ilkelerle donatılması, bir taraftan küreselleşen dünyada giderek devletler kadar, bazen devletlerden büyük yapılarıyla karşımızda duran işletmelerin gücü ise, bu dengenin kurulmasında eşitsiz bir işbirliğine işaret etmektedir. Çoğu zaman yaşanan ile yazılan ve söylenen paralel olmamaktadır. İşte iş etiği, bu nedenle en fazla konuşulması, çalışılması ve ciddiyetle ele alınması gerekli bir disiplin olarak önem arz etmektedir. Hacettepe Üniversitesi bünyesinde açılan Liderlik ve İş Etiği programına yapılan başvuruların çokluğu, bu gerekliliğin en iyi göstergesi sayılmalıdır. Ancak ne yazık ki, çoğalması beklenen akademik çalışmaların tek taraflı verilen kararlarla ortadan kaldırıldığına tanıklık etmekteyiz. Üniversitelerin en önemli özneleri olan öğrencilerin istekleri, öğrenimlerinde devamlılığın sağlanması ve hatta gelecekleri dikkate alınmadan verilen böyle kararlar ise, bir kez daha iş etiğinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Büyük kurumlardan beklenen, gücü tek taraflı değil, karşılıklı istekler doğrultusunda kullanmaktır.

Amacımız, dünyada olduğu gibi ülkemizde de her kurumda iş ahlakının yerleşmesi ve benimsenmesidir. Bunu sağlamak üzere, taraf olan bütün grupların eşit hakları olduğu bilinciyle ve karşılıklılık esasına göre iş birliği içinde hareket etmelerinin iş dünyasına etik anlayışı egemen kılacağı görüşündeyiz.

Zerrin Topuz

Ankara, 2018

GİRİŞ

Bu çalışmanın kapsamını oluşturan “etik standartlar” özellikle 1980’li yıllardan itibaren işletmelerin uygulamalarına dahil olarak, faaliyetlerinin bir parçası olmuşlardır. Sertifika ve düzenlemelerin uluslararası nitelik kazandığı bu dönem aynı zamanda, dünyada mesafelerin, bilginin, ülkeler arası ticaret ve sanayinin de birbirine yaklaştığı, küreselleşmenin yükseldiği dönemdir (Robertson, 1990). Dolayısıyla, bir taraftan uluslararası düzeyde farkındalığı artan “iş etiği” konusundaki samimi kaygılar nedeniyle, diğer taraftan işletmeler arasındaki rekabetin yönlendirmesiyle, firmalar, genel tanımıyla “etik” sertifikalarını ya da ilgili yazında sıklıkla kullanılan “kurumsal sosyal sorumluluk” sertifikalarını edinmek için büyük çabalar harcamaktadırlar.

İş yaşamının en önemli bileşenleri olan işverenler ile işgörenler arasındaki ilişki, tarihsel süreç içinde pek çok evreden geçmiş ve başta ekonomi ile sosyoloji bilimlerinin yanında, hukuk, siyaset ve psikoloji bilimlerinin de yakından ilgilendiği bir ilişki olmuştur. İş hukuku, işçi ile işverenin karşılıklı hak ve görevlerini belirlerken (Esener, 1978), siyaset daha çok hakim ideoloji ile bu ilişkiyi düzenlemeye çalışmıştır (Wright, 1991). Psikoloji bilimi, “iş” in, bireyi nasıl etkilediğini araştırmış ve insan yaşamı üzerindeki etkisini ortaya koymuştur (Brief ve Weiss,2002) . Diğer pek çok bilimin de inceleme konusu olan “çalışma”, verimlilik, ihtiyaç, tatmin, sorumluluk gibi kavramları iş hayatının merkezine oturtmuştur. Böylece, iş, sadece bir üretim ya da hizmet faaliyeti olmaktan çıkıp, aynı zamanda işi çevreleyen pek çok faktörün gereksinimlerinin de karşılanması beklediği geniş bir çerçevede yer bulmuştur.

İş ya da çalışma kavramı, 1700’lü yılların ikinci yarısında buhar motorunun fabrikalarda kullanımı ile literatürdeki kapsamını da genişletmeye başlamıştır (Grint, 2005). Büyük fabrikaların kurulması, insanların büyük kitleler halinde şehirlere göç etmesine neden olmuş ve şehirlerde yaşayan işgörenler için yepyeni bir yaşam başlamıştır. Bu ilk dönemde üretim, teknoloji ve toplumsal hayatta değişiklikler yaşanmış olmakla birlikte, kurumsal anlamda taleplerin ve girişimlerin başladığı yıllar esas itibarıyla 1800’lü yılların ikinci yarısıdır (Jenkins,2005).

Sanayi devriminin başladığı 18. yüzyıldan itibaren uzun yıllar boyu hüküm süren işyeri düzenlemeleri, üretimde verimliliği tek önemli hedef olarak gören bir anlayışı temsil etmiştir (Clarke, 1992). 20.yüzyılın başlarında kitlesel ve ucuz maliyetli üretimi esas alan Fordist yaklaşım, 1970’lerde iş tatmininin önemini farketmiş ve iş zenginleştirme, rotasyon gibi tedbirlerle işgören mutluluğunu dikkate almak durumunda kalmıştır. Diğer taraftan, çalışanların bilinçlenmesi, tüketici kuruluşları ve diğer sivil toplum örgütlerinin güçlenmesi sonucunda ise, günümüzde insan hakları söylemleri ve ekolojik yaşam talepleri ağırlıklı olarak yer bulmaktadır (Goodland ve Daly,1996). Dolayısıyla artık işverenler, faaliyetlerinden etkilenen tüm grupları mutlu edecek etik çalışma ve yönetim koşullarını sağlamak durumundadırlar (Neely, Adams ve Kennerly, 2002). İşte firmaların, içinde bulundukları topluma karşı sorumluluk içinde faaliyet göstermelerini sağlamak üzere ve tedarikçi, çalışan, bayi, müşteri ve çevreyi içine alan bir bütünsellikte üretim, satış ve sonrasındaki süreçte öncelikle bu etkileşen gruplara zarar vermemeyi gözetten ve süreklilik içinde bu ortamı koruyan, geliştiren uygulama standartlarına Kurumsal Sosyal Sorumluluk Standartları ya da İş Etiği Standartları adı verilmektedir.

Çalışan hakları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi başta olmak üzere, çevre ve doğanın korunmasını gözetten, dürüst, şeffaf ve adaletli yönetimleri hedefleyen işletmelerin bu faaliyetlerinin, çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmak amacındaki tezimizin ilk kısmında iş etiği kavramının kurumsallaşması, dünyada ve Türkiye’deki gelişimi irdelenecektir. Bu çerçevede, tarihsel süreçte izlenen ilk sosyal sorumluluk uygulamaları ve paydaş/etkileşen grupların çok taraflı etkilenecek iş etiği düzenlemelerinin geliştiği süreç anlatılmaya çalışılacaktır.

Tezin ikinci aşaması iş etiği standartlarından bazılarının – SA 8000, ISO 14001, ISO 26000 ve UN Global Compact – özellikleri ve amaçları hakkında bilgi verecek; ilgili yazındaki düşünce ve araştırmaları aktaracaktır.

Tezin son bölümünde, yirmi farklı özel sektör kuruluşunun toplam otuz beyaz yakalı çalışanıyla yarı yapılandırılmış olarak gerçekleşen görüşmeler hakkında bilgi verilecek , onların, çalıştıkları işyerlerinde etik standartlar olması durumunda ne şekilde etkilendikleri veya etkilenecekleri, kısaca işyerlerinin bu

standartlara sahip olmasının, çalışanların iş tatminine etkisi incelenecektir. Araştırma bulgularımızın değerlendirilmesi ile tez sonlandırılacaktır.



1. BÖLÜM

İŞ ETİĞİ STANDARTLARINA GİDEN YOL

İş etiği standartları, işletmenin faaliyetleri ile etkilediği tüm alanlarda, etik iş görmek üzere oluşturulmuş düzenlemelerdir. Başlangıçta çalışanların ihtiyaçları ile ortaya çıkmış, daha sonra iş dünyası üzerinde etkili olan sivil toplum kuruluşlarının girişimleri ile güçlenmiştir (Freeman ve Reed, 1983). İlerleyen yıllarda akademisyenler, amaç, kapsam, tanım ve modeller geliştirmiş, işletmelerin kar hedefi için hiçbir etkileşen gruba zarar veremeyeceklerini belirterek tarif edilen ahlaki kurallar ile yönetilmeleri konusundaki düzenlemeleri teşvik etmişlerdir (Steurer, Langer, Konrad ve Martinuzzi, 2005).

Etiğin ne olduğu hakkında yapılan çalışmalarda, Velasquez etiği, “bir kişi ya da bir topluma ait ahlak normlarının çalışıldığı alan” (2002) olarak ve akademik bir disipline işaret ederek tarif etmektedir. Chippendale ise *etik* ile *değerler* arasındaki farkı irdelediği makalesinde etiği “hayatımızda yapılması uygun olan davranışları belirler” (2001) ifadesiyle, günlük yaşamla ilişki kurarak tanımlamaktadır. Aslan, her iki tanımın da doğru olduğunu, “ahlak”ın bir taraftan toplum içinde uyulması gereken kuralları belirttiğini, diğer taraftan ahlak felsefesini ifade ettiğini ileri sürmektedir (2012). “Etik” terimini ise ahlak felsefesi ya da ahlak bilimi ile aynı anlamı taşıyan ve batı dillerinde kullanılan sözcük olarak niteleyen Aslan’a göre, iş ahlakı, genel ahlak ilkelerinden farklı ilkelere sahip değildir (Aslan, 2002). İş etiği hakkında araştırma yapan Velasquez benzer bir yaklaşımla, iş etiğinin, *etiğin özel bir alanı* olduğunu ve ahlaki doğru ile yanlışların bu defa, bu özel alanda çalışıldığını söylemektedir (2002). İran’lı akademisyenler Fard ve Noruzi, konuyla ilgili makalelerinde iş etiğini, “işletmenin her türlü günlük işlemlerindeki tutumu” olarak ifade etmekte ve bu tutumu hem makro bakış açısıyla “tüm dünyaya karşı”, hem de mikro seviyede, “her bir müşterisi ile bire bir ilişkileri” için kasdetmektedirler (2011). İş etiğinin eyleme dönüşen kararlarda görüleceğini belirten Goodpaster, “ahlaki sorumluluğu olan bir yönetimin kararlarını oluştururken sadece pay sahiplerini değil, toplumdaki tüm etkileşen gruplarını dikkate alacağını ifade etmektedir (1991).

İş etiğine ve kapsamına dair farklı açılardan yaklaşımlar olmakla birlikte bizim de benimsediğimiz yaklaşım, toplumdaki etik olgusunun geliştirilerek iş etiği bilincinin her kesimde yerleştirilmesidir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008).

1.1) BATI'DA İŞ ETİĞİNİN GELİŞME SÜRECİ

Batı ülkelerinde sanayi devriminin başlaması ile bir taraftan yeni fabrikalar hızla üretime geçmiş, bir taraftan da çalışma sistemi büyük bir değişikliğe uğramıştır. İş yerlerinde fiziki koşullar, çalışma saatleri, iş güvenliği gündeme gelmiş, öncelikle çalışanlar çerçevesinde yeni bir sosyal halka oluşmaya başlamıştır. Günümüzde firmaların kurumsal imaj oluşturmada çok önemli bir role sahip olduğunu düşündükleri sosyal sorumluluk standartları (Virvilaite ve Daubaraite, 2011), esas itibarıyla 20.yüzyılın , özellikle 1950'lerden günümüze uzanan sürenin ürünü olmakla birlikte, bu tarihten önce gerçekleşmiş bazı olaylara bakıldığında, bu standartların gelişimini destekleyen düşüncenin yolculuğunu görme fırsatı bulunabilecektir.

1850-1950 Dönemi

Yönetim bilimcisi Wren'in araştırmalarına(2008) göre, 1800'lerin ikinci yarısında İngiltere'deki fabrika koşulları pek çok bakımdan eleştirilmekteydi. Reformistler, kadın ve çocuk işçi çalıştırmanın yanı sıra, mevcut sefaletin, kötü barınmanın ve işçilerin huzursuzluğunun da ana nedeni olarak bu koşulları görmekteydiler. Amerika Birleşik Devletlerinde de durum farklı değildi. Bu erken dönemin endüstriyel iyileştirmeleri gecikmedi ve işyerleri için hastane, hamam, yemek odaları, eğlence etkinlikleri gibi düzenlemeler ile ilk adımlar atılmış oldu. Bu dönemde ABD'deki National Cash Register firmasının kurucusu işadamı John.H. Patterson, kurumsal sosyal sorumluluğun başlangıcındaki isim olarak dikkat çekmektedir. Wren, o dönemdeki bu girişimleri, "insancılık, hayırseverlik ve iş sezgilerinin dengesiz bir karışımı" olarak nitelendirmektedir. Gerçekten de biraz sosyal hassasiyet biraz iş verimliliği kaygısı taşıyan bu iyileştirme

girişimlerinde, harekete geçiren asıl dürtünün hangisi olduğu sorusuna yanıt vermek imkansız görünüyordu(2008).

Amerikalı sosyal bilimci Morrell Heald'in araştırmalarında (1970) verdiği örneklerden biri Pullman şirketinin sahibi George Pullman'ın girişimidir. Yataklı tren vagonları imal eden işadamı, fabrika çalışanlarının yaşaması için 1880 lerin ilk yıllarında Chicago şehrine 15 mil uzaklıkta ve “model endüstriyel toplum” olarak nitelenen bir kent kurmuştur. Bu kent, evleri, alış veriş merkezi, tiyatrosu, kilisesi, hastanesi, parkları, oyun alanları, ışıklandırması, görünümü ve diğer donanımıyla, zamanının çok ötesinde imkanlar sunan bir yaşam merkezidir. Araştırmacı Heald, bu girişimin asla bir sosyal sorumluluk değil, “iş politikasının parlatılmış bir gösterisi” olarak ve pederşahi (paternalist) bir tavırla gerçekleştiğini söylemektedir. Heald, Pullman'ın, çalışanların yaşamlarını geliştirmeye çalışırken, aynı zamanda onları cezbedip elinde tutarak kendisine bağlamayı ve böylelikle iş kapasitesini arttırmayı hedeflediğini ifade etmektedir. Benzer araştırmalar, işadamlarının bu projesindeki orta sınıf yaşam konforunun yükseltilmesi amacını saklı tutmakla birlikte, model kentteki çalışanlara karşı tehditkar ve zorlayıcı/kısıtlayıcı uygulamaları da dikkate alarak , bu projenin bir hayırseverlik değil, yatırımcıya dönüşü olacak şekilde tasarlanmış bir iş olduğunu söylemektedirler (Pesavento, 1982).

Kurumsal sosyal sorumluluğun tarihsel gelişimini kronolojik bir sırada araştıran Archie B.Carroll, sosyal sorumluluğun ilk örneklerini araştıran makalesinde (2008), 1800'lü yılların son dönemlerindeki işadamlarının hayırseverlikte oldukça cömert davrandığını söylemekte ancak dikkat çeken bazı isimlerin, örneğin demiryolu yapımcısı Cornelius Vanderbilt ve sanayici John D.Rockefeller'in yaptıklarının, *bireysel hayırseverlik* mi yoksa *iş hayırseverliği* mi olduğu sorusunu da ortaya atmaktadır. Diğer taraftan, sosyal sorumluluğun köklerinin yüzyıllar öncesinde bulunduğunu, dönemin hakim iktidarlara ve varlıklı kişilerin müzisyenleri, ressamaları, mimarları himaye ederek pek çok ibadethane, eğitim kurumu, barınma yerleri gibi topluma yararlı eserlerin yaratılmasını sağladıklarını belirtmektedir.

19.yüzyılın sonlarında, topluma yön veren kurumlarda da örneğin hukuk anlayışında kurumsal anlamda sosyal sorumluluk düşüncesinin henüz

yerleşmemiş olduğunu görüyoruz. Her ne kadar işyerlerinde çalışanlarla ilgili sorunlara ilgi ve iyileştirici sosyal yaklaşımlar gündeme gelse de, yargı kararları birbirine zıt olabiliyordu. 1883 yılında İngiltere’de West Cork Railroad Company’nin, işini kaybeden işçilerin zararlarını karşılama girişimi reddedilmiş ve Yargıç Byron, şirket parasının sadece işin devamı amacıyla harcanabileceğine, hayırseverliğin şirket yönetim kurulunda işi olmadığına hükmetmiştir. Buna karşılık, tersi bir durum piyano imalatçısı Steinway firması’nın çalışanları için okul, kütüphane ve kilise yaptırmak amacıyla bitişik araziye satın alma başvurusunda görülmüş ve yargıç bu girişime izin vermiştir (Carroll,2008).

Ondokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında ABD ve özellikle Avrupa ülkelerinde görülen sosyal yardım girişimleri, kurumsal değil otoriter baba görünümlü girişimler olup, bu dönem paternalist (pederşahi) yaklaşımın altın çağı olarak nitelendirilmektedir(Djelic 2017; alıntı Hobsbawn 1996; Noiriel 1988; Reid 1985).

1900’lerin başına gelindiğinde ise, özellikle Avrupa’da bazı siyasetçiler, işadamlarının bu paternalist tarzlarını sorgulayarak, işçiler üzerindeki *koruma ve kontrol* larını sınırlamak istemişlerdir. Ancak buna karşılık, bazı işadamları otoritelerini korumak amacıyla proaktif bir yönelim göstermiş, çalışanların politik ve yurttaşlık haklarına saygı gösterir biçimde girişimlerde bulunmuşlardır. Buna örnek olarak, 1909 yılında Fransa’daki Blanzky maden şirketi yöneticilerinin bir işçi birliği kurması ve birlik faaliyetlerinin görünürde de olsa yine işçiler tarafından yürütülüyor olması ilgi çeken bir gelişme olarak kaydedilmiştir (Djelic 2017; alıntı De Bry 1980,p.304).

1918-1929 dönemine gelindiğinde “Community Chests hareketiyle” artık kurumsal sosyal sorumluluğun ilk örnekleri görülmeye başlamıştır. 1913’de Cleveland, Ohio’da kurulan “community chests”, Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada’da işçiler ve yerel işletmelerden topladıkları bağışlarla oluşturdukları fonları, toplumsal projelere aktarıyorlardı. Bu hareket, iş adamlarının hayırseverlik bakışını şekillendirmede önemli bir rol oynamıştır(Heald,1970). İş dünyasının yöneticileri, kendi alanlarının dışına çıkıp sosyal hizmet çalışanları ile biraraya gelerek, onlardan toplumsal rahatsızlıkların nedenlerini öğrenmiş ve

böylece sosyal hizmetin misyonunu da anlayabilmişlerdir. İyi eğitilmiş bu profesyonel çalışanların gözlemleri ile düşünceleri, işverenlerde, işgörenler ile olan ilişkilerinin göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğu bilincini yaratmıştır.

1920'lere kadar olan bu safha, sosyal sorumlulukta "kar maksimizasyonu yönetimi" olarak tanımlanmaktadır. İkinci safha ise, gerek iş dünyasında gerek toplumdaki değişmelerin bir uzantısı olarak 1920 lerde ve 1930 larda "vekalet (trusteeship) yönetimi" olarak gelişme göstermiştir. Bu vekil olma durumu, şirket yöneticilerine verilen ve hem sermaye sahiplerinin, hem de müşteriler, çalışanlar ve toplum gibi her kesimin isteklerine cevap verecek şekilde dengeyi gözetken bir yönetim vekaleti olarak adlandırılmaktadır (Carroll 2008; alıntı Hay ve Gray 1974).

1930'lardan günümüze uzanan ve kurumsallığın geliştiği sürede firmalar artık kendilerini adeta devlet gibi bir *kurum* olarak görmeye ve yerine getirmeleri gereken sorumlulukları olduğunu düşünmeye başlamışlardır. Araştırmalar, şirketlerin gelişme dönemleri olan 1940'lar ve 2.Dünya Savaşı sırasında komünizme karşı duran bir misyon üstlendiklerini söylemektedir (Eberstadt, 1973).

Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkelerinde endüstrileşme hız alırken, geleneksel yaşam biçimleri, ihtiyaçlar, düşünce kalıpları, değerler, kentler de hızla biçim değiştirmekteydi. İş dünyası bir taraftan üretim, dağıtım, kar hesapları yaparken, bir taraftan da karşılıklı bağımlı olduklarının bilincine varmaya başladıkları çalışanlar ve diğer etkilenen taraflar için kurumsal olarak yapılması gerekenler üzerinde düşünmeye başlamıştır. Bu ilişkiler artık dar alanlardan çıkıp, medya ve kamuoyu dikkatine de sunulmaktadır. Bu dönemde kayda değer olarak not edilen 3 yayın toplumun her kesimine sunulmuştur: Chester Barnard'ın *The Functions of the Executive*- Yöneticinin Fonksiyonları (1938), J.M.Clarks'ın *Social Control of Business*- İş'in Sosyal Kontrolü(1939) ve Theodore Kreps'in *Measurement of the Social Performance of Business*- İş'in Sosyal Performansının Ölçümü(1940) adlı çalışmaları, sosyal sorumluluğun kurumsallaşmasında toplum ilgisini gösteren ilk örnekler olarak göze çarpmaktadır.

Yazılı basının diğ er önemli bir katılımı da Fortune dergisinin 1946 yılında işadamlarıyla yaptığı bir r portajdır. Dergi, iş yöneticilerine sosyal sorumluluk hakkında sorular sormuş ve bu konuyla ilgili o döneme ait düşüncelerini almıştır. Soru sorulan işadamlarının %93,5'i, sosyal sorumlulukları olduğunu ve bunları yerine getirmeleri gerektiğini kabul etmiştir(Fortune,Mar.1946, Carroll 2008; alıntı Bowen, 1953).

Kurumsal sosyal sorumluluğun formel çerçevesinin çizildiği ve nihayet doğduğu 1950'li yıllara gelene kadar, nasıl ve hangi koşullarda geliştiğini tek bir düşünce etrafında özetlemek mümkün değildir, yukarıda ancak bazı tipik olaylar anlatılarak o dönemlerin tutum ve bakış açıları hakkında örnekler verilmeye çalışılmıştır.

1950-2018 Dönemi

Özellikle pazarlama etiği alanında çok sayıda eser vermiş olan akademisyen Patrick Murphy kurumsal sosyal sorumluluk dönemlerini 4 evreye ayırmaktadır: 1) 1950'ye kadar geçen "Hayırseverlik Dönemi": Bu dönemde şirketler daha çok bağış ve yardım yapmaktadırlar. 2) 1953-67 "Farkındalık Dönemi": İş dünyasının, toplumun bütün kesimlerine karşı sorumluluklarının farkına vardığı dönemdir. 3) 1968-73 "Konu/Sorun Dönemi": Kent yozlaşması, ırk ayrımcılığı, kirlilik gibi belirli konuların ortaya çıktığı ve iş dünyasının bu konulara odaklandığı dönemdir. 4) 1974-78 ve devam etmekte olan süreç "Duyarlılık Dönemi": Firmaların kurumsal sosyal sorumluluk alanında ciddi eylemlere geçtikleri dönemdir. Bu eylemler, şirket yönetim kurullarını değiştirmek, kurumsal etiği incelemek, sosyal performansı açıklamak vb. faaliyetlerdir (Carroll,2008; alıntı Murphy 1978).

Kurumsal anlamda sorumluluk teriminin akademik çevrelerde telaffuz edilmesi hakkındaki bilgiyi Bert Spector vermektedir. 1946 yılında Harvard Business School MBA sınıfında Dean D.K. David'in geleceğin yöneticilerini, omuzlarına oturacak sorumluluk için uyararı yorumları dikkat çekicidir. Bu uyarılarla bağlantılı olarak, Spector, mevcut sosyal sorumluluğun köklerinin soğuk savaşın ilk zamanları olan 1945-1960 döneminde izlenebileceğini de ifade etmektedir.

Çünkü ona göre, kurumsal sosyal sorumluluk, Sovyet komünizmi tehlikesine karşı D.David ve yandaşları tarafından serbest piyasa kapitalizminin bir savunma aracı olarak kullanılmaktadır (Carroll ve Shabana,2010; alıntı Spector,2008) .

1950'lerde kurumsal sosyal sorumluluk hakkında hala sınırlı bir söylem bulunmaktadır. Ancak bazı profesyonellerin, konunun kapsamı ve önemine dikkat çeken söylemleri, iş hayatının bakış açısını genişletmek bakımından kayda değerdir. Bu çerçevede,1951 yılında New Jersey'deki Standard Oil Company'nin önceki yöneticisi Frank Abrams, yönetim profesyonelleştikçe, şirketlerin de artık sadece karlarını değil, çalışanlarını, müşterilerini ve daha geniş perspektifte halkı da düşünmeleri gerektiğini öne sürmüştür (Carroll ve Shabana,2010; alıntı Spector,2008). İş dünyasının yöneticileri için yeni ufuklar açan diğer önemli bir çalışma, Howard R. Bowen'ın (Carroll'a göre KSS'un babasıdır) 1953'de yayımlanan *Social Responsibilities of the Businessman* (İş Adamının Sosyal Sorumlulukları) adlı kitabıdır. Bu kitap, kurumsal sosyal sorumluluğun modern anlamdaki betimlemesini en iyi yapmış bir eser olarak tanımlanmaktadır. Ancak kitabın isminde ve içeriğinde kadınların iş hayatında yer bulmaması dikkat çeken bir husustur. Carroll, o dönemde işkadını bulunmadığını ya da formel yazında henüz kabul görmedikleri ihtimalini düşünmektedir (2008).

Kurumsal Sosyal sorumluluk literatürüne önemli katkı vermiş olan William C.Frederick ise, 1950'lerdeki sosyal sorumluluğun durumunu üç ayaklı olarak açıklamaktadır: 1) Şirket yöneticisinin halkın vekili olma durumu, 2) Kuruma yönelen birbirine rakip istekleri dengeleme, 3) İşe yarar sağlayan, kurumsal hayırseverlik(2006). Kanımızca, buradaki ilk iki sorumluluk, iş etiğinin oluşmasını ve gelişmesini destekleyen önemli unsurlardır.

Bu dönemde zayıf da olsa , kurumsal sosyal sorumluluğu, iş menfaati ile ilişkilendiren tartışmalar da yapılmaktaydı. Tartışmaların odağını, iş dünyasının topluma karşı sorumluluğu olduğu ve toplum için iyi şeyler yapılması düşünceleri oluşturunuyordu ; ancak nihayet, 1950'li yıllar Theodore Levitt'in iş dünyasını, kurumsal sosyal sorumluluğun tehlikelerine karşı uyarması ile son bulmuştur(Carroll ve Shabana,2010). Levitt'in bu uyarılarına rağmen, KSS

giderek önem kazanmış ve 1960'larda belirgin bir biçim almıştır. Kuşkusuz bu yıllara damgasını vuran sosyal akımlar ve toplumsal hareketler de bu gelişmeyi desteklemiştir. 1960'lardaki en önemli sosyal hareketler, siyasi haklar, kadın hakları, tüketici hakları ve çevre hareketi olarak görülmektedir. Özellikle aktivistlerin toplumdaki sosyal değişimleri iş dünyasına adapte etme talepleri ile, kurumsal sosyal sorumluluğun ortaya çıkması ve gelişmesi sağlanmıştır.

Araştırmalar incelendiğinde, birbirine zıt düşüncelerin daima var olduğunu görmek mümkündür. 1960'lı yıllar, sosyal öncelikli ve özgürlükçü düşüncelerin tırmanışta olduğu bir dönem olmasına ve kurumsal anlamdaki sosyal gelişmelerin ilerlemesi için de çok uygun bir zemin oluşturmalarına rağmen, Profesör Levitt'in KSS'ü tehlike olarak gören düşünceleri de taraftar bulmaktaydı. Çünkü Levitt, iş aleminin ancak kar odaklı olması durumunda başarının yükseleceğini savunuyordu. O'na göre, sosyal işler ve genel refah devletin işiydi. Yine de bu konuda var olan olumlu görüşler, kurumsal sosyal sorumluluğun adım adım gelişmesine katkıda bulunmuş ve bir taraftan devlet, diğer taraftan bilim insanları ve iş dünyası birbirine paralel biçimde bu günkü KSS'un ana hatlarını oluşturmuşlardır (Carroll ve Shabana,2010).

1960'lı yıllardan 1970'lere geçerken, kurumsal sosyal sorumluluğun gelişmesinde öncelikli rolü oynayan, akademik çevrelerin ilgili yazına yaptıkları önemli katkılar ve iş dünyası pratiklerinin evrilen gerçekleri olmuştur (Carroll ve Shabana 2010; alıntı Lee 2008). Bu on yıllık dönemde daha çok KSS'un ne anlama geldiği, neyi ifade ettiği hakkında önemli ataklar yapılmıştır. Katkı verenlerin başında yine Carroll'ın ifadesiyle "KSS'un babası Bowen'dan sonra ikinci" olan Keith Davis gelmekteydi. Davis iş ve toplumla ilgili ders kitaplarında sürekli olarak KSS'ü anlatırken, makalelerinde de bu olguya önemle vurgu yapmaktaydı. Davis'e göre, kurumsal sosyal sorumluluk kararları sonuçları bakımından başlangıçta belirsiz gibi dursa da, bir iş adamı KSS içeren şirket kararları verdiğinde, uzun dönemde yararlarının tamamen işe yansıdığını görebilecekti. Yani uzun vadede yine ekonomik olarak işe dönüşü olan bir uygulama idi (Carroll 2008; alıntı Davis 1960). Davis'in katkıları 1970'lerin sonları ile 1980'lerde kabul görmüş KSS tanımlamaları idi; bu anlamda kuşkusuz Davis KSS tanımında olduğu gibi, tanınmasında da öncü olmuştur.

KSS'un erken dönem tanımlarına katkı yapan diğer bir araştırmacı William C.Frederick'tir. Kurumsal sosyal sorumluluğun, toplumun ekonomik ve insan kaynakları karşısında bir duruş olduğunu söyleyen Frederick, bu kaynakların ise son derece geniş sosyal sonuçları olduğunu, bazı kişi ve firmaların düşündükleri kadar “dar” olmadığını eklemektedir (Carroll 2008; alıntı Frederick 1960).

İş dünyası ve toplum hakkında önemli bir düşünür Clarence C.Walton, *Corporate Social Responsibilities* (1967) adlı kitabında, modern toplumdaki iş adamı ve işletmenin rolleri ile KSS'un değişik yüzlerine atıf yapmaktaydı. Walton, kurumsal sosyal sorumluluğu, “şirket ile toplum arasındaki yakın ilişkinin farkında olan ve ayrıca şirketle her biri kendi amacı peşinde koşan etkileşen gruplar arasındaki bu ilişkiyi üst yöneticilerin hep akıllarında tuttıkları bir olgu” olarak ifade ediyordu (Walton 1967).

Kurumsal sosyal sorumluluğun hız kazandığı 1970'li yıllara gelindiğinde, Morrell Heald'in yeni bir bakış getiren kitabı *The Social Responsibilities of Business: Company and Community 1900-1960* (İş'in Sosyal Sorumlulukları:Firma ve Toplum 1900-1960) yayımlanmıştır. Heald öz bir tanım getirmemiş ancak KSS'un anlamı üzerinde durmuştur. İş adamlarının ifade ettiği ve uyguladığı KSS ile ilgilendiğini ve KSS'un, “gerçekleşen iş politikalarında” aranması gerektiğini vurgulamıştır (Heald 1970).

Harold Johnson'ın *Business in Contemporary Society: Framework and Issues* (1971) adlı yapıtı ilk kitaplardan sayılmaktadır ve burada Johnson, sosyal sorumluluk duyan bir işletmenin yöneticilerinin de sadece karı değil, çalışanlar, tedarikçiler, bayiler, yerel topluluklar ve ulusun isteklerini de dikkate almasının gerekliliğini anlatmıştır. Etkileşenlerin isimlerinin böylece sıralanması ile KSS'un ,artık işletmenin ilgi alanı dışında kalmasına da olanak bulunmamaktaydı (Carroll 2008).

Amerika Birleşik Devletleri'nde kurulu CED (Commitee for Economic Development)'in yine ses getiren girişimi, 1971'de çıkardığı *Social Responsibilities of Business Corporations* adlı yayınıdır. CED, bir işletmenin halk nezdinde asıl amacının, toplumun ihtiyaçlarına ve bunların giderilmesine

hizmet etmek olduğunu söyleyerek iş dünyası ve toplum arasındaki *toplumsal anlaşmanın* önemli ölçüde değişmekte olduğunu söylüyordu: İş dünyasının , o güne kadar olmadığı ölçüde ve kapsamda insani değerlere karşı sorumluluğundan söz ediliyor, Amerikan yaşamının kalitesi sorgulanıyordu. İşletmeler sadece mal ve hizmet üretmeyecek ve artık iş dünyasının geleceği de, halkın değişen beklentilerine verecekleri karşılığın kalitesi ile orantılı olacaktır. CED'nin bu girişimi çevre, işçi güvenliği, tüketiciler ve çalışanlar hakkındaki sosyal iyileştirmelerin özel ilgi alanından çıkıp, devletlerin resmi düzenlemelerine girmesi bakımından değerlidir.

Kapitalizmin savunucusu olan ünlü ekonomistler Milton Friedman ve Paul Samuelson'ın 1970'lerdeki açıklamalarında, KSS'u birkaç yöneticinin günün modası ile ilgileniyor gibi tanımladıkları görülmekte; toplumu etkileyen bu iktisatçılar adeta bu ilginin yanlış olduğu ve iş yöneticisinin “daha fazla para kazanmak” ile ilgilenmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Ancak, bir asırdan fazla süredir gündemde olan sosyal sorunları giderme ve iş sahiplerinin işletme dışındaki grupların gereksinimlerine cevap verme gayretleri, toplumun farklı düşünen kesimlerini karşı karşıya getirmektedir. Sosyal sorumluluğun biçimlenmesi ve kurumsallaşmasında en önemli katkılardan birini yapan Keith Davis 1973 yılında bu düşüncelere karşı çıkan yazısıyla tartışmalara duyarsız kalmamış ve sosyal sorumluluğun neden işletmelerin asli yönetim anlayışında olması gerektiğini açıklamıştır. Açıklamasında, KSS'un, işletmelerin dar kapsamdaki ekonomik, teknik ve yasal işlerinin daha *ilerisindeki* işleri kapsadığını ifade etmiştir.

1970'li yıllarda, iş dünyası için etik anlayışın nerede ve nasıl konumlanacağı araştırmaları ve tartışmaları yoğun olarak yer almaktadır. İşletmeler sosyal sorumluluğu kurumsallaştırdıklarında, yönetim değerlendirmelerinde, iş performansını mı, yasal zorunlulukları mı yoksa karşılıklı toplumsal etkileri mi merkeze alacaklardır? Kurumsal sosyal sorumluluğun boyutlarını inceleyen ve niteleyen yazar S.Prakash Sethi'ye göre, sosyal zorunluluk (social obligation) ekonomik ve yasal bir davranıştır; sosyal sorumluluk ise, bunun ötesinde, *kurumun davranışlarını toplumsal değerler seviyesine çıkarmaktır.*

Eilbirt ve Parket'in 1973 yılında yaptığı araştırma, 1970'lerin ilk yıllarında büyük ölçekli işletmelerin en fazla hangi sosyal konuları ilgi alanlarına aldıklarını göstermesi bakımından önemli bir veridir. Buna göre, bu firmaların tamamı azınlıkların istihdamını, %95'i ekolojik(çevre) sorunları, %91'i azınlıkların eğitimini ve eğitime katkı yapmayı, %83'ü sanata katkıyı yönetim kararları arasına almışlardır. Bu araştırmada politik haklar henüz %58 oranında kabul görmektedir. Bu rakamlar, iş dünyasının o yıllarda KSS'u ne olarak gördüğünü göstermesi bakımından ilginç bulunmaktadır. Araştırmada yer alan diğer KSS konuları, şeffaf muhasebe sisteminin gelişmesi, şirket tanıtımında dürüstlük, güvenilir mal, tüketici şikayetleri, tüketiciye göre farklı etiket değişimleri ve garantilerdir (Carroll, 2008) . Sandra Holmes 1978 yılında yaptığı araştırmada bu konulara, kirliliğin kontrol altına alınması, bağışlar, toplumsal sorunlar, azınlıkların ücretlendirilmesi ve geliştirilmesi ile eğitime destek konularını eklemektedir.

