



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ULUSLARARASI PAZARLAMA AÇISINDAN ÇOKULUSLU
ŞİRKETLER ve KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK
OLGUSUNUN İNCELENMESİ

ESENGÜL BAKTAY
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ULUSLARARASI TİCARET PROGRAMI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Rıdvan KARALAR

2018-İSTANBUL

TEZ ONAYI

Kurum : İstanbul Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Programın seviyesi : Yüksek Lisans
Anabilim Dalı : Uluslararası Ticaret
Tez Sahibi : Esengül BAKTAY
Tez Başlığı : Uluslararası Pazarlama Açısından Çokuluslu Şirketler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Olgusunun İncelenmesi
Sınav Yeri : C Blok 404
Sınav Tarihi : 18.01.2018

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman (Unvan, Adı, Soyadı)

Prof. Dr. Rıdvan KARALAR
(Danışman)

Kurumu

İstanbul Gedik Üniversitesi

İmza**Sınav Jüri Üyeleri (Unvan, Adı, Soyadı)**

Doç. Dr. Tuna USLU

İstanbul Gedik Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Aral Gökçen NOYAN

İstanbul Yeni Yüzyıl
Üniversitesi

Yukarıdaki jüri kararı Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Yrd. Doç. Dr. Hasan Tahsin KALAYCI
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür V.

- Sınav evrakları 3 iş günü içinde ıslak imzalı tek kopya halinde Enstitüye teslim edilmelidir.
- Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilemeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Esengül BAKTAY

TEŞEKKÜR

Çalışmanın hazırlanması sırasında değerli gürüő ve eleőtirileri ile büyük katkılarda bulunan, tüm süreçlerde destek olan ve yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Prof.Dr. Rıdvan KARALAR'a teőekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezin yürütülmesi esnasında desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, bana yardımcı olan canım babam Kamiran Baktay' a ve aileme teşekkür ediyorum.

Esengül BAKTAY

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

TEŞEKKÜR	i
KISALTMALAR	vi
ŞEKİL LİSTESİ	vii
TABLO LİSTESİ	viii
ÖZET	x
ABSTRACT	xi
GİRİŞ	1
1. ÇOKULUSLUŞİRKETLERİN TARİHSEL GELİŞİMİ	3
1.1. Çokuluslu Şirket Kavramı ve Tanımı	3
1.2. Çokuluslu Şirketlerin Ükelere Giriş Yolları	8
1.2.1. İhracat Dayalı Giriş Yolları	9
1.2.1.1. Dolaylı İhracat	9
1.2.1.2. Doğrudan İhracat	10
1.2.2. Sözleşmeye Dayalı Giriş Yolları.....	10
1.2.2.1. Hisse Senedi Yatırımları	10
1.1.2.2. Lisans Anlaşmaları.....	10
1.2.2.3. Franchising Anlaşmaları	11
1.2.3. Yatırıma Dayalı Giriş Yolları	11
1.2.3.1. Doğrudan Yatırım	11
1.2.3.2. Ortak Girişim	13
1.3. Çokuluslu Şirketlerin Tarihsel Gelişimi.....	13
1.3.1. Ticaret Dönemi	14
1.3.2. Sömürgecilik Dönemi	15

1.3.3. Ayrıcalıklar Dönemi	15
1.3.4. Uluslararası Dönem.....	16
1.4. Çokuluslu Şirketlerin Ortaya Çıkışına Yol Açan Faktörler	18
1.4.1. Köken Ülkenin İtici Faktörleri.....	18
1.4.2. Kabul Eden Ülkenin Çekici Faktörü.....	18
1.5. Çokuluslu Şirketlerin Yatırımda Buldukları Ülkelere Etkileri	19
1.5.1. Çokuluslu Şirketlerin Olumlu Etkileri	21
1.5.2. Çokuluslu Şirketlerin Olumsuz Etkileri.....	21
1.6. Ekonomi, İşgücü ve Yönetim Boyutuyla Çokuluslu Şirketler.....	22
1.6.1. Ekonomi Boyutuyla Çokuluslu Şirketler	22
1.6.2. İşgücü Boyutuyla Çokuluslu Şirketler	23
1.6.3. Teknoloji ve Yönetim Boyutuyla Çokuluslu Şirketler	26
1.7. Çokuluslu Şirketler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk	27
1.7.1. İş Etiği ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk.....	27
1.7.2. Sürdürülebilir Kalkınma	28
2. ÇOKULUSLU ŞİRKETLERİN FAALİYETLERİNİN SOSYAL AÇIDAN İNCELENMESİ	32
2.1. Çokuluslu Şirketlerde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Tarihsel Gelişimi.....	32
2.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları.....	34
2.2.1. Klasik Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları	34
2.2.2. Modern Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları	35
2.3. Çokuluslu Şirketlerde Sosyal Sorumluluk Kavramı	35
2.4. Çokuluslu Şirketlerde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bileşenleri.....	37
2.4.1. Çokuluslu Şirketler ve Hissedarlar	39
2.4.2. Çokuluslu Şirketler ve Çalışanlar	39

2.4.3. Çokuluslu Şirketler ve Sendikalar.....	41
2.4.4. Çokuluslu Şirketler ve Tüketiciler	41
2.4.5. Çokuluslu Şirketler ve Toplum	42
2.4.6. Çokuluslu Şirketler ve Çevre	43
2.4.7. Çokuluslu Şirketler ve Devlet.....	44
2.5. Çokuluslu Şirketler için Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlkeleri.....	44
2.5.1.Uluslararası Organizasyonların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri45	
2.5.1.1. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi	46
2.5.1.2. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Normları.....	47
2.5.1.3. OECD Uluslararası Yatırım – Çokuluslu Şirketler Bildirgesi	48
2.5.1.4. ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyon	49
2.5.2. Sivil Toplum Kuruluşlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri ..	50
2.5.2.1. Küresel Raporlama Girişi	50
2.5.2.2. Küresel Sullivan İlkeleri	51
2.5.2.3. SA 8000	52
2.6. Türkiye’de Çokuluslu Şirketler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk.....	53
2.6.1. Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Gelişimi ve Anlayışı	53
2.6.2. Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluğu Biçimlendiren Faktörler.....	55
2.6.2.1. Kurumsal Yönetim.....	55
2.6.2.2. Ulusal ve Uluslararası Yasal Düzenlemeler	58
2.6.2.3. Sivil Toplum Kuruluşları	60
2.6.2.4. Medya	61
2.7. Türkiye’deki Çokuluslu Şirketlerde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulama Örnekler	62
2.7.1. Opet Yeşil Yol Projesi	62

2.7.2. Koç Holding Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi	63
2.7.3. Avon Meme Kanseri İle Mücadele Projesi	63
2.7.4. Unilever Save The Children.....	64
2.7.5. Coca Cola Geleceğin Tarım Projesi.....	65
2.7.6. Tetra Pak □Küçük Şeyler Doğayı Yeniler	66
2.7.7. Vodafone □Yarını Kodlayanlar.....	66
2.7.8. Koç □Ülkem İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum.....	67
2.7.9. Ford Otosan □Bal Arıları Mühendis Oluyor	69
2.7.10. Türk Telekom'un "Az gören çocuklar için Günışığı Oyun Uygulaması. 70	
3. ÇOKULUSLU ŞİRKETLERDE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK	
BAZINDA ÇALIŞANLARIN İNCELENMESİ	72
3.1. Araştırmanın Metodolojisi	72
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	72
3.1.2. Araştırmanın Kapsamı	73
3.1.3. Araştırmanın Yöntemi ve Hipotezleri.....	73
3.1.3.1. Araştırmanın Hipotezleri	74
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	74
3.3. Veri Toplama Aracı ve Çözümlemesi.....	75
3.4. Güvenilirlik Analizleri ve Normallik İstatistikleri.....	76
3.5. Araştırmanın Bulguları	80
SONUÇ	102
ÖNERİLER	107
KAYNAKÇA	108
EK: ANKET FORMU	119

KISALTMALAR

ÇUŞ	: Çokuluslu Şirketler
KSS	: Kurumsal Sosyal Sorumluluk
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
BM	: Birleşmiş Milletler
ISO	: İstanbul Sanayi Odası
ITO	: İstanbul Ticaret Odası
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
UDY	: Uluslararası Doğrudan Yatırımlar
GSYİH	: Gayri Safii Yurtiçi Hâsıla
SA 8000	: Social Accountability 8000 (Sosyal Sorumluluk Standardı 8000)
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
UNCTAD	: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferans
SPSS 20	: Statistical Packages For Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı)

