



**T.C.**

**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN  
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK  
UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Murat GÖÇENER**

**(İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi)**

**ANKARA-2015**

**T.C.**  
**ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**  
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN**  
**KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK**  
**UYGULAMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Murat GÖÇENER**

**(İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi)**

**Tez Danışmanı**  
**Muhammed Furkan KAHRAMAN**

**ANKARA-2015**

T.C.  
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

**O N A Y**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü  
İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı **Murat GÖÇENER**'in,  
İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı **Muhammed Furkan KAHRAMAN** danışmanlığında  
başlığı "**İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kurumsal Sosyal Sorumluluk  
Uygulamalarının Değerlendirilmesi**" olarak teslim edilen bu tezin savunma sınavı  
.../.../2015 tarihinde yapılarak aşağıdaki jüri üyeleri tarafından "**İş Sağlığı ve Güvenliği  
Uzmanlık Tezi**" olarak kabul edilmiştir.

İmza  
Unvanı Adı Soyadı  
JÜRİ BAŞKANI

İmza  
Unvanı Adı Soyadı  
ÜYE

İmza  
Unvanı Adı Soyadı  
ÜYE

İmza  
Unvanı Adı Soyadı  
ÜYE

İmza  
Unvanı Adı Soyadı  
ÜYE

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi olması için  
gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Kasım ÖZER  
İSGGM Genel Müdürü

## TEŐEKKÜR

Tez çalıőmamın hazırlık surecinde ve iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalıőmalarımnda değerli bilgi ve desteklerini esirgemeyen başta Genel Müdürüm Sayın Kasım ÖZER olmak üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcılarım Sayın İsmail GERİM, Sayın Sedat YENİDÜNYA, Sayın H. Nurdan Rana GÜVEN ve tez danıőmanlarım İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları Sayın Muhammed Furkan KAHRAMAN ile Sayın Nasip Gl İNCEKARA'ya,

Gerçekleştirilen saha ziyaretleri ve görüŐmelerdeki katkıları ve misafirperverliklerinden dolayı, İş Güvenliği ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk profesyonelleri; Sayın Őkr METİNOĞLU, Sayın Murat ÖZTÜRK, Sayın Stephan KROPF, Sayın Lszl GOSTON, Sayın Mehmet ÖZKARA, Sayın Gözde APURYZ, Sayın İlker PAKSOY, Sayın Murat Can OCAKTAN, Sayın Nil MİT, Sayın Ulaő YILDIZ, Sayın Yücel YETİŐKİN ve Sayın Münire EROL OGLOU'ya ve tez sureci boyunca verdiği tüm desteklerden ötürü değerli çalışma arkadaşlarım Fatih EREL ve Mert DURŐEN'e teőekkür ederim.

## ÖZET

### **İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Değerlendirilmesi**

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi**

**Ankara, 2015**

Özellikle 20.yüzyılın ikinci yarısından itibaren, şirketlerin yalnızca hissedarlarına karşı değil, toplum, çalışanlar, müşteriler ve tedarikçiler gibi etkileşim içerisinde bulunduğu diğer sosyal taraflara karşı da sorumluluğu olduğu görüşü ağırlık kazanmıştır. Bu gelişme Kurumsal Sosyal Sorumluluk(KSS) faaliyetlerinin artmasını sağlamıştır. KSS, şirketlerin etkileşim içinde oldukları çevreye ve paydaşlara zarar vermeden faaliyetlerini sürdürmeleri ve kanuni yükümlülüklerin ötesinde topluma fayda sağlamaları olarak özetlenebilir. Kavram, İSG koşullarının iyileştirilmesi bakımından da fırsatlar sunmaktadır. Bu çalışma ile KSS'nin İSG ile işbirliğine açık fırsat alanlarının ve faydalı olabilecek araç ve uygulamaların tespit edilmesi hedeflenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İş Sağlığı ve Güvenliği, İyi Uygulama Örnekleri, Güvenlik Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi

## **ABSTRACT**

### **Evaluation of Corporate Social Responsibility Practices in terms of Occupational Health and Safety**

**Ministry of Labor And Social Security, Directorate General of Occupational Health And Safety**

**Thesis for Occupational Health and Safety (OHS) Expertise**

**Ankara, 2015**

Especially beginning from the second half of 20th century the opinion that companies are responsible for not only their shareholders but also for society, employees, costumers and suppliers has gained importance. which increased Corporate Social Responsibility (CSR) activities. CSR can be summarized as companies sustaining their activities without giving harm to the society and shareholders to whom they interact and avail to society beyond legal obligations. The concept also gives opportunity in terms of improving occupational health and safety conditions. It is aimed to identify opportunity fields in which CSR is open to cooperation with OHS and CSR instruments which could be beneficial.

**Key words:** Corporate Social Responsibility, Occupational Health and Safety, Best Work Practices, Safety Culture, Occupational Health and Safety Management

## İÇİNDEKİLER

|  |    |
|--|----|
| 1. GİRİŞ.....  | 1  |
| 2. GENEL BİLGİLER.....   | 3  |
| 2.1. KSS KAVRAMI VE GELİŞİMİ .....   | 3  |
| 2.2. KSS TEORİLERİ .....   | 9  |
| 2.3. KSS – İSG İLİŞKİSİ.....   | 15 |
| 2.4. BAŞLICA KSS GİRİŞİMLERİ VE İSG İLE İLİŞKİLERİ .....   | 16 |
| 2.4.1. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact).....  | 16 |
| 2.4.2 SA 8000 Standardı .....  | 18 |
| 2.4.3. OHSAS 18001 .....   | 19 |
| 2.4.4. Sosyal Sorumluluk Etiketlemeleri.....   | 21 |
| 2.4.5. OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi (OECD<br>Guidelines for Multinational Enterprises)..... | 22 |
| 2.4.6. Küresel Raporlama Girişimi (GRI) .....  | 24 |
| 2.5. TOPLUM, ŞİRKETLER VE DEVLETİN KSS'YE BAKIŞI .....   | 25 |
| 3. GEREÇ ve YÖNTEMLER.....   | 31 |
| 4. BULGULAR .....  | 35 |
| 4.1. İÇERİK ANALİZİ .....  | 35 |
| 4.2. ANKET UYGULAMASI BULGULARI .....  | 54 |
| 5. TARTIŞMA.....   | 63 |
| 6. SONUÇ VE ÖNERİLER .....   | 67 |
| KAYNAKLAR.....   | 70 |
| ÖZGEÇMİŞ.....  | 75 |

## TABLolarIN LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| <b>Tablo 2.1</b> KSS Teorilerinin Temel Yaklaşımları, Tanımları ve Savunucuları .....       | 10 |
| <b>Tablo 2.2</b> GRI Raporlama Girişimindeki Sosyal Unsurlar .....                          | 24 |
| <b>Tablo 2.3</b> Şirketlerin KSS Öncelikleri .....  | 26 |
| <b>Tablo 2.4</b> Topluma Göre Şirketlerin KSS Faaliyetleri Yapma Amaçları .....             | 27 |
| <b>Tablo 2.5</b> Dünya ve Türkiye’de KSS Algısı .....                                       | 28 |
| <b>Tablo 4.1</b> Ana Kategorilere Yer Verme Düzeyi .....                                    | 35 |
| <b>Tablo 4.2</b> Şirketlerin Ana Kategorilere Yer Verme Düzeyleri .....                     | 37 |
| <b>Tablo 4.3</b> Eğitim Kategorisi Kayıt Birimleri Yer Alma Düzeyleri .....                 | 38 |
| <b>Tablo 4.4</b> Katılım Kategorisi Kayıt Birimleri Yer Alma Düzeyleri .....                | 39 |
| <b>Tablo 4.5</b> Farkındalık/Risk Algısı Kategorisi Kayıt Birimleri Yer Alma Düzeyleri..... | 40 |
| <b>Tablo 4.6</b> Sağlık Kategorisi Kayıt Birimleri Yer Alma Düzeyleri .....                 | 41 |
| <b>Tablo 4.7</b> Sistem Kategorisi Kayıt Birimleri Yer Alma Düzeyleri .....                 | 42 |
| <b>Tablo 4.8.</b> Şirketlerin KSS Yaklaşımları ve Hedef Grupları .....                      | 55 |
| <b>Tablo 4.9.</b> Şirketlerin KSS Uygulamaları Yapma Etmenleri.....                         | 56 |
| <b>Tablo 4.10.</b> İSG-KSS Faaliyetleri İçerik Konulara Göre Beklenen Faydalılık .....      | 57 |
| <b>Tablo 4.11.</b> İSG-KSS Uygulamalarının Sonuçları.....                                   | 58 |
| <b>Tablo 4.12.</b> İSG-KSS Faaliyetlerini Teşvik Edecek Potansiyel Faktörler.....           | 60 |
| <b>Tablo 4.13.</b> Üretim ve Hizmet Sektörleri t-test sonuçları .....                       | 61 |



## ŞEKİLLERİN LİSTESİ

| Şekil   | Sayfa |
|---|-------|
| Şekil 2.1. Türkiye’de Yıllara Göre Global Compact İmzacı Sayısı ..... | 17    |
| Şekil 3.1. Tez İş Akış Şeması.....                                    | 34    |
| Şekil 4.1. Kategorilerin Raporlardaki Yüzdesel Dağılımı .....         | 36    |
| Şekil 4.2. Takım Flamaları .....                                      | 44    |
| Şekil 4.3. Uygulamanın Sahada Gösterimi .....                         | 48    |
| Şekil 4.4. Bir Kampanya Afişi .....                                   | 48    |
| Şekil 4.5. Slogan Yarışması Görseli.....                              | 49    |
| Şekil 4.6. Eğitim Verilen Bir Anaokulunda Çocuklar.....               | 50    |
| Şekil 4.7. Engelli Çalışana Ait Özel Kabin .....                      | 51    |
| Şekil 4.8. Bakanlık Üst Yönetimince Spor Tesislerin Açılışı .....     | 52    |
| Şekil 4.9. Uygulama Afiş Örneği .....                                 | 53    |
| Şekil 4.10. İSG-Forum Tiyatrosu .....                                 | 53    |

## SİMGE VE KISALTMALAR

|           |  |
|-----------|--|
| ABD       | Amerika Birleşik Devletleri  |
| BM        | Birleşmiş Milletler  |
| BSI       | British Standards Institution (İngiliz Standartları Enstitüsü)   |
| CERES     | Coalition for Environmentally Responsible Economies (Çevreye Duyarlı Ekonomiler için Koalisyon)        |
| CPSC      | Consumer Product Safety Commission (Amerika Birleşik Devletleri Tüketici Ürünleri Güvenliği Komisyonu) |
| ÇSGB      | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı   |
| EEOC      | The Equal Employment Opportunity Commission (Eşit İstihdam Fırsat Komisyonu)                           |
| EPA       | Environmental Protection Agency (Amerika Birleşik Devletleri Çevre Koruma Ajansı)                      |
| EU-OSHA   | European Agency for Safety and Health at Work (Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı)          |
| GRI       | Global Reporting Initiative (Küresel Raporlama Girişimi)   |
| HSE       | Health and Safety Executive (İngiltere Sağlık ve Güvenlik İdaresi)                                     |
| ICC       | International Chamber of Commerce (Uluslararası Ticaret Odası)   |
| ILO       | International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)  |
| IOE       | International Organisation of Employers (Uluslararası İşverenler Teşkilatı)                            |
| ISO       | International Organisation for Standardization (Uluslararası Standartlar Teşkilatı)                    |
| ISO 9001  | Uluslararası Kalite Yönetim Sistemi Standardı  |
| ISO 14001 | Uluslararası Çevre Yönetim Sistemi Standardı   |

|             |   |
|-------------|---|
| ISO 22000   | Uluslararası Gıda Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı   |
| ISO 26000   | Uluslararası Sosyal Sorumluluk Rehberi  |
| İSG         | İş Sağlığı ve Güvenliği   |
| İSGGM       | İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü   |
| KSS         | Kurumsal Sosyal Sorumluluk  |
| KSSD        | Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği (Türkiye)  |
| OECD        | Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)                  |
| OHSAS 18001 | Occupational Health and Safety Assessment Series (İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serileri)               |
| OSGB        | Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi   |
| OSHA        | The Occupational Safety and Health Administration (Amerika Birleşik Devletleri İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi) |
| SAI         | Social Accountability International (Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü)                                     |
| TCA         | Transnational Cooperation Activities (Avrupa Birliği Ulusötesi İşbirliği Faaliyetleri)                          |
| TİSK        | Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu  |
| UNEP        | United Nations Environment Program (Birleşmiş Milletler Çevre Programı)   |
| WHO         | World Health Organisation (Dünya Sağlık Örgütü)   |

# 1. GİRİŞ

Sanayi Devrimi ile birlikte, küçük atölyelerde ve evlerde gerçekleştirilen üretimlerden fabrika sistemi ile üretime geçilmiştir. Fabrika sistemi hızlı üretim sağlamakla birlikte sosyal açıdan birçok olumsuz sonuç doğurmuştur. Makineleşmeyle birlikte çalışanların kalifiye olması önemini kaybettiğinden, erkek çalışanlarla birlikte, onlardan daha ucuza çalışabilen çocuk ve kadınlar da istihdam edilmeye başlanmıştır. Sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları, çalışma yaşamını düzenleyen ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşların ortaya çıkmasını gerekli kılmıştır. Sonrasında, hem kanuni düzenlemeler hem de dünyada artan sosyal bilinç, şirketlerin üretim faaliyetlerini çevreye ve insana zarar vermeden sürdürmeleri beklentisini ortaya koymuştur. Özellikle 20.yüzyılın ikinci yarısından itibaren, şirketlerin etkileşim içerisinde bulunduğu sosyal taraflara karşı sorumlu olduğu görüşü ağırlık kazanmıştır. Bu ise kurumsal sosyal sorumluluk(KSS) kavramını gündeme getirmiştir. KSS, şirketlerin etkileşim içinde oldukları çevreye ve paydaşlara zarar vermeden faaliyetlerini sürdürmeleri ve kanuni yükümlülüklerin ötesinde topluma fayda sağlamaları olarak özetlenebilir. Şirketlerin iç çevrelerinde etkileşimde buldukları en önemli paydaşları çalışanlardır. Dolayısıyla şirketler, diğer sorumluluklarının yanı sıra, çalışanlarına sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmakla yükümlüdürler. Bu açıdan kavram, İSG koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi bakımından fırsatlar sunmaktadır. Şirketlerin kanuni yükümlülüklerini yerine getirmelerini KSS kavramı açısından önemli olmakla beraber, kavramın kapsamı yükümlülüklerin de ötesindedir ve oldukça geniştir. Bu noktada, kavramın gönüllülük yönüne dikkat çekmek gerekir. Şirketler, kanuni gerekliliklerin ötesinde toplum için faydalı faaliyetler yapmaya zorlanamaz. Öte yandan, toplumun büyük bir kısmı, böyle bir zorunluluğu olmasa dahi, içinde bulunduğu toplum sayesinde kâr elde eden şirketlerin, bu kârın bir kısmını toplum faydasına faaliyetlerde kullanması beklentisindedir. Dolayısıyla şirketler, gerek toplumda gerekse işyerlerinde İSG anlayışının geliştirilmesi için çeşitli faaliyetlerde bulunabilirler. Bu tez çalışması ile Türkiye'deki İSG-KSS yaklaşım ve uygulamaları KSS ve sürdürülebilirlik raporları ve saha ziyaretleri yoluyla incelenmiş, İSG alanında yapılabilecek KSS uygulamaları tespit edilerek, KSS'nin İSG ile işbirliğine açık fırsat alanlarının ve faydalı olabilecek KSS araçlarının belirlenmesi hedeflenmiştir.



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. KSS KAVRAMI VE GELİŞİMİ

KSS, tam olarak bugünkü anlamıyla olmasa da, ana fikri itibariyle yüzyıllardır iş hayatının ve sosyal yaşamın bir parçası olagelmıştır. Özellikle ticaretin başladığı ve yoğunlaştığı dönemlerde, dini ve sosyolojik olgular, taciri, gelir etmenin ötesinde sorumlu davranmaya, zenginliğini paylaşmaya ve topluma faydalı faaliyetler içerisinde bulunmaya teşvik etmiştir. Tacir bu edimleri, beklentisi olmaksızın iyi niyetle gerçekleştirebilir ya da toplumda kendisi hakkında oluşabilecek olumsuz imajın ticaretine etki edeceğini düşünerek kendisinden beklenen özeni gösterebilir. Önemli olan, asıl niyeti ne olursa olsun, tacirin bu davranışlarının toplum faydasına olmasıdır.

1492’de Kristof Kolomb’un Hispanyola adasına ayak basmasını takip eden süreçte, Batı dünyasında merkantilist bakış açısı hâkim olmuş, devletler ekonomik gücü ele geçirmek için her yolu mübah görmeye başlamışlardır. Altın ve gümüş toplayıcılığından sonra, şeker ve kahve plantasyonları gibi birçok farklı plantasyon Batılı ülkelerinin ticaretlerinin lokomotifi haline gelmiştir. Bu plantasyonlarda Afrika’dan Yeni Kıtaya getirilen köleler oldukça kötü şartlarda çalıştırılmışlardır.

Köleler, mülklerin bodrum katlarında, havalandırma olmayan, sıcak ve kalabalık alanlarda yatırılmakta, yalnızca çocuklar ve gebeliğinin son aylarına gelmiş kadınlar görece “hafif” işlere verilmekteydi. Sahipleri kölelere karşı oldukça acımasızdı. Plantasyon sahipleri, kölelerin bakımına ve yaşamına özen göstermektense var olan köleleri ölümüne çalıştırıp, ölenlerin yerine yeni köleler edinmeyi tercih ediyorlardı. Günlük 20 saate varan çalışma saatleri söz konusuydu. Üretime bağlı zenginliği sağlamak amacıyla gerçekleştirilen ve sanayi devrimine giden süreçte sermaye birikimini sağlayacak bu faaliyetler, o dönemde Batı Dünyasında eleştirilere konu olmuş ve sosyal aktivizm hareketleri görünür hale gelmişti. 17.yüzyılda İngiliz Doğu Hindistan ticaret şirketinin aşırılıklarından duyulan endişeler bu hareketlerce sık sık dile getirilirken, 1790 yılında şeker pancarı hasatında köleler çalıştırıldığı için ilk büyük çaplı tüketici boykotu yaşanmış ve şeker üreticileri İngiltere’de boykot edilmiştir [1].

Aynı yıllarda, Batının aksine Doğu’da, özellikle İslam düşünürlerinin aştığı ve toplumsal faydayı gözetten bir ekonomik yapı görülmektedir. Bu ticari anlayış içerisinde, verilebilecek en güzel örneklerden birisi Anadolu’daki Ahilik Teşkilatı ve Loncalardır. Günümüzün esnaf

odalarına benzer bir işlevi olan Ahilik; kardeşlik, cömertlik ve yardımseverliğin birleştiği bir sosyoekonomik düzen olarak karşımıza çıkmaktadır. Ahiler düşkünlere, yoksullara ve muhtaçlara yardım etmeyi kendilerine görev bilerek, sosyal adalet ve dengeyi sağlama konusunda önemli faydalar göstermişlerdir [2].

Ahilik kurumunun Osmanlı Devleti dönemindeki uzantısı olarak konumlandırabileceğimiz loncalar ise, zanaat erbabını iş ahlakı ve disiplini altında tutmak, düşkünü gözetip kollamak gibi ilkelerin temel alındığı bir kuruluştur. Ekonomik yaşamın ahlaki kurallarını, çalışma sürelerini düzenleyen loncalar, toplumda esnaf ve zanaatkârların saygınlığını vurgulayıcı ve toplumdaki sosyal değişimi kontrol edici rol oynamışlardır [3].

Ahiler ve Loncalar kadar önemli bir başka yapı ise vakıflardır. Hayır yaparak topluma faydalı olmak amacıyla kurulan vakıfların sosyal sorumluluk kapsamındaki çalışmalarına başlıca örnekler; aşevleri, kervansaray, misafir odası, yolculara ve hac yolunda parasız kalanlara yardım, dul ve yetimlerin geçindirilmesi, kimsesiz yaşlı ve çocukların barındırma ve bakımı, darüşşifa, hastane, cüzamlılara, körlere, dilsizlere yardım, hamam, idman sahası, gezinti yeri, çeşme kuyu yapımı, fakir yaşlı ve çocuklara elbise ve yiyecek yardımı, çocuklara mesire masrafı, kitap parası, yetimlere aylık, hamal, kayıkçı, camcı ve benzeri ağır işlerde çalışan esnafa yaşlılık ve sakatlık durumunda yaşlılık aylığına benzer gelir sağlanması, harp malûlleri ve gazilerine yardım, düşmana esir düşenlerin fidyelerinin ödenmesi, köle ve cariyelerin azadı için yardım, dükkân açmak isteyenlere, ticaret ve sanatta işi bozulanlara yardım, fakir çiftçilere tohumluk verilmesi, harp ve kıtlık için yiyecek depo edilmesi, göz ağrısı için ilaç verilmesi, fakirlere yemek yedirilmesi, fakirlere, yetimlere, güçsüzlere ve hapsilere yakacak yardımı, mahalle ve köy haklının vergileri ve başka mükellefiyetleri için para yardımı; hapislerin borçları ödenerek kurtarılması, fakir ve kimsesiz ölülerin defni; ekmek ve meyve dağıtımı; kalem ve katiplerin doyurulması; köle ve cariyelerin kırdıkları tabak, çanak gibi eşyaların bedellerinin ödenmesidir [4].

Yeniden batıya dönülecek olursa, Birleşik Krallık'ta ortaya çıkıp, ardından Batı Avrupa, Kuzey Amerika ve Japonya'ya sıçrayarak bütün dünyaya yayılan Sanayi Devrimi, ticari yaşamda görülmedik bir değişim meydana getirmiş, fabrikalarda çalışma sistemi gündeme gelerek, yoğun bir üretim sürecine girilmiştir. Burada plantasyonlardan farklı olarak ücreti ödenmek koşuluyla olsa dahi, 20 saate varan çalışma koşullarının görülmesi ve çalışanların haklarına önem verilmemesi, sosyal aktivizm hareketlerini kaçınılmaz kılmış, çalışanlar sendikalar yoluyla, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için mücadele göstermişlerdir. Başka

bir deyişle, Sanayi devrimi ile birlikte işletmelerin toplum ve çevre üzerindeki etkisi bambaşka bir boyuta taşınmış ve tartışılır hale gelmiştir. Sonuç olarak, işletmecilik alanında sadece sanayileşmeye önem veren anlayış terkedilmiş ve çalışanlarının sorunları ile çevreye verilen zararlarla da ilgilenilmeye başlanmıştır. Bu noktada topluma karşı sorumlulukların tek bir sektör tarafından yerine getirilemeyeceği, bu ağır yükün kar amacı güden ve gütmeyen tüm sektörler arasında işbirliği yapılarak kaldırılması üzerinde durulmuştur. İşletmeler, bir taraftan devletin zorlamasıyla, diğer taraftan da sosyal sonuçların önemine inanmalarıyla yardımsever görüşleriyle dikkat çekmeye başlamışlardır [3].

Sanayi devrimi sonuçları itibariyle özellikle İngiltere’de, çevre ve sağlık felaketlerine yol açarak yaşam kalitesini oldukça düşürmüştür. Fabrika bacalarından atmosfere oldukça fazla duman salınımı gerçekleşmiş, fabrika atıkları içme suyuna karıştığından, tifo ve kolera salgınları görülmüştür. Bu ortam içerisinde, bazı işadamları fabrikalarını yeni yerleşim alanlarına kurmaya ve bu alanlarda çalışanlarının ev, temiz su gibi önemli ihtiyaçlarını karşılamaya başlamışlardır [5].