Görüldüğü gibi, 1970'ler KKS'un hayata geçmesinden daha çok KSS unsurlarını belirleyen akademik söylemlerin yer aldığı ve işletmelerin yönetim mekanizmalarını düzenledikleri bir dönemdir. İşletmeler geleneksel yönetim unsurlarını, yasaların da öngördüğü çevre, sağlıklı ürün, istihdamda ayrımcılık ve işçi güvenliği temaları ile uyumlaştırmaktaydılar. Bu nedenle bu döneme "yönetimsel yaklaşım" dönemi denmektedir.

Nihayet 1979 yılında Archie B.Carroll KSS'u dört boyutta incelediği modelini açıklamıştır. Carroll'un KSS Piramiti de denilen modelde, en altta ekonomik sorunlar ve yukarıya doğru sırasıyla, yasal, etik ve gönüllülük esasına dayalı(hayırseverlik) sorumluluklar vardı. Ekonomik sorumluluklar, hissedarların kar beklentilerini karşılamak , çalışanlara iyi istihdam olanakları ve müşteriler için ürün kalitesini sağlamak olarak özetlenebilir. İşletmenin kanunlara ve kurallara uyması, beklenen olağan bir durumdu. Etik sorumluluklar kısaca, hiçbir paydaşa ve çevreye zarar vermeden "iş" in yürütülmesini sağlamak, dürüst ve adil davranmak olarak tarif ediliyordu. Hayırseverlik sorumlulukları ise, karşılık beklemeden topluma yararlı işler için maddi ve manevi kaynak ayırmak olarak tasarlanmıştı. Buna göre, Carroll, öncelikle işletmelerin dört kategorideki sorumluluklarını belirlemelerini, ikinci aşamada tüketicinin korunması, çevre,

ayrımcılık gibi taleplere yer vermelerini ve son aşamada da bu taleplere cevap vermek üzere stratejiler geliştirmelerini önermekteydi (Carroll, 2008).

1980'li yıllara gelindiğinde, tüm dünyada ilginin arttığı ve KSS tanımlarında yeni temaların ilave edilerek bu yönetim anlayışının giderek yaygınlaştığını gözlemlemekteyiz. Konuyla ilgili düşünce ve eylemlerin gelişmesine katkı yapan bazı yeni söylemlerden söz etmek, iş etiğinin aldığı yolu anlatmak bakımından yararlı olacaktır düşüncesindeyiz.

Amerikalı akademisyen Thomas M.Jones, KSS tartışmalarına 1980 yılında ilginç bir değerlendirme ile dahil olmuştur. Jones, işletmeler açısından KSS'un önemini farklı iki alanda anlatmıştır. Bunlardan ilki, KSS'u şirketin diğer faaliyetlerinden ayıran, gönüllülük esasına göre gerçekleşiyor olması, buna karşılık işletmenin diğer yasal ve kontratlara bağlı işlerinde gönüllülük bulunmadığıdır. İkincisi, KSS'un hissedarlara karşı olan sorumluluktan daha geniş bir alanı kapsadığı hususudur. Bu alanda müşteriler, çalışanlar, tedarikçiler ve şirketin faaliyetlerinden ötürü etkilenen bütün gruplar bulunmaktadır. Jones'un en önemli katkısı, KSS ile ilgili kararların alımında dikkat çektiği husustur: Jones, şirketlere KSS'un bir ürün gibi nihai bir çıktı olarak değil, ama bir süreç (process) olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Jones,1980).

Araştırmacılar Frank Tuzzolino ve Barry Armandi ise, işletmelerin de aynı insanlar gibi Maslow'unkine benzer bir ihtiyaçlar hiyerarşisinin olduğunu söyleyerek, KSS kararları sırasında bu hiyerarşinin dikkate alınması gerektiğini söylemişlerdir. Carroll'un KSS Piramitinin de bu şablona pek çok bakımdan uyduğunu ifade eden akademisyenler, ihtiyaçları, fizyolojik, güvenlik, katılımcılık, saygı görme ve kendini gerçekleştirme olarak sıralamışlardır (1981).

1985 yılında bir sınıflandırma modeli gelmiştir ve Steven Wortick ile Philip Cochran, "kurumsal sosyal performans modelinin gelişimi" modelini sunmuşlardır. Burada, somuta indirgeyerek değerlendirmeler yapan araştırmacılar, KSS'u işletmenin ilkeleri olarak, şirketin bu alandaki istekliliğini süreçler kısmında değerlendirerek ve tüm sosyal faaliyetler yönetimini de işletmenin politikaları olarak nitelendirmişlerdir(Carroll 2008).

1980’li yıllarda ortaya çıkan iki önemli terimden biri “etkileşen/paydaş”, diğeri ise “iş etiği” dir. Amerikalı filozof ve iş yönetimi uzmanı akademisyen R.Edward Freeman’ın 1984’te kaleme aldığı eserinde etkileşen/paydaş(stakeholder) terimi ilk kez ilgili literatüre girmiştir. Bu kitap stratejik yönetime odaklı gibi sunulmuşsa da, daha sonra KSS ve iş etiği alanlarında önemli bir kilometre taşı olduğu kabul edilmiştir. İş etiği terimi ise, aynı dönemin etik dışı olaylarıyla daha da dikkat çekmiş ve yaşanan skandallar nedeniyle, halkın ilgisi şirketlerin yönetsel ve kurumsal hatalarına çevrilmiştir. Hindistan-Bhopal’de 3 Aralık 1984 tarihinde Amerikan orijinli Union Carbide firmasının yanlışlıkla zehirli gazı dışarı atması sonucu yaşanan patlama 18.000 kişinin ölümüne, 150.000 kişinin de yaralanmasına ve izleri hala devam eden felakete yol açmıştır. Diğer taraftan, Güney Afrika’da iş yapan batılı işletmelerin, ırkçı kuruluşlarla iş birliği yapması; ayrıca Amerika Birleşik Devletleri’nde önemli bir fonu yöneten Ivan Boesky’nin 1986 yılında “insider trading” yapması da iş etiğinin ne kadar önemli olduğunu göstermiş ve işletmelerce bir disiplin altında düzenlenmesini gerekli kılmıştır. 1980’li yıllar, iş dünyasında bireysel hırslar yükseldiği ve bu alandaki etik olmayan davranışların sonuçlarını görmekle kapanmıştır denebilir. 1987 yılında çevrilen gişe rekortmeni *Wall Street* filmi, iş etiği dünyasında çok önemli bir pencere açmıştır ve etiğin geniş kapsamı hakkında çok anlaşılır bir gerçeği göstermiştir.

1990’lı yıllar, kurumsal sosyal sorumluluğun farklı gelişmelerine sahne olmuştur. Bu dönemde, bizzat KSS kavramının kendisine yeni tanım ve anlamlar ilave olmamış ya da çok az olmuş, ancak bunun yerine KSS adeta temel bir yapı taşı veya hareket noktası imiş gibi, bu anlayış ile uyumlu pek çok yeni kavram ve temanın doğmasını sağlamıştır. Kısaca, kurumsal sosyal performans, etkileşen/paydaş, iş etiği, sürdürülebilirlik ve kurumsal vatandaşlık olarak özetlenebilir bu kavramların her biri ayrı araştırmaların da konuları olmuşlardır. Örneğin, Griffin ve Mahon 1997 yılında gerçekleştirdikleri araştırmada, kurumsal sosyal performans ile finansal performans arasında yakın ilişki tesbit etmişlerdir (Carroll 2008; alıntı Griffin ve Mahon 1997).

İş dünyasında yeni önem kazanmaya başlayan bu konular arasında “kurumsal vatandaşlık” ise kısa zamanda adeta KSS ile yarışır bir konuma gelmiştir. Keza

sürdürülebilirlik ve doğal çevre konuları da literatürde geniş olarak yer almışlardır. 1980'lerin sonları ile 1990'larda insancılığın kuvvetli bir biçimde yayıldığını görmekteyiz. Muirhead bu dönemdeki katkıları da, *çeşitlenme* ve *küreselleşme* olarak tanımlamaktadır(1999). Gerçekten, ekonomik hayatta çok sayıda küresel firma görülmeye başlanmıştır. Buna paralel olarak, büyük firmaların organizasyonlarında ise sosyal duyarlılıkların/bağışların da çeşitlenmeye başladığı tespit edilmiştir.

Küresel sosyal yatırım, toplum ortaklığı, kurumsal imaj, kurumsal sosyal politika ve benzeri oluşumlar bunlardan bazılarıdır. İşletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinden yararlanan kesimler, eğitim, kültür ve sanat, sağlık ve sosyal hizmetler, siyasi ve uluslararası mağdurlar ve özel kuruluşlardır (Muirhead, 1999). 1990'lı yılların akılda kalan diğer bir özelliği , bu gün de kuvvetle tartışılmakta olan *kurumsal imaj oluşturmada* KSS projelerinin rolüdür. Bu gün tartışılan, KSS'un amaç mı araç mı olduğu hususudur. Kuşkusuz her iki durum birbirine karışmıştır ve en iyi düşünceyle her ikisinin varlığından da söz edilebilir. KSS projeleriyle, şöhretlerini belirgin biçimde büyüten bazı firmalar, Nike-Merck, Johnson and Johnson, IBM , Levi Strauss and Co., UPS, McDonalds, Coca Cola, ile Herman Miller olarak sayılabilmektedir.

21. yüzyılın ilk yıllarında KSS artık teorik yapısını tamamlamış ve netleşme, araştırma, yönetim uygulamaları, alternatif temalar ve küresel yayılma dönemine girmiştir. İş dünyasının bakış açısında ise kaçınılmaz olarak en iyi KSS uygulamaları odak merkezine oturmuştur. Kaçınılmazdır, çünkü KSS yıllar boyu iş faaliyetlerinin de ayrılmaz bir parçası gibi tartışılmış ve artık kurumlarda yerini bulmuş bir olgudur. Çağımızın en önemli yönetim gurularından biri sayılan (Financial Times) akademisyen Philip Kotler ve yine öğretim görevlisi-araştırmacı Nancy Lee 2005 yılında gerçekleştirdikleri incelemelerinde, büyük bir Katalog kitap yayımlayarak 25 en iyi KSS uygulayıcısı firmayı açıklamışlardır(Perrini 2005). Kitapta örneklerle kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri belirtilmiş ve belli başlı 6 grupta kategorize edilmiştir: 1) Sosyal duyarlılığa dikkat çeken ve farkındalık yaratan, 2) Sosyal duyarlılığı olan pazarlama,3) Kurumsal sosyal satış stratejileri, 4) Kurumsal doğrudan bağışlar, 5) Toplumsal gönüllü işler, 6) Sosyal sorumlu iş faaliyetleri.

2000'li yıllarda KSS ve iş etiği tüm dünyada ve özellikle Avrupa Topluluğu ülkelerinde en önemli bir olgu, adeta bir akım haline gelmiştir. OECD'nin 2001 yılında hazırladığı rapora göre, bu yıllarda toplumda en ilgi gören faaliyet, gönüllü sosyal sorumluluk girişimleriydi. Bu araştırmada özel girişimlerle ilgili pek çok anahtar bulgu da bulunmaktaydı: Bölgeler arasında uygulama farklılıkları olsa da KSS harika bir küresel uygulama olarak algılanıyordu. Bazı firmalar yasal düzenlemeler nedeniyle

KSS uygulamaları yapıyor ancak bazıları daha gönüllü davranıyordu. İş gücü standartları, çevre, insan hakları ve rüşvetle mücadele konularında uygulama anlaşmazlıkları hala mevcuttu. İş ilişkili sosyal normlar hakkında tam bir anlaşma sağlanması bakımından ilk adımlar atılmış olsa da görüşmeler sürmeye devam ediyordu(OECD,2001).

Bütün eksiklerine rağmen yasal düzenlemelerin revizyonu ve etik anlayışın yerleşmesi açısından kurumsal sosyal sorumluluğun belli bir noktaya ulaştığını söyleyen raporda, bu girişimlerin maliyeti hakkında bir bilgi verilmemiştir. Ancak şirketlerin toplum için oluşturdukları yararların sayısız olduğu belirtilmektedir. Nihayet, sonuç bölümü, bu girişimlerin daha etkin olabilmesi için özel ve kamu yönetimlerinin daha yakın ve iş birliği içinde çalışmalarına bağlanmıştır(OECD, 2001).

Kurumların sosyal sorumluluklarını standartlaştıran uygulamalar hakkında ileri sürülen eleştirilerin en önemlilerinden biri, Moon tarafından ortaya atılmıştır. İngiltere'deki gelişmeler hakkında düşüncelerini belirten kurumsal sürdürülebilirlik uzmanı akademisyen Jeremy Moon, KSS'ü *toplumsal yönetim* olarak betimlemiş ve toplumu yönlendirmek üzere sistem içine yerleştirildiğini ifade etmiştir. KSS'un köklerinin 19.yüzyıla uzandığını belirterek, bu girişimlerin de *iş hayırseverliği* olduğunu söylemiştir. Diğer taraftan, KSS her ne kadar 1970'lerde en yoğun ilgiyi görmüşse de, bu yılların koşullarının bu tartışmalara uygun olduğunu eklemektedir. Bu koşulların yüksek işsizlik, kent kirliliği ve toplumsal kargaşa gibi yaşamı ilgilendiren konular olduğunu söyleyen Moon, daha sonra 1990'lı yıllarda, toplumun KSS ilgisinin ürünler, süreçler ve çalışan ilişkileri aracılığıyla yer bulduğunu ifade etmekte, İngiltere'deki firmaların KSS için çalışan personeli, kurumsal sisteme dahil edilmiş standartları ve kodları, sosyal raporlamaları, sivil toplum kuruluşları ile ortak çalışmaları aracılığı ile de

düzenlemelerin gerçekleştiğini belirtmektedir. Moon, İngiltere’de de ABD ve Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu gibi, KSS’un şirketlerin en üst yönetim kademelerinde takip edildiğini söylemektedir (Moon,2007).

Alman teolog Andre Habisch ve arkadaşları 2005 yılında yayımladıkları *Corporate Social Responsibility across Europe* adlı kitapta, sürdürülebilirlik ve küreselleşme hakkında Avrupa’da yoğun bir tartışma başlatmışlardır. Araştırmacılar 10 yıl önce KSS’un bu denli bilinmediğini ancak bugün halk, politikacılar, tüketiciler, ticaret birlikleri, sivil toplum örgütleri ve araştırmacılar için en önemli konulardan biri olduğunu ileri sürmüşlerdir (Habisch,A.,Jonker,J.,Wegner,M.ve Schmidpeter,R. 2005).

Tarihsel gelişimini özetlemeye çalıştığımız iş etiği ya da çok taraflı ilişkileri ile kurumsal sosyal sorumluluk gelecekte nasıl bir gelişme gösterecektir? Araştırmacı Steven D.Lydenberg, *Corporations and the Public Interest : Guiding the Invisible Hand* adlı eserinde, KSS’u işletmelerin uzun dönemli evrimlerinde en önemli seküler gelişme olarak tanımlamaktadır. Buna karşılık, David Vogel ise, *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility* adlı eserinde, KSS’u, işletmelerin başarısı ve itici gücü olması bakımından eleştirmekte ve belli bir limitte şirketlerin performanslarını düşüreceğini ileri sürmektedir. Birbiriyle çelişen bu iddiaların yeni gerekçelerle kendilerini savunmaları devam edecektir düşüncesindeyiz. Bir tarafta iş sahibi sermayedarlar ve diğer tarafta iş gücü, hammadde, çevre, tüketici gibi çeşitli olanaklarından faydalanan veya etkilenen paydaşlar olarak toplumun büyük kesimi durmaktadır. Kanımızca, bu büyük kesimin haklarının geri verilmesi, firmaların zarara sebep olan faaliyetlerinin sonlandırılması, kuşkusuz işletmelerin de sürdürülebilir faaliyetlerinin ön etik koşuludur. İş etiği, öncelikle *işi veren* kesimin, iş faaliyetlerinin *karşılıklı iş birliği* ile kalıcı olabileceği bilincine kavuşması ve bu bilinçle hareket etmesi ile mümkün olabilecektir. Akademisyen M.Hopkins’in iş etiğini de içinde barındıran kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarına dair sözleri iyi niyetli bir özetlemedir: Hopkins bu uygulamaları, “Kurumun karlılığını gözeterek ve aynı zamanda etik değerleri koruyarak toplum yararına daha yüksek yaşam standartları oluşturmaya yönelik çabalar” olarak tanımlamıştır (2012).

1.2) TÜRKİYE’DE İŞ ETİĞİNİN İZLEDİĞİ YOL

Türkiye’deki endüstrileşme hareketinin, batı ülkelerindeki gelişmeye paralel zamanda gerçekleşmemesi nedeniyle iş dünyasının organize olmuş modern sosyal girişimleri Türkiye’de 20.yüzyılda başlayabilmiştir. Ancak toplumların benzer olguları birbirlerinden farklı zaman dilimlerinde ve farklı kültürel ritüellerde yaşaması da sosyolojik bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten de, iş dünyasının etik ilkeleri olarak evrilen ilk hayırsever ve insancıl yaklaşımlara, Türk kültüründe çok eski çağlarda rastlanmaktadır. Gelenek ve dinsel öğelerle harmanlanan “hayır” işlerinin bireysellik ve arızilikten çıkıp sürekli olabilmesi ise kökleri çok eskiye dayanan ve günümüz sosyal hayatında hala önemli bir yer tutan vakıf ve derneklerle sağlanabilmektedir. Türk kültürünü araştıran bilim insanlarının Orta Asya’da Uygur Türklerinin yaşadıkları Doğu Türkistan’daki kazılarında, günlük hayata dair pek çok evrak bulunmuştur. Çoğunluğu dini olmakla birlikte bu evraklar arasında iktisadi, idari metinler, vakfiye, vasiyetname ve imtiyaz verilmesi hakkında hukuki irade içeren mektuplar ele geçirilmiştir. Bu dönem Türklerin henüz İslamiyeti kabul etmediği ve Budizm dinine inandıkları zamana denk gelmektedir ve evrak Uygur harfleriyle yazılmıştır (Özden, 2004; alıntı Binark, 1977). Araştırmacı Binark, Türklerde vakıfların ilk olarak Uygur Türklerinde görüldüğünü; ayrıca her ne kadar dini temelli kurulmuş olsa da bu vakıfların sosyal dayanışma ve yardımlaşmada sürekliliği temsil ettiğini ve bu hususun o dönem Türkleri tarafından kabul gördüğünü ve benimsendiğine işaret ettiğini belirtmektedir(1977). Vakıfların sosyal olduğu kadar ekonomik birimler olduğu ve yaşamak için gelire ihtiyaç duydukları da diğer bir gerçektir. Sosyal sorumluluk veya yardımlaşma veya hayır yapma niyetlerinden hangisi olursa olsun, vakıflar gelire gereksinim duymaktadırlar. İslamiyet öncesi Türk hakanları da Avrupalı kralların yüzyıllar öncesinde sanatçıları, mimarları himaye ettiklerine benzer bir tutumla, şahsi ve devlet varlıklarının bir kısmını, bağ, bahçe, arazi gelirlerini bu vakıflara bağışlamışlardır(Özden,2004). Vakıflarla ilgili yaptığı bu araştırmada Ömer Özden, Türklerin İslamiyet öncesinde de yardımlaşmaya ve toplumsal dengeye önem verdiklerini vurgulamaktadır(2004).

Dünya medeniyetlerinin hemen hepsinde görülen vakıf yapılanmasının Türkiye tarihinde, Anadolu Selçuklu Devleti'nde var olduğu ve Osmanlı İmparatorluğu'nda kapsamını ve örgütlenmesini genişlettiği bilinmektedir. Bu kurumlar ağırlıklı olarak, fakirlere yemek dağıtılması, yolculara yatacak yer sağlanması, sağlık ve eğitim sorunlarına çözüm getiren hastane ve medrese inşa edilmesi ile ilgilenmekteydiler. Vakıfların giderleri için ihtiyaç duydukları gelir ise, önemli ölçüde kişisel ve devlet bağışlarından oluşmaktaydı. Bu kurumların yapı itibarıyla Roma-Bizans etkileri taşıdığı ancak Osmanlı döneminde ulemalar tarafından yönetildiği kaydedilmiştir (Çizakça,2006). Vakıflara sağlanan vergi muafiyetleri ve devlete yakın olma avantajları zaman içinde bu kurumların amaçları dışına kayabilen örnekler vermiş ve niyetlerinin sorgulanmasına yol açmıştır(Alakavuklar,2009; alıntı Güvenç,2003, Timur, 2000). Dolayısıyla, 19.yüzyıl sonlarında toplum çıkarını gözeterek faaliyet gösterme iddiasında bozulmalar görülen vakıfların önemi ve sayıları azalmıştır.

Türklerin yurt olarak seçtikleri Anadolu, asırlar boyu çeşitli toplumların yaşadıkları karma bir kültürü barındırmaktadır. Dünyada bilinen en eski uygarlıkların merkezi olması, Anadolu'nun büyük bir kültür ve düşünce birikimine sahip olması anlamını da taşımaktadır. Anadolu halk geleneğinde yıllar boyu etkili olmuş dünyaca ünlü düşünürler Yunus Emre, Hacı Bektaş-ı Veli ve Mevlana ise insana ve tüm varlıklara duyulan "sevgi"yi ön plana çıkarmışlardır. Kuşkusuz bu yaklaşımlar felsefi bir oluşum çerçevesindeki hümanist yaklaşımlardır ve ruhani yanları ağır basmaktadır. Ancak modern zamanlarda düzenlenen insancıl ve ekolojik sorumluluğu olan yaklaşımların kabul görmesi ve karşılık bulması da kuşkusuz bu temel düşünceden beslenmektedir. Doğanın ve doğa varlıklarının korunması ve kulanmasının yaygın örneklerine sıklıkla rastlanan Osmanlı İmparatorluğu'nda 16.yüzyıl ve takip eden dönemde, varlıklı kişiler ve hatta padişahlar tarafından himaye edilen hayvan koruma ve bakım vakıfları kurulmuştur. III. Murat'ın hükümrânlığı sırasında 19 Mart 1587 tarihli ferman ile İstanbul Kadısı'na verilen talimatta, şehirde taşımacılıkta kullanılan katır ve at gibi yük hayvanlarına kaldırabileceklerinin üzerinde yük taşıtmanın yasaklandığı belirtilerek hayvanların mutlaka iyi bakılmaları ve beslenmeleri istenmiş; ferman kapsamındaki hükümlere uymayanların cezalandırılacağı bildirilmiştir.

Fermanın, hayvan haklarını düzenleme ile ilgili dünyada ilk bildiri olduğunu belirtmek gerekir (Çolak, 2014). Diğer taraftan kuşların korunması için yaptırılan “kuş sarayları” büyük mimari yapıların dahi ayrılmaz parçaları olarak inşa edilmiştir(Saçlıoğlu, 2014).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde sosyal sorumluluğun en önemli güdüsünün hayırseverlik olduğu gözlemlenmektedir; dini, vicdani ve duygusal dürtülerin yönlendirdiği bir toplum yaşamı hakimdir. Diğer taraftan zekatın dini bir zorunluluk olması, hayır yapmanın dinen teşvik gördüğünün kanıtı yani sevap olarak algılanmaktadır. Bir taraftan sevap kazanılırken, bir taraftan da din adına toplumsal yararlılıklar gösterilmiş ve böylece tanrının rızası/takdiri kazanılmaya çalışılmıştır (Alakavuklar, Kılıçaslan, Öztürk ; alıntı Gökşen 2006,Soysaldı 2002). İmparatorluk döneminde hayır yapmanın bir erdem olduğu kabul edilir ve bu davranışlar gizlilik içinde gerçekleşirdi. Gizliliğin nedeni hayır yapılan kişinin mahcup olmasına engel olmaktır. Gelenekler ve din açısından yardım yapan kişiyi en yakınlarının bile bilmemesi gerekiyordu. Bu gün son derece az olmakla birlikte bu davranış biçimini sürdüren geleneksel yapının izine rastlanabilmektedir. Burada hemen ifade etmek gerekir ki, bu düşünce ve davranışlar, çağdaş sosyal sorumluluk ya da etikten farklı bir düşüncenin ürünüdürler. Tarafımızca da benimsenen düşüncenin çıkış noktası ise, yardımdan farklı olarak, karşılıklı olarak yürütülen sistemin toplumun her türlü ihtiyacının karşılanacak biçimde yapılandırılmasıdır.

Kökeni din veya toplumsal görenekler olsa da, hayır işlerinin sosyal çevrede gerçekleşmesi nedeniyle sosyal sonuçlar doğuracağı tabiidir. Bu günkü anlayışla “kurumsal” çerçevede tanımlanamasa da “yerleşik” bir yapı kazanması ve “sosyo-ekonomik” yaşamı etkilemesi kaçınılmazdır. Bu bağlamda, Osmanlı İmparatorluğu dönemi boyunca yerleşik bir yapı ve işlerlik kazanan ve bu günkü iş etiği unsurlarının köklerini barındıran en önemli meslek kurumu “ahi”ler olarak dikkat çekmektedir. Ahilik teşkilatı, Orta Anadolu’da Türkler arasında 13.yüzyılın ikinci yarısında kurulmuş ve 17.yüzyıldan sonra Lonca, Gedik isimleriyle devam ederek 20.yüzyıla kadar faaliyet göstermiştir. Ahiler Selçuklu Devleti zamanında, Anadolu’da ticaretin gayri müslimler elinde tutulmasına karşılık bir güç birliği ve dayanışma kurumu olarak kurulmuştur. Ahi kelime

anlamı itibariyle “kardeşlik” ve “cömertlik” olup, örgüt esnaf ve sanatkarlardan oluşmaktadır. Bu örgütlerin üyesi olabilmek için kişinin bir mesleğinin olması ve aynı zamanda kendi düzenlemeleri ile belirlenmiş bazı ahlaki ilkeleri kabul etmesi gerekmektedir. Bu gün iş etiğine dair sayılan pek çok ilke ve uygulamanın bu örgütlerde titizlikle korunduğu ve kollandığı bilinmektedir. Bu ilkelerden bazıları, helal kazanmak, hakça bölüşmek, üretimi standartlara göre gerçekleştirmek, düşman bile olsa yardım etmek, yoksullara yardım etmek, uygun fiyattan satmak, dürüst olmak gibi “adil ticaret” prensipleridir (Alakavuklar ve diğ. 2009; alıntı Cem 1974; Turan 2002). Ahilik teşkilatının sadece mesleki değil, sosyal yardımlaşma amaçları da asli hedefleri arasındadır. Bu hedefi gerçekleştirmek üzere ve gerektiğinde fon sağlamak gayesiyle “orta sandık” dedikleri bir finansman kaynakları bulunmaktaydı. Doğum, ölüm gibi toplumsal olaylarda ve tabii afet, hastalık gibi durumlarda masrafı bu sandıktan karşılanarak yardım yapılırdı. Aynı zamanda bina yapımı ve sanat harcamaları için de yine bu sandığa başvurulurdu (Alakavuklar, 2009; alıntı Çalışkan ve İkiz, 1993). Ahi’ler bu amaç ve ahlak felsefesini daha da ileri taşımışlar ve Anadolu’nun en ücra köşelerinde oluşturdukları “yaren odaları” ile yerel sorunlara kadar ulaşabilmişlerdir. Bu odalar misafir odası işlevi görmekle birlikte, burada kalanların dinlendikleri, eğlendikleri, eğitildikleri ve bölgesel sorunların tartışıldığı bir mekan olarak da görev yapmaktaydı (Çağatay, 1997). Gerek üyelik koşullarının kapsadığı ahlaklı olma ve davranma ilkeleri, gerek ihtiyaçların ve törenlerin düzenli finansmanı ve her bölgede örgütlenerek sorunlara çare bulma faaliyetleri ile Ahilik, kurumsal anlamda sosyal yardımlaşmayı yerine getiren ve etik kuralların yerleşmesini sağlayan büyük ve yaygın bir kurum olmuştur. Zamanla gayri müslim tüccarların da dahil olması bu teşkilatın sadece müslüman tacirlerin korunduğu bir örgüt olmadığını göstermiş ve ticari amaçlarının yanında, yardım amaçları da Ahi’lerin faaliyetlerinin ayrılmaz, ana unsuru olmuştur. Bu gün ülkemizdeki işletmecilik sistemi ve çağdaş iş etiği prensiplerinin çoğunu uygulayan Ahilik örgütlenmesinin sahip çıktığı değerler, mevcut hayırseverlik geleneğinin yerleşmesinde ve iş etiği standartlarının tanınip benimsenmesinde çok önemli bir yer tutmaktadır.

Osmanlı Devleti'nin toprak kaybettiği savaşlar ve nihayet 20.yüzyılın başlarında yaşanan 1. Dünya Savaşı ile Kurtuluş Savaşı, toplumun her kesiminin kayıplar vermesine, fakirleşmesine yol açmıştır. Cumhuriyetin kurulmasını takip eden yıllarda, toplum bir taraftan kendini onarmaya çalışmakta, bir taraftan da yeni politik , ekonomik ve toplumsal gelişmelere adapte olmaya çalışmaktadır. Öteden beri önemli sermaye birikimi olmayan ve sanayileşme sürecine henüz girmemiş olan ülkede, ekonomik faaliyetlerin organizasyonu ve planlaması devlet tarafından gerçekleştirilmiştir. Daha sonraları ise büyük aile şirketlerinin ekonomik yaşamda, iş hayatında öncü roller aldığı görülmektedir(Ertuna ve Tükel, 2009; alıntı Yamak, 2006). Bu yıllarda devlet doğrudan bir kısım ekonomik faaliyetleri üstlenmiş ve bir kısmını da destekler çerçevesinde özel sektör kuruluşlarına devretmiştir. Uzun yıllar savaşmış ve yoksulluk içindeki ülke, 2. Dünya Savaşı'na girmemek için direnmiş, ancak ekonomik etkilerini kuvvetli biçimde hissetmiştir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında devlet, belli başlı bütün kurumları düzenlemeyi ve ekonomiye bu düzen içinde işlerlik kazandırmayı amaçlamıştır. 1924 yılında Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu ile ahi birlikleri "Esnaf ve Sanatkarlar Odaları"na dönüşmüş, yine aynı yıl "Vakıflar Genel Müdürlüğü" kurularak kontrolda merkezileşmeye gidilmiştir. Böylelikle devletin sosyal sorumluluk alanına girdiği de söylenebilir(Turan,2002).

1930'lu yıllardan itibaren karma ekonomi dönemi başlamış ve sosyal devlet anlayışı hakim kılınmıştır. Bu dönemde özel sektör girişimciliği ve ekonomik faaliyetleri henüz emekleme döneminde. Dolayısıyla, sosyal sorumluluk rolünün devlete geçmesiyle, bağış anlayışı da kaynağın devlet tarafından karşılanması şeklinde bir algı yaratmıştır(Ceylanoğlu,2006). Bu değişimin önemli bir dönüşüm olduğu ve imparatorluktan ulus-devlete doğru bir geçişin yansıması olduğu; dağınık sosyal sorumluluk anlayışının merkezi ve görünür olması da yaratılan etkiler arasındadır. Bu anlayışın, Türkiye'de ve dünyada da sosyal sorumluluk girişimlerinde öncülük eden holdinglerin gelişmesini sağladığı ifade edilmektedir(Alakavuklar ve diğ.2009). Diğer önemli bir etki, piyasa işleyişini düzenleyen en üst seviyede etik uygulamaların iş dünyasına aktarılmış olmasıdır.

1950'ler ve 1960'lı yıllarda değişmeye başlayan ekonomik sistemde uluslararası ortaklıklar kurulmaya başlamış, yurt dışı teşviklerle ulusal sermaye güçlenmiştir ve çok sayıda holding yapılanmıştır. Bu durum, sosyal sorumlu faaliyetlerin tekrar özel girişimin kontroluna geçmesini sağlamıştır. Holdingler kurdukları vakıflar ve doğrudan katkılar ile, toplum yararını gözeterek faaliyetlerde bulunmaya başlamışlardır. 1960'larda kurulan Vehbi Koç Vakfı, bu döneme ait önemli ve öncü bir örnek olmaktadır. Devam eden yıllarda, pek çok holding, eğitim, kültür hazinelerinin ve doğanın korunması, sağlık, sanat vb. alanlarda düzenli faaliyetler oluşturmuşlardır.

1980'lere gelindiğinde, dünyada hızla etkili olan küreselleşmenin diğer pek çok kavram, olgu, uygulama, kültür öğeleri gibi, sosyal sorumluluk - kurumsal sorumluluk kavramlarını da Türkiye'ye tanıttığını görmekteyiz. Keyman ve Koyuncu 2005 yılında gerçekleştirdikleri araştırmalarında, küreselleşmenin ekonomik düzenin kapsamını, söylemini ve aktörlerini değiştirip genişlettiğini ifade etmişlerdir. Gerçekten de, uluslararası aynılık prensibinden hareketle ve "daha iyi kurumsal yönetim" için Sermaye Piyasası Kurulu, 2003 yılında Türkiye'nin "Kurumsal Yönetim İlkelerini" hazırlamış ve 2005 yılındaki revizyonlar ile son haline getirmiştir. Söz konusu ilkeler, OECD'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri model alınarak hazırlanmıştır. Böylelikle, ilkeler kapsamında bulunan kurumsal sosyal sorumluluk da Türk iş dünyasının resmi bir organı kanalıyla düzenlemeler arasına katılmıştır. Buna göre, daha önce halka açık işletmelerin yürüttükleri sosyal sorumluluk faaliyetlerini açıklamak kendi isteklerine bağlıyken, İlkeler'e göre, Kurumsal Yönetim Uyum Raporu içinde açıklamak durumunda kalmışlardır(Ertuna ve Tükel 2009). Bu uygulamanın, çerçevesi net bir biçimde çizilmiş bir iş etiği standardı olduğunu söylemek gerekir. Zira, OECD raporunda da belirtildiği gibi, Türkiye'deki işletmelerin pek çoğunun ticari olmayan amaçları bulunduğu ve bu faaliyetlerin de çoğunluk hisseyi elinde bulunduran ailelerin hayır işleri olduğu belirtilmektedir. Ancak bu bilgi eksikliğinin, azınlık hisseye sahip hissedarlar açısından sorun olduğu ve bu nedenle detaylı açıklamanın gerekliliğine işaret edilmektedir(Ertuna ve Tükel 2009; alıntı OECD 2006).

