

YÖNETİCİLERİN SA-8000 SOSYAL SORUMLULUK STANDARTLARINA İLİŞKİN TUTUMLARI

Hasan TUTAR¹, Mehmet ALTINÖZ², Demet ÇAKIROĞLU³, Serdar ÇÖP⁴

Özet

Bu çalışmanın amacı, Ankara OSTİM’de faaliyet gösteren işletmelerin SA-8000 sosyal sorumluluk standartları konusundaki duyarlılıklarını ölçmektir. Bu amaçla OSTİM imalat işletmelerinden oluşan bir örnekleme 250 anket formu dağıtılmış ve yüz yüze görüşmeler yapılarak veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler, SPSS istatistiksel paket programıyla analiz edilerek OSTİM’de faaliyet gösteren işletmelerin SA-8000 sosyal sorumluluk standartları konusundaki tutumları tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda OSTİM imalat işletmelerinin SA-8000 konusunda orta düzeyde bir duyarlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca yaş, sosyoekonomik düzey ve cinsiyet gibi sosyodemografik değişkenlere ilişkin analizlere de yer verilmiştir. Sınanan SA-8000 sosyal sorumluluk standardı konusunda daha fazla duyarlılık göstermek için söz konusu standart ve benzeri standartların yasal dayanağa kavuşturulmasının gerekli olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal sorumluluk, çocuk işçi, hesap verebilirlik, sağlık, güvenlik

ATTITUDES OF THE MANAGERS TOWARDS SA-8000 SOCIAL RESPONSIBILITY STANDARDS

Abstract

The objective of this study is to measure the sensitivity level of the enterprises operating in Ankara-OSTİM towards SA-8000 social responsibility standards. Accordingly, the data is collected through distributing 250 questionnaire forms to a sample including OSTİM manufacturing enterprises and making interviews; it is taken as a goal to determine the attitudes of the managers operating in OSTİM towards SA-8000 social responsibility standards by analyzing the collected data with SPSS data analysis program. As a consequence of the analysis, it is determined that OSTİM manufacturing enterprises have a medium level of sensitivity related to SA-8000. The study also includes the analysis performed related to the socio-demographic variables such as age, socio-economic status and gender. It is concluded that it is necessary to base the mentioned standards and similar ones on a legal foundation in order to show much more sensitiveness to tested SA-8000 social responsibility standard.

Keywords: Social responsibility, child labor, accountability, health, safety

¹ Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, htutar@sakarya.edu.tr

² Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, maltinoz@hacettepe.edu.tr

³ Öğr. Gör., Hacettepe Üniversitesi, demet.cakiroglu@hacettepe.edu.tr

⁴ Yrd. Doç. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, scop@gelisim.edu.tr

Giriş

Son zamanlarda sosyal sorumluluk konusunda yaşanan gelişmeler, işletmeleri çevresel duyarlılıklar konusunda daha fazla yükümlülükle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu nedenle işletmeler, müşteriler, çalışanlar ve kamu kurumlarının yanı sıra, toplumsal talepler konusunda baskı gruplarının, çeşitli sivil toplum örgütlerinin artan beklentilerini karşılamak durumunda kalmaktadırlar. Aynı zamanda kitle iletişim araçları alanında yaşanan gelişmeler, işletmelerin faaliyetlerinden haberdar olmayı kolaylaştırmakta ve onları daha fazla “gün ışığında yönetim”e zorlamaktadır. Ayrıca SA-8000 Sosyal Sorumluluk Standardı, OHSAS-18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Standartları, ISO-14000 Çevre Yönetim Sistemi, ISO-17025 Laboratuarda Akreditasyon, ISO-9000 Kalite Güvence Serileri gibi uluslararası standartlar, işletmeleri çevre konusunda daha duyarlı olmaya zorlamaktadır.

