

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki

Özkan Tütüncü*

Özet

Sosyal sorumluluk bir örgütün tüm aşamalarda, meydana çıkabilecek olan zararlı faaliyetleri sınırlayan, ortamı koruma ve geliştirme konusundaki yükümlülükleri olarak ele alınabilir. Daha etkin çalışma koşulları yaratma çabası ise iş yaşam kalitesi olarak değerlendirilebilir. Bu belirlemelerden yola çıkılarak, sosyal sorumluluk ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin analizi ile ilgili, özellikle sosyal sorumluluk kriterlerini uygulayan kurumlarda yapılacak olan çalışmaların önemli sonuçlar verebileceği düşünülmüştür. Buradan hareketle ilgili yazın taranmış ve her iki değişken arasında ilişkiyi analiz eden bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, çalışmanın varsayımları öncelikle örgütlerde çalışan bireylerin sosyal sorumluluk algılamalarının ölçülmesi ve buradan hareketle de sosyal sorumluluk ile iş yaşamı kalitesi arasındaki ilişkinin saptanmasına yönelik oluşturulmuştur. Yapılan istatistiksel analizlerle verilerin yapısal geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konmuştur. Daha sonra yapılan regresyon analizinde SA 8000 standardının en önemli değişkenleri olan ücret hakları ile sağlık ve güvenlik değişkenleri, aynı zamanda iş yaşam kalitesi bağımlı değişkenini de en iyi açıklayan faktörler olarak çıkmıştır. Ayrıca sosyal sorumluluğun bağımsız değişkenlerinin, iş yaşam kalitesini daha fazla etkilediği saptanmıştır. Sosyal sorumluluğa etki eden faktörlerin

* Dokuz Eylül Üniversitesi, Kalite ve Mükemmellik Merkezi, Doç.Dr.

iyileştirilmesi, aynı zamanda iş yaşam kalitesini de artırabilecektir. Bununla birlikte ülkemizde çalışanlar açısından iş yaşam kalitesini artırmada, henüz hijyenik faktörlerin karşılanması aşamasının gündemde olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sorumluluk, SA 8000, Çalışma Yaşamı, İş Yaşamı Kalitesi

Abstract

Social responsibility can be regarded as responsibilities of an organisation for limiting harmful activities that may occur at all levels and responsibilities related to the protection and development of environment. Attempts for creating more effective working conditions can be considered as work-life quality. Taking these into consideration and with regard to the analysis of the relationship between social responsibility and working life quality, it is thought that studies conducted especially in organizations applying social responsibility may yield significant results. As a result of a literature survey, it is found out that there is no precedent study in this aspect. Therefore, hypotheses of the study are envisaged for measuring perceptions of employees about social responsibility and for identifying the relationship between social responsibility and work life quality. Validity and reliability of the study are proved by statistical analyses. Variables about rights of wage, health and security appeared as the most significant variables of the SA 8000 Standard as well as the variables which best explain the dependent variable of work life quality. Apart from this, it is found out that social responsibility affects these independent variables and work-life quality. Improvement in the factors influencing social responsibility brings about increase in work life quality. Additionally, with regard to increasing work-life quality, it can be argued that meeting hygienic factors are the current ones in our country.

Key words: Social responsibility, SA 8000, Working Life, Quality of Work Life

GİRİŞ

Dünyada yüzyıllardır süre gelen değişimler ve yapılan araştırmalar iş hayatını ve işverenlerin işgörenlere bakış açılarını değiştirmiştir. İşverenler, işgörenlere ve topluma karşı olan sorumluluklarının farkına varmaya başlamışlardır. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının ve iş doyumlarının artması, kendilerini işyerinin bir parçası olarak hissetmelerini beraberinde getirecektir. Buna bağlı olarak performanslarında ve iş yerinin verimliliğinde olumlu yönde gelişmeler olabilecektir. Bu kapsamda işverenler sosyal sorumluluklarının farkına varmaya, işletmelerindeki çalışma koşullarını iyileştirmeye ve işgörenlere sağladıkları kaynakları arttırmaya başlamışlardır¹.

Modern yaklaşımda, örgütler birbirleriyle ilişkili ve karşılıklı bağımlı alt-sistemlerden oluşan bir bütün olarak ele alınmakta ve açık sistemler olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, örgütler çevreleriyle sürekli iletişim halindedirler ve çevrelerine karşı sorumlulukları bulunmaktadır. İşte bu kapsamda sosyal sorumluluğunu yerine getiren örgütlerde çalışan bireylerin, iş yaşam kaliteleri ile sosyal sorumluluk standardı arasındaki ilişkinin ortaya konması, sosyal sorumluluk standardının bir belge olmanın ötesine geçip, geçmediğinin saptanması açısından önem taşımaktadır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Örgütler açısından sosyal sorumluluk kavramı, bir örgütün üretimden başlayarak ürünü ya da hizmeti nihai müşteri kullanana dek ve kullandıktan sonra ki tüm aşamalarda, meydana çıkabilecek olan zararlı faaliyetleri sınırlayan, örgütün faaliyette bulunduğu

¹ B. Çakır, "SA 8000 sosyal sorumluluk standardının örgütsel bağlılık ve iş doyumuna olan etkileri", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006, ss. 13-17.

ortamı koruma ve geliştirme konusundaki yükümlülükleri olarak tanımlanabilir².

Küreselleşme ile birlikte ekonomik ve politik gelişmeler dünyada tarafların birbirine olan bağımlılığını artırmaktadır. Bu konuda şirketlerin de önemli sorumlulukları bulunmakta ve şirketler, sadece hissedarlarına, müşterilerine, çalışanlarına karşı değil aynı zamanda toplumun her kesimine ve çevreye karşı da sorumlu olmaktadır³. Ayrıca şirketler, tüketim eğiliminin ve müşteri beklentilerinin değişmesi, müşterilerin sosyal sorumluluklarının bilincinde olan üreticileri tercih etmeleri nedeni ile kurumsal sosyal sorumluluk kavramının şirket için ne kadar önemli olduğunun farkına varmış ve organizasyonlarını yeniden yapılandırmaya başlamışlardır⁴. Öte yandan zaten şirketlerin ait oldukları toplumlara faaliyetleri ile ilgili bilgi vermeleri ve toplumsal konular ile ilgilenmeleri vicdani bir sorumluluktur. Bu nedenle BM, AB, OECD, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar, sürdürülebilir ekonomik gelişmelerin sağlanabilmesi için "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" uygulamalarına önem vermekte ve destek olmaktadır⁵.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk, şirket operasyonlarının tüm ilgili taraflara karşı ne tür çevresel, ekonomik ve sosyal etkiler yarattığını ölçmeleri ve çıkan olumsuz sonuçlara göre ortaya çıkan

² Muzaffer Aydemir, "Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı", *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı:3, 1999, ss. 1-11.

³ Yoram Krozer, "Social Demands in Life-cycle, Greener Management International", *The Journal of Corporate Environmental Strategy and Practice*, 45, 2004, ss. 95-106.

⁴ P. Morgan Miles ve J. G. Covin, "Environmental Marketing: A Source Of Reputational, Competitive, and Financial Advantage", *Journal of Business Ethics*, 23, 2000, ss. 299-311.

⁵ P. A. Pavlovic, "Nongovernmental Organisations and their Contribution to National and International Development", 2001, Erişim: 08.05.2006, http://institut.institfdt.bg.ac.yu/ifdt/izdanja/zbornici/revipor/031PavlovicPdf_e

etkilerin ortadan kaldırılması ve toplumun refahını artması ve gelişmesi için çalışmalar yapması olarak tanımlanabilir⁶.

Kurumsal sosyal sorumluluk, tamamen gönüllülük esasına dayanıp, hiçbir yasal zorunluluğu bulunmamaktadır. Sosyal ve çevresel fonların önem kazanmasıyla birlikte birçok şirket, yatırımcıların karar vermesine yardımcı olmak amacıyla yıllık raporları kapsamında ya da ayrı olarak çevre ve sosyal konular ile ilgili kurumsal sosyal sorumluluk raporu yayınlamaktadır. Bu nedenle raporlama standardı ya da rehberleri olmadan hazırlanan raporlar, şirketler tarafından sadece pazarlama aracı olarak ta kullanılmaktadır⁷. 2002 Wilton Park Konferansında yapılan görüşmelere göre AB ülkelerinde kurumsal sosyal sorumluluğun gönüllülükten çıkarılıp yasalar ile zorunluluk getirilerek şirketlerin yıllık raporlarına "kurumsal sosyal sorumluluk" raporu eklenmesi uygulamasının başlaması beklenmektedir⁸. Bununla birlikte halen böyle bir zorunluluk getirilmemiştir.