1980 sonrasında devletin üstlendiği ekonomik faaliyetlerin özel sektör işletmelerine aktarılması ile, ağırlıklı olarak devletin üstlendiği sosyal

sorumlulukların aynı zamanda bu işletmeler tarafından da yerine getirilmesi beklenmektedir. Diğer taraftan küreselleşmenin getirdiği açık sistemler nedeniyle, anlaşılır, güvenilir ve dürüst olma ilkeleri işletmelerin en temel etik kodları olmak durumundadır. Ayrıca, uluslararası yönetim anlayışının ilkeleri doğrultusunda ilgili uygulamaların bu işletmelerde yerleştirilmesi , sürdürülebilir olmanın gereği olduğu gibi, işletme ile paydaşlarının uyum içinde var olmalarının da temeli haline gelmiştir. Tüm dünyada hakim olan bu anlayış ve kuşkusuz paydaş talepleri, insan hakları söylemleri, ekolojik dengenin zorlamaları ve sayılabilecek daha pek çok insan-doğa kalitesinin korunması ve yükseltilmesine yönelik gereklilik, yeni düzenlemeleri ve denetimleri gerekli kılmıştır. 1800'lü yıllarda çocuk işçi çalıştırılması sorunu, bu gün de maalesef güncelliğini korumakta ve SA 8000 başta olmak üzere uluslararası kabul görmüş etik standartlar ve her fırsatta yinelenen söylemler ile kontrol altına alınıp önlenmeye çalışılmaktadır.

2.BÖLÜM

ÇAĞDAŞ İŞ ETİĞİ STANDARTLARI

Endüstrileşmenin başlamasıyla dünyada yeni söylemler, yeni talepler ve ihtiyaçlar artmaya başlamıştır. Son birkaç yüzyılda iş dünyasının odağında bulunan bu yeni oluşum, işgörenlerin yaşamlarını etkilediği gibi, işverenlerin de yönetim tarzlarını bu değişime uyumlaştırmaları ile sonuçlanmıştır. Günden güne bilinçlenen toplumsal gruplar, işletmelerin, bütün paydaşlarına ve çevreye karşı etik yönetilmesini istemişlerdir. Ancak henüz gelişmesini tamamlamamış ve az gelişmiş ülkelerde geçinme sıkıntılarından kaynaklanarak üretim faktörlerinin ucuz arz edilmesi, özellikle iş gücü arzının talebe göre fazla olması, o ülkeler dışındaki pek çok iş verenin ve işletmenin bu ülkelerde üretim yapmasına neden olmuştur. Böylelikle, giderek artan rekabetin de zorlamasıyla, ucuz iş gücü kullanılabilmekte ve üretim maliyetleri düşürülmektedir. Bu konuda adeta simge veya kötü örnek olarak adlandırılabilir bir kurum Nike firmasıdır. Küçük çocuk çalıştırma ve kadın işçileri fazla mesaiye zorlama gibi, yaşadığımız zaman medeniyetlerinde kabul edilemeyecek etik dışı yönetim biçimi gösteren Nike'ın bu davranışlarının duyulması, Firma'yı büyük maddi ve manevi zarara uğratmıştır. Burada eklemek gerekir ki teknolojinin bu anlamdaki en büyük faydası, yanlış ve etik dışı uygulamalara ait haberlerin de hızla yayılmasıdır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO), Unicef, BM Women, Who gibi örgütlerin çalışmaları, sadece çocuk hakları, kadın hakları, çevre hakları ile ilgili beyannameleri ilan etmekle kalmamış, ilgili çalıştay, deklarasyon ve toplantılar ile bu hakların tüm dünyada kabul görmesi için çalışma ve görüşmeler yapmışlardır. Diğer taraftan dünya kamu oyunun artan duyarlılıkları ile insan haklarının korunması girişimleri ve ihlallerine karşı protestolar artmaktadır. Protestolar, firmaların ürettikleri mal ve hizmetin tüketilmemesi halinde gerçekleştiğinde ise, bu durum iş dünyası için ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. İşte bu tehditin farkına varan iş dünyası, paydaşlarını çevreleyen etik yönetim ilkelerini belirlemiş ve bu ilkeleri benimsediklerini duyurmak için belge ile standartlaştırmışlardır. Tüm bu çabaların ortak ürünleri olarak ortaya çıkan etik standartlar, kimi özgürlükler ve temel insan haklarının

korunması, kimi doğal çevrenin korunması, kimi ise muhasebe sistemlerinde aynılığın sağlanması gibi ahlaklı, şeffaf ve sürdürülebilir bir iş dünyasının gereklerini ortaya koymaktadırlar.

2.1) SA 8000 SOSYAL SORUMLULUK STANDARDI

SA (Social Accountability), türkçe anlamıyla sosyal sorumluluk olarak adlandırılan bu standart 8000 kodu ile belirtilmektedir. İş güvenliği ve işçilerin insan hakları konularında elli yılı aşkın süredir çok önemli çalışmalar yapan ABD'li ekonomist Alice Tepper Marlin tarafından 1997 yılında SAI-Social Accountability International kurumu kurulmuştur. Merkezi New York'da bulunan ve kar amacı gütmeyen bu kurumun amacı, her yerde dürüst, etik ve daha iyi çalışma koşullarının sağlanmasıdır (Rohitratana, 2002). Marlin liderliğindeki SAI, 1998 yılında, küresel çerçevede etkili olmak üzere ve denetlenebilir SA 8000 sertifikasyonunu oluşturmuştur. Belge içeriği, bazı ilaveler ile 2001'de, 2008'de ve daha sonra yapılan revizyonlarla olgunlaştırılmış, 2014 yılında cari durumuna kavuşmuştur. Bu standart, ILO sözleşmeleri, BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Çocuk Hakları Sözleşmesi hükümleri dikkate alınarak ve akademisyenler ile işçi sendikaları, çocuk hakları-insan hakları örgütleri, işverenler gibi sivil toplum örgütleri üyelerinin oluşturduğu bir çalışma grubu tarafından hazırlanmıştır. Çalışan haklarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan Standart ilkelerinin kapsamı dokuz ana maddede toplanmıştır (SA 8000, 2014).

- Çocuk işçilerin durumu : İşletmelerin 15 yaşın altında çocuk işçi çalıştırması yasaktır. 15 yaştan büyük çocuklar için, çocuk işçinin okula devam etmesi halinde, işte geçireceği zaman toplam günde (iş, okul ve ulaşım dahil) 10 saati geçmemelidir. İşletme, iş yerinde ve dışında çocuğun fiziksel ve zihni gelişmesini engelleyecek bir eyleme izin vermez; çocuğun okula devam etmesi ve gelişmesi için her türlü mali ve gerekli diğer desteği oluşturur, organize ve temin eder.
- Zorla işçi çalıştırma ile ilgili haller : İşletmeler hiçbir nedenle kimseyi zorlayarak iş gördüremez. İşe zorlamak amacıyla, özel eşyalarını,

kimliklerini, maddi varlıklarını alamaz, rehin koyamaz. İşletme veya işgören sağlayan aracı kurumdan hiç biri, işletmede çalışmaya zorlamak üzere çalışanın ücretine, varlıklarına, menfaatlerine el koyamaz, zorlayıcı davranışta bulunamaz.

- Çalışanların sağlıklarını kollama ve güvenlik koşullarını sağlama : İşçi çalıştıran kurumlar, işgörenlerin fiziki olarak güvenli, hijyenik, sağlıklı alanlarda çalışmalarını sağlamak üzere fiziki düzenlemeleri yapmak ve her hangi bir kazaya karşı gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu önlemler arasında iş güvenliği eğitimleri vermek, bilgilendirmeyi zamanında gerçekleştirmek ve gerekli ekipman-teçhizatı bulundurmak zorunluluğu vardır.
- Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı : Kurum çalışanlarının sendika kurma ve sendikaya katılma hakları vardır. Bu kapsamda toplu pazarlık yapabilirler ve işverenler bu hakkı engelleyemez. İşveren, çalışanlarına bu haklarını duyurmak ve bu haklarını kullanmalarından ötürü hiçbir zarar görmeyeceklerini, şirketten ayrılmalarına neden olmayacağını beyan edecektir. İşletme, toplu pazarlık ve bu tip işgören örgütlerinin kurulması, işlemesi ve yönetilmesi aşamalarında hiçbir şekilde müdahale etmeyecektir.
- Ayrımcılık(cinsiyet, ırk, din..vb.) : Çalışanlara işyerinde cinsiyetleri, dinleri, etnik kökenleri, renkleri gibi nedenlerden dolayı farklı muamele yapılamaz. İşletme, işe alımda, ücretlendirmede, terfide, eğitimde, iş akdinin sonlandırılması ve emeklilikte, ırk, milliyet, din, cinsiyet, cinsel tercih, engellilik, aile sorumlulukları, medeni durum, üyelikler, siyasi görüş, yaş, sosyal aidiyet gibi nedenlerden ötürü ayrımcılık yapmayacak ve buna destek vermeyecektir.
- Disiplin uygulamaları : Çalışanlara her hangi bir nedenle kötü muamele edilemez, fiziksel (küfür, dayak) ve psikolojik şiddet uygulanamaz. İşletme, tüm personeline saygılı ve onurunu koruyacak biçimde davranacaktır; sözlü veya fiziksel sert muamele, insanlık dışı yaklaşıma izin vermeyecek, psikolojik ve bedensel zorlama, cezalandırmaya tolerans göstermeyecektir.

- Mesai saatleri : Çalışanların bir haftada çalışacakları zaman 48 saati ve fazla mesai süresi 12 saati geçemez. İşletme, geçerli iş kanununa, iş kolunun çalışma saatlerine ve resmi tatillere uyacaktır. İşgören, altı günlük çalışmadan sonra bir gün izin yapacaktır. Bunun istisnası, ulusal yasanın bu limitin aşılmasına izin vermesi ile aynı zamanda, yeterli dinlenme süresi muhafaza edilerek bu fazla mesaiye izin veren özgürce yapılmış bir toplu pazarlık sözleşmesinin var olması halidir.
- Ücretlendirme : Çalışanlara ödenecek ücretler ülkede geçerli “asgari ücret” seviyesinden az olamaz ve bu tutarın işgörenin temel gereksinimlerini karşılamasına özen gösterilmelidir.
- Yönetim sistemi : Birlikte çalışılan tedarikçi, müşteri ve aracı kurumların da standart hükümlerine uyup uymadığı, kontrollerini bağımsız bir denetçiye mi yaptırdıkları konusunda araştırma istenir. İşletmenin üst yönetimi, işletmenin sosyal sorumluluğu, politikası ve çalışma koşulları ile SA 8000 standardını, işgörenlerin kendi lisanlarında yazarak, kolayca görülebilecek bir yere konumlandıracaktır. İşletme politikası, SA 8000 standartlarına uyulacağını, yasalara ve tüm uluslararası gerekliliklere saygılı olunacağını, sözleşmeli veya kadrolu tüm personeli kapsadığını içerecektir. İşletme, SA 8000’in gereklerinin karşılanıp karşılanmadığını denetleyecek, şirketin diğer işlerinden bağımsız bir yönetici atayacaktır. Ayrıca, çalışanlar aralarında bir SA 8000 temsilcisi seçecekler ve bu temsilci şirketin üst yönetimi ile çalışanlar arasında diyalogu sağlayacaktır. Üst Yönetim de belirli aralıklarla şirket politikasının, Standarda uygunluğunu ve yeterliliğini kontrol edecektir. İşletme yetkilileri, bu standardın gereklerinin şirketin her seviyesindeki işgörenler tarafından tamamen anlaşıldığından emin olacaklar ve çalışanlardan, varsa aksaklıklar, uyumsuzluklar hakkında bilgi alarak, düzeltme yoluna gideceklerdir. İşletme, SA 8000 standardı ile sürdürülebilir bir uyumu devam ettirmek için, paydaşların hepsiyle – çalışanlar, ticaret birlikleri, tedarikçiler, alt yükleniciler, alt tedarikçiler, alıcılar, resmi olmayan kurumlar, yerel ve ulusal devlet kurumları – görüşme ve iletişim içinde olacaklardır (Dumitru, Ionel ve Sorina, 2010; alıntı SA 8000, 2008).

SA 8000'in detaylandırarak incelediği bu maddeler, sosyal sorumluluğun boyutları olarak da adlandırılmaktadır(Tütüncü,2008).

SA 8000 sertifikalı bir işletmenin sahip olduğu özellikler ise,

- SA 8000 ilkeleri ile uyum sağlayan bütünsel bir yönetim sistemi
- Çalışan bağlılığı/sadakati ve diyalog
- Çapraz/fonksiyonel iş birliği
- Tedarik zincirinde iş birliği

olarak özetlenebilir.

SA 8000, 1987 yılında yayımlanarak uygulamaya geçen ISO 9000 serileri örnek alınarak hazırlanmıştır ve performans koşulları ile birlikte süreç ve sistem koşullarını da önemsemektedir(Aydemir,2007). SA 8000, bu standardı uygulayan işletmelerin kendileri ve tedarikçileri için Standart maddelerinin uygulandığını aramaları, kontrollerinin yapılması için prosedür ve uygulama gerekliliği içermesi nedenleriyle ISO serilerine benzetilmekte; bu nedenle tedarikçi seçiminde dünyadaki ilk evrensel etik standardı olma özelliği taşımaktadır(Aydemir,2007; alıntı Tarantino, 1998).

İşletmeler nezdinde kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin faydaları genel olarak, müşteri tatminini artıracak ürün geliştirmek ve üretim süreçlerini iyileştirmek; çalışanlarda sadakat – motivasyon ve yaratıcılığı artırmak; olumlu halkla ilişkiler tesis etmek; kurum imajını yükselterek iş dünyasında ve işgören piyasasında daha itibarlı bir yer edinmek; etkin kaynak kullanımı ile maliyetleri düşürerek karlılığı yükseltmek ve bütün bu nedenlerle rekabetçi bir avantajın sağlanıp satışların artması olarak özetlenebilir (Dumitru ve diğ., 2010). SA 8000 standardının bu genellemeden farkı, uluslararası insan hakları normları ve ulusal iş kanunları çerçevesinde işletmenin kendi personeli ve iş yaptıkları tedarikçilerin, satıcıların, alt yüklenicilerin personeli ile evde çalışanları da kapsayacak şekilde bütün bu işgörenleri korumak, kollamak ve güçlendirmektir. Bu standart gerçekleşen uygulamalar üzerinden denetlenebilir ve doğrulanabilir. SA 8000'in gerekleri, işletmenin büyüklüğünden, bulunduğu coğrafi konumdan ve ait olduğu sektörden etkilenmeden, uluslararası uygulanabilirliği olan bir etik standarttır (SA 8000, 2014).

Çalışmamızın giriş kısmında belirttiğimiz gibi, iş yaşamının en önemli iki bileşeninden biri olan çalışanların insan haklarını gözeten, sağlıklı ve güvenli

bir çalışma ortamı sunmayı amaçlayan SA 8000 standardı, bu alandaki iş etiği standartlarının en kapsayıcı olanıdır. Kuşkusuz, oluşturulması, detaylarının ve yürütümünün hazırlanması, bu konudaki samimi iyi niyeti belirtmektedir. Ayrıca, geniş bir uygulama alanı bulmuş olması da, bu standardın ne ölçüde kabul gördüğünü göstermektedir. Ancak, SA 8000 sertifikasına sahip bazı işletmelerin uygulamalarında çelişkilerin görülmesi, bu alanda incelemeler yapılmasına, uygulama farklılıklarının nedenlerinin araştırılmasına yol açmıştır.

Uluslararası kalite ve etik sertifikalarını edinerek kendi yönetim mekanizmalarını düzenlemek isteyen organizasyonları inceleyen Christmann ve Taylor, bu belgelerin edinilmesinin *ardında* iki farklı amaç tesbit etmişlerdir: 1) SA 8000 almak, iş menfaatleri açısından yararlıdır, 2) Müşteriler, SA 8000 sertifikalı firmaların ürünlerini tercih etmektedirler (2005). Araştırmacılar, bu iki saikle hareket eden ve standardın önerdiği ilkeleri uygulamayan firmaları “düşük kaliteli firmalar” olarak nitelendirmekte ve uygulamalarını “sembolik uygulamalar” olarak adlandırmaktadırlar. Buna karşılık, standart içeriği kuralları aksatmadan uygulayan firmalar için “yüksek kaliteli firmalar” ifadesini kullanmakta, buradaki uygulamaları da “ciddi uygulamalar” adıyla nitelemektedirler. Bu konudaki diğer araştırmalar, söz konusu tezi doğrulamakta ve firmaların sıklıkla etik sertifikaları “edindiklerini” ancak “uygulamadıklarını” göstermektedir (Christmann, 2005; alıntı Stevens, Steensma, Harrison ve Cochran, 2005; Westphal ve Zajac, 1994; Westphal ve Zajac, 2001). Örneğin, Stevens ve diğerleri, mali işlerden sorumlu pek çok yöneticinin iş ile ilgili kararlarında, çalıştıkları firmaların etik kodlarına uymadıklarını belirlemişlerdir (Christmann, 2005; alıntı Meyer ve Rowan, 1977). Dünyanın en büyük ekonomilerinden birine sahip olan Çin’de yaptıkları araştırmada Yeung ve Mok, imalat sanayiinde SA 8000 sertifikalı pek çok firmada pratiklerin standartlara uymamasının sebebini araştırmışlardır (2005). İşletmelerin, sahip oldukları bu sertifikaların gereklerine uyup uymadığını kontrol eden denetim mekanizmasında aksaklıklara işaret eden araştırmacılar üç noktaya dikkat çekmişlerdir. 1) Denetçilerin yetkinliği (bilgi eksikliği) 2) Denetçilerin bağımsızlığı (denetledikleri firma ile gelecekte ilişkinin sürdürülemezliği kaygısı) 3) Denetim ziyaretlerinin uzun aralıklarla yapılması ve kısa sürmesi (günlük işlemleri değerlendiremeyecek kadar kısa sürmesi ve önemli sorunları kaçırma)

(Yeung ve Mok,2005). Bu durumda Çin'deki tedarikçi firmalar ile çalışan diğer ülke işletmeleri, tedarikçilerinin etik belgelerinin belirli yabancı denetim kurumlarından temin edilmesini şart koşturmaktadırlar (Yeung ve Mok,2005).

Dünya ülkeleri arasındaki alış verişin en önemli belirleyicilerinden olan kar ve maliyet unsurlarının rekabette sağladığı avantaj nedeniyle “ucuz üretim”i tercih eden işletmelerin, etik konusunda daha titiz davranmaları gerekmektedir. Yukarıda izah edildiği gibi etik standartları belgelerine sahip olmak yeterli olmamakta, güvenilirliği ve uygulamadaki doğruluğu da uluslararası akredite olmuş denetim kurumlarınca teyit edilmiş olmalıdır. Bu konuda farklı açılardan incelemeler yapılmakta, bazı vakalarda, tedarikçinin müşterisinin davranışı hakkındaki algısının uygulamasını etkilediği anlaşılmakta (Alchian ve Demsetz, 1972); bazı vakalarda ise müşterinin tedarikçiyi izleme sıklığının, tedarikçinin uygulamasını etkilediği gözlemlenmektedir (Stump ve Heide, 1996). Ülkeler arası gelişmişlik farkları, uluslararası nitelikteki standartların uygulanmalarını da farklı kılabilmektedir ve bu nedenle bu belgelere sahip her firmanın gelişmesi de, belgedeki standartlara paralel olmamaktadır (Christmann,2005).

SA 8000 standardının, firma performansını ne şekilde etkilediği konusunda incelemeler yapan bazı akademisyenler, bu ölçümün son derece güç olduğunu ve firma başarısını etkileyen pek çok faktör olduğunu söylemektedirler (Hiscox, Schwartz ve Toffel, 2008). İşletmelerin bu standardı uygulamadan önceki ve sonraki gelirlerini dikkate aldıklarında, piyasa koşullarının, konjonktürün, maliyet değişmelerinin ve diğer pek çok değişkenin etki edebileceğini belirtmektedirler. Farklı firmaların aynı zaman diliminde karşılaştırmaları yapıldığında ise, SA 8000 'i uygulayan işletmenin bu belgeye sahip olmayan başka bir işletmeye göre daha iyi sonuçlar almasının başarısı, görünürde SA 8000 uygulamalarına bağlansa da, aslında başarının yöneticilerin becerisine ait olabileceğini ileri sürmektedirler. Ancak bu tip değerlendirmelerin firmaların gelişmesine en fazla katkı yapan unsurları görmek bakımından yararlı olabileceği vurgulanmaktadır (Hiscox ve diğ., 2008).

Etik standartların küreselleşen dünyada firmalar tarafından adeta kapışılır gibi hızla edinilmesi karşısında, buna paralel iyi yönetimlerin de gözlenebilir olması beklenir. Ancak, şikayetlerin ve etik dışı davranışların sürmesi nedeniyle, standartların gösterdiği yönetim politikalarının uygulanması hakkında kuşklar

ortaya çıkmıştır. Yukarıda izah edildiği gibi, kimi ülke ve firmaların sadece sembolik/göstermelik olarak edindikleri sertifikalar, tamamen kağıt üzerinde durmakta ve hayata geçirilmemektedir. Hatta, belgeyi veren ve denetleyen kurumların dahi dürüstlüğü'nün sorgulanması hali, Standardın oluşturulma amacı ile tam bir tezat teşkil etmektedir. Diğer etik yönetim belgeleri gibi SA 8000 de, uluslararası kabul görmüş ilkelerle (örneğin, ILO ilkeleri) temellendirilmiş olsa da, evrensel olarak aynı şekilde uygulanabilirliği eleştirilmektedir (Gilbert, Rasche, 2007; alıntı Gilbert ve Rasche, 2003). Gelişmekte olan ülkelerde batı normlarına göre oluşturulmuş standart uygulamalarının doğru olmayacağı iddia edilmektedir. Diğer taraftan, farklı kültürlerdeki iş insanlarının *doğru iş yapma* biçimleri de farklı olabilmekte ve bu tutumları uluslararası etik standartları uygulama biçimlerini dahi kapsamaktadır (Watson ve Weaver, 2003).

SA 8000 ve diğer etik sertifikaların gerekleri uyarınca, şirketler faaliyetlerini raporlamaktadırlar. Paydaşlara performans bilgilerinin şeffaf olarak aktarılması, işletmelerin sürdürülebilir bir modeli yerleştirebilmeleri için destek olmak amacıyla, raporların aynı standartlara göre düzenlenmesini öneren GRI (Global Reporting Initiative) , ayrıca kurumsal sosyal sorumluluğun standardizasyonu için ISO 26000 , tüm paydaşlara anlaşılır, bilgi veren raporlama yapılmasını öneren AA 1000 belgeleri hazırlanmıştır. Standartların bir amacı, işletmelerde sosyal sorumlu , dürüst ve etik çalışmanın sağlanması olduğu gibi, bir amacı da çalışmaların raporlandığı bilgilerin uluslararası aynı söylem birliğini içermesi olmalıdır. Jürgen Habermas'ın söylem etiği (diskursethik) ve iletişimsel eylem kuramlarını etik standartların uygulanması ve raporlanmasına uyarlamak isteyen araştırmacılar, çalışmalarında temel bir gereklilik görmüşlerdir. Bu gereklilik, Habermas'ın işaret ettiği *anlaşılabilirlik, doğruluk, gerçeklik ve samimiyet* kavramlarından oluşan geçerlilik ilkelerinin var olabilmesi için, demokratik ve hukukun esas alındığı bir ortamın bulunmasıdır (Gilbert, Rasche, 2007; alıntı Habermas, 1996,1999). Habermas'a göre, bu olgular tüm söylemlerin temelini oluşturmakta ve rasyonel iletişimi mümkün kılmaktadır(2001). Ancak bu şekilde, standart uygulamadan söz edilebilmektedir. Şirketlerin faaliyetlerini içeren raporlar, kendi personeli ve şirket dışından uzman kişilerden alınan hizmet ile hazırlanmakta ve tüm

paydaşların sorularına, beklentilerine, tereddütlerine cevap verebilmelidir. Raporlarda şirket hakkındaki olumlu ve olumsuz bütün bilgilere, gerçeklere yer verilmeli; bilgiler belgeler ile desteklenmeli ve bağımsız denetim kuruluşları tarafından kontrol edilmiş olmalıdır. Bu düşünceden yola çıkarak standartlara göre hazırlanan rapor, paydaş taleplerini cevaplamak ve konuların detaylı olarak ortaya konmasından başka etkili ve amaç birliği içinde bir söylemin kurulmasını sağlamaktadır (Hoştut,2015).

Bu nedenle raporun anlaşılır olması, bilgilerin doğru, gerçek ve samimi olarak değerlendirilmesi önemlidir. Araştırmacı Hoştut, incelemesinde küresel düzeyde faaliyet gösteren en büyük 250 şirketin büyük çoğunluğunun kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınladıklarını söylemektedir. Bu şirketler rapor yayınlamaktaki amaçlarını, hem şirket faaliyetlerini, hem de paydaşları etkileyecek sosyal ve çevresel değişikliklerin belirtilmesi olarak ifade etmişlerdir (2015). Habermas'ın temel aldığı, anlaşılabilirlik, doğruluk, gerçeklik ve samimiyet kavramları, rasyonel iletişimin olduğu gibi, etik söylemin de temel taşları ve ön koşulu olmaktadır. Teorisyenlerin etik ilkeler ile çerçevelendirmeye çalıştıkları uluslararası bu standartlar, iş dünyası tarafından da sürdürülebilir olmanın ve paydaşlar nezdinde prestij kazanmanın aracı olmaktadır. Tarafımızca da benimsenen düşünce, etik davranmanın kalıcı ve değerli olduğudur.

Çalışanların haklarını hedef alarak koşulların iyileştirilmelerini amaçlayan SA 8000 gibi, çevre, iş güvenliği, yönetim ve diğer konularda etik ilkeler belirlemiş olan diğer standartların da, işletmeler tarafından yoğun ilgi görmesinin nedeni incelendiğinde paydaşların iş dünyasındaki etkisi görülmektedir. Gönüllülük esasında uygulanan bu standartların, işletmelerce benimsenmesi ve yönetim mekanizmaları içine alınması, paydaşların şirketler için önemli olduğunun göstergesi sayılmaktadır (Reynolds ve Yuthas, 2008).

Şirketlerin uyguladıkları etik ya da sorumluluk standartlarının karşılaştırmalı analizini yapan Andreas Rasche, çalışmasında üç anahtar kavram kullanmıştır : 1) İçerik (content) Standartların ilkeleri 2) Süreç (process) Standart ilkelerinin uygulanması için gerekenler 3) Bağlam (context) Standardın uygulanacağı işletmenin bulunduğu coğrafi bölge ya da faaliyet gösterdiği endüstri kolu (2009). Analizde, içerik *ne* sorusuna, süreç *nasıl* sorusuna ve bağlam *nerede*

sorusuna cevap verecektir. Her kavram kendine özgü belirlenmiş sorularla Standartların birbirleriyle karşılaştırılmasına imkan tanımaktadır. Örneğin, UN Global Compact'ın içeriği *genel* anlamda çalışma ilkelerini ortaya koyarken, SA 8000'in içeriğindeki çalışma ile ilgili ilkelerin daha *spesifik* bir anlatımı bulunmaktadır. Ancak Leipziger'e göre spesifik tanımlama, uygulamada kolaylık sağlamakla birlikte, bazı durumlarda (örneğin ekonomik zorluklar nedeniyle) şirkete esneklik olanağı vermemektedir (Rasche, 2009; Leipziger, 2003;s.46). Standart içeriğindeki tanımların *açık ve net* olması da önemli bir unsurdur. Herkes tarafından berrak bir şekilde anlaşılan bir kuralın farklı yorumlanması ve uygulanması söz konusu olamaz. Ancak tersi durum, paydaşlar nezdinde sorun yaratabilir ve sorumluluk sertifikasının görünürde var olduğunu, ancak buradaki gerekli uygulamanın yerine getirilmediği suçlamasını kolaylıkla yapabilirler (Rasche, 2009; alıntı Bruno ve Karliner, 2000). Böylece kesin ve net tanımlar, uygulamalar hakkında güvenilirliği artırmakta ve aynı zamanda denetim yapan uzmanlar tarafından da işletmenin standarda uygunluğu kesin biçimde doğrulanabilmektedir. Globalleşen ve haber alma kanalları vasıtasıyla hızla aynı akımları takip eden işletmelerin etik sertifikalarını, uygulamaların isabetliliğini, firmadaki amacını ve hazırlanmadaki eksiklerini sorgulayan araştırmacıların bir kısmı, şirketlerin küresel aktörler olarak sıkça üstlendikleri siyasi rollerinin toplumda algılanan meşruiyet algılarına zarar verdiğini ileri sürmektedirler (Zürn, 2004; alıntı Palazzo ve Scherer, 2006). Ancak, incelemelerinde aksini tesbit eden Kostova ve Zaheer, etik standart uygulamalarının sadece etik açıdan değil, toplum algısını güçlendirmek bakımından da çok önemli olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu araştırmacılara göre, etik sertifikalara sahip olan işletmeler sorgulanmak yerine, imajlarını ve meşruiyetlerini kuvvetlendirmektedirler(1999). Meşruiyet silsilesi, burada, etik standartları oluşturan kurumlara kadar gelmekte ve bu organizasyonların meşruiyeti sorgulanmaktadır. Suchman örgütsel meşruiyetin üç yapıda olabileceğini söylemektedir : Pragmatik, bilgiye dayalı ve ahlaki meşruiyet olarak sıralamaktadır(1995). Bu iddiaya göre, pragmatik (sonuç odaklı) meşruiyetin var olduğu organizasyonlar, *anahtar nitelikteki paydaşları* ikna etmeye çalışmaktadırlar. Bilgiye dayalı meşruiyet ise, şirketin kendi kurumsal faaliyetleri dışında toplumsal bağlamda etkili olandır. Suchman, pragmatik meşruiyeti,

kapsamının geçici olmasından ötürü zayıf olarak nitelemektedir (1995). Burada Suchman'ın yaklaşımına ekleme yapan iki akademisyen Palazzo ve Scherer'den söz etmek doğru olacaktır. Bu araştırmacılar meşruiyetin artık işletme dışına çıkmakla kalmadığını ve bilgiye dayalı meşruiyetin ulusal değil uluslararası çevrede var olabildiğini ; bu nedenle standartları oluşturanların da küresel geçerliliği olan kurallar koyduklarını ifade etmektedirler (2006). Suchman ahlaki meşruiyetin, standart kurallarının meşruiyetini yargılamak için bir ölçü olabileceğini söyleyerek devam etmektedir. O'na göre, ahlaki meşruiyet, standart kurallarından etkilenen ya da kuralları etkileyebilecek konumdaki taraflar arasındaki karşılıklı iletişim üzerine kuruludur. Ancak, standardın küresel ahlaki meşruiyeti, kültürlerarası gelenekler ve değerler çeşitliliğini yutacaktır (Suchman, 1995). Küreselleşen dünyada, evrensel etik değerlerin aynı anlamı vermesi, mukayeseleri olanaklı kılması, istenen özellikler olmakla beraber, bu konuda Fung'un sözleri dikkat çekicidir : Fung, sorumluluk standartlarının gerçekte, zengin ulusların fakir olanlara empoze ettikleri olduğunu ileri sürmektedir (2003).

Standartların önerdiği kuralların uygulanabilirliği incelendiğinde SA 8000'in, uygulamanın tarifi konusunda bulanık olduğu ileri sürülmektedir (Rasche,2009; alıntı Gilbert ve Rasche, 2007). SAI'nin uygulama tarifinden alıntı yapıldığında, "firmalar, çalışanlar ve diğer ilgili tarafların ilgi alanları hakkında araştırma yapmalılar, doğru noktayı tesbit etmeliler ve gerekeni yapmalılar" biçiminde düzenlenmiş bu ibareye rastlanmaktadır . Özellikle gelişmekte olan ülkelerde çok sayıda sertifika sahibi olan ve uygulama yapan firmanın paydaş yönetimi konusunda uzmanları bulunmadığı bir veri olarak durmaktadır (Belal, 2002). Dolayısıyla, SA 8000'in uygulama tariflerinde işaret edilen taraflarla *kimin ve nasıl* konuşacağıının belirtilmesi ihtiyacı doğmaktadır.

Rasche'nin karşılaştırma modelinin belirleyici anahtarlarını aktarmaya çalıştığımız bu bölümde, etik standartların doğru ve etkin uygulanmaları amacını da yinelemek gerekir. Sistemlerin daha iyi işlemelerini ve aksaklıkların giderilmesini sağlamak için en önemli araçlardan biri de geri bildirim (feedback) mekanizmasıdır. Geri bildirimi yapacak olanlar sistemin bizzat içinde yaşayan ya da dolaylı olarak etkilenen kişilerdir. SA 8000 standardı, bu bildirimlere açık olduğunu belirtmekte ve ilkelere uymayan durumların iletilmesine imkan

vermektedir, ancak diğer taraftan üçüncü şahısların değerlemelerine olanak sağlayacak ve şeffaflığın göstergesi olan raporlama prosedürleri hakkında bir düzenleme içermemektedir . Benzer bir durum GRI standardı için gözlenmektedir : Bu standart, şeffaflığı ve paydaşların organizasyonu değerlendirmelerini kuvvetle desteklemesine rağmen, içeriğinde şikayetlerin bildiriminden söz edilmemektedir (Rasche, 2009). Rasche, sorumluluk süreçlerinin altında yatan ana düşüncenin, belli bir dereceye kadar da olsa şeffaflığın tesis edilmesinde örgütün istekliliğini oluşturmak ve birlikte öğrenmeyi teşvik etmek olduğunu ifade etmektedir (2009).

Sorumluluk standartlarının kullanımında, bölgesel özelliklerin rol oynadığı da yapılan araştırmalarda kolaylıkla görülebilmektedir : Örneğin, İtalya’da önemli bir problem olan çocuk işçi çalıştırılmasına ve ücretlendirmedeki sorunlara karşı mücadele edilmektedir. Bu nedenle resmi düzenlemelerde SA 8000 sertifikası destek görmektedir ve İtalyan firmaları tarafından da çokça kullanılmaktadır (Leipziger,2001). Buna karşılık, bölgesel farklılıklar, standardın gereklerinin yerine getirilmesini değiştirebilmektedir. Çalışma koşullarında büyük sorunlar olduğu bilinen Çin, Hindistan, Pakistan gibi doğu ve güneydoğu Asya ülkelerinde yoğun olarak kullanılan fakat kullanımında sınırlı uygulama yapılabilen SA 8000 standardı yazılı tarifinde ise, evrensel geçerlidir (SAI, 2007).

SA 8000 standardı, amacı itibarıyla ağırlıklı olarak çalışma koşulları ve çalışanların insan haklarını temel aldığından, uluslararası boyutta ve çalışanın var olduğu her iş yerini kapsamak üzere oluşturulmuştur. Bu haliyle, endüstri dalı ve iş kolu ayrımı bulunmamaktadır. Firmaların çeşitli güdülerle edindiği belgeler, küresel rekabetin bir gerekliliği olduğu gibi, paydaşların talepleri de firmalar için etkili olmaktadır. Bir taraftan müşteri tercihi kaygısı, bir taraftan tedarikçi-üretici zincirindeki bütünsellik nedeniyle, farklılıklar olsa da etik iş yapma düşüncesinin yayıldığını görmekteyiz. En temel üretim faktörü olan “insan”ı odak noktasına koyan SA 8000 standardının tüm endüstriyel işletmelerde yayılması ve *kullanımda ortak belge* olarak örnek teşkil etmesi beklenirken, yoğun olarak hazır giyim ve tekstil iş kolunda uygulandığı anlaşılmaktadır (Leipziger, 2001). Bunun nedeni, bu daldaki iş yerlerinde emek yoğun üretim yapılması ve iş yeri koşullarının iyileştirilmesi gereğidir. Diğer

tarafından, paydaş algısı ve talebi de bu yönelmede rol oynamaktadır. Örneğin, çevre duyarlılığına vurgu yapan EMAS standardı, paydaşların talepleriyle daha çok kimyasal üretim yapan firmalar tarafından uygulanmaktadır (EMAS, 2008). SA 8000 standardının uygulama kısıtı, farklılığı ve muğlaklığı yaratan eksiklerinin giderilerek geliştirilmesi standart amaçlarına ulaşmada başarıyı artıracak gibi, daha sonra düzenlenen bazıları spesifik konularda ve birbirini tamamlayıcı nitelikteki, GRI, ISO 26000, OHSAS 18001, AA 1000 gibi standartlarla işletmelerdeki etik uygulamalar güçlendirilmeye çalışılmaktadır.