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 : İşletme İçi ve İşletme Dışı Sorumluluk Alanlar	37
Şekil 2 : Cinsiyet Dağılımları	81
Şekil 3 : Yaş Dağılımları	82
Şekil 4 : Eğitim Durumu Dağılımları	83
Şekil 5 : İşletmenin Faaliyet Konusu Dağılımları	84
Şekil 6 : İşletmede Çalışılan Süre Dağılımları	85
Şekil 7 : İşletme Kaç Yıldır Faaliyette Dağılımları	86
Şekil 8 : İşletmede İstihdam Edilen Çalışan Dağılımları	87
Şekil 9 : Aylık Gelir Dağılımları	87
Şekil 10 : İşletme Yabancı Ortaklı mı?	88

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Gelirlerine Göre Dünyanın En Büyük 10 Çokuluslu Şirketleri (2015-2016 Yılı Gelirleri Sıralamasına Göre).....	6
Tablo 2 : Ülke Karşılaştırması (2015-2016 Yılı Gelirleri Sıralamasına Göre)	6
Tablo 3 : Dünya’da En Çok Yatırım Çeken 20 Ülke Sıralaması (2015)	7
Tablo 4 : Uluslararası Ticaretin Tarihsel Gelişimi	14
Tablo 5 : Çokuluslu Şirketlerin Yatırımda Buldukları Ükelere Etkileri	20
Tablo 6 : Personel Sayısı Bakımından Çokuluslu İlk 20 Firma	25
Tablo 7 : Klasik Yaklaşımlar ile Sosyal Yaklaşımın Karşılaştırılması	34
Tablo 8 : Paydaş Gruplarının Beklentilerine Yönelik Sınıflandırma	38
Tablo 9 : Uluslararası Organizasyonların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri	46
Tablo 10 : Ulusal ve Uluslararası Denetim Organlar	58
Tablo 11 : Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayısı	76
Tablo 12 : Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	77
Tablo 13 : Yönetime Güven Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	79
Tablo 14 : Frekans Analizi	81
Tablo 14.1: Cinsiyet Dağılımları	81
Tablo 14.2: Yaş Dağılımları	82
Tablo 14.3: Eğitim Durumu Dağılımları	83
Tablo 14.4: İşletmenin Faaliyet Konusu Dağılımları	84
Tablo 14.5: İşletmede Çalışılan Süre Dağılımları	85
Tablo 14.6: İşletme Kaç Yıldır Faaliyette Dağılımları	85
Tablo 14.7: İşletmede İstihdam Edilen Çalışan Dağılımları	86

Tablo 14.8: Aylık Gelir Dağılımları	87
Tablo 14.9: İşletme Yabancı Ortaklı mı?	88
Tablo 15 : Değişkenler Arası Korelasyon Analizi	89
Tablo 16 : Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk Değişkenleri ile Yönetime Güven Arasındaki Regresyon Analizi	90
Tablo 17 : Değişkenlerin Normallik Testi	91
Tablo 18 : Cinsiyet ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki t testi.....	92
Tablo 19 : Yaş ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları	93
Tablo 20 : Eğitim Düzeyi ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları	94
Tablo 21 : Eğitim Düzeyi ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk Değişkenleri Arasındaki Çoklu Karşılaştırma Analizi	95
Tablo 22 : Eğitim Düzeyi ile ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Çoklu Karşılaştırma Analizi	96
Tablo 23 : Çalışma Süresi ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları	97
Tablo 24 : İşletmenin Faaliyet Süresi ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları	98
Tablo 25 : Personel Sayısı ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları	99
Tablo 26 : Aylık Gelir ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları	100
Tablo 27 : Araştırma Hipotezlerine ilişkin Sonuçlar	101

ÖZET

ULUSLARARASI PAZARLAMA AÇISINDAN ÇOKULUSLU ŞİRKETLER ve KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK OLGUSUNUN İNCELENMESİ

Esengül BAKTAY

Uluslararası Ticaret Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Rıdvan KARALAR

Çokuluslu şirketler, uluslararası işletme modellerinden sadece biri olarak 20. yüzyıl sonu ile birlikte hızla artış göstermiş küresel firmalardır. Bazı çokuluslu şirketlerin ticaret hacimlerine bakıldığında, pek çok ülkenin gayrisafi yurtiçi hâsılasından daha büyük tutarda olması, şirketlerin dünya ekonomisi açısından ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Değişen dünya ile birlikte çokuluslu şirketler toplumun önemli bir parçası haline gelmiştir. Şirketlerin eylem ve kararları sadece hissedarlarını değil, diğer paydaş gruplarını da etkilemektedir. Hissedarların ve paydaşlarının gözünde başarılı ve iyi bir yerde olmak isteyen şirketler, kurumlarının da olumlu bir itibara sahip olmasını istemektedir. Bu nedenle çokuluslu şirketlerin varlıklarının devamı ve gelişimi için sosyal sorumluluk uygulamalarını benimsemeleri büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı çokuluslu şirketlerin paydaşlarından biri olan çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk algısının çalışanlar üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışma 3 ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çokuluslu şirketler kavramı, şirketlerin ülkeye giriş yolları incelenmiştir. İkinci bölümde çokuluslu şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri mercek altına alınmıştır. Üçüncü bölümde ise çokuluslu şirketlerin paydaşlarından biri olan çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk algısının çalışanlar üzerindeki etkisinin ortaya konulması için anket uygulaması yapılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Çokuluslu Şirketler, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Paydaşlar, Etik, Yönetime Güven.

İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ABSTRACT

INVESTIGATION OF MULTINATIONAL CORPORATIONS AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY FOR INTERNATIONAL MARKETING

ESENGÜL BAKTAY

International Trade Program

Advisor: Prof. Dr. Rıdvan KARALAR

Multinational corporations are global companies that have increased rapidly with the end of the 20th century as only one of the international business models. Concerning the volume of trade of some multinational corporations, being bigger than many countries' gross domestic product, show how important multinational corporations are in terms of world economy. Corporations have become an important part of society along with the changing World. The actions and decisions of corporations affect not only shareholders but also other stakeholder groups. The corporations, which want to be in a good and successful state in the eyes of shareholders and stakeholders, also want to have their establishments a positive reputation. That is why it is very important for multinational companies to adopt social responsibility practices for the progression and development of their assets. The aim of this study is to assert the impact on employees' perception of social responsibility towards employees, one of the stakeholders of multinational corporations. This study consists of 3 main sections. In the first part, the concept of multinational corporations, the ways in which companies enter the country are examined. In the second part, the corporate social responsibility activities of multinational corporations are analysed. In the third part, a questionnaire was applied to determine the effect of multinational corporations' social responsibility perceptions on employees.

Key Words: Multinational Corporations, Corporate Social Responsibility, Stakeholders, Ethic, Trust In Governance.

**İSTANBUL GEDİK UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES**

GİRİŞ

Kurumsal sosyal sorumluluğun öneminin her geçen gün artması, çokuluslu şirketlerin eylemlerinin sosyal, ekonomik, politik gelişiminin etkilerini artırmasının yanı sıra çok paydaşlı çevresinin çıkarlarını da göz önünde bulundurması gerektiği anlamını taşımaktadır. Çokuluslu şirketlerin belirlemiş olduğu temel stratejilerden öte, günümüz işletmelerinin uluslararası pazarlara girmesindeki genel amaçları, üç ana unsurda toplanmaktadır. Bunlar öncelik sırasına göre kâr sağlamak, işletmenin sürekliliği ve toplumsal fayda sağlamaktır (Halıcı, 2001, s.11).

1990'ların ortalarından beri kurumsal sosyal sorumluluk konusu, uluslararası sistemdeki çeşitli aktörlerin gündeminde önemli bir konu haline gelmiştir. Ortak bir tanımı olmamasına rağmen, kavram genellikle çokuluslu şirketler üzerinde yoğunlaşmakta ve şirketler faaliyet gösterdikleri ülkelerdeki çalışan hakları, çevrenin korunması, toplum yararına hizmet üretilmesi gibi konulardan birinci derecede sorumlu tutulmaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk, çokuluslu şirketlerin topluluklar önünde para bağıışı yapmak, okul inşa etmek ya da etkili medyanın önünde ağaç dikme gösterisinin çok ötesine geçmiş durumdadır. Gelişmekte olan ülkelerde çokuluslu şirketlerin yapmış olduğu her türlü sosyal sorumluluk projelerine büyük ilgi gösterilmesinden dolayı şirketler tarafından, sosyal sorumluluk ihtiyaç duyulduğunda ortaya çıkarılacak bir pazarlama hilesine dönüşmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki insanlar için çocuk işçiliği, çevreyi tehdit eden sorunlar, ücret eşitsizliği gibi konular sosyal sorumluluk gündemine hâkim olan konular olmaktadır. Yapılan araştırmalar sosyal sorumluluk yapan şirketlerin rekabet avantajı sağladıklarını kanıtlar niteliktedir. Starbucks, Body shop ve Microsoft gibi çokuluslu şirketlerin çoğu sosyal sorumluluk konusunda ciddi projelere destek vermektedirler.