Şirketlerin en önemli sosyal sorumluluğu, sosyal fayda sağlamaktır. Sosyal sorumluluk kapsamında değerlendirilen davranış ve faaliyetler kişisel ve kültürel değerler olarak kültürden kültüre, toplumdan topluma ve pazar bölümlerine göre değişmektedir⁹. Bu nedenle birçok şirket sosyal sorumluluk ile ilgili faaliyetlerini gerçekleştirirken, bu alanda uzmanlık kazanmış gönüllü kuruluşlar ile çalışmaktadır. Şirketler sosyal sorumluluk kapsamında altı farklı yöntem kullanabilirler. Bu yöntemler arasında sosyal konularda bilinçlenmeye yönelik kampanyalara

⁶ Thomas Loew, Kathrin Ankele, Sabine Braun, Clausen Jens, "Significance of the CSR Debate for Sustainability and the Requirements for Companies", *Institut for Ecological Economy Research GmbH (IÖW)*, Environmental Initiative of Entrepreneurs, 2004, ss. 2-15.

⁷ Daniel J. Tschoop, "Corporate Social Responsibility: A Comparison Between the United States and the European Union", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol:12, 2005, ss.55-59.

⁸ TESEV, "Wilton Park Kurumsal Vatandaşlık ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Konferansı, İngiltere (20-22 Kasım 2002)". Erişim: <http://www.tesev.org.tr/bltn/t7.html>, (Ocak, 2003).

⁹ P. Morgan Miles ve Linda S. Munilla,, "The Potential Impact of Social Accountability Certification on marketing: A Short Note", *Journal of Business Ethics*, Vol: 50, No: 1, March, 2004, ss.1-11.

destek vermek, nakit yardımı yapmak, bilgisayar, laboratuvar malzemeleri gibi ekipmanlar bağışlamak, kampanyalara destek (sponsor) olmak, teknik deneyimlerini ücretsiz paylaşmak, iş uygulamalarını geliştirmek sayılabilir¹⁰. Şirketler öncelikle hangi toplumsal sorun ile ilgileneceklerini ve bu konuda birlikte çalışacakları örgütü veya örgütleri belirlemelidir. Daha sonra hedefler ve hedeflere ulaşmak için yapılacakları planlanmalı, faaliyetleri gerçekleştirildikten sonra topluma sağladığı katma değeri ölçmeli ve sürekli iyileştirme çalışmalarını sağlamalıdır¹¹. Her kurum veya kuruluş, bölgesel sistemine bir ölçüde katkıda bulunma sorumluluğuna sahip olmalıdır¹².

Az gelişmiş ve gelişmekte olan özellikle yüksek nüfusa sahip ülkelerde, işsizlik oranı yüksektir. Buna bağlı olarak ücretler düşük ve çalışma saatleri çok fazladır. Ancak ne yazık ki, gelişmiş ülkelerdeki ve dünyaca ünlü şirketler bu durumu kendi lehlerine kullanmakta ve ürünlerini kendi ülkelerinde üretmektense işgücünün maliyetlerinin çok az, fakirliğin çok fazla olduğu bu tür ülkelerde üretimlerini yapmaktadırlar. Ancak bu şirketler halkın ve sivil toplum kuruluşlarının tepkileri ile karşılaşmaktadırlar¹³. Son yıllarda güçlenen sivil toplum örgütlerinin, işgörenlerine sağlıklı çalışma ortamı sağlamayan, haklarını vermeyen, özellikle maliyetleri düşürmek ve yasalardan kaçmak için üretimlerini 3. dünya ülkelerinde yapan örgütlere karşı yaptığı protestolar, SA 8000 standardının oluşturulmasında önemli bir rolü olmuştur¹⁴. Bunun yanında, bilinçlenen müşteriler ve insanlar, satın aldıkları ürünleri üreten şirketlerin sosyal sorumluluklarını sorgulamaya

¹⁰ Sedef Seçkin Büyük, “Sosyal Sorumlulukta Türkiye’nin Liderleri”, *Capital Dergisi*, Erişim: http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=3362, (1 Mart 2006).

¹¹ Yılmaz Argüden, *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, ARGE Danışmanlık Yayınları No:03, 1. Baskı, 2002.

¹² Metin Kozak, “Turizm Sektöründe Tüketicilerin Şikayetlerini Bildirme Eğilimleri”, *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 2007, s. 150.

¹³ Lara Blecher, “Above and Beyond the Law”, *Business and Society Review*, Vol:109, No:4, 2004, ss. 479–492.

¹⁴ Uğur Taşkan, “İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarını Yerine Getirmelerinde Halkla İlişkilerin Rolü ve Konuyla İlgili Bir Model Önerisi”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir, 2003 s. 27.

başlamışlardır. Bu nedenle Amerika’ da ki üreticiler daha duyarlı davranmak zorunda kalmaktadırlar. Örneğin ABD’ ki bazı oyuncak firmaları, ürünlerinin üzerine “bu top için ne çocuk ne de köle işgören çalıştırılmıştır” ibarelerini koymak zorunda kalmışlardır¹⁵.

Nike firması 12 ve 13 yaşındaki kız çocukları ağır ve sağlıksız koşullarda çalıştırdığı, genç ve kadın işgörenleri fazla mesaiye zorladığı ve işgörenlerine saat başı 16 cent ücret ödediği için birçok kez protesto edilmiştir. Nisan 1997’de 10.000 Endonezyalı Nike işçisi firmayı protesto etmek için, sokaklara dökülmüştür. Nike İşçileriyle Dayanışma için uluslararası eylem günü belirlenmiş, 18 Ekim 1997’ de on Kanada kentinde örgütlenilmiş, yürüyüşler düzenlenmiş, broşürler dağıtılmıştır¹⁶. Bu tür protestolar, Nike’ın çok büyük zarara uğramasına ve marka değerinin düşmesine neden olmuştur. Bunların ardından Nike Asya kıtasındaki fabrikalarını çevresel ve sosyal sorumluluk açısından denetlenmesi için sivil toplum örgütlerine açmış¹⁷, kendisi ve tedarikçileri için davranış kuralları geliştirmiştir.

Amerika’da ve birçok Avrupa ülkesinde çocuklar ev ekonomisine katkı sağlaması gereken aile bireyleri arasında sayılmamaktadır. Ancak çocukların aile ekonomisine katkılarının normal olarak görüldüğü kültürlerde, aynı durum söz konusu değildir. Çalışma hayatı ile ilgili bu tür farklılıklar, AB Dokuz Prensipte, ISO 14000 ve SA 8000 gibi sertifikasyonlarının oluşmasında etkili olmuştur¹⁸. Sosyal sorumluluk ile ilgili olarak oluşturulan diğer bir standart ise AA 1000’dir. Bu standart 1996 yılında Sosyal ve Etik Sorumluluk Enstitüsü tarafından İngiltere’de geliştirilmiştir. Bu enstitü sosyal sorumluluk ve etik davranışların iş dünyasında ve kar amacı gütmeyen organizasyonlarda gelişmesine yardım etmek için kurulmuştur¹⁹.

¹⁵ Aydemir, ss. 1-11.

¹⁶ Moda Shoe, *NIKE’ ta Bir 68’ li*. Erişim: <http://www.modashoe.com/nike.html> , (09.01.2008).

¹⁷ Jonathan Wootlif ve Christopher Deri., “Ngos: The New Super Bands”, *Corporate Reputation Review*, Vol:4, No:2, 2001, ss.157-164.

¹⁸ Miles ve Munilla, ss. 1-11.

¹⁹ Véronique Porot, *Corporate Socail Responsibility*, Fair Trade Yearbook, 2001, s.

Merkezi Newyork' ta bulunan SAI, (Social Accountibility International) Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, çalışma ortamlarının ve şartlarının iyileştirilmesi ve bunlar ile ilgili olarak gönüllülük esasına bağlı dış taraflarca denetlenebilir bir standart geliştirme, uygulama ve gözetme amacıyla kurulmuş, kar amacı gütmeyen bir kuruluştur²⁰. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ilk olarak bu kurum tarafından 1997 yılı Ekim ayında, çalışanların temel haklarını garanti altına almayı amaçlayarak yayınlanmıştır. Standardın ilk ve bugüne kadar olan tek revizyonu 2001 yılında gerçekleştirilmiştir²¹. SA 8000 standardı perakendecilerin, tedarikçilerin, kısaca tüm çıkar ortaklarının çalışma koşullarının iyi bir düzeyde olmasını sağlamak amacıyla²² oluşturulmuştur. Bu standart bazı ILO sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi temel alınarak işçi sendikaları, insan hakları ve çocuk hakları örgütleri, akademisyenler ve işverenlerin oluşturduğu bir çalışma grubu tarafından hazırlanmıştır.