2.2) ISO 14001 ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMİ

Dünya nüfusunun artması ve endüstriyel faaliyetler başta olmak üzere, çeşitli atıklar ile kirlenen doğa, özellikle son on yıllarda olumsuz sinyaller vermektedir . Günlük yaşantımıza giren hava kirliliği, zaman zaman şehirlerde toplu ölümlere yol açmış, çöp yığınlarının neden olduğu metan gazı patlamasıyla yerleşim alanlarında insanlar hayatlarını kaybetmişlerdir. Bunlara ilave olarak sürekli kirlilik yaratan fabrikalar, zehirli kimyasal atıkları nedeniyle denizlerin, nehirlerin kirlenip yaşam florasının kaybolmasına, atmosferin koruyucu tabakasının delinmesine varan ciddi zararlar yaratmışlardır. Hemen her söyleşi platformunda küresel ısınmadan ve iklim değişikliklerinden söz edilmektedir. Bazı canlı türleri hızla yok olmakta ve doğal denge, yaşantımızı etkileyen boyutlarda bozulmaktadır. İşte, ekolojik dengeyi korumak üzere ve endüstriyel işletmelerin bu konuda önlem almalarına yönelik olarak ISO, çevre koruma standardı oluşturma gereği duymuştur.

1996 yılında Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO) tarafından yayınlanmış olan 14000 seri numaralı sistem, üretimle ilgili olmak üzere, bir ürünün meydana getirilmesi sürecinde gerekli hammaddenin yapısından başlayarak, üretim prosesinde ve müşteriye satışına kadar geçen sürede, faaliyet ile ilgili her aşamada, faaliyetlerin etkilediği çevre faktörlerinin tesbit edilmesini ve böylece gereken kontrol ve önlemler ile çevreye verilebilecek zararı bertaraf etmeyi ya da azaltmayı amaçlar (ISO, TS EN ISO 14000). Bu anlamda ISO 14001'in bir sistem standardı olduğunu söylemek gerekir, ISO 14001 ne üretildiği ve ürünün standartları ile değil, üretimin nasıl yapıldığı ile ilgilenir.

Çevre yönetiminin anlamı, çevre etkileşiminin izlenmesi ve buna göre iyileştirilmenin yapılması olarak değerlendirilmelidir . Standart, çevre faktörleri ile ilgili düzenlenmiş yasa ve mevzuata uyulmasını da şart koşturmaktadır. ISO 14000 serisi standartların özellikleri ve kapsamalarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

- ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi : Organizasyonların çevresel faaliyetlerini iyileştirmeleri için yapılması gerekenleri açıklar . ISO 14001: 2015, bir işletmenin çevresi ile ilgili sorumluluklarında, sistematik biçimde çalışarak sürdürülebilir çevrenin bir dayanağı olmasını planlamıştır. Bu yönetim sistemi ,işletmenin, çevresi, kendisi ve etkilenen taraflar için varmak istediği çevresel hedeflere ulaşmasında yol göstermektedir. Firmanın çevre politikası ile tutarlı olmak üzere, çevresel yönetim sisteminin amaçları, çevresel faaliyetleri iyileştirmek, standart gereklerini yerine getirmek ve çevresel hedeflere ulaşmaktır. Bu standart, büyüklüğüne, yapısına, türüne bakılmaksızın her tip organizasyona uygulanabilmektedir ve organizasyonun ürünü veya hizmetleri ile ilgili kontrol edebileceği ya da etkili olabileceği her türlü faaliyetine çevresel bir bakış açısı getirebilir. Bu nedenle işletmeler çeşitlilik gösterebildiğinden belli bir performans kriteri bulunmamaktadır(ISO 14001:2015, yayımlanma tarihi Eylül 2015).
- ISO 14004:2016 Çevre Yönetim Sistemi- Uygulama Yönergeleri : Bu standart, çevresel yönetim sistemini yeni uygulamaya başlayan işletmelerin, güçlü, güvenilir ve inandırıcı bir sistem oluşturmaları için kurulumu, donanımı, uygulanması ve geliştirilmesi konusunda yönergeler sunar.
- ISO 14020:2000 Çevre Etiketlemeleri ve Duyuruları-Genel Prensipler : Çevreye ait deklarasyonlar ve etiketlemelerin(örn.: ürünler üzerindeki zararlı madde kullanılmadığına ilişkin etiketler, ekoetiketler) kullanımına yönelik prensipleri açıklar. Bu düzenleme, diğer 14020 serisindeki düzenlemelerle birlikte kullanılmakta ve tek başına sertifikalandırılmamaktadır. Diğer seri standartları, 14021, 14024 ve 14025 (örn.: ürünün ömrü ile ilgili etiketleme) dir.

- ISO 14031:2013 Çevre Yönetimi- Çevre Performans Değerlendirmesine dair Yönetmelik : Bu standart, organizasyonun çevre faaliyetleri değerlendirmesine (environmental performance evaluation-EPE) rehberlik etmektedir. Her türlü organizasyonda kullanılması mümkün olup, kirliliğin önlenmesi, gelişmenin sürdürülmesi gibi her türlü yasal ve diğer taahhütlerin yerine getirilip getirilmediği konusunda organizasyonun kendi değerlendirmesine destek olmaktadır.
- ISO 14040:2006 Çevre Yönetimi- Yaşam Döngüsü Değerlendirmesi- Prensipler ve Çerçeve : Ürünlerin ve üretim proseslerinin çevresel etkilerini, baştan sona değerlendiren bir sistemdir.

ISO 14001:2015 standardı, uygulanmasını destekleyen 14000 kodlu diğer düzenlemeler ile birlikte, amaçları, kısıtları ve uygulama detayları ile tüm ülkelerdeki çevre yasaları ve uygulama yönetmelikleri ile paralellik göstermektedir. Bu nedenle yasal yükümlülüklerin getirdiği koşulları yerine getirme faaliyeti ile bu standardın gerekleri sistem olarak benzeşmektedir.

Faaliyetleri itibariyle çevresel kaygıları olan, paydaşların bu konudaki talep ve şikayetlerini dikkate alan ya da çevre duyarlılığı nedeniyle üretim faaliyetlerini denetlemek isteyen işletmeler ISO 14001 çevre yönetim standardını kullanmaktadırlar. Kurumların çalışanları için sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri ile başlayan bu organize çalışmalar, günümüzde en önemli insan haklarından olan ekolojik dengenin korunması çerçevesinde şekillenmektedir. Doğanın ciddi tahribatının izi hemen silinememekte, bazı bozulmaların iyileşmesi yüzyıllar alabilmektedir. Gerçekten de yaşanan pek çok felaket, çevre etkilerinin dikkate alınmasının önemini gözler önüne sermiş bulunmaktadır. Nükleer patlamalar, sebep olunan ani ölümler dışında, uzun yıllar boyu sürececek doğanın büyük tahribatına da neden olmaktadır. Her türlü kara, hava ve su kaynakları kirlenmekte, kullanılamaz hale gelmektedir. Uzun yıllar tarım yapılamamakta, canlı türleri yok olmakta, kalıcı sakatlık ve hastalıklara yol açılmaktadır. İnsanlar hayatlarını kaybetmekte, yıllar içinde ortaya çıkan ölümcül hastalıklara maruz kalmaktadırlar. Fabrikaların zehirli gaz salınımları, yerel ve uluslararası toplantılarda konu olmakta, atmosfer tabakalarına verdiği zararın durdurulması için çağrılar yapılmakta, önlemler alınmaya çalışılmaktadır. Kuşkusuz yıllar boyu denetimsiz ve saldırgan bir

tutumla çeşitli kimyasalları içeren endüstri ürünleri üretimi yapan işletmelerin bir anda faaliyetlerini durdurmayı kabul etmeleri zordur. Ancak ürünlere yasal kısıt geldiğinde, ya da paydaş protestoları ciddiyet kazandığında tedbirler alınmaya başlamaktadır. Uluslararası örgütlerin ve ulusal kanunların takip etmelerine, ticari yaptırımlar uygulamalarına rağmen yerleşim yerlerinde, zehirli atık sular kullanılmaya devam etmektedir. Paydaşların bilinçlenmesi ve akademik çevrelerin yakın ilgisi, kirliliğe sebep olan işletmelerin proseslerini yeniden gözden geçirmelerini ve çevreci iyileştirmeler yapmalarını sağlamaktadır.

1996 yılında uluslararası uygulaması başlayan ISO 14001 standardı, sürdürülebilir çevre için çok önemli bir boşluğu gidermek üzere hazırlanmıştır. İşletmelerin farkındalıklarını artırmayı ve faaliyetlerini bu amaca göre yönlendirmelerini amaçlar. Araştırmacılar Bansal ve Hunter, ISO 14001 kullanan firmaların çevre ile ilişkilerini tanımlamaları, etkilerini ölçmeleri ve kontrol etmeleri gerektiğini ileri sürerek aşağıdaki altı aşamalı çalışmayı yapmalarının şart olduğunu söylerler. Bu gereklilik, sertifika ile bağlanarak düzenli ve sistemli bir çalışmaya dahil olmanın ürünüdür (2003).

Takip edilmesi gereken bu çalışmada firmalar,

- Bir çevre politikası geliştirmeli,
- Firmanın çevre ile etkileşimi olan faaliyetlerini, ürün ve hizmetlerini tanımlamalı,
- Yasal / düzenleyici gereklilikleri bilmeli,
- Çevreye verilebilecek zararı azaltmak için firmanın önceliklerini tanımlamalı ve amaçları ile hedeflerini belirlemeli,
- Firmanın organizasyonel yapısını bu hedeflere varmak için düzenlemeli. Bu düzenlemeye göre, sorumluluklar vermeli, eğitim, iletişim ve dosyalama konusunda yapıyı kurmalıdır.
- Çevre yönetim sistemini kontrol etmeli ve doğruluğundan emin olmalıdır.

Bu standart, farklı ülke ve farklı endüstri dallarında uygulanabilirliğin sağlanması için esnek olarak tasarlanmış olup bu esnekliği sağlayan ve yürütümüne rehberlik eden üç prensip içermektedir : Kirliliğin önlenmesi, sürekli gelişme ve gönüllü katılım. Kirliliğin önlenmesi, üretim başlamadan önceki kirliliği azaltmakta; sürekli gelişmedeki çabalar, büyük değişiklikleri değil, yönetim ölçümlerinin ve kontrollerin sürekli iyileştirilmelerini hedeflemekte; ISO 14001'in

gönüllü yapısı ise, hiçbir zorlama olmadan bütün firmaların sisteme dahil olmasını kolaylaştırmaktadır (Bansal, Hunter, 2003).

ISO 14001, firma faaliyetlerinin performansını artırmaya yönelik bir standart olarak düşünülmemiştir. Bunun yerine, faaliyetlerin sebep olabileceği çevre zararlarını azaltmak üzere dizayn edilmiş *süreç bazlı* bir standarttır. Çevresel risk ve tehlike taşıyan unsurları tesbit etmek ve üretim sürecinin bu unsurları bertaraf edecek şekilde düzenlenmesi ile uğraşır. Bu standardı hazırlayan etik uzmanları, böyle bir uygulamada sonuç hedeflenmese de, sonucun süreç hedeflerine uygun görünümde olacağını, performansın da iyileşeceğini ileri sürmektedirler. Diğer taraftan, her varsayımı şüphe süzgecinden geçiren septik araştırmacılar, bu tip uygulamalarda, performans değerlerinin etik standartların kullanımında kritik bir rol oynadığını vurgulamakta ve performans artışlarının, standardın yararını somut olarak görmek için en etkili işaret olduğunu söylemektedirler (Bansal ve diğ., 2003) .

Organizasyonların uyguladıkları çevre yönetim sistemleri iki ana düzenleme kapsamındadır. Birincisi Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO)'nın hazırladığı uluslararası nitelikteki ISO 14001 seri numaralı standart, diğeri Avrupa Komisyonu'nun düzenlediği çevre yönetimi ve denetimi uygulaması EMAS (Environmental Management and Audit Scheme, EC Reg.1221/2009) tır. ISO 14001 ile EMAS belgesinin benzer yanları, farkları ve kullanım alanları hakkındaki bilgiye göz atmak aynı konuda iki belgenin varlığını açıklamada yararlı olacaktır. EMAS'ın ilk versiyonu 1993 yılında yayınlanmış olup, Avrupa Birliği müktesebatında sözü edilen çevre politikalarına uygun olarak düzenlenen kirliliğin önlenmesi ve çevresel performansın geliştirilmesine gönüllü bir yaklaşım içermektedir. ISO 14001'in 1996'daki ilk versiyonu ise "plan-do-check-act " döngüsel mantığına göre işleyen bir sistemdir. Esas itibarıyla, iki sistemin amaçları aynı olmakla birlikte yürütümünde bazı farklılıklar mevcuttur (Morrow ve Rondinelli, 2002). Bu nedenle EMAS, ISO 14001 standardını uygulayan firmaların sistemlerini EMAS düzenine göre adapte edebilmelerini teminen bir "köprü belge" hazırlamıştır. Nihayet 2001 yılında Avrupa Komisyonu, EMAS'ın revizyonu esnasında, ISO 14001 metninin tamamını ek olarak EMAS II düzenlemesine ilave etmiştir ve EMAS sertifikasının edinilmesinde referans olarak resmen tanımıştır (Testa,Rizzi,Daddi,Gusmeratti

ve Frey, 2014). İki standardın diğer benzeşen yanları kapsam konusunda gerçekleşmiştir. EMAS önceleri sadece imalat sanayini hedeflemiş ancak daha sonra ISO 14001'i takip ederek tüm organizasyonları kapsamına almıştır. Nihayet 2009 yılındaki son EMAS III revizyonunda, Avrupa Birliği dışındaki ülkelerde uygulanan EMAS düzenlemesinde her iki sistem uyumlu hale getirilmiştir (EMAS III, 2009). Buna karşılık farklarını sıralamak gerektiğinde, öncelikle bu iki sistem doğaları bakımından ayrılmaktadırlar. ISO 14001, özel bir bakış açısıyla ve özel bir kurum tarafından oluşturulmuşken, EMAS, bir devlet organı tarafından yapılandırılmıştır. Bu nedenle kamu organları EMAS düzenlemesi içinde resmi olarak bulunmaktadır (örn.: Ulusal EMAS Yetkili Organı ve devletin denetim otoriteleri). Buna karşılık ISO 14001'in sertifikalandırılmasını özel kimlikli üçüncü taraflar gerçekleştirmekte, resmi bir otorite tarafından onaylanması gerekmemektedir. Diğer önemli bir fark, ISO 14001 uygulanmaya başladığı ilk günden(1996) itibaren uluslararası nitelikte olmuş, EMAS ise ancak 2010 yılında Avrupa dışındaki ülkelere hitap edebilmiştir. EMAS'ın uzun zaman-17 yıl- uygulama alanını böyle dar tutması nedeniyle, ABD'de ve Japonya'da faaliyet gösteren çok uluslu büyük firmalar ISO 14001'i kullanmışlardır. EMAS, kapsamındaki muhafazakar başlangıcıyla uyumlu olarak, gerekliliklerinde de ISO 14001'e göre daha katı bir yapıdadır. EMAS tescilli firmalar her yıl çevre performanslarını, hedeflerini, belirli endikatörlerle açıklanan sonuçlarını, bir raporla (Environmentel Statement) bildirmek zorundadırlar. Bu rapor içeriğindeki bilgilerin akredite olan bir denetçi tarafından doğrulanması gereği vardır (Testa ve diğ., 2014).

Firmaların tercihlerinde hangi faktörlerin rol oynadığı konusundaki bir araştırma, ISO 14001'in işletme dışındaki paydaşlar tarafından talep edildiğini, EMAS'ın ise, işletme içindeki paydaşlarca talep edildiğini göstermektedir (Neugebauer, 2012). Bu iki çevre yönetim sisteminin performansları karşılaştırıldığında, kısa vadeli faaliyetlerde ISO 14001'in daha başarılı sonuçlar verdiği (Testa ve diğ. 2014; Brouwer ve diğ. 2008), uzun vadeli işlemleri kapsayan endüstriyel faaliyetlerde EMAS'ın daha etkili olduğu tesbit edilmiştir (Testa ve diğ. 2014; Boiral ve diğ. 2012). Diğer taraftan çevre yönetim sistemlerinden hangisi olursa olsun, daha karmaşık yapıdaki (işgören sayısı fazla olan) firmalarda sonuçların,

küçük firmalara göre daha istenilen seviyede olduğu anlaşılmıştır (Testa ve diğ., 2014).

Çevre yönetim sistemleri hakkında uygulamaya yönelik araştırma yapan bazı akademisyenler, işletmelerinde çevre sistemi uygulayan Almanya'daki enerji ve gaz şirketleri ile çalışma yapmışlardır. Çalışmalarında işletmelerin çevre yönetim sistemlerine dahil olmadaki motivasyonlarını araştırmışlardır. Enerji ve gaz firmalarının seçilmesindeki amaç, bu endüstri kollarında çevreye verilen zararın fazla olması ve bu durumun çevre sistemlerinin etkisinin daha hissedilir olabileceği düşüncesidir. Gözlemlerindeki bilgileri aktardıklarında, Alman Federal Çevre Ajansı'nın (The German Federal Environmental Agency) raporuna göre, EMAS belgesi ile çevre yönetimi yapan firmaların, başta çevresel performanslarını iyileştirmek hedeflerinin yanında , enerji kaynaklarını daha iyi kullanmak, çalışanları motive etmek, yasalara tam uymak, şirket imajını yükseltmek ve yükselen performans sonuçları bakımından piyasada motivasyonu artıran lider konumunda olmayı istedikleri açıklanmıştır. Akademisyenlerin görüştüğü küçük-orta boy işletmelerin motivasyon güdülleri birbirine benzemekle birlikte öncelikleri değişebilmektedir. Ancak bütün işletmelerin esas istekleri, belgeleme ve proseslerinde gelişmek, yasal uyumu gerçekleştirmek ve faaliyetlerindeki etkinliği artırmaktır. Alman firmaları ABD'li şirketler ile kıyaslandığında motivasyonlarında benzerlik dikkati çekmekte ancak bazı özel durumlardan ötürü önceliklerin farklı olduğu görülmektedir. Küçük ve orta boy işletmeler, yurt içi rekabet ve çevre yönetmelikleri uyarınca detaylı ve etkili biçimde organize olmayı istemektedirler. Almanya'da gaz ve enerji endüstrilerinde devlet düzenlemesi kalkmaktadır ve bu nedenle, rekabette geri kalmamak için maliyet azaltıcı ve etkili gelişmeyi sağlayan tedbirleri almak konusunda titizlik (daha temiz üretim için yeni teknoloji ve teçhizat kullanımı gibi) göstermektedirler (Morrow ve Rondinelli, 2002). Bu örnek, ISO 14001'in uygulamasındaki esnekliğin nedenini açık biçimde göstermektedir. Farklı ülkelerde, farklı endüstri kollarında uygulamayı etkileyen ve öngörülemezcek çok sayıda faktör, sistemin uygulanmasına farklı bakış açıları getirebilmektedir. Gönüllülük esasına göre uygulanan ve dış paydaşların algı ve düşüncelerinde olumlu etkiler bırakan etik standartların uygulamaları hızla artmaktadır. Standartların eksik ve önceden iyi görülmeyen teknik yetersizliklerini ampirik

olarak inceleyen araştırmacılar bir taraftan da öngörülmeven olumlu etkileri gözlem altına almışlardır. Her alanda etik olma, kişiler için olduğu gibi ticari işletmeler için de güvenilir olmanın bir *ön koşulu* haline gelmiştir. Etik standart uygulamalarının etkileri o denli geniş olmuştur ki, firmalar için hızla etkisini gösteren ve giderek önemi artan bir *politika* haline gelmiştir (Haufler, 2001). Sosyal yaşamda ve uluslararası toplantılarda ilk sıraları alan söylemiyle bu gönüllü programların sponsorları arasında devlet mekanizmasını, resmi olmayan kurumları ve iş dünyası üyelerini saymak mümkündür (Potoski ve Prakash, 2005). Siyaset bilimci Prakash, gönüllü etik programları *kulüp* olarak kavramsallaştırmıştır (2000). Kulüplerin kamu yararını gözettiğini ve bu yöndeki davranışları yayma hedeflerinin, kulüp üyelerinin de davranışlarını değiştirdiğini ileri süren Prakash, üyelerin de kulübün (*yeşil kulüpler* demektedir) markasından olumlu etkilendiklerini belirtmektedir(2000). Başarılı kulüplerin, üyelerini geliştirmeye yönelik çevre faaliyetine girmeleri konusunda uyardığını, çünkü kulübe üye olup standartlarını benimsemenin görünür görünmez pek çok faydası olduğunu ve böylece üyelik maliyetlerinin dengelendiğini belirten Prakash *olumlu marka reputasyonu* olgusunu vurgulamaktadır(2000). Potoski ve Prakash, 2005 yılında birlikte gerçekleştirdikleri araştırmada, ISO 14001 standardını kullanan firmaların, yasal zorunlulukları yerine getirmek için harcadıkları zamandan tasarruf sağladıkları tezini doğrulamışlardır. ISO 14001'in bu yararı, belge ile hedeflenen olmamakla birlikte, standardın, firmanın yasal uyumunu artırması ve resmi makamlarla ilişkilerinde gelişme sağlaması önemli bir performans sonucu sayılmaktadır.

Uluslararası Standardizasyon Örgütü ve diğer sertifikalandırma kurumlarının hazırladıkları çok sayıdaki etik standartlar, içerikleri itibariyle çalışan haklarından başlamak üzere, sağlık-güvenlik, yolsuzluk ve çevre ile ilgili daha dürüst, insan hakları temelli ve sosyal fayda sağlayan ilkeleri amaç edinirler. Her birisi ayrı ayrı büyük öneme sahip olmakla beraber, 21. yüzyılın ilk sırada yer alan ivedi sorunu ekolojik sorundur. İnsanların yaşamlarını ve yaşadıkları çevreyi etkisi altına alan bu sorunlar, yanibaşımıza kadar gelmiş ve acil önlemleri beklemektedir. Doğal dengenin bozulması sadece bitkileri ve hayvanları değil, insanların yaşamlarının sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir.

Ekolojik sorunların ilk sırada yer almasının nedeni buradan gelmektedir : İnsanların yok olması tehlikesi, diğer bütün sorunları değersiz kılmaktadır. Böylesine önemli bir koruma gözetme sistemi olması ISO 14001'in, hızla, çok yaygın kullanımını gerekçelendiriyor görünmektedir. Ancak diğer uluslararası belgelerin sağladığı avantajlar gibi, ISO 14001'in de işletmeler için bir prestij aracı olduğu, paydaşlar nezdinde olumlu bir reputasyon yarattığı bilinmektedir. İşte bu noktada , etik ilkelerle donatılmış uygulamaların, asıl amaçlarından daha fazla, firmalara iyi bir imaj kazandırmak için mi kullanıldığı kuşku doğmaktadır.

Akademisyen Boiral, Kanada'da gerçekleştirdiği analizde, farklı kategorilerde sınıadığı dokuz vak'a çalışması (case study) yapmıştır. Madencilik, otomotiv gibi ağır sanayi iş kolunda faaliyet gösteren dokuz şirkette çalışan çevre uzmanı, yönetici ve işgören olmak üzere toplam 82 kişi ile konuşarak çevre yönetim sistemi kullanımı ile ilgili sorular sormuştur. Çalışmanın sonucunda sadece bir işletmede ISO 14001'in uygulama pratiklerinde etkili olduğu, hiçbir işletmede performansa etkisinin olmadığı, altı iş yerinde, işletmelerin uyguladığı çevre sistemlerinin, dış paydaş etkisi ile gerçekleştiği ve çalışanların bu sistem hakkındaki bilgilerinin bulanık olduğu , sadece üçünde çalışanların şirketlerine bağlılığı bulunduğu cevapları alınmıştır. Standardın uygulanmasında ikinci derecede etkili olan paydaşların çevre birlikleri, rakipler, bankalar, sigorta şirketleri olduğu, görüşülen şirket çalışanları tarafından ifade edilmiştir ve uygulamanın, şirketin meşruiyetini sağlayan önemli bir uygulama olduğu söylenmiştir. Görüşmelerde, çevre duyarlılığının tam olarak algılanmadığı, günlük işlemlerdeki etkinliğin yetersiz olduğu ancak ISO 14001 sertifikasyonu ile, şirketin inandırıcılığı gibi değerler ve inançlara olumlu etki yaptığı ifade edilmiştir. Araştırmacı Boiral, kullanıcı şirketlerin büyük bir hızla arttığı standartların söylemiyle, şirketlerdeki gerçek varlığı arasındaki bu farka dikkat çekmekte ve bu nedenle üzerinden inceleme yaptığı ISO 14001'i bir "efsane"(myth) olarak nitelemektedir. Boiral, bazı meslektaşlarının (Gonzales-Benito, 2005; Melnyk ve diğ., 2003; Goh Eng, 2006; Welch ve diğ., 2006) ISO 14001 hakkında yöneticilerin tutumları üzerinde yaptığı nicel araştırmalarda, standartların rasyonelliği ve etkinliği hakkındaki kuvvetli retorikten etkilenerek ISO 14001'i savunmuş olabileceklerini söylemektedir. Retorik söylem hakkında

yapılan bir çalışma, retorik sanatının kullanıldığı metin ve söylemlerde stil ve etkinin öne çıktığını, buna karşılık içerik ve anlamın geri planda kaldığını söylemektedir (Rüzgar ve Akdemir, 2017). Boiral kendi araştırmasında *vurguladığı* retoriğin etkisi ile standardın etkisini sorgulayarak, ISO 14001 ‘in söylemi ve etkililiği arasındaki paradoksu göstermeye çalışmaktadır. Çalışanların çevre politikası, hedefler ve sistemin diğer asli unsurları hakkındaki bulanık bilgileri ile sistemin yeteri gibi etkin olmadığını gösteren cevaplarına karşılık , standardın kullanımı hakkındaki *gerekleştirme retoriğinin* çelişkisine dikkat çeken Boiral, ISO 14001’in etkinliği, bütünlüğü ve iç tutarlılığını gösterecek kanıtlar yerine buradaki eksikliğin, *klişe söylemlerle* dengelendiğini ifade etmektedir. Yöneticilerin bu denli düşük farkındalıkları, sistem gerekliliklerini günlük faaliyetlerine yansıtmaları konusunda kuşku doğurmaktadır. Bu açıdan pek çok işletmede ISO 14001’in *bir heves ve moda* (Boiral, 2007; alıntı Abrahamson, 1991,p.586) olduğunu ancak kurumsal imajı sürdürmek, meşruiyet sağlamak ve çevre yönetimi rasyonalitesi bakımından kullanıldığını ileri sürmektedir (Boiral, 2007).

ISO 14001 çevre standardının içerik yeterliliği (örn. küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için uygunluğu vb.), uygulanmasındaki zorluklar(örn. çevre zararını azaltma hedefini üretim hedefi ile uyumlaştırma vb.) , denetimdeki sıkıntılar (örn. denetçilerin yeterliliği vb.) gibi pek çok boyutu incelenerek , standart, yeterlilik bakımından sorgulanmakta ve geri bildirimler ile sistem revizyonu yapılması amaçlanmaktadır. Buna ilave olarak, dünyayı hızla saran bu sertifikalandırılma faaliyeti , araştırmacıların iki konuda ilgisini çekmektedir: Birincisi, firmaların standart kullanmadaki saklı dürtüleri(imaj, meşruiyet, paydaş talepleri vb.), ikincisi, sertifikaları oluşturan kurumların saklı amaçları olmaktadır. İstatistikler, rekabetçi ülkeler olan Almanya ve Finlandiya’da bu standartların görece daha az şirket tarafından kullanıldığını, buna karşılık daha az rekabetçi ülkeler İtalya, İspanya ve İsrail’de daha fazla işletme tarafından kullanılmakta olduğunu göstermektedir(ISO Survey, 2016). Bu tesbitte, kalite standardının yakalanması görünür amaç olsa da, rekabette geri kalmamak, şekli yerine getirmek, uluslararasılaşmak da diğer dürtüler arasında sayılabilir görüşündeyiz. Diğer taraftan, ortak yaptıkları araştırmada Saizarbitoria ve Boiral, ISO 9001 ve ISO 14001 gibi en fazla kullanılan bu uygulamaları “meta-

standartlar” olarak nitelendirmektedirler ve ISO ile diğer kurumların bu meta-standartlar vasıtasıyla küreselleşen dünyadaki işletmelerin yönetimlerini *düzenlediklerini* (regulate) ileri sürmektedirler(2013).

Etik ilkeler ile donatılmış etik standartların etik kalabilmeleri, oluşturulma niyetlerinden başlamak üzere, uygulama özellikleri itibariyle de önem taşımaktadır . Ülkeler arası farklılıklar, kültür çeşitliliği, iş yapma gelenekleri, resmi düzenlemeler nedeniyle uluslararası uygulama farklarının yaşanması olası sayılmaktadır. ISO 14001 için değişik bakış açıları ile gerçekleşen araştırmalar devam ederken, firmaların çeşitli saiklerle edindikleri sertifikaların bir sembol olduğunu, ancak bir yönetim sistemi uygulaması yapılıyorsa anlam kazanacağını söylemek mümkündür (King, Lenox ve Terlaak, 2005).

2.3) ISO 26000–KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN STANDARDİZASYONU

International Organization of Standardization-ISO (Uluslararası Standartlar Örgütü) tarafından 2010 yılında oluşturulan 26000 kodlu bu uygulama, yukarıda çeşitli yönleriyle izah etmeye çalıştığımız SA 8000 ve ISO 26000 sertifikasyonlarından farklı bir yapıdır. Bilinen pek çok ISO standardı gibi hedeflediği alandaki gereklilikleri ileri sürmez, bir yönetim standardı değildir, bunun yerine kurumsal sosyal sorumluluk hükümleri hakkında farkındalık yaratır ve firma uygulamalarına rehberlik eder (ISO 26000,2010). 2.1. maddede SA 8000 için yapılan eleştirilerde, uygulamadaki muğlaklıktan söz edilmişti. Bunun gibi diğer standartların yoruma açık yanlarının olması, anlaşılma zorlukları gibi eksikleri nedeniyle, tüm etik yönetim standartlarının dağılmış ifadelerini toplamak, hükümlerini konsolide etmek üzere ISO 26000 düzenlenmiştir.

Amaçları,

- Sosyal sorumluluğun ne olduğunu netleştirmek
- Etik ilkelerin etkin eylemlere dönüşmesi için işletme ve organizasyonlara yardımcı olmak
- Küresel düzeyde en başarılı uygulamaları paylaşmak, duyurmak olarak özetlenebilir.

ISO 26000 , faaliyet alanı, büyüklüğü ve konumuna bakılmaksızın her tip organizasyonda var olmak üzere yapılandırılmıştır. Dünya çapındaki pek çok devlet yetkilileri, özel sektör temsilcileri, üretici ve tüketici grupları, işçi örgütleri gibi her alandan paydaşlarla beş yıl süren müzakereler sonucunda ISO 26000 geliştirilmiştir. Bu anlamda uluslararası konsensüs (görüş birliği) sağlandığı söylenebilir (ISO 26000,2010). Ancak uzun süren bu çalışmanın sonunda uzmanlardan oluşan 500 kişilik grup , grup lideri dışında dağılmıştır. Grup lideri ile birlikte projeye destek ve kullanıcılara uzmanlık vermek üzere, Post Publication Organization (PPO, for ISO 26000) kurulmuştur. ISO 26000 PPO, uygulayıcılara yardımcı olmak üzere, açıklamaları ile birlikte aşağıdaki evrakı hazırlamıştır (ISO 26000,2010) :

- İletişim Protokolü – Organizasyonların ISO 26000 kullanımlarıyla ilgili iletişimlerinde kullanacakları uygun ifade biçimi/terminolojiyi tanımlar,
- Power Point ve Eğitim Protokolü Yönetmeliği – ISO 26000’in temel eğitim materyallerini içerir,
- Çok uluslu girişimler için OECD Yönetmeliği ve Birleşmiş Milletler Takvimi 2030(Sürdürülebilir Gelişme Hedefleri) ile ISO 26000’in bağlantısını gösterir,
- 15 Haziran 2017’de başlayan ISO 26000 Systematic Review (Her ISO standardı üç yılda bir güncellenir ve yenilenir. Son “review” 15.6 -5-7.2017 de gerçekleşmiştir.

ISO 26000 PPO’nun hazırladığı power pointteki notunda, “ISO 26000, Sosyal Sorumluluklarını geliştirmek isteyen ve böylelikle sürdürülebilir bir çevre, sosyal ve ekonomik gelişmeye katkı sağlayan organizasyonlara nasıl hareket edecekleri konusunda rehberlik eder ve önerilerde bulunur” ifadesiyle tanımlanmıştır (2010).

Gönüllülük esasına göre uygulanan bu standart, kuralları-gereklilikleri zorunlu kılmadığından üçüncü şahıslar tarafından sertifikalandırılmaz (ISO 26000 PPO, 2010).

ISO 26000 standardının kapsamı yedi bölümden oluşmaktadır. Standartın yönetmeliğinde her yönü ile detaylandırılarak açıklanan etik ilkeler ve

uygulamaların kapsamı içindeki temaların kısaca aktarılması, standardın amacı ve işleyişi hakkında daha iyi fikir verecektir :

- Organizasyonel yönetim : Kurumun hedefleri doğrultusunda kararlar aldığı ve uygulamalar yaptığı sistemdir. Organizasyonel yönetimde, kurum resmi yönetim

mekanizmalarını kullandığı gibi, çoğunlukla yöneticilerin yönelimindeki kurum kültürü ve değerlerinden oluşan enformel mekanizmaları da kullanır. Bu yönetim, her türlü kurumda kurumla ilgili kararların alınması için gerekli çerçeveyi oluşturan çekirdek bir yönetimdir ve sosyal sorumlulukla ilgili kararlar da bu çerçevede alınmaktadır.

- İnsan hakları : Standartta, insan hakları tanımı, ilkeleri, devletin ve kurumların nasıl saygı göstermesi gerektiği detaylı biçimde aktarılmaktadır. Saygı göstermenin ilk kuralının, başkalarının haklarının ihlal edilmemesi olduğu vurgulanmaktadır. İki tip önemli insan haklarından söz edilmekte (yurttaşlık hakları ve sşyasi haklar ile ekonomik, sosyal ve kültürel haklar) ve kurumların üç şekilde insan hakları ihlali yapabileceğini belirtmektedir :1) Kurumun doğrudan kendisinin yaptığı ihlaller ki bunları bilerek yapmaktadır, 2) Bir başkası üzerinden yarar sağlayarak suç ortaklığı yapmak (örneğin, kurum aleyhine gösteri yapanlara güvenlik güçlerinin zor kullanarak müdahale etmesi), 3) Sessiz kalarak suç ortaklığı yapmak (iş kanunlarında sürekli olarak belirli gruplara ayrımcılık yapılması ve insan hakları ihlallerine karşı susmak).