SA-8000 Sosyal Sorumluluk Standardının oluşumunda Toplam Kalite Yönetiminin önemli bir katkısı olmuştur. Bu çerçevede ISO-9000 Kalite Yönetim Sistemi ve ISO-14000 Çevre Yönetim Sistemleri standartları hazırlanmıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda, örgütün iç ve dış çevresinin korunmasının ölçülebilir standartlara bağlanması düşüncesi, SA-8000 Sosyal Sorumluluk Standardının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sözleşmelerini ve ulusal yasaları temel alan standardın yanında, örgüt çalışanlarının sosyal ve psikolojik durumunu geliştirmeye yönelik motivasyon araçları bulunmaktadır. Çocuk işçi çalıştırmama, zorla çalıştırmama, sağlık ve güvenlik, örgütlenme özgürlüğü, disiplin uygulamaları, ayrımcılık, çalışma saatleri, ücretlendirme gibi değişkenler standardın temel unsurlarını oluşturmaktadır. Sosyal sorumluluk standartları, örgütlerin tüm faaliyetlerini topluma hesap verme temelinde ele almaktadır. Kısaca hesap verebilirliğin belli standartlara bağlanması gerekliliği, SA-8000 Sosyal Sorumluluk Standartlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Sosyal Sorumluluk Kavramı

Varlığını sürdürmek isteyen işletmelerin, toplumun istek ve ihtiyaçlarına duyarlı olması, çevreyi koruması ve ahlaki davranabilmesi bir tercih değil, zorunluluktur (Donaldson ve Fafaliou, 2003). Sosyal sorumluluk, bir işletmenin her tür faaliyetini ahlaki ve yasal çerçevede yapma yükümlülüğüdür (Wartic ve Cochran, 1985). İşletmeler faaliyetlerinde çeşitli ahlaki, yasal, geleneksel ve normatif kaidelerine uygun davranmak durumundadır. SA-8000 Sosyal Sorumluluk bu ahlaki ve yasal gerekliliğin ortaya çıkardığı bir standartlar serisidir (Leonard ve McAdam, 2003). Sosyal sorumluluk, işletmenin çevreye karşı yükümlülükleri, içsel ve dışsal çevresel faktörleri koruma ve geliştirme konusunda göstermeleri etik duyarlılıkları kapsar Cochran ve Wood, 1984). Sosyal sorumluluk işletmelerin strateji ve politikalarını belirlerken örgütün doğal, fiziksel ve beşeri çevresine karşı daha saygılı olmaları anlamına gelir. SA-8000 söz konusu duyarlılığın standartlaşmış halidir (Leonard ve McAdam, 2003). Bu nedenle sosyal sorumluluk konusunda gösterilen her tür duyarlılığın mutlaka bir ahlaki ve hukuksal temeli vardır. Ishikawa’nın (1985) belirttiği gibi işletmenin asıl amacı ilişkide olduğu insanların ve çevrenin mutluluğudur. İnsanlar işletmenin faaliyetlerinden dolayı kendilerini mutlu hissetmiyorlarsa, işletme varlık nedenini riske atmış demektir. Sosyal sorumluluğu ortaya çıkaran bu ahlaki düşüncedir. İşletme ile çevresi arasında yasal ve ahlaki temele dayalı kurulan sosyal sorumluluk kavramı dört faktörle açıklanabilir (Carroll, 1979):

Ekonomik Sorumluluk: Ekonomik sorumluluk kâr sağlamanın tek amaç olmadığı, aksine bir işletmenin ekonomik sorumluluğunu yerine getirirken, aynı zamanda bireysel, toplumsal, yasal ve ahlaki temeldeki sorumluluklarını da göz ardı etmemesi gereğini gösteren sorumluluk biçimidir.

Yasal Sorumluluk: Bir işletmenin faaliyette bulunduğu ulusal ve uluslararası çevrede yürürlükte olan tüm yasal düzenlemelere göre faaliyette bulunma yükümlülüklerini gösteren sosyal sorumluluktur.

Ahlaki Sorumluluk: Ahlaki sorumluluk, bir toplumda uyması gerekli soyut değerler bütünüdür. Aynı zamanda uyulması gereken uluslararası etik kurallar da bir işletmenin etik sorumluluklarını gösterir.

Takdire Bağlı Sorumluluk: Toplumun genel yaşam düzeyine pozitif katkıda bulunmayı gerekli gören sorumluluk biçimidir. İşletmelerin, kendilerinden istenenin ve kendilerinden beklenenlerin ötesinde, örgüt çalışanlarını ve örgütün tüm sosyal, fiziksel ve doğal çevresini geliştirici faaliyetlerde bulunma sorumluluğudur.