Bu çalışmanın amacı, çokuluslu firmalarda kurumsal sosyal sorumluluk olgusunun açıklanarak, çokuluslu şirketlerin paydaşlarından olan çalışanlarına yönelik sosyal sorumluluk algısının, çalışanlar üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu çalışma sürecince 30 çokuluslu şirket çalışanlarından anket yöntemiyle veri sağlanmış olup ayrıca literatür taraması da yapılmıştır. Anket çalışması çokuluslu şirketlerde çalışan açısından uygulanan ücret, çalışma koşulları, insan kaynakları seçimi, eğitim ve

kariyer, başarı değerlendirme, ayrımcılık, sendikalaşma gibi kriterler baz alınarak yapılmıştır. Ayrıca yönetime güven adı altında sorularda ankette yer almaktadır.

1. ÇOKULUSLU ŞİRKETLERİN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. Çokuluslu Şirket Kavramı ve Tanımı

Uluslararası pazarda ürün ve hizmet ticaretinin yapılması uzun yıllara dayanmaktadır. Özellikle 2. Dünya savaşından sonra, uluslararası ticaret dönemine geçilmiş ve bu dönemin sonunda 20.yy.'ın son yarısının en önemli sonucu olan Çokuluslu Şirket'ler (ÇUŞ) doğmuştur.

ÇUŞ'lerin gelişimi ile ilgili farklı görüşler olmasına rağmen, temelleri 16 yy. zamanlarına kadar geri götürülebilir. Bu tarihten öncesinde kişisel arayışlar sonrasında kaynakların coğrafik alanlarda farklı dağılımı ve tarım ürünlerinin sömürgecilik yıllarındaki değer artışı ile ortaya çıkan bu kavram 20. yüzyılda modern ÇUŞ adını almıştır (Kaymakçı, 2013, s.226). Bir başka görüşe göre; ÇUŞ'ler, Batı'da Sanayi Devrimi'nden sonra 19. yüzyılın sonlarına doğru, uluslararası pazarlarda faaliyet gösteren sanayi şirketleri olarak piyasada yerini aldı. Özellikle 1920'lerden sonra ÇUŞ'ler uluslararası pazarlarda tekelleşmeye ve küreselleşmeye yöneldiler. Farklı coğrafik bölgelerden kendi ülkelerine aktardıkları kârların itici gücüyle, piyasada rakiplerine fark attılar. Birleşme ve satın almalar sayesinde, piyasada konumlanmış güçlü birer dünya şirketleri haline geldiler (Dura, 2015, s.12-15). ÇUŞ'ler 21. yüzyılın başından itibaren hızla artış göstermiştir. Özellikle teknoloji alanındaki gelişmeler, serbest fiyatların uygulanabilmesi ve uluslararası piyasanın liberalleşmesi ile birleşerek ÇUŞ sayısının artışında etkili olmuştur (Dağcı, 2007, s.101).

Çokuluslu işletmeler, uluslararası işletme modellerinden sadece biridir. ÇUŞ'lerin ne olduğunu tek bir tanıma indirgemek, anlam kargaşasına yol açmaktadır. Bu nedenle literatürde ÇUŞ ile ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlamalardan bazıları şunlardır:

ÇUŞ'ler uluslararası pazarda bir veya birden fazla ülkede faaliyet gösteren ve doğrudan yabancı sermaye yatırımı yapan şirketlerdir (Dura, 2015, s.12).

Livingstone'un yapmış olduğu tanıma göre; birçok ülkede daimi olarak personeli olan ve bu duruma bağlı olarak faaliyetlerinde tek bir ülke yönetiminin tamamıyla kontrolü altında olmayan yatırımlardır (Kinsey, 1988; Aktaran: Tağraf,2002).

Bir başka tanıma göre Çokuluslu şirketler birden fazla ülkede faaliyetlerde bulunarak yabancı sermaye yatırımları ile kâr sağlayan, bunları kontrol altında tutan kaynak ülke dışında ürün ve hizmet üreten şirketlerdir (Karluk, 1997, s.2).

Diğer bir tanıma göre ise; genel merkezi belirli bir ülkede olduğu halde, faaliyetleri genel merkez tarafından koordine edilen şubeler, genel merkez politikalarına göre kontrol edilen şirketlerdir (Kutal ve Büyüksulu, 1996, s.26-27).

Çokuluslu şirketlerin tarihini inceleyen Richard Robinson'a göre bu şirketleri gelişme süreci içinde 4 bölümü birbirinden ayırmaya çalışarak, aşağıdaki gibi tarif etmiştir (Robinson, 1972, s.67-79).

1. Uluslararası (International) Şirket: Bir ülkede konumlandıktan sonra (ana şirket) merkezi yönetimi baz alarak diğer bölge pazarlarında konumlanmaya çalışan (yavru şirket) şirkettir.

2. Çokuluslu (Multinational) Şirket: Kâr sağlamak amacıyla firma kaynaklarını dağıtan yerli ve yabancı faaliyet ayırımı yapmayan şirkettir.

3. Uluslararası (Transnational) Şirket: Çokuluslu bir şirket gibi olmasına karşın yönetimi ve hissedarları farklı kimliklere sahip kuruluş tarafından gerçekleştirilen firmadır.

4. Uluslararası (Supranational) Şirket: Herhangi bir bölgeye ait olmayan, uluslararası bir anlaşma ile orta çıkan, yetkili kuruluş ile tescil edilen, denetlenen şirkettir.

“Bir şirketin çokuluslu şirket olarak kabul edilmesi için birden fazla bölge pazarında üretim ve pazarlama faaliyetlerini göstermesi gerekmele birlikte, hitap edilen bölge pazarlarında, yöneticilerinin bulunması gerektiği ileri sürülmektedir” (Ulaş,2006,s.152).

ÇUŞ'lerin giderek artan önemine rağmen, yazarlar tarafından bugüne kadar üzerinde fikir birliğine vardıkları genel kabul gören belirli bir tanım elde edilememiştir. “Yapılan diğer tanımlamalara da bakıldığında ÇUŞ'lar için ortak tanım olarak kabul edilen iki unsur bulunmaktadır” (Erkal, 1995:102):

- i. Hitap edecekleri pazarlarda doğrudan üretim ile faaliyette bulunmaları

- ii. Söz konusu faaliyetleri birden fazla bölge pazarında gerçekleştirmiş olmaları gerekliliği

ÇUŞ'ler ile üretim ulus dışına çıkmakta, şirket birleşmeleri, doğrudan satın almalar ve doğrudan yabancı yatırımlarla şirketler her bölgeye girebilmektedir. Günümüzde ÇUŞ'lerin dünya çapında büyüklüklerinden öte, ayrıca araştırma geliştirmeye dayanan ecza, kimya, bilgisayar, yazılımlar, petrol rafineleri, otomobil ve diğer ulaşım araçları, nükleer enerji gibi özellikle ileri teknoloji gerektiren alanlara yoğunlaştıkları görülmektedir (Karalar,1977). 2008 Dünya Yatırım Raporu'na göre tüm dünyada, 82 053 çokuluslu şirket bulunmakla birlikte 807 360 yan kuruluş faaliyet göstermektedir. Bunların %90'ı gelişmiş ülkelere (ABD, Avrupa, Asya ülkeleri) aittir. Çokuluslu şirketlerin dünya çapında satışları 39 trilyon \$ olup, yerel pazarları dışında 65 milyon çalışanı bulunmaktadır (<http://unctad.org/en/> Erişim tarihi: 7 Kasım 2015).