Diğer fabrikaların yanında bu fabrika sahiplerinin uygulamaları hem toplum tarafından büyük takdir görmekte, hem de çalışanlar daha iyi çalışma koşulları altında daha verimli çalışmaktadır. Ayrıca bu işverenler, çalışanlarına sundukları imkânlar sayesinde politik baskılara ve grevlere, eylemlere ve saldırılara karşı da kendilerini garantiye almaktadırlar. Bu noktada, tez çalışmasının başlangıcında belirtildiği üzere, önemli olan bu faaliyetlerin salt iyi niyetle mi, yoksa faydacı bir yaklaşımla mı yapıldığından ziyade, neticesi itibariyle toplum faydasını sağlamasıdır.

Modern anlamdaki KSS’nin temellerinin 1920’lerde atılmaya başlandığı söylenebilir. Özellikle I. Dünya Savaşı sonrası, ekonomilerde görülen kötüye gidiş ve Büyük Buhran, işletmeleri toplum içindeki yerlerini sorgulamaya itmiştir. 1930’lu yıllarda başta Amerika Birleşik Devletleri (ABD) olmak üzere tüm sanayileşmiş toplumlarda bir takım sosyal ve kültürel değişimler meydana gelmiş, çalışanlar sendikal haklarını edinmeye başlamış, daha iyi ücret, çalışma şartları ve diğer sosyal hakları için pazarlık gücü elde etmişlerdir [6].

1953 yılında, Howard Bowen, *Social Responsibilities of Businessman* (1953) adlı eseriyle, kavramın temelini atmış ve sosyal sorumluluğa yönelik teorik yaklaşımların yapılandırıcısı olmuştur [7]. 1950’lerde kanuni düzenlemelere gidilmesi, ahlak dışı ve doğru olmayan faaliyetlerin yasaklanması ve kontrol altına alınması, çalışan ve tüketici haklarının korunmasına yönelik tedbirler, işletmelerin sosyal sorumluluk anlayışında önemli



değişiklikler yapmıştır. Yönetimci yaklaşımın gelişmesiyle, işletmeler ve yöneticilerden sosyal refahın korunması ve yükseltilmesi konusunda işletmenin ekonomik çıkarlarına mümkün olduğu kadar uygun davranışlar göstermesi beklenmiştir. 1960-1970'li yıllarda ambalajların doğru bilgileri ihtiva etmesi, reklâmların mamulün gerçek özelliklerini yansıtması, gıda maddelerinin sağlığa uygunluğu, İSG, eşit işe eşit ücret, çevre sağlığı ve korunması gibi işletme içi ve dışı pek çok konuda yasalar gündeme getirilmiştir. Bu yasalara uyulmaması halinde uygulanacak yaptırımlar her ülkenin ekonomik yapısı tarafından belirlenmekle birlikte, baskı gruplarının etkisi büyük rol oynamıştır. Ürün emniyeti, eşit muamele, İSG ve çevreye verilen önemin sosyal hareketlerle arttığı bu dönemde sosyal sorumluluğun geleneksel çizgiden ayrılarak modern görüşe kaydığı görülmektedir. Çünkü işletmeler artık kapalı bir sistem gibi değil, canlı bir organizma gibi algılanmaya başlanmıştır. Canlı organizmaların büyümesini sağlayan faktör ise içinde bulunduğu çevresel faktörler ile etkileşimdir [3].

1960'larda aktivist hareketlerin sosyal sorumluluklar için seslerini yükseltmeleri sonuç vermiş, bu sosyal sorumluluklar ABD'de Çevre Koruma Ajansı (EPA), Eşit İstihdam Fırsat Komisyonu (EEOC), İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (OSHA), Tüketici Ürünleri Güvenliği Komisyonu (CPSC) gibi oldukça önemli yasal yapılarının oluşturulmasını sağlamıştır. Hükümetlerin oluşturduğu bu ve benzer yapılar, önemli bir dönüm noktasına işaret etmekteydi. O dönüm noktası da, artık ulusal kamu politikalarının çalışanları, tüketicileri ve çevreyi iş dünyasının önemli bir paydaşı olarak görmesiydi [8].

1970'lerde işletmelerde görülen başlıca KSS uygulamaları; ortaklara bilgi sağlama, iş vermede adalet, kârı paylaşma, reklamların ahlaki olması, çevreyi koruma ve faaliyetlerin topluma yapacağı etkileri düşünerek eylemde bulunma başlıkları altında sıralanabilir. 1980'lerde ise; atıkları azaltma, geri dönüşüm, fakirlere maddi yardım, toplum sağlığına hizmet, daha iyi çalışma koşulları başlıkları öne çıkmaktadır. Bu yıllarda KSS uygulamalarından işletmelerin sağlayacağı faydaların net olarak ifade edilmemiş olması nedeniyle genelde işletmelerin ekonomik ve kanuni sorumluluklarını yerine getirmeye çalıştığı ek olarak bazı gönüllü faaliyetlerde bulunduğu gözlenmektedir [5].

1990'larda küreselleşmenin ve buna bağlı olarak, çokuluslu şirketlerin sayılarının artışıyla, KSS kavramı da iş dünyasının gündeminde hızla yükselişe geçerek oldukça tartışılmaya başlanmış, genel olarak kavramın çerçevesini çizme çalışmaları hız kazanmıştır. 1990'ların ortalarında büyük bir petrol üretici şirketin Brent Spar petrol platformunda yaşadıkları ise

KSS kavramının şirketlerce gündeme alınması dışında seçenek kalmadığını açıkça gösterirken, tüketicinin gücünü işaretleyen bir kilometre taşı olmuştur. Şirketin 1990'ların ortalarında kuzey denizinde yer alan petrol platformunu batırma kararını alması, çevreci örgütlerin konuyu gündeme getirmesiyle toplumun tepkisini toplamış, şirket çevreye verdiği zararlar sebebiyle dünya genelinde boykot edilmiş ve sonuç olarak bu karardan vazgeçmiştir[9]. Şirket, batırma seçeneğinin sağlık ve güvenlik şartları bakımından uygunluğu konusunda ısrar etse ve bu konudaki tartışmalar halen süregitse de, tez çalışması açısından önemli olan nokta, tüketicinin çevreye ve çalışanlarına önem vermediğini düşündüğü şirketleri cezalandırabileceğini ve davranışlarında değişime yol açma potansiyeline sahip olduğunu göstermiş olmasıdır. Şirketlere net bir şekilde gönderilen bu mesaj, onları gönüllü olmasalar dahi çıkarlarını korumak için çevre ve çalışanlarına karşı sorumluluk göstermeye itecek olması bakımından önemlidir.

Bu süreçte KSS hakkındaki yaklaşımlara da kısaca göz atmak yerinde olacaktır. Aslında kavram ortaya çıktığı andan itibaren eleştirilere maruz kalmıştır. Adam Smith'in ünlü kitabı Milletlerin Zenginliği'nde belirttiği bireyci görüşlerin takipçisi olan iktisatçılar, şirketlerin yalnızca pay sahiplerine karşı sorumlu olduklarını ve topluma karşı bir sorumlulukları olmadığını öne sürmüşlerdir. Adam Smith'in iktisadi görüşünde, kişinin mülkiyet hakları her şeyin üstün tutulduğundan bireyci bir felsefe gözlemlenmektedir [10]. Bireyin kişisel çıkarını maksimize etmek için girişeceği eylemlerin toplum faydasını da maksimize edeceği görüşünün kabul edilmesiyle yeni değerler ortaya çıkmış ve bu da sanayileşme felsefesine uygun düşmüştür. Bu dönemde iktisadi çevrelerde Adam Smith'in Görünmez El Teorisi hâkimdir ve karlılık ile üretim artışı dışındaki konularla ilgilenilmesine gerek olmadığı düşünülmektedir. Adam Smith, görünmez el teorisinde; bireylerin ve kurumların kendi kişisel çıkarları için çaba harcarken harekete geçirdiği kuvvetlerin (görünmez el) bir bütün olarak topluma fayda sağlayacağını savunmuştur. Bu görüşü benimseyen işletme sahip ve yöneticileri de kişisel kazançlarını maksimize etmeye çalışmanın dışında bir sorumluluk almamışlardır [5].

Bir başka görüş ise, şirketlerin karlarını arttırmak için rakiplerine, çevreye ve topluma zararlı olabileceklerini belirterek bunun önüne geçmesi gereken yapının devlet olduğunu ifade eder. Yani hâlihazırda devletin olan bir sorumluluğu şirketlere yüklemek anlamsızdır.

KSS'nin gerekliliğine inananlar ise bu eleştirel yaklaşımlar karşısında, KSS'nin herhangi bir sorumluluk karmaşasına yol açmadığını, aksine, nasıl ki bir vatandaşın devletine karşı

sorumlulukları varsa, şirketlerin de kurumsal vatandaşlar olarak hak ve sorumlulukları olduğuna vurgu yapar. Dolayısıyla hukuk diliyle ifade edecek olursak, bir şirket de bir vatandaş gibi kendisinden beklenen özeni göstermek zorundadır.

Bu genel çerçeve içerisinde, KSS'nin literatürde birçok tanımı bulunmaktadır. Avrupa Komisyonu, 2001 yılında yayımladığı yeşil belgede KSS'yi; işletmelerin, gönüllülük esasına dayalı olarak daha temiz bir çevre ve daha iyi bir toplum oluşturmak üzere karar vermesi olarak tanımlamıştır. Bu kavram şirketin çalışanlarını ve faaliyetlerinden etkilenen tüm paydaşlarını kapsamaktadır [11].

ISO olarak tanınan, Uluslararası Standartlar Teşkilatı'nın KSS konusundaki stratejik danışman grubu, KSS'yi insanlara ve topluma yarar sağlayacak bir şekilde, organizasyonların ekonomik, sosyal ve çevresel sorunlara işaret ettikleri bir yaklaşım olarak ele almaktadır. ISO KSS kapsamında insan hakları, İSG dâhil olmak üzere işyeri ve çalışan sorunları, işyerinde adaletsiz uygulamalar, çevresel yaklaşımlar, piyasa ve tüketici sorunları gibi sorunların uygulama konusu olması gerektiğini vurgulamaktadır [12].

Uluslararası Ticaret Odası (ICC) KSS'yi, "İş dünyasının faaliyetlerini sorumlu biçimde yöneteceğine ilişkin gönüllü taahhüdü" olarak tanımlarken, Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) ise "İşletmelerin sosyal ve çevresel konuları iş faaliyetleri ve paydaşlarıyla etkileşimlerini bütünleştiren gönüllü girişimler" olarak tanımlamaktadır [13].

Bir başka tanımda ise "KSS, isteğe bağlı iş uygulamaları ve kurumsal kaynakların katkıları aracılığıyla toplumun refahını iyileştirmek için üstlenilen bir yükümlülüktür." denilmektedir [14].

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) KSS'yi şirketlerin gerek iç faaliyetlerinde gerekse iş yaşamındaki diğer aktörlerle olan etkileşimlerinde prensip ve değerlerini uygulamaları için oldukça önemli bir alan olarak tanımlamış ve kavramın gönüllülük boyutuna özellikle dikkat çekmiştir [15].

Literatürde üzerinde uzlaşılan bir tanımı bulunmayan KSS, bu tez çalışması kapsamında, şirketlerin etkileşim içinde oldukları çevreye ve paydaşlara zarar vermeden faaliyetlerini sürdürmeleri ve kanuni yükümlülüklerin ötesinde topluma fayda sağlamaları olarak kabul edilecektir. KSS ile ilgili farklı tanımlamaların oluşmasına yol açan farklı bakış açıları ortaya koyulan KSS Teorileri üzerinden anlaşılabilir.

## 2.2. KSS TEORİLERİ

KSS'ye olan farklı bakış açıları, kavram hakkında farklı teoriler oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bu teorileri 4 ana başlık altında toplamak mümkündür. Temel olarak, şirketin sosyal aktivitelerini ekonomik hedeflerine ulaşma amacı olarak gören bakış açısı, Araçsal Teorileri oluşturmaktadır. İş dünyasının gücünü sorumlu bir şekilde politik arenada sergilemesini ön plana alan düşünce, Politik Teoriler üretmiştir. Sosyal taleplerin şirketin karar mekanizmalarıyla bütünleştirilmesini savunan görüş Bütünleştirici Teorilere yönelmiştir. Son olarak şirketlerin topluma katkı sağlamak için doğru olanı yapmaya odaklanmaları gerekliliğine vurgu yapanlar Etik Teoriler üzerinde yoğunlaşmışlardır [16]. Teorilerin temel yaklaşımları, savunucuları ve tanımları Tablo 2.1.'de yer almaktadır.

**Tablo 2.1. - KSS Teorilerinin Temel Yaklaşımları, Tanımları ve Savunucuları [16]**

| <b>Teori Çeşitleri</b>   | <b>Yaklaşımlar</b>  | <b>Kısa Tanım</b>   | <b>Önemli Referanslar</b>   |
|--|---|---|---|
| <b>Yardımcı Teoriler</b><br>(ekonomik hedeflere sosyal faaliyetlerle ulaşmayı hedefler)  | Paydaş değerinin maksimizasyonu<br>Rekabet üstünlüğü stratejileri   | Uzun dönem değer maksimizasyonu<br><ul style="list-style-type: none"><li>• Rekabetçi bağlamda sosyal yatırımlar</li><li>• Şirketin doğal kaynakları görüşü ve dinamik kapasitesi</li><li>• Ekonomik piramidinin tabanına yönelik stratejiler</li></ul>  | Friedman (1970), Jensen (2000)<br><br>Porter ve Kramer (2002)<br><br>Hart(1995), Litz (1996)<br><br>Prahalad ve Hammond (2002), Hart ve Christensen (2002), Prahalad (2003)         |
| <b>Siyasi Teoriler</b><br>(Ticaret gücünün siyasi alanda bilinçli kullanımına odaklanır) | Amaca yönelik pazarlama<br><br>Kurumsal anayasacılık<br><br>Bütüncül Sosyal Hizmet Teorisi<br><br>Tüzel Vatandaşlık | Toplum tarafından kabul görmüş hayırsever faaliyetler pazarlama aracı olarak kullanılır.<br><br>İşletmelerin sosyal sorumlulukları sahip oldukları sosyal güçten ortaya çıkmaktadır.<br><br>İşletme ve toplum arasında sosyal bir sözleşme olduğunu varsaymaktadır.<br><br>Şirket toplulukta belirli dâhiliyeleri olan bir vatandaş olarak görülmektedir. | Varadarajan ve Menon (1988), Murray ve Montanari (1986)<br><br>Davis (1960, 1967)<br><br>Donaldson ve Dunfee (1994, 1999)<br><br>Wood ve Lodgson (2002), Andriof ve McIntosh (2001) |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <p><b>Bütüncül Teoriler</b><br/>(sosyal taleplerin bütünleştirilmesine odaklanır)</p> <p><b>Etik teoriler</b><br/>(İyi bir toplum için doğru olana odaklanır)</p> | Sorun yönetimi                         | Ciddi etkiye sahip olabilecek sosyal ve siyasal sorunlara kurumsal yanıt süreçleri   | Sethi (1975), Ackerman (1973), Jones (1980), Vogel (1986), Wartick ve Mahon (1994)   |
|   | Kamu sorumluluğu                       | Kanunlar ve mevcut kamu politika süreci sosyal performans için referans alınır.  | Preston ve Post (1975, 1981)   |
|   | Paydaş yönetimi                        | Şirketin paydaşlarının haklarını dengeler.   | Mitchell ve ark. (1997), Agle ve Mitchell (1999), Rowley (1997)  |
|   | Kurumsal sosyal performans             | Sosyal sorunlara uygun yanıt verebilmek için sosyal meşruiyet ve süreçlerin araştırır.   | Carroll (1979), Wartick ve Cochran (1985), Wood (1991b), Swanson (1995)  |
|   | Normatif paydaş teorisi                | Şirketin paydaşlarına yönelik temsil görevleri düşünür. Uygulanışı bazı ahlaki teorilere (Kantçı, Faydacılık, adalet teorileri gibi) referans gerektirir. Çerçeveler insan hakları, çalışma hakları ve çevreye saygı temellidir. | Freeman (1984,1994), Evan ve Freeman (1988), Donaldson ve Preston (1995), Freeman ve Philips (2002), Philips ve ark. (2003) Küresel Sullivan İlkeleri (1999), BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (1999) |
|   | Evrensel haklar                        | Günümüz ve gelecek nesilleri düşünerek insani gelişimi başarmayı hedefler.   | Dünya Çevre ve Kalkınma Komiyonu (Brutland Raporu) (1987), Gladwin ve Kennely (1995)   |
|   | Sürdürülebilir kalkınma                |  | Alford ve Naughton (2002), Melé (2002), Kaku (1997)  |
| Kamu yararı   | Toplumun tümünün faydasına yöneliktir. |  |  |

Öte yandan özellikle son yıllarda literatürde büyük oranda kabul görmüş ve bu tez çalışmasının da ilerleyen aşamalarında temel alacağı teori Paydaş Teorisi'dir. Belirtildiği üzere yüzyılın ikinci yarısından itibaren, tüketiciler bilinçlenerek ve örgütlenerek şirketlerin faaliyetlerine yön verebilecek güçte olduklarını ortaya koydular ve bu durum KSS'ye olan teorik bakış açısı ve pratik uygulamalarda hızlı bir değişime yol açtı. Bu süreç içinde yaşanan kırılmayı işaretlemesi ve kendisinden sonraki teorileri etkilemesi bakımından Freeman'ın 1984 yılında kaleme aldığı "Stratejik Yönetim: Paydaş Teorisi" isimli eser oldukça önemlidir [17].

Yüzyılın ilk yarısında bakış açısı şirketin karı, faaliyetleri ve tasarrufları üzerinde yalnızca hissedarlara söz hakkı verirken, Freeman, Paydaş Teorisiyle; hissedarlarla birlikte, çalışanların, müşterilerin ve tedarikçilerin de dikkate alınması gerekliliğine vurgu yapmıştır. Bu çerçevede bir şirket aldığı kararlar ve uygulamaları dolayısıyla yalnızca hissedarlarına karşı değil, müşterilerine, çalışanlarına ve tedarikçilerine karşı da sorumludur. Bu aşamada şirketin öncelikle paydaşlarına karşı ne gibi sorumlulukları olduğunu belirlemesi gerekmektedir. KSS söz konusu olduğunda Paydaşlar Teorisi günümüzdeki en gözde teoridir ve şirketlerin KSS politikalarına yön vermektedir. Paydaşlar Teorisi daha fazla detaylandırılabilir olsa da, temelde 5 farklı paydaş belirlenmiş bulunmaktadır. Bunlar;

- Hissedarlar,
- Şirket çalışanları,
- Müşteriler,
- Tedarikçiler,
- Toplum'dur.

Bunlara ek olarak, şirket yasalar ve vergilendirme kapsamında devlet otoritesine, haksız rekabet etmemek açısından rakip şirketlere, doğaya ve çevreye karşı da sorumludur.

Şirketin hissedar ve çalışanlarına karşı olan sorumlulukları iç sorumluluklar diğer paydaşlara karşı olan sorumlulukları ise dış sorumluluklar olarak adlandırılmaktadır. Şirketin amacı ise sorumlu olduğu bu paydaşların beklentileri arasında dengeyi kurarak, şirketi kar edebilir ve topluma katkı sağlayabilir kılmaktır. Peki, paydaşların şirketten ne gibi beklentileri olabilir?

**Müşteriler**, temelde kar elde etmek amacıyla olan şirketlerin, bu amaçlarını gerçekleştirmelerine olanak sağlayan en önemli paydaşlardır. Özellikle son yıllarda

müşterilerde gelişen sosyal sorumluluk bilinciyle, şirketlerden etik davranmasını beklenmektedir. Genel olarak insanlar, çocuk çalışanı bulunan, kadın çalışanlarının haklarını gözetmeyen, İSG koşullarına özen göstermeyen, çevreyi kirleten bir şirketin müşterisi olmak istememektedirler. Son araştırmalar bize, tüketicilerin birçoğunun yüksek ücret ödemek zorunda kalsalar dahi etik bir üretim süreci izleyen şirketleri tercih etmeye yatkın olduklarını göstermiştir. Bu konuda ABD’de yapılan kıyaslamalı bir tüketici anketinin sonuçları dikkat çekicidir. Anket sonuçlarına göre;

- Tüketicilerin %84’ü, dünyayı daha iyiye götürmek için çaba gösteren şirketler hakkında daha pozitif bir imaja sahip olduklarını söylemiş,
- Yetişkinlerin %78’i önem verdikleri bir sosyal amaçla ilgili faaliyetleri bulunan bir ürünü daha fazla bir olasılıkla satın alabileceklerini belirtmiş,
- %76’sı önem verdikleri bir sosyal amacı desteklemek için marka değiştirebileceklerini ifade etmiştir [14].

Aynı anket sonuçları, sosyal amaca yönelik faaliyetleri olan şirketleri tercih etme oranının yüksek eğitim ve gelir grubunda çok daha fazla olduğuna dikkat çekmiştir.

**Çalışanlar**, öncelikle emeklerinin karşılığı olarak alabilecekleri adil bir ücretlendirme beklentisindedirler. Yine sağlam ve sağlıklı bir şekilde geldikleri işyerlerinden evlerine aynı şekilde dönebilmeleri, yani İSG yönünden gelişmiş bir şirketin çalışanı olmaları onlar için önem arz etmektedir. Araştırmalar esnek çalışma saatlerine sahip, İSG yönünden ileride olan, kendilerine kişisel gelişim fırsatı tanınan çalışanların iş verimlerinin ve şirkete bağlılıklarının arttığını göstermektedir [18]. Bu noktada, çalışanların bu beklentilerini karşılamanın şirketlerin faydasına olduğu aşikârdır. Ancak tahmin edileceği üzere tüm paydaşların beklentilerini aynı anda karşılamak mümkün olmamaktadır. Örneğin çalışanların beklentilerini karşılamak üzere yapılacak bir ücret artırımını, hissedarlar tarafından olumlu karşılanmayabilir. İşte KSS, bazı noktalarda çelişebilecek tüm bu farklı beklentileri optimize ederek çözebilmenin ve bu süreci yönetebilmenin bir diğer adıdır.

**Hissedarlar**, temel olarak karın maksimize edilmesini beklemektedirler. Ancak, maliyetlerin düşürülerek karın artırılması amacıyla etik olmayan yaklaşımlarla alınabilecek riskler, hissedarlar tarafından kabul görmeyebilir. Bu noktada, hissedarlar gerek iyi niyetlerle gerekse karlarının ve şirketin mevcudiyetinin riske atılmaması için şirketin etik davranmasını bekleyebilirler.



**Tedarikçiler**, şirketlerle uzun süreli güvene dayalı bir ilişki ve alacaklarının zamanında ödenmesini beklemektedirler. Şirketler içinse tedarikçilerini seçerken hangi kıstasları göz önünde bulunduracakları önem arz etmektedir. Çünkü özellikle büyük ve çok uluslu şirketlerin tedarikçilerinde ortaya çıkabilecek bir sorunun tüm şirket faaliyetlerini etkilemesinin örnekleri görülmüştür. Dünyaca ünlü bir spor giyim markasının Uzakdoğu'daki tedarikçilerinin, çalışanlarını saatlerce çalıştırdığı, üretimde kullanılan kimyasal madde ve yapıştırıcıların çalışanlarda solunum yolu rahatsızlıkları, sinir sistemi hasarları ve doğum hallerinde kalıtsal bir takım rahatsızlıklara sebep olduğu tespit edilmiştir. Bunlarla beraber çocuk çalışan bulundurduğu da dünya kamuoyuna aksetmiş, markanın etik davranışlar içerisinde olmayan bu tedarikçilerle çalışması dünya genelinde tüketici boykotlarıyla cezalandırılmış ve şirket uğradığı maddi zararlar sonucunda tedarikçilerindeki bu kötü koşulları düzeltmeyi taahhüt etmek zorunda kalmıştır [19]. Dolayısıyla şirketler yalnızca kendi bünyelerindeki çalışanları için değil, tedarikçilerinin bünyesinde çalışanlar için de bir sorumluluk taşımaktadır. Tüketicilerin beklentisi şirketin etik tedarikçilerle çalışması, gerektiğinde bilgi ve birikimini tedarikçileriyle paylaşmasıdır. Bu kapsamda özellikle İSG yönünden izlenebilecek metot ve yöntemler çalışmanın ilerleyen kısımlarında incelenecektir.