SA-8000 Sosyal Sorumluluk Standardı

SA-8000 (Social Accountability 8000), şirketlerin sosyal sorumluluğu konularında çalışmalar yürüten The Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA) tarafından 1997 yılında geliştirilmiştir (Fuentes-Garcia, Nunez-Tabales veVeroz-Herradon, 2008). SA-8000, işletmelerde hem performans koşulları hem de prosedür ve sistem koşulları çerçevesinde oluşan, örgütün iç ve dış çevresel faktörlerine karşı duyarlılık temelinde oluşturulmuş bir sosyal sorumluluk standardıdır. SA-8000, mal ve hizmet üretiminde evrensel etik normlara ve çevresel kurallara saygılı olmayı esas alan bir yaklaşımdır. SA-8000 tüm sanayi kollarında çalışma hayatına ve çevresel konularla ilgili sosyal sorumlulukları yerine getirmeyi bir yükümlülük olarak görür (ISI COPOLCO, 2002).

İşgören haklarına dayalı olarak geliştirilen standartlar uluslararası bir nitelik kazanmış ve küreselleşme süreciyle birlikte uluslararası firmalar, ekolojik çevreye zararlı, işgücü-yoğun eski teknolojilerini geliştirmekte olan ülkelere transfer ederek (Spar ve Yoffie, 1999), gelişmiş ülkelerin sosyal sorumlulukla ilgili hukuksal düzenlemelerinden kaçan bir anlayış sergilemişlerdir. Söz konusu küresel işletmelerin sosyal sorumluluk konusunda duyarlı olmaya zorlanmaları SA-8000 standardının ortaya çıkmasında önemli etken olmuştur (Castka, Bamber ve Bamber, 2004). Sosyal sorumluluk SA-8000, ILO sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi gibi uluslararası anlaşmaları temel alarak oluşturulmuştur. SA-8000'nin temel amacı işveren, tedarikçi, müşteri ve topluma karşı örgütün yerine getirmesi gereken kuralları uluslararası bir standarda bağlamaktır (Warhurst, 2005). Sosyal sorumluluk taşıyan bir işletme, çalışanlarına karşı şu yükümlülükleri yerine getirmeleri gerekir (Social Accountability 8000 International Standard by Social Accountability International June 2014 SA8000 <http://www.dnvba.com/it/DNV.pdf>):

İş Sağlığı ve Güvenliği: Bu aynı zamanda ISO-9000'in uygulanmasıyla SA-8000 sosyal sorumluluk standartlarının yerine getirilmesine katkı sağlayacaktır.

Beceri Geliştirme: Bu eğitim programlarının uygulanması ve örgüt içi eğitimle olmaktadır.

İş Tatmini ve Kalitesinin Sağlanması: Bu tür etkinlikler çalışanların iş tatminini artırmak amacıyla yerine getirilen etkinliklerdir. İç müşteri memnuniyeti, işin kalitesinin ön koşulu olarak kabul edilmektedir.

Örgütsel Adalet: Çalışanlar arasında ırk, din, cinsiyet ayrımı gözetilmemesidir. Örgütsel adalet aynı zamanda dağıtım adaleti, işlem adaleti ve iletişim adaletini de kapsayacak şekilde uygulanmasıdır.

Paydaşlık Duygusu: Örgüt ile müşteriler arasında ortaklık duygusu yaratacak tedbirlerin alınmasıdır. Ekip çalışması ve örgütsel bağlılık oluşturmak suretiyle paydaşlık duygusu oluşturulmaya çalışılmalıdır. İş yaşamını ve özel yaşamı geliştirmeyi, özellikle iş yaşamında uygulanacak kuralları bir standarda bağlamayı amaç edinen SA-8000 iş yaşamına aşağıdaki standartları getirmektedir:

Çocuk İşgören Çalıştırma: Çocuk işçi çalıştırmama, okula devam durumunun engellenmemesi ve zorla çalıştırmama bu kategorinin standartlarıdır. SA-8000'e göre 15 yaşın altında çocuk işgören çalıştırılmaz. Bu yaşın üzerindeki çocuk işgören okula devam ediyorsa, iş için harcayacağı toplam zaman, günde (iş+okul+ulaşım dahil) 10 saati geçemez.