ÇUŞ'lerin gelişiminde, Birinci Dünya Savaşı öncesi durum hızla değişmiş ve dünyada ÇUŞ'lerin öncülüğünü ABD işletmeleri yapmaya başlamıştır. Birleşmiş Milletler Ticaret ve Gelişme Komisyonu (UNCTAD) verilerine göre son 10 yıldır ABD kökenli şirketler liderliği korumaktadır (<http://www.yased.org.tr>, Erişim tarihi: 10 Kasım 2015). ABD'ni Avrupa ve Asya kökenli firmalar izlemektedir. Dünyadaki ilk ÇUŞ örneği, Hollandalı “Unigue Margarin” ile İngiliz “Lever Brothers” tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu iki firmanın 1930 yılında birleşmesiyle Unilever ismi ortaya çıkmıştır. Unilever yaklaşık 200 ülkede faaliyet gösteren ve dünyanın 20'den fazla ülkesinde kendi fabrika ve genel merkezine sahip 172 000 çalışanı olan uluslararası bir şirkettir (www.unilever.com, Erişim tarihi: 10 Kasım 2015).

Fortune Global 500 dergisinin 2016 yılında satış değerleri temeline göre yapılan büyüklük sıralamasında, dünyanın en büyük 500 ÇUŞ'ten 132'si ABD, 109'u Çin, 52'si Japonya, 29'u Fransa ve Almanya, 24'ü İngiltere, 15'i Kore kökenlidir. ABD 2015 yılında 8,48 trilyon dolara ulaşmış bulunan geliri ile ÇUŞ yatırımlarının büyük bir kısmına sahiptir. ABD'nin ardından Çin, Japonya, Fransa, Almanya ve İngiltere gelmektedir. En hızlı gelişmeler, Amerikan, Çin, Hindistan şirketlerinde görülmüştür (Karalar, 1977). Bir Türk şirketi olarak 500'lük listede sadece Koç Holding yer almaktadır. Geçen sene sıralaması 419 olan şirket 44 basamak gerileyerek 25,4

milyar dolar ciro ile listede 463. sırada yer almıştır (<http://fortune.com/global500>, Erişim tarihi: 15 Kasım 2017).

Tablo 1: Gelirlerine Göre Dünyanın En Büyük 10 Çokuluslu Şirketleri (2015-2016 Yılı Gelirleri Sıralamasına Göre)

Şirket Adı	Ülke	Sektör	Veriler (Milyon \$)	
			2015	2016
Wallmart	ABD	Perakende	482,1	485,8
State Grid	Çin	Kamu Hizmeti	329,6	315,2
Sinopec	Çin	Petrol Rafineri	294,3	267,5
ChinaNational Petroleum	Çin	Petrol Rafineri	299,2	262,5
Toyota	Japonya	Motorlu Taşıtlar	236,5	254,7
Volkswagen	Almanya	Motorlu Taşıtlar	236,6	240,2
Shell	Hollanda	Petrol Rafineri	272,1	240,0
Berkshire Hathaway	ABD	Finans	210,8	223,6
Apple	ABD	Teknoloji	233,7	215,6
Exxon	ABD	Petrol Rafineri	246,2	205,0

Kaynak: Fortune 500 Dergisi, 2017

Tablo 2: Ülke Karşılaştırması (2015-2016 Yılı Gelirleri Sıralamasına Göre)

Ülke	GSYİH (milyon \$)
Belçika	466,3
Hong Kong	320,9
İsrail	318,7
Singapur	296,9
İrlanda	294,0
Şili	247,0
Finlandiya	236,7
Romanya	186,6
Küba	87,1
Ermenistan	10,5

Kaynak: World Development Indicators database, World Bank, 17 February 2016

Tablo1 ve Tablo 2’den görüleceği üzere ÇUŞ’lerin birçok ülkenin GSYİH’den fazla ciroya sahip oldukları görülmektedir. Fortune Global 500 listesindeki ilk 10 firmanın toplam kazancı mevcut birçok ülkenin GSYİH’nın üzerindedir. Çin petrol rafineri şirketi Sinopec’tin yıllık geliri Romanya’nın GSYİH çok üzerinde olduğu görülmektedir. Nitekim Amerika’da hazırlanan bir rapora göre en büyük 25 ÇUŞ’tin toplam satışının dünyanın toplam GSYİH’sının % 15’ini geçtiğini belirtmektedir (Akgeyik, 2002, s.34). İstanbul Sanayi Odası (İSO) 2014 verilerine göre, Türkiye’de sanayi kuruluşları arasında yapılan sıralamaya bakıldığında ilk 500 şirketin toplam üretim satış değeri, Forbes 2000 listesinde ilk sırada yer alan Amerikalı bir şirket olan Wal-Mart Stores’un 485,7 milyar dolarlık satışlarının ancak yüzde 37,2’sine denk gelmiştir. ISO’nun yapmış olduğu “Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu” araştırmasına göre 2014 yılında şirketlerin toplam üretim satışlarının yaklaşık 421 milyar lira olduğu görülmektedir (<http://www.iso.org>, Erişim tarihi: 1 Aralık 2015).

Tablo 3: Dünya’da En Çok Yatırım Çeken 20 Ülke Sıralaması (2015)

Ülkeler	Tutar (Milyon \$)		Ülkeler Sıralaması	
	2015	2016	2015	2016
ABD	348	391	1	1
İngiltere	33	254	14	2
Çin	136	134	4	3
Hong Kong	174	108	3	4
Hollanda	69	92	7	5
Singapur	71	62	5	6
Brezilya	64	59	8	7
Avustralya	19	48	16	8
Hindistan	44	44	10	9
Rusya	12	38	25	10
Kanada	42	34	11	11
Belçika	21	33	15	12
İtalya	19	29	17	13
Fransa	47	28	9	14
Lüksemburg	16	27	21	15

Meksika	33	27	13	16
İrlanda	188	22	2	17
İsviçre	6	20	38	18
İspanya	12	19	24	19
Angalo	16	14	20	20

Kaynak: UNCTAD, YASED (2017)

Tablo 3 incelendiğinde, ÇUŞ'lerin yatırım girişlerinin % 55'inin sıralamaya göre ilk 10 ülke pazarına yöneldiği ve bu 10 ülkenin yarısını geliştirmekte olan bölge ekonomilerinin oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca İngiltere, İtalya, İsviçre, Belçika, Rusya ve Hollanda'nın UDY stoklarını son yıllar da önemli ölçüde artırdığı da görülmektedir. UNCTAD tarafından her yıl düzenlenen Dünya Yatırım Raporuna göre 2015 yılında 201 ülkeye ilişkin uluslararası doğrudan yatırım trendlerini analiz eden raporun ve 'Uluslararası Yatırım Yönetiminin Reformu' başlıklı sayısında, 2014 yılında 1.28 trilyon dolar olan Uluslararası Doğrudan Yatırımlar, 2015 yılında yüzde 38'lik artışla 1.76 trilyon dolar olarak gerçekleşti. Ancak, en büyük 5 000 ÇUŞ'in harcamalarına ayırdıkları miktarlar incelendiğinde ise; 2014 yılındaki %5'lik eksilmenin ardından, 2015'te %11'lik ek bir azalma daha yaşandığı görülmektedir. Bu noktada hem hammadde fiyatlarının yüksekliği hem de uluslararası ticaret hacminin yavaşlamasının etkisi bulunmaktadır. Buradan hareketle 2015 yılı verilerine bakıldığında dünya ticaret hacmi, küresel alanda büyümenin gerisinde kaldığı görülmektedir. 2016 yılı verilerine bakıldığında ise uluslararası pazarda doğrudan yatırım alan ülkelerin başında 391 milyon dolarla ABD gelirken, 254 milyon dolarla ikinci İngiltere, 134 milyar dolarla üçüncü Çin, 108 milyon dolarla dördüncü sırada Hong Kong gelmektedir (www.unctad.org, Erişim Tarihi: 11 Kasım 2017).

1.2. Çokuluslu Şirketlerin Ünelere Giriş Yolları

Küreselleşen dünyada ulusal firmalar dışa açılarak çokuluslu kimlik statüsü kazanmaktadır. Emek, sermaye, ürünü dünyanın herhangi bir yerine kolayca transfer eden ÇUŞ'ler kültürler, inançlar, geleneklerinde sınır tanımaksızın yaygınlaşmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda ÇUŞ'lerin dışa açılmak için farklı stratejiler izledikleri

görülmektedir. Bu stratejiler İhracat, hisse senedi yatırımları, lisans anlaşmaları, franchising, ortak girişim ve doğrudan yatırımlardır.