Bir diğer paydaş olan **toplum**, daha geniş bir grubu ifade etmektedir. Aslında bu paydaş tanımı alt grubu itibariyle müşterileri de kapsamaktadır. Ama daha genel bir ifadeyle toplum, kendisinden gelir elde etmekte olan şirketlerin vergilerini zamanında ve düzenli olarak ödemesini, topluma faydalı faaliyetler içerisinde bulunmasını beklemektedir. Bu faaliyetlerin kapsamının ne olacağı net değildir. Toplumun oldukça büyük bir kısmı kanunlara uymak ve vergilerini ödemek gibi temel edimlerini yerinde getirmeyen şirketlere zaten olumsuz bakmaktadır. Ancak bu temel edimlerin yerine getirilmesi, toplumun bir kısmınca yeterli görülürken, büyük bir kısmınca da yeterli görülmemektedir. Bu düşüncede olanlar, Kurumsal Vatandaşlık kavramına vurgu yaparak, toplumdaki aldıklarını topluma verme konusunda şirketlere daha büyük ödevler düştüğünü düşünmektedirler. 1999 yılında, 23 ülkede 25000 vatandaş üzerinde yapılan bir başka anketin sonuçları bu konuda fikir vermektedir. Bu ankete katılanların;

- %90'ı şirketlerin karlılıktan daha fazlasına odaklanmalarını,
- %60'ı sosyal sorumluluk faaliyetleri olan şirketlerden etkilendiklerini
- %40'ı sosyal sorumluluğu yok şeklinde algıladıkları şirketler hakkında olumsuz düşündüklerini belirtmiştir [14].

### 2.3. KSS – İSG İLİŞKİSİ

Paydaşlar Teorisindeki paydaşlardan biri olan çalışanların sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışması gerekliliği doğrudan KSS-İSG bağlantısını gündeme getirmektedir. Şirketin iç paydaşları olarak kategorize edilen çalışanlar, şirket faaliyetleri açısından oldukça önemlidirler. Şirketin iç çevresinde yer aldıklarından KSS faaliyetleriyle diğer paydaşlara nazaran çok daha hızlı bir etkileşim göstermektedirler. Dolayısıyla çalışanlar için gerçekleştirilecek başarılı KSS faaliyetleri, doğrudan çalışan verimliliği arttıracığından, şirkete çok daha kısa vadede fayda sağlayabilecektir. Dünya Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO), İSG'nin temel bir hak olduğunu belirterek “insana yaraşır iş” gündemlerinin hayati bir parçası olarak görmektedirler. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) da, İSG'nin KSS kavramının esas bileşenlerinden olduğunu ve iç paydaşlarına karşı iyi bir sosyal performans gösteremeyen şirketlerin, dış paydaşlarına karşı olan sosyal performanslarıyla kendilerini başarılı sayamayacaklarını belirtmiştir [20].

Gerçekten de kendi çalışanların sağlık ve güvenliğine özen göstermeyen bir şirketin, toplum faydasına yaptığı diğer faaliyetlerin de samimi bulunmaması olağandır. Örneğin kendi ülkesinde çocuklar faydasına sosyal sorumluluk faaliyetleri gerçekleştiren bir şirketin, Uzak Doğu'daki fabrikalarında kötü şartlarda çocuk çalışana göz yummasının ortaya çıkması, şirketin KSS faaliyetlerinin sorgulanmasına yol açacaktır. Dolayısıyla önemli olan nokta, şirketlerin kanuni zorunlulukların ötesine geçerek ve gönüllülük esasına dayalı olarak, daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını sağlamak üzere neler yapabileceklerine odaklanmalarıdır. Bu çerçevede şirketler açısından çalışanlarının sağlık ve güvenliğini sağlamak, yalnızca çalışanlara karşı değil, topluma karşı da bir sorumluluktur. Öte yandan bir şirket yalnızca kendi çalışanlarının değil, tedarikçi çalışanlarının sağlık ve güvenlik koşullarına da dikkat edebilir ve tedarikçi seçimlerinde İSG'yi gözetebilir. Çünkü kendi çalışanlarında olmasa dahi tedarikçilerinin birinde yaşanacak İSG uygunsuzluğu, şirketin ucuz hammadde temini sağlamak için tedarikçisinde görmezden geldiği, göz yumduğu bir uygunsuzluk olarak kamuoyuna yansiyabilir ve şirketi zor durumda bırakabilir.

Yine, kanuni zorunlulukların ötesine geçerek, çalışanların İSG süreçlerine aktif katılımının artırılması veya İSG eğitimlerini etkin hale getirmek faaliyet konuları olabilirler. Tez çalışmasının bir sonraki kısmında, bu ana başlıklarda İSG koşullarında iyileşme sağlayabilmek için kullanılacak gönüllü sözleşme, standart ve yönetim sistemlerine değinilecek, bu araçların İSG yönünden öngördükleri tavsiye ve yaptırımlar irdelenecektir.

## 2.4. BAŞLICA KSS GİRİŞİMLERİ VE İSG İLE İLİŞKİLERİ

### 2.4.1. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, 1999 yılında dönemin BM Genel Sekreteri Kofi Annan'ın girişimleriyle ortaya konulmuş, gönüllülük esasına dayalı olarak işletmeler/kurumlarca imzalanan, 10 ilkeden oluşan bir sözleşmedir. Bu ilkeler sırasıyla şunlardır;

- İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı.
- İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.
- İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.
- İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.
- İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.
- İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli.
- İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.
- İlke 8: Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.
- İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.
- İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla savaşmalı [22].

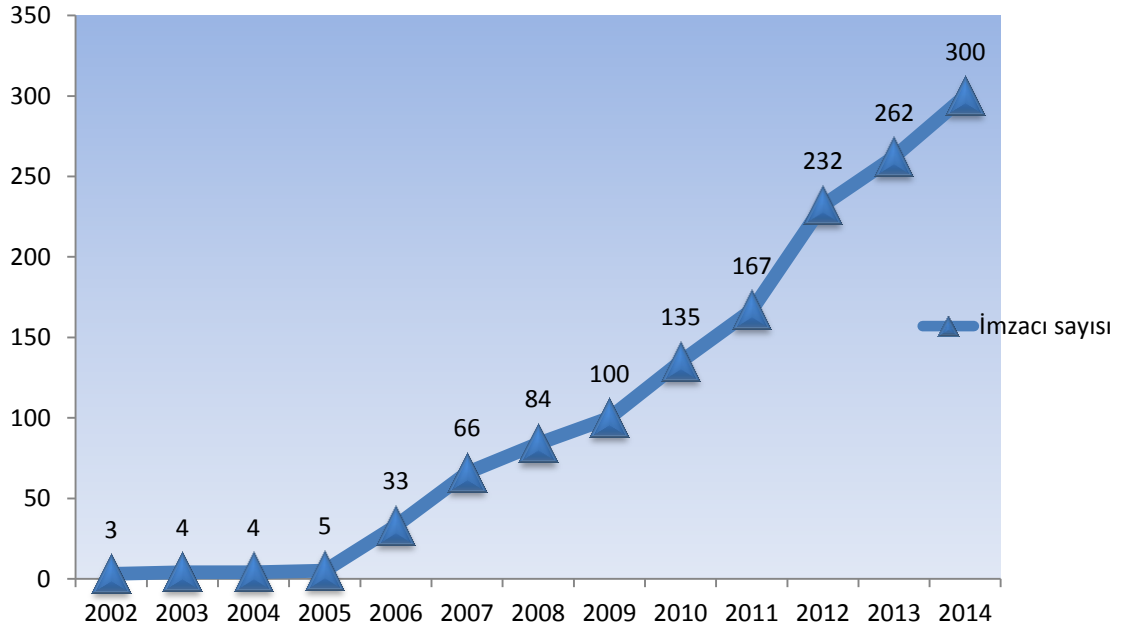
Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılmak isteyen bir şirket, en üst düzey yöneticisi (CEO) tarafından imzalanmış bir taahhüt mektubunu, Birleşmiş Milletler Genel Sekterine iletmek üzere gönderir. Mektup, Küresel İlkeler Sözleşmesi ve on ilkesine, daha geniş kapsamlı BM hedeflerinin geliştirilmesi için ortaklıklara katılma ve yıllık ilerleme raporu sunumuna dair şirket adına taahhütleri içerir.

Sözleşmeyi imzalayan şirketler/kurumlar yıllık raporlarla imza altına aldıkları konularda gerçekleştirdikleri faaliyetleri internet siteleri aracılığıyla kamuoyuyla paylaşırlar. Bu adım sözleşmenin sürdürülmesi için tek şarttır. Şeffaflık ve hesap verebilirlik kavramlarını

önemseyen BM, bu yıllık raporun yayınlanmaması halinde, şirketin katılımcı statüsü değiştirir ve nihayetinde de işletme girişime katılan şirketler listesinden çıkarılır.

Sözleşme, rapor kontrollerinden öte bir denetim mekanizması öngörmemektedir. Bu haliyle şirketlerin topluma karşı iyi niyetlerini beyan ettikleri gönüllü bir yaklaşım olarak ele alınabilir. Ancak doğrudan bir yaptırım olmamasına rağmen, yıllık raporların şirketin en üst düzey yöneticisi tarafından imzalanıyor olmasının, tüm şirket faaliyetlerinin gözden geçirilmesini sağladığı ifade edilmektedir [23]. Sözleşmede yer alan 10 madde içerisinde İSG doğrudan yer almamakla birlikte insan hakları ile ilgili ilk iki madde ve çalışma şartlarına atıfta bulunan sonraki dört maddeyle ilgili olarak girişim raporlarında İSG'nin yer aldığı görülmüştür. 2014 Dünya Global Compact verilerine göre, 2014 yılı itibariyle girişim, 160 ülkeden, 12.000'den fazla imzacıya sahiptir.

Ülkemizde, Global Compact ağı 2002 yılında kurulduktan sonra hızlı bir gelişim göstermiş, Türkiye Global Compact ağı 2014 yılında En Başarılı Ulusal Ağ Ödülü'nü kazanmıştır. 2015 yılı itibariyle Türkiye Ağı 300'ü aşkın imzacıya sahiptir (Şekil 4.1.).



**Şekil 2.1. Türkiye’de yıllara göre Global Compact İmzacı Sayısı**

Ülkemizde sözleşmeye imza atan 300’den fazla üye toplamda 415.000’den fazla çalışan istihdam etmektedir.

## 2.4.2 SA 8000 Standardı

Bahsedildiği üzere, son yıllarda özellikle küresel şirketlerin üretim maliyetlerini azaltmak üzere, yatırımlarını gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelere yönelttikleri görülmektedir. Bu ülkelerdeki tedarikçilerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerine önem vermeyen ya da temel insan haklarına saygı göstermeyen şirketlerin, örgütlü sivil toplum kuruluşları tarafından tüm dünyada artarak protesto edilmesi ve hâlihazırda sorumlu üretim gerçekleştiren şirketlerin bunu etik kaygıları olan müşterilerine ispatlama arzusu SA 8000 standardının oluşturulmasında önemli bir rol oynamıştır.

Merkezi New York' ta bulunan Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü (SAI), çalışma ortamlarında sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi ve bunlar ile ilgili olarak gönüllülük esasına bağlı dış taraflarca denetlenebilir bir standart geliştirme, uygulama ve gözetme amacıyla kurulmuş, kar amacı gütmeyen bir kuruluştur. Standart, ilk olarak bu kurum tarafından 1997 yılı Ekim ayında, çalışanların temel haklarını garanti altına almayı amaçlayarak yayınlanmıştır [24].

SA 8000; Uluslararası Kalite Yönetim Sistemi Standardı (ISO 9001) ve Uluslararası Çevre Yönetim Sistemi Standardı (ISO 14001) örnek alınarak oluşturulmuş, performans koşulları kadar prosedür ve sistem koşullarını da önemseyen bir standarttır. ILO sözleşmelerini, Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini, Çocuk Hakları Sözleşmesini ve ulusal yasaları temel almaktadır. Tedarikçi seçiminde Dünya'daki ilk evrensel ahlak standardı olma özelliğine sahip standart 9 sosyal hesap verebilirlik şartı belirlemiştir;

- Çocuk çalışan bulundurma
- Zorla ve zorunlu çalışma
- İSG
- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı
- Ayrımcılık
- Disiplin uygulamaları
- Çalışma saatleri
- Ücretlendirme

Görüldüğü gibi standart, İSG'ye başka bir başlık altında yer vermemiş, temel 9 hesap verebilirlik kriterinden biri olarak belirleyerek bu konuda yapılması gerekenleri belirtmiştir.

Bu açıdan İSG'ye doğrudan vurgu yapmasıyla diğer bazı KSS girişimlerinden ayrılarak bu önem kazanmaktadır.

Standardın en önemli özelliklerinden birisi, işletmelerin tek başlarına standarda uymalarının yeterli olmayıp, birlikte çalıştıkları üretici ve tedarikçi işletmelerin de standarda uymasını gözetmesidir. Bu açıdan büyük şirketlerin alacağı sorumluluk, birlikte iş yaptıkları görece küçük işletmelerde de değişim sağlayacaktır.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk belgelendirmesine sahip olmak kuruluşlar için zorunlu olmayıp, gönüllük esasına dayanmaktadır. Şirketler, akredite edilmiş bağımsız denetim kuruluşları tarafından denetlenerek uluslararası ve ulusal çalışma şartlarına ve yasalara uygun görüldüğü takdirde belge almaya hak kazanmaktadır. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Sertifikası üç yıl geçerli olup, periyodik olarak bağımsız denetim kuruluşları tarafından şirketin uygunluğu denetlenmektedir.

SAI'nin resmi sitesi verilerine göre, 2015 yılı Kasım ayı itibarıyla, Dünya genelinde SA 8000 belgesine sahip toplam 72 ülkeden 3490 şirket bulunduğu görülmüştür. Bu şirketlerin yapısı ve üretim alanları incelendiğinde, tekstil ve hazır giyim üretimi yapan şirketlerin ağırlıkta olduğu tespit edilmiştir.

Yine resmi site verilerine göre, 2015 yılı itibarıyla, ülkemizde yedi şirketin SA 8000 Sosyal Sorumluluk Belgesine sahip olduğu görülmüştür. Bu şirketlerden dört tanesinin tekstil ve hazır giyim alanında faaliyet gösteren ve genel olarak çokuluslu şirketlerle işbirliği içerisinde olan şirketler olduğu saptanmıştır. Değişen dünya şartları ile birlikte, dünyaca ünlü markalar, üretimlerini gerçekleştirecekleri ülkelerde işbirliğine gidecekleri şirketleri seçerken sosyal uygunluk koşullarını da gözetmek zorunda kalmaktadırlar. Bu noktada, bu belgeye sahip yerel şirketler hem dev dünya markaları tarafından tercih edilebilirliklerini arttırmakta hem de kamuoyuna karşı olumlu bir marka imajı oluşturarak rakiplerinin önüne geçmektedirler. Hepsinden de önemlisi, çalışanlarına daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmak için harekete geçmiş olmaktadır. Türkiye'de SA 8000 belgesine sahip iki şirkette, toplamda 119 çalışan üzerinde yapılan bir anket, şirket çalışanlarının çalışma ortamlarındaki sağlık ve güvenlik şartlarından memnun olduklarını ortaya koymaktadır [24].

### 2.4.3. OHSAS 18001

OHSAS 18001, işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği risklerini kontrol ederek, üretim aşamasında performanslarını arttırmaları amacıyla, 1999 yılında BSI (İngiliz Standartları Enstitüsü) tarafından geliştirilmiş bir İSG yönetim sistemidir. OHSAS 18001, bir kalite yönetim standardı olan ISO 9001 ve bir çevre yönetim standardı olan ISO 14000 sistemlerine uyumlu olarak geliştirilmiş, bu sayede çalışan sağlık ve güvenliği ile çevre ve kalite unsurlarının bütünleştirilmesi hedeflenmiştir.

Standarda göre şirketler öncelikle bir İSG politikası oluşturarak hedeflerini ve yöntemlerini belirlemelidirler. Ardından, çalışma ortamındaki riskler değerlendirilerek tespit edilmeli ve görülen uygunsuzlukların giderilmesi planlanmalıdır. Bu süreçte çalışanların İSG eğitimlerine özen gösterilmeli ve süreçler kayıt altına alınmalıdır. Ulusal mevzuatlarla uyum içinde ilerlemesi gereken bu yönetim sistemi, acil durumlara da hazırlanılmasını şart koşar. Sistemin değerlendirilebilmesi ve geliştirilmesi için yaşanan kaza ve ramak kalaların kayıt altına alınması gerekmektedir. Sistemin başarıya ulaşmasında üst yönetimin desteği ve çalışanların katılımı oldukça önem arz etmektedir.

Şirketler OHSAS 18001 belgesi almak için, öncelikle yönetim sistemlerini oluşturur ya da var olan sistemlerini standartla uyumlu hale getirirler. Ardından sistemleri, yukarıda bahsedilen süreçlere uyumluluk açısından denetlenir ve başarılı bulunmaları halinde belgelendirilirler. Uluslararası alanda kabul görmüş, önleyici bir standart olmasının yanı sıra, OHSAS 18001'in bu çalışma açısından en önemli özelliği gönüllülük esasına dayalı olmasıdır. Bu da OHSAS 18001'i önemli bir İSG-KSS aracı haline getirmektedir. Şirketlerin OHSAS 18001 belgesi almak gibi bir zorunlulukları yoktur. Ancak bu belgeyi almalarının şirketlere oldukça önemli katkılar sağladığı, iş kazalarını önleyici ve azaltıcı etkisinin yanı sıra prestij kazandırdığı da düşünülmektedir. Sparey'in, OHSAS 18001'in şirketlerin İSG performansına olan etkisini değerlendirmek üzere, standardı kullanan 788 kuruluş ve 81 denetçi ile yürüttüğü anket çalışma sonucunda deneklerin;

- %75'i İSG sisteminin izlenmesi, ölçümü ve denetiminin geliştiğini,
- %61,2'si şirket içi iletişimin geliştiğini,
- %56,1'nin kaza raporlamalarını arttırdığını,
- %55,4'ü İSG eğitimlerine olumlu katkı sağladığını,

- %54'ü kaza incelemeleri konusunda ilerlemeler sağladığını belirtmişlerdir.

Standart ve İSG kültürüyle ilgili olarak, deneklerin;

- %81.3'ü İSG kültürünün arttığını,
- %75.5'i üst yönetimin şirkete bağlılığının arttığını,
- %67.6'sı yöneticilerin şirkete bağlılığının arttığını,
- %62.6'sı çalışanların şirkete bağlılığının arttığını,
- %56'sı İSG yönetimi masraflarının arttığını,
- %36'sı eğitim masraflarının arttığını belirtmişlerdir [25].

#### **2.4.4. Sosyal Sorumluluk Etiketlemeleri**

Ülkemizde başta gıda şirketleri olmak üzere birçok şirketin ürünleri üzerine, ISO 9001 Uluslararası kalite sistemi standardı, ISO 14001 Uluslararası çevre sistemi standardı ve ISO 22000 Uluslararası gıda güvenliği sistemi standardı sertifikalarına sahip olduklarını ifade eden logolar koyarak tüketicileri gözünde güvenilirliklerini ispat etmeye ve olumlu bir imaj kazanmaya çalıştıkları bilinmektedir. Son yıllarda bu sistem standartlarına OHSAS 18001'in de eklendiği ve şirketlerin ürünlere bu sisteme sahip olduklarına dair logolar koymaya başladıkları görülmüştür. Bu konuda, ürünlere bu etiketlerin bulunmasının tüketici davranışlarına etkisi üzerine yapılmış bir araştırmaya rastlanmamakla beraber; ilgili standartların halk tarafından yeterince bilinmediği düşünülerek tüketici davranışlarına etki etmeyeceği düşünülmüştür. Yine de, sosyal etiketleme konusu literatürde gündemde olan bir konudur ve bu çalışma kapsamında sosyal sorumluluk etiketlemelerine ve ülkemizdeki İSG koşullarını geliştirmekte sağlayabileceği faydalara değinmek gerekli görülmüştür.

Özellikle gelişmiş ülkelerde, ürünlerin sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarında üretildiği veya çocuk çalışanlarca üretilmediğini belirten etiketlemeler yaygınlaşmaktadır. Fair Trade (Adil Ticaret) hareketi bu etiketlemelerin en bilinenlerindedir. Fair Trade etiketlemesi, özellikle gelişmiş ülke şirketlerinin geliştirmekte olan ülkelerde gösterdiği etik olmayan faaliyetlerden kaygı duyan ve bu şirketlerin ürünlerini tüketmek istemeyen tüketicilerin etik kaygılarına cevap verebilmek için geliştirilmiştir. Özellikle tarım alanındaki kahve, çay, kakao, muz, pirinç ve pamuk gibi ürünlerin üretim süreçlerinde çiftçilere verilecek asgari ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama, çocuk çalışan bulundurmama ve ayrımcılığı engelleme konusunda söz veren ve kendilerini denetime açan şirketler ürünlerine Fair Trade etiketi



koyabilmektedirler. Şirketin taahhütlerini yerine getirip getirmediğinin denetimi her ülkede kar amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşu tarafından üstlenilebilmektedir. Ülkelerinde faaliyet gösteren örgütlerin şemsiye kuruluşu Fairtrade Labelling Organizations (Adil Ticaret Etiketleme Organizasyonları)'dır. Ülkemizde bu ağ henüz bulunmamaktadır. Sosyal sorumluluk etiketlemelerinin etkililiği ve doğruluğu konusunda oldukça fazla tartışma olmakla beraber, çalışma kapsamında bu tartışmalar ayrıntılı olarak incelenmeyecektir. Öte yandan, özellikle toplum tarafından dikkati çeken ve kaygı uyandıran üretimler konusunda etiketlemenin İSG koşullarının geliştirilmesi için bir fırsat alanı olacağı düşünülmüştür. Örneğin kot taşlamanın çalışana verdiği zararlar artık toplumun büyük bir kesimince bilinmektedir. Bu kapsamda, ilgili konuda sosyal sorumluluk taşıyan şirketlerin ürettikleri kotların üzerine bazı etiketlemeler koyarak, üretim sürecince -mevzuatımızca da yasaklanan- kot taşlamayı gerçekleştirmediklerini, ya da taşlamanın, çalışanın üretim süreci dışında bırakılarak tamamen makinelerce gerçekleştirildiğini belirten etiketler koyabileceği söylenebilir.

#### **2.4.5. OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)**

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) Konseyi, 27 Haziran 2000 tarihinde Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri (OECD Guidelines For Multinational Enterprises) başlığını taşıyan tavsiye niteliğinde bir karar almıştır.

OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri, devletler tarafından çokuluslu işletmelere yapılan tavsiyelerdir. Bunlar, ilgili yasalara uygun ve sorumlu bir ticari faaliyette bulunulması doğrultusunda, gönüllülük temeline dayalı ilkeler ve standartlar getirmektedir. Genel İlkeler, bu işletmelerin faaliyetlerinin devlet politikalarıyla uyumlu olmasını sağlamayı, işletmeler ile faaliyette buldukları toplumlar arasındaki karşılıklı güvenin temellerini güçlendirmeyi, yabancı yatırımlar için daha iyi bir ticari iklim oluşturulmasına yardımcı olmayı ve sürdürülebilir bir kalkınmaya çokuluslu işletmelerin katkısını arttırmayı amaçlamaktadır. Genel İlkeler, ulusal uygulama, işletmelere birbiriyle çelişen koşullar konması ve uluslararası yatırımlara konan teşvikler ve engeller ile ilgili diğer unsurları da kapsayan OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin bir parçasını oluşturmaktadır [26].

Bildirge, temel çerçeve maddelerinde, şirketlere sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamak üzere ekonomik, toplumsal ve çevresel sorumluluklarına dikkat etmelerini, insan haklarına saygı göstermelerini, kendilerine kanuni düzenlemeler dışında sağlanacak ve etik olmayan istisnalardan kaçınmalarını tavsiye etmektedir. Ek olarak, şirketleri; yerel kapasiteyi geliştirmek, çalışanları için eğitim olanakları sağlamak için teşvik etmektedir.

Bildirgenin dördüncü bölümünü oluşturan, *İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler* bölümünün dördüncü maddesi, şirketlere faaliyetlerini gerçekleştirirken gerekli İSG önlemlerini almaları konusunda doğrudan bir uyarıda bulunmaktadır. Bildirgenin takip eden kısımlarında, yorumlanan maddelerde de, İSG gerekliliklerinin faaliyet gösterilen ülkede kanunen zorunlu olmasa dahi uygulanması gözetilmesi tavsiyesinde bulunulmuş ve çalışanların ciddi bir güvenlik tehdidiyle karşılaştıklarını düşünmeleri durumunda çalışmaktan kaçınma haklarına saygı gösterilmesi istenmiştir.

OECD tarafından öngörülen bu İSG tavsiyeleri zaten hâlihazırdaki mevzuatımızda kanunen teminat altına alınmıştır. Bu noktada bildirgenin özellikle İSG açısından, ülkemize doğrudan bir fayda sağlayacağı düşünülmemektedir. Öte yandan bildirgenin, Uluslararası Organizasyonlar tarafından sürdürülen diğer KSS girişimlerinden farklı olarak bir şikâyet mekanizması geliştirmiş olması önemlidir. Bildirgeye taraf ülkelerde, bir ulusal temas noktası belirlenmiştir. Ülkemizdeki ulusal temas noktası Ekonomi Bakanlığı Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü'dür. Çokuluslu şirketlerin farklı ülkelerde bildirmede yer alan maddelere aykırı faaliyetlerde bulunduğu düşünüldüğünde, şirketlere dair şikâyetler değerlendirmeye tabi tutulur ve şirketten ilgili şikâyetle ilgili açıklama beklenir. İlk değerlendirmeden sonra OECD, şikâyet sahipleri ve şirket arasında arabuluculuk yaparak uzlaşma sağlamaya çalışır. Uzlaşmanın sağlanmadığı durumlarda son bir rapor hazırlanır. Bu raporda açık bir şekilde bildirge maddelerinin ihlal edilip edilmediği belirtilir. İhlal durumunda şirkete belirli bir süre verilerek, uygunsuzlukları gidermesi istenir. Belirlenen süre sonunda gelişmeler takip edilerek, ilgili raporlar OECD'nin internet sayfasından yayınlanır.

OECD veri tabanından, şu ana kadar yapılan şikâyetler ve kararlar taranmış, ülkemizde faaliyet gösteren şirketlerle ilgili olarak doğrudan ya da dolaylı olarak İSG ile ilgili bir şikâyete rastlanmamıştır.

## 2.4.6. Küresel Raporlama Girişimi (GRI)

GRI, Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) ve Çevreye Karşı Sorumlu Ekonomiler Koalisyonu (CERES) tarafından 1997’de çok paydaşlı bir sivil toplum kuruluşu olarak Amerika Birleşik Devletleri’nde kurulmuştur. 2002 yılında bugünkü GRI sekretaryasının bulunduğu yer olan Amsterdam’a taşınmıştır. GRI’nın Avustralya, Brezilya, Çin, Güney Afrika, Hindistan ve ABD’de bölgesel merkezleri (Focal Points) bulunmaktadır. Girişim, sürdürülebilirlik raporlaması rehberleri geliştirerek sürdürülebilir küresel bir ekonomi için çalışan kâr amacı gütmeyen uluslararası bir organizasyondur. Sürdürülebilirlik raporlamasını küresel ölçekte karşılaştırılabilir, güvenilir ve tutarlı hale getirmek için belirlenmiş standartlarda raporlama yapmayı sağlamaktadır. Şirketlerden beklenen dürüstlük ve şeffaflık ilkeleri gereği raporlama yapmalarıdır. AB düzeyinde, finansal olmayan bilgilerin zorunlu olarak açıklanmasına yönelik bir düzenleme yapılması şu anda Avrupa Parlamentosunda tartışılmaktadır [27].

Girişim, raporda yer alması gereken bilgileri Ekonomik, Çevresel ve Sosyal parametreler olmak üzere 3 ana başlık altında toplamıştır;

**Tablo 2.2. GRI Raporlama Girişimindeki Sosyal Unsurlar [27]**

| <b>Kategori:</b>    | <b>Sosyal</b>  |   |
|---------------------|--|---|
| <b>Alt kategori</b> | <b>İşgücü Uygulamaları ve İnsana Yakışır İş</b>  | <b>İnsan Hakları</b>  |
| Unsurlar:           | <ul style="list-style-type: none"><li>• İşgücü</li><li>• İşgücü/Yönetim İlişkileri</li><li>• İş Sağlığı ve Güvenliği</li><li>• Eğitim ve Öğretim</li><li>• Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği</li><li>• Kadın ve Erkekler için Eşit Ücret</li><li>• İşgücü Uygulamalarına Yönelik Tedarikçi Değerlendirmesi</li><li>• İşgücü Uygulamalarına Yönelik Şikâyet Mekanizmaları</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ayrımcılık Yapmama</li><li>• Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme</li><li>• Çocuk İşçiliğinin Kaldırılması</li><li>• Zorla ve Zorunlu Tutarak Çalıştırmanın Önlenmesi</li><li>• Güvenlik Uygulamaları</li><li>• Değerlendirme</li><li>• İnsan Haklarına Yönelik Tedarikçi Değerlendirmesi</li><li>• İnsan Haklarına Yönelik Şikâyet Mekanizmaları</li></ul> |

İSG ve İSG'ye dair alt başlıklar, Sosyal Parametreler başlığı altında bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği GRI raporlama gereklilikleri arasında yer almaktadır. Bu açıdan GRI raporları şirketlerin İSG yaklaşım ve uygulamalarını takip edebilmek için önemli bir kaynak olarak öne çıkmaktadır. GRI rapor veri tabanında, Kasım 2015 itibariyle toplam 21501 rapor bulunduğu görülmüş, bu raporların 166 tanesinin Türkiye'de faaliyet gösteren şirketlere ait olduğu tespit edilmiştir.

## 2.5. TOPLUM, ŞİRKETLER VE DEVLETİN KSS'YE BAKIŞI

KSS temelde **şirketlerin** gerçekleştirdikleri faaliyetlerle oluşmaktadır. Bu açıdan ülkemizdeki şirketlerin KSS'ye olan yaklaşımlarını bilmek, ülkemizdeki KSS çalışmalarının geleceği hakkında fikir verecektir.

Bu kapsamda, mevcut KSS çalışmaları ve projeleri ile ülkemizdeki işverenlerin KSS yaklaşımları hakkında bilgi edinmek üzere, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'na ziyarette bulunulmuştur. TİSK'te görüşülen yetkililer, KSS alanında farkındalığın artırılması ve sendikaları bünyesindeki işletmeleri KSS uygulamalarında destekleyecek insan gücünün oluşturulması amacıyla, TİSK'in lider kuruluşu olduğu bir AB projesi yürüttüklerini ifade etmişler ve projenin ilk aşamasında ülkedeki mevcut KSS durumunu saptamaya çalıştıklarını ve bunun için de proje ortağı olan Uluslararası İşveren Teşkilatı tarafından oluşturulan metodolojiye bağlı olarak hazırlanan anket sorularını şirketlere uyguladıklarını belirtmişlerdir. Anket, 20'si KOBİ olmak üzere toplam 100 şirkete uygulanmıştır.

Sonuçlara göre, **şirketlerin** %52,9'u KSS hakkında farkındalığa sahip olduklarını belirtirken % 47,1'i ise KSS hakkında herhangi bir fikir sahibi olmadıklarını ifade etmiştir. Bir başka anket sorusu, **şirketlerin** KSS önceliklerini belirlemek üzeredir. Tablo 4.2.'de görüleceği üzere, **şirketlerin** öncelikle çevreye ve çalışanlarına karşı olan sorumluluklarını önemsedikleri görülmektedir [28].

**Tablo 2.3. Şirketlerin KSS Öncelikleri [28]**

| <b>KSS Öncelikleri</b>                                    | <b>Şirket Sayısı</b> | <b>Yüzde</b> |
|---|----------------------|--------------|
| Çevreye karşı sorumluluk                                  | 58                   | 59.18        |
| Çalışana karşı sorumluluk                                 | 52                   | 53.06        |
| Yerel topluma/bölgeye karşı sorumluluk                    | 40                   | 40.82        |
| İş ilişkilerinde etik kurallara bağlılık                  | 32                   | 32.65        |
| İnsan haklarına saygı                                     | 26                   | 26.53        |
| İstihdamın devamlılığın sağlanması                        | 24                   | 24.49        |
| Kültürel, sportif ve bilimsel faaliyetlerin desteklenmesi | 22                   | 22.45        |
| Hayırseverlik   | 12                   | 12.24        |
| Tedarik zinciriyle ilişkiler                              | 10                   | 10.20        |
| Yolsuzlukla mücadele                                      | 3                    | 3.06         |

Ankette şirketlerden, devletin KSS'ye yönelik politikalarını değerlendirmeleri istenmiştir. Raporda belirtildiği şekliyle, cevaplar genellikle eğitim, çevre, sağlık, kültürel faaliyetlerinin desteklenmesi, istihdamla ilgili düzenlemelerin yapılması ve engelli vatandaşların istihdam koşullarının iyileştirilmesi gibi konular üzerinde yoğunlaşmaktadır. Anketin uygulandığı şirketlerin 75'i devletin; bilgilendirme, farkındalığı artırma, teşvik ya da vergi indirim gibi önlemler aracılığıyla KSS'yi desteklemesi gerektiğini ifade etmiştir.

Şirketlerin %87.23'ü, önümüzdeki yıllarda KSS'nin öneminin artacağına inanırken, yalnızca %12.77'si KSS'nin öneminin değişmeden kalacağını işaret etmektedir. Verilen bu cevaplarla uyumlu olarak, ilgili soruya cevap veren 90 şirketten 79'u KSS konusunda gelecekte verilecek eğitimleri almaya istekli olduklarını belirtmişlerdir. Şirketler genel olarak, insan hakları, KSS'nin amacı ve sağlayacağı yararlar, çalışanlara ve çevreye karşı sorumlulukları ve Uluslararası standartlar hakkında bilgilendirilmek istemişlerdir.

Çalışmanın ilk kısmındaki örneklerle ifade edildiği gibi toplum, satın alma gücünü şirketler üzerinde kullanarak, şirket politikaları üzerinde değişimler meydana getirebilmektedir. Bu noktada, toplumumuzun KSS algısı, şirketlerinin faaliyetlerine yön verebilecek olması bakımından önemlidir. Bu konuda, Akkoyunlu'nun işletmelerin KSS çalışmalarının marka algısı üzerine etkisini değerlendirdiği çalışması dikkat çekicidir [29];

**Tablo 2.4. Topluma Göre Şirketlerin KSS Faaliyetleri Yapma Amaçları [29]**

|  | #           | %          |
|--|-------------|------------|
| Reklam yapmak  | 214         | 19,9       |
| Tüketicilerin duygusal zaaflarından yararlanarak daha fazla satış yapmak             | 99          | 9,2        |
| Kendilerine veya ürünlerine karşı yürütülen olumsuz kampanyaların etkisini yok etmek | 90          | 8,4        |
| Toplumsal konulara ve/veya sorunlara karşı duyarlı olduğu imajını oluşturmak         | 192         | 17,8       |
| Toplum nezdinde işletme imajını geliştirmek  | 127         | 11,8       |
| Yardım kampanyalarına destek vererek vergi yükünü azaltmak                           | 134         | 12,5       |
| Kamu ve sivil toplum kuruluşlarının desteğini sağlamak                               | 84          | 7,8        |
| Toplumsal duyarlılık için çalışmak   | 83          | 7,7        |
| Toplumsal gelişmeye ve toplumun refahına destek vermek                               | 47          | 4,3        |
| Diğer  | 6           | 0,6        |
| <b>Toplam</b>  | <b>1076</b> | <b>100</b> |

Toplam 393 kişi üzerinde uygulanan anketin ilk bölümünde deneklere, şirketlerin neden KSS faaliyetleri yaptıklarına ilişkin görüşleri çoktan seçmeli sorular yöneltilmiş ve Tablo 4.4.’teki görüşler belirtilmiştir.

Çalışma, “KSS faaliyeti gerçekleştiren işletmelerin marka farkındalığı oluşturarak, satın alma kararlarında tercih sebebi olabilecekleri” hipotezini öne sürmüştü ve bu hipotez anket sonuçlarıyla doğrulanmıştır. Artan gelir ve eğitim seviyelerinin toplumsal bilinci artırmasıyla KSS’nin işletmeler için daha büyük avantajlar sağlayacağı varsayılmıştır.

Yılmaz’ın, İSG’nin iyileştirilmesinde KSS’nin önemi üzerine yaptığı çalışmada[30] paylaştığı ve Türk toplumunda KSS algısını irdeleyen bir başka araştırmanın sonuçları ise Tablo 4.5’te görülmektedir;

**Tablo 2.5. Dünya ve Türkiye’de KSS Algısı [30]**

| <b>Dünya, 2005</b>                                | <b>Türkiye, 2005</b>                              |
|---|---|
| <b>İfadeler (%)</b>                               | <b>İfadeler (%)</b>                               |
| Çalışanlara adil davranmak (% 26)                 | Hayır işlerine bağış (%32)                        |
| Çevreyi korumak (%19)                             | Kaliteli/güvenilir/ ürün/hizmet (%30)             |
| İş sağlamak/ ekonomiye destek (%17)               | Çevreyi korumak (%30)                             |
| Sosyal hizmet sağlamak/topluma değer katmak (%14) | Çalışanlara adil davranmak (%29)                  |
| Kaliteli / güvenilir ürün / hizmet (%12)          | İş sağlamak/ Ekonomiye destek (%19)               |
| İlgili olma/sosyal sorumluluk taşıma (%7)         | Kanunlara uyması/ vergi ödemesi (%17)             |
| Hayır işlerine bağış (%7)                         | Sosyal hizmet sağlamak/topluma değer katmak (%14) |

2005 yılında dünya ve Türkiye’de yapılan bu araştırma, dünya genelinde büyük çoğunlukla çalışanlara adil davranmak olarak algılanan KSS’nin, Türk toplumunda hayır işlerine bağış olarak algılandığı göstermektedir. Oysaki modern anlamda KSS’nin daha çok sürdürülebilir, sonuç alınabilir ve değişim oluşturabilir faaliyetlerle ilişkisi olması gerekmektedir.

Şirketler ve toplumdan sonra bir başka taraf olan devlete bakıldığında, Türkiye’de KSS ile doğrudan ilgili bir yasa bulunmamaktadır. Ancak Sermaye Piyasası yayımladığı Kurumsal Yönetim İlkeleri ile borsada işlem gören halka açık anonim şirketlere kurumsal yönetim uyum raporu yayımlama yükümlülüğü getirmiştir. 3 Ocak 2014 tarihli ve 28871 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kurumsal Yönetim Tebliği’nde, Şirketin İnsan Kaynakları Politikası başlığı altındaki dokuzuncu maddenin, “Çalışanlar için güvenli çalışma ortamı ve koşulları sağlanır.” olduğu görülmüştür.

KSSD’nin 2010 Nisan’ında yayınladığı İngilizce raporda, Kalkınma Bakanlığı yetkililerinin görüşlerine yer verilmiştir. Yetkililer, KSS’nin doğası itibariyle gönüllük esasına dayalı olduğunu belirterek, bu konuda kanuni bir düzenlemeye gidilmesinin anlamsız ve zararlı olacağına inandıkları vurgulamıştır. Bakanlık yetkililerine göre, bu konuda kanuni bir düzenlemeye gidilmesi KSS’nin, ÇSGB’nin bir başka faaliyet alanı olarak algılanmasına yol açacaktır[31]. Sosyal sorumluluğa dair yapılan mevzuat taramasında, 2007-2013 dönemini

kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı'nın 519. Maddesinde “sosyal sorumluluk” ifadesine rastlanmıştır. İlgili madde şu şekildedir;

*519. Sanayi ve çevre politikalarının uyumu gözetilerek büyümenin sürdürülebilirliği sağlanacaktır. Sanayide, insan sağlığına ve çevre kurallarına uygun üretim yapılacaktır, sosyal sorumluluk standartlarının gözetilmesine önem verilecektir[32].*

Ancak, 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'nda bu maddenin muhafaza edilmediği ve planda “sosyal sorumluluk” ibaresinin geçmediği tespit edilmiştir.

Raporda ÇSGB yetkililerinin ise Türkiye'deki KSS faaliyetlerinin yetersiz olduğuna inandıkları ve ülkeye özgü bir KSS tanımı geliştirilmesi gerektiği görüşleri paylaşılmıştır.

KSS'nin gerek net bir tanımı olmaması, gerek doğası itibariyle kanuni sınırlar içerisinde çerçevesinin çizilmesinin zor olması, bu konuda devletin doğrudan bir düzenlemeye gitmesini güçleştirmektedir. Üstelik bu çalışma kapsamında TİSK'e yapılan ziyarette, işverenlerin de devletin bu konuda bir düzenlemeye gitmesine sıcak bakmadıkları, KSS faaliyetlerinin gönüllülük esasına göre devam etmesi arzusunda oldukları görülmüştür.

Öte yandan bu durum elbette KSS alanında anlamlı kamu – sivil toplum işbirlikleri oluşturulmasına engel değildir.





### 3. GEREÇ ve YÖNTEMLER

Çalışma kapsamında öncelikle, uluslararası anlamda KSS kavramı ve uygulamaları hakkında bilgi almak ve KSS faaliyetlerine öncülük eden çokuluslu şirketlerin KSS faaliyetlerinden olan beklentileri ve karar alma mekanizmalarına etki eden değişkenlerin anlaşılması için 3-8 Kasım 2014 tarihleri arasında Macaristan'ın Budapeşte kentinde düzenlenen "How CSR Works?"(KSS nasıl işler?) adlı Avrupa Birliği Ulusötesi İş Birliği Faaliyeti (TCA) etkinliğine katılım gösterilmiştir. Burada farklı Avrupa ülkelerinden gelen sivil toplum kuruluşları temsilcileriyle istişarelerde bulunulmuş ve çokuluslu iki şirketin Macaristan KSS sorumlularıyla görüşülerek, ülke genelindeki KSS faaliyetleri ve özellikle çalışanlarına karşı gerçekleştirdikleri faaliyetler hakkında bilgi alınmıştır.

Sonrasında, Türkiye'deki işverenlerin KSS kavramına olan yaklaşımlarını öğrenmek üzere merkezi Ankara'da bulunan TİSK'e bir ziyaret gerçekleştirilmiştir. Yine OHSAS yönetim sistemi ve uygulamaları için bu alanda üye şirketleriyle proje gerçekleştirmiş bir işveren sendikasıyla Ankara'da, SA 8000 standardı uygulamaları hakkında bilgi almak Bursa'da üretimine devam eden bir tekstil şirketiyle görüşmelerde bulunulmuştur. Alanında az rastlanan bir İSG-KSS uygulaması örneği olan "Farkındalık Yaratıyoruz, Temelden Başlıyoruz" projesi hakkında bilgi almak için projeyi uygulayıcı şirketin faaliyetlerini sürdürdüğü Çorlu'ya gidilmiştir. İSG-KSS uygulamaları hakkında bilgi almak için ve ileride bahsedilecek içerik analizi kategorilerini sınamak için Ankara'da üretimine devam eden bir traktör fabrikasına ziyarette bulunulmuştur.

Tez çalışması kapsamında, Türkiye'deki şirketlerin yayınladıkları GRI raporları içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. (GRI raporları İSG ile ilgili özel bir bölüm raporlamasını öngördüğünden ve küresel ölçekte karşılaştırılabilir, güvenilir ve tutarlı hale getirmek için belirlenmiş standartlara sahip olduğundan tercih edilmiştir.) İçerik analizi (içerik çözümlemesi), temelde, nitel verilerin nicel terimlere indirildiği bir tekniktir[33]. Barelson'a göre içerik analizi, belli bir iletişimin görünen içeriğinin nesnel, sistemli ve nicel olarak betimlendiği bir araştırma tekniğidir[34]. Stone'a göre içerik analizi; ayrılmış ilgilerin, tutumların, bir dokümanın ya da bir mesajın, içerdiği konuların kapsamını değerlendirmek için kullanılan bir işlemdir[35]. Klaus Merten, içerik analizini daha kapsamlı bir biçimde ele alarak; "sosyal gerçeğin belirgin içeriklerinin özelliklerinden, içeriğin belirgin olmayan özellikleri hakkında çıkarımlar yapmak yoluyla sosyal gerçeği araştıran bir yöntem" olarak

tanımlamıştır[36]. İçerik analizi, işletmeler ve paydaşlar arasında önemli bir iletişim aracı olan çeşitli raporların (örneğin: sosyal sorumluluk ve çevresel raporlama, sürdürülebilirlik raporları, faaliyet raporları) ve açıklamaların içeriğinin nesnel ve sistematik olarak analizinde kullanılması uygun olan bir tekniktir[37]. Literatürde KSS/Sürdürülebilirlik raporlarının içerik analizi tekniğiyle incelendiği görülmektedir. Kavut'un, "İMKB 100 Şirketlerinin Çevresel Açıklamaların İncelenmesi" adlı çalışması[37] ve Pusak'ın "Şirketlerin Periyodik Yayınlanan Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporlarının İçerik Analizi" çalışması[38] bu alanda yapılmış çalışmalardan bazılarıdır.

İçerik analizi, incelenecek bir metnin içeriğindeki bilgilerin, önceden tanımlanmış kategoriler çerçevesinde, sayısal ve niteliksel olarak kodlanmasını gerektirir. Bu yöntemle bir metnin içinde sunulan bilgiler, kategorilere göre sınıflandırılarak (kodlanarak), yüzdesel dağılımı ölçülmektedir. Kodlama sonucunda elde edilen sayısal ölçümler, başka tür analizlerin yapılmasında veri olarak da kullanılabilir [37].

Bu tez çalışması kapsamında, ülkemizde faaliyet gösteren şirketlerce yayınlayan KSS/Sürdürülebilirlik raporları İSG yönünden içerik analizi tekniğiyle değerlendirilmiştir. İçerik analizine GRI kriterlerini taşıyan raporlar dâhil edilmiştir. (GRI-G1,GRI-G2,GRI-G3, GRI-G3.1, GRI-G4 alınmış, GRI-Referenced raporlar değerlendirilmemiştir.) GRI rapor veri tabanında Türkiye'de faaliyet gösteren şirketlere ait toplam 166 rapor bulunmuştur. Büyük holding raporları, holdinglerin alt şirketlerinin de rapor yayınladığı durumlarda tekrara düşülmemesi için değerlendirmeye alınmamıştır. Yine yıllara göre birden fazla KSS/Sürdürülebilirlik raporu yayınlayan şirketler için yıllara göre yayınladıkları raporların içerik ortalaması alınmıştır. Sonuç olarak, toplamda 46 şirkete ait 95 KSS/Sürdürülebilirlik raporu içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu 46 şirketin, 29'u üretim, 17'si ise hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. 95 raporun 78'i İngilizce, 17'si ise Türkçe dilindedir. Raporların 78'i Sustainability/Sürdürülebilirlik, 14 tanesi Corporate Social Responsibility/KSS, 3 tanesi ise KSS/Sürdürülebilirlik gibi diğer başlıklarla yayınlanmıştır.