Zorla Çalıştırma: İşletmeler hiçbir durumda zorla işgören çalıştırmaz veya işgörenlerin, kimliklerini ya da belli bir depozitoyu işletmeye bırakmalarını isteyemez.

Disiplin Uygulamaları: Kuruluş özelinde cezalandırma, psikolojik-fiziksel baskı, eziyet ve sözel istismar yasaktır. Hiçbir çalışan psikolojik veya fiziksel şiddete tabi tutulamaz.

Sendika Kurma ve Toplu Pazarlık Hakkı: Sendika kurma sendikaya katılma ve toplu pazarlık hakkına sahip olmak gibi sivil toplum örgütlerine katılma engellenemez.

Çalışma Saatleri: İşgörenler haftalık 48 saatten fazla çalıştırılmaz ve fazla mesailer, haftalık 12 saati geçemez.

Maaş ve Ücretler: Yasal-sanayi ölçütünde asgari ücret; temel gereksinimleri karşılayan gelir ve ekleri; yan gelirler, kesintiler, kayıpların asgariye indirilmesi gerekir.

Sağlık ve Güvenlik: Kazaların ve yaralanmaların önlenmesi, sağlık ve güvenlik eğitimi, temizlik ve hijyen desteği, temiz içme suyu sağlanması, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması.

Ayrımcılık ve Disiplin Uygulamaları: İşyerinde ırk, sınıf, din, inanç özgürlüğü, cinsiyet, cinsel tercih, sendika üyeliği veya siyasi üyelik açılarından herhangi bir ayırım yapmak yasaktır. İşgörenler herhangi bir farklı muameleye tabi tutulamaz ve işgörelere dayak, küfür vb. fiziksel ve psikolojik baskı uygulanamaz.

Yönetim Sistemleri: Yönetim incelemesi, şirket temsilcileri, kontrol sistemlerinin planlanması ve uygulanması, mal ve hizmet satan kuruluş denetimleri, sorunlar ve düzeltici

işlemler, dış ilişkilerde şeffaflık, açıklık ve kayıtlar örgüt yönetiminin temel yönetim anlayışını oluşturmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, SA-8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile Ankara’da OSTİM’de faaliyet gösteren işletmelerin SA-8000 sosyal sorumluluk standartları konusundaki tutumlarını belirlemektir. Araştırmanın diğer bir amacı, işletmelerin etik ve yasal ilkelere diğer bir ifadeyle, “sorumlu yönetim” anlayışına uygun faaliyette bulunmaları konusunda duyarlılığa katkı sağlamaktır.

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmada örgütsel faaliyetlerin Sosyal Sorumluluk Standardı SA-8000 standartlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığını tespit etmek amacıyla Ankara OSTİM’de faaliyet gösteren Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin, SA-8000 standartları konusundaki farkındalıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma evreni ulaşılabilirlik, zaman kısıtı, kolaylık, ekonomik nedenler gibi kısıtlar nedeniyle kolayda örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Toplam 130 işletmeden 225 (yönetici, işletme sahibi ve departman yöneticisi) kişiden veri toplanmak suretiyle araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Sonuçları

Anket ve görüşme yöntemine göre elde edilen veriler doğrultusunda yapılan analizler aşağıda tablolarda gösterilmiştir. SA-8000 Sosyal sorumluluk standartları çerçevesinde hazırlanan anket formundaki değişkenler doğrudan standardın ölçütlerinden oluşmuştur.

Tablo 1: Ankete Katılanların Görev ve Unvanlarına Göre Dağılımı

Görev / Unvan	Değer	Yüzde
Yönetici	25	11,1
İşletme Sahibi	87	38,7
Departman Yöneticisi	113	50,2
Toplam	225	100,0

Anketin uygulandığı işletmeler, ağırlıklı olarak imalat işletmeleridir ve bu tür işletmeler faaliyet alanları bakımından çevresel girdi sağlayacak, dolayısıyla sosyal sorumluluğu yüksek işletmelerdir. Sosyal sorumluluk davranışına ilişkin işletmelerde öncülük edenler yöneticiler ve işletme sahipleridir. Buradan hareketle araştırmaya katılanların % 50’si departman yöneticisi, % 38,7’si işletme sahibi, % 11,1’i genel müdür pozisyonunda olan üst düzey yöneticilerdir.