1.2.1. İhracata Dayalı Giriş Yolları

İhracat uluslararası pazarlara girmenin en kolay ve en hızlı yöntemlerden biridir (Marangoz, 2013, s.222). Ekonomik gücü yeterli olmayan şirketler, farklı yatırım stratejileri izlemek yerine ihracata yönelmektedir. Risk ve pazara ayrılan kaynak asgari düzeydedir. Aşağıdaki koşullar söz konusu olduğunda şirketler çoğunlukla ihracat yoluyla pazara giriş yapmaktadır (Bradley, 2002, s.268).

- Firma küçük ölçeklidir. Yurtdışında ortak girişim ya da doğrudan yatırım yapmak için yeterli kaynağa sahip değildir.
- Siyasi riskler, belirsizlikler ya da diğer koşullar nedeniyle cazip olmayan pazarlara büyük miktarda yatırım yapılması tavsiye edilmez.
- Yurtdışında yatırım yapmayı gerektirecek siyasi ya da ekonomik baskı yoktur.

Dış pazarlara girmede ihracat yöntemini seçen firmalar için dolaylı ihracat ve doğrudan ihracat olarak iki alternatif söz konusudur. Bunlar:

1.2.1.1. Dolaylı İhracat

Uluslararası pazarlarda yer almak ve konumlanmak için dolaylı ihracatı kullanmak isteyen bir firma, kendisinden tamamen bağımsız başka bir kurumla gireceği pazara ihracatı gerçekleştirir (Göksu ve Cantez, 1999, s.17). Dolaylı ihracatta kullanılan araçlar genellikle yerli firmalardır. İhracatçı firmanın kendi ülkesindeki firmalardan oluşan araçlar şunlardır (Marangoz, 2013, s.222; Cengiz ve ark.,2007, s.133):

- i. Çeşitli komisyoncular ve yerli tüccarlar
- ii. İhracat ticaret firmaları
- iii. Yabancı uyruklu tüccar ve temsilciler
- iv. Genel ihracat şirketleri
- v. İhracatçı birlikleri ve kooperatifler

Özellikle uluslararası pazarlara yeni girecek olan şirketler ihracatın prosedürlerini öğrenme yerine, yalnızca üretim sürecine yoğunlaşarak, riski azaltarak kolay yoldan dolayı ihracat ile ticaretini yapabilmektedir (Mucuk, 2001, s.310).

1.2.1.2. Doğrudan İhracat

Doğrudan ihracatta şirketler, hitap etmek istedikleri pazarlara kendi stratejileri ile herhangi bir aracı kuruluş kullanmadan ihracat faaliyetini gerçekleştirmektedir (Göksu ve Cantez, 1999, s.17). Doğrudan ihracatta firma veya ihracatçı kendi organizasyonunu kurarak, uluslararası pazarda bir ithalatçı veya aracıya ürünlerini satmaktadır. Uluslararası pazarlara girişte, ihracat yapılan pazarda bulunan yabancı araçlar (Marangoz, 2013, s.222; Cengiz ve ark.,2007, s133):

- i. Yurtdışı satış büroları ve satış temsilcilikleri
- ii. Acente ve distribütörler
- iii. Elektronik ticaret
- iv. Doğrudan pazarlama

1.2.2. Sözleşmeye Dayalı Giriş Yolları

Uluslararası pazarlara giriş yollarından biri olan sözleşmeye dayalı giriş yolları; hisse senedi yatırımları, lisans anlaşmaları ve franchising sözleşmeleridir.

1.2.2.1. Hisse Senedi Yatırımları

Yönetim uygulaması gerektirmeyen bir yatırım biçimidir. Hisse senedi yatırımları, firmanın elinde bulunan likidite fazlasını, farklı ülkelerdeki yatırım alanlarına aktararak, sermaye kârlılığını artırmak için başvurduğu yollardan biridir (Özalp, 1993, s.206).

1.2.2.2. Lisans Anlaşmaları

Yönetim faaliyetlerini gerektirmeden, dış ülkeye girme yollarından en çok tercih edilen yatırım türüdür. Doğrudan yatırımın yapılamadığı ya da risklerin fazlaştığı durumlarda, işletmeler için en uygun yatırım şeklidir (Kutal ve Büyüksulu, 1996,

s.76). Teknoloji transferi olmasından dolayı, özellikle az gelişmiş ülkelerin tercih ettiği bir yatırımdır. Ürün ya da sürecin teknoloji, tasarım ve pazarlama uzmanlığının satın alınması ya da satılmasıdır. Diğer yatırımlara göre risk ve maliyete katlanma daha azdır (Bradley, 2002,s.287).

1.2.2.3. Franchising

Franchising, lisans vermenin özel bir türüdür. Franchising vermek, Franchiser firmanın bir birey ya da firmaya (Franchisee), bir işi belirli bir yerde belirli bir şekilde yapma hakkı verdiği, birbirinden hukuken bağımsız iki taraf arasında gerçekleşen sözleşmeli anlaşmadır (Bradley,2002:287). Franchising, hizmet ve emek sektörüne uygun olan yöntemlerden biridir.

Ulusal ve uluslararası piyasalarda hızla artan rekabet düşünüldüğünde, franchising yoluyla farklı pazarlara girmek isteyen girişimci için, pazara yeni girerken kaybedeceği zamandan ziyade, daha kolay, riski az ve avantajlı görülmektedir. Franchisee işletmesi, ünlü bir markanın, isim ya da işletme hakkını sahiplenirken, uluslararası bir standarda da sahip olmaktadır (<http://kobitek.com>).

“Franchising sistemi uygulama açısından iki gruba ayrılabilir. Uygulayan ülkelere göre: Ulusal ve Uluslararası Franchising olarak, sunulan fırsatlar açısından ise; Ürün ve Marka Franchising'i, ile İşletme Sistemi Franchising'i şeklinde ayırmak mümkündür” (www.kuto.org.tr/img/kuto/raporlar, Erişim tarihi: 20 Haziran 2016).

1.2.3. Yatırıma Dayalı Giriş Yolları

Uluslararası firmalar yatırım kararı aldığı ülkeye doğrudan yatırım yapabileceği gibi yerel firmalarla ortak girişim kararı da alabilmektedir. Yatırıma dayalı giriş yolları; Doğrudan yatırım ve ortak girişimdir.

1.2.3.1. Doğrudan Yatırım

Çokuluslu Şirketler, gelişmekte olan ülkelerde büyük yatırımcılar haline gelmişlerdir. Son yıllarda ÇUŞ'ler de kendini gösteren en önemli yatırım stratejisi doğrudan yabancı yatırımdır (DYY). UNCTAD 2014 Dünya Yatırım Raporu'na

göre, DYY'ler de gelişmekte olan ülkeler ilk sıralarda yer almaktadır. İlk kez 2012 yılında gelişmekte olan ülkelere, gelişmiş ülkelere daha fazla DYY akışı gerçekleşmiştir. Gelişmekte olan ülkelere yönelen doğrudan yabancı sermaye yatırımları, iş yaratma, kapasite ve bilgi transferi ile yerel ekonominin gelişmesine yardımcı olabilecek bir potansiyele sahiptir. Bu işletmeler yatırım yapılan ülkeler için önemli gelir kaynaklarıdır (İTO Yayınları, 2007, s.58; Şahin vd., 2015, s.935). UNCTAD 2014 yılı verilerine göre, en çok yatırım çeken ilk 10 ülkenin yarısı gelişmekte olan ekonomilerden oluşmaktadır. Ayrıca, en çok yatırım çeken ilk 25 ülkenin yarısından fazlası gelişmekte olan ekonomilerden ve geçiş ekonomilerinden oluşmaktadır (UNCTAD World Investment Report, 2014).

Çokuluslu şirketler doğrudan yatırım yapacakları ülkelere üç farklı şekilde giriş yapmaktadır. Bunlar, yerli şirket satın alınması, var olan bir firma ile birleşme ve yeni bir firma kurulmasıdır (Marangoz, 2013). ÇUŞ'ler Efes ve Coca-Cola gibi farklı ülkelerde fabrikaları, ofisleri, üretim ve pazarlama fonksiyonları olabilirken, General Electric gibi uluslararası pazarda temelde ihracat işlemleri yapan bir şirket de olabilir (Gedikli, 2011, s.104).