- Çalışanlar hakkındaki uygulamalar : Kurum için çalışanlar, kendi personeli ve müşteri olarak iş ilişkisinde bulunduğu kurumlarda çalışanları kapsamaktadır. Çalışan uygulamaları, işe alım ve terfi, disiplinle ve anlaşmazlıkla ilgili prosedürler, çalışanların tayin ve yer değiştirmeleri, iş akdinin sonlandırılması, eğitim ve beceri geliştirme, sağlık ve endüstriyel hijyen, özellikle mesai saatleri ve ücretleme hakkındaki çalışma koşullarını etkileyebilecek herhangi bir politika veya uygulama konularını kapsar. Ayrıca, toplu pazarlıklarda işçi ve işveren birliklerinin katılımını tanıma ve devlet-işçi-işverenden oluşan üç taraflı

çalışma da bu uygulamalar içine girmektedir. ISO 26000, Birleşmiş Milletlerin bir örgütü olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın, kadın, çocuk, ayrımcılık ilkelerini titizlikle barındırırken, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru hakkındaki temel görüşlerine de her durumda özen göstermektedir.

- Çevre : Kurumlar aldıkları kararlar ya da faaliyetleri nedeniyle, nerede kurulmuş olurlarsa olsunlar çevreyi etkilemektedirler. Bu etkileme kaynakların kullanımı ile ilgili olabileceği gibi, kurumun faaliyetlerinin gerçekleştiği yer, kirlilik ve atıklara neden olma ve kurum faaliyetlerinin doğal yaşam alanlarını bozması ile olabilir. Doğal dengeye zarar veren bu etkileri azaltmak için kurumların karar ve faaliyetlerinde, ekonomik, toplumsal, sağlıkla ilgili ve çevresel işaretilerin entegre olduğu bir yaklaşımı uygulamaları gereklidir. Kurumlar esas itibariyle, enerji kullanımı, su ve diğer kaynakların kullanımını azaltmak için yeterli miktarları saptamalı, ölçüm ve raporlama yapmalıdır. Böylece doğanın ve kaynakların korunması, kirliliğin ve atıkların azalması sağlanabilecektir.
- Dürüst faaliyet uygulamaları : Bu tanım, kurumun diğer kurumlarla etik ilişkiler içinde olmasını ifade etmektedir. Bu ilişkiler, devlet birimleri ile olan ilişkiler olduğu gibi, kurumların birbirleriyle, tedarikçileri, bayileri, müşterileri, rakipleri, ortakları, müteahhitleri ve üye oldukları birlikleri ile olan ilişkileridir. Dürüst faaliyetler, bozulma/dejenerasyonun olmadığı, halkın sorumluluk içinde davrandığı, dürüst rekabetin bulunduğu, sosyal sorumlu davranışın hakim olduğu, diğer kurumlarla ilişkilerde ve mülkiyet haklarında saygının bulunduğu ortamlarda yeşermektedir.
- Tüketici konuları : Kurumlar tüketicileri ve müşterilerinin tüketicileri için mal ve hizmet üretmektedirler. Burada söz edilen nihai malı tüketen tüketicilerdir. Ticari amaçla ara malın üretimi ve ticari kurumlara satışı kastedilmemiştir. Yine de bu hükümler, her iki tüketiciyi (nihai ve ara) kapsar niteliktedir. Üreticinin sorumluluğu, tüketiciyi doğru bilgi ile eğitmek, dürüst, şeffaf ve yardımcı olan bir pazarlama bilgisi ve sözleşme

yapmak, sürdürülebilir tüketimi teşvik etmek ve engelliler için mal ve hizmet üretimi tasarlamaktır. Tüketici, ürün ve hizmetler için para ödeyen kişi değil, kurumların karar ve faaliyetleri sonucundaki çıktıları kullanan kişi ve gruplardır. Üretici kurumların diğer sorumlulukları, mal ve hizmetlerin tasarımından, üretiminden, dağıtımından, bilgi ediniminden, destek hizmetlerinden ve geri verme ile iptal etme prosedürlerinden doğacak riskleri minimize etmektir.

- Toplum katılımı ve gelişme : Kurumların faaliyet gösterdikleri yerlerdeki topluluklarla ilişkiler kurmaları geniş bir kabul görmektedir. Bu ilişki, topluluk katılımı ve daha sonra topluluk gelişimi olarak adlandırılmaktadır. Bu katılım bireysel ya da sivil toplumu güçlendiren birlikler vasıtasıyla olabilmektedir. Kurumların topluluklarla saygı çerçevesindeki bu beraberlikleri, demokrasi ve yurttaşlık değerlerini pekiştirmektedir. Topluluk katılımı ve topluluk gelişmesi, her ikisi de sürdürülebilir gelişmenin ayrılmaz iki parçasıdır. Kurumun topluluklarla bu ilişkisi, toplulukların değerinin farkına varmasını ve kendisinin de ortak ilgileri paylaşan bir paydaş olarak toplumda yer aldığının farkına varmasını sağlamaktadır (ISO 26000, 2010).

ISO 26000 hükümleri, bu standartları dikkate alan bir kurumun yapması gerekenleri aşağıdaki gibi özetlemektedir (2010):

- Kurum kendi etkileşenlerini/paydaşlarını tespit etmelidir.
- Paydaşlarının etki alanlarını ve yasal haklarını bilmeli ve talepleri ile şikayetlerine cevap vermelidir.
- Bazı paydaşlarının, kurumun faaliyetlerini belirgin biçimde etkilediğinin farkında olmalıdır.
- Paydaşlarının kurum ile iletişim ve kurumu etkileme hakkındaki göreceli güçlerini bilmelidir.
- Paydaşların çıkarları ile toplumun beklentileri ve sürdürülebilir gelişme arasındaki ilgiyi dikkate almalıdır.
- Paydaşların etkileneceği kurum kararlarına dikkat etmelidir.

ISO 26000'in hazırlanma nedeninin etik/kurumsal sosyal sorumluluk standartlarının uygulanmalarına rehberlik etmek olduğu, amacında belirtilmektedir. Aynı zamanda işletmelerin kendi uygulamalarında ve denetim uzmanlarının kontrollerinde tereddüte düştükleri belirsizliklerin giderilmesi diğer önemli sebep olmaktadır. Araştırmacı Dahlsrud, standartlara ilgi büyürken, yaklaşımların çok farklı olabildiğini ve hala bu standartların neyi kapsadığının kesin olarak anlaşılamadığını belirtmiştir (2008). Bu durum ise pek çok işletmenin, kurumsal sosyal sorumluluk hakkında bir strateji oluşturamamasına neden olmuştur (Galbreath, 2009). 21.yüzyılın başında, şirketler, bu bulanıklık ve dağınıklık karşısında bir taraftan odak noktasını kaybetmeden, bir taraftan da asıl unsurları gözden kaçırmadan, istikrarlı ve stratejik bir yönetim sürdürmede zorluklar yaşamışlardır (Hahn, 2013). Diğer taraftan, ISO 9000 çerçevesindeki toplam kalite yönetimi ve akademisyenler ile uygulamacı işletmelerin kalite söyleminde, yeni milenyumda yeni düzenlemelere ihtiyaç olduğu duyulmaya başlamıştır. Gelişen söylemlerde, artık erdemlilik de KSS ve kurumsal yönetim ile birlikte anılmaya başlamıştır (Ahmed ve Machold, 2004). Kurumsal sosyal sorumluluğun artık kurumların asli faaliyetlerinden olduğu (Waddock ve Bodwell, 2004), kurumsal yönetimin standartların içeriğinde bulunması gerektiği (Liebesman, 2005) ifade edilmiştir. Bu söylem, gerçekte uluslararası standardizasyon çalışmalarında kendini hissettirmiş, ISO uygulamaları ile önemli bir etki bırakmıştır.

Değişen dünyanın değişen koşullarında yayılan "toplam kalite yönetimi" ile "kurumsal sosyal sorumluluk" uygulamaları daha kapsamlı standartlara gerek duyulmasına yol açmıştır. Örneğin, etkili risk yönetimi ve iç kontrol konularında yeterli düzenlemelerin bulunmadığı tesbit edilmiştir (ICAEW,1999). Bu durum, pek çok rapor üretimini tetiklemiş ve 2003 yılında Higgs Raporu, aynı yıl Smith Raporu ve Tumbull Raporu kullanılmaya başlamış, yasal düzenleme, Sarbanes-Oxley Act ile değişikliğe uğramıştır (SOX, 2002). Bu dalgalanmalar ve yol arayışlar sonucunda, etik standartlar, sürdürülebilirlik çalışmaları ve kalite yönetimi uygulamaları, yazılı olan ile uygulama arasındaki açıklığı görmüşlerdir. Bu açıklığı gidermek üzere, GRI , UN Global Compact ve SA 8000 hazırlanmış ve kullanımı hızla yayılmıştır.

Dünyada büyük yatırımcılar, büyük organizasyonların yöneticileri ve hatta paydaşların önemli bir kısmı, artık kurumsal sosyal sorumluluk /etik standartları, faaliyetlerinde düstur edinmişlerdir (Peddle ve Rosam, 2004). Bu arada, dünyayı etkisine alan bu yeni oluşum akademisyenlerin de çok sayıda incelemelerine konu olmuş ve bazı akademisyenler ve standartları uygulayan işletmeler, kalite yönetimi ile etik standartlar arasındaki bağlantıyı fark etmişlerdir : Organizasyonların niteliklerini arttırmaya yönelik bu iki uygulama arasında bir *sinerji* olduğu ve *iki sistemin entegre edilmesinin* amaca katkı yapacağı ileri sürülmüştür (Ledgard ve Taylor, 2002). İşte, bu gelişmeler doğrultusunda 2004 yılında Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO), 2008’de uygulamaya koymayı planladığı ISO 26000 adındaki yeni standardın bilgisini vermiştir (Castka ve Balzarova, 2007; alıntı ISO/TMB, 2004). Bu yeni standard, diğer uygulamaları konsolide etmeyi ve tüm eksikleri/boşlukları gidermeyi amaçladığından uzun çalışmalar sonucunda ancak 2010 yılında uygulamaya girebilmiştir.

Yukarıda amacı ve kapsamı hakkında bilgi vermeye çalıştığımız ISO 26000 için araştırmacılar Castka ve Balzarova, bu düzenlemenin diğer standart belgelerinin dilinden farklı bir dili olduğunu ve daha yakın bir *arkadaş dilini* kullandığını belirtmektedirler. İçerik maddeleri ile ilgili hükümler, “yapılacak” ifadesi yerine, “yapılması iyi olur/önerilir” ifadesini taşımaktadır (Castka ve diğ., 2007).

ISO 26000 geniş içeriği ve konsolide yapısı ile geniş bir rehber sayılmakla beraber, firmaların etik uygulamalar için bazı temel soruları hala mevcudiyetini korumaktadır. Örneğin, firma hangi koşullarda hangi standardı uygulayacağına nasıl karar verecektir? Bu konuda araştırma yapan Mc Williams ve diğ. Firmaların tercihlerinde etkili olan üç unsur tesbit etmişlerdir : 1) Stratejik yönelim, 2) Özgecil Yönelim, 3) Zorlanmış yönelim (2006). Stratejik tercihlerin, örneğin pazara girme aşamasında , piyasaya iyi /etik işaretleme verme amacıyla yapıldığını belirten McWilliams ve diğ., özgecil tercihlerde, işletme yöneticisinin gerçekten *inandığını* ve bu nedenle örneğin çevre etiğini içeren ISO 14000’i uygulamasına aldığını söylemektedirler. İşletmenin zorlanarak standart kullandığı durumlarda ise, tedarikçi-müşteri zincirinin gereği ya da yapılacak bir sözleşmenin şart koşması, bu yönelimde rol oynamış olabilmektedir. Her ne

sebeple yönelmiş olursa olsun, işletmelerin etik ilkeler doğrultusunda tatbik ettikleri kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını, firma karlılığı ile dengelemek ihtiyacı olduğunu söyleyen bazı araştırmacılar, bu ihtiyacın firmanın sürdürülebilirliği için gerekli olduğunu ileri sürmektedirler (Rosam ve Peddle, 2004). Kalite standartları mı etik standartlara, yoksa etik standartlar mı kalite standartlarına katkı veriyor sorusunun cevabını araştıran akademisyenler, koşullara göre her ikisinin de mümkün olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Porter ve Kramer ise yaptıkları incelemeler sonucunda işletmelerin özellikle hayır işleri vasıtasıyla kurumlarına rekabetçi bir avantaj sağlayabileceklerini ifade etmişlerdir (2002). Ticari işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için en önemli hedefin kar elde etmek olduğu şüphe götürmez bir gerçek olsa da, felsefesi ve amacı itibarıyla sosyal sorumluluktan ayrılan hayır işlerinin, ticari faaliyetler gibi algılanarak *kar vasıtası olarak kullanılması* düşüncesi ilgi çekicidir. Sinerji konusunda çalışmalar yapan Castka ve Balzarova, bir bütün olarak işletmenin stratejisinin, kalite uygulamalarının, faaliyetlerinin, teknolojik seviyesinin ve sosyal sorumluluk uygulamalarının entegre edildiğinde başarıyı getireceğini ve şirketlerin bu gerçeği gördüklerinde kalite standartları ile etik standartların sinerji yaratabileceğini belirtmektedirler (2007).

Kalite ya da etik standartların hazırlanmasında ISO 26000 önemli bir kilometre taşı olarak da kayıtlarda yer almaktadır. Standardın önemli bir özelliği, geliştirilmesinin çok-paydaşlı olarak gerçekleşmesidir. ISO 26000'den önce hazırlanan pek çok sosyal ve çevresel standart (FSC-orman ürünlerini koruma ve gözetim , MSC- deniz ve balıkçılığın korunması ve gözetilmesi gibi), belgenin uygulanması anlaşmalarında çok-paydaşlı toplantılar yaptıysa da, bu standartların hazırlanması çok dar kapsamlı paydaş katılımı ile gerçekleşmiştir. Ayrıca, bu standartların her biri, bir tek amaca yönelik olarak görev üstlenmiş yeni kuruluşlar tarafından hazırlanmıştır (Tamm Halström ve Boström, 2010). ISO 26000 'in hazırlanması ise, geniş bir coğrafyadan hem çok çeşitli paydaş gruplarını içermiş, hem de halihazırda kurulu ve deneyimli bir organizasyon olan Uluslararası Standardizasyon Örgütü –ISO tarafından gerçekleşmiştir. ISO 26000'in diğer standartlarla teknik-yapısal ilişkisi ise, kendisinin sertifikalandırılmayışı ama diğer sertifikalarla organik bir bağının olmasıdır. Bu konuda araştırmacı Conroy, ISO 26000 uygulaması çerçevesindeki

ihtiyaçlarının diğ er belge gerekleri ile birleştirildiğini ama diğ er standartlardaki gereklerin ISO 26000’de mevcut olmadığını belirtmektedir (2007). Etik standartların işletmelerce nasıl uygulandığı ve performanslarını ne şekilde etkilediği ayrı incelemeler olmaya devam ederken, standartları hazırlayan kurumların yapılarının ve performanslarının sorgulanması da s urmektedir. ISO 26000’in hazırlanması ve geliştirilmesi aşamasındaki çok paydaşlı katılım, daha önce çalışmalarında muhafazakar kurum olarak nitelenen ISO’nun da liberal tutum gösterdiği şeklinde değerlendirilmiştir. Bu durum, araştırmacı Yin’in uluslararası arenada teori ve bilginin buluşması nitelemesine benzetilmektedir (Balzarova ve Castka, 2012; alıntı Yin, 1994).

ISO 26000’in meşruiyetini araştıran Hahn ve Weidtmann, *girdi meşruiyeti* açısından, standardın oluşturulması sırasında çok paydaşlı katılımı uzun süren çalışmalarda, altı ana gruptaki (devlet, özel sektör, tüketicisi , çalışan, sanayi, hizmet) konularında uzman katılımcıların sadece düşüncelerini değil, bu alanlardan gelen görüşleri de aktardıklarını belirtmektedirler (2016). *Demokratik meşruiyetin (democratic legitimacy), katılımcı demokraside (deliberative democracy)* mümkün olabileceği düşüncesinden hareketle bu aşamada ISO 26000’in girdi meşruiyetinden söz edilebilmektedir. Habermas’ın işaret ettiği gibi, “tam temsiliyet”in gerçekleşemeyeceği bu gibi durumlarda, temsilciler vasıtasıyla katılım gerçekleşmektedir (1994).

Bölgesel katılım hakkındaki kritiklere bakıldığında, gelişmekte olan ülkelerden çalışma grubuna (Working Group-WG) katılım oranı, 2005 yılında %47 iken, 2010 yılına gelindiğinde %70’e yükselmiştir (ISO,2010). Schmiedeknecht’in çalışmalar sürerken 2008 yılında gerçekleştirdiği araştırma, katılımcıların %78’inin, çalışma grubundaki bazı grupların diğ erleri üzerinde baskın rol oynadığı algısına sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu ve buna benzer itirazlara rağmen, daha sonra yapılan ölçümlerde katılımcıların %86’sı standardın geniş bir kapsayıcılığı olduğunu, %83’  dürüst olduğunu ve %81’i de demokratik olduğunu ifade etmişlerdir(Hahn ve diğ.,2016). Standardın hazırlanma sürecinde resmi dilin İngilizce olması, sekiz tane yüzyüze toplantı yapılması ve bu toplantılarda anında tercüme yapılmaması nedeniyle, bütün katılımcıların aynı derecede ifade ve kavrama imkanı bulunmadığını da eklemek gerekir. ISO 26000’in son halinin oylanması sırasında ise, 11 üyenin (biri

Almanya) çekimser oy kullandığı, çalışma gruplarından devlet, hizmetler, özel sektör ve tüketici gruplarının lehte oy kullandığı, işçi birliklerinin ise red oyu verdiği bilinmektedir (Hahn ve diğ. 2016; alıntı Schoenheit, 2010). Dolayısıyla standardın nihai halinde tam bir konsensüs sağlanamamıştır ve çıktı meşruiyeti sorgulanmaktadır. Akademisyenler bu incelemeleri yapmakla birlikte, ileri araştırma ve sorgulamaların daha gelişmiş ve ihtiyaca cevap veren bir uygulamaya hizmet ettiğini belirtmektedirler.

Kurumsal sosyal sorumluluğun literatüre kattığı terimlerden sürdürülebilirlik, ticaret, sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerin varlığını sürdürme ifadelerinden daha geniş anlamları içermektedir. Sadece ticari alanlarda gözetilen, üretim kapasitesi, teknoloji, ürün yenileme, satış stratejileri ve karlılıktan ibaret olmayıp, çalışanların ve çevrenin gözetilmesi, toplumun her kesimine fayda yaratan ve sağlıklı ortamın korunup devamını sağlayan bir sistemden söz edilmektedir. İstatistiksel Kontrol alanında yazdığı kitaplarla toplam kalite yönetimine önemli katkı yapan ABD'li Walter Shewhart'ın geliştirdiği dört aşamalı model, sürdürülebilirliğin de dayandığı bir eylem modeli olmuştur. Shewhart, süreç kontrolleri için geliştirdiği teknikte, prosese ne zaman ve nasıl müdahale edilmesi ya da edilmemesi gereğinin belirlenmesini ve bunun tanımlanması metodunu tesbit etmiştir. Buna göre, görevlerin yerine getirilmesi esnasında fiili limitleri tanımlayabilmeyi başaran Shewhart, sisteme müdahalenin ancak bu limitlerin aşılması durumunda yapılmasının doğru olduğunu ileri sürmüştür. “Planla-değerlendir-kontrol et-eyleme geç” olarak türkçeleştirebileceğimiz “plan-do-check-act” çember modelinde her işletmenin benimsemesi gereken sürdürülebilirlik anlayışı aşamaları aşağıdaki genel tarifleriyle özetlenebilir:

- Planla : Üretimle ilgili bir fırsatın farkına var ve değişimi planla,
- Değerlendir : Değişimi değerlendir, küçük bir örnek çalışma yap,
- Kontrol et : Çalışmayı gözden geçir, sonuçları analiz et ve ne öğrendiğini tanımla,
- Eyleme geç : Ne öğrendiğin üzerinden eyleme geç. Eğer başarı görmüyorsan çemberin başına dön. Başarı görüyorsan, gördüğünü geniş kapsamlı değişimlerle birleştir ve uygula. Sonra, bu değişimler ışığında yine çemberin başına geç (Tagues,N.R.,2004)

Uluslararası Sürdürülebilir Gelişme Enstitüsü (IISD- International Institute of Sustainable Development), bu konuya katkı yapmak üzere, uluslararası ticaret ve yatırım, ekonomi politikaları, iklim değişimleri, ölçme ve değerlendirme ile doğal kaynakların yönetimi hakkında girişimlerde bulunmaktadır. Internet aracılığı ile, uluslararası müzakereleri raporlamakta, küresel ortakların gerçekleşen projelerinden edinilen bilgileri paylaşmakta, geliştirmekte olan ülkelerde kapasite oluşturma hakkında daha titiz araştırmalar ve kuzey ile güney yarım küreler arasında daha olumlu diyalogları iletmektedir (Perera,2008).

ISO 26000 standardının oluşturulması sürecinde, çalışma grupları bir taraftan bilgi toplayıp içeriği tamamlamaya çalışmışlar bir taraftan da geri bildirimleri değerlendirmişlerdir. Bu arada, dünyanın gözü bu çalışmanın üzerinde olmuş ve her kesimden kişi ve kurum katkı vermeye çalışmıştır. Bütün bölgeler, her seviyede ekonomiler ve bütün sektörler ile iş dünyasının paydaşları, dünyayı bir ağ gibi örten kurumsal sosyal ya da etik sorumlulukları belirten uygulamaların tek seferde, aynı söylemle toplandığı bu oluşumu yakından takip etmişlerdir. Akademisyenlerin daha iyiye ulaşma, bilinmeyeni keşfetme ve araştırma erekları çerçevesinde yaptıkları incelemelerin bir kısmı, öncelikle bu standartların ve ISO 26000'in geliştirmekte olan ülkelerdeki kurumlara hitap edip etmediğı, bu organizasyonlara uygulanma uygunluklarının olup olmadığını araştırmıştır. Her ne kadar küreselleşme ile hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanıyorsa da, var olan ve yaşayan kültürü tamamen yok saymak doğru bir varsayım olmamaktadır. Ülkelerin yönetimleri, demokrasiye bakışları, hayatı yaşama ve yönlendirme güduları, alışkanlıkları, iş dünyasının gelenekleri birbirinden farklıdır. Bu gerçek sonucunda, evrensel geçerlilik kurallarıyla oluşturulan pek çok standardın farklı farklı uygulamaları ve dejenerasyonu karşılaşılmıştır. Küreselleşmenin birbirine en çok benzettiğı işletmeler, çok uluslu büyük işletmeler ve büyük iştirakleridir. Ancak her ülkede, nüfusun önemli bir kısmının geçim kaynağı olan ve ekonomik olarak yaygın faaliyeti bulunan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin hem yönetim anlayışları farklı hem de ekonomik olanakları sınırlıdır. ISO 26000'in küçük-orta boy girişimlerdeki olası etkisi konusunda araştırma yapan Osham Perera, bu işletmelerin hisse sahibi patronlarının-yöneticilerinin değer yargılarının, sosyal sorumluluk

uygulamalarını belirlediğini ifade etmektedir. Her ne kadar çalışanların görüşleri günden güne etkisini gösterse de esas karar ve yön, tek başına patron-yöneticiye ait olmaktadır. Bu küçük-orta boy girişimlerdeki lider algısı ise kutsal bir değer atfetme ve öğrenilmiş yorumlar çerçevesinde gerçekleşmektedir. Bu kişiler, sosyal sorumluluğa uygunluk sağlanıp sağlanmadığından çok, bu kalıp yargılar ile sürdürülebilir girişimden söz etmektedirler. Küçük işletmelerin mensuplarının interneti yakından izlemeleri nedeniyle, sosyal sermayenin anlamını bilmeleri beklenir, ancak Perera'nın araştırması tersini göstermektedir : Görüşme yapılan hiçbir küçük-orta boy işletmede, eğitimin sürdürülmesi için bir fırsat aranması söz konusu değildir ve becerilerin artırılması için bir plan bulunmamaktadır. Bunun yerine ikramiye, ödül, barınma-yemek-çocuk yardımları, çalışanların en fazla ilgilerini çeken konulardır. Kamboçya'da bu işletmelerle görüşme yapan danışma şirketi yetkilisi, patronun sosyal sorumluluk düşüncesini üst yöneticisi ile bile paylaşmadığını ve kendisine sakladığını söylemektedir(Perera, 2008; alıntı NCPC, Cambodia).

Uluslararası Sürdürülebilir Gelişme Enstitüsü yaptığı araştırmada, küçük-orta boy girişimlerin çoğunlukla sosyal aktivitelere kaynak ayırmak istemedikleri/ayıramadıklarını tesbit etmiştir. Bununla birlikte bu işletmelerin %10'unun sağlık ve güvenlik alanında, %12'sinin enerji tasarrufu konusunda, %25'inin çalışma saatleri ve fazla mesai , %30'unun toplumsal katılım ve %23'ünün sosyal fayda sağlama konularında ilgili oldukları ancak düzenli ve ciddi bir uygulamanın sürekli olmadığı da ifade edilmektedir (2008). Diğer taraftan küçük-orta boy işletme tanımının, sadece girişimcinin olduğu bir kişilik şahıs firmalarından, 250 kişinin çalıştığı şirketlere kadar geniş bir kapsama alanı bulunmaktadır. Söz konusu araştırma, firma ölçeği büyüdükçe, duyarlılıklar ve paydaş etkisi ile sosyal ve etik uygulamaların da arttığını belirtmektedir.

Bu gün gelinen noktada ISO 26000 karbon emisimi, sağlık ve güvenlik, nanoteknoloji, bioenerji gibi geniş uygulama içeriği ve alanı ile, kamu politikalarında yer almaktadır. Ayrıca, etkililik bakımından ISO markasının sosyal sorumluluktaki olumlu etkisinin yerleşmiş olduğu söylenmektedir ancak daha önce sözü edilen ülkeler arasındaki demokrasi ve yönetim farklılıkları, diğer taraftan standardın batı normlarına göre hazırlanması kritikleri nedeniyle,

ISO 26000'in uygulanması hakkında eleştiriler süregelmektedir (Ward, 2011). Her ne kadar geniş kapsamlı böyle bir standardın, her bir üniteye tam uyması mümkün olamasa da, içerik konularının hepsinin üzerinde yer alan, kendi yaklaşımında demokrasinin korunmasına öncelikli önem verilmesi, uygulamanın meşruiyeti açısından önemli görünmektedir.

2.4) UN GLOBAL COMPACT - BM KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2000 yılında resmi bir nitelik kazanmış olup kendisini tanımlayan ifadesinde, “sürekli rekabet içindeki iş dünyasında ortak bir kalkınma kültürü oluşturmak üzere evrensel ilkeler öneren yenilikçi bir kurumsal sorumluluk yaklaşımı” olduğunu söylemektedir. Vizyonu “sürdürülebilir ve kapsamlı küresel ekonomi” olan bu Sözleşme'ye dahil olabilmenin koşulu *istekli* olmaktır. UNGC da pek çok etik standart gibi gönüllülük esasına dayanmaktadır (UN Global Compact).

Bu girişimin ortaya çıkması, 1999 yılı Ocak ayında Davos'ta düzenlenen Dünya Ekonomik Forumu sırasında, o dönemde görev yapan Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan'ın konuşmasında, iş insanlarına “Binyıl Kalkınma Hedefleri” paralelinde yeni bir yönelim başlatma ve böylelikle dünyadaki pek çok doğal uyarıların da ikaz ettiği üzere sürdürülebilirliğin esas alındığı yeni çevresel ve sosyal ilişkilerin başlatılmasına çağrı yapmasıyla, ülkeleri bu çağrıya destek vermeye ve tüm dünya halkları için küresel yatırımlar yapmaya davet etmesiyle başlamıştır. Bu çağrı “Küresel İlkeler Sözleşmesi” olarak adlandırılmış ve 26 Temmuz 2000 tarihinde Birleşmiş Milletler merkezinde bir toplantı yapılarak resmîyet kazanmıştır.

On temel evrensel ilkenin etrafında oluşturulan eylem planı, özel sektör kuruluşlarını hedef almaktadır. Dünyanın her yerindeki özel sektör işletmeleri için , yeni iş planlamaları, yeni stratejiler ve yeni operasyonlar gerçekleşecek ve bu on ilke böylelikle iş dünyası kültürünün önemli bir unsuru olacaktır.

UNGC Sözleşmesine dahil olmak isteyen işletmeler, zaman içinde söz konusu on temel ilkeyi yerleştireceklerdir. Bu standart firmalara zaman açısından zorlama getirmemekte ve başlangıçta, firmaların ilkeler doğrultusunda yerine getirecekleri asgari girişimleri yeterli bulacaktır. Ancak, Küresel İlkeler

Sözleşmesi'nin çağrısı, bu girişimlerin firmaların ilişkide olduğu diğer işletmelere de benimsetilmesi ve zincir etkisinin oluşturulmasıdır. Başka bir ifadeyle, UNGC, sözleşmeyi imzalayan kuruluşların , bu ilkelere öncelikle kendilerinin uymasını ve zaman içinde iş ilişkisi içinde bulunduğu diğer işletmelerden de bu ilkelere uymalarını beklemelerini istemektedir. Amaç ise başta söylendiği gibi ortak bir kalkınma kültürünü yaymaktır (UN Global Compact).

UN Global Compact, strateji ve faaliyetlerini insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki on evrensel ilke ile uyumlu hale getirmek ve toplumsal hedefler doğrultusunda harekete geçmeleri için şirketlere çağrıda bulunduğunu belirtmektedir. Halen 70'ten fazla yerel ağ ile, 160'tan fazla ülkede kurulu 9500'ün üzerinde şirket ve 3000 kuruluş ile birlikte "her yerden, her büyüklükten ve her sektörden şirketin dünyamızı iyileştirmek için önemli bir rol oynayabileceği mesajını dünyanın dört bir yanına yayıyoruz" bilgisini veren UNGC, misyonunun küresel olduğunu, ve bu misyonun "yaşamak istediğimiz dünyayı yaratmak için sürdürülebilir şirketler ve diğer sosyal paydaşlarla bir küresel hareket oluşturmak" şeklinde ifade etmektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın sadece bir ahlaki zorunluluk değil, işi sürdürmenin ve inovasyon yapmanın ön koşulu olduğunu ileri süren tanıtım bildirisinde, Birleşmiş Milletler organı olmaktan ötürü bütün paydaşlarla – hükümetler, sivil toplum örgütleri, çalışanlar, yatırımcılar, eğitimciler ile – bir araya gelme ve getirme konusunda da benzersiz bir konumda oldukları söylenmektedir. UNGC, sözleşmeyi imzalayan şirketleri, hedeflerinin gerçekleşmesi için,

- 1) Şirket programlarını, temel aldıkları on ilkenin insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele ile uyumlaştırmada,
- 2) BM'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri gibi geniş sosyal hedefler doğrultusunda yapılandıracağı işbirliklerine açık ve yenilikçi planlarını desteklediğini belirtmektedir.

UN Global Compact oluşumu esas itibariyle, şirketlerin sorumluluklarının sadece hisse sahiplerine karşı olmayıp, toplumu destekleme konusunda da olduğunu söylemektedir. Şirketlerin dünyanın her yerindeki insanlara, özellikle az gelişmiş toplumlara ve hatta gezegene katkı vermelerini teşvik ettiğini belirten UNGC'nin on ilkesi bu amaçla oluşturulmuştur. On ilke, dört konu (insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele) kapsamındadır :

İnsan Hakları

İlke 1 ve İlke 2 : İş dünyası, insan haklarına saygı duymalı ve ihlallerin suç ortağı olmamalıdır.

Çalışma Standartları

İlke 3: İş dünyası, işgörenlerin sendika ve toplu sözleşme özgürlüğünü tanımalı,

İlke 4: Zorunlu işçi çalıştırılmamalı,

İlke 5: Çocuk işçi çalıştırılmamalı,

İlke 6: Her türlü ayrımcılık terk edilmelidir.

Çevre

İlke 7: İş dünyası, çevreye karşı duyarlı yaklaşımları desteklemeli,

İlke 8: Çevreye karşı sorumlu faaliyetlere destek vermeli,

İlke 9: Çevreye yararlı teknolojilerin kullanılmasını desteklemelidir.

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10: İş dünyası yolsuzluğa karşı çıkmalıdır.

Bu on temel ilke çerçevesinde stratejisini belirleyen UNGC, bu dönemi “Yeni Bir Eylem ve Etki Çağı” olarak nitemektedir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) ve Paris İklim Anlaşması’nın barış ve refaha ulaşmak için dünyada bu güne kadar görülen en güçlü ortak gündemi oluşturduğunu ve bu gündemde iş dünyasına önemli bir rol düştüğünü beyan eden UNGC, hedeflerine varmada muhatap olarak iş adamlarını almaktadır. UNGC, söz konusu hedeflere varabilmek için, kendilerine düşen öncelikli sorumluluğun ise, “bu değişimin hızlandırıcısı olmak” olduğunu ifade etmektedir.

UNGC’in kuruluşunda düstur edindiği ve Küresel Kalkınma Hedeflerinden daha önce Birleşmiş Milletler’in 2000 yılındaki toplantısında deklare edilerek yapılandırılan “Millennium Development Goals” sekiz ana ilke etrafında yapılandırılmış ve 15 yıllık bir eylem sürecini hedeflemiştir. Süre sonunda hedeflere ne kadar varılabildiği konusunda tartışmalar sürerken, bu kez Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH), Birleşmiş Milletler’in 2015 yılı Eylül

ayındaki toplantısında 193 üye devlet tarafından kabul edilen plan çerçevesinde oluşturulmuştur. Gelecek onbeş yılda aşırı yoksulluğu bitirmek, eşitsizlik ve adaletsizlikle mücadele etmek ve gezegenimizi korumayı amaçlayan bu planın, hiçbir milleti geride bırakmayacak şekilde düzenlendiği ifade olunmakta ve BM'in "2030 Gündemi"nin temelinde, herkes tarafından arzulanan dünyayı açık bir şekilde tanımlayan 17 sürdürülebilir kalkınma hedefi bulunmaktadır. Bu hedeflerin saptanması çalışmalarına, hükümetler, iş dünyası, sivil toplum örgütleri ve vatandaşların dahil olduğu ve bu açıdan geniş bir kapsayıcılığı bulunduğu belirtilmektedir. Hedeflerin oluşturulma amacı ve sürecini anlatan rapor, tüm katılımcıların, dünyanın hangi yöne doğru gitmesi konusunda fikir birliği ettiğini ifade etmektedir (UNGC,SKH). Rapor, bu amaçlara ulaşmak için toplumun tüm kesimleri tarafından büyük çaba gerektiğini ve iş dünyasına önemli roller düştüğünü belirtmektedir.

UNGC'nin on temel ilkesini kapsayan 17 sürdürülebilir kalkınma hedefinin kapsamını öğrenmek, kurumun ayrıntılı hedeflerini tanımak, diğer taraftan geçen zaman içinde bu hedefleri UNGC'nin performansı ile karşılaştırmak bakımından yararlı olacaktır.