Tablo 2: Çocuk İşgören Çalıştırma

İşletmemizde Yasalara Aykırı Bir Şekilde Çocuk İşgören Çalıştırılmamaktadır		
Tamamen Katılmıyorum	2	0,9
Kısmen Katılmıyorum	4	1,8
Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	18	8,0
Kısmen Katılıyorum	67	29,8
Tamamen Katılıyorum	134	59,5
Toplam	225	100,0

Çocuk işgören çalıştırma bakımından örnekleme oluşturan işletmelerin SA-8000 bu kuralına % 59,5 düzeyinde tamamen uydukları, % 29,8 düzeyinde kısmen uydukları anlaşılmaktadır. Standardın bu kuralına uymadıklarını ifade edenler % 1,8 düzeyindedir. % 0,9 düzeyinde katılımcı ise çocuk işgören çalıştırdıklarını kabul etmektedir.

Tablo 3: Zorla Çalıştırma

İşletmemizde Kimse Zorla Çalıştırılmamaktadır		
Tamamen Katılmıyorum	1	0,4
Kısmen Katılmıyorum	1	0,4
Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	7	3,1
Kısmen Katılıyorum	24	10,7
Tamamen Katılıyorum	192	85,4
Toplam	225	100,0

SA-8000'in önemli bir ölçütü olan zorla çalıştırma kuralına % 85,4 düzeyinde tamamen uyulduğu, yaklaşık % 0,8 düzeyinde ise uyulmadığı anlaşılmaktadır. Bu standart bakımından % 3,1 düzeyindeki katılımcıyı da kurala uymayanlar arasında saymak gerekir.

Tablo 4: Disiplin Uygulamaları

Disiplin Uygulamaları Adı Altında İşletmemizde Fiziksel veya Sözel Şiddet Yoktur		
Tamamen Katılmıyorum	1	0,4
Kısmen Katılmıyorum	4	1,8
Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	31	13,8
Kısmen Katılıyorum	115	51,1
Tamamen Katılıyorum	74	32,9
Toplam	225	100,0

Cezalandırma, baskı, eziyet ve mobbing gibi uygulamalara işletmelerde 0,4 düzeyinde tamamen katıldıklarını, % 1,8 düzeyinde kısmen katıldıkları % 13,8 düzeyinde ise fikrim yok diyerek cevap vermişlerdir. Esasen bu oranlar işyerinde kötü muameleyle önemli ölçüde rastlandığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 5: Sendika Kurma ve Toplu Pazarlık Hakkı

İşletmemizde Sendika Kurma ve Toplu Pazarlık Hakkına Saygı Duyulur		
Tamamen Katılmıyorum	0	0,0
Kısmen Katılmıyorum	2	0,8
Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	3	0,1
Kısmen Katılıyorum	109	48,4
Tamamen Katılıyorum	111	49,3
Toplam	225	100,0

Türkiye’de sendikal haklar yasa gereği olduğu için, örnekleme bu soruya olumlu cevap verenlerin oranı oldukça yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu soruya olumsuz cevap verenler oldukça düşük (%0,8) düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 6: Çalışma Saatleri

İşletmemizde Çalışma Saatleri Yasaların Öngördüğü Gibidir		
Tamamen Katılmıyorum	3	1,3
Kısmen Katılmıyorum	12	5,2
Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	39	17,4
Kısmen Katılıyorum	92	40,9
Tamamen Katılıyorum	79	35,2
Toplam	20	100,0

Çalışma saatleri de yasayla düzenlendiği için “işgörenler haftalık 48 saatten fazla çalıştırılmaz ve fazla mesailer, haftalık 12 saati geçemez” şeklindeki kurala uyulduğu söylenebilir. Ancak Türk ekonomisinin dinamizmi dikkate alındığı zaman “olağanüstü iş koşulları”nın dışına çıkıldığı yukarıdaki oranlara bakarak ifade edilebilir.