SA 8000 standardı, ISO 9000 serileri örnek alınarak hazırlanması nedeniyle, geçerliliği olan bir sosyal sorumluluk standardı olarak değerlendirilmektedir. SA 8000, örgütlerin standartta geçen maddelerin örgüt ve tedarikçileri tarafından uygulanması, aynı zamanda standart ile uyumun kontrollerinin yapılabilmesi için politikalar, prosedürler ve uygulamaların gerekliliği üzerinde durmakta ve bu kapsamda ISO serilerine benzemektedir²³. SA 8000 ve ISO standartları arasında bazı

²⁰ Kaewta Rohitratana, "SA 8000: A Tool To Improve Quality", *Managerial Auditing Journal*, Vol: 17, No:1-2, 2002, ss.60-64.

²¹ Kathryn Gordon, *The OECD Guidelines and Other Corporate Responsibility Instruments: A Comparison*, Directorate For Financial, Fiscal And Enterprise Affairs Working Papers On International Investment. 2001, ss. 2-16.

²² Maria Jesus Munoz-Torres,, Fernandez-Izquierdo, Maria Angeles., Rosariobalaguer-Franch, Maria. "The Social Responsibility Performance Of Ethical And Solidarity Funds: An Approach To The Case Of Spain", *Business Ethics: A European Review*, Vol. 13, 2004, ss.200-218.; Jan Jonker, "Organizations As Responsible Contributors To Society: Linking Quality, Sustainability And Accountability" *Total Quality Management*, Vol. 11, Nos. 4/5&6, 20007, ss. 741-746.

²³ Aydemir, ss. 1-11 ; Murat Özdemir, ve, Gamze Yücesan Özdemir, "Küresel Kapitalizmde Çocuk Emeğinin Ekonomi Politikası Çocuk İşçilerin Oyun" Hakkı

farklılıklar bulunmaktadır. SA 8000 standardı daha az süreç tabanlı, daha fazla kuralcı ve sonuç odaklıdır²⁴.

SA 8000 incelendiğinde; sağlık ve güvenlik, toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırma, ayrımcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri, ücretler, yönetim sistemi ve çocuk işçiler maddeleri üzerinde durduğu ve bunları detaylandırarak incelediği görülür. Bahsedilen bu maddeler sosyal sorumluluğun boyutları olarak adlandırılabilir.

İş Yaşamı Kalitesi

Gerek iş yaşamındaki değişimler, gerekse çalışanların sürekli artan istek ve ihtiyaçları, örgütlerin çalışanlarıyla olumlu ve doğrudan ilişki kurarak, verimliliklerini artırmaya yönelmektedir²⁵. Örgütler, yoğun rekabet koşullarında, daha etkin çalışma koşulları yaratma çabasına girmişlerdir. Geliştirilen iletişim yöntemleri, çalışanların istek ve gereksinimlerini önceden tahmin edebilme gibi yaklaşımlar çalışma yaşamının kalitesini artıran çalışmaların temel unsurlarıdır. Örgütler, belirli bir tecrübeye ve yeterliliğe sahip olan çalışanlarını kaybetmemek ve onlardan en iyi şekilde yararlanmak adına, çalışanlarının yaşam kalitesi boyutlarını da izlemeye başlamışlardır²⁶.

İş-yaşam çalışmaları daha çok sosyologların, sosyal psikologların, aile terapistlerinin, endüstri ve örgüt psikologlarının, insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarıyla ilgilenen araştırmacı ve akademisyenlerin dikkatini çekmektedir. Örgütsel davranış açısından, konuya iki farklı açıdan yaklaşım yapmak

Var mıdır?", *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Temmuz-Ağustos-Eylül, Sayı: 23, 2005, ss.8-15.

²⁴ Math Gobbels ve Jan Jonker., "AA1000 and SA 8000 Compared: A Systematic Comparison Of Contemporary Accountability Standards", *Managerial Auditing Journal*, Vol:18, No:1, 2003, ss.54-58.

²⁵ L. Duxbury ve Higgins, C., (2003). *Work-Life Balance in Canada in the New Millennium: A Status Report*, Healthy Communities Division, Canada, 2003, ss. 1-130.

²⁶ Deniz Küçükusta,, Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, ss. 34-90.

mümkündür. Birinci yaklaşım, kurama dayanmayan, daha çok uygulamaya yönelik bir yaklaşımdır. Burada, iş-yaşam dengesi ve kalitesinin örgütsel bağlılık, işe devamsızlık, işten ayrılma eğilimi ve performans gibi verimlilik çıktıları üzerindeki etkisi incelenmektedir. Diğer bir yaklaşım ise, kurama dayalı olan akademik yaklaşımdır. Bu yaklaşımda ise iş-yaşam yapılarının birbiriyle ilişkili mekanizmalara bağlı olduğu ve daha çok rol kuramı çatısı altında olan diğer bağlantılı yapılar incelenmektedir²⁷.

İş, işyeri, işgören, meslek ve toplum olarak yaşanan pek çok değişiklik, iş yaşam etkileşimine ve bunun kalitesine olan ilgiyi artırmıştır. Son yirmi yıl içinde bu konu, genel olarak disiplinlerarası yaklaşımlarla ele alınmaktadır. Klasik örgüt kuramcıları, iş ve yaşam arasındaki ilişkiyi ve bunların bireyin yaşamındaki diğer alanlara etkilerini fark etmişlerdir. Örneğin, Hawthorne çalışmaları iş ortamında, daha önceleri iş dışındaki yaşam küresine ait olduğu düşünülen, sosyal ve duygusal gereksinimlerin, varlığını belirlemiştir. Bu çalışmalar iş yaşam kalitesine yönelik öncül çalışmalar olarak adlandırılabilir²⁸. İş yaşamı kalitesi, bireyin yalnızca bedensel değil zihinsel psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de dikkate alarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi olarak tanımlanabilir²⁹. Diğer bir ifade organizasyonun gelişimi sağlanır iken, işgörenler için de mükemmel çalışma ortamının sağlanması iş yaşam kalitesini artırmanın temel amacıdır³⁰. İşyerindeki fiziksel şartların uygunlaştırılmasının yanısıra, sosyal doyumun sonucunda verimliliğin arttığı görülmüştür. Bunlara ek olarak Herzberg³¹

²⁷ Jeffrey R. Edwards ve Nancy P. Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs", *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1, 2000, ss. 178-199.

²⁸ J.P. Martel ve G. Dupius., "Quality of Work life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument", *Social Indicators Research*, 77, 2006, ss. 333-368.

²⁹ J.P. Martel ve G. Dupius., ss. 333-368.

³⁰ J. W. Newstrom ve K. Davis., *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. Ninth Edition. McGraw-Hill: USA, 1993.

³¹ Frederic Herzberg, Bernard Mausner ve Barbara B. Snyderman, *The Motivation to Work*, Wiley, New York, 1959.

(1959), insan ihtiyaçları, iş doyumu, iş zenginleştirme gibi konuları ele alarak işgörenlerin zihinsel sağlığını geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalar aynı zamanda iş yaşam kalitesini geliştirmeye yönelik çalışmalar olarak değerlendirilebilir³². Herzberg bu çalışmalarla işin, bireylerin zihinsel sağlığı üzerinde ve dolaylı olarak ta iş dışındaki yaşamları üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bir başka paradigmada McGregor, bireylerin dinlenmesi ve eğlenmesinin, çalışmaları kadar doğal bir olay olduğunu savunmaktadır³³. Diğer bir ifade ile herhangi bir alanda gerçekleşen olaylar, karşılıklı etkileşim yaratabilmektedir. Argyris³⁴ de, bireylerin sürekli artan istek ve gereksinimleri ile örgütlerin gereksinimleri arasındaki çatışmaya değinmiştir. Margaret Rioch³⁵, Wilfred Bion' un çalışmalarını değerlendirmiştir. Bion ayrı alanların (dünyaların) etkileşiminden bahsetmektedir. Birey, grup olarak aile ve iş ortamında olduğunu hissetmek için, fiziksel olarak o grubun içinde yer almasına gerek olmaksızın, ait olduğu gruba ilişkin talepleri ve grup dinamiklerini hissedebilmektedir.