- 1) Yoksulluğun Bitirilmesi: Dünyanın her yerinde her türlü yoksulluğun sona erdirilmesi hedeflenmiştir. Buna göre, günde 1,25 dolardan az bir gelirle geçinmek zorunda kalan kitlenin aşırı yoksulluğunun 2030'a kadar ortadan kaldırılması; ulusal ölçülerle tesbit edilen her türlü yoksulluğun kadın-erkek-çocuk için 2030'a kadar yarı yarıya azaltılması; temel mal ve hizmetleri de içeren toplumsal koruma yapılarının hayata geçirilmesi; 2030'a kadar özellikle yoksul ve kırılgan insanların temel ekonomik kaynaklara (mikro finansman dahil), eğitime, teknolojiye erişiminin güvence altına alınması; aşırı yoksul ve kırılgan insanların dayanıklılık kazanmalarının sağlanması ve afetlere karşı kırılganlıklarının azaltılması hedeflenmektedir.
- 2) Açlığın Bitirilmesi : Tüm dünyada açlığın bitirilmesi ve güvenli beslenme; sürdürülebilir hayvancılık ve tarımın desteklenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede, 2030'a kadar çok yoksul ve çocuklar gibi kırılgan kitleye öncelik verilerek , sağlıklı, besleyici ve yeterli miktarda gıdaya ulaşımının sağlanması; 2030'a kadar yeteri gibi beslenemeyen kimsenin kalmaması

ve çocuk, genç kız, hamile-emziren kadınlar, yaşlıların beslenme sorunlarının ele alınması; tarımsal verimliliğin, kadınların, çobanların, balıkçıların ve çiftçi ailelerin kaynaklara, bilgiye, teknolojiye erişimleri için gelirlerinin artırılması; 2030'a kadar devamı olanaklı besin maddeleri üretiminin (iklim değişikliğine ve felaketlere uyum sağlamak üzere dayanıklı tarım politikasının hayata geçirilmesi) güvence altına alınması; 2020'ye kadar tohumlar-kültür bitkileri-çiftlik hayvanları gibi genetik kazanımlar ve bilginin paylaşımının sağlanması hedeflenmektedir.

3) Bütün İnsanların Sağlıklı Olması : Herkes için sağlıklı bir hayatın yerleştirilmesi her yaşta sağlıklı olmanın desteklenmesi amaçlanmaktadır. Buna göre, 2030 yılına kadar tüm dünyada anne ölümünün her 100.000 doğumda 70'in altına indirilmesi; yenidoğan ölümlerinin %1,2'ye, beş yaş altı çocuk ölümlerinin %2,5'a düşürülmesi; AIDS, tüberküloz, sıtma, tropikal bölgelerdeki hastalıkların ve salgınların sonlandırılması, hepatit ile su ile bulaşan hastalıklarla mücadele edilmesi; prematüre bebek ölümleri ile sebep olan hastalıkların önlenmesi ile oranların üçte bir azaltılması ve akıl-ruh sağlığının sağlanması; uyuşturucularla mücadele edilmesi ve madde ile alkol bağımlılığına engel olunması ve tedavide daha güçlü yöntemlerin uygulanması; trafik kazalarından kaynaklanan ölüm ve yaralanmaların yarı yarıya azaltılması; cinsel sağlık ve üreme sağlığı programlarına erişimin sağlanması; herkesin güvenli, etkili, kaliteli sağlık hizmetine erişiminin sağlanması; zararlı kimyasallardan kaynaklanan hastalık ve ölümlerin azaltılması hedeflenmektedir.

4) Herkes için İyi Eğitim : Herkesin eğitim hakkı olduğundan hareketle, tüm bireylere kaliteli eğitim verilmesinin sağlanması ve herkes için yaşam boyu öğrenimin desteklenmesi amacı çerçevesinde, 2030'a kadar kız-erkek bütün çocukların ücret ödemedi, adaletli ve kaliteli bir ilk ve orta öğretim görmelerinin sağlanması; bütün çocukların okul öncesi eğitime erişmelerinin sağlanması; kadın-erkek bütün insanların nitelikli meslek okullarına gidebilmesinin ve üniversite eğitimine erişimlerinin sağlanması; 2030'a kadar istihdam, insana uygun işlerde çalışma ve girişimcilik alanlarında çalışacak yetişkin ve gençlerin sayısının artırılması; toplumda

cinsiyet rollerinin bir tarafa zarar veren biçimde oluşmasının engellenmesi, bedensel ve zihinsel engelliler, yerel sakinler ve kırılgan grupların her düzeyde eşit eğitim olanaklarına kavuşmasının sağlanması; 2030'a kadar tüm gençlerin, yetişkinlerin okur yazar olmasının ve matematiksel beceriler kazanmasının sağlanması; barış ve şiddete başvurmama kültürünün geliştirilmesi hedeflenmektedir.

- 5) Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması : Toplumda kadınlara ve kız çocuklarına karşı bütün ayrımcı davranışların bitirilmesi; hala dünyanın pek çok bölgesinde gerçekleşen kadın ticareti ve her türlü aşağılayıcı şiddetin ortadan kaldırılması; çocuk evliliği ve kadınların sünnet edilmesi gibi bütün çağdışı ve zorlayıcı uygulamaların sonlandırılması; kadınların ücret almadan gerçekleştirdikleri bakım ve ev işleri için sosyal politikaların sağlanması ve ev içinde sorumluluk paylaşılması; kadınların ekonomik, siyasi ve sosyal hayata tam katılımlarının güvence altına alınması; uluslararası cinsel ve üreme konularındaki konferansların çıktılarına erişim imkanı tanınması hedeflenmektedir.
- 6) Tüm Dünya İnsanlarının Temiz Suya Erişimi : Buna göre, 2030'a kadar tüm dünya insanların temiz ve denetimli ulaşılabilir içme suyuna kavuşmasının sağlanması; herkesin hijyenik ve sağlıklı koşullara erişiminin sağlanması, insanların bulunduğu açık alanlarda tuvalet ihtiyacının giderilmesini önlemek; kirliliği azaltmak, atıkların ve çöplerin geliş güzel dökülmemesini sağlamak ve arıtılmamış su oranını yarıya indirmek; bütün sektörlerde su kullanım etkinliğinin artırılması; gerek görüldüğünde sınır ötesi bütünleşik su kaynakları yönetiminin uygulanması; 2020'ye kadar dağlık ve ormanlık alanları, nehirleri, gölleri ve diğer su havzalarının korunması ve tekrar eski haline getirilmesi hedeflenmektedir.
- 7) Enerji İmkanlarının Arttırılması: En fazla 2030 yılına kadar tüm insanların düşük fiyatlı, çağdaş sistemli enerjiye ulaşmasının sağlanması, bunun için yenilenebilir enerji payının artırılması ve enerji verimliliğinin artırılması hedeflenmiştir.
- 8) Herkes için İnsan Onuruna Yakışır İş : Devamı sağlanabilen, çeşitli alanlarda geniş kapsayıcılığı olan ekonomik büyüme için , iş gücünü

arzeden herkese cevap verebilen tam istihdamın sağlanması ve yapılan işlerin insan onurunu zedelemeyecek olmasının, ayrıca en yoksul ülkelerde yıllık yurt içi hasılda en az %7 oranında büyümenin sağlanması; yüksek katma değerli işlere yönelerek ekonomik verimlilikte artışın sağlanması; üretim faaliyetlerinin, insana yakışır istihdam yaratmanın, girişimciliğin teşvik edilmesi; 2020'ye kadar genç işsizliğinin azaltılması; çocuk işçi-çocuk asker-zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması; çalışanların haklarının korunması ve göçmen işçiler dahil güvencesiz çalışanlar için güvenli ortam oluşturulması; sürdürülebilir turizmin desteklenmesi; herkesin bankacılık, finansal hizmetler ve sigorta kurumlarına erişiminin desteklenmesi; küresel kaynak verimliliğinin devamlı artırılması ve gelişmiş ülkeler başı çekmek üzere, 10 yıllık çerçeve programına uygun olarak ekonomik büyümenin çevrenin bozulmasından ayrıştırılmasına özen gösterilmesi hedeflenmiştir.

- 9) Sanayi ve Sağlam Altyapının Desteklenmesi : Alt yapıların sağlam inşası, herkese ulaşması ve devamlılığı, sanayinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Buna göre, kaliteli, dayanıklı, güvenilir alt yapıların oluşturulması; gelişmekte olan ülkelerde küçük işletmelerin uygun koşullu finansal hizmetlere erişimlerinin sağlanması; gelişmekte olan ülkelerde yenilikçiliğin teşvik edilmesi ve bilisel araştırmanın artırılması; sanayinin istihdam ve yurt içi hasıladaki payının gelişmiş ülkelerde en az iki katına çıkarılması hedeflenmektedir.
- 10) Daha Eşitlikçi bir Dünya Hedefi : Dünya üzerindeki ülkeler arasında her bakımdan var olan büyük eşitsizlikleri azaltmak amacıyla, 2030'a kadar nüfusun tabandaki %40 içindeki kesiminin gelirinin ulusal ortalamadan daha fazla bir oranda artmasının sağlanması ve sürdürülmesi; cinsiyet, ırk, yaş, din, etnik köken gibi bir özelliğe bakılmaksızın herkesin ekonomik, sosyal ve siyasi olarak kapsanması ve güçlenmesi; ayrımcılık yapan kanunların, siyasetlerin ve uygulamaların kaldırılması; mali, ücret ve sosyal koruma politikalarının benimsenerek daha çok eşitliğin sağlanması; küresel finans piyasalarının düzenlenmesi ve denetimin geliştirilmesi; az gelişmiş ülkelerin global ekonomi ve finansman kurumlarındaki karar mekanizmalarında daha iyi temsiline sağlanması;

planlı ve iyi yönetilen göç politikaları ile düzenli, sistemli, güvenli ve sorumlu göçlerinin ve yer değiştirmelerinin kolaylaştırılması hedeflenmiştir.

- 11) Şehirlerin Herkes için Yaşanılır Hale Getirilmesi : İnsanların yoğun olarak yaşadıkları şehirlerin daha güvenli, dayanıklı ve sürdürülebilir olabilmesi için , 2030 yılına kadar tüm insanların ucuz fiyatlı, güvenle yaşanabilecek ve dayanıklı konutlara ve temel kent hizmetlerine erişiminin sağlanması, gecekondu mahallerinin düzenlenmesi; kırılgan durumda olan insanlar için yol ve toplu taşıma sistemlerinin uygun hale getirilmesi, ulaşımının sağlanması; katılımcı, entegre ve sürdürülebilir insan yaşamları için yerleşmenin planlanması; dünyanın kültürel ve doğal mirasının korunması; yoksulların ve kırılgan insanların korunması temel alınarak, afetler nedeniyle uğranılan zararların azaltılması ve zarar gören insan sayısının azaltılması; hava kalitesi ve yerel yönetimlerin atık yönetimi ile ilgili olarak kentlerin olumsuz çevre şartlarının azaltılması; özellikle kadın, çocuk, yaşlı ve engellilerin yeşil alanlara erişiminin güvence altına alınması hedeflenmektedir.
- 12) Tüketim ve Üretimde Etkin Kullanımın Sağlanması : Sürdürülebilir tüketim ve üretim kalıplarının güvence altına alınması amaçlanmıştır. Bu çerçevede, başta gelişmiş ülkeler olmak üzere, gelişmekte olan ülkelerin kalkınma ve yetkinliklerini göz önünde bulundurarak Sürdürülebilir Tüketim ve Üretim için 10 yıllık Çerçeve Programı'nın uygulanması; doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimi ve etkin kullanımının sağlanması; perakende ve tüketici düzeylerinde kişi başına düşen atık gıda miktarını yarıya düşürmek, üretimde ve tedarik zincirinde gıda kayıplarının azaltılması; 2020'ye kadar kimyasalların ve tüm atıkların insan sağlığı ve çevre üzerindeki etkilerini en aza indirmek için havaya, suya ve toprağa karışmasının azaltılması; önleme, azaltma, geri dönüşüm ve tekrar kullanma yoluyla katı atık üretiminin azaltılması; tüm şirketlerin sürdürülebilir uygulamaları kabul etmelerinin ve bu bilgileri raporlama yoluyla bildirmelerinin teşvik edilmesi; ülkelerin öncelikleri dikkate alınarak sürdürülebilir olan kamu ihalelerinin desteklenmesi; tüm

insanların sürdürülebilir kalkınma ile ilgili bilgi ve farkındalık edinmesinin ve doğa ile uyum içinde yaşaması hedeflenmektedir.

- 13) Dünyada İklim Değişikliği için Tedbirler Alınması : Tüm dünyada etkili olan iklim değişikliğinin olumsuz sonuçları için eyleme geçilecek ve tabii afetler için önlemler alınacaktır. Bunlar daha dayanıklı yapılar, afetlere uyum sağlanması ve ayrıca ülke politikalarında bunun için plan ve programlar geliştirilmesi sağlanacaktır. Riskli bölgelerde yaşayanların farkındalığı artırılacak ve eğitimler ile desteklenecektir.
- 14) Denizler ve Su Kaynaklarının Korunması : Kalkınmanın devamlılığı açısından, okyanuslar ve denizlerin temiz tutulması, sürekli kullanımı için, 2025'e kadar özellikle karadaki endüstriyel faaliyetlerden ortaya çıkan çöp ve atıkların dökülmesi nedeniyle meydana gelen kirliliğin önlenmesi ve azaltılması; 2020'ye kadar deniz ve kıyı ekosistemlerinin korunması ve okyanusların eski biçimine döndürülmesi için harekete geçilmesi; okyanus asitlenmesinin ele alınarak en aza indirgenmesi ; 2020'ye kadar balık stoklarını mümkün olduğu kadar eski seviyesine getirmek ve zararlı balıkçılığı engellemek; 2020'ye kadar kıyı ve deniz alanlarının en az %10'unun korunması; gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde aşırı balıkçılığa katkıda bulunan teşvikleri ortadan kaldırmak; deniz kaynaklarının sürdürülebilir kullanımı yoluyla küçük ada devletleri ve az gelişmiş ülkelere ekonomik yarar sağlamak hedeflenmektedir.
- 15) Karadaki Yaşam Alanlarının Korunması : Yeryüzündeki doğal alanların ve kaynakların sürdürülebilir kullanımı için gerekli özenin gösterilmesi, buna uygun politikalar geliştirilmesi ve desteklenmesi, orman alanlarının kollanması, erozyon nedeniyle meydana gelen çölleşme ile mücadele, toprak-yüzey bozulmasının engellenmesi ve gerekli iyileştirmelerin yapılması ve biyoçeşitliliğin devamının sağlanması yöneliminde, 2020'ye kadar özellikle ormanlarda, sulak alanlarda, dağlarda ve kurak alanlardaki karasal ve iç tatlı su ekosistemlerinin korunmasının, eski haline getirilmesinin sağlanması; ormansızlaştırmanın sona erdirilmesi, tahrip olmuş ormanların eski haline döndürülmesi için ormanlaşmanın küresel düzeyde desteklenmesi, çölleşme, kuraklık ve sellerden etkilenecek tahrip olmuş toprakların eski haline getirilmesi ve nötr bir

dünya yaratmak için çaba harcanması, dağ ekosistemlerinin ve biyoçeşitliliğin korunması, doğal habitatların korunması ve nesillerin tükenmesinin engellenmesi, genetik kaynakların kullanımının adil ve eşit biçimde paylaşımının desteklenmesi; korunan türlerin yasa dışı avlanmasının engellenmesi, yabanıl ürünlerin satışı sorununun çözülmesi; 2020'ye kadar bazı istilacı organizmaların kara ve denizler üzerindeki olumsuz etkilerinin giderilmesi; ekolojik sistem ve doğal kaynakların korunması için ulusal düzeyde ve yöre politikalarında ele alınması amaçlanmıştır.

16)Barış ve Adaletin Sağlanması : Kalkınmanın sürekliliği için toplumların barışçı bir düzen içinde yaşamalarının sağlanması, adaleti her kesim , herkes için her yerde tesis ederek her ortamda etkili, sorumlu ve yaygın kurumların inşasını sağlamak, her türlü şiddetin her haliyle ortadan kaldırılmasını sağlamak; çocuklara yönelik kötü muamele, sömürü ve şiddetin sona erdirilmesi; hukukun üstünlüğünün her düzeyde geliştirilmesi ve herkesin adalete ulaşabilmesinin sağlanması; kanunsuz yollarla silah ve para dolaşımının engellenmesi, her alanda organize olmuş suçlara karşı sürekli mücadele edilmesi; adaletin engellenmesinde en önemli rolü olan yolsuzluk ve rüşvetin azaltılması; her düzeyde etkili, hesap verebilir ve şeffaf kurumlar kurulması; her düzeyde duyarlı, kapsayıcı, katılımcı ve temsil edici karar verme mekanizmaları kurulması; gelişmekte olan ülkelerin küresel yönetim kurumlarına katılımlarının sağlanması ve güçlendirilmesi; herkese doğum kaydı dahil yasal kimlik kazandırılması; bilgiye halk erişiminin sağlanması ve temel özgürlüklerin korunması hedeflenmiştir.

17)Kalınma Hedeflerinin Gerçekleşmesi için İşbirlikleri: Uygulama araçlarının güçlendirilmesi ve sürdürülebilir kalkınma için küresel ortaklığın canlandırılması amacıyla finans alanında, vergi ve diğer gelirleri artırmak için gelişmekte olan ülkelere destek sağlanması ve yurt içi kaynak seferberliğinin güçlendirilmesi; gelişmiş ülkelerin yapacakları Resmi Kalkınma Yardımı (RKY) oranının artırılması; gelişmekte olan ülkelere ek finansal kaynakların seferber edilmesi; gelişmekte olan ülkelerin dış borç sıkıntılarında yardımcı olunması ve yoksul ülkelerin

borç sorunlarının ele alınması; en az gelişmiş ülkeler için yatırım teşvik programlarının teşvik edilmesi ve uygulanması planlanmıştır. Teknoloji alanında, bilim-teknoloji-yenilikçilik konularında Kuzey-Güney ve diğer bölgeler arasında bilgiye ve iş birliğine erişimin ilerletilmesi, bilgi paylaşımının çoğaltılması; çevresel açıdan sağlam teknolojilerin gelişmekte olan ülkeler üzerinde gelişiminin, transferinin ve yayılmasının desteklenmesi; en az gelişmiş ülkeler için bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımının artırılması; kapasite geliştirmek için, bölgeler arası hedeflenen kapasite geliştirme uygulamalarının desteklenmesi; ticareti geliştirmek için, Dünya Ticaret Örgütü bünyesinde evrensel, kurallara dayanan, açık, ayırım gözetmeyen ve eşitlikçi çok taraflı bir ticaret sisteminin desteklenmesi; gelişmekte olan ülkelerin ihracatlarının artırılması; en az gelişmiş ülkelere ithal edilen ürünlere kota ve gümrük muafiyeti sağlanması ve ticaretin kolaylaştırılması kararlaştırılmış; sistematik konular olarak adlandırılan (SKKH-Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Hedefler) politika, kurumsal konular ve ortaklıklar için hedeflenenler, politika koordinasyonu yoluyla makroekonomik istikrarın geliştirilmesi ve politika tutarlılığının geliştirilmesi, her ülkenin yoksulluğu ortadan kaldırmaya yönelik geliştirdiği politika alanı ve liderliğine saygı duyulması; özellikle gelişmekte olan ülkelerde küresel ortaklıkların artırılması, ortaklıkların deneyim-kaynak sağlama stratejilerine dayanan kamu,kamu-özel, sivil toplum ortaklıklarının teşvik edilmesi, 2020'ye kadar gelir, yaş, ırk, etnik köken, göçmen statüsü, coğrafi konum ve ulusal bağlamdaki diğer niteliklere göre ayrılan kaliteli, zamanlı ve güvenilir verilerin elde edilebilirliğini artırmak için en az gelişmiş ve ada ülkelerine verilen kapasite geliştirme desteğini artırmak olarak sıralanmaktadır.

Yukarıda, her yönüyle açıklamaya çalıştığımız Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin amaçları listelenmiştir. Birleşmiş Milletler bünyesindeki üye devletler tarafından benimsenerek oluşturulan bu hedefler, yine aynı organizasyonun küresel yapısı olan UN Global Compact'ın on temel ilkesi çerçevesinde ayrıntılanmıştır. Geçen onbeş yıllık sürede UNGC'in , sözleşmeyi

imzalayan şirketler ve kurumlardaki etkisini inceleyen araştırmacıların bulguları, bu oluşumun performansını göstermek bakımından yararlı olacaktır.

Etik konusundaki çalışmalarıyla tanınan ünlü bilim insanı Prakash Sethi'nin, D.H.Shepers ile birlikte 2014 yılında yaptığı araştırma, UNGC'nin oluşumundan itibaren geçen ondört yıllık süreyi değerlendirmiş ve bu oluşumun etkilerini incelemiştir. Sethi ve diğ., UNGC'yi " bir mil uzunluğunda, yarım inç derinliğinde" diye niteleyerek, vaadlerinde uzun, performansında kısa olduğunu, ayrıca şeffaflıkta ve raporlamada "sessiz" olduğunu belirtmiştir. Sethi ve diğ. eleştirilerinde, 2010 yılındaki UNGC'nin 10.yılı kutlamasında zamanın BM Genel Sekreteri G.Kell'in konuşmasına atıf yaparak, Kell'in başarı olarak ancak iki noktaya dikkat çekebildiğini, bunlardan birinin, Sözleşme'yi imzalayarak UNGC'ye dahil olan işletme sayısı (2010 yılı sonunda 6.066), diğerinin ise ticari işletmeler dışındaki kurumlarda (örn.akademik kurumlar) da yayılması olduğunu belirtmişlerdir(2014). UNGC'nin finansal destek durumunu araştıran akademisyenler, bu kurumun ülke bağışları ve özel sektör fonlamaları olarak iki ana kaynaktan beslendiğini, toplam yıllık ofis bütçesinin US\$ 6-9 milyon arasında *öngörüldüğünü* ve bunun %60'ının çeşitli ulusal hükümetler , kalan %40'ın özel sektör kurumları tarafından ödenmesi konusunda anlaşma olduğunu belirtmektedirler. Büyük bir kamusal kurum olmasına rağmen, bütçe konusunda şeffaf olmayan UNGC'nin bu eksikliği UN Joint Investigation Unit (BM Birleşik Soruşturma Birimi) müfettişleri tarafından da not edilmiştir (Prakash ve diğ.,2014; alıntı Fall ve Zahran, 2010, #20,p.6). Bu oluşum ağının bulunduğu 93 ülkeden 13 tanesinin finansal destekte bulunduğu, bunun toplamının da US\$ 3,83 milyon olduğu kaydedilmiştir. Hangi ülkelerin, ne tutarda fonlama yaptığı hakkında ise hiçbir bilgi verilmemektedir. Basit ortalama ile hesaplandığında ülke başına US\$ 294.600 düşmektedir ki, taraf olan ülkelerin zenginliği göz önüne alındığında bu tutar son derece küçük kalmaktadır. Özel sektörün finansman desteği, Foundation of the Global Compact (GC Vakfı) tarafından yönetilmekte ve vakıf yönetimi dört kişiden oluşmaktadır: Bu kişiler, iki iş insanı, iş dünyası ile yakından ilişkili uluslararası bir avukat ve üniversite bağlantılı bir akademisyenden kurulu olarak tesbit edilmişlerdir. İzlediği ilkeler itibariyle şeffaflığı ve eşitliğe ulaşmayı düstur edinen bu kurumun kendi raporlamasında kendi müfettişlerinin ifade ettikleri eksikler, uygulamanın inandırıcılığı hakkında

tereddütler oluşturmaktadır. UNGC'nin, mevcut konumuyla, pek çok alanda çözüm bekleyen büyük bir yığına geçici bir koruma örtüsü sermiş, ince bir pas tabakası saygınlığında olduğunu ileri süren eleştirel düşünceye göre, oluşumun gelecek stratejisi de “aynısının fazlası” sloganıyla ifade edilmektedir(Sethi ve diğ.: 2014). Benzetmelerle ortaya koyduğu iddialarında araştırmacı, UNGC'nin durumunu, “bir uğultu var ama mesaj yok, hareket var ama yön yok, eylem var ama görülür etkisi yok” sözleriyle anlatmaktadır (Sethi ve diğ.: 2014)

UNGC'in çalışmaları incelendiğinde, çarpıcı ve hatta hayal kırıklığı yaratan uygulamaları görmek de mümkün olmaktadır. Örneğin, 2007 yılı Temmuz ayında , gelişmekte olan işletmelere sürdürülebilir su politikaları konusunda yardımcı olmak amacıyla, “The CEO Water Mandate” (Su Bildirisi) oluşturulmuştur. Bildiride altı adet su yönetimi alanı bulunmaktadır : Doğrudan Faaliyetler, Tedarik Zinciri ve Su Havzası Yönetimi, Toplu Hareket, Kamu Politikası, Toplum Sözleşmesi ve Şeffaflık. Bildiriyi imzalayan taraflar, her bir alanın içerdiği spesifik unsurlara uymak zorundadırlar. Bu bildiriyi katılım sadece imzalayan şirketleri kapsamakta, diğer kişi ve kuruluşların(örn.: imzası olan bir işletmenin su politikasından etkilenen başka bir firma) katılımı söz konusu olmamaktadır. Sınırları daha da daraltan bir koşul da, “Bildiri”ye katılmak için halihazırda UNGC üyesi olmak ya da altı ay içinde katılacağına dair niyet mektubu vermiş olmak gereğidir. Bu girişimin UNGC'nin hangi ilkelerine dayandığı düşünüldüğünde, *çevre koruması* ya da *yoksulluğun azaltılması* ilkeleri akla ilk gelenler olmaktadır (Sethi ve diğ., 2014). Araştırmacılar hemen şu soruyu sormaktadırlar: “O zaman UNGC'in diğer ilkeleri ile ilgili, örneğin, İnsan Hakları Bildirisi veya Yolsuzluk ve Toplumsal Çürüme Bildirileri niye oluşturulmamaktadır?” (Sethi ve diğ., 2014).

Bildiri'yi imzalayan işletmelerin uygulamalarına bakıldığında, eleştirilerin haksız olmadığını görmek mümkündür. Yerel suyu kullanan büyük çok uluslu işletmeler nedeniyle, yörenin çiftçi ve köylülerinin su kullanımı kısıtlanmaktadır. Diğer taraftan Bildiri'de olması beklenen, su kullanımında tasarruf sağlayan işletmeler ve tedarikçileri için teşvikler ortada bulunmamaktadır. Öyle anlaşılmaktadır ki, su kullanımından tasarruf edecek olan imza atmamış, yerel kullanıcılardır. Gerçekten de, Pasific Institute'un raporunda, Bildiri'de imzası olan küresel şirketlerin önceliği olduğu belirtilmektedir (Sethi ve diğ.,2014; alıntı Morrison, J.

ve Schulte, P. 2009). Bu konuda Hindistan’da yaşanan vaka, iddiaların daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Bildiri’de imzası bulunan Coca-Cola şirketinin su hakkındaki sloganı “kullanımı azalt/geri dönüşümü sağla/yeniden kullan” iken, yaşanan bunun tam tersi bir durumdur. Suyun Hindistan’ın kırsal kesimindeki tarım insanları için hayati bir önemi bulunmaktadır. Diğer taraftan, Coca-Cola’nın bu ülkedeki ürün tüketimi son on yılda üç katına çıkmıştır ve özellikle kırsal kesimde üretim faaliyeti bulunduğu için şirketin su tüketimi artmıştır. Ülkenin en zengin tarım arazisi olan güneydeki Plachimada bölgesinde, tarım arazisinin ortasında fabrika kuran firma, yöre çiftçilerinin günde 18 saat sulama yaptıkları arazide, kullanımlarını günde 4 saat ile kısıtlamış ve tuzlu su verilmiş, nihayetle binlerce kişinin beslendiği bölgede tarım yapılamaz hale gelmiştir. Çünkü pek çok alandaki su kaynaklarının istismar edildiği ve kimyasal atık ile kirlendiğini The Energy and Resources Institute (TERI) kanıtlamıştır. Bu gelişmeye UNGC’nin kayıtsız kalması, kendi ilkeleri ve amaçları ile çelişen ilgi çekici bir durum olmaktadır. Birleşmiş Milletler bünyesinde ve dünya çapında yaygınlığı olan böyle bir kurumun bu vakayı en azından uluslararası tartışma platformuna taşıması beklenirken, suskun kalması, niyetlerinin sorgulanmasını haklı kılmaktadır. UNGC’nin bu tutumunun, kurumsal sponsorlarının güdümünde zavallılaştırmış ve misyonu alay edilir bir görünüm yarattığı söylenmektedir (Sethi ve diğ., 2014).

20.yüzyılda etik standartlar literatürüne giren en önemli terimlerden biri de “kurumsal vatandaşlık” tır. Bu terimin, “kurumsal sosyal sorumluluk” tabirinden daha dar anlamı olduğunu ve *sosyal haklar, yurttaşlık hakları ve siyasi haklar* dan oluştuğunu (Baumann-Pauly ve diğ., alıntı Matten ve Crane, 2005) ileri süren araştırmacılar Baumann-Pauly ve Scherer, bir etik standart üzerinden kurumsal vatandaşlık uygulamalarını incelemek istemişlerdir. Bunun için en yaygın olan UN Global Compact’ı imzalamış beş büyük şirketi (ABB, Nestle, Credit Suisse, Novartis ve UBS) seçmişlerdir. UNGC’nin ve kurumsal vatandaşlığın uygulama unsurlarından, “paydaşlarla etkileşim”i mercek altına aldıklarında henüz firmaların bu faaliyetlere *mesafeli* olduğunu tesbit etmişlerdir. Bu mesafeye ise, şirketlerin karar mekanizmalarının neden olduğunu ifade etmektedirler. Karar yetkisi olan yöneticiler, özellikle bazı konularda uzman olan dış paydaşların işletmeye yaklaşmasına izin vermedikleri gibi, faaliyetleri

hakkındaki yorumlara da kapalı kalmışlardır. Oysa paydaşlarla bu ilişkiler, kurumsal vatandaşlığın kapsamında bulunmakta ve bu işletmeler UNGC'yi de imzalamış bulunmaktadır. Olması gereken, bir tartışma forumu düzenlemek iken, firmaların bu davranışları, paydaşlarda, şirketin kurumsal vatandaşlığı hakkında kuşkuya neden olmaktadır (Baumann-Pauly ve diğ.,2013). İncelemede, bazı şirketlerin paydaşlarla çeşitli seviyelerde ve departmanlarda *yapıcı* toplantıları düzenli olarak yaptıklarının belirtildiği ancak kurumsal vatandaşlık anlaşmasına göre bu toplantıları raporlamadıkları ifade edilmektedir (Novartis). Nestle firmasının temsilcisi ise, sivil toplum örgütleri ile sık sık *gizli* toplantılar yaptıklarını, gizliliğin nedeninin ise, hem güven oluşturmak hem de medyanın bu tip toplantılar etrafında ürettiği yalan haberlerden kaçınmak olduğu belirtilmiştir. Credit Suisse'in, paydaşları tutumlarına (etkili, yapıcı vb.) göre tanımladığı stratejik bir haritasının olduğu bilinmektedir. Diğer taraftan, ABB firmasının, yerel seviyedeki paydaşlarıyla oturmuş ilişkileri tesis edilmiş ve bazı özel konular (örn., insan hakları) tartışılmakta ise de, bu toplantılar halka açık değildir ve sadece davetli olanlar katılabilmektedir(Baumann-Pauly ve diğ., 2013). Tüm bu bilgiler doğrultusunda, paydaşlarla toplantıların en azından dinleme ve geri bildirim bakımından olumlu olduğu, ancak gerek şeffaflık, gerek kapsayıcılık bakımından yetersiz ve şüphe uyandırıcı olduğu, ayrıca UNGC söylemine uymadığı görülmektedir.

Çok uluslu büyük şirketlerin, gelişmekte olan ülkelerdeki daha küçük ölçekli işletmeleri bünyelerine katmaları ile gün geçtikçe etki alanları genişlemekte ve güçleri artmaktadır. Yeni dünya düzeninde ulus-devletlerin zayıfladığı, parçalandığı ve onların yerine daha küçük ve ekonomik açıdan desteğe gereksinim duyan ülkelerin olduğu görülmektedir. Küreselleşmenin de yardımıyla, bu büyük şirketler siyasi olarak hükümetler üzerinde etkili olabilmektedirler. Büyük güçleri kontrol edecek mekanizmaların yokluğu ya da yetersizliği, uluslararası ortaklıklarda eşitsizliklere, büyüğün küçük üzerinde tahakkümüne, zayıfların istismarına yol açabilecek dengesiz bir yapıdır. Pek çok saptamadan anlaşıldığı gibi, Birleşmiş Milletler nezdinde kurulu organizasyonlar dahi çoğu zaman etkili olamamaktadırlar. UN Global Compact'ın uygulamalarını takip ederek aksayan yönlerini gözler önüne seren akademisyenler olduğu gibi, bu oluşumun savunucusu olanlar da izlenimlerini aktarmaktadırlar. Olivier F.

Williams, UNGC için “bir fırsat ve vaad” nitelemesi yaparak, örneğin ilaç endüstrisinde isim vermediği büyük üreticilerin, ürünlerini iki ayrı fiyattan sattığını ileri sürmektedir. Gelişmiş ülkelere yapılan satışlarda ar-ge giderlerini de kapsayacak şekilde fiyat tesbitinin yüksek olarak yapıldığını, buna karşılık alım gücü düşük olan gelişmekte olan ülkelere yapılan satışların daha düşük fiyattan gerçekleştiğini belirtmektedir. İleri endüstri seviyesindeki ülkeler, bu ayrımcılığa itiraz etseler de UNGC hedefleri doğrultusunda ve ISCT (International Society for Cellular Therapy-kar amacı gütmeyen uluslararası sağlık kurumu) kurumu yardımıyla yoksul ve ihtiyaç sahibi ülkelerin kullandığı ifade edilmektedir (Williams, 2007; alıntı Crouch, 2002, “Africa’s Cheap....2003). Diğer taraftan Williams, pek çok ilaç üreticisinin (örn.bazıları Bristol-Myers Squibb, Glaxo Smith Kline,F.Hoffman-La Roche ve Merck) Afrika gibi yoksul ülkelere çok uygun fiyattan ilaç sattığını ancak olası eleştiriler ve hatta yapılabilecek suçlamalar sonucunda yasal kovuşturmayla maruz kalabilecekleri gerekçesiyle UN Global Compact’ı imzalamaya çekindiklerini belirtmektedir (2007).

Sistemin kuvvetli ve zayıf yönlerini araştıran Andreas Racshe, UNGC’ın yıllık raporunda (Global Compact 2007), katılımcıların %31’inin aktif ya da iletişimde olmadığını ve aktif olamayan bu katılımcıların küçük–orta boy işletmeler olduklarını vurgulayarak, UNGC uygulamalarının büyük ve küçük ölçekli firmalara göre farklı farklı oluşturulması gerektiğini eklemektedir (2009). Benzer bir uyumsuzluk ise, UNGC’ın endüstri dalı ayrımı yapmadan her tip işletmeye açık olmasıdır. Bu geniş kapsayıcılık, bütün işletmeleri kucaklaması nedeniyle kuvvetli bir yön olarak sayılmaktadır ancak aynı nedenle GC’in zayıflığı olarak da değerlendirilmektedir. Zira, eleştiriye çok açık olan tütün ve savunma sanayii gibi bazı endüstri kolları için bu iletişim riskli olabilecektir (Rasche, 2007).