İçerik analizinde her araştırmaya uygun geliştirilmiş ve standardize edilmiş kategori sistemi bulunmadığından her bir araştırmanın kategori sistemini kendi analiz malzemesinden oluşturması gerekmektedir. Başka bir deyişle içerik analizi hem tündengelem hem de tümevarım yönteminden hareketle kategori sisteminin oluşturulması gerektiğine işaret etmektedir [36]. Bu noktadan hareketle, bu çalışmadaki kategorilerin belirlenmesi ön çalışma/ziyaretlere dayanılarak ve analiz girdisi olan şirket raporları yoluyla oluşturulmuştur.

Barelson, her araştırmaya uygun olarak geliştirilmiş ve standardize edilmiş bir kategori listesinden söz edilemeyeceğini ancak içerik analizi araştırmalarında sık kullanılan bazı soru kategorileri olduğunu söylemiştir [35]. Bu alışmada Barelson'un listedeği "değerler" kategorisine yönelik bir sınıflandırmaya gidilmiştir. "Değer" kategorisi hangi değer, amaç ve isteklerin açığa vurulduğuyla ilgilenmektedir. Bu çalışmada, şirketlerin İSG-KSS faaliyet ve yaklaşımlarıyla hangi alanlardaki iyileşmeye önem verdikleri, faaliyet ve yaklaşımlarıyla neyi amaçladıklarını belirlemek üzere 5 kategori(bağlam birimi) oluşturulmuştur. Bu kategoriler kısaca **Eğitim, Katılım, Farkındalık/Risk Algısı, Sağlık ve Sistemsel Yaklaşımlar** olarak sıralanmıştır. şirketlerin eğitim düzeyini attırıcı iletişimleri, yaklaşımları ve faaliyetleri için **Eğitim** kategorisi oluşturulmuştur. şirketlerin İSG alanında paydaş katılımını sağlayıcı ve arttırıcı iletişim, yaklaşım ve faaliyetleri için **Katılım** kategorisi oluşturulmuştur. şirketlerin paydaşlarında farkındalık oluşturmaya ve risk algısını canlı tutmaya yönelik iletişimleri, yaklaşımları ve faaliyetleri için **Farkındalık/Risk Algısı** kategorisi oluşturulmuştur. şirketlerin paydaşları sağlıklı yaşama yöneltmek üzere ortaya koyduğu iletişim, yaklaşım ve faaliyetler için **Sağlık** kategorisi oluşturulmuştur. şirketlerin iletişim, yaklaşım ve faaliyetlerinde sistemsel değişiklikler ve gelişmeler ngrleri için **Sistem** kategorisi oluşturulmuştur. Bu 5 temel bağlam biriminin altında da kayıt birimleri bulunmaktadır. Kodlama ve analiz tek kişi tarafından gerçekleştirilmiş ve güvenilirliğin sağlanması amacıyla, farklı dönemlerde kodlama işlemi tekrar edilerek, kodlama tutarlılığı sınanmıştır.

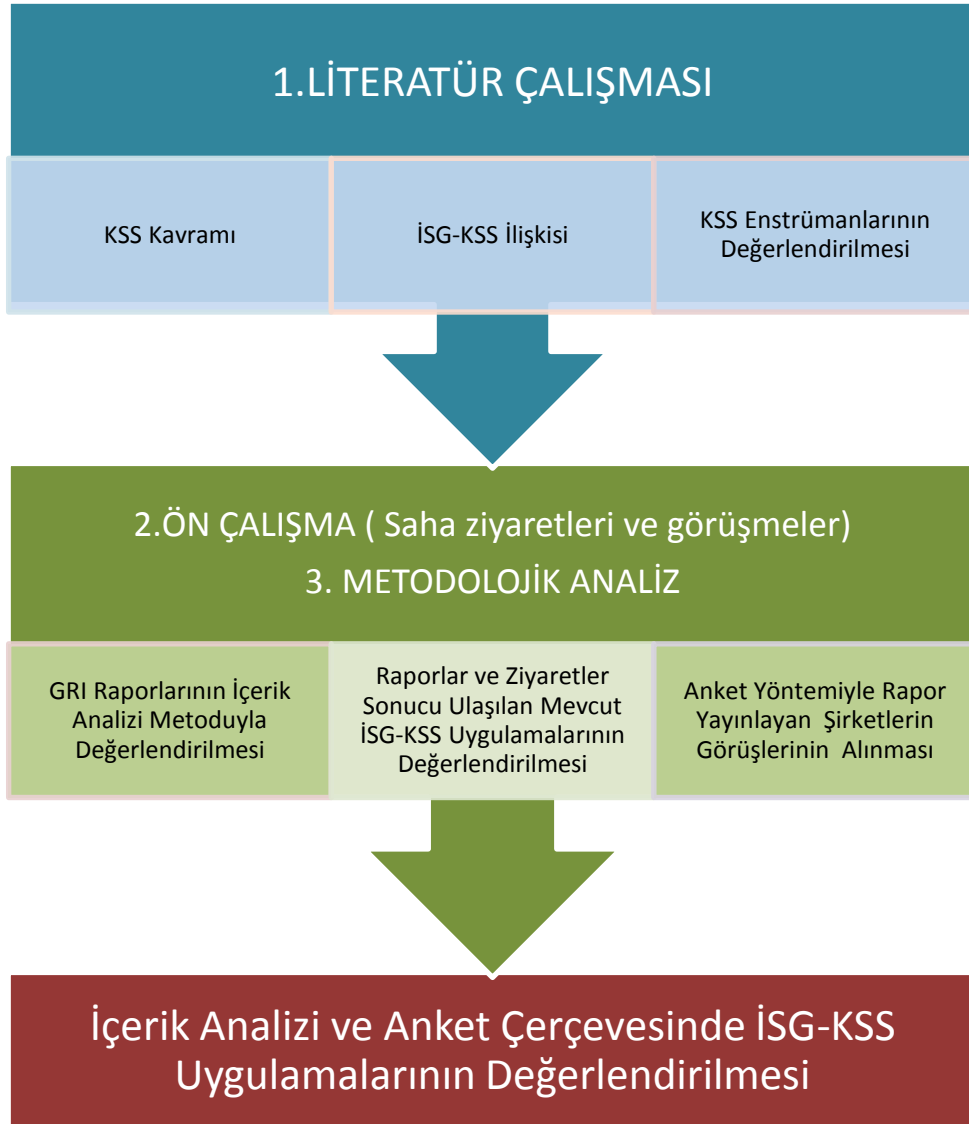
Tez alışması kapsamında, içerik analizinin ardından gerek içerik analizi çıktılarının değerlendirebilmek gerekse GRI raporlaması yapan şirketlerin İSG-KSS yaklaşım ve faaliyetleri hakkındaki görüşlerini almak için bir anket uygulaması yapılmıştır. Anket 23 sorudan oluşmakta olup, 5'li likert leğine göre tasarlanmıştır [39]. Anketteki lek değerlerinden 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Nötr/Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum anlamına gelmektedir.

Anket 5 bölümden oluşmaktadır; a) KSS'nin yöneldiği ana konu başlıkları, b) KSS uygulamaları yapma etmenleri, c) İSG-KSS faaliyetlerinden beklenen faydalar, d) İSG-KSS faaliyetleri sonuçları, e) Potansiyel motive faktörleri.

Anket, içerik analizi kısmında raporları analiz edilen 46 şirkete internet yoluyla gönderilmiştir. Öncelikle şirket raporlarında isimleri ve e-posta adresleri yer alan yöneticilerin anketi doldurması gözetilmiş, bunun mümkün olmadığı durumlarda ise anketin şirketin bakış açısını yansıtacak üst yöneticilerce doldurulmasına zen gösterilmiştir.

Anketin gönderildiği 46 şirketten, 33'ünden yanıt alınmış ve sonuçlar IBM SPSS Statistics 22 programı ile analiz edilmiştir.

Gereç ve yöntem kısmında açıklanan bu aşamalar takip eden kısımdaki akış şemasında gösterilmiştir.



**Şekil 3.1. Tez İş Akış Şeması**

## 4. BULGULAR

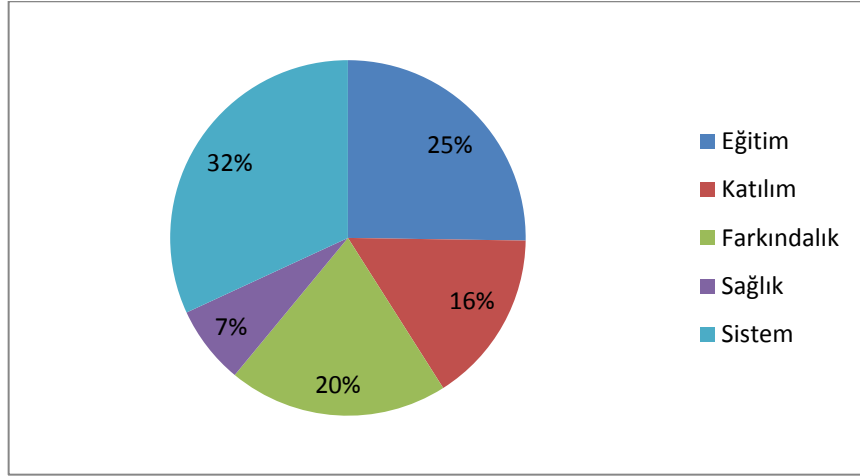
### 4.1. İÇERİK ANALİZİ

Toplam 46 şirkete ait 95 KSS/Sürdürülebilirlik Raporu analiz edilmiştir. Analizde tekrara yer vermemek üzere yıllar içerisinde birden fazla rapor yayınlayan şirketlerin raporlarının ortalaması alınmıştır. Raporları analiz edilen 46 şirketin, 29'u üretim, 17'si ise hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu 95 raporun 78'i İngilizce, 17'si ise Türkçe dilinde yayınlanmıştır. Şirketlerin rapor yayın yılı aralıkları doğrudan yıl bazında olabildiği gibi, bir yıldan fazla süreçteki faaliyetlerini raporlayan şirketler de bulunduğundan, rapor yayın tarihleri arasında tanımlayıcı bir istatistik hesaplanmamıştır. Ancak incelenen 95 raporun 23 tanesinin 2011 öncesi dönemi, 72 raporun 2011 sonrası döneme ait olması, yıllar içinde KSS/Sürdürülebilirlik raporlarının sayısındaki artışa işaret etmektedir. İçerik analizinde GRI raporlamasında bilgi verilmesi zorunlu olan İSG kısımları analiz edilmiştir. Analizde şirket raporlarındaki iletişimde önemsenen hedef ve yaklaşımlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunun için; **Eğitim, Katılım, Farkındalık/Risk Algısı, Sağlık ve Sistemsel Yaklaşımlar** kategorileri oluşturulmuştur. Bu kategoriler için alt kelime grupları oluşturularak raporlarda yer alma sayıları analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarında hizmet sektöründe ve üretim sektöründe faaliyet gösteren şirketler ayrı ayrı incelenmiş, şirket raporlarında ana kategorilerdeki başlıklara yer verilme düzeyi Tablo 4.1'de gösterilmiştir;

Tablo 4.1. Ana Kategorilere Yer Verme Düzeyi

|                                      | <b>Kategori 1<br/>(Eğitim)</b> | <b>Kategori 2<br/>(Katılım)</b> | <b>Kategori 3<br/>(Farkındalık)</b> | <b>Kategori 4<br/>(Sağlık)</b> | <b>Kategori 5<br/>(Sistem)</b> | <b>Toplam</b> |
|--------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------|
| Üretim Sektörü<br>(29)               | 567                            | 370                             | 478                                 | 159                            | 719                            | 2293          |
| Hizmet Sektörü<br>(17)               | 237                            | 132                             | 159                                 | 68                             | 297                            | 893           |
| <b>Tüm Şirketler<br/>Toplam (46)</b> | <b>804</b>                     | <b>502</b>                      | <b>637</b>                          | <b>227</b>                     | <b>1016</b>                    | <b>3186</b>   |

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi şirketler iletişimlerinde en çok sistemsel yaklaşım kategorisinde yer alan sözcükleri kullanmaktadırlar. Bunu eğitimle ilgili kelimeler takip etmekte, sonrasında ise farkındalık/risk algısı ile ilgili sözcükler gelmektedir. Çalışanların İSG süreçlerine katılımları dördüncü sırada yer alırken, sonrasında ise, sağlıkla ilgili sözcükler gelmektedir. Raporları incelenen şirket sayısının %63’ünü teşkil eden üretim sektörü şirketleri, ilgili kategorilerdeki içeriğin %72’sine sahiptirler. Bu da genel olarak, üretim sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin ilgili kategorilerde, hizmet sektöründe yer alan şirketlere göre daha fazla İSG içeriğine sahip olduğunu göstermektedir. Kategorilerin raporlarda yer alma yüzdeleri Şekil 4.1’deki gibidir;



**Şekil 4.1. Kategorilerin Raporlardaki Yüzdesele Dağılımı**

Şekil 4.1.’de görüldüğü üzere şirketler iletişimlerinde en fazla payı %32 ile Sistemsel Yaklaşımlar kategorisine verirken, onu %25 ile eğitim kategorisi izlemektedir. Son sırada ise %7 ile Sağlık kategorisi yer almaktadır. Şirketlerin bu 5 ana kategoriye raporlarında yer verme düzeyleri Tablo 4.2.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Şirketlerin Ana Kategorilere Yer Verme Düzeyleri

|               |        | 1.Eğitim   | 2.Katılım  | 3.Farkındalık | 4.Sağlık   | 5.Sistem    | Şirket Toplam İçerik |
|---------------|--------|------------|------------|---------------|------------|-------------|----------------------|
| Şirket 1      | Hizmet | 8          | 3          | 3             | 4          | 5           | 23                   |
| Şirket 2      | Üretim | 12         | 18         | 32            | 4          | 18          | 84                   |
| Şirket 3      | Üretim | 42         | 40         | 50            | 3          | 50          | 185                  |
| Şirket 4      | Üretim | 15         | 2          | 11            | 5          | 18          | 51                   |
| Şirket 5      | Üretim | 20         | 13         | 16            | 3          | 31          | 83                   |
| Şirket 6      | Üretim | 7          | 4          | 16            | 6          | 20          | 53                   |
| Şirket 7      | Üretim | 9          | 7          | 5             | 2          | 4           | 27                   |
| Şirket 8      | Hizmet | 6          | 1          | 5             | 0          | 5           | 17                   |
| Şirket 9      | Üretim | 5          | 11         | 7             | 7          | 1           | 31                   |
| Şirket 10     | Üretim | 33         | 13         | 37            | 16         | 62          | 161                  |
| Şirket 11     | Üretim | 25         | 9          | 25            | 1          | 19          | 79                   |
| Şirket 12     | Üretim | 10         | 25         | 3             | 0          | 20          | 58                   |
| Şirket 13     | Üretim | 23         | 21         | 15            | 13         | 17          | 89                   |
| Şirket 14     | Üretim | 7          | 6          | 4             | 0          | 12          | 29                   |
| Şirket 15     | Üretim | 11         | 9          | 21            | 3          | 19          | 63                   |
| Şirket 16     | Üretim | 29         | 12         | 38            | 25         | 45          | 149                  |
| Şirket 17     | Hizmet | 16         | 21         | 10            | 5          | 14          | 66                   |
| Şirket 18     | Hizmet | 6          | 0          | 0             | 0          | 1           | 7                    |
| Şirket 19     | Hizmet | 16         | 9          | 1             | 6          | 27          | 59                   |
| Şirket 20     | Hizmet | 8          | 9          | 11            | 10         | 10          | 48                   |
| Şirket 21     | Üretim | 14         | 21         | 12            | 3          | 26          | 76                   |
| Şirket 22     | Hizmet | 8          | 5          | 12            | 8          | 31          | 64                   |
| Şirket 23     | Üretim | 8          | 20         | 26            | 21         | 32          | 107                  |
| Şirket 24     | Hizmet | 22         | 7          | 15            | 2          | 26          | 72                   |
| Şirket 25     | Hizmet | 7          | 1          | 3             | 0          | 4           | 15                   |
| Şirket 26     | Üretim | 17         | 1          | 1             | 3          | 4           | 26                   |
| Şirket 27     | Üretim | 11         | 7          | 3             | 1          | 14          | 36                   |
| Şirket 28     | Üretim | 38         | 11         | 5             | 3          | 26          | 83                   |
| Şirket 29     | Hizmet | 23         | 42         | 18            | 6          | 29          | 118                  |
| Şirket 30     | Üretim | 8          | 1          | 1             | 0          | 19          | 29                   |
| Şirket 31     | Üretim | 81         | 22         | 27            | 9          | 69          | 208                  |
| Şirket 32     | Üretim | 6          | 5          | 16            | 3          | 23          | 53                   |
| Şirket 33     | Üretim | 40         | 33         | 37            | 14         | 43          | 167                  |
| Şirket 34     | Üretim | 13         | 1          | 1             | 4          | 3           | 22                   |
| Şirket 35     | Üretim | 10         | 4          | 3             | 6          | 18          | 41                   |
| Şirket 36     | Hizmet | 20         | 7          | 14            | 3          | 20          | 64                   |
| Şirket 37     | Hizmet | 6          | 1          | 3             | 1          | 1           | 12                   |
| Şirket 38     | Hizmet | 3          | 1          | 1             | 0          | 0           | 5                    |
| Şirket 39     | Üretim | 23         | 9          | 31            | 0          | 34          | 97                   |
| Şirket 40     | Hizmet | 18         | 14         | 17            | 2          | 12          | 63                   |
| Şirket 41     | Üretim | 19         | 31         | 22            | 0          | 39          | 111                  |
| Şirket 42     | Hizmet | 33         | 0          | 39            | 8          | 100         | 180                  |
| Şirket 43     | Hizmet | 5          | 11         | 4             | 8          | 3           | 31                   |
| Şirket 44     | Üretim | 16         | 4          | 1             | 0          | 14          | 35                   |
| Şirket 45     | Hizmet | 32         | 0          | 3             | 5          | 9           | 49                   |
| Şirket 46     | Üretim | 15         | 10         | 12            | 4          | 19          | 60                   |
| <b>Toplam</b> |        | <b>804</b> | <b>502</b> | <b>637</b>    | <b>227</b> | <b>1016</b> | <b>3186</b>          |



Kategorilerde yer alan kayıt birimleriyle ilgili tanımlayıcı istatistikler analizin yorumlanmasında daha fazla bilgi verecektir. Şirketlerin İSG-KSS yaklaşımlarında **Eğitim** kategorisindeki kayıt birimlerinin yer alma düzeyi Tablo 4.3.'te gösterilmiştir;

**Tablo 4.3. Eğitim Kategorisi Kayıt Birimleri Yer Alma Düzeyleri**

|  | Minimum | Maksimum | Ortalama | Std. Sapma |
|--|---------|----------|----------|------------|
| Training (Eğitim)                        | 3,00    | 60,00    | 13,7826  | 11,21490   |
| Information/informative (Bilgilendirici) | 0       | 9,00     | 1,4348   | 1,74677    |
| Knowledge (Bilgi)                        | 0       | 6,00     | 0,7778   | 1,20395    |
| Seminar (Seminer)                        | 0       | 12,00    | 0,6957   | 1,89584    |
| Learning (Öğrenme)                       | 0       | 4,00     | 0,5217   | 0,91261    |
| Orientation(Oryantasyon)                 | 0       | 3,00     | 0,1957   | 0,58193    |
| Trainer (Eğitici)                        | 0       | 1,00     | 0,0870   | 0,28488    |

Tablo 4.3.'te yer alan minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, birinci kategori olan eğitimde yer alan alt kayıt birimlerinden, “training(eğitim)” sözcüğünün en çok kullanılan sözcük olduğu, “trainer(eğitici)” sözcüğünün ise en az kullanılan sözcük olduğu görülmüştür. Yine çok kullanılmakla beraber, “training(eğitim)” sözcüğünün standart sapmasının yüksek olması şirketlerin raporlarında bu sözcüğe farklı düzeylerde yer verdiğini göstermektedir. İlgili sözcüklerin şirket raporlarında ne şekilde geçtiğini örneklemenin, analizi daha anlaşılır kılacağı düşünülmüştür. Örneğin;

“... has been organizing Health & Safety annual **trainings** and **seminars** since 2008 for all the employees of all factories...”[40]

Çeviri: “ .. 2008’den itibaren tüm fabrikalarındaki tüm çalışanları için **eğitim**ler ve **seminer**ler düzenlemektedir..”

“ We, as ..., organize **trainings** and **informative** activities. Average OHS **training** days per ...employee..”[41]

Çeviri: “ Biz, .. şirketi olarak, **eğitim**ler ve **bilgilendirici** aktiviteler düzenliyoruz. Her .. şirketi çalışanı için ortalama İSG eğitim günü..”

“...**orientation trainings** and requirements for Health- Safety and Environment Management System for those newly hired..”

Çeviri: “ yeni işe alınanlar için **oryantasyon eğitim**leri ve İSG-Çevre Yönetim Sistemi gereklilikleri..”

Şirketlerin İSG-KSS yaklaşımlarında **Katılım** kategorisindeki kayıt birimlerinin yer alma düzeyi Tablo 4.4’te gösterilmiştir;

**Tablo 4.4. Katılım Kategorisi Kayıt Birimleri Yer Alma Düzeyleri**

|                           | <b>Minimum</b> | <b>Maksimum</b> | <b>Ortalama</b> | <b>Std. Sapma</b> |
|---------------------------|----------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| Committee (Komite)        | 0              | 13,00           | 2,3261          | 3,13443           |
| Representative (Temsilci) | 0              | 16,00           | 2,2609          | 3,06547           |
| Participation (Katılım)   | 0              | 11,00           | 2,1087          | 2,38726           |
| Suggestion (Öneri)        | 0              | 22,00           | 1,6957          | 4,34547           |
| Meeting (Toplantı)        | 0              | 10,00           | 1,5652          | 1,90499           |
| Engagement (Katılım)      | 0              | 5,00            | 0,3913          | 0,90623           |
| Request (İstek)           | 0              | 6,00            | 0,3043          | 0,96309           |
| Feedback (Geridönüş)      | 0              | 2,00            | 0,2609          | 0,61227           |

Tablo 4.4.’te yer alan minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, ikinci kategori olan katılımda yer alan alt kayıt birimlerinden, “participation(katılım)”, “committee(komite)” ve “representative(temsilci)” sözcüklerinin daha çok kullanıldığı görülmüştür. İlgili sözcüklerin şirket raporlarında ne şekilde geçtiğini örnekleme analizi daha anlaşılır kılacağı düşünülmüştür. Örneğin;

“...encourages employee **participation**. The number of OHS **Committees**, which was 9 in 2012, rose to 11...”[42]

Çeviri: “... şirketi çalışanların **katılımını** teşvik eder. 2012’de 9 olan İSG **komitesi** sayısı 11’e yükseldi...”

“...In the reporting period we implemented many employee **suggestions** about H&S...” [43]

Çeviri: “...raporlama periyodunda Sağlık&Güvenlik konusunda birçok çalışan **önerisini** uyguladık...”