İş yaşamı kalitesi ile ilgili yapılan çalışmalarda, iş yaşamı kalitesi etkileyen boyutlar saptanmaya çalışılmıştır. Genel olarak sekiz boyutun iş yaşam kalitesini etkilediği söylenebilir³⁶. Bu boyutlar; sağlıklı ve güvenilir çalışma koşulları, geleceğe yönelik kariyer olanaklarının sunulması, bireysel gelişime yönelik fırsatların sunulması, yeterli ve adil bir ücretin sunulması, düşüncelerin açıklanabileceği hoşgörülü bir ortamın sağlanması, organizasyonda sosyal bütünleşmelerin sağlanması, organizasyonlarda sosyal sorumluluğun olmasıdır^{37,38}. İş yaşam

³² Canan Ergin, "İş Yaşamında Kalite", *Çalışma Ortamı, Fişek Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü Yayını*, Sayı:36, Ocak-Şubat 1998, s. 6. Erişim: http://www.isguvenligi.net/co/calisma_ortami36.pdf , (30.12.2008)

³³ Louis Bone ve Donald D. Bowen, *The Great Writings in Management and Organizational Behavior*, Irwin McGraw Hill, Boston, 1987.

³⁴ Chris Argyris., *Personality and Organization: The Conflict between System and the Individual*, Harper, New York, 1957.

³⁵ Margaret J. Rioch, "The Work of Wilfred Bion on Groups", *Psychiatry*, Vol. 33, No. 1, 1970, ss. 56-66.

³⁶ J. L., Bowditch ve Buono, A. F. (3 ed.). *A Primer on Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, 1994.

³⁷ J. L., Bowditch ve Buono, A. F. A.g.e.

kalitesin sekizinci boyutu, sosyal sorumluluk ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi de ortaya koymaktadır.

Bu kuramsal belirlemelerden yola çıkılarak, sosyal sorumluluk ve iş yaşamı kalitesi arasındaki ilişkinin analizi ile ilgili, özellikle sosyal sorumluluk kriterlerini uygulayan kurumlarda yapılacak olan çalışmaların önemli sonuçlar verebileceği düşünülmüştür. Buradan hareketle ilgili yazın taranmış ve her iki değişken arasında ilişkiyi analiz eden bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, çalışmanın hipotezleri öncelikle örgütlerde çalışan bireylerin sosyal sorumluluk algılamalarının ölçülmesi ve buradan hareketle de sosyal sorumluluk ile iş-yaşam dengesi ve kalitesi arasındaki ilişkinin saptanmasına yönelik oluşturulmuştur.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu araştırmanın temel amacı, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının uygulandığı şirketlerdeki çalışanların, SA 8000 ve iş yaşamı kalitesi algılarının belirlenmesidir. Çalışmada ilk olarak standardın gereğine uygun bir şekilde uygulanıp, uygulanmadığının veya kağıt üstünde kalıp kalmadığının, çalışan gözüyle saptanması hedeflenmektedir. Buradan hareketle, araştırma esas olarak SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı belgesine sahip şirketlerdeki işgörenlerin sosyal sorumluluk algılarının SA 8000 kapsamında değerlendirilmesi ve SA 8000 standardının iş yaşamı kalitesi üzerine etkisinin olup olmadığının saptanması üzerine odaklanmaktadır.

Araştırmada literatür taraması yapıldıktan sonra, ikincil verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bilgi ve bulgulara dayanarak çalışmanın kuramsal çerçevesi belirlenmiştir. Daha sonra ortaya konulan kuramsal çerçeveden hareketle bir görgül araştırma planlanmıştır. Alan araştırması Türkiye’de bulunan SA 8000 belgeli firmalarda yapılmıştır. Türkiye’de mevcut 7 tane SA 8000 belgeli şirket bulunmaktadır. Anketler bu 7 şirkete de

³⁸ Tarık Solmuş, “İş Yaşamında Kalite ve Kaliteyi Arttırmaya Yönelik Programlar”, Türk Psikoloji Bülteni, Sayı: 18, 2000, ss. 37-42.

gönderilmiştir ancak sadece 2 şirketten geri dönüş olmuştur. Toplam 2 şirkette çalışan işgören sayısı 188 olup, toplamda 119 anket cevaplanmıştır. Uygulanan anket sayısı 2 şirkette çalışan işgörenlerin %50'sini geçmesi olumlu ve istatistiksel analizlerin yapılması için yeterlidir.

Çalışmanın ölçeği SA 8000' nin boyutları olan; sağlık ve güvenlik, toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğü, zorla çalıştırma, ayrımcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri, ücretler, yönetim sistemi ve çocuk işçilerden geliştirilmiştir. Bu boyutlar, yine SA 8000 standardından yola çıkılarak ölçekte detaylandırılmıştır. Çalışma sadece sosyal sorumluluk standardı bazında ele alındığından, iş yaşam kalitesinin boyutları çalışmanın odağından uzaklaşmamak amacıyla araştırmaya dahil edilmemiştir. Bunun yerine iş yaşam kalitesi sosyal sorumluluk gibi bağımlı değişkenlerden biri olarak çalışmaya dahil edilmiştir. Böylelikle sosyal sorumluluğun bağımsız değişkenlerinin hem sosyal sorumluluğu hem de iş yaşam kalitesini ne ölçüde ve nasıl etkilendiği saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır ve ankette eşit aralıklı ölçek olarak 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizi pilot çalışma ile yapılmıştır. Ankette, bağımsız değişkenleri açıklayan eşit aralıklı ölçekle ele alınan 21 adet ifadeye, bağımlı değişkenleri açıklayan eşit aralıklı ölçekle ele alınan 3 adet ifadeye ve demografik özellikleri ortaya koyan 5 adet profil sorusuna yer verilmiştir. Anketlerin işgörelere dağıtılması ve toplanması şirketlerde çalışan sosyal sorumluluk sorumluları tarafından gerçekleştirilmiş olup, içeriği itibariyle anketler şirketlerin üst yönetimlerinden olur uygulanmamıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, SPSS (Statistical Programme for Social Sciencies) programı ile analiz edilmiştir. Veriler, tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik bazında ele alınmıştır. Bu nedenle demografik soruların frekans dağılımları ele alınmış, anlamlı olan veriler üç açıdan değerlendirmeye tutulmuştur. Öncelikle verilerin güvenilirliği (Cronbach's alpha) test edilmiştir. Çalışmada yapısal geçerliliği ölçmek amacıyla faktör analizi

(Principal Component Analysis) uygulanmıştır. Daha sonra bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etkilerini belirlemek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır.

ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Önceden yapılmış olan çalışmalar incelendikten sonra, SA 8000 Sosyal Sorumluluk standardının algılanışına yönelik olarak, henüz bir ölçeğin geliştirilmediği saptanmıştır. Bu kapsamda ilk olarak SA 8000' nin içeriğinden hareketle bir ölçek oluşturulmuştur. Çalışmanın temel hedefi doğrultusunda, öncelikli hipotezler şöyle oluşturulmuştur.

H1: SA 8000 Standardının değişkenleri arasında olumlu yönde pozitif bir ilişki vardır.

H2: SA 8000 Standardında yer alan ücret hakları ile sağlık ve güvenlik değişkenleri, sosyal sorumluluğa doğrudan etki eden en güçlü değişkenlerdir.

H3: SA 8000 Standardında yer alan ücret hakları ile sağlık ve güvenlik değişkenleri, aynı zamanda iş yaşam kalitesini de doğrudan etkilemektedir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmaya toplam 119 işgören katılmıştır. Araştırma anketinde kullanılan demografik dağılımları ve profili Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Profilin Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

<u>YAŞ</u>	<u>SAYI</u>	<u>YÜZDE</u>	<u>SİRKETTE</u>	<u>SAYI</u>	<u>YÜZDE</u>
. 15-25	23	19,3	<u>ÇALIŞMA</u>	13	10,9
arası	39	32,8	<u>YILI</u>	29	24,4
. 26-32	35	29,4	1'den az	16	13,4
arası	20	16,8	1-3 yıl	13	10,9
. 33-42	117	98,3	4-6 yıl	45	37,8
arası			7-9 yıl	116	97,5
. 43+			10+ yıl		
<i>Toplam</i>			<i>Toplam</i>		

<u>EĞİTİM</u>	<u>SAYI</u>	<u>YÜZDE</u>	<u>TOPLAM</u>	<u>SAYI</u>	<u>YÜZDE</u>
. İlkokul	45	3,7	<u>CALIŞMA</u>	40	33,6
. Ortaokul	31	7,8	<u>HAYATI</u>	23	19,3
. Lise ve dengi	26	51,1	<u>YILI</u>	39	32,8
. Üniversite	13	31,5	0-5 yıl	13	10,9
+ Toplam	115	96,6	6-10 yıl	115	96,6
			11-20 yıl		
			21+ yıl		
			Toplam		
<u>CİNSİYET</u>	<u>SAYI</u>	<u>YÜZDE</u>			
. Kadın	23	19,3			
. Erkek	91	76,5			
Toplam	114	95,8			

Demografik verilerin ortaya konmasından sonra, verilere ilk olarak yapısal geçerlilik analizi uygulanmıştır. Tablo 2’de SA 8000 Sosyal Sorumluluk seti ile ilgili yapılan faktör analizinin verileri görülmektedir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem ölçümü 0,822 düzeyinde anlamlıdır. Ayrıca toplam farkın (Varyans) açıklama oranı yüzde 75,336’ dur. Bu yüzde istenilen seviyede olup, anlamlıdır³⁹.