Tablo 7: Maaş ve Ücretler

Maaş ve Ücretler Tatminkar Düzeydedir		
Tamamen Katılmıyorum	14	6,1
Kısmen Katılmıyorum	27	12,0
Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	42	18,7
Kısmen Katılıyorum	89	39,6
Tamamen Katılıyorum	53	23,6
Toplam	225	100,0

SA-8000 standardının “ücretlerin en azından ülkenin asgari ücret seviyesinde ve personelin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek kadar olmak zorundadır” şeklindeki ölçüte katılmayanların oranı diğer ölçütlerle karşılaştırıldığı zaman görece yüksek olduğu Tablo 7’den anlaşılmaktadır.

Tablo 8: Sağlık ve Güvenlik

Sağlık ve Güvenlik Alanındaki Yasalara Uyulur		
Tamamen Katılmıyorum	1	0,4
Kısmen Katılmıyorum	17	7,6
Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	33	14,7
Kısmen Katılıyorum	102	45,3
Tamamen Katılıyorum	72	32,0
Toplam	225	100,0

İşyerinde sağlıklı ve güvenlikle ilgili her ne kadar yasal düzenlemelerde bazı sorunların olduğu ve yöneticilerin sağlık ve güvenlikle ilgili konularda tutumlarının görece olumsuz olduğu yukarıdaki tablodan anlaşılmaktadır.

Tablo 9: Ayrımcılık ve Disiplin Uygulamaları

İşletmemizde Ayrımcılık ve Disiplin Uygulamalarına Yer Yoktur		
Tamamen Katılmıyorum	3	1,3
Kısmen Katılmıyorum	19	8,5
Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	37	16,4
Kısmen Katılıyorum	115	51,1
Tamamen Katılıyorum	51	22,7
Toplam	225	100,0

SA-8000 standardı; ırk, sınıf, din, cinsiyet, sendika üyeliği veya siyasi üyelik açılarından bir ayrımcılığa gitmeyi yasaklamıştır. Standardın çalışma barışı ve iş tatminine yönelik bu ölçütüne örneklemi oluşturan yöneticiler % 1,3 oranında tamamen katılmıyorum, % 8,5 düzeyinde ise kısmen katılmıyorum diyerek standardın bu ölçütü konusunda olumsuz bir kanaate sahip olduklarını göstermişlerdir.

Tablo 10: Yönetim Sisteminin Uluslararası Normlara Uygunluğu

Yönetim Sistemimiz Uluslararası Normlara Uygundur		
Tamamen Katılmıyorum	9	4,0
Kısmen Katılmıyorum	25	11,1
Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	32	14,2
Kısmen Katılıyorum	104	46,2
Tamamen Katılıyorum	55	24,5
Toplam	225	100,0

Yöneticilerin eğitim ve farkındalık düzeylerinin görece yüksekliği dikkate alındığında SA-8000 Standardının yönetim sistemlerinin uluslararası standartlara uygunluğu konusundaki

kanaatlerinin görece olumsuz olduğu anlaşılmaktadır. Örnekleme oluşturan yöneticiler, yönetim sisteminin uluslararası normlara uygunluğu konusunda beklentilerinin karşılanmadığı, yukarıda tablodaki oranlardan anlaşılmaktadır.

Sonuç

Araştırmadan, işletmelerin rekabet ortamında iç ve dış çevresel faktörlere karşı yasal ve etik bakımdan sosyal sorumluluk duyarlılıklarını artırmaları gerektiği sonucu çıkmaktadır. Gözlemlerden ve anket sonuçlarından anlaşıldığı kadarıyla işletmeler, işgörelere karşı yasal ve ekonomik sorumluluklar gibi reaktif sosyal sorumluluklarına ek olarak, çalışma yaşamının iyileştirilmesi, iş tatmininin artırılması, çevrenin korunması ve geliştirilmesi konularında gerekli proaktif sosyal sorumluluk bilincine yeterli düzeyde sahip bulunmamaktadırlar. İşletmelerin yasal ve ekonomik sorumluluklarının yanında, proaktif sorumluluklarını da yerine getirmeleri, uzun vadede kurumsal çıkarlarına uygun düşeceği gibi, toplumsal çıkarlara da uygun düşecektir. Sosyal sorumluluk bilincine ilişkin politika ve stratejilerin bir amaç ve politika olmaktan çıkarılıp bir uygulama olarak sürekli gündemde tutulması gerekmektedir.