“...rates of occupational accidents were ZERO in 2013, thanks to the full **engagement** of all employees...” [44]

Çeviri: “çalışanlarımızın tam **katılımı** sayesinde, 2013 yılında iş kazası yaşanmadı..”

Şirketlerin İSG-KSS yaklaşımlarında **Farkındalık/Risk Algısı** kategorisindeki kayıt birimlerinin yer alma düzeyi Tablo 4.5’te gösterilmiştir;

**Tablo 4.5. Farkındalık/Risk Algısı Kategorisi Kayıt Birimleri Yer Alma Düzeyleri**

|  | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma |
|--|---------|----------|----------|----------------|
| Risk (Risk)                            | 0       | 25       | 5,0870   | 5,48868        |
| Awareness (Farkındalık)                | 0       | 11       | 2,3043   | 2,72331        |
| Audit (Denetim)                        | 0       | 13       | 1,9130   | 3,00981        |
| Prevention/Preventive (Önlem/Önleyici) | 0       | 8        | 1,6522   | 1,60855        |
| Culture (Kültür)                       | 0       | 5        | 1,1522   | 1,49023        |
| Inspection (Teftiş)                    | 0       | 8        | 1,0652   | 2,06991        |
| Drill (Tatbikat)                       | 0       | 5        | 0,6739   | 1,15575        |

Tablo 4.5.’te yer alan minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, üçüncü kategori olan **farkındalık/risk algısında** yer alan alt kayıt birimlerinden, “awareness(farkındalık)”, “audit(denetim)” ve “risk” sözcüklerinin daha çok kullanıldığı görülmüştür. İlgili sözcüklerin şirket raporlarında ne şekilde geçtiğini örneklemenin analizi daha anlaşılır kılacağı düşünülmüştür. Örneğin;

“... Week with a variety of events, including conferences, motto contests, current-status-workshops, etc. in order to increase **awareness** on employee responsibility...” [45]

Çeviri: “...konferansları, slogan yarışmalarını, mevcut durum çalışmalarını gibi çeşitli etkinlikleri içeren haftada, çalışan sorumluluğunda **farkındalığı** arttırmak için...”

“...We constantly work towards building a company **culture** regarding OHS...” [46]

Çeviri: “...İSG hususunda sürekli olarak bir şirket **kültürü** inşa etmeye çalışırız...”

Şirketlerin İSG-KSS yaklaşımlarında **Sağlık** kategorisindeki kayıt birimlerinin yer alma düzeyi Tablo 4.6’da gösterilmiştir;

**Tablo 4.6. Sağlık Kategorisi Kayıt Birimleri Yer Alma Düzeyleri**

|                         | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma |
|-------------------------|---------|----------|----------|----------------|
| Disease (Hastalık)      | 0       | 8        | 1,1522   | 1,76342        |
| Medical (Medikal-Tıbbi) | 0       | 7        | 0,7826   | 1,51896        |
| Examination (Muayene)   | 0       | 5        | 0,7609   | 1,40135        |
| Illness (Hastalık)      | 0       | 7        | 0,6522   | 1,36979        |
| Doctor (Doktor)         | 0       | 3        | 0,5870   | 0,74762        |
| Sick (Hasta)            | 0       | 7        | 0,4130   | 1,18464        |
| Smoking (Sigara)        | 0       | 5        | 0,3696   | 1,08236        |
| Vaccination (Aşı)       | 0       | 5        | 0,3043   | 0,83983        |

Tablo 4.6’da yer alan minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, dördüncü kategori olan **sağlık**ta yer alan alt kayıt birimlerinden “disease(hastalık)” sözcüğünün daha çok kullanıldığı görülmüştür. İlgili sözcüklerin şirket raporlarında ne şekilde geçtiğini örneklemenin analizi daha anlaşılır kılacağı düşünölmüştür. Örneğin;

“...There is no employee at ... who has been diagnosed with an occupational **disease** through **medical** screening...” [47]

“.. **Tıbbi** tarama sonucunda ... şirketinin hiçbir çalışanında meslek **hastalığına** rastlanmamıştır..”

“..distribution of quit-**smoking** leaflets, flu **vaccine** for employees and their families..” [48]

“..**sigaray**ı bırakma broşürlerinin dağıtılması ,çalışanlar ve ailelerine kuş gribi **açısı** yapılması..”

Şirketlerin İSG-KSS yaklaşımlarında **Sistem** kategorisindeki kayıt birimlerinin yer alma düzeyi Tablo 4.7’de gösterilmiştir;

**Tablo 4.7. Sistem Kategorisi Kayıt Birimleri Yer Alma Düzeyleri**

|                           | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma |
|---------------------------|---------|----------|----------|----------------|
| Management(Yönetim)       | 0       | 30       | 6,7174   | 7,08571        |
| System (Sistem)           | 0       | 34       | 6,0652   | 6,50266        |
| Program                   | 0       | 22       | 2,4130   | 3,60602        |
| Standart                  | 0       | 12       | 2,3478   | 2,75856        |
| Certification (Sertifika) | 0       | 8        | 1,3696   | 1,80565        |
| OHSAS                     | 0       | 5        | 1,2174   | 1,41285        |
| Procedure (Prosedür)      | 0       | 7        | 1,1087   | 1,58083        |
| Strategy (Strateji)       | 0       | 6        | 0,8478   | 1,31601        |

Tablo 4.7’de yer alan minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, beşinci kategori olan **sistem**de yer alan alt kayıt birimlerinden, “system(sistem)”, “standart” ve “management(yönetim)” sözcüklerinin daha çok kullanıldığı görölmüştür. İlgili sözcüklerin şirket raporlarında ne şekilde geğtiğini örneklemenin analizi daha anlaşılır kılacağı düşünölmüştür. Örneğin;

“...As a result of studies launched during the reporting period, ... aims to finalise its **OHSAS** 18001 validation process in 2015..” [49]

Çeviri: “..raporlama periyodu sırasında başlatılan çalışmalar sonucunda, şirket **OHSAS** 18001 geğerleme sürecini 2015 tamamlamayı planlamaktadır..”

“...We maintain high safety levels by implementing technical safety precautions and adhering to safe working processes and **procedures**..” [50]

Çeviri: “..teknik güvenlik önlemlerini alarak ve güvenli çalışma proses ve **prosedür**lerine bağlı kalarak yüksek güvenlik seviyesini sürdürürüz..”

Ana kategorilerdeki yer alma düzeyleri değerlendirildikten sonra şirket raporları tekrar taranarak, İSG-KSS Uygulamaları tespit edilmiş ve tespit edilen uygulama/faaliyet/projelerin belirlenen kategorik hedeflere uygunluğu değerlendirilmiştir. Belirlenen kategorik sınıflardan herhangi birine uymayan bir uygulamaya/faaliyete/projeye rastlanmamıştır. Bazı faaliyetler birden fazla amaç/kategori grubuna uymaktadırlar. Saha ziyaret ve görüşmeleri yoluyla tespit edilen İSG-KSS uygulamaları da bu listeye dâhil edilmiş ancak kategorilendirilmemişlerdir.

Farklı şirketlere ait benzer uygulamalar ayrı ayrı listelenmemiştir. Örneğin çalışanları sağlıkla yaşama yöneltme uygulamaları kapsamında, farklı şirketlerin raporlarında; çalışanlara psikolojik destek sağlanması, spor tesisleri-salonları oluşturularak kullanıma açılması, çeşitli hastalıklarla ilgili farkındalık eğitimleri verilmesi, kan bağışının özendirilmesi, hastalıklara karşı uyarıcı broşürler hazırlanması gibi uygulamalara rastlanmıştır. Bunlar ayrı ayrı ele alınmamıştır. Yine şirketlerin sistem yaklaşımları konusunda ayrı bir listelemeye gidilmemiştir.

Raporları incelenen 46 şirketin 27'si raporlarında OHSAS yönetim sistemine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Çalışma kapsamında, bir başka sosyal sorumluluk aracı olan SA 8000'in İSG açısından ne gibi uygulamalar öngördüğünü anlayabilmek üzere Bursa'da üretimine devam eden ve uzun süredir SA 8000 sertifikasına sahip olan bir tekstil şirketinin KSS yetkilisi ile görüşülmüştür. Şirket yetkilisi, SA 8000 kapsamında tedarikçilerine müşteri standartları, İSG, çalışan hakları ve çevre konularında denetim yaptıklarını belirtmiştir. Denetim sürecinde kullanılmak üzere bir soru listesi ve puanlandırma sistemi bulunmaktadır. Tedarikçiler, sosyal uygunluk kriterlerine göre değerlendirilmektedir. Bu kriterlerden biri de çevre ve İSG'dir. Çevre ve İSG puanının, toplam puanlama sisteminin %30'unu oluşturduğu görülmüştür. Bu puanlandırma sonucu tedarikçi ve fason şirketler sınıflandırılmakta, duruma göre tedarikçiye iyileştirme sağlaması gerekliliği bildirilebilmekte, takip edilebilmekte ya da şirketin tedarikçi/fason şirketle çalışma kararı yeniden gözden geçirilebilmektedir.

Rapor ve saha ziyaretleri ile görüşmeler sonucu tespit edilen diğer uygulamalar ile içerik analizinde elde edilen kategorileri sınıfları aşağıda belirtilmiştir. (1:Eğitim, 2:Katılım 3:Farkındalık/Risk Algısını Canlı Tutma, 4:Sağlık, 5:Sistem)

**1. Mavi Bayrak – Turuncu Bayrak (Takım Flamaları) Uygulaması:** Şirket, üretim takımlarının çalışma alanında iş güvenliği ile ilgili flamalar asıldığını belirtmektedir. Eğer bir takımda herhangi bir iş kazası gerçekleşmemiş ise mavi, gerçekleşmiş ise turuncu flama asılıdır. Turuncu flamanın 3 ay boyunca asılı kaldığı ifade edilmiştir. Şirket bu uygulama ile takım ruhu güçlendirilerek, iş güvenliğinin takım olarak sahiplenilmesi ve işbirliği yapılmasının amaçlandığını ifade etmiştir [51].

Kategori Sınıfı: 3



**Şekil 4.2. Takım Flamaları**

**2. Güvenlik Devriyesi Uygulaması:** Şirketin üst yöneticileri, 2-3 haftalık aralıklarla üretim alanında daha önce belirlenmiş bölümlere giderek, 30 dakikalık denetimler gerçekleştirmektedir. Şirket raporunda, bu uygulama ile şirket üst yönetimin çalışanların sağlık ve güvenliğini önemseydiğini ve İSG koşullarının birlikte hareket ederek düzeltileceğini vurgulamak istediğini belirtilmiştir [51].

Kategori Sınıfı: 2,3

**3. Güvenlik Kaptanı Uygulaması:** Şirkette, her hafta farklı çalışma bölümlerinden ve mavi yakalı çalışanlar arasından güvenlik kaptanları seçilmektedir. Bu kaptanlar, farklı bölümleri ziyaret ederek, gözlemledikleri uygunsuzluk ve güvensiz davranışları bildirmekte ve güvensiz davranışlarda bulunanları uyarmaktadırlar. Bu sayede 350'den fazla çalışanın, üretim alanına İSG perspektifinden bakmasının sağlandığı ifade edilmiştir [51].

Kategori Sınıfı: 2,3

**4. Risklerim için 5 Dakika (R5) Uygulaması:** Şirket çalışanları her farklı operasyona başlamadan önce, 5 dakikalık risk değerlendirmesi yapmakta ve ilgili bilgileri R5 formuna girmektedirler. Şirket bu uygulamanın amacının çalışanlarda farkındalık oluşturmak ve güvenli çalışma kültürü oluşturmak olduğunu belirtmiştir [42].

Kategori Sınıfı: 2,3

**5. Sağlık Eğitimleri Uygulaması:** Şirket hem çalışanlarına hem de çalışanların ailelerine; grip ve hijyen, sigarayı bırakma, obezite, diş sağlığı, nefes egzersizleri gibi eğitimler verdiğini belirterek, bu eğitimlerin broşürlerle desteklendiğini belirtmiştir. Bu sayede çalışan sağlığının geliştirilmesi hedeflenmiştir [52].

Kategori Sınıfı: 1,4



**6. Cosmic Accidents, İSG Oyunu Uygulaması:** Şirket, çalışanlarının İSG ve çevre konusunda eğlenerek öğrenmelerini sağlamak üzere, e-öğrenmeye dayalı bir dijital oyun üretmiştir. Çalışanlar, oyundaki bir karakterin yol açtığı zor durumların üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar. Şirket raporunda bu uygulamanın uluslararası alanda ödüllendirildiğini belirtilmiştir [53].

Kategori Sınıfı: 1

**7. İSG Filmleri Uygulaması:** Şirket; tesis çalışanları, ziyaretçiler, alt işveren, tanker ve bayi şoförleri için özel olarak hazırlanan ve şirketin çalışma alanlarında çekilen iş sağlığı-güvenliği filmleri hazırlatarak, beş farklı risk grubunda İSG bilinç ve farkındalığı arttırmayı hedeflediğini belirtmiştir. Ayrıca, temin edilen toplam 14 adet film (Ergonomi-Sirt, Elektrikle Çalışma, İlk Yardım, Forklift, Tehlike Bildirimleri, Elektrikli Aletler, Kilitleme, Ofis Güvenliği, Yüksekte Çalışma, Kişisel Koruyucular, İş Güvenliği Oryantasyonu, Merdiven, Kaynakla Çalışma, Yürüme ve Çalışma konularında) şirketin tüm tesislerinde gösterilmeye başlandığı ifade edilmiştir [54].

Kategori Sınıfı: 1,3

**8. ON NUMARA (Güvenli Davranış Yaklaşımı) Projesi:** Şirket, proje kapsamında 250 kişiye gözlemci eğitimi verildiğini ve yaratıcı drama tekniği ile uygulanan İSG eğitimine 515 çalışanın katıldığını belirtmiştir [55].

Kategori Sınıfı: 1,4

**9. “ Bir fikrim var” Öneri Sistemi Uygulaması:** Şirket, sistem ile çalışanlarını iyileştirmeye açık alanları tespit etmeye teşvik ederek; İSG, çevre, verimlilik, maliyet veya kalite alanında iyileştirme faaliyetlerini hayata geçirdiğini belirtmiştir. Sistemle bildirimlerinin %35 arttırıldığı ifade edilmiştir [55].

Kategori Sınıfı: 2,5

**10. Yola Sağlam Çık Projesi:** Şirket, proje kapsamında 45 noktada 3500 uzun yol şoförüne, sağlıklı yaşam ve trafik güvenliği danışmanlığı verildiğini belirtmiştir [56].

Kategori Sınıfı: 1,3,4

**11. “Güvenli Yolculuk için Lastik Başına” Projesi:** Şirket, proje ile güvenli sürüş konusunda topluma yönelik lastik diş derinliği ile ilgili bilgilendirmeler ve ölçümler yapıldığını belirtmektedir. Proje kapsamında 5000’den fazla aracın lastik diş derinliği ölçümünün yapıldığı ifade edilmiştir [56].

Kategori Sınıfı: 1,3

**12. Ramak Kala Olayların Bildirimi ve Öneri Sistemi Uygulaması:** Şirket, bu sistemle çalışanların ramak kala olay bildirimlerini teşvik ve takdir ederek ödüllendirdiğini belirtmiştir [57].

Kategori Sınıfı: 2,5

**13. “İş Güvenliği Temel Aktiviteleri” Projesi:** Şirket, bu projeye yapılacak iş için temel gerekli ekipmanların belirlendiğini ve gereksiz ekipmanların çalışma alanından çıkarılarak temiz ve güvenli bir çalışma alanı oluşturulduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda, çalışma alanlarının %52’sinin yeniden düzenlendiği belirtilmiştir [58].

Kategori Sınıfı: 3

**14. İSG Skor Kartı Uygulaması:** Şirket, İSG’ye dair bir skor kartı(scorecard) uygulamasını fabrikalarında uyguladığını belirtmiştir [59].

Kategori Sınıfı: 5

**15. “İşten Önce BEKİR” Uygulaması:** Şirket, bu uygulama ile çalışanlarına işe başlamadan önce; “**B**ir dakika düşün! **E**ked gerekli mi? **K**KE’nın uygun mu? **İ**ş izni gerekiyor mu? **R**isk değerlendirmesi yaptın mı?” sorularını sormalarını sağlayacak uygulamalarda bulunduğunu belirtmiştir [60].

Kategori Sınıfı: 2,3



**Şekil 4.3. Uygulamanın Sahada Gösterimi**

**16. Kaza Yok – Sıfır Kaza Projesi:** Şirket, bu proje kapsamında, önce bir bilgilendirme toplantısı yaptığını ve proje logoları oluşturduğunu, sonrasında projenin belirlenen eğitimlerle devam ettiğini, yine bu kapsamda İSG bültenleri ve İSG İtranet sistemi oluşturduğunu belirtmiştir. Proje doğru/yanlış uygulamaları, atölye çalışmaları ve İSG bildirimleri yayınlanması ile devam etmiş ve proje kapsamında bir ödül sistemi oluşturulmuştur. 30 gün süresince kaza yaşamayan birimlere ödül verildiği ifade edilmiştir [60].

Kategori Sınıfı: 1,3,5

**17. “ Ben ve Sen” Kampanyası:** Şirket kampanya kapsamında, çalışanlarının iş alanlarına ve güvenli çalışmalarına yönelik posterler hazırladığını ve iş alanlarına göndermeyi planladığını belirtmiştir [61].

Kategori Sınıfı: 3



**Şekil 4.4. Bir Kampanya Afışı**

**18. Trafik Detektifleri Projesi:** Şirket bu projeye, en önemli kamu sağlığı konularından biri olarak gördüğü trafik kazaları konusunda toplumda farkındalık oluşturmak amacıyla, 3-17 yaş arasındaki 1.5 milyon çocuk arasında güvenli trafik kültürü inşa etmeyi hedeflediğini belirtmiştir [62].

Kategori Sınıfı: 1,3

**19. Sürücü Güvenliği Programı:** Şirket, bu projeye araç kullanan çalışanlarına, araç filo ve sürücü güvenliği, “skidcar” vb. diğer eğitimler verildiğini ve 2 yıl boyunca araç kazası yapmayan çalışanlarını 300 lira değerinde hediye çeki ile ödüllendirdiğini belirtmiştir [50].

Kategori Sınıfı: 1,3

**20. “Emniyet İçin Mola Ver” Uygulaması:** Şirket, bu uygulama ile yılda bir gün, tüm fabrika genelinde üretimi durdurarak, tüm çalışanların katılımıyla “Emniyet İçin Mola Ver” toplantı ve eğitimleri düzenlediğini belirtmiştir [63].

Kategori Sınıfı: 1,3

**21. İSG Slogan Yarışması Uygulaması:** Şirket, 28 Nisan Dünya İSG Günü kapsamında her yıl, çalışanları arasında İSG Slogan Yarışması düzenlediğini belirtmiştir [64].

Kategori Sınıfı: 3



Şekil 4.5. Slogan Yarışması Görseli

**22. “Dikkatli Çocuk Bilinçlendirme” Kampanyası:** Şirket, çocukların ev kazalarında en fazla zarar gören grup olduğunu ifade ederek, çocuklara yönelik bir bilinçlendirme kampanyası yürüttüğünü, proje kapsamında 347 bin ilköğretim öğrencisine “dikkatli çocuk sertifikası” verildiğini belirtmiştir [54].

Kategori Sınıfı: 1,3

**23. “Farkındalık Yaratıyoruz, Temelden Başlıyoruz” Projesi:** Şirket, çocuklarda İSG farkındalığı oluşturmak amacıyla, Tekirdağ ve Çorlu bölgesinde yer alan 3-7 yaş arası anaokulu/kreş çocuklarına eğitim verildiğini belirtmiştir[65]. Çalışma topluma yönelik doğrudan İSG ile ilgili bir proje olduğundan, projenin uygulayıcıları ve şirket yetkilileri Çorlu’da ziyaret edilerek, yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Sekiz Anaokulunda gerçekleştirilen eğitimler sonrası, 427 çocuğa eğitim verildiği ve çocukların aileleri ile birlikte tahmini olarak 1281 kişiye ulaşıldığı ifade edilmiştir.(Çocukların aileleri ile birlikte) Proje, KSS kapsamında doğrudan İSG alanında gerçekleştirilebilecek toplum gönüllüğü faaliyetlerine bir örnektir. Toplum gönüllülüğü, bir şirketin, çalışanlarına yerel toplum örgütlerini ve sosyal amaçları desteklemek üzere zamanlarını ayırmasını teşviki yoluyla gerçekleşmektedir. Gönüllü kişiler, ilgili faaliyette birlikteliklerini, yeteneklerini, fikirlerini ya da fiziksel iş güçlerini kullanabilirler [66]. Bu projede de şirket, İSG konusunda faaliyetler yürüttüğü Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB)’nde görev yapan iş güvenliği uzmanları aracılığıyla projeyi yürütmüştür.



Şekil 4.6. Eğitim Verilen Bir Anaokulunda Çocuklar

**24. “ Engelli Çalışanlar için Acil Durum Sistemi” Uygulaması:** ILO engelli çalışanlarla ilgili hazırladığı KSS raporunda, şirketlerin en eksik oldukları ve özel bir çalışma gerçekleştirmedikleri iki konu başlığından birinin İSG olduğu tespit edilmiştir [67]. Bu kapsamda engelli çalışanları için İSG-KSS faaliyetinde bulunan ve İstanbul’da üretimine devam eden bir otobüs şirketi ziyaret edilmiştir. Şirketçe, iş kısıtlaması olan işitme ve konuşma engelli çalışanlarının çalıştığı kabinlere özel uyarı sistemi kurulduğu ve birim yöneticileri ve tüm birim çalışanlarına sistemin nasıl işleyeceği eğitim aldığı ifade edilmiştir. Sistem temel olarak acil durumlarda ve paydoslarda farklı ışık renkleriyle çalışanı uyarmaktadır. Yine çalışan acil bir durumda sesini duyuramayacağından bu sistem yoluyla ilgilileri haberdar etmektedir.



**Şekil 4.7. Engelli Çalışana Ait Özel Kabin**

**25. ÇSGB Sağlıklı Yaşama Davet Projesi:** Kurum, çalışanlarının sigarayı bırakmalarına, sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivite alışkanlığı edinmelerine destek olarak, kamuya ve özel sektöre örnek bir model oluşturulmasını hedeflemiştir. Proje kapsamında 935 kurum çalışanına kan testi, vücut analizi, SFT, tansiyon ölçümü, EKG, akciğer röntgeni vb. tetkikler yapılmış, sigara bırakma polikliniği açılmıştır. Çalışanlarda farkındalık oluşturmak ve sağlıklı yaşama dair temel bilgileri edinmeleri amacıyla broşürler basılmış, KOAH, diyabet, hipertansiyon, sağlıklı beslenme gibi toplam 11 konu başlığında konferanslar düzenlenmiştir. Ayrıca spor tesislerinin açılışı gerçekleştirilmiştir.



**Şekil 4.9. Bakanlık Üst Yönetimince Spor Tesislerin Açılışı**

**26. OHSAS 18001 Projesi:** İşveren sendikası, bu proje ile tüm üye fabrikalarında OHSAS 18001 sistemi kurulması planlamıştır. Projenin etki alanının büyüklüğü göz önünde bulundurularak, çalışmalarını hakkında daha detaylı bilgi almak üzere işveren sendikasına ziyarette bulunulmuştur. Sendika yetkilileri 2015 yılı itibariyle 58 üye fabrikanın 54'ünün OHSAS 18001 belgesine sahip olduğunu, kalan fabrikalarda da çalışmaların devam ettiğini belirtmişlerdir. Sendika yetkililerinden yıllar içinde gerçekleştirdikleri diğer İSG-KSS faaliyetleri hakkında da bilgi alınmıştır.