Geçerlilik analizi ilginç bir gerçeği de ortaya koymaktadır. SA 8000 standardında bağımsız değişken sayısı dokuz olmakla birlikte, faktör analizi tablosunda bu değişkenler, beş grup altında toplanmıştır. Bununla birlikte bu gruplar anlamlı bir şekilde bir araya gelmiş ve kurama aykırı bir yapı oluşturmamışlardır. Geçerlik analizi yapıldıktan sonra verilere güvenilirlik testi uygulanmıştır. SA 8000 Sosyal Sorumluluk seti için yapılan güvenilirlik testi sonucunda, Cronbach alpha 0,95 bulunmuştur. Test sonucunda verilerin Cronbach alpha katsayılarının kabul edilebilir sınırları içinde olduğu görülmüştür⁴⁰.

³⁹ J. F. Hair, W. Black, J. Babin, R. E. Anderson ve R. L. Tahtam, *Multivariate Data Analysis*, 6th Ed., Prentice Hall, New Jersey, 2006.

⁴⁰ Uma Sekeran, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 2nd ed., John Wiley & Sons Inc., Canada, 2000, s. ; J. C. Nunnally., *Psychometric Theory*, 2nd ed. McGraw Hill, New York, 1978.

Araştırmadan elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde değişkenlere verilen ortalamaların, 1-5 skalasında, dördün üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bölümlerin ortalamalarının 4' ün üzerinde olması işgörenlerin ankette verilen ifadelere katıldıklarını ve sosyal sorumluluk standardını olumlu yönde değerlendirdiklerinin göstergesi olarak ele alınabilir.

Tablo 2. SA 8000 Faktör Analizi

	Faktör Yüklü	Öz Değerler	Tanımlanan Fark Yüzdeleri	Ortalama	F Değeri	Alpha	P
1.FAKTÖR <u>Sağlık ve güvenlik</u> Yönetim sağlık ve güvenlik standartları konusunda bilinçli ve etkindir. Yönetim çalışanları için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktadır. Çalışanlara sağlık ve güvenlik eğitimi verilmektedir. Genel kullanım alanları sağlık standartlarına uygundur. Tehlike ve riskleri azaltmak için önleyici faaliyetler uygulanmaktadır. Çalışanların sağlık ve güvenliği için olası tehlikeler analiz edilmektedir.	.848 .837 .835 .775 .756 .685	10,804	46,972	4,23	5,265	,92	,001
2. FAKTÖR <u>Çalışma Hakları ve Kosulları</u> Şirketimiz yasal örgütlenme çalışmalarını desteklemektedir. Fazla mesai saat ücreti normal çalışma saat ücretinden fazladır. Çalışma saatleri haftada 45 saat olarak uygulanmaktadır. Şirketimizde fazla mesai yapması için çalışanlar zorlanmamaktadır.	.826 .769 .566 .472	2,381	10,352	4,03	9,672	,82	,001
3. FAKTÖR <u>Ücret Hakları</u> Bir disiplin uygulamaıka olarak ücretten kesinti yapılmamaktadır. Şirketimizde çalışanlara çalışmaları için duygusal baskı yapılmaz. Ücretler, çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayacak miktarın üzerindedir. Şirketimizde, ücret ve yan ödeme	.773 .666 .603 .582	1,591	6,916	4,05	10,560	,85	,001

bileşenleri net ve açıktır.						
Yönetim sendika temsilcilerinin faaliyetlerini engellemektedir.	,564					
4. FAKTÖR Cocuk İşgören Şirketimiz,15 yaşının altında çocuk işçi çalıştırmaz. Çocuk işçilerin gelişimi ve eğitimine yönelik politikalar oluşturulmuştur. Çocuk işçiler için oluşturulan politika ve Prosedürlere uyulmaktadır.	,910	1,306	5,679	4,38	9,363	,89 ,001
5. FAKTÖR Disiplin Uygulamaları ve Ayrımcılık Çalışanlara fiziksel zarar disiplin cezaları uygulanmamaktadır. Şirketimizde, yasalardan haricinde disiplin cezası uygulanmamaktadır. Şirketimizde ırk, din ayrımcılığı yapılmamaktadır.	,837	1,246	5,415	4,28	5,095	,89 ,001
	,795					
	,520					

Not: Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Ölçümü = 0,822; Toplam farkın (Varyans) açıklanma oranı: 75,34

Faktör analizinden elde edilen sonuçlara istinaden, değişkenler gruplandırılmıştır. Gruplandırılan değişkenler arasındaki korelasyonel ilişkiler ve tanımlayıcı istatistikleri Tablo 3' te sunulmaktadır.

SA 8000'in alt değişkenleri arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; sağlık ve güvenlik değişkeni ile çocuk değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki ($p=0,0001$ ve $r =,390$) olduğu görülmektedir. Sağlık ve güvenlik değişkeni öğelerinin algılanmasında çocuk değişkenini oluşturan öğelerin etkisinin olduğu açıklanmıştır. Sağlık ve güvenlik değişkeni ile çalışma hakları ve koşulları değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($p=0,0001$ ve $r =,585$). Sağlık ve güvenlik değişkeni ve çalışma hakları ve koşulları değişkeni öğeleri ile tamamlayıcı özellikte olduğu ve olumlu bir ilişkiyi açıkladığı anlaşılmaktadır. Sağlık ve güvenlik değişkeni ile ücret hakları arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,0001$ ve $r=,658$). Sağlık ve güvenlik değişkeni ve ücret hakları değişkeni yönetimin sorumluluğundaki konular olması nedeniyle böyle bir ilişkinin ortaya çıktığı söylenebilir. Sağlık ve güvenlik değişkeni ile disiplin ve ayrımcılık değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,0001$ $r =,640$). Çalışmada bu iki değişkenin

birbirleri ile pozitif yöndeki ilişkisi sağlık ve güvenlik değişkeni ile disiplin ve ayrımcılık değişkeni arasında olumlu yönde bir ilişkiyi açıklamaktadır. Çocuk işgören değişkeni ile çalışma hakları ve koşulları arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,0001$ ve $r=,380$). Çocuk işgören değişkeni öğelerinin algılanmasında çalışma hakları ve koşulları değişkenini oluşturan öğelerin etkisinin olduğu açıklanmıştır. Çocuk işgören değişkeni ile ücret hakları değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,0001$ ve $r=,471$). Çocuk işgören değişkeni öğelerinin algılanmasında ücret değişkenini oluşturan öğelerin etkisinin olduğu açıklanmıştır. Çocuk işgören değişkeni ile disiplin ve ayrımcılık değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,0001$ ve $r=,586$). Pozitif yönde çıkan ilişki bu öğelerin birbirlerini olumlu yönde etkisini açıklamaktadır. Çalışma hakları ve koşulları değişkeni ile ücret hakları değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,0001$ ve $r =,645$). Çalışma hakları ve koşulları değişkeninin haftalık ücret hakları, fazla mesai ücretinin normal çalışma saat ücretinden fazla olması gibi öğeleri, ücret hakları değişkeninin öğeleri ile pozitif yönde ilişkilidir. Çalışma hakları ve koşulları değişkeni ile disiplin ve ayrımcılık değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,0001$ ve $r =,578$). Çalışma hakları ve koşulları değişkeninin işgörenlerin zorla fazla mesaiye zorlanması gibi öğeleri, disiplin ve ayrımcılık değişkeni değişkeninin öğeleri ile pozitif yönde ilişkilidir. Ücret hakları değişkeni ile disiplin ve ayrımcılık değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,0001$ ve $r =,691$). Ücret hakları değişkeni öğeleri, disiplin ve ayrımcılık değişkeni öğeleri ile sıkı ilişki içersindedir. Pozitif yönde çıkan ilişki bu öğelerin birbirlerini olumlu yönde etkisini açıklamaktadır. Bu bulgular ışığında SA 8000 Standardının değişkenleri arasında olumlu yönde pozitif bir ilişki vardır hipotezi kabul edilir (H1).