UNGC için olumlu yorumları ile tanınan Williams’ın, kuvvetli eleştirileri ile bilinen Sethi’ye karşı UNGC’ı savunmasında, bu oluşumun bir “etik kod” olmadığı ve ancak, “küresel kabul gören etik ilkelerin gelişeceği bir platform” olduğu nitelemesinin (Voegtlin ve Pless, 2014) gerçek olması herkes tarafından istenmekle birlikte, yetersizliklerin üzerine gidilmesi, sisteme daha fazla katkı verebilir düşüncesindeyiz.

3.BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

İş dünyasının çalışma koşullarını düzenlemeyi, insan ve doğaya karşı suistimalleri önlemeyi ve bilinçli - bilinçsiz verilen zararları en aza indirmeyi amaçlayan etik standartların, işletme çalışanlarını ne ölçüde etkilediğini incelediğimiz çalışmamız, nitel bir araştırma ile gerçekleşmiştir. Yöntem seçimini belirlemekte , çalışmanın konusu olan uluslararası standartlar etkili olmuştur. Etik standartların içerikleri hakkında katılımcıların yeterli bilgilerinin bulunmaması nedeniyle yüz yüze görüşmede açıklama yapılması, ve aynı zamanda araştırmamız için seçilen katılımcıların duygu ve düşüncelerinin gözlem yoluyla daha doğru tespit edilmesi hedeflenmiştir.

Görüşmelerimiz ve gözlemlerimiz ile saptanan katılımcılara ait bulguların derlenmesi sonucunda, çalışanların iş tatminleri hakkında benzer ve farklı güdüler ortaya konulmakta, ayrıca etik standartların çalışanlar açısından önemini gösteren faktörler sıralanmaktadır.

3.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı özellikle son on yıllarda iş dünyası gündeminde yoğun olarak yer alan “iş etiği standartlarının”, geçen zaman içinde çalışanların *işleriyle ilişkileri* olarak niteleyebileceğimiz “iş tatminlerini” etkileyip etkilemediğini analiz etmektir. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi araştırdığımız *açılayıcı* türdeki araştırmamız için Türkiye’deki çeşitli özel sektör kuruluşlarının beyaz yakalı personelinden memur-şef-müdür ve eş pozisyonlu kişileri örneklem olarak seçilmiştir.

3.1.1. Yöntem ve Örneklem Seçimi

Görüşme yapılan katılımcıların tamamı yüksek öğretim kurumlarından mezun kişilerdir. Amaçlı seçim olarak homojen yapının uygun olacağı düşünülmüştür.

Toplam 30 kişi olarak tespit edilen katılımcılara söz konusu standartlar hakkında bilgi vermek gerekebileceği düşüncesiyle *yarı yapılandırılmış görüşme* tercih edilmiştir. Araştırmamız belirlenmiş dört iş etiği standardına odaklı iş tatminini ölçmeyi hedeflediğinden, soruların yapılandırılması tarafımızca gerçekleştirilmiş olup, sorular ölçmek istediğimiz konuya yönelik olarak tespit edilmiştir (Ek 1). Soruların ilk kısmı, katılımcının demografik özelliklerini tanımlamaya yöneliktir. Takip eden kısımda, tarafımızca katılımcıya dört etik standart hakkında kısaca bilgi verilmektedir (Ek 2). Son bölümdeki sorular, çalıştıkları iş yerlerinin söz konusu etik standartlara sahip olması durumunda, katılımcının iş tatminini etkileyip etkilemediği hakkındaki doğrudan sorulardır. Etkinin neden var ve neden yok olduğu hakkındaki ucu açık sorular ile katılımcıların açıklama yapmasına imkan verilmekte ve sorular tamamlanmaktadır.

Örneklemede kadın-erkek , evli-bekar dengesinin bulunmasına özen gösterilmiştir. Yaş ve deneyim dağılımında dengeli olmak amacıyla iki yaş grubunun dağılımının eşit olmasına dikkat edilmiştir (25-40, 41-65 yaş arası). Katılımcıların kodlanmasında 1 ile 15 arasındaki sayılar 25-40 yaş aralığındaki kişiler, 16 ile 30 arasındaki sayılar 41-65 yaş aralığındaki kişiler için kullanılmıştır. Görüşmelerin tamamı, tez yazarı tarafından yüz yüze olarak yapılmış, bu sayede katılımcıların yanıtlarını güçlendiren tavırlarını gözlem yoluyla izleme imkanı da doğmuştur. Çalıştıkları iş kolları itibarıyla , 8 kişi bankacılık , 1 kişi petrol ürünleri satışı, 2 kişi çimento satışı, 2 kişi kimyevi ürünler satışı, 1 kişi mali işler denetim firması, 1 kişi proje finansmanı, 1 kişi uluslararası işlemlerle ilgili hukuk bürosu, 6 kişi inşaat sektörü, 1 kişi tekstil-moda iş kolu, 2 kişi makina- ekipman sanayii, 2 kişi savunma sanayii, 1 kişi deniz taşımacılığı, 1 kişi perakende büyük mağazacılık, 1 kişi laboratuvar analiz iş kollarında halen çalışmakta veya daha önce istihdam edilmişlerdir. Dolayısıyla, dünyanın her yerinde her iş koluna uygulanabilir olarak düzenlenmiş bu evrensel standartların, sınırlı olmakla beraber, çeşitli iş yerlerinde çalışan kişiler üzerindeki etkilerini analiz edebilme imkanı elde edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir (Tablo 1)

Görüşme Yapılan Örneklem Grubunun
Demografik Özellikleri (Tablo 1)

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	14	47
Erkek	16	53
Toplam	30	100
Yaş Dağılımı	Frekans	%
25-40	15	50
41-63	15	50
Toplam	30	100
Medeni Durum	Frekans	%
Evli	18	60
Bekar	12	40
Toplam	30	100
Pozisyon	Frekans	%
Müdür	12	40
Şef	12	40
Memur	6	20
Toplam	30	100
Tecrübe (yıl)	Frekans	%
1-15	15	50
16-30	15	50
Toplam	30	100
Sektör	Frekans	%
Üretim	15	50
Hizmet	15	50
Toplam	30	100

Tablodan görüldüğü gibi, demografik değişkenlerin katılımcılar açısından dengeli bir dağılım oluşturmalarına özen gösterilmiştir. Cinsiyet , yaş, medeni durum ve iş tecrübesi ile işteki pozisyon bakımından belli bir kısımda ağırlık oluşmaması, dolayısıyla örneklemin evreni temsil etme konusunda isabetli olması ve sorularımıza alınacak yanıtların belli bir dar alana ait olmaması sağlanmaya çalışılmıştır.

3.1.2. İş Tatmini Boyutları ve Faktörlerin Sınıflandırılması

Açık uçlu sorularla katılımcılardan iş tatminleri hakkındaki görüşleri ve algılarını ifade etmeleri istenmiş, elde edilen sonuçların literatürde yer alan iş tatmini boyutlarıyla uyumlu olduğu görülmüştür. Uzmanların iş tatmininin boyutlarını ne şekilde belirlediklerini araştırdığımızda, Smith, Kendall ve Hulin'in 1969'da gerçekleştirdikleri "Job Descriptive Index" in beş boyutu olduğu ve bu boyutların ücret, terfi-yükselme imkanları, iş arkadaşları, yapılan iş ve denetim-yönetim biçimi olarak belirlendiği görülmüştür. Çok boyutlu olarak düzenlenen "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ise, meslek-birey uyumu, fiziksel ortam, insan ilişkileri, kazanç, ödül-takdir, sağlanan güvence, ilerleme olanağı, verilen yetki ve sorumluluk, çalışma süresi, yarışma-kendini gösterme olanağı, iş bulabilme olanağı ve meslek etkinliklerinin çalışanın ilgisini çekmesi olarak oniki boyut belirlemiştir (Weiss, England, David ve Lofquist, 1967). Diğer taraftan P.E.Spector'ın genel iş doyumuna yönelik geliştirdiği ölçeği, bireylerin genel olarak yaptıkları işlerinden ya da işin değişik yanlarından ne ölçüde hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları hakkında değerlendirmeler yapar ve çalışanların iş tatmini ya da tatminsizliğini bu değerlendirmeler ile ölçer. Spector, çalışanların ruh sağlıklarına dikkat çeker ve kurumların bunu gözetmek sorumluluğu olduğunu söyler. Bu teoriye destek veren bir ifade eğitim bilimleri uzmanı Binnur Yeşilyaprak'a aittir. Yeşilyaprak, insan ile yaşam arasındaki en güçlü bağın "iş" olduğunu ifade etmektedir (Şahin ve Dursun,2009; alıntı Yeşilyaprak, 2006).

Diğer taraftan, Herzberg, *motivasyon* (işin, çalışanın bilgi-becerisine uygun olması ve kişinin başarabilme yetisi) ve *hijyen* (iş ortamı, iş arkadaşları, ücretin yeterliliği) olarak "iki faktörlü iş tatmini teorisini" ortaya koymuştur (1974). Literatürde önemli bir teori de, Quarstein, Mc Affee ve Galssman'a ait olan "durumsal oluşumlar teorisi"dir. Bu teoride iş tatminini *durumsal oluşumlar* (iş arası molaları, yemek kalitesi vb.) ve *durumsal özellikler* (çalışma arkadaşları, iş koşulları vb) ile bunların birbirleriyle etkileşimi belirlemektedir (1992).

Araştırmamızda, detaylandırılmış veya gruplandırılmış iş tatmini boyutları incelenmiş ve tarafımızca gerçekleştirilen sınıflandırmada eksik ya da tekrarlayan bir faktör bulunmadığı anlaşılmıştır. Diğer taraftan, görüşmelerimiz

ile tesbit ettiğimiz ve bulgularımızda yer alan iş tatmini faktörleri, nitel bir araştırmanın ürünü olup, İleriki çalışmalarda, benzer konularda yapılacak nicel araştırmalar ile test edilebileceklerdir.

3.1.3. Araştırma Etiği ve Katılımcı Onamı

Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'na yaptığımız başvuruda, çalışmamız ile ilgili detaylı bilgi verilmiş ve gerekli izin alınmıştır. Yapılan görüşmelerde katılımcılara, Gönüllü Katılım Formu'nun içerdiği etik kurallar ve gizlilik ilkeleri izah edilmiştir. Katılımcılar Form'un bir nüshasını imzalayarak tarafımıza vermişlerdir (Ek 3 : Gönüllü Katılım Formu örneği).

3.2. ARAŞTIRMA BULGULARI

Katılımcılara içerikleri hakkında bilgi verdiğimiz bu dört standardın çalıştıkları işyerlerinde var olup olmadığı sorusu ile var olması halinde iş tatminlerini ne yönde etkileyeceği sorusuna aldığımız yanıtlar, işletme içinde bilgi akışı ve iş tatmin unsurları hakkında bilgi edinmemizi sağlamıştır.

3.2.1. Katılımcıların İş Yerlerinde Etik Standartların Varlığına İlişkin Bilgileri

Görüşme yaptığımız 30 kişilik katılımcı grubundan altı kişi, çalıştıkları firmalarda, araştırma konumuz kapsamındaki ISO 14001 Standardının var olduğunu belirtmişlerdir. Bu firmalar, çimento, petrol ürünleri, deniz yolu taşımacılığı, inşaat endüstri kollarında çalışmaktadırlar. Katılımcılardan ikisi, standartların isimlerini bilmemekle beraber, şirketlerinin anlattığımız özellikteki iş etiği ilkelerini uyguladığını, bu konularda sürekli olarak bilgilendirme ve uyumlaştırma eğitimleri verildiğini, eğitimlerden sonra sınav ile test edildiklerini ve başarısız olma halinde eğitim ve sınavların tekrar edildiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların 28'inin SA 8000, ISO 26000 ve UN Global Compact hakkında, 22 kişinin de ISO 14001 hakkında bilgileri bulunmamaktadır. Diğer taraftan, iki kişi

iş yerlerinde OHSAS 18001 İş Güvenliği Sisteminin ve üç kişi ISO 27001 Bilgi Güvenliği Sisteminin var olduğunu belirtmiştir.

Görüştüğümüz 30 katılımcının çalıştıkları iş yerlerinde varlığını sorguladığımız standartlara ilişkin bilgi durumları aşağıdaki tabloda özetlenmektedir (Tablo 2).

Katılımcıların İş Yerlerindeki Standartlara ait Bilgileri (Tablo 2)

	Bu Standartları Bilmiyorum	Sadece ISO 14001'i Biliyorum	Hepsi Uygulanıyor, İsimlerini Bilmiyorum	Toplam
Katılımcı Sayısı	22	6	2	30

Katılımcılardan 8 kişi, çalıştıkları kurumların büyük işletmeler olması ve gruplarının kimyevi madde üretimlerinin de bulunması nedenleriyle, bu standartların var olması gerektiğini, olabileceğini ancak kendilerinin satış bölümünde çalıştıkları gerekçesiyle haberleri bulunmadığını ifade etmişlerdir.

3.2.2. Etik Standartların İş Tatminine Etkileri

Yüz yüze görüşme ile özellikleri ve hedefleri hakkında bilgi verdiğimiz söz konusu etik standartların uygulanmalarına ilişkin katılımcılardan gelen sorulara, araştırmamız paralelinde yanıtlar verilmiş ve uygulama farklılıkları olabildiği belirtilmiştir. Evrensel olarak düzenlenen bu standartların, yine evrensel düzeyde performanslarının ölçüldüğü, aksayan yanlarının eleştirildiği bilgisi de verilmiştir. Katılımcılar genel olarak, standartların iyileştirmek istediği sıkıntılı çalışma koşullarını bilfiil yaşadıklarını ifade etmişler ve bu standartların varlığından mutluluk duyduklarını söylemişler ve iş yerlerinde uygulanmasını istemişlerdir.

3.2.2.1. Etik Standartların Varlığından Olumlu Etkilenme

Görüşme yaptığımız 30 katılımcıdan 24 tanesi, bu standartların kendi iş yerlerinde olmasının, iş tatminlerini arttırdığını/arttıracağını ifade etmişlerdir. Standartların pozitif etkileri olacağını belirten söz konusu yirmidört katılımcıdan sekizi koşullu olarak - standartların hakkıyla uygulanması halinde - iş

tatminlerinin yükseleceğini ifade etmişlerdir. Bu katılımcılar iş yerlerinin, ilkeleri doğru ve tam olarak uygulayacakları konusunda tereddütlerini belirtmişler, ancak yine de bu girişimler yoluyla kendilerini daha iyi hissedeceklerini söylemişlerdir. Firmaların çalışanlar hakkında duyarlılığı olmasının, kendilerinde hak bilincini arttıracaklarını, firmaların da verdikleri söz doğrultusunda daha adil davranacaklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların, iş yeri sıkıntıları ve ihtiyaçlarının bir kısmı benzer olmakla birlikte, bir kısmı da farklılık göstermektedir. Buna göre, iş mutluluğu için ortak beklentiler olduğu gibi, iş tatminlerini etkileyen faktörlerin bazılarında kişinin durumuna özgü öncelikler de tesbit edilmiştir.

Katılımcıların, standartların sağlayacağını düşündükleri iş tatminlerini arttıran faktörler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir (Tablo 3).

Çalışanlara Göre, Etik Standartların İş Tatminine Olumlu Etkileri (Tablo 3)

Katılımcılar	Maddi ve Manevi Bakımdan Haklarının Korunması	Objektiflik ve Eşitlik Sağlama	Demokratik Ortam Sunma	Gelişme Olanığı Sunma	Ciddi bir İşletmede Çalışmaktan Güç Alma
K1	***	**	***	*	**
K2	***	***	**	**	**
K4	***	***	**	*	*
K6	***	**	**	**	***
K7	***	***	**	***	***
K8	**	**	**	***	***
K9	***	***	**	**	**
K10	**	**	**	***	***
K11	***	**	**	**	**
K12	***	***	***	***	***
K13	***	***	**	*	**
K14	**	***	**	*	***
K15	***	**	**	**	***
K17	***	***	**	*	*
K18	***	**	**	**	**
K21	***	**	***	*	***
K22	***	**	**	***	***
K24	***	**	**	**	***
K25	***	**	**	***	***
K26	***	**	***	*	*
K27	***	**	**	**	***
K28	*	***	***	*	***
K29	***	***	**	*	***
K30	***	***	**	**	**

*** : Çok etkili ** : Orta etkili * : Düşük etkili

Yukarıdaki tabloda, etik standartların varlığı ve uygulanması halinde, iş tatminlerinin olumlu etkileneceğini belirten 24 katılımcının gerekçeleri esas olarak beş faktör etrafında şekillenmiştir:

- Maddi ve manevi bakımdan hakların korunması: 26 ile 63 yaş arasındaki profesyonel çalışanlardan oluşan katılımcılardan 20 tanesi, bu etik standartlar sayesinde en fazla “haklarının korunacağını” düşünmüşlerdir. Katılımcılar standartların gerek ücretler ve fazla mesai karşılıkları gibi maddi hakları, gerek iş güvencesi ve liyakat gibi manevi hakları için bir koruyucu olacağını ifade etmişlerdir. Kendilerini güvende hissetme ve işletmenin sorumluluklarını yerine getirmesi nedenleriyle, iş motivasyonlarının ve firma sadakatinin de artacağını ileri süren bu katılımcılar, böylelikle şirketlerinin “insana değer verdiğini” de göreceklerini söylemişlerdir.
- Objektiflik ve eşitlik sağlama : Katılımcıların pek çoğu, belirlenmiş (objektif) bir kritere dayanmayan, kişisel tercihler ile performans değerlendirmeleri yapılmasından şikayet etmiş, standartların düzenlemeleri ile, bu konuda mücadele etmek zorunda kalmayacaklarını belirtmişlerdir. Yöneticilerin keyfi tutumları nedeniyle, zaman içinde işletmeye karşı güvenin azaldığı ve iş tatminlerinin kaybolduğu ifade edilmiştir.
- Demokratik ortam sunma : Görev ve sorumlulukların *karşılıklı* olmasının, çalışana, kendini *anlatma* ve amirleri tarafından *dinlenme* olanağı vereceği, bunun da demokratik ve etik bir çalışma ortamı sunacağı ifade edilmiştir. Aynı firmada çalışan iki katılımcı, şirketlerinin kararlarına katılımları olduğunu, düşüncelerine önem verildiğini ve bu nedenle iş tatminlerinin çok yüksek olduğunu söylemişlerdir.
- Gelişme olanağı sunma : Görüşme yaptığımız katılımcılar, eğitimlerin yararlı olduğunu, ancak kariyer yollarının tesadüfi değil, liyakat çerçevesinde ve ciddi biçimde ele alınmasını talep etmekte, firmaların etik uygulamaları vasıtasıyla bu taleplerinin karşılanacağını düşünmektedirler.
- Ciddi bir işletmede çalışmaktan güç alma : Katılımcıların önemli bir kısmı faaliyetleri ile ilgili olarak müşterileriyle yaptıkları görüşmelerde,

firmalarının uluslararası standartları kullanmaları nedeniyle kendilerini daha kuvvetli hissedeceklerini ifade etmişlerdir. Gerek dış paydaşlara karşı güç kazanma, gerek “ciddi ve duyarlı bir şirkette çalışmanın gururu” ile özgüvenlerinin yükseleceği, iş tatmini, motivasyon ve işe bağlılığın artacağı belirtilmiştir.

3.2.2.2. Etik Standartların İş Tatminini Etkilemediği Durumlar

Amaçları hakkında bilgi verdiğimiz uluslararası iş etiği standartlarını teorik bilgiler seviyesinde değerlendirdiklerini gözlemlediğimiz altı katılımcı, bu uygulamaların hayatlarına dokunmayacağı nedeniyle etkili olmayacağını belirtmişlerdir. İş yerlerinde etik standartlar olması durumunda iş tatminlerinin etkilenmeyeceğini belirten 6 katılımcının gerekçeleri aşağıdaki tabloda verilmektedir (Tablo4).

Çalışanlara Göre Etik Standartların İş Tatminini Etkilememe Nedenleri

(Tablo 4)

Katılımcılar	Standartların Etiket Olarak Kalması ve Gerçekten Uygulanmaması	Bu Uygulamaların Çalışanlara İntikal Ettirilmemesi	Mevcut İş Kurallarının dahi İhlal Edilmesi
K3	**	***	*
K5	***	***	***
K16	***	***	**
K19	**	***	***
K20	**	***	**
K23	***	***	***

*** : Çok etkili ** : Orta etkili * : Düşük etkili

Standartların geniş kapsamlı ilkelerine rağmen tereddüt göstermeden iş tatminlerine etki etmeyeceğini ifade eden katılımcıların gerekçeleri 3 ana başlık altında toplanmıştır :

- Standartların etiket olarak kalması, gerçekten uygulanmaması: İş tatminlerinin etkilenmeyeceğini söyleyen 6 kişi, standartların *hakkiyla uygulanması* durumunda iş tatminlerinin doğal olarak yükseleceğini ancak uygulanacağına *inanmadıklarını* belirtmişlerdir. İşletmelerin üst yönetim seviyesinde katıldıkları bu organizasyonlarda sadece *boy gösterdiklerini*, sözlerin ve vaadlerin pratiğe yansımadığını söylemişlerdir. Şirketlerin çalışanlara sağladığı eğitim programlarının dahi çoğu zaman göstermelik bir şekil şartından ibaret olduğu da ifade edilenler arasındadır.
- Bu uygulamaların çalışanlara intikal ettirilmemesi : Bu düşüncelerine sebep olarak, şirketlerinin giderek çalışanı kollayan tavrını terkettiğini ve sadece kar amaçlı olarak yaklaştığını belirtmişlerdir. Katılımcılar, medyaya yansıyan bu tip projelerin sadece reklam ve imaj oluşturma amaçlı olduğunu, ancak uygulamalara dair bir etkinin hissedilmediğini ifade etmişlerdir. Altı katılımcının tamamı, çalışan-amir ilişkilerinde *etik anlayışın* kaybolduğunu, her hangi bir kriz anında üstlerin astlara sahip çıkmadığını, herkesin kendini korumaya yönelik olarak ve hatta sıklıkla etik dışı davrandığını belirtmişlerdir. Bu tutumların hızla güven kaybına yol açtığı ve iş tatminini negatif etkilediğini eklemişlerdir.
- Mevcut iş kurallarının dahi ihlal edilmesi : Görüşme yaptığımız 6 katılımcı çalıştıkları iş yerlerinde genel iş kuralları ve etik ilkelerin dahi uygulanmadığını beyan ederek, söz konusu standartların var olması halinde değişiklik yaşanacağına inanmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu olumsuz uygulamaların sadece kendilerine karşı olmadığı ve işletmenin *olağan* tutumu olarak benimsendiği , özellikle fazla mesai ödentilerinde böyle bir hakkın *yok sayıldığı* ya da *görmezden gelindiği* belirtilmiştir. Diğer taraftan, özellikle yabancı ortaklı işletme çalışanları, yüksek satış hedefleri nedeniyle uzun saatler fazla mesai yapılmak durumunda kaldığını söylemişlerdir. Bu katılımcılar, iş teamüllerine uymayan bu halleri şikayet edemediklerini, çalışanların bu ihlalleri kabul etmek durumunda kaldığını, aksi takdirde piyasada alternatif bir iş bulmakta zorlanacaklarını eklemektedirler. Diğer taraftan, uluslararası bir organizasyonun proje bazlı çalışanı, kurum içinde eşit işte çalışan ancak

uyruğu farklı kişiler arasında ücret ve izinlerde ayrımcılık yapıldığını, bu durumun çalışanlar arasında huzursuzluk ve mutsuzluğa sebep olduğunu belirtmiştir.

3.2.3. Katılımcılara Göre İş Tatminini En Fazla Arttıran Faktörler

Araştırmamız kapsamındaki iş etiği standartları, etkileri, iş yerlerinin benzer ve farklı yanları hakkında görüştüğümüz 30 katılımcı, rahatsız oldukları ve memnun oldukları iş yeri uygulamalarını paylaşmış, beklentileri konusundaki düşüncelerini dile getirmişlerdir. Yaşadıkları ortamlar ve olayları anlatarak, sözlerini gerçek ile birleştirmişlerdir. Bu çerçevede yapılan konuşmalarımızda, kendilerine iş tatminlerini en fazla arttıracak iş yeri etmenleri sorulmuştur. Otuz katılımcıya ait öncelikleri belirtilen iş tatmini tablosu aşağıda gösterilmektedir(Tablo 5).

İş Tatminini En Fazla Etkileyen Faktörler

(Tablo 5)

Katılımcılar	Mali Kazanç Ücret	Adil Davranma	Başarının Takdiri	Yapılan İşin Niteliği ile Kişisel Donanım Arasındaki Uyum	Fiziki Çalışma Ortamı	Pozitif Sosyal Çalışma Ortamı	Eğitim/İlerleme Olanağı	Dayanışma
K1	***	**	***	**	**	**	**	***
K2	***	**	**	**	**	*	**	**
K3	***	***	***	***	**	***	**	**
K4	***	***	***	**	*	**	**	**
K5	***	***	**	**	**	***	***	**
K6	***	***	***	***	**	**	***	**
K7	**	**	**	***	*	**	**	*
K8	**	***	***	**	*	**	***	**
K9	***	**	**	**	**	***	**	**
K10	**	**	**	***	*	***	**	***
K11	**	**	***	***	**	**	**	***
K12	**	**	***	*	*	**	***	**
K13	**	***	***	*	*	***	*	**
K14	***	**	***	**	*	***	**	**
K15	***	**	**	***	**	***	***	**
K16	**	***	***	*	*	**	**	***
K17	***	**	***	**	*	**	*	**
K18	***	***	***	**	**	***	**	**
K19	***	**	**	**	**	***	**	***
K20	**	***	***	**	**	***	***	**
K21	***	**	**	**	**	***	**	***
K22	***	***	***	***	**	**	***	**
K23	***	***	**	**	**	***	***	***
K24	***	***	**	**	**	***	**	***
K25	***	**	***	**	**	*	***	**
K26	***	**	**	*	*	***	**	***
K27	***	**	**	**	*	**	**	***
K28	*	***	***	***	*	*	**	***
K29	***	***	***	**	*	**	**	**
K30	***	***	**	**	*	*	**	**

*** : Çok etkili ** : Orta etkili * : Düşük etkili

Tabloda açıkça görüldüğü gibi, beyaz yakalı çalışanların iş tatminini en fazla arttıran faktör ücret olmaktadır. Görüşmelerimizde, başarının takdir edilmesi ve şirket içi adaletin tesis edilmesi de önemli bir tatmin faktörü olarak ifade edilmiştir. Çalışanlar, bulundukları kurum içinde takım ruhunu hissetmek istediklerini ve yöneticiler tarafından sahiplenilerek, onlara güvenmek

istediklerini belirtmişlerdir. Diğer taraftan katılımcıların hiç birisi fiziki çalışma ortamına öncelik vermemiştir. Bu durum, fiziki çalışma koşullarından memnun oldukları ve iyileştirilmesi gereken bir rahatsızlıkları olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir.



TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışan insanların iş dünyasındaki varlıklarının sürdürülme çabası olarak niteleyebileceğimiz başlangıç dönemi kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin, toplumun bilinçlenmesi ve bilinçlendirilmesi ile günümüzde etik ilkelere dönüştüğüne dair bazı bilgiler vermeye çalıştığımız bu sınırlı araştırmamızda, etik oluşumların çalışanların iş tatminini nasıl etkilediği hakkında bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Dünyada yaygın kullanımı olan etik standartların amaçlarının irdelenmesi ve bunların iş tatminine etkileri hakkında yaptığımız görüşmeler sonucunda, tarafımızca her iki konu için bazı düşünceler geliştirilmiş ve saptamalar yapılmıştır.

Etik Standartlar Hakkında:

İş dünyasının işveren ve işgörenlerinin karşılıklı olarak etik anlayışı yerleştirmeleri kuşkusuz her iki tarafın da reddedemeyeceği/reddetmekte zorlanacağı bir erdem sayılmalıdır. Ancak, gerek dünyanın pek çok yöresinde, gerek ülkemizde hala bu iki taraf arasında ciddi çatışmalar yaşandığına şahit olmaktayız. Çatışma sözcüğünün iyimser olduğunu, dünya üzerinde hemen her noktada son derece ilkel-zorlayıcı davranışların hakim olduğu ve temel insan haklarının yok sayıldığı iş koşullarının var olduğunu söylemek daha doğru olacaktır kanısındayız. Araştırmamız boyunca çeşitli yönlerini ve etkilerini incelediğimiz dört önemli iş etiği standardı ve diğer konularda geliştirilmiş olan benzer amaçlı pek çok iş etiği standardı, dünyanın her yerinde insana değer veren, çevreyi kollayan, dürüst, eşitlikçi ve adaletli bir iş dünyasını hedeflemektedir. Böylelikle , üretimde, dağıtımda, bölüşümde daha adil bir dünya mümkün olabilecektir. Bu hedeflerin amaçlarına ulaşması, sadece adaletli değil barışçı ve huzurlu bir dünyayı da olanaklı kılabilir. Gerçekten de etik standartların ilkelerine bakıldığında, küresel dünyanın organizatör kurumlarının çok sık kullandığı deyimle, “sürdürülebilirliğin” ön koşulunun bu standartların uygulanması olduğu kolaylıkla söylenebilmektedir. Diğer taraftan incelememiz konusu etik standartların hayata geçtiği 8-22 yıl boyunca dünyada bunları edinen binlerce firmanın uygulamalarına bakıldığında farklı düşüncelerin vak’alar ile somutlaştığını görmek mümkündür. Buna göre,

yazılı ilkeleri itibariyle evrensel kabul gören etik standartlar, bütün eleştirilere rağmen asgari düzeyde önemli yararlar sağlamaktadır:

- Etik tanımı ve iş etiğinin unsurları söylem birliği ile tüm dünyada belirlenmiştir.
- Etik standartlar vasıtasıyla işletmelerin tüm paydaşları, haklarından haberdar olabilmektedirler.
- Paydaşların bilinçlenmesi ve böylece güçlenmesi, işletmelerin zararlı faaliyetlerine karşı bir fren mekanizması oluşturmaktadır.
- Karşılıklı etkileşme sayesinde, işletme yöneticilerinde de toplumsal sorumluluk bilincinin oluşturulması sağlanabilmektedir.
- İşletme yöneticileri, şirketlerinin dar kapsamlı faaliyetlerinin dışında geniş perspektifte bütün etkileşenlerini düşünerek kararlar oluşturmaktadırlar.
- Üretici, tedarikçi, satıcı zincirinde gerçekleşen denetim ile, etik uygulamalar geniş bir alana yayılabilmektedir.
- Uluslararası toplantılar ve raporlar vasıtasıyla, bilgi alış-verişi gerçekleşmekte, ilişkiler yakınlaşmaktadır.

Belge ya da imzalar ile taahhüt ettikleri etik ilkelere uyma sorumluluğu taşıyan firmaların ilgi alanlarında asli bir yer tutan iş etiği standartları hakkında yaptığımız literatür taramasındaki eleştirilerden ikisi tez metnine taşındığı gibi, bizim için de üzerinde durulmayı gerektirmektedir:

- Standartların kullanımında farklı amaçlar: Firmalar bu standartları, içeriklerindeki yazılı amaçları için değil, uluslararası yarışın dışında kalmamak için edinmektedirler. İşletmeler bir taraftan, gelişmiş ülkelerde yerleşik büyük müşterilerin zorlaması, diğer taraftan ulusal ve uluslararası arenada *prestij kazanmak* için, uluslararası tanınırlığı olan standartlar ile firmalarını etiketlemektedirler. Bu şekilde amaç saptırıldığında, denetim mekanizmalarında da etik ilkelere aykırı yolsuzluklara yol açılmakta ve bu defa etik standartlar, *yeni etik dışı faaliyetlerin doğmasına* neden olmaktadır.
- Standartların oluşturulmasında farklı amaçlar : Evrensel uygulanabilirliği olan bu standartlar, küresel bir yönetim aracı olarak oluşturulmuş ve kimse tarafından reddedilemeyecek etik ilkeler ile asıl amaçları

örtölmüş/saklanmıştır. Gelişmiş ölkeler ekonomilerine ait bazı büyük firmaların standartlara aykırı ve topluma/çevreye zarar veren faaliyetlerde bulunduğıu bilinmesine rağmen, düzenleyici kurumlar suskun ve seyirci kalmışlardır. Ayrıca, kısa sayılacak zaman dilimlerinde az gelişmiş ölkeler ve insanlık için çok sayıda yüksek idealler hedeflenmiş, ancak amaçlara zıt olayların gerçekleştiğı bu süreçte az gelişmiş ölkelerin zarar gördüğü, buna karşılık gelişmiş ölkeler işletmelerinin yarar sağladığı tesbit edilmiştir.

Bu eleştiriler, tarafımızca yapılan çalışmada ancak üzerinde düşünölmesi gereken vak'alar olarak kaydedilmektedir. Kuşkusuz, son derece önem içeren iddiaların akademisyenlerin devam eden incelemeleri ile aydınlatılması, diğer pek çok faydasının yanında, iş etiğinin saflaştırılması bakımından yararlı olacaktır.

İş Etiğı Standartları-İş Tatmini İlişkisi Hakkında:

Çalışmamızda dikkate aldığımız standartlardan SA 8000 çalışan haklarına odaklı geliştirildiğinden, diğer yandan ISO 14001 yaşadığımız çevreyi gözettiğinden, bu iki standart, çalışanlarla doğrudan temas etme özelliğine sahip olup, bu husus katılımcılarla görüşmemizde teyit edilmiştir. Diğer standartlardan UN Global Compact'ın çok anlaşılır on ilkesinin temel ahlak prensipleri üzerine inşa edilmesi ve düstur edindiğı onyedici kalkınma hedefinin insancıl ve aynı zamanda idealist yaklaşımı, önceki standartlar kadar kuvvetli olmasa da bu uygulama *umut veren* bir girişim olarak katılımcıların beğenisini kazanmıştır. ISO 26000 standardı ise, uygulamaların bu çeşitlilik içinde nasıl gerçekleşeceği ile ilgili soruların yanıtı olmuş ve olası tereddütleri gidermiştir.

Görüşmelerimiz sırasında katılımcılara araştırmamızın konusu belirtilip, standartların tanıtımı yapıldığında, ilgilerinin giderek arttığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların yanıtları belli kategoriler altında gruplandırılarak, iş tatminlerine dair düşünceleri yukardaki tablo ve açıklamalarda anlatılmaktadır. Sorularımıza verilen yanıtlar dışında paylaşılan bilgilere göre tarafımızca başka bazı saptamalar yapılmıştır:

- Katılımcıların tamamı için iş yerleri hayatlarında çok önemli bir yer tutmaktadır. Çalıştıkları iş yeri kendi öz varlıkları hakkında betimleyici bir

özelliğe sahiptir. Bu nedenle *iş yerini sevmeye isteği* vardır ve şikayet ettikleri firma uygulamaları nedeniyle mutsuz ve öfkelidirler. Çalışanlar, bu denli değer verdikleri iş yerlerinden de aynı şekilde değer verilmeyi beklemektedirler. İş yerlerinden çok memnun olduklarını anlatan iki katılımcı, adeta kendilerini şirketleri ile özdeşleştirmektedirler (“kurum idealleri ile benim ideallerim örtüşüyor” ve “çocuklarımla isimlerinin yazılı olduğu hediyeler yaptırılıyor”).