**27. İSG Uyum Projesi:** İşveren sendikası, 2012 sonrası ivme kazanan İSG mevzuatına dair yeniliklere uyum sağlamak ve sorumluluklarını yerine getirebilmek üzere İSG-Uyum Projesini başlattıklarını, üye fabrikaların İSG mevzuatıyla uyumlu hale getirilmesi amacıyla çeşitli eğitimler gerçekleştirildiğini belirtmiştir. Yine proje kapsamında tablet bilgisayarlar ve cep telefonları için mobil bir uygulama yapıldığı ifade edilmiştir.

**28. İSG Afişleri Uygulaması:** İşveren sendikası yetkilileri, çalışanların İSG risk algılarını canlı tutmak için fabrikalara asılmak üzere dikkat çekici afişler hazırlandığını, bu afişlerin aynı zamanda 3400 meslek lisesine gönderilerek ülkedeki güvenlik kültürünün ve İSG farkındalığının artırılmasına katkı sağlamaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir.



Şekil 4.10. Uygulama Afiş Örneği

**29. İSG Forum-Tiyatro Uygulaması:** İşveren sendikası yetkilisi, İSG alanında davranış ve alışkanlık değişimini sağlayabilmeyi ve çalışanların farklı bir gözle kendilerini değerlendirmelerini amaçlayan tiyatro gösteriminin altı kişilik bir tiyatro ekibi tarafından sahnelendiğini belirtmiştir. İki bölümden oluşan “Bize Bi’şey Olmaz Abi!” adlı oyunun ilk bölümünde, tiyatro ekibi tarafından hazırlanmış senaryo çerçevesinde oyun sahnelenmekte, ikinci bölümde ise çalışanların da sahneye çıkararak oyuna dâhil oldukları etkileşimli bir program uygulanmaktadır. Forum Tiyatro etkinliği, işveren sendikasının tüm üye fabrikalarında toplamda 100 defa sahnelenmiş, sendika yetkilisi, bu etkinlikle ilgili çalışanlarından oldukça olumlu geri bildirimler aldıklarını belirtmiştir [68].



Şekil 4.11. İSG-Forum Tiyatrosu



**30. Ayın İSG Öncüsü Ödülü:** Şirket, çalışanlarının getirdikleri önerileri değerlendirerek, ayın İSG öncüsünü seçmekte olduğunu ve ilgili çalışanı hediye çeki ile ödüllendirdiğini belirtmiştir. Şirket bu uygulamaya benzer olarak, “Yılın İSG Ödülü” uygulamasının da gerçekleştiğini ifade etmiştir [69].

Kategori Sınıfı: 2,3

**31. Halk Okulu Projesi:** Şirket, toplumu bilinçlendirme çalışmaları doğrultusunda başlattığı projede, şirket yöneticileri, gönüllü çalışanları ve uzmanlarından oluşan bir ekibin köy halkının ihtiyaç duyduğu konularda bilgi vermek için civar köyleri ziyaret ettiğini belirtmiştir. Bu kapsamda doktor, hemşire, iş güvenliği uzmanlarının, köylerde çevre, sağlık ve ev kazaları konularında köy halkına sunum yaptıkları ifade edilmiştir [70].

Kategori Sınıfı: 1,3

## 4.2. ANKET UYGULAMASI BULGULARI

Anket, içerik analizi bölümünde incelenen KSS/Sürdürülebilirlik raporlarını yayınlayan 46 şirkete internet üzerinden gönderilmiş. 33 şirketten geri dönüş alınmıştır. Geri dönüş alınan şirketlerin 21’i üretim, 12’si hizmet sektöründe faaliyet göstermektedirler.

5’li Likert ölçeğine göre tasarlanan anket sonuçlarının analizinde IBM SPSS Statistics 22 programı kullanılmıştır. 23 maddelik ankete güvenilirlik analizi uygulanmış ve Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) değeri 0,86 bulunmuştur. Literatürde 0,70 üzeri  $\alpha$  değerlerine sahip anket çalışmaları güvenilir kabul edilmektedir [71].

Anket, toplamda 5 bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler Likert ölçeğine göre oluşturulmuş olup, anketteki ölçek değerlerinden 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Nötr/Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum anlamına gelmektedir.

Anketin birinci kısmındaki ifadelerle şirketlerin KSS’ye yaklaşımları ve hedef grupları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Anket birinci kısım sonuçları Tablo 4.8’de gösterilmiştir;

**Tablo 4.8. Şirketlerin KSS Yaklaşımları ve Hedef Grupları**

| <i>Anket 1.Bölüm İfadeleri</i>   | Ortalama |        | S.S.   |        | Medyan |        |
|--|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
|  | Hizmet   | Üretim | Hizmet | Üretim | Hizmet | Üretim |
| Şirketimiz iyi bir KSS kültürüne sahiptir.   | 4,5      | 4,23   | 0.522  | 0.624  | 4,5    | 4      |
| <b>Çevreye</b> yönelik faaliyetler KSS politika ve uygulamalarımızda daha çok yer tutar.           | 4        | 3,9    | 0.852  | 0.624  | 4      | 4      |
| <b>Çalışanlarımıza</b> yönelik faaliyetler KSS politika ve uygulamalarımızda daha çok yer tutar.   | 4,5      | 4,42   | 0.522  | 0.597  | 4,5    | 4      |
| <b>Tedarikçilerimize</b> yönelik faaliyetler KSS politika ve uygulamalarımızda daha çok yer tutar. | 3,08     | 3,76   | 0.668  | 0.768  | 3      | 4      |
| <b>Topluma</b> yönelik faaliyetler KSS politika ve uygulamalarımızda daha çok yer tutar.           | 4,5      | 4,04   | 0.522  | 0.497  | 4,5    | 4      |

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere, şirketler “şirketimiz iyi bir KSS kültürüne sahiptir” ifadesini desteklemişlerdir. Çevreye yönelik uygulamaların KSS politikalarında çok yer alması konusunda en çok verilen yanıt “katılıyorum” olmuştur.

Çalışanlara yönelik uygulamaların KSS politikasında çok yer alması konusunda en çok verilen yanıt üretim sektöründe “katılıyorum” olurken, hizmet sektöründe eşit sayıda şirket “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir.

Tedarikçilere yönelik uygulamaların KSS politikasında çok yer alması konusunda en çok verilen yanıt üretim sektöründe “katılıyorum” olurken, hizmet sektöründe “nötr/fikrim yok” olmuştur.

Topluma yönelik uygulamaların KSS politikasında çok yer alması konusunda en çok verilen yanıt üretim sektöründe “katılıyorum” olurken, hizmet sektöründe eşit sayıda şirket “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir.

Hizmet sektöründeki şirketlerin yanıtları arasında en yüksek ortalama topluma ve çalışanlara yönelik maddeler olurken, onu çevreye yönelik madde izlemiş, tedarikçilerle ilgili madde son sırada yer almıştır.

Üretim sektöründeki şirketlerin yanıtları arasında en yüksek ortalama çalışanlara yönelik madde olurken, onu toplum ve çevre maddeleri izlemiş, tedarikçilere yönelik madde son sırada yer almıştır. Bununla birlikte, üretim sektöründeki şirketlerin tedarikçilerle ilgili maddeye verdiği yanıtların ortalaması, hizmet sektöründen fazla olmuştur.

Anketin ikinci kısmında, şirketlerin KSS uygulamaları yapma etmenleri ele alınmıştır. Anket ikinci kısım sonuçları Tablo 4.9’da görülmektedir;

**Tablo 4.9. Şirketlerin KSS Uygulamaları Yapma Etmenleri**

| <i>Anket 2.Bölüm İfadeleri</i>  | Ortalama |        | S.S.   |        | Medyan |        |
|---|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
|   | Hizmet   | Üretim | Hizmet | Üretim | Hizmet | Üretim |
| <b>Üst yönetimimiz</b> KSS Uygulamaları yapmamızda etkilidir.         | 4.83     | 4.47   | 0.389  | 0.601  | 5.00   | 5.00   |
| <b>Müşterilerimiz</b> KSS Uygulamaları yapmamızda etkilidir.          | 3.91     | 4.04   | 1.083  | 0.669  | 4.00   | 4.00   |
| <b>Devlet politikaları</b> KSS Uygulamaları yapmamızda etkilidir.     | 3.08     | 3.14   | 1.311  | 0.963  | 3.00   | 3.00   |
| <b>Şirketler arası rekabet</b> KSS Uygulamaları yapmamızda etkilidir. | 3.50     | 3.38   | 0.904  | 0.804  | 3.00   | 3.00   |

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi, şirketlerin KSS uygulamaları yapmalarında etkili etmenlere yönelik verdikleri yanıtlarda en yüksek ortalama üst yönetimin maddesine aittir. Bu maddeyi müşteriler maddesi izlemektedir.

Hem hizmet hem de üretim sektöründeki şirketlerin üst yönetimin etkililiği maddesine dair en fazla verdikleri yanıt “kesinlikle katılıyorum”dur.

Müşterilerin KSS uygulamalarındaki etkisine dair yanıtların ortalaması hizmet ve üretim sektörü şirketlerinde oldukça yakındır. Şirketlerin müşterilerin etkililiği maddesine en çok verdikleri yanıt “katılıyorum” dur.

Devlet politikalarının KSS uygulamalarındaki etkisine dair yanıtların da ortalaması hizmet ve üretim sektörlerinde yakın olmakla birlikte, ikisinde de önceki iki madde kadar yüksek değildir. Her iki sektör şirketleri de bu maddeye en çok “fikrim yok/nötr” yanıtını vermişlerdir.

Şirketler arası rekabetin KSS uygulamalarındaki etkililiğine dair yanıtlarda da hizmet ve üretim sektörü şirketlerinin yanıtlarının ortalamaları yakındır. Her iki sektör şirketleri bu maddeye de en çok “fikrim yok/nötr” yanıtını vermişlerdir.

Anketin üçüncü kısmında İSG-KSS faaliyetlerinin içerik konularına göre beklenen faydalılığa dair ifadeler sorgulanmıştır. Anket üçüncü kısım sonuçları Tablo 4.10’da görülmektedir;

**Tablo 4.10. İSG-KSS Faaliyetleri İçerik Konulara Göre Beklenen Faydalılık**

| <i>Anket 3.Bölüm İfadeleri</i>  | <b>Ortalama</b> |        | <b>S.S.</b> |        | <b>Medyan</b> |        |
|---|-----------------|--------|-------------|--------|---------------|--------|
|   | Hizmet          | Üretim | Hizmet      | Üretim | Hizmet        | Üretim |
| İSG- KSS faaliyetleri çalışanlarımızın <b>İSG süreçlerine etkin katılımını</b> artırabilir. | 4.25            | 4.19   | 0.452       | 0.601  | 4.00          | 4.00   |
| İSG- KSS faaliyetleriyle <b>İSG eğitimleri</b> daha verimli hale getirilebilir.             | 4.33            | 4.04   | 0.651       | 0.669  | 4.00          | 4.00   |
| İSG- KSS faaliyetleri <b>İSG farkındalığı oluşturmak/canlı tutmak</b> için önemlidir.       | 4.75            | 4.52   | 0.452       | 0.601  | 5.00          | 5.00   |
| Şirketlerin <b>çalışanların sağlığını geliştirici</b> faaliyetleri etkilidir.               | 4.58            | 4.04   | 0.668       | 0.804  | 5.00          | 4.00   |

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi, şirketlerin maddelere verdikleri yanıtlarda en yüksek ortalama İSG-KSS faaliyetlerinin İSG farkındalığı oluşturmak/canlı tutmak maddesine aittir. Üretim ve hizmet sektöründeki şirketlerin bu ifadeye en çok verdikleri yanıt “kesinlikle katılıyorum” dur.

İSG-KSS faaliyetlerinin çalışanların İSG süreçlerine katılımlarını arttırabileceği ifadesine şirketlerce en çok verilen yanıt “katılıyorum” dur.

Çalışanların sağlığını geliştirici faaliyetlerin etkili olduğuna dair ifadeye hizmet sektöründeki şirketlerce en çok “kesinlikle katılıyorum” yanıtı verilirken, üretim sektöründeki şirketlerce en çok “katılıyorum” yanıtı verilmiştir.

İSG-KSS faaliyetleriyle İSG eğitimlerinin daha verimli hale getirilebileceği ifadesine şirketlerce en çok “katılıyorum” yanıtı verilmiştir.

Anketin dördüncü kısmında İSG-KSS Uygulamalarının beklenen sonuçları üzerine ifadeler analiz edilmiştir. Anket dördüncü kısım sonuçları Tablo 4.11’de görülmektedir;

**Tablo 4.11. İSG-KSS Uygulamalarının Sonuçları**

|   | Ortalama |        | S.S.   |        | Medyan |        |
|---|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
|   | Hizmet   | Üretim | Hizmet | Üretim | Hizmet | Üretim |
| <i><u>Anket 4.Bölüm İfadeleri</u></i>                                   |          |        |        |        |        |        |
| İSG-KSS Uygulamaları şirketin İSG performansını olumlu etkiler.         | 4,66     | 4,42   | 0.651  | 0.507  | 5      | 4      |
| İSG-KSS Uygulamaları çalışanların verimliliğini arttırır.               | 4,33     | 4,23   | 0.778  | 0.700  | 4,5    | 4      |
| İSG-KSS Uygulamaları çalışanların şirkete bağlılığını arttırır.         | 4        | 4,23   | 1.279  | 0.830  | 4,5    | 4      |
| İSG-KSS Uygulamaları toplumun şirkete bakışını olumlu etkiler.          | 4        | 4,09   | 0.953  | 0.943  | 4      | 4      |
| İSG-KSS Uygulamaları hissedarlarımızın şirkete bakışını olumlu etkiler. | 3,91     | 3,85   | 1.164  | 0.654  | 4      | 4      |
| İSG-KSS Uygulamaları müşterilerin satın alma tercihlerini etkiler.      | 3,33     | 3,76   | 1.073  | 1.091  | 3,5    | 4      |

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi, şirketlerin ifadelere verdikleri yanıtların ortalaması en yüksek olanı, İSG-KSS uygulamalarının şirketin İSG performansını olumlu etkileyeceğine dair ifadedir. Bu ifadeye, hizmet sektörü şirketlerini en çok “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verirken, üretim şirketleri en çok “katılıyorum” yanıtı vermişlerdir.

İSG-KSS uygulamalarının çalışanların verimliliğini arttırdığına dair ifadeye üretim sektörü şirketleri en çok “katılıyorum” yanıtı verirlerken, hizmet sektörü şirketleri eşit sayıda “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir.

İSG-KSS uygulamalarının çalışanların şirkete bağlılığını attıracağına dair ifadeye, üretim sektörü şirketleri en çok “katılıyorum” yanıtı verirlerken, hizmet sektörü şirketleri yine eşit sayıda “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir.

İSG-KSS uygulamalarının toplumun şirkete bakışını olumlu etkileyeceğine dair ifadeye, şirketler en çok “katılıyorum” yanıtı vermişlerdir.

İSG-KSS uygulamalarının hissedarların şirkete bakışını olumlu etkileyeceğine dair ifadeye de şirketler en çok “katılıyorum” yanıtı vermişlerdir.

İSG-KSS uygulamaları müşterilerin satın alma tercihlerini etkileyeceğine dair ifadeye üretim şirketleri en çok “katılıyorum” yanıtı verirlerken, hizmet sektörü şirketleri eşit sayıda katılıyorum ve fikrim yok/nötr cevabı vermişlerdir.

Anketin beşinci bölümünde şirketlerin İSG-KSS faaliyetlerini artırma potansiyeli bulunan yaptırımlarla ilgili ifadeler değerlendirilmiştir. Anket beşinci kısım sonuçları Tablo 4.12’de görülmektedir;

**Tablo 4.12. İSG-KSS Faaliyetlerini Teşvik Edecek Potansiyel Faktörler**

| <i>Anket 5.Bölüm İfadeleri</i>  | Ortalama |        | S.S.   |        | Medyan |        |
|---|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
|   | Hizmet   | Üretim | Hizmet | Üretim | Hizmet | Üretim |
| İSG-KSS faaliyetlerimizin toplum tarafından bilinmesi bizi bu alanda daha çok faaliyet yapmaya teşvik eder.                       | 4,41     | 4,14   | 0.900  | 0.853  | 5      | 4      |
| İSG-KSS alanında devlet ya da sivil toplum kuruluşlarınca verilecek ödüller bizi bu alanda daha çok faaliyet yapmaya teşvik eder. | 4,16     | 4,33   | 0.937  | 0.577  | 4      | 4      |
| Çalışanlarımızdan gelecek İSG-KSS faaliyetleri önerileri bizi bu alanda daha çok faaliyet yapmaya teşvik eder.                    | 4,66     | 4,38   | 0.651  | 0.740  | 5      | 5      |
| Diğer şirketlerin İSG-KSS faaliyetleri ve uygulamalarını öğrenmek bizi bu alanda daha çok faaliyet yapmaya teşvik eder.           | 4,25     | 3,95   | 1.055  | 0.740  | 5      | 4      |

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi, şirketlerin ifadelere verdikleri yanıtların ortalaması en yüksek olanı, çalışanlardan gelecek İSG-KSS önerilerinin şirketleri bu alanda daha çok faaliyet yapmaya teşvik edeceğidir. Bu ifadeye şirketler en çok “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermişlerdir.

İSG-KSS alanında devlet ya da sivil toplum kuruluşlarınca verilecek ödüllerin şirketleri bu alanda daha çok faaliyet yapmaya teşvik edeceğine dair ifadeye, şirketler en çok “katılıyorum” yanıtı vermişlerdir. İSG-KSS faaliyetlerinin toplum tarafından bilinmesinin şirketlerin bu alanda daha çok faaliyet yapmaya teşvik edeceğine dair ifadeye üretim şirketleri en çok “katılıyorum” yanıtı verirken, hizmet sektörü şirketleri en çok “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermişlerdir. Diğer şirketlerin İSG-KSS faaliyetleri ve uygulamalarını öğrenmenin şirketleri bu alanda daha çok faaliyet yapmaya teşvik edeceği ifadesine üretim şirketleri en çok “katılıyorum” yanıtı verirken, hizmet sektörü şirketleri en çok “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermişlerdir. Ankette yer alan 23 ifade, bağımsız iki grup arası farkların testi (Independent samples “t” test)’ne tabi tutulmuştur. Bu yöntem farklı ana kütleden elde edilen gruplar arasında (hizmet sektörü, üretim sektörü) karşılaştırmalar yapmak için kullanılmıştır. Bu testin sonucunda, 23 anket ifadesi içerisinde yalnızca anketin birinci kısmında yer alan tedarikçilere ve topluma yönelik faaliyetlerin uygulamalarda daha çok yer tuttuğuna dair

ifadeler için, hizmet sektörü şirketleri ve üretim sektörü şirketleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. (Sig < 0.05)

**Tablo 4.13. Üretim ve Hizmet Sektörleri t-test sonuçları**

|                                   |                             | Equality of Variances |       | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |                 |        |
|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------|-------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------|--------|
|                                   |                             | F                     | Sig.  | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | Interval of the |        |
|                                   |                             |                       |       |                              |        |                 |                 |                       | Lower           | Upper  |
| Tedarikçilere Yönelik Faaliyetler | Equal variances assumed     | 0,756                 | 0,391 | 2,553                        | 31     | 0,016           | 0,67857         | 0,26581               | 0,1364          | 1,2207 |
|                                   | Equal variances not assumed |                       |       | 2,654                        | 25,792 | 0,013           | 0,67857         | 0,25567               | 0,1528          | 1,2043 |
| Topluma Yönelik Faaliyetler       | Equal variances assumed     | 3,619                 | 0,066 | -2,468                       | 31     | 0,019           | -0,45238        | 0,18328               | -0,826          | -0,079 |
|                                   | Equal variances not assumed |                       |       | -2,435                       | 22,103 | 0,023           | -0,45238        | 0,18579               | -0,838          | -0,067 |





## 5. TARTIŞMA

Çalışma kapsamında literatür taranmış, İSG-KSS ilişkisini inceleyen diğer çalışmalar değerlendirilmiştir. İngiltere Sağlık ve Güvenlik İdaresi (HSE)'nin İSG'nin KSS gündeminde nasıl kilit hale getirilebileceği üzerine bir uzman grubuna hazırlattığı rapor [72], EU-OSHA'nın 6 Avrupa ülkesindeki 11 şirketteki İSG-KSS uygulamaları ve kavram üzerinden yayınladığı çalışma [73], Mari Ripa ve arkadaşları tarafından Afrika'da İSG'nin KSS aracılığıyla nasıl geliştirilebileceğini irdeleyen makalelerin derlendiği kitap [74] bu çalışmanın konusuyla benzeşen temel yayınlardır. Bu yayınlara ek olarak İSG-KSS ilişkisini inceleyen makaleler bu çalışmaların bulgularıyla karşılaştırılmıştır.

Çalışmaların hepsi İSG'nin KSS'nin ayrılmaz ve en önemli parçalarından biri olduğu konusunda hemfikirdir. Öte yandan İSG'nin KSS faaliyetleri içerisinde ne şekilde yer alacağına dair görüş ve yaklaşım farklılıkları bulunmaktadır. Örneğin, HSE Raporu, İngiltere'nin İSG alanında uluslararası bir lider olarak kabul gördüğüne vurgu yaparak, İngiliz toplumunda özellikle iş güvenliğinin önemli bir gündem maddesi olmadığı belirtmiştir [72]. Bu nedenle, ülkedeki İSG-KSS çalışmalarının iş güvenliğinden çok iş sağlığına yöneltilmesi gerektiği belirtilmiştir. Her ülkenin kendisine göre dinamikleri olduğu göz önüne alındığında, HSE raporunun yaklaşımı anlamlıdır. HSE raporunda dikkat çeken bir başka nokta, bir kamu otoritesi olan HSE'nin şirketlerce yapılan İSG-KSS faaliyetlerine doğrudan destek vererek övmesinin ya da eleştirmesinin, ülkede İSG alanında düzenleyici ve denetleyici rolü bulunan HSE'nin objektifliğine zarar verebileceğidir [72]. Kötü örneklerin kanuni düzenlemeler dışına çıkılarak ilan etmenin gerçekten de kamu otoritesinin yapısıyla bağdaşmayacağı açıktır. Ancak iyi uygulama örneklerinin, kamu otoriteleri tarafından oluşturulan bağımsız kurullarca değerlendirilerek ödüllendirilmesi ve teşvikiyle bu sorunun üstesinden gelinir. Başka bir deyişle KSS, kamu otoritesinin hâlihazırda zaten yürüttüğü politikalara gönüllü olarak destek verebilecek sosyal taraflarla işbirliği yapabileceği bir alan olarak görülmelidir.

Zwetsloot, İSG-KSS ilişkisini incelediği konferans bildirisinde [75], KSS kavramının İSG açısından getirebileceği faydaları değerlendirdikten sonra, şöyle bir dezavantaja dikkat çekmiştir; şirketler İSG-KSS projeleri yerine, topluma daha fazla pazarlayabilecekleri ve daha fazla sempati toplayacaklarını düşündükleri projelere yönelmektedirler. Bu tez çalışması kapsamında elde edilen anket verileri de Zwetsloot'un bu görüşlerini destekleyici yöndedir. Anket uygulanan şirketler, müşterilerin genel olarak KSS uygulamaları yapmalarında etkili olduğunu belirtmiş ancak İSG-KSS uygulamalarının müşterilerinin satın alma tercihlerine etki

edeceği ifadesine mesafeli yaklaşmışlardır. Şirketlerin “İSG-KSS faaliyetlerimizin toplum tarafından bilinmesi bizi bu alanda daha çok faaliyet yapmaya teşvik eder.” ifadesine verdikleri destek de bu kapsamda Zwetsloot’un ifadelerini onaylamaktadır.