Tablo 3. SA 8000 Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Korelasyon Analizi

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5
1. Sağlık ve Güvenlik	4,2427	,79451	1				
2. ocuk İşgören	4,3974	,85988	,390	1			
3. Çalışma Hakları ve Koşulları	4,0085	,96234	,585	,380	1		
4. cret Hakları	4,0364	,89073	,658	,471	,645	1	
5. Disiplin ve Ayrımıcılık	4,2898	,87992	,640	,586	,578	,691	1

Not: Korelasyon 0,01 düzeyinde çift taraflı olarak anlamlıdır.

Yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, korelasyon katsayılarının 0,85' ten büyük olmadığı da görülmektedir. Bu aynı zamanda çalışmanın ayrımsama geçerliliğinin olduğunu da ortaya koymaktadır. Böylelikle yapısal geçerliliğin, faktör analizinde kanıtlanmasından sonra, ayrımsama geçerliliği de korelasyon analiziyle ortaya konmaktadır.

Çalışmanın ikinci hipotezinde ise SA 8000 Standardında yer alan ücret hakları ile sağlık ve güvenlik değişkenleri, sosyal sorumluluğa doğrudan etki eden en önemli unsurlar olarak ele alınmıştır. Sosyal sorumluluğun bağımsız değişkenleri olarak ele alınan ve korelasyon analizinde ayrımsama geçerliliği bulunan bu boyutların, bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini saptamak amacıyla basamaklı karma regresyon analizi yapılmıştır. İlk olarak sosyal sorumluluğa, SA 8000' nin boyutlarının ne düzeyde etki

ettiği saptanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4’ te verilmektedir.

Tablo 4. Sosyal Sorumluluğa Etki Eden Faktörlere Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	β	t	Sig.
Ücret Hakları	0,412	4,520	0,01
Sağlık ve Güvenlik	0,334	3,664	0,01
Sabit	1,433	4,570	0,01

Not :Multiple R=,677; R square=,459; Adjusted R Square=,449; F=47,007; Sig. F=,001

Yapılan regresyon analizinde elde edilen bulgular ışığında, SA 8000 Standardında yer alan ücret hakları ile sağlık ve güvenlik değişkenlerinin, sosyal sorumluluk standardı ile doğrudan ilişkisinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle H2 hipotezi kabul edilir.

Çalışmanın üçüncü hipotezinde ise “SA 8000 Standardında yer alan ücret hakları ile sağlık ve güvenlik değişkenleri, aynı zamanda iş yaşam kalitesini de doğrudan etkilemektedir” ifadesi yer almaktadır. İkinci olarak iş yaşam kalitesine, SA 8000’ nin boyutlarının ne düzeyde etki ettiği saptanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5’ de verilmektedir.

Tablo 5. İş Yaşam Kalitesine Etki Eden Faktörlere Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	β	t	Sig.
Ücret Hakları	0,518	6,039	0,01
Sağlık ve Güvenlik	0,269	3,133	0,01
Sabit	0,668	1,932	0,05

Not :Multiple R=,720; R square=,520; Adjusted R Square=,512; F=60,206; Sig. F=,001

Yapılan regresyon analizinde elde edilen bulgular ışığında, SA 8000 Standardında yer alan ücret hakları ile sağlık ve güvenlik değişkenleri, aynı zamanda iş yaşam kalitesini de doğrudan etkilemektedir. Buradan hareketle H3 hipotezi kabul edilir.

TARTIŞMA

Son yıllarda standardizasyonun tüm dünyada önem kazanması ve daha önce bahsedilen sivil toplum kuruluşlarının protestoları gibi nedenlerden ötürü geliştirilen SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı işgörenlerin sağlıklı, güvenli ve haklarının korunduğu ortamlarda çalışmalarını amaçlamakta olup, işgören standartları ile ilgili en fazla kabul görmüş olan standarttır.

SA 8000 altında değerlendirilen ilk faktör olan sağlık ve güvenlik faktöründe en önemli değişkenin yönetimin sağlık ve güvenlik standartları konusunda bilinçli ve etkin olması olduğu görülmektedir. Yönetimin çalışanlar için sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlaması, çalışanlara sağlık ve güvenlik eğitimi verilmesi, genel kullanım alanları sağlık standartlarına uygun olması, tehlike ve riskleri azaltmak için önleyici faaliyetler uygulanması, çalışanların sağlık ve güvenliği için olası tehlikeler analiz edilmesi değişkenleri algılanan önem sırasına göre yönetimin sağlık ve güvenlik standartları konusunda bilinçli ve etkin olması değişkeninden sonra gelen değişkenlerdir. İşletmedeki

faaliyetlerin, prosedürlerin yürütülmesi yönetimin bu konulara yaklaşımı ile doğrudan ilişkilidir. Yönetim işletmede uygulanan sağlık ve güvenlik standartları ile ilgili kararlılığını göstermeli ve işgörenlerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak için gerekli olan tüm kaynakları sağlamalıdır. Bu kaynaklara örnek olarak, koruyucu elbiseler, makinelerin periyodik bakımı, kulaklık, maske, iyi bir havalandırma sistemi verilebilir.

SA 8000'in ikinci faktörü olan çalışma hakları ve koşulları faktöründe şirketimiz yasal örgütlenme çalışmalarını desteklemektedir değişkeni en önemli olarak algılanan değişkendir. Bu değişkeni, fazla mesai saat ücreti normal çalışma saat ücretinden fazla olması, çalışma saatleri haftada 45 saat olarak uygulanması, şirketimizde fazla mesai yapması için çalışanlar zorlanmaması değişkenleri takip etmektedir. Her işgörenin kendini temsil etme ya da temsil edilme hakkı bulunmaktadır. Bu sayede işgörenler yönetime istek ve şikayetlerini iletmekte ve yönetim ile iletişime geçebilmektedirler. Yönetim işgörenlerin temsil edilme haklarını engellememeli ve yasal örgütlenme çabalarına karışmamalıdır. Ayrıca yönetim yasal örgütlenme çabalarına destek veren işgörene karşı ayrımcılık uygulamamalıdır.

Üçüncü faktör olan ücret hakları faktöründe ise en önemli olarak algılanan değişken bir disiplin uygulaması olarak ücretten kesinti yapılmaması değişkenidir. Bu değişkeni algılanan önem sırasına göre şirketimizde çalışanlara çalışmaları için duygusal baskı yapılmaması, ücretlerin çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda üzerinde olması, şirketimizde ücret ve yan ödeme bileşenleri net ve açık olması, yönetim sendika temsilcilerinin faaliyetlerini engellememesi değişkenleri izlemektedir. İşletmelerde işgörenler tarafından yapılan hatalar için ya da disiplin uygulaması olarak ücret kesinti yapılmamalıdır. Bunun yerinde işletmelerde disiplin cezaları ile ilgili olarak prosedürler oluşturulmalı, hatalar ya da uygunsuz davranışlara verilecek olan cezalar belirlenmeli ve bunlar tüm işgörene iletilmelidir. Ayrıca hazırlanan bu prosedürler tüm işgörenler için uygulanmalı, işgörenler arasında huzursuzluk yaratabilecek ayrımcılık yapılmasına engel olunmalıdır.

SA 8000'in dördüncü faktörü olan çocuk işgören faktöründe şirketimiz,15 yaşının altında çocuk işçi çalıştırmaz değişkeni en önemli olarak algılanan değişkendir. Bu değişkeni algılanan önem sıralarına göre çocuk işçilerin gelişimi ve eğitimine yönelik politikalar oluşturulmuştur, çocuk işçiler için oluşturulan politika ve prosedürlere uyulmaktadır değişkenleri gelmektedir. Çocuk işçi çalıştırma yasalarla kontrol altına alınmış ve hangi işlerde kaç yaşındaki çocuk işçilerin çalıştırılabileceği yasalarda belirlenmiştir. İşletmelerde özellikle ağır işlerde 15 yaşının altında çocuk işgören çalıştırılmamalıdır. Hafif işlerde çalıştırılan çocuk işgörenler için gerekli olan politikalar ve prosedürler oluşturulmalı ve uygulamaya konulmalıdır. Ayrıca çocuk işgörenlerin güvenlik ve sağlıkları ile ilgili gerekli önlemler mutlaka alınmalıdır.