- Katılımcıların önemli bir kısmı (yaklaşık %60’ı) çalıştıkları iş yerlerine güvenmek istemektedirler (“bu standartlar vardır ama ben bilmiyorum”).
- Katılımcıların uygulamaları bilmemesi, var olan standartların uygulanmasında sorunlar ve eksikler olduğunu göstermektedir.
- Var olan standartlar, çalışanlara ulaşmamakta ve karar vericiler seviyesinde takılı kalmaktadır.
- Yabancı ortaklı firmaların bir kısmında, çalışanlara değer verilmediği ve yüksek satış hedeflerinin tutturulması için çok fazla baskı yapıldığı (bazı vakalarda etik dışı davranışa teşvik etme) ifade edilmiştir.
- Katılımcıların büyük bir kısmı (19 kişi) iş güvencelerinin olmadığını, bu tehdidi sürekli hissettiklerini ve yüksek iş arzı nedeniyle işverene karşı güçlerinin olmadığını belirtmişlerdir.
- İş tatminleri yüksek olan katılımcıların çalıştıkları firmalar hakkında aldığımız bilgiye göre, bu şirketlerde etik çalışma kültürü yerleşmiş ve devamlılık göstermektedir. Yöneticiye göre keyfi yönetim uygulanmamaktadır. Çalışanlar ahenkli bir iş ortamında bulunmaktan, değer verilmekten, şirket kararlarına katılmaktan, *şirketleri içinde bir varlık ifade etmelerinden* çok mutludurlar ve iş yerlerine bağlanmışlardır.

Görüşmelerimiz ve gözlemlerimiz, işletmelerin verdikleri söz, vaad ve taahhütlerin ancak uygulamalarla gerçeklik kazanacağını ve çalışanlarda güven oluşmasını sağlayacağını göstermektedir. Bu paralelde, etik standartların da işletmeler içinde *yaşaması* halinde, çalışanlara ulaşacağı tabiidir. Diğer taraftan katılımcılarımız büyük yapılarda istihdam edilmelerine rağmen, tarif ettiğimiz etik çalışma koşullarına çok ihtiyaçları olduğunu belli etmişlerdir. Dolayısıyla, bu büyük yapılarda bulunmasını yadırgadığımız çelişkili durumun da ayrı bir

araştırma konusu olabileceği hususunu belirtmek isteriz. Özellikle gelişmekte olan ÷lkelerdeki yabancı sermaye ortaklığı bulunan kurumların işletme y÷netimi ve insan kaynakları y÷netimi (÷lkelere g÷re farklı uygulamalar olup olmadığı ve iş etiği ihlalleri bakımından) hakkındaki uygulamalarının karşılaştırmalı analizi, eleştirilen konularda daha somut bilgi verebilir d÷ř÷ncesindeyiz.

Alan araştırmamızın otuz kişilik bir ÷rneklem grubu ile ger÷ekleşmiş olması ve zaman olarak tez hazırlama s÷resini kapsaması nedeniyle, tez bulguları, sınırlı bir grubun sınırlandırılmış bir zaman i÷erisindeki çalışma koşulları ve iş etiği uygulamaları hakkındaki d÷ř÷ncelerini yansıtmaktadır. İleride ger÷ekleşebilecek benzer çalışmaların sayıca daha fazla katılımcıyı kapsaması ve b÷ylelikle olası nicel araştırmaların bulgularını farklı zaman dilimleri itibariyle ortaya koyması bakımından da yararlı olabileceği g÷r÷ř÷ndeyiz.

KAYNAKÇA

- Ahmed, P.K. ve Machold, S. 2004 **“The Quality and Ethics Connection: Toward Virtuous Organizations”** *Total Quality Management and Business Excellence*, Vol. 15, sayfa 527-545
- Alakavuklar,O.N., Kılıçaslan,S. ve Öztürk, E.B. 2009 **“ Türkiye’de Hayırseverlikten, Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş : Bir Kurumsal Değişim Öyküsü”** *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2009 Cilt 9 Sayı 2 Sayfa 103-143
- Alchian,A.A. ve Demsetz,H. 1972 **“Production, Information and Economic Organization”** *American Economic Review* 62-5
- Aslan,M. 2012 **“İş ve Meslek Ahlakı, Dünya ve Türkiye Örnekleri”** *Siyasal Kitabevi Ankara*
- Balzarova,M.A. ve Castka,P. 2012 **“Stakeholders’ Influence and Contribution to Social Standards Development : The Case of Multiple Stakeholder Approach to ISO 26000 Development”** *Journal of Business Ethics* 28 Jan.2012 Springer
- Bansal,P. and Hunter,T. 2003 **“ Strategic Explanations for the Early Adoption of ISO 14001 “** *Journal of Business Ethics* – 46 sayfa 289-299 Kluwer Academic Publishers
- Baumann-Pauly, D. and Scherer, A.G. 2013 **“ The Organizational Implementation of Corporate Citizenship : An Assessment Tool and Its Application at UNGC Participants”** *Journal of Business Ethics*, 117(1) sayfa 1-17
- Bektaş,Ç. ve Köseoğlu,M.A. 2008 **“İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci”** *Süleyman Demirel Üniversitesi, Dergipark*
- Boiral, O. 2007 **“ Corporate Greening Through ISO 14001 : A Rational Myth? ”** *Organization Science* Vol.18 No.1 Jan.-Feb.2007 sayfa 127-146
- Brief,A.P.and Weiss,H.M. 2002 **“Organizational Behavior:Affect in the Workplace”** *Annual Review of Psychology*, 2002
- Buğra,A. 2008 **“Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika”** *İletişim Yayınları İstanbul*
- Carroll,A.B. 2008 **“A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices”** *Researchgate* 2008

Carroll, A.B. ve Shabana K.M. **“The Business Case of Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice”** *International Journal of Management*, 2010

Castka,P. ve Balzarova,M.A. 2007 **“A Critical Look on Quality Through CSR Lenses : Key Challenges Stemming from the Development of ISO 26000”** *International Journal of Quality and Reliability Management* , Aug.2007

Christmann,P. and Taylor,G. 2006 **“ Firm Self-Regulation Through International Certifiable Standards : Determinants of Symbolic versus Sustantive Implementation ”** *Journal of International Business Studies* , September 2006

Clarke,S. 1992 **“What in the F---’s Name is Fordism”** *Fordism and Flexibility*, 1992 Springer

Conroy, M. E. 2007 **“ Branded! How the certification revolution is transforming global corporations ”** *New Society Publishers, Amazon.co.uk*

Çizakca,M. 2006 **“ Osmanlı Dönemi Vakıflarının Tarihsel ve Ekonomik Boyutları”** *Bahçeşehir Üniversitesi İstanbul*

Dahlsrud A. 2008 **“ How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions”** *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 15

Demir,G. 2000 **“ Osmanlı Devleti’nin Kuruluşu ve Ahilik”** *Ahi Kültürünü Araştırma ve Eğitim Vakfı Yayını*

Djelic,M.L. ve Etchanchu,H. 2017 **“Contextualizing Corporate Political Responsibilities: Neoliberal CSR in Historical Perspective”** *Journal of Business Ethics, Springer*

Dumitru,M.I., Ionel,V.C. and Sorina,B.I. 2010 **“ SA 8000 Accounting for Corporate Social Responsibility”** *Annals of the University – 2010 Valahia Uni. Of Targoviște, Faculty of Economics*

Ertuna,B. ve Tükel,A. 2009 **“Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları: Geleneksel ve Küresel Arasında”** *Yönetim Araştırmaları Dergisi 2009 Cilt 9 Sayı 2*

Esener,T. 1978 **“İş Hukuku”** *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını No.432 Sevinç Matbaası Ankara*

Fard,H.D. and Noruzi,M.R. 2011 **“A Snap Shot on Business Ethic and Ethic in Business”** *The 6th Edition of the International Conference European Integration Realities and Perspectives*

Fonbrun,C.J. 2005 **“ A World of Reputation Research, Analysis and Thinking – Building Corporate Reputation Through CSR Initiatives :**

Evolving Standards ” *Corporate Reputation Review*, Vol.8 No.1, 2005 sayfa 7-11

Frederick,W.C. 2008 **“Corporate Social Responsibility”** *The Oxford Handbook of CSR*

Freeman, R.E. 1983 **“Stockholders and Stakeholders: A new perspective on Corporate Governance”** *California Management Rev.*1983

Freeman,R.E. and Reed,D.L. 1983 **“Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance”** *California Management Review Vol.XXV No.3 Spring 1983*

Fung A. 2003 **“ Deliberative Democracy and International Labor Standards”** *Governance – An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, Vol.16 No. 1

Galbreath J. 2009 **“Building Corporate Social Responsibility Into Strategy”** *European Business Review* 21(2)

Gilbert,D.U. and Rasche,A. 2007 **“ Discourse Ethics and Social Accountability – The Ethics of SA 8000”** *Business Ethics Quarterly*, Aug.2007

Goodland,R. and Daly, H. 1996 **“Environmental Sustainability: Universal and Non-Negotiable”** *Ecological Applications*, 1996 – Wiley Online Lib.

Goodpaster,K.E. 1991 **“Business Ethics and Stakeholder Analysis”** *Business Ethics Quarterly* , 1991, JStor

Griffin,J.J. ve Mahon, J.F. 1997 **“The Corporate Social Performance and Corporate Financial Performance debate : Twenty five years of incomparable research”** *Business and Society*, 1997

Grint,K. 2005 **“The Sociology of Work”** *books.google.com*

Güvenç,B.2003 **“Türk Kimliği: Kültür tarihinin kaynakları”** *Remzi Kitabevi İstanbul*

Habisch,A., Jonker,J., Wegner,M. ve Schmidpeter,R. 2005 **“Corporate Social Responsibility across Europe”** *boks.google.com*

Hacıhasanoğlu,T., Karaca, N. ve Demirci, Ş.D. 2012 **“Kobiler için TFRS’nin Getirdiği Yenilikler ve Uygulanabilirliği Üzerine Ankara İlinde Bir Araştırma”** *World of IFRS Dergisi*, Aralık 2012

Hahn,R. 2013, **“ISO 26000 and The Standardization of Strategic Managenment Process for Sustainability and Corporate Social Responsibility”** *Business Strategy and The Environment* Nov.,2013

Hahn,R.ve Weidtmann, C. 2016 “ **Transnational Governance, Deliberative Democracy, and the Legitimacy of ISO 26000 : Analyzing the Case of a Global Multistakeholder Process**” *Business and Society*,2016 Vol.55 sayfa 90-129

Haufler, V. 2001 “ **A Public Role for the Private Sector**” *Washington: Carnegie Endowment for International Peace.*

Hay,R. ve Gray,E. 1974 “**Social Responsibilities of Business Managers**” *Academy of Management Journal*, 1974

Hiscox,M., Schwartz,C. and Toffel,M.W. 2008 “**Evaluating The Impact of SA 8000 Certification**” *Harvard University Working Paper*, May.20, 2008

Hopkins, M. 2012 “**The Planetary Bargain: Corporate Social Responsibilities matters**” *books.google.com*

Hoştut, S. 2015 “**Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporlarında Söylem**” *İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi*, Sayı 40 / Bahar 2015 *Research Gate*

Jenkins,R. 2005 “**Globalization, Corporate Social Responsibility and Poverty**” *International Affairs*, 2005 – *Wiley Online Library*

Jones,T.M. 1980 “**Corporate Social Responsibility revisited, redefined**” *California Management Rev.* 1980

Kelgökmen İliç, D. 2010 “**İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Literatür Taraması**” *Ege Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü*

Kıray,M.B.1964 “**Ağır Sanayiden Önce Bir Sahil Kasabası: Ereğli**” *DPT Yayınları Ankara*

King,A.A., Lenox,M.J. and Terlaak, A. 2005 “**The Strategic Use of Decentralized Institutions : Exploring Certification with the ISO 14001 Management Standard**” *Academy of Management Journal* 2005 Vol. 48 No.6 sayfa 1091-1106

Kotler, P. ve Lee, N. 2005 “**Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause**” *Wiley*, Jan.2005

Lewitt,T.1958 “**The Dangers of Sosial Responsibility**” *Harvard Business School Rev.* 1958

Liebesman, S. 2005 “**Mitigate SOX Risk with ISO 9001 and 14001**” *Quality Progress*, 2005 September

Matten,D. ve Moon,J. 2004 “**Coprporate Social Responsibility**” *Journal of Business Ethics*, 2004, Springer

Moon,J. 2007 **“The Contribution of Corporate Social Responsibility to Sustainable Development”** *Sustainable Development, 2002, Wiley Online Library*

Morrell, H. 1970 **“The Social Responsibility of the Business: Company and Community, 1900-1970”** *Cleveland, Case Western Reserve*

Morrow,D. and Rondinelli, D. 2002 **“Adopting corporate environmental management systems: motivations and results of ISO 14001 and EMAS certification”** *European Management Journal 20, sayfa.159-171*

Murphy, P.E. 1978 **“An Evolution: Corporate Social Responsiveness”** *University of Michigan Business Review, 1978*

Neely,A.D., Adams,C. and Kennerly,M. 2002 **“The Performance Prism : The Scorecard for Measuring and Managing Business Success”** *Cranfield School of Management, Pearson Education, 2002*

Neugebauer,F. 2012 **“EMAS and ISO 14001 in the German Industry Complements or Substitutes?”** *Journal of Cleaner Production 37 Elsevier*

Özden,H.Ö. 2004 **“Türk Vakıf Kurumunun Duygusal ve Felsefi Temelleri”** *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 4(2) Sayfa 339-349*

Palazzo G, Scherer AG. 2006 **“Corporate legitimacy as deliberation: A communicative framework”** *Journal of Business Ethics 66(1)*

Peddle, R. and Rosam, I. 2004 **“Finding the Balance”** *Quality World, Vol. 16 sayfa 18-26.*

Perera,O. 2008 **“ How Material is ISO 26000 Social Responsibility to Small and Medium-Sized Enterprises (SMES)? “** *Published by IISD-International Institute for Sustainable Development 2008*

Perrini, F. 2005 **“SMEs and CSR Theory : Evidence and Implications from an Italian Perspective”** *Journal of Business Ethics, Sep.2006, Vol. 67*

Pesavento,W.J. 1982 **“Sport and Recreation in the Pullman Experiment, 1880-1900”** *Journal of Sport History, 1982, JSTOR*

Porter, M.E. and Kramer, M.R. 2002 **“The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy”** *Harvard Business Review, Vol. 80 sayfa 56-68*

Potoski, M. and Prakash,A. 2005 **“ Green Clubs and Voluntary Governance : ISO 14001 and Firms’ Regulatory Compliance”** *American Journal of Political Science, Vol.49 No.2 Apr.2005, sayfa 235-248*

Rasche, A. 2009 **“ Toward A Model to Compare and Analyze Accountability Standards-The Case of the UN Global Compact”** *Corporate*

Social Responsibility and Environmental Management Corp. Soc. Responsib. Environ. Mgmt. 16, sayfa 192–205 (2009)

Reynolds, M. A. and Yuthas, K. 2008 **“Moral Discourse and Corporate Social Responsibility Reporting”** *Journal of Business Ethics*, Vol. 78, No. 1/2, s. 47-64

Robertson, R. 1990 **“Mapping the Global Condition: Globalization as the Central Concept”** *Theory Culture and Society* June, 1990

Rosam, I. and Peddle, R. 2004 **“Implementing Effective Corporate Social Responsibility and Corporate Governance – A Guide”** *British Standards Institution, London*

Saçlıoğlu, M.Z. 2014 **“Kuş Sarayları”** *Han Dergisi* 2014 sayı 2

Saizarbitoria, I.H. ve Boiral, O. 2013 **“ISO 9001 and ISO 14001 : Towards a Research Agenda on Management System Standards”** *International Journal of Management Reviews*, Vol.15, 47-65

Seeley, J.R. 1989 **“Communnity Chest: A Case Study in Philantropy”** *Transaction Publishers New Brunswick(USA) and Oxford(UK)*

Sethi, S.P. ve Shepers, D.H. 2014, **“United Nations Global Compact : The Promise – Performance Gap”** *Journal of Business Ethics* 2014, 122:193-208

Steurer, R., Langer, M.E., Konrad, A. and Martinuzzi, A. 2005 **“Corporations, Stakeholders and Sustainable Development I : A Theoretical Exploration of Business-Society Relations”** *Journal of Business Ethics* , 2005 Springer

Stump, R.L. ve Heide, J.B. 1996 **“Controlling Supplier Opportunism in Industrial Relationships”** *Journal of Marketing Research* (33) 4

Suchman, M. 1995 **“Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches”** *Academy of Management Review* 20(3) sayfa 571–610.

Tagues, N.R. 2004 **“The Quality Toolbox “** ASQ Quality Press, 2004 sayfa 390-392

Tamm Halström, K., ve Boström, M. 2010 **“Transnational Multistakeholder Standardization “** *Cheltenham: Edward Elgar.*

Testa, F., Rizzi, F., Daddi, T., Gusmeratti, N.M., ve Frey, M. 2014 **“EMAS and ISO 14001 : the differences in effectively improving environmental performance “** *Journal of Cleaner Production* 68, 2014 Elsevier, sayfa 165-173

Thonawala,K. 2015 “ **Sustainable Development : The UN Millennium Development Goals, The UN Global Compact, and the Common Good** ” *Journal for Peace and Justice Studies*, Vol.25 Issue 1

Timur,T. 2000 “**Toplumsal Değişme ve Üniversiteler**” *İmge Kitabevi İstanbul*

Tuzzolino,F, ve Armandi, B. 1981 “**A need – hierarchy framework for assessing corporate social responsibility**” *Academy of Management Rev.*1981

Velasquez, M.G. 2002 “**Business Ethics, Concepts and Cases**” *Prentice Hall, Pearson Education*

Virvilaite,R. ve Daubaraite,U. 2011 “**Corporate Social Responsibility in Forming Corporate Image**” *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 2011, 22(5) sayfa 534-543

Waddock, S. ve Bodwell, C. 2004 “**Managing responsibility: what can be learnt from the quality movement?**” *California Management Review*, Vol. 47, sayfa 25-37

Walton,C.C. 1967 “**Corporate Social Responsibilities**” *Wadsworth Publishing Company*

Wartick, S. ve Cochran, P. 1985 “ **Evolution of the corporate social performance model**” *Academy of Management Rev.*1985

Watson,S. ve Weaver, G. 2003 “**How Internationalization Affects Corporate Ethics : Formal Structures and Informal Management Behavior**” *Journal of International Management* 9-1

Williams, O.F. 2004 “ **The UN Global Compact : The Challenge and The Promise**” *Business Ethics Quarterly*, 2004

Wright,G.1991 “**The Politics of Design in French Colonial Urbanism**” *boks.google.com*

Yeung,G. ve Mok,V. 2005 “**What are the Impacts of Implementing ISOs on the Competitiveness of Manufacturing Industry in China?**” *Journal of World Business* 40-2

Zimmerli,W.Ch., Richter,K.ve Holzinger,M. 2007 “**Corporate Ethics and Corporate Governance**” *Springer*

Zürn M. 2004 . “**Global governance and legitimacy problems**” *Government and Opposition* 2: sayfa 260–287

Görüşme Soruları**Ek 1****SORULAR**

- 1) Cinsiyet (katılımcıya sorulmayıp araştırmayı yapan tez yazarı tarafından doldurulacaktır)
- 2) Yaşınız
- 3) Medeni Durumunuz

Evli

Bekar

- 4) Kaç yıldır profesyonel çalışma hayatınız var?
- 5) Bu iş yerindeki pozisyonunuz nedir?

Müdür

Şef

Memur

- 6) Aşağıda, işletmelerin üretim faaliyetleri dışında ,çevre politikaları, çalışan hakları, şeffaf yönetim anlayışını benimsemeleri için geliştirilmiş uluslararası etik standartlardan dört tanesini sıraladık. Bu standartların kapsamı hakkında kısaca bilgi vermek istiyorum.

SA 8000

ISO 26000

ISO 14001

UN Global Compact

- 7) İş yeriniz bu etik standartların belgelerinden birine veya bir kaçına sahip mi? Yanıt evet, hayır, bilmiyorum olabilir. 8. Soru değişmez.

- 8) İş yeriniz bu belgelerden birine veya bir kaçına sahipse ya da sahip olması halinde, bu durum sizin işinizden aldığınız tatmin seviyesini etkiler mi?

9.a)Yanıt evet ise,

Ne yönde etkiler? Neden?

9.b) Yanıt hayır ise,

Neden etkilemediğini/etkilemeyeceğini düşünüyorsunuz?

Katılımcılar için, İş Etiği Standartları Hakkında Bilgi

Ek 2

Bu araştırmayı, 1980'li yıllardan itibaren işletmelerin yoğun olarak uygulamalarına aldıkları "etik standartların", o işletmede çalışan beyaz yakalı personelin iş tatminini ne yönde etkilediğini araştırmak üzere yapmaktayız. Endüstri devriminden başlayarak günden güne bilinçlenen toplumsal gruplar, işletmelerin, etkileşim içinde oldukları bütün paydaşlarına ve çevreye karşı etik yönetilmesini istemektedirler. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO), Unicef gibi örgütler etik iş dünyası için çalışma ve görüşmeler yapmaktadırlar. Tüm bu çabaların ortak ürünleri olarak ortaya çıkan etik standartlar, kimi özgürlükler ve temel insan haklarının korunması, kimi doğal çevrenin korunması gibi ahlaklı, eşitlikçi ve şeffaf bir iş dünyasını amaçladıklarını ileri sürmektedirler.

Çalışmamızda esas aldığımız uluslararası iş etiği standartları :

- SA 8000 : Çalışan haklarını konu alır.
- ISO 26000 : Diğer standart hükümlerini konsolide eder ve uygulanmasına rehberlik eder.
- ISO 14001 : İşletmelerin faaliyetlerinden ötürü çevreye verebilecekleri zararı en aza indirmeyi ve doğanın korunmasını amaçlar.
- UN Global Compact : Birleşmiş Milletler bünyesinde, insan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzluk temaları çerçevesinde herkes için daha iyi bir dünyayı ve kalkınmayı hedefler.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı

1998 yılında oluşturulan ve çalışan haklarını garanti altına almayı amaçlayan bu Standart, ilkelerinin kapsamını dokuz ana maddede toplamıştır :

- Çocuk işçi : 15 yaşın altında çocuk işçi çalıştırılmaz.
- Zorla çalıştırma : İşletme zorla işçi çalıştıramaz.
- Sağlık ve güvenlik koşulları : İşletme, sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, kaza ve yaralanmaları önleyici tedbirleri almak zorundadır.
- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı : İşgörenler sendika kurma, sendikaya katılma ve toplu pazarlık hakkına sahiptirler.

- Ayrımcılık(cinsiyet, ırk, din..vb.) : İşgörenler cinsiyet, etnik köken,din gibi nedenlerden dolayı farklı muameleye tabi tutulamaz (işe alımda, ücretlendirmede, terfide, eğitimde, iş akdinin sonlandırılması ve emeklilikte)
- Disiplin uygulamaları : İşgörelere dayak, küfür gibi fiziksel ve psikolojik baskı uygulanamaz.
- Çalışma saatleri : İşgörelere haftalık 48 saatten fazla çalıştırılmaz ve fazla mesailer, haftada 12 saati geçemez. İşletme, geçerli iş kanununa, iş kolunun çalışma saatlerine ve resmi tatillere uyacaktır.
- Ücretlendirme : Ücretler en azından ülkenin “asgari ücret” seviyesinde ve personelin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek kadar olmak zorundadır.
- Yönetim sistemi : Birlikte çalışılan tedarikçi, müşteri ve aracı kurumların da standart hükümlerine uyup uymadığı konusunda araştırma istenir. İşletme, sosyal sorumluluğunu, politikası ve çalışma koşulları ile SA 8000 standardını, işgörelere kendi lisanslarında yazarak, kolayca görülebilecek bir yere konumlandıracaktır.

ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi

- Dünya nüfusunun artması ve endüstriyel faaliyetler başta olmak üzere, çeşitli atıklar ile kirlenen doğa, özellikle son on yıllarda olumsuz sinyaller vermektedir . Kirlilik yaratan fabrikalar, zehirli kimyasal atıkları nedeniyle denizlerin, nehirlerin kirlenip yaşam florasının kaybolmasına, atmosferin koruyucu tabakasının delinmesine varan ciddi zararlar yaratmışlardır. İşte, ekolojik dengeyi korumak üzere ve endüstriyel işletmelerin bu konuda önlem almalarına yönelik olarak ISO, çevre koruma standardı oluşturma gereği duymuştur.
- 1996 yılında Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO) tarafından yayınlanmış olan ISO 14001 standardı, üretimle ilgili olmak üzere, ürünün hammaddeden başlayıp nihai ürün haline getirilerek müşterilere sunulmasına kadar geçen sürecin her aşamasında çevresel faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin gerekli muayeneler ve önlemler ile kontrol

altına alınarak çevreye verilen zararın en aza indirilmesini sağlayamayı amaçlamaktadır.

ISO 26000 - Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Standardizasyonu

ISO (Uluslararası Standartlar Örgütü) tarafından 2010 yılında oluşturulan bu uygulama, kurumsal sosyal sorumluluk hükümleri hakkında farkındalık yaratır ve firma uygulamalarına rehberlik eder. Standartların yoruma açık yanlarının olması, anlaşılma zorlukları gibi eksikleri nedeniyle, tüm etik yönetim standartlarının dağılmış ifadelerini toparlamak, hükümlerini konsolide etmek üzere düzenlenmiştir.

Amaçları,

- Sosyal sorumluluğun ne olduğunu netleştirmek
- Etik ilkelerin etkin eylemlere dönüşmesi için işletme ve organizasyonlara yardımcı olmak
- Küresel düzeyde en başarılı uygulamaları paylaşmak, duyurmak olarak özetlenebilir.

Kurum'un yapması gerekenler:

- Kurum kendi etkileşenlerini/paydaşlarını tesbit etmelidir.
- Paydaşlarının etki alanlarını ve yasal haklarını bilmeli ve talepleri ile şikayetlerine cevap vermelidir.
- Bazı paydaşlarının, kurumun faaliyetlerini belirgin biçimde etkilediğinin farkında olmalıdır.
- Paydaşlarının kurum ile iletişim ve kurumu etkileme hakkındaki göreceli güçlerini bilmelidir.
- Paydaşların çıkarları ile toplumun beklentileri ve sürdürülebilir gelişme arasındaki ilgiyi dikkate almalıdır.
- Paydaşların etkileneceği kurum kararlarına dikkat etmelidir.

UN Global Compact – BM Küresel İlkeler Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2000 yılında resmi bir nitelik kazanmış olup sürekli rekabet içindeki iş dünyasında ortak bir kalkınma kültürü

oluşturmak üzere evrensel ilkeler öneren yenilikçi bir kurumsal sorumluluk yaklaşımı olduğunu söylemektedir. Vizyonu “sürdürülebilir ve kapsamlı küresel ekonomi” olan Sözleşme’ye taraf olmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır.

UN Global Compact’ın 10 ilkesi insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında oluşturulmuştur.

Bu standart, şirketleri sorumluluk sahibi bir biçimde faaliyet göstermeye ve toplumu desteklemeye teşvik ettiğini, bu nedenle şirketlerin sadece mali kaynaklarına değil, aynı zamanda insanlara, toplumlara ve gezegene değer katmalarını sağlamaya gayret ettiğini belirtmektedir.

UNGC’nin on temel ilkesini kapsayan 17 sürdürülebilir kalkınma hedefi:

- 1) Yoksulluğa Son
- 2) Açlığa Son
- 3) Sağlıklı Bireyler: Anne ,bebek ve çocuk ölümlerinin düşürülmesi, AIDS, tüberküloz, sıtma, tropikal hastalık salgınlarının sona erdirilmesi amaçlanmaktadır.
- 4) Nitelikli Eğitim:Bütün çocukların öğretim görmelerinin sağlanması, teknik, mesleki ve üniversite eğitime erişimlerinin sağlanması hedeflenmektedir.
- 5) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
- 6) Temiz Su ve Sıhhi Koşullar
- 7) Erişilebilir ve temiz enerji : 2030’a kadar herkesin modern enerjiye kavuşmasının güvence altına alınması hedeflenmiştir.
- 8) İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme
- 9) Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı : Kaliteli alt yapıların oluşturulmasını, yoksul ülkelerdeki küçük işletmelere uygun finansman sağlanmasını hedefler.
- 10)Eşitsizliklerin Azaltılması : Nüfusun en alt %40’lık kesimini kollayarak herkesin ekonomik, sosyal ve siyasi olarak güçlenmesi hedeflenmiştir.
- 11)Sürdürülebilir Şehir ve Yaşam Alanlarının Oluşturulması: Herkesin uygun konutlara ve temel hizmetlere kavuşması amaçlanmıştır.

- 12) Sorumlu Tüketim ve Üretim : Doğal kaynakların kullanımına özen gösterilmesi, atık gıda miktarının yarıya düşürülmesi hedeflenmektedir.
- 13) İklim Eylemi : İklimle ilgili tehlikelere ve doğal afetlere karşı dayanıklılığın artırılması hedeflenmektedir.
- 14) Sudaki Yaşam : Okyanuslar, denizler ve deniz kaynaklarının korunması hedeflenmektedir.
- 15) Karasal Yaşam : Ormanlar, çölleşme ile mücadele ve biyoçeşitliliğin korunması amaçlanmıştır.
- 16) Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar : Barışçıl ve kapsayıcı toplumların desteklenmesi, şiddetin azaltılması hedeflenmiştir.
- 17) Hedefler İçin Ortaklıklar : Küresel ortaklığın canlandırılması amacıyla finans alanında, vergi ve diğer gelirleri artırmak için gelişmekte olan ülkelere destek sağlanması planlanmıştır.

Gönüllü Katılım Formu

Ek 3

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma Hacettepe Üniversitesi Barış Çalışmaları Anabilim Dalı Liderlik ve İş Etiği bölümü yüksek lisans öğrencisi Zerrin Topuz tarafından, Prof.Dr. Mahmut Arslan danışmanlığında yürütülmektedir. “Etik Standartların Çalışanın İş Tatminine Etkisi” başlıklı bu yüksek lisans çalışmasında , çalışanların işyerlerinde iş etiği standartları bulunması durumunda, iş tatminlerinin etkilenip etkilenmediği ve etkileniyorsa ne yönde etkilendiği araştırılmak istenmektedir.

Çalışma gönüllülük esasına dayanmaktadır ve çalışmaya katılıp katılmamak katılımcının inisiyatifindedir. Çalışmaya katılmamak herhangi bir olumsuz sonuç doğurmayacaktır. Sorularda doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü cevap yoktur. Lütfen, soruları nasıl olması gerektiğini düşünerek değil, sizin kendi düşüncelerinizi en iyi yansıtacak şekilde yanıtlamaya çalışınız. **Araştırmaya katılmaya karar vermeden önce ya da katıldıktan sonra sizinle görüşme yapan araştırmacıya ve aşağıda iletişim bilgileri verilen tez danışmanına çekinmeden istediğiniz soruları sorabilirsiniz.** Görüşmenin ortalama süresi -----dakikadır. Hiçbir aşamada kimliğiniz sorulmayacak, görüşme gizli tutulacak ve araştırmacının dışında hiç kimse cevaplarınızı bilmeyecektir. Çalışmanın yapılabilmesi için **Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu**’ndan gerekli izinler alınmıştır.

Karşılıklı görüşmede yöneltilecek sorular genel olarak kişisel rahatsızlık verecek içerikte değildir. Ancak katılım esnasında kendinizi rahatsız hissederseniz, soruları cevaplamayabilirsiniz. Bunun herhangi bir olumsuz sonucu olmayacaktır ve böyle bir durumda araştırmacıya, görüşmeyi tamamlamayacağınızı söylemeniz yeterli olacaktır. Görüşmeden çekilmeniz sizin için mağduriyet oluşturmaz. Merak edilen herhangi bir husus veya çalışmanın sonuçları hakkında bilgi için araştırmacıya tercih ettiğiniz bir yöntemle(telefon, e-posta vs.) soru sorabilirsiniz.

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için aşağıdaki kişilere danışabilirsiniz.

Basılı Form İçin:

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

- Kabul ediyorum

Tarih:

Tel:

Adı Soyadı :

İmza:

Adres :

Araştırmacı : Zerrin Topuz Tel : 0552 326 46 30 e-posta : zerrintopuz@gmail.com

Adres : Ahmet Mithat Efendi sok. No.60/5 Çankaya-ANKARA

Tez Danışmanı : Prof.Dr.Mahmut Arslan Tel: 0532 587 48 91 e-posta: marслан@hacettepe.edu.tr

Adres :



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BARIŞ VE ÇATIŞMA ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 21/06/2018

Tez Başlığı : İş Yerinde Etik Standartların, Çalışanın İş Tatminine Etkisi

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam ...117... sayfalık kısmına ilişkin, 21/06/2018 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 5. 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- ☒ Kaynakça hariç
- 3- ☐ Alıntılar hariç
- 4- ☒ Alıntılar dâhil
- 5- ☒ 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı: Zerrin Topuz
Öğrenci No: N14227886
Anabilim Dalı: Barış ve Çatışma Çalışmaları
Programı: Liderlik ve İş Etiği

Tarih ve İmza

21.06.2018

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Prof.Dr. Mahmut Arslan

(Unvan, Ad Soyad, İmza)



**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT**

**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
PEACE AND CONFLICT STUDIES DEPARTMENT**

Date: 21/06/2018

Thesis Title : The Effect of Ethic Standards to the Job Satisfaction of the Employee in the Work Place

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 21.06/2018 for the total of ...113... pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 5. %.

Filtering options applied:

1. ☒ Approval and Declaration sections excluded
2. ☒ Bibliography/Works Cited excluded
3. ☐ Quotes excluded
4. ☒ Quotes included
5. ☒ Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Surname: Zerrin Topuz

Student No: N14227886

Department: PEACE AND CONFLICT STUDIES

Program: LEADERSHIP AND BUSINESS ETHICS

Date and Signature

Zerrin Topuz
Zerrin Topuz
21.06.2018

ADVISOR APPROVAL

APPROVED

Prof. Dr. Mahmut Arslan

PROF.DR. Mahmut Arslan

(Title, Name Surname, Signature)



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük



Sayı : 35853172-300
Konu : Zerrin TOPUZ Etik Komisyon İzni Hk.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 25.04.2018 tarihli ve 12908312-300/00000011724 sayılı yazı.

Enstitümüz Barış Çalışmaları (Liderlik ve İş Etiği) Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Zerrin TOPUZ**'un **Prof.Dr. Mahmut ARSLAN** danışmanlığında yürüttüğü “İş Yerinde Etik Standartların, Çalışanın İş Tatminine Etkisi / The Effect of the Ethic Standarts to the Job Satisfaction of the Employee in the Work Place” başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **15 Mayıs 2018** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden d3402b9a-da12-4eb6-b80a-63b3893ba76e kodu ile erişebilirsiniz. Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Zerrin Topuz

Doğum Yeri ve Tarihi :1957 Kayseri

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : İst. Üni.İktisat Fak. ve Anad.Ü. Sosy. Böl.

Yüksek Lisans Öğrenimi : İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü, MBA

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Liderlik ve İş Etiği YL Programı

Bildiği Yabancı Diller :İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri : “İş Yerinde Etik Standartların Çalışanın İş Tatminine Etkisi” konulu yüksek lisans tezi

İş Deneyimi

Stajlar :Türk Demir Döküm Fabrikaları A.Ş.

Projeler :Kosgeb destekli danışmanlık çalışmaları

Çalıştığı Kurumlar :Koç Grubu

İletişim

E-Posta Adresi : zerrintopuz@gmail.com

Tarih : 18.06.2018