Burada ÇUŞ'lerin en çok tercih ettikleri yol, yerli işletme satın alarak pazara daha hızlı ve güvenli giriş yapmaktır (Bağcı ve Serinkan 2012, s.100). Doğrudan yatırım, diğer giriş yollarına göre daha fazla kaynak ve yönetim faaliyeti gerektirmektedir. Burada yönetsel becerilerin, teknolojinin, üretim ayağının ve pazarlama kaynaklarının DYY yapılan ülkeye transferi anlamı taşımaktadır. Yurt dışına DYY yapacak ÇUŞ'ler için aşağıdaki beş faktörün önemli olduğu düşünülmektedir (Bradley, 2002:308-309):

- Yatırım yapılacak ülkenin büyüklüğü
- Yatırım yapılacak ülkenin yakınlığı
- Yatırım yapacak firmanın büyüklüğü
- Yurtdışına doğrudan yatırım yapmakla ilgili sahip olunan tecrübe
- Rakiplerin faaliyetleri taklit etmeyle ilgili riskler

1.2.3.2. Ortak Girişim (Joint Venture)

Gelişmekte olan ülkelere giriş yolları içinde en çok tercih edilen yöntemlerden biri de Ortak Girişim yöntemidir (Marangoz, 2013, s.236). ÇUŞ ile ulusal bir firmanın arasındaki hisse, teknoloji transferi, yatırım ve üretim alanlarından bir veya birkaçının bir araya getirilerek oluşturdukları şirket sorumluluğu, riskleri ana firmadan farklı olan üçüncü bir firmadır (Ulaş,2004,s.153)

Ortak Girişimin aslında stratejik birleşme olduğu görülmektedir. Ortak girişim ile güçler birleştiği gibi yeni bir firmanın da kurulduğu görülmektedir.(Cengiz vd.,2007, s.139). “Joint venture ile birlikte hitap edilen bölge pazarlarında konumlanmış bir firma ile ortak olarak başka piyasalara girmenin yolları kolaylaşmaktadır. Bu nedenle ortak girişim sistemi, farklı bir ülkede yerel bir firmaya ortak olarak, firmanın hisse senetlerinin bir kısmının ya da tamamının satın alınması veya yeni bir firma kurma olarak değişik şekillerde olduğu görülmektedir” (http://kobitek.com/joint_venture, Erişim tarihi: 10 Ocak 2016).

1.3. Çokuluslu Şirketlerin Tarihsel Gelişimi

Çokuluslu şirketler 'in tarihsel gelişimi çok eskilere dayanmaktadır. Tarih konusunda net bilgi elde edilmese de, uluslararası ticaretin sermaye birikimine dayalı olarak şirketler tarafından yürütülmesinin sömürge dönemi ile başladığı kabul edilmektedir. Devletlerin izlediği sömürgecilik politikasına bağlı olarak, ticaret ve sanayinin gelişimi, gerekli olan kaynakların bulunması ve bunun sonucunda elde edilecek kârın sürekliliğini sağlayacak ÇUŞ'ler ortaya çıkmış, geçmişten günümüze önemini korumuştur (Çam, 1987, s.96-97). Uluslararası ticaret faaliyetlerinin farklı kaynaklardaki tarihsel gelişimi değişik adlandırılmış olmakla beraber, genellikle dört ana başlık altında incelenmektedir.

Tablo 4: Uluslararası Ticaretin Tarihsel Gelişimi

Dönemler	Dönemlerin Özellikleri	İşletme ve Politik Sistem Arasındaki İlişki	*Şirket İsimleri
Ticaret 1500-1850	Bireysel arayışlar	Şirketlerin salt egemenliği	EastIndia Company, DanishPortuguese, Swedish East India Company, Hudson's Bay Company, French,
Sömürgecilik 1850-1914	Sömürge İmparatorlukları	Sömürgeciliğe ait kurumlar	Ciba-Geigy, Singer, Bayer, Coca Cola, BASF, Hoechst DuPont
Ayrıcalıklar 1914-1945	Fazla gümrük vergileri. Yerel sanayiye artırma	Politik imtiyazlar	Nestle, ICI(Akzo Nobel), Philips, Royal Dutch Shell
Uluslararası 1945-1970 1970- 2016	Pazar geliştirme Yüksek Rekabet	ÇUŞ'lerin ortaya çıkışı ulusötesi ve kısıtlamalar Devletlerarası olan ilişkiler. Avrupa ve 3.Dünya Ülkeleri arasındaki işbirliği	Samsung, Apple, Exxon, Toyota, Petro China, Coca Cola, Honda, Volswogen, Sinopec, Bp

Kaynak: Esin Can Mutlu, 1999

* Uykun Elçin (Yıl 2010) Çokuluslu Şirketlerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışı ve Çevre Politikaları (Yüksek Lisans Tezi)

Tablo 4'de uluslararası ticaretin tarihsel gelişimi gösterilmiş ve gelişim süreci dört döneme ayrılmıştır. Ticaret, sömürgecilik, ayrıcalıklar ve uluslararası dönem olarak her dönemin özellikleri aktarılmıştır.

1.3.1. Ticaret Dönemi (1500-1850)

Ticaret dönemi, Kristof Kolomb ve diğer kâşiflerin kişisel arayışları nedeniyle denizlere açılmasıyla başlayıp, 1850'lerde sanayi devrimine kadar uzanan dönemdir. Bu dönemde sömürgecilik yaparak gelişen İngiltere, Fransa Hollanda, İspanya gibi ülkelere ait şirketler, bugünün ÇUŞ'lerine öncülük etmişlerdir (Çam, 1987, s.98).

Ticaret dönemi birçok insanın ülke dışına çıkarak şanslarını denemek ve farklı kıtalardan aldıkları malları, satmak için Avrupa'ya yollamak suretiyle büyük kazançlar sağladığı dönem olarak ifade edilmektedir (Kutal ve Büyüksulu, 1996, s.26). Bu dönemin şirketleri üretim şirketlerinden ziyade ticaret şirketleridir. Bu yüzden o dönemde, ipek, değerli metaller, baharatlar gibi sayısı az olan ürünler daha çok ticarete konu olmuştur. Baharat ve ipek yollarının etkisiyle birçok ülke

zenginleşmiştir. Levent işletmesi Orta Doğuda, The British India İşletmesi Asya'da British Royal Afrikan İşletmesi Afrika'da, ve Hudsons Bay işletmesi Kuzey Avrupa'da kurulmuştur. (Uykun, 2010, s.8). Ayrıca bankacılık alanında gelişmelerde bu dönemde başlamıştır.

1.3.2. Sömürgecilik Dönemi (1850-1914)

1850'li yıllardan I. Dünya Savaşı'nın başladığı yıla kadar devam etmiştir. Bu dönemde ülkelerin birbirleriyle olan ticari ilişkileri gelişmiş, coğrafi keşifler tamamlanmıştır (Özcan, 2011, s.20).

Sömürgecilik döneminde sanayi devrimi ile üretim aşamasının artması sonucunda imalat gelişmiş, Ticaret Döneminin pahalı ürünleri yerini daha kolay ikame edilen ucuz sanayi tipi ürünler bırakmıştır. Dönemin en belirgin özelliği çok büyük firmaların kurulmuş olması, maden ve tarım faaliyetlerinde üretimin önem kazanmasıdır.

XIX. yüzyılda Avrupa'dan Afrika, Asya ve Amerika'nın gelişmemiş ülkelerine dış yatırımlar yapılmaya başlanmıştır. İngiltere'nin özellikle sömürgecilik döneminde yatırımları artmıştır. Bu yatırımlar işletmenin yönetimine el koyma değil de, yönetime ortak olma şeklinde olmuştur. İngiltere'yi yatırımlar bazında Almanya, Fransa, Hollanda ve İspanya takip etmiştir. (Kutan ve Büyüksulu,1996, s.26).

1.3.3. Ayrıcalıklar Dönemi (1914-1945)

Ayrıcalıklar Dönemi, Birinci Dünya Savaşından başlayarak, İkinci Dünya Savaşının sonuna kadar devam etmiştir. Birinci Dünya Savaşı'nın bitmesiyle beraber uluslararası ticareti engelleyici politikaların kaldırılması ÇUŞ'lerin sayısında artışa yol açmıştır. Shell, Philips, Nestle gibi günümüzün büyük firmaları, ülke dışına yatırım yapan ilk modern çokuluslu şirketlerin temelini oluşturmuştur (Erdoğan, 2006, s.9).