Dünyadaki ve Türkiye'deki uygulamalara bakıldığında iş yasalarının ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün düzenlemelerinin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarının iyileştirilmesinde yeterince etkili olmadığı görülmektedir. SA-8000 standardının ülkemizde kabul edilip yaygınlaştırılmasında, işgören sendikalarının yanı sıra, tüketici derneklerine, meslek örgütlerine, ticaret ve sanayi odalarına, medyaya ve ülkemizin saygın işletmelerine büyük görevler düşmektedir.

Okula gitmeyen çocukların, "çocuk işçi" olarak çalışmasına ilişkin istatistiklerde Türkiye çarpıcı bir şekilde en üst sıralarda yer almaktadır. Buna göre, 7-14 yaş arası okula gitmeyen çocukların oranına bakıldığında ilk sırayı % 88 ile Pakistan, ikinci sırayı % 75 ile Sudan alırken, Türkiye % 56 ile üçüncü sırada bulunmaktadır. ILO'nun 82 ülkeden ulaşan veriler üzerinden derlediği istatistiklere göre Türkiye'de sigortalı işçi başına iş kazalarında yaşamını yitiren işçi oranı yüzbinde 15,3'dür. Türkiye, bu oranla Dünyada El Salvador ve Cezayir'in ardından üçüncü sırada yer almaktadır.

Bu rakamlar, günümüzde kuruluşların imajı ve uluslararası çalışma normları açısından yaşamsal bir unsur olan iş yaşamı düzenlemelerinin çağdaş normlara kavuşturulması gereğini ortaya koymaktadır. SA-8000 standartlarının uluslararası geçerliliği olan düzenlemelerle desteklenmesi ve kararlı bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Türkiye'nin çalışma konusunda yukarıda ifade edilen yerini düzeltmesi için SA-8000 Sosyal Sorumluluk Standardı, OHSAS-18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Standartları, ISO-14000 Çevre Yönetim Sistemi, ISO-17025 Laboratuvar Akreditasyon, ISO-9000 Kalite Güvence Serileri gibi uluslararası standartların titizlikle uygulanması gereğini ortaya koymaktadır.

Kaynakça

- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Castka, P., Bamber, J. C. ve Bamber, J. D. (2004). Integrating corporate social responsibility (CSR) into ISO management systems-in search of a feasible CSR management system framework. *The TQM Magazine*, 16(3), 216-224.
- Cochran, Y. P. ve Wood, L. R. A. (1984). Corporate social responsibility and financial performance. *Academy of Management Journal*, 27(1), 42-56.
- Donaldson, J. ve Fafaliou, I. (2003). Business ethics, corporate social responsibility and corporate governance: a review and summary critique. *European Research Studies Journal*, VI (1-2), 97-117.
- Fuentes-Garcia, F., Nunez-Tabales, J. ve Veroz-Herradon, R. (2008). Applicability of corporate social responsibility to human resource management: Perspective from Spain. *Journal of Business Ethics*, 82, 27-44.
- <http://www.dnvba.com/it/DNV%20Downloads/SA8000%20Standard%202014.pdf>
(Erişim Tarihi: 01.05.2015).
- Ishikawa, K. (1985). What is total quality control? The Japanese way, trans, by. D. J. Lu Prentice-Hall, Englewood Cliff, NJ.
- ISI COPOLCO, (2002). ISO Consumer Policy Committee, The Desirability and Feasibility of ISO, Corporate Social Responsibility Standards Final Report, *Geneva International Organization for Standardization Press Release*, Ref 8000, <http://www.iso.org/iso/livelinkgetfile?lInNodeId=22124&lVollId=-2000> (Erişim Tarihi: 15.05.2015).
- Leonard, D. ve McAdam, R. (2003). Corporate social responsibility. *Quality Progress: ASQ Magazine*, 27-32.
- Spar, D. ve Yoffie, D. (1999). Multinational enterprises and the prospects for justice. *Journal of International Affairs*, 52, 2, 557-582.
- Warhurst, A. (2005). Future roles of business in society: The expanding boundaries of corporate responsibility and a compelling case for partnership. *Futures*, 37(2-3), 151-168.
- Wartic, I. ve Cochran, P. L. (1985). The evaluation of the corporate social performance model. *Academy of Management Review*, 10, 764.