Son faktör olan disiplin uygulamaları ve ayrımcılık faktöründe en önemli olarak algılanan değişken çalışanlara fiziksel zarar disiplin cezaları uygulanmamaktadır değişkenidir. Şirketimizde, yasaların haricinde disiplin cezası uygulanmamaktadır ve şirketimizde ırk, din ayrımcılığı yapılmamaktadır değişkenleri bu değişkenden sonra gelen değişkenlerdir. İşletmelerde işgörenler tarafından yapılan hatalar nedeniyle uygulanan disiplin cezaları içinde kesinlikle yasalara ve insan haklarına aykırı olan asla fiziksel cezalara yer verilmemelidir. Fiziksel cezalar yerine bir daha öncede bahsedildiği gibi yönetim tarafından disiplin cezaları ile ilgili yasalara ve insan haklarına uygun prosedürler geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Bu uygulamalara örnek olarak yazılı uygulamalar verilebilir.

SA 8000'in alt değişkenleri arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre sağlık ve güvenlik değişkeni ile çocuk değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Sağlık ve güvenlik değişkeni öğelerinin algılanmasında çocuk değişkenini oluşturan öğelerin etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Sağlık ve güvenlik değişkeni ile çalışma hakları ve koşulları değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Sağlık ve güvenlik değişkeni ve çalışma hakları ve koşulları değişkeni öğeleri tamamlayıcı özellikte iki değişkendir. Örneğin bilindiği üzere sürekli fazla mesai yapan işgörenlerin diğer iş görenlere

nazaran daha fazla iş kazası yaşadıkları bir gerçektir. Sağlık ve güvenlik altında işlenen tehlikelerin analiz edilmesi ve önlem alınması ile fazla mesai için işgörenlerin zorlanmaması dolaylı olarak birbirleriyle ilişkilidir.

Sağlık ve güvenlik değişkeni ile ücret hakları arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışmak ve hak ettikleri ücretleri almak değişkeni ve ücret hakları değişkeni yönetimin sorumluluğundaki konular olması nedeniyle böyle bir ilişkinin ortaya çıktığı söylenebilir. Sağlık ve güvenlik değişkeni ile disiplin ve ayrımcılık değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Disiplin ve ayrımcılık ile ilgili olan fiziksel ceza konusu dolaylı olarak sağlık ve güvenlik ile ilgilidir. Aradaki ilişkinin nedeni bu konuya bağlanabilir.

Çocuk işgören değişkeni ile çalışma hakları ve koşulları değişkeni, ücret hakları değişkeni, disiplin ve ayrımcılık değişkeni arasında ayrı ayrı pozitif yönde bir ilişkiler saptanmıştır. Çocuk işgören ile diğer üç değişken arasında pozitif yönde ilişkiler çıkmasını tüm değişkenlerin SA 8000 altında işleniyor olması ve hepsinin prosedürlerle yürütülmesi gereken konular olmasıyla açıklamak mümkündür. Çalışma hakları ve koşulları değişkeni ile ücret hakları değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Arada çıkan ilişkinin nedeni çalışma hakları ve koşulları değişkeninin altında da işlenen çalışma saati ve fazla mesai ile ilgili konuların ücret hakları koşulları ile de ilgili olması olarak söylenebilir.

Çalışma hakları ve koşulları değişkeni ile disiplin ve ayrımcılık değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Disiplin ve ayrımcılık altında işlenen disiplin uygulaması olarak yasalar haricinde disiplin uygulaması yapılmaması çalışma hakları ve koşulları değişkeninde incelenen fazla mesai konusu ile dolaylı olarak ilişkilidir. Ücret hakları değişkeni ile disiplin ve ayrımcılık değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışma hakları ve koşulları değişkeni ile disiplin ve ayrımcılık değişkeni arasındaki ilişkide olduğu gibi, bu değişkenler arasında da yasalar

haricinde disiplin uygulaması yapılmaması ile ücret hakları değişkeni ögeleri arasında dolaylı bir ilişki bulunmaktadır.

SONUÇ

Yapılan faktör analizi sonucunda var olan ölçek, dokuz grup olarak değil beş grup olarak gerçekleşmiştir. Bu katılımcıların konuları bütünsel görme yapılarından kaynaklanabilir. Daha önceden örgütsel kuramlara yönelik yapılan bazı çalışmalarda benzer sonuçlar verdiğinden, bu doğal sayılabilir⁴¹.

Yapılan çalışma Maslow' un⁴², gereksinimler hiyerarşisinde yer alan birincil ihtiyaçlardaki en temel faktörleri ortaya koymaktadır. Aynı zamanda Herzberg' in⁴³ çift etmen teorisinde sunulan hijyenik faktörler ile de uyum göstermektedir. İşletmeler çalışanlarına değer vermeli ve onların kendilerini geliştirmeleri için fırsat sunmalıdır. SA 8000 algılamasına yönelik yapılan analizlerde, örgüt içindeki SA 8000 çalışmalarının, işgörenler tarafından önemli olarak algılandığı görülmüştür. Bunun nedeni SA 8000'in işgörenlerin temel ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaya yönelik konuları içermesidir. Her işgören tehlikelere karşı önlem alınmış, yasalara uyulan, faaliyetlerin prosedürleştirildiği ve bu prosedürlere uyulduğu, görev tanımlarının açıkça yapıldığı, kendilerini temsil edebilecekleri, temiz bir iş ortamında çalışmak ister. Bunlar işverenler tarafından sağlandığında, işgörenlerin motive olmasına yönelik ilk adımlar atılmış olacaktır. Ancak gerçekleştirilecek olan bu faaliyetlerin, işgörenler tarafından hijyenik faktörler olarak değerlendirilebileceği unutulmamalıdır. Diğer bir ifade ile bu temel faktörler sağlandıktan ve iyileştirildikten sonra, çalışanlar daha doğru ve gerçekçi bir biçimde motive edilebileceklerdir. Bunlara bağlı olarak,

⁴¹ Özkan Tütüncü ve Deniz Küçükusta., "Relationship between Organizational Commitment and EFQM Business Excellence Model: A Study on Turkish Award Winners", *Total Quality Management*, Vol: 18, No:10, 2007, ss.1083-1096.

⁴² Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review*, 50, 1943, ss.370-396.

⁴³ Fredercik Herzberg, Bernard. Mausner ve Barbara B. Snyderman., a.g.e.

çalışanların motive edilmesiyle örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları da artacaktır.

Regresyon analizinde elde edilen bulgular çok anlamlıdır. SA 8000 standardının en önemli değişkenleri olan ücret hakları ile sağlık ve güvenlik değişkenleri, aynı zamanda iş yaşam kalitesi bağımlı değişkenini de en iyi açıklayan faktörler olarak çıkmıştır. Ayrıca sosyal sorumluluğun bu bağımsız değişkenleri, iş yaşam kalitesini daha fazla etkilemektedirler. Diğer bir ifade ile bağımlı değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup, sosyal sorumluluğa etki eden bu faktörlerin iyileştirilmesinin aynı zamanda iş yaşam kalitesini de artıracığı sonucuna ulaşılabilir.

Çalışma SA 8000 temelli olduğundan, araştırmadaki ifadeler genel olarak Herzberg' in hijyenik faktörleri üzerinde kurguludur. Çalışmanın yapıldığı yerlerde sonuçlar olumlu gözükmektedir. Çalışmanın yürütüldüğü alanda şu an yedi adet SA 8000 belgeli firma olmasına rağmen, bunlardan sadece ikisi bu çalışmanın yürütülmesine izin vermişlerdir. Diğer beş firma, çalışmanın yapılmasını uygun görmemiştir. Sosyal sorumluluk standartlarındaki temel amaçlardan birinin hesap verebilirlik olduğu unutulmamalıdır. Burada da şeffaflık bulunmaktadır. Diğer taraftan iş yaşam kalitesinin en önemli boyutlarından biri de çalışanların düşüncelerini ve görüşleri rahatlıkla ifade edebilmesidir. Öte yandan ilkimizde SA 8000 veya AA 1000 standardını uygulayan örgüt sayısı çok azdır. Bu açıdan bu alan için iş yaşam kalitesini artırmada henüz hijyenik faktörlerin karşılanması aşamasının gündemde olduğu söylenebilir.

İşletmeler işgörenlerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamalı, gerekli kaynakları ve işgörenlerin kararlara katılımlarını sağlamalı, işgörenlerin kedilerini işletmeye ait hissetmeleri ve işlerinden doyum sağlamaları için gerekli faaliyetleri yerine getirmelilerdir. Böylelikle hem SA 8000 standardının gereklerini karşılayacaklar, hem de iş yaşam kalitesini artıracaklardır. Dolayısıyla örgüt içersinde ve dışarısında, mükemmelliğe gidiş yolunda önemli bir yol kat edebileceklerdir.