Uluslararası yapılan yatırımlarda, sömürgecilik zamanında tarım ve madencilik öndeyken, ayrıcalıklar döneminde otomotiv ile sanayi yatırımları önem kazanmıştır. Otomotiv sektöründe İngiltere, Almanya ve Fransa'da tesis kuran ilk işletme General

Motors ve Ford olmuştur (Temizel ve ark., 2008, s.465). Bu dönemin özelliklerine baktığımızda hammadde sağlanmasında yapılan ayrıcalıklar ve sömürge yönetiminin çökmesi olmuştur. Ortadoğu ve Arabistan'da ilk petrol imtiyazı Kongo'da Lever imtiyazı, ve Orta Amerika'da United Fruit birlikleri bu ayrıcalıklara örnek gösterilebilir (Dereli, 2005, s.60-65).

1.3.4. Uluslararası Dönem (1945-2016)

Bu dönem II. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden başlayıp günümüze kadar devam eden süreyi kapsamaktadır. II. Dünya Savaşı sonrası ülkelerin birbirleriyle olan ilişkilerinin sağlanması ve dünyada barışı sürekli kılmak, ekonomik işbirliğinin tesis edilmesi için ülkeler kendi aralarında çeşitli önlemler almaya başlamıştır (www.gib.gov.tr/fileadmin/mevzuat/uluslararası_mevzuat/gatt95.pdf,Erişim tarihi: 02 Ocak 2016). Alınan önlemlerden bazıları şunlardır: ABD'de 1947'de çalışmaya başlayan, ülkeler arası ekonomik meselelerle uğraşan Uluslararası Para Fonu (IMF), uluslararası alanda finansal sistem, ödeme, döviz konularını takip ve kontrol etmek ile uluslararası ticareti kolaylaştırmak amacıyla kurulmuştur (www.imf.org/ external/ about.htm, Erişim tarihi: 30 Aralık 2015).

Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT) Birleşmiş Milletlere üye ülkeler tarafından, ithalatta oluşan vergilerini düşürmek ve uluslararası ticarete engel olan unsurları ortadan kaldırmak için kurulmuştur. (www.gib.gov.tr; Erişim tarihi: 02 Ocak 2016; Kozlu,2008, s.29).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) 1947-1960 yıllarında faaliyette bulunan Avrupa İktisadî İşbirliği Teşkilâtı (OEEC)'nin yerine oluşturulan bir kuruluştur. Avrupa ülkeleri arasında ticari ödemeleri serbestleştirmek amacıyla kurulan OEEC, zamanla fonksiyonlarını kaybederek yerine, 14 Aralık 1960'da imzalanan Paris Sözleşmesi ile OECD kurulmuştur. (http://www.oecd.org/about/ history / ; Erişim tarihi: 31 Aralık 2015).

Güney Amerika Ortak Pazarı (MERCOSUR) Brezilya, Uruguay, Arjantin ve Paraguay arasında 1991 yılında bir gümrük birliği olarak kurulmuş, bölgede ekonomik politikaların uyumlu hale getirilmesi amaçlanmıştır. Diğer bir anlaşma ise Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA) olarak bilinen

anlaşmadır. Kanada, ABD, Meksika arasında 1 Ocak 1994'te yürürlüğe giren NAFTA 'nın kuruluş amacı üye devletler arasında serbest ticaret bölgesi oluşturmaktır (Eraltuğ, 2012, s.105; Kozlu, 2008, s.31).

1950-1960'lı yıllara kadar Amerikan kökenli çokuluslu şirketler, Breton Woods antlaşması ile doların uluslararası ödeme aracı kabul edilmesi, üstün bir teknolojiye sahip olmaları, uluslararası ticarete liberalizme gidilmesiyle, rekabet açısından yerinde üretime geçerek sayıca artış göstermişlerdir. (Esad Çam, 1987, s.99). 1970'li yıllarda Amerikan şirketlerinin yatırımları yavaşlamış ve düşük teknoloji ürünlerine ait 1359 şubesini 1971 yılından başlayarak, 1975'e kadar satmıştır (Dereli, 2005, s.63). Batı Avrupa firmaları ve Japonya, kaynak tasarrufu yaparak ve enerji yeterliliği konusunda daha dikkatli davrandıkları için, çokuluslu yatırımlara daha çok yönelmişlerdir. İşletmeler için yeni haberleşme olanaklarının da geliştirilmesiyle farklı bölge pazarlarına da girmeleri kolaylaşmıştır. Bu dönemde ev sahibi ülkeler, ÇUŞ'lerin ülkelerindeki etkilerini görmüş ve faaliyetlerini denetleyebilmek için birtakım kotalar koymaya başlamışlardır. Bu dönem firmalar için küresel alanda büyüme devri olmakla birlikte 'global işletme yılları' şeklinde de adlandırılmıştır (Mutlu,1999, s.25).

1980'li yıllarda yükselen çevreyi koruma akımının getirdiği sorunlar da ortaya çıkmıştır. Çevreyi ve doğayı kirleten üretim işletmeleri, bu konuda yasal kısıtlamanın olmadığı veya az olduğu gelişmekte olan ülkelere taşınmaya başlamıştır (Gedikli, 2011, s.108). 1990'lı yılların en önemli gelişmesi, bilgi ve iletişim teknolojisindeki hızlı gelişmelere bağlı olarak internetin yaygınlaşması ve bunun sonucunda elektronik ticaretin gelişmesidir. ÇUŞ'ler de son 20 yılda birçok değişimler yaşanmış, küresel dünyada faaliyet göstermek için yeni yönetim anlayışları ve yeni stratejiler geliştirme yolları aramışlardır. Şirket yapıları, karar alma süreçleri, değişen çevresel ve teknolojik gelişmeleri karşılamak için sürekli gözden geçirilmesi gerekmektedir. Değişimin gereği olarak çok hızlı bir şekilde sınır ötesi kurulan ittifaklar oluşturulmakta ve eski ittifaklar yok edilmektedir (Parlak, 2000, s.93-108). Küresel ekonominin etkisi altına girmiş olan dünyada, siyasal savaşlardan daha çok ticari savaşlar gündeme gelmektedir (Mutlu,1999, s.44). Günümüzde ise ÇUŞ'lerin sürekli bir değişim içinde oldukları, birleşmeler, satın almalar ve şube sayılarını artırmaya yoluna gittikleri görülmektedir.

1.4. Çokuluslu Şirketlerin Ortaya Çıkışına Yol Açan Faktörler

Çokuluslu şirketlerin ortaya çıkması yeni bir olay değildir. Yüzyıllardır var olan bu şirketlerin başlangıçta kendi ülkeleri dışında yayılmalarının nedeni, hammaddeye yakınlık iken, bu durum günümüzde farklı faktörlerinde ortaya çıkmasıyla beraber uluslararasılaşma üzerinde etkili olmuştur. Bu faktörler ana ülkenin itici faktörleri ile kabul eden ülkenin çekici faktörleri olarak, iki başlık halinde incelenmiştir.

1.4.1. Köken Ülkenin İtici Faktörleri

Çokuluslu şirketlerin ana vatanı “köken ülkesi” genel olarak gelişmiş ülkelerdir. Uzun yıllar ABD’li şirketler ön sıradayken, günümüzde Asya Kökenli ÇUŞ’ler birinci sırada yer almaktadır. ÇUŞ’lerin kendi ülkeleri dışında yatırım yapmak için birçok nedenleri vardır. Bunlar (Kutal ve Büyüksü, 1996, s.36; Ecevit, 2008, s.66):

1. İç piyasa koşullarının yetersizliği: Bu unsurun altında iç piyasanın yeni üretim tekniklerini uygulamaya müsait olmaması, ürün ticaretinde yetersiz kalması veya şirketlerin elindeki sermayenin daha kârlı olan ülkelere değerlendirilmesi yatmaktadır.

2. Sahip olunan pazarları koruma kaygısı: Şirketlerin kendilerine ait pazarı koruyabilmek ya da küresel pazarın bütünü içinde kendine ait olan oranı koruma kaygısı ile farklı ülkelere yaptıkları yatırımlara savunma yatırımı denilmektedir.

3. Köken ülkede yüksek ücret, gelişmiş sosyal haklar, vergi gibi maliyet artırıcı unsurların olması: ÇUŞ’ler köken ülkedeki yüksek ücret ve maliyetlere katlanmak yerine üretim maliyetinden tasarruf etmek amacıyla başka ülkelere yönelmektedir.

4. Ana ülkede üretimin rasyonelliğe imkân tanımaması: ÇUŞ’lerin asıl amacının kâr olduğu düşünülürken maliyetlerin daha az olduğu yerlere yatırım yapmak istemeleridir.