HSE raporunda İSG-KSS faaliyetlerinin sonuçları itibariyle ölçülmesinin oldukça zor olmasının önemli bir engel olduğuna değinilmiştir [72]. Raporun bu yöndeki kaygıları paylaşılmalı birlikte, ikincil İSG parametrelerinin ölçülebileceği göz önüne alınmalıdır. Bu tez çalışmasındaki örneklere bu çerçeveden bakılırsa, -örneğin- uygunsuzlukları bildiren çalışanlara ödül verilmesinin, bildirim sayısında artış sağladığı görülebilir. Bildirim sayılarının artmasının da İSG performansına olumlu etki edeceği bu konuda yapılan bilimsel çalışmalar yoluyla savunabilir. Başka bir örnek olarak KSS kapsamında işletmelerine OHSAS 18001 belgelendirmesi aldırın bir şirket, OHSAS 18001’in İSG’ye olumlu etkilerini ispatlayan istatistiki veriler ve akademik çalışmalar üzerinden bir çıkarımda bulunabilir.

Yılmaz, “İş Sağlığı ve Güvenliği’nin İyileştirilmesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Önemi” çalışmasında [30], ülkemizde işçi odaklı KSS projesi sayısının yok denecek kadar az olduğunu belirtmekte ve bu görüşünü doğrudan çalışma koşulları ve İSG’yi konu alan bir proje bulunmamasıyla temellendirmektedir. Bu tez çalışmasının sonuçları bu anlamda Yılmaz’ın çalışmasıyla ters düşmektedir. Örneklerle gösterildiği üzere, şirketlerin birçok İSG-KSS faaliyeti ve projesi bulunmaktadır. Bu noktada, İSG-KSS ilişkisinin yalnızca projelere indirgenmesi yanlış bir yaklaşımdır. Yılmaz’ın da belirttiği üzere İSG-KSS faaliyetlerinin önceliği şirketin çalışanlardır. Dolayısıyla şirketlerden beklenen genel olarak tüm çalışanlara yönelik İSG-KSS faaliyetleri olamaz. Şirketlerin kendi çalışanlarının sağlık ve güvenliğini sağlamak üzere, yasal gerekliliklerin ötesinde gerçekleştirdikleri her faaliyet, uygulama ve proje İSG-KSS ilişkisi kapsamında değerlendirilmelidir. Bu noktada, çalışma kapsamında Budapeşte’de ziyaret edilen 2 çokuluslu şirketin KSS temsilcilerinin söyledikleri şirketlerin KSS projeleri oluşturmadaki bakış açılarını yansıtması açısından önemlidir. Şirketlerin KSS temsilcilerine, hangi alanda KSS faaliyeti gerçekleştireceklerine nasıl karar verdikleri sorulmuş, KSS temsilcileri bu noktada anlamlı birlikteliklerden söz etmişlerdir. Çokuluslu bir GSM şirketinin KSS sorumlusu, seçim yaparken kendi faaliyet alanlarıyla ilişkili projelere yöneliklerini belirtmiştir. Örneğin, engelliler için yapılacak bir bakım merkezinin inşaatına katkı sağlamaktansa, engellilerin yaşamını kolaylaştıracak teknolojik yenilikler içeren faaliyetlerde bulunmayı yeğlemektedirler. Bu kapsamda, faaliyet alanı doğrudan İSG sektörü olmayan bir şirketten toplumsal bir İSG-KSS projesi beklemek gerçekçi değildir. Bu çalışma

kapsamında örneklenen ve Yılmaz'ın ifade ettiği şekilde tam olarak topluma yönelik bir İSG-KSS projesi olan, "Farkındalık yaratıyoruz, temelden başlıyoruz." projesine de bakıldığında, uygulayıcı şirketin faaliyet alanının İSG olduğu görülmüştür. Bu anlamda şirketlerin gerçekleştirecekleri toplumsal projelere, daha geniş bir çerçeveden bakmak gereklidir. Bu çerçeve ise sağlık ve güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması olmalıdır. Çalışmada örneklendiği üzere, şirketlerin trafik güvenliği, hijyen, ev kazalarına karşı farkındalık oluşturmak gibi birçok toplumsal projesi bulunmaktadır. Konu şirketin kendi çalışanları olduğu ise, İSG eğitimlerini daha etkili hale getirmek, çalışanların İSG süreçlerine katılımlarını arttırmak, çalışanların İSG farkındalıklarını arttırmak, risk algılarını canlı tutmak, onları sağlıklı yaşama yöneltmek ve sistemsel iyileştirmeler yapmak gibi birçok faaliyet alanı bulunmaktadır.

EU-OSHA çalışmasının sonuçları, KSS faaliyetlerinin üst yönetimlerce alınan ve uygulanan kararlar olduğunu göstermiştir [73]. Bu çalışma kapsamında yapılan anket sonuçları da bu sonuçları doğrulamaktadır. Şirketler, KSS faaliyetleri yürütmekte üst yönetimlerini oldukça etkili görmektedirler.



## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Tez çalışması kapsamında, KSS'nin İSG ile işbirliğine açık fırsat alanlarının ve faydalı olabilecek KSS araçlarının tespiti hedeflenmiş, ülkemizdeki şirketlerin KSS/Sürdürülebilirlik raporları analiz edilmiştir. Şirket raporlarında yer alan İSG-KSS faaliyetleri belirlenmiş, içerik analizi metodu ile belirlenen kategoriler içerisindeki yerleri belirlenmiştir.

Şirketlerin; çalışanların İSG eğitimleri konusunda mevzuatımızda yer alan gerekliliklerin ötesinde; tiyatro ve drama çalışmaları yaptıkları, e-öğrenme teknolojileri yoluyla "eğlenerek öğrenme" uygulamaları gerçekleştirdikleri görülmüştür. Topluma yönelik ise ev kazaları ve trafik gibi konularda güvenlik kültürünü geliştirmeye yönelik projeler bulunmaktadır.

Çalışanların İSG süreçlerine aktif katılımlarını sağlamak üzere; çalışanların ramak kala ve uygunsuzlukları bildirmesini teşvik edici ödül uygulamaları, çalışanların kendi risk değerlendirmelerini yapması çalışmaları mevcuttur.

Çalışanların farkındalıklarını arttırmak ve risk algılarını canlı tutmak için; afiş çalışmaları, kaza olan bölümlerin işaretlenmesi, İSG film gösterimleri, İSG günleri ya da haftaları düzenlenmesi, çalışanlar arasında İSG konulu ve ödüllü resim, kısa film, karikatür yarışmaları düzenlenmesi gibi faaliyetler göze çarpmaktadır.

Çalışanları sağlıklı yaşama yönlendirmek üzere; iş stresini azaltıcı faaliyetler ve danışmanlık hizmeti sağlamak, sigarayı bıraktırma teşvikleri ve bu konuda tıbbi destek vermek, spor salonlarını hizmete sokmak, sağlıklı beslenmeyi desteklemek, dönemsel salgın hastalıklara karşı bilgilendirmek, diyetisyen desteği sağlamak, farklı sağlık riskleriyle ilgili seminerler düzenlemek ve kanuni yükümlülüklerin ötesinde sağlık taramaları yapmak faaliyetleri öne çıkmaktadır.

İSG konusunda sistemsel iyileştirmeler yapmak üzere, OHSAS yönetim sistemine sahip olmak, süreçler için prosedürler geliştirmek, stratejiler belirlemek gibi örnekler bulunmaktadır.

Sonrasında anket çalışması ile rapor yayınlayan şirketlerin görüşleri alınmıştır. Ülkemizdeki KSS girişimlerine ve uygulamalarına verilen destekte, pozitif yönde bir değişim gözlenmektedir. Şirketlerce yayınlanan yıllık KSS raporlarında artış görülmüştür. TİSK raporundaki verilerin de doğruladığı üzere ülkemiz işverenlerinin bu konuya artan bir ilgi göstermeleri, kavramdan haberdar olmaları ve bu konuda çalışmalar yürütmeleri olumludur.

Ülkemizde KSS/Sürdürülebilirlik Raporu yayınlayan ve anket verilerine göre iyi bir KSS kültürüne sahip olduklarına inanan 46 şirketin raporları içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Bu yöntemle, raporlarında İSG konusunda sosyal sorumluluklarını yerine getirdiğini ifade eden şirketlerin, bu iletişimlerinde temel olarak hangi yaklaşımları öne çıkardıkları irdelenmiştir. Şirketler temel olarak; çalışanlarının eğitimlerine ve süreçlere katılımlarına önem verdiklerini, çalışanların da İSG farkındalığını ve risk algısını canlı tutmayı önemstediklerini ve sistemselsel olarak İSG'yi yönetme çabasında olduklarını göstermişlerdir. Anket çalışmasıyla şirketlere bu alandaki İSG-KSS faaliyetlerinin başarısına dair sorular yöneltilmiş, şirketler İSG-KSS faaliyetlerinin faydalı ve etkili olduğu ifadesine katıldıklarını belirtmişlerdir.

Şirketler genel olarak, İSG-KSS faaliyetlerinin İSG performansını olumlu etkilediğini ve çalışan verimliliğini arttırdığını belirtmiştir. Şirketlerin bu faaliyetleri daha fazla yapmasının nasıl sağlanabileceğine dair ifadelere verdikleri yanıtlar sonucunda, şirketlerin İSG-KSS faaliyetlerinin toplumca daha fazla bilinmesinin, devlet ya da sivil toplum kuruluşlarınca bu alanda ödüller verilmesinin, şirket çalışanlarında bu yönde bir istek gelmesinin ve yapılabilecek faaliyetler konusundan bilgilendirilmelerinin etkili olacağı görülmüştür.

Anket sonuçları, şirketlerin KSS faaliyetleri yürütebilmelerinde üst yönetim desteğinin önemini ortaya koymuştur.

Çalışma bulguları sonucunda ilgili taraflara bazı önerilerde bulunulmuştur;

- ✓ KSS alanında İSG'yi gündeme getirmek amacıyla; KSS alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları/dernekleri ile iletişime geçilerek, İSG'nin KSS'nin vazgeçilmez bir bileşeni olduğunun aktarılması, ülkemizde düzenlenen KSS konferans ve etkinliklere katılım gösterilmeli, İSG-KSS ilişkisi ve fırsat alanlarına dair bulgular KSS profesyonelleriyle paylaşılmalıdır.
- ✓ Ülkemiz tüketicisinde sorumlu tüketim farkındalığı oluşturmak üzere kampanyalar yapılmalı ve sosyal medya iletişim kanalları kullanılarak, etik kaygılara sahip tüketici sayısı arttırılmalıdır. Şirketlerin kötü uygulamalarının devlet tarafından afişe edilmesi ya da iyi uygulamalarının övülmesi kurumların tarafsızlığı ilkesine zarar verebileceğinden dolayı, bu konuda sivil toplum örgütlerinin inisiyatif alması uygun olacaktır.

- ✓ İçerik analizi sonuçları, çalışma kapsamında ziyaret gerçekleştirilen işveren sendikasına üye şirketlerin raporlarının görece daha fazla İSG iletişim içeriğine ve İSG-KSS faaliyetine sahip olduğunu göstermiştir. Bu kapsamda, işveren sendikası gibi bir st çatı altında oluşturulan birlikteliklerle, İSG profesyonellerinin İSG-KSS uygulamalarını ve görüşlerini paylaşabildikleri bir iletişim ağı kurulması faydalı olacaktır. Sendika çatısı altında gerçekleştirilen faaliyetlerin daha geniş kitlelere aktarılabilmesi ve bu sayede gerek sektörün gerekse şirketlerin kurumsal itibar kazanmaları süreci de hızlanacaktır.
- ✓ şirketler, çalışanlarından gelecek İSG-KSS faaliyeti isteğinin kendilerini bu alanda daha fazla çalışma yapmaya teşvik edeceğini belirtmektedirler. Bu çerçevede, bir paradigma değişikliğine gidilerek, yalnızca şirketlerden çalışanların sağlık ve güvenliği için İSG-KSS uygulamaları geliştirmeleri beklenmemeli, çalışan sendikaları şirketlere İSG-KSS uygulamaları nermelidirler.
- ✓ Anket sonuçları, sivil toplum kuruluşları ve devletçe verilecek ödüllerin, şirketleri daha çok İSG-KSS uygulaması yapmak konusunda teşvik edeceğini göstermektedir. Bu kapsamda 2014 yılı itibariyle başlatılan “ ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası İyi Uygulama dlleri” ne Toplumsal KSS dl eklenerek bu alanda da ödül verilmesinin faydalı olacağı dşnlmştr. Doğası itibariyle kanuni zorunlulukların ötesinde yapılacak her İSG faaliyeti KSS’yi işaret edeceğinden, ödülün toplumda sağlık ve güvenlik kültürünü geliştirmeyi hedefleyen faaliyetlere/projelere verilmesi uygun olacaktır. Yine bu kapsamda farklı kurum ve kuruluşlarca verilen KSS dllerine sağlık ve güvenlik kültürü ödül kategorisinin eklenmesi faydalı olacaktır.
- ✓ şirketlerin KSS faaliyetlerinde, İSG’ye ağırlık vermelerini sağlamak ve onları İSG’nin şirketler için karlı bir yatırım alanı olduğuna ikna etmek için, fayda-maliyet analizi çalışmalarına hız verilerek, bu alanda yapılan bağımsız çalışmalar desteklenebilir.



## KAYNAKLAR

- [1] Kowaleski-Wallace, Elizabeth, The British Slave Trade and Public Memory, Sayfa: 80-81, New York, Columbia University Press, 2006.
- [2] Solak, F., Ahilik; Kuruluşu, İlkeleri ve Fonksiyonları, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Sayfa: 5-10, İstanbul, 2009.
- [3] Korkmaz, S., (2009). İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları(1.Basım), Umuttepe Yayınları, Sayfa: 27-35, Kocaeli, 2009.
- [4] Şen, M., Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenlik; Ahi Birlikleri, Loncalar ve Vakıflar, Çimento İşveren Dergisi, Sayı: 6, Sayfa:36, 2002.
- [5] Aktan, C., Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İgiad Yayınları, Sayfa:25-26, İstanbul, 2007.
- [6] Ataman, G., İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar & Yeni Yaklaşımlar, Türkmen Kitabevi, Sayfa: 107, İstanbul, 2001.
- [7] Öcal, A.Tolga., İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu: Ahlaki Bir Değerlendirme(1. Baskı), Beta Yayınları, Sayfa: 25, İstanbul, 2007.
- [8] Carroll, Archie B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, 1991.
- [9] Hajer, Maarten. Policy without polity? Policy analysis and the institutional void, Policy Sciences,Sayı:36, Sayfa175-195, 2003.
- [10] Smith, A. Milletlerin Zenginliği, İş Bankası Kültür Yayınları, 2006.
- [11] Green Paper – Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, European Commission, Brussels, 2001.
- [12] Leonard, D. & R. McAdam, Corporate Social Responsibility, Quality Progress, Sayfa: 27-32, 2003.
- [13] Ersöz, H., İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek Kuruluşlarının Rolü, Sayfa: 2

- [14] Kotler,P., Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Mediacat Yayınları, Sayfa 2-3, İstanbul, 2006.
- [15] Hopkins, M. Corporate social responsibility: an issues paper, ILO, Sayfa: 1, Geneva, 2004.
- [16] Garriga, E. Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory, Journal of Business Ethics, Sayfa 63-64, 2004.
- [17] Freeman, R. E., Strategic management: A stakeholder approach, Boston: Pitman, 1984.
- [18] Collier, J.& Esteban, R. Corporate social responsibility and employee commitment, Business Ethics: A European Review Volume 16 Number 1 January 2007 Dergi.
- [19] McWilliams, A. Corporate Social Responsibility: Strategic Implications, Rensselaer Working Papers in Economics, Sayfa: 9, 2005.
- [20] Aditya, J. Occupational Safety & Health and Corporate Social Responsibility in Africa: An Introduction, Cranfield Press, Sayfa:15
- [21] Türk Standartları Enstitüsü, ISO 26000 Rehberi, Ankara, 2013.
- [22] United Nations Global Compact, Guide to Corporate Sustainability, 2015.
- [23] Global Compact Türkiye Başkanı Yılmaz Argüden'in 2014 TİSK KSS Ödül Törenindeki Açıklaması, <http://csrforall.eu/tr/icerik/yayinlar/Ulusal-Konferans-ve-TISK-2014-KSS-odul-Toreni.pdf> (Erişim Tarihi: 15/02/2015)
- [24] Tütüncü, Ö. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yasamı Kalitesi Arasındaki İlişki, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:2, Sayfa: 16, 2008.
- [25] Sparey, T. (2010). Does BS OHSAS 18001 work?  
[http://www.safety-health-expo.co.uk/files/occtim\\_sparey.pdf](http://www.safety-health-expo.co.uk/files/occtim_sparey.pdf) (Erişim Tarihi: 01/07/2015)
- [26] Aktan, C. & Vural, İ. Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet-Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler, Çimento İşveren Dergisi, Sayfa: 8, 2007.
- [27] TİSK'in CSR for All projesi kapsamında hazırladığı ve yayınladığı GRI sunumu; <http://csrforall.eu/tr/references.php> (Erişim Tarihi: 25/05/2015)

- [28] Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Ulusal İnceleme Raporu, TİSK, Sayfa 46-48. Ankara, 2013.
- [29] Akkoyunlu, G. İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarının Marka Algısı Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 7 (3), Sayfa: 125-144, 2014.
- [30] Yılmaz, F., İş Sağlığı ve Güvenliği'nin İyileştirilmesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Önemi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 56, 2009.
- [31] KSSD: CSR Turkey Baseline Report, Sayfa 21, 2010.
- [32] Dokuzuncu Kalkınma Planı. (2006). T.C. Resmi Gazete, 01.07.2006, Sayı : 26215.
- [33] Stacey, M. (1970). Methods of Social Research, Pergamon Press Ltd.
- [34] Krech D.; Crutchfield, S. ve Ballachey, Cemiyet içinde fert, Milli Eğitim Basımevi, Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi, Cilt:2, İstanbul, 1983.
- [35] Holsti, O.R., Content Analysis, The Handbook of Social Psychology, Addison-Wesley Publishing Company, Sayfa 596-692, 1968.
- [36] Gökçe, O., İçerik analizi - Kuramsal ve Pratik Bilgiler, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2006.
- [37] Kavut, L., Kurumsal Yönetim, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çevresel Raporlama:İMKB 100 Şirketlerinin Çevresel Açıklamalarının İncelenmesi Sayfa 21, 2010.
- [38] Pusak, S., Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Üzerine Bir Araştırma; Şirketlerin Periyodik Yayınlanan Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporlarının İçerik Analizi, Mersin, 2014.
- [39] Likert, Rensis (1932). "A Technique for the Measurement of Attitudes". Archives of Psychology 140: 1-55.
- [40] Milteks Sustainability Report 2009, Sayfa:28.
- [41] Akenerji Sustainability Report 2012, Sayfa:38.
- [42] A Viable World to Reach Out for Future: Akçansa Sustainability Report 2012-2013, Sayfa:64.

- [43] İÇDAŞ Çelik Enerji Tersane ve Ulaşım Sanayi A.Ş. Sustainability Report 2011-2012, Sayfa:46.
- [44] Akenerji Sustainability Report 2013, Sayfa:38.
- [45] Akkim Sustainability Report 2013, Sayfa:64.
- [46] Coca-Cola İçecek Sustainability Report 2014, Sayfa:51.
- [47] KordSA Global Sustainability Report 2014, Sayfa:60.
- [48] Arçelik A.Ş. Sustainability Report 2010, Sayfa:35.
- [49] Otokar Sustainability Report 2014, Sayfa:32.
- [50] Roche Corporate Responsibility Report 2013, Sayfa:76.
- [51] TOFAŞ Sustainability Report 2013, Sayfa:32.
- [52] Arçelik A.Ş. Sustainability Report 2013, Sayfa:21.
- [53] Avea Sürdürülebilirlik Raporu 2013, Sayfa:10.
- [54] Aygaz Sürdürülebilirlik Raporu 2008-2009, Sayfa: 58-59.
- [55] Borusan Sürdürülebilirlik Raporu 2013, Sayfa:20.
- [56] Brisa Sustainability Report 2013, Sayfa: 68-69.
- [57] Brisa Sustainability Report 2012, Sayfa:40.
- [58] Brisa Sustainability Report 2014, Sayfa:59.
- [59] Çimsa Sustainability Report 2011, Sayfa:41.
- [60] İÇDAŞ Çelik Enerji Tersane ve Ulaşım Sanayi A.Ş. Sustainability Report 2013, Sayfa: 60.
- [61] İSS Turkey Sustainability and Corporate Social Responsibility Report 2013, Sayfa:26.
- [62] OPET Sustainability Report 2012/2013, Sayfa:58.
- [63] STFA Sustainability Report 2013, Sayfa:36.

- [64] Bilim İlaç Corporate Social Responsibility Report 2011, Sayfa:171.
- [65] Siam Grup İnternet Sayfası; <http://www.siam.com.tr/haberler/8/sosyal-sorumluluk-projemiz-farkindalik-yaratiyoruz-temelden-basliyoruz.html> (Erişim Tarihi: 20/11/2015)
- [66] Kotler,P., Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Mediacat Yayınları, Sayfa 2-3, İstanbul, 2006.
- [67] Cordero, J. & Rueda, M. Disability and corporatesocial responsibility reporting: an analysis comparing reporting practices of 40 selected multinational enterprises, ILO, 2014.
- [68] Çimento İşveren Dergisi, Sayı: 1, Sayfa 84-85, 2014.
- [69] Akçansa Sürdürülebilirlik Raporu 2010-2011, Sayfa:45.
- [70] Aksa Akrilik Sürdürülebilir Kalkınma Raporu 2010, Sayfa:64.
- [71] Nunnally, J. C. (1978). Assessment of Reliability. In: Psychometric Theory (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- [72] Promoting health and safety as a key goal of the Corporate Social Responsibility agenda, Health & Safety Executive (HSE), Sudbury: HSE Books, Sayfa:6,30, 2005.
- [73] Corporate social Responsibility and Safety and Health at Work, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Sayfa:8, 2004.
- [74] Zwetsloot, G., Mari Ripa, D. Corporate Social Responsibility and Safety and Health at Work - Changing Business Responsibilities in a Turbulent Environment, OHS and CSR in Africa, Cranfield Press, Bedfordshire, 2012
- [75] Zweetslot, G. Corporate Social Responsibility and Safety and Health at Work: Global Perspectives, Local Practices. Working on Safety Conference, Røros, Norway, 2010.

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

SOYADI, Adı : GÖÇENER, Murat  
Doğum tarihi ve yeri : 14.09.1987, Antakya  
Telefon : -  
E-Posta : murat.gocener@csgb.gov.tr



### Eğitim

| Derece    | Okul  | Mezuniyet tarihi |
|-----------|---|------------------|
| Ön Lisans | AÖF Adalet Meslek Yüksekokulu                             | 2015             |
| Lisans    | Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetimi<br>(İkinci Üniversite) | 2012             |
| Lisans    | Çankaya Üniversitesi/Endüstri<br>Mühendisliği             | 2011             |
| Lise      | Ankara Kanuni Lisesi                                      | 2005             |

### İş Deneyimi

| Yıl           | Yer                                  | Görev                             |
|---------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| 2012- (Halen) | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı | İş Sağlığı ve Güvenliği Uzm. Yrd. |

### Yabancı Dil

İngilizce (KPDS-2012: 91,25), İspanyolca A1-A2 (Nivel Básico)

### Mesleki İlgi Alanları

İSG Yönetimi, Ergonomi, Yapı İnşaatlarında İSG, Risk Değerlendirmesi Metotları