Çalışmanın Kısıtları ve Geleceğe Yönelik Öneriler

Bu çalışmanın en büyük sınırlılığı, araştırmanın yapıldığı tarihte çalışmayı yedi şirketten, ikisinin kabul etmesidir. Diğer bir ifade ile SA 8000 standardına sahip olan beş işletmenin ki bu yüzde 71' e tekabül etmektedir, çalışmaya katılmaması, bu belgeye sahip olan beş işletmenin sosyal sorumluluklarını ne ölçüde yerine getirdikleri hakkında ilginç verileri de bizlere vermektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmaların, SA 8000 belgesine sahip daha fazla sayıdaki işletmeye yapılması, bu alanda genellenilebilir ve daha sağlam sonuçlara ulaşmamızı sağlayabilecektir. Bundan sonra yapılabilecek olan çalışmaların, SA 8000 ile diğer örgütsel kuramlar arasındaki ilişkileri çok değişkenli veri analizleri ile incelemeleri, SA 8000 ' in fayda maliyet analizinin yapılmasına yönelik çok değerli sonuçların ortaya konmasına yardımcı olabilecektir. Bu çalışmada özellikle sosyal sorumluluk SA 8000 bazında hedeflenmiş olduğundan, iş yaşamı kalitesinin boyutları üzerinden bir analiz yapılmamıştır. Bu nedenle bundan sonraki çalışmalarda iş yaşamı kalitesinin boyutları üzerinden, sosyal sorumluluğun analizi gerçekleştirilebilir.

Kaynaklar

- ARGÜDEN, Yılmaz., *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, ARGE Danışmanlık Yayınları No:03, 1. Baskı., 2002.
- ARGYRIS, Chris., *Personality and Organization: The Conflict between System and the Individual*, Harper, New York, 1957.
- AYDEMİR, Muzaffer., “Sosyal Sorumluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı:3, 1999,1-11.
- BLECHER, Lara. “Above and Beyond the Law”, *Business and Society Review*, Vol:109, No:4, 2004, 479-492.
- BONE, Louis., and Bowen, Donald D. *The Great Writings in Management and Organizational Behavior*, Irwin McGraw Hill, Boston, 1987.
- BOWDITCH, J. L. ve Buono, A. F. (3 ed.). *A Primer on Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, 1994.
- BÜYÜK, Sedef Seçkin., “Sosyal Sorumlulukta Türkiye'nin Liderleri”, *Capital Dergisi*, Mayıs, 2006.
- ÇAKIR, B., “SA 8000 sosyal sorumluluk standardının örgütsel bağlılık ve iş doyumuna olan etkileri”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006.
- DUXBURY L. and Higgins, C., (2003). *Work-Life Balance in Canada in the New Millennium: A Status Report*, Healthy Communities Division, Canada, 2003.
- EDWARDS, Jeffrey R., and Rothbard, Nancy P., “Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs”, *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1, 2000, ss. 178-199.
- ERGİN, Canan., “İş Yaşamında Kalite”, *Çalışma Ortamı, Fişek Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü Yayını*, Sayı:36, Ocak-Şubat 1998, s. 6. Erişim: http://www.isguvenligi.net/co/calisma_ortami36.pdf, (30.12.2008)
- GOBBELS, Math., and Jan, Jonker., “AA1000 and SA 8000 Compared: A Systematic Comparison Of Contemporary

- Accountability Standards”, *Managerial Auditing Journal*, Vol:18, No:1, 2003, 54-58.
- GORDON, Kathryn., *The OECD Guidelines And Other Corporate Responsibility Instruments: A Comparison*, Directorate For Financial, Fiscal And Enterprise Affairs Working Papers On International Investment. 2001.
- HAIR, J. F., Black, W., Babin, J., Anderson R. E. and Tahtam, R. L., *Multivariate Data Analysis*, 6th Ed., Prentice Hall, New Jersey, 2006.
- HERZBERG, Fredercik., Mausner, Bernard., and Barbara B. Snyderman, *The Motivation to Work*, Wiley, New York, 1959.
- JONKER, Jan., “Organizations As Responsible Contributors To Society: Linking Quality, Sustainability And Accountability” *Total Quality Management*, Vol. 11, Nos. 4/5&6, 20007, 41-746.
- KOZAK, Metin., “Turizm Sektöründe Tüketicilerin Şikayetlerini Bildirme Eğilimleri”, *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 2007, ss. 150.
- KROZER, Yoram., “Social Demands in Life-cycle, Greener Managment International”, *The Journal of Corporate Environmental Strategy and Practice*, 45, 2004, 95-106.
- KÜÇÜKUSTA, Deniz., *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.
- LOEW, Thomas., Ankele, Kathrin., Braun, Sabine., Jens, Clausen., “Significance of the CSR Debate for Sustainability and the Requirements for Companies”, *Institut for Ecological Economy Research GmbH (IÖW)*, Environmental Initiative of Entrepreneurs, 2004.
- MARTEL J.P. ve G. Dupius., ‘Quality of Work life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument’, *Social Indicators Research*, 77, 2006, ss. 333-368.
- MASLOW, Abraham H. “A Theory of Human Motivation”. *Psychological Review*, 50, 1943, 370-396.

- MILES, Morgan P., Covin, J. G., “Environmental Marketing: A Source Of Reputational, Competitive, and Financial Advantage”, *Journal of Business Ethics*, 23, 2000, 299-311.
- MILES, P. Morgan., and Munilla, Linda S., “The Potential Impact of Social Accountability Certification on marketing: A Short Note”, *Journal of Business Ethics*, Vol: 50, No: 1, March, 2004, 1-11.
- MODA SHOE - *NIKE' ta Bir 68' li*. Erişim: <http://www.modashoe.com/nike.html> , (09.01.2008).
- MUNOZ-TORRES, Maria Jesus., Fernandez-Izquierdo, Maria Angeles., Rosariobalaguer-Franch, Maria. “The Social Responsibility Performance Of Ethical And Solidarity Funds: An Approach To The Case Of Spain”, *Business Ethics: A European Review*, Vol. 13, 2004, 200-218.
- NEWSTROM J. W. ve K. Davis., *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. Ninth Edition. McGraw-Hill: USA, 1993.
- NUNNALLY, J. C., *Psychometric Theory*, 2nd ed. McGraw Hill, New York, 1978.
- ÖZDEMİR, Murat ve Yücesan Özdemir, Gamze., “Küresel Kapitalizmde Çocuk Emeginin Ekonomi Politigi Çocuk İşçilerin Oyun” Hakkı Var Mıdır?”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 2005.
- PAVLOVIC, P. A., Nongovernmental Organisations and their Contribution to National and International Development, 2001, Erişim: 08.05.2006, http://institut.institfdt.bg.ac.yu/ifdt/izdanja/zbornici/revipor/031PavlovicPdf_e
- POROT, Véronique. *Corporate Socail Responsibility*, Fair Trade Yearbook, 2001.
- RIOCH, Margaret J., “The Work of Wilfred Bion on Groups”, *Psychiatry*, Vol. 33, No. 1, 1970, ss. 56-66.
- ROHITRATANA, Kaewta., “SA 8000: A Tool To Improve Quality”, *Managerial Auditing Journal*, Vol: 17, No:1-2 , 2002, 60-64.
- SEKERAN, Uma. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 2nd ed., John Wiley & Sons Inc., Canada, 2000.
- TAŞKAN, Uğur. “İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarını Yerine Getirmelerinde Halkla İlişkilerin Rolü ve Konuyla İlgili Bir

- Model Önerisi”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir, 2003.
- TSCHOPP, Daniel J. “Corporate Social Responsibility: A Comparison Between the United States and the European Union”, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol:12, 2005, 55–59.
- TUTUNCU, Ozkan ve Kucukusta, D., “Relationship between Organizational Commitment and EFQM Business Excellence Model: A Study on Turkish Award Winners”, *Total Quality Management*, Vol: 18, No:10, 2007, 1083-1096.
- Wilton Park Kurumsal Vatandaşlık ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Konferansı, İngiltere (20-22 Kasım 2002), TESEV Ocak Bülteni, Erişim: <http://www.tesev.org.tr/bltn/t7.html> (09.01.2008).
- WOOTLIF, Jonathan ve Deri, Christopher. “Ngos: The New Super Bands”, *Corporate Reputation Review*, Vol:4, No:2, 2001, 157-164.