1.4.2. Kabul Eden Ülkenin Çekici Faktörleri

Çokuluslu şirketlerin kendi ülkeleri dışında, pazarlarını korumak, büyüme ve asıl rasyonel işi olan kâr sağlamak için yatırım yaptıkları görülmektedir. Bu yüzden yatırım yapan ülkenin pazar paylarının büyük olması, ucuz işgücü olanaklarının

bulunması, devlet teşvikleri, ÇUŞ'leri ülkelerine çekmektedir. ÇUŞ 'lerin yatırım yaptığı ülkenin çekici faktörleri (Kutal ve Büyüksü,1996, s.44; Gerşil,2004, s.149):

1. Kabul eden ülkenin pazar paylarının büyük olması: Yatırım yapılan ülkenin geniş bir pazara sahip olması, ÇUŞ'lerin buraya doğrudan yatırım yapmalarına neden olmaktadır.

2. Kabul eden ülkenin korumacı önlemleri: İşletme olarak faaliyet yapılan ülke, büyük ölçüde ithalata dayalı bir sanayileşme politikası izliyorsa pazarı koruma altına almak için şirketlerin yatırım yapmasını gerekli kılmaktadır.

3. Kabul eden ülkede işgücünün ucuz olması ve Devlet tarafından sağlanan avantajlar: Gelişmekte olan ülke devletleri, teknolojik alanda ve sermaye konusunda sorun yaşadıkları için ÇUŞ'lerin ülkelerine gelmesi amacıyla bazı kuralları göz ardı etmektedir. Özellikle iş hukuku kanunlarının işlenmemesi, toplu iş ve sendikal hakların yok sayılması, vergi indirim ya da muafiyetlerinin uygulanması sağlanan avantajlara örnek verilebilir.

1.5. Çokuluslu Şirketlerin Yatırımda Buldukları Ükelere Etkileri

Çokuluslu şirketler gerek köken ülkelerinde gerekse kabul eden ülkelerde buldukları faaliyet neticesinde ülke ekonomilerine katkı sağlamaktadır. Bazı araştırmacılar ÇUŞ'leri, kendi ülkelerinde ve yatırım yaptıkları ülkelerdeki faaliyetlerinin yarardan çok zarar verdiği konusunda eleştirirken, bazıları ise üstünlükleri olduğunu belirtmektedirler. Bu konu ile alakalı öne sürülen pek çok görüş mevcuttur.

Olumsuz olan görüşlerden bazıları şöyledir; ÇUŞ'ler sorumsuzca tüketime neden olmaktadır. Ürettikleri ürünün tamamını piyasaya sunarak, buldukları tüm pazarlarda daha çok satış yapmak istedikleri için, sürekli tüketimi teşvik etmektedir. Şirketlerin bunu yaparken yasaları kendi çıkarları doğrultusunda kullanarak, fazla çalışma koşullarına neden olduğu, kaynakları sorumsuzca tüketerek çevreye zarar verdiği için, küresel ısınmaya neden olduğu görüşü üzerinde durulmaktadır.

Olumlu görüşe göre ise; ÇUŞ'ler tüketim hakkını savunmaktadır. Artan tüketim, üretimin artmasına ve üretimin kalitesinin yükselmesine neden olacak, üretimin

artması ise, çalışanlara daha iyi kazanç sağlayacaktır. ÇUŞ'ler buldukları ülkede çevresel sorunları dikkate alarak, gelişen ekonomi, teknoloji ile çevreyi koruyan tedbirleri almakta, yeşil pazarlama anlayışıyla geri kazanılabilir, çevreyle dost ürünlerin gelişmesini sağlamaktadır. (Yağcı ve ark.,2013, s.16□8).

Tablo 5: Çokuluslu Şirketlerin Yatırımda Buldukları Ünelere Etkileri

Olumlu	Olumsuz
1-Dünya ticaret hacmini artırırılar. 2-Gelişmeyi finanse edecek yatırım sermayesinin birikmesine yardımcı olurlar	1-Rekabet ve serbest girişimi azaltan oligopolistik kümeleşmeleri artırırılar. 2-Ev sahibi ülke içindeki sermayeyi artırır (yerel endüstrileri yatırım sermayesinden yoksun bırakır) ancak ev sahibi ülkelere ihracat karlarını artırır.
3-Uluslararası borca fayda sağlayıp, borçlarını finanse ederler.	3-Borçlu yasatır ve zayıf olanı borcu sağlayana bağımlı hale getirirler.
4-Serbest ticarete ve ticaretteki tarife gibi engellerin kaldırılmasına destek olurlar.	4-Ürünlerin üretimlerini tekeleştirecek ve dünya piyasalarında dağıtımlarını denetleyerek ele geçirilmelerini sınırlarlar
5-Teknolojik yeniliklere yol açan araştırma ve gelişmenin altında imzaları vardır.	5-İstikrar adına baskıcı rejimleri desteklerler.
6-Az gelişmiş ülkelere, gelişmiş teknolojileri tanıtır ve dağıtırılar.	6-Az gelişmiş ülkelere uygun olmayan teknoloji ihraç ederler.
7-Karşılaştırmalı üstünlük prensibine uygun olarak üretimi teşvik etmek yoluyla ürün maliyetini azaltırılar.	7-Uçüncü dünya ülkelerini birinci dünya teknolojisine bağımlı hale getirirken az gelişmiş ülkelerdeki yavru endüstri ve yerel teknik uzmanlaşmaların gelişimini engellerler.
8-İstihdam yaratırılar.	8-Enflasyona katkıda bulunacak kartellerin varatılmasına ortak olurlar.
9-İç ilerin eğitimini teşvik ederler.	9-Emek rekabetini piyasa dan uzaklaştırarak istihdamı azaltırılar.
10- Yeni mallar üreterek üretimin uluslararasılaşması vasıtasıyla satış imkânlarını yaygınlaştırırılar.	10- Çalışanlara verilen ücretleri sınırlarlar.
11- Pazarlama ustalıklarını ve kitlesel Reklamcılık metodlarını dünya çapında yayarlar	11-Uluslararası piyasalarda elde edilebilir hammaddelerin arzını sınırlarlar.
12-Mitli gelir ve ekonomik gelişmeyi artırır az gelişmiş ülkelerin modernizasyonunu kolaylaştırırılar.	12- Yerel kültürleri ve ulusal farklılıkları yerlerine tüketici yönelimli değerlerin baskın olduğu homojenize bir dünya kültürü bırakacak şekilde aşındırırılar.
13-Gelir ve refah yaratırılar.	13-Zengin ve fakir uluslararasıındaki uçurumu genişletirler.
14-Ticaret ve kara yardım eden düzenli ortamın korunması için devletler arasında barışçı ilişkilerin savunucusu olurlar.	14-Yerel elitlerin refahını fakirlerin aleyhine artırırılar.
15-Ulusal sınırlamaları kaldırarak, uluslar arası ekonominin, kültürün, uluslararası ticarete yönelik kuralları hızlandırırılar	15-Ulusal egemenliğe bağcaldırıp ulus devletin otonomisini tehlikeye atarlar.

Kaynak : ARIBOĞAN, 1997, s.175

1.5.1. Çokuluslu Şirketlerin Olumlu Etkileri

ÇUŞ'ler faaliyette buldukları ülkelerde; sermaye artışıyla ülke ekonomisinin büyümesine, üretimin artarak finansal piyasaların gelişimine, yeni yönetim ve teknolojinin kullanılmasına, yapılan ihracatlarla yabancı paraların ülkeye girişinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır (Kaymakçı, 2007, s.242). Genel anlamda yabancı yatırımın ev sahibi ülkeye olumlu etkileri şunlardır (Karalar,1977, s.56-58; Aktan ve Vural,2005, s.14-17; Dündar,2013, s.278):

- ÇUŞ'ler buldukları yerlerde kaynakları en verimli şekilde kullanırlar.
- Gelişmekte olan ülkelere teknoloji ve bilgi transfer ederek, istihdama katkı sağlarlar. Ayrıca reel milli geliri artırıcı fayda sağlamaktadır.
- ÇUŞ'ler ev sahibi ülkeye yatırım yaparak, ülkeye sermaye ve döviz girişi sağlayarak diğer yatırımcılarında ülkeye gelmesine katkı sağlamaktadır.
- Rekabet nedeniyle faaliyette buldukları ülkelerde, ucuz ve güvenilir alımlar yaptıklarından maliyeti olabildiğince düşük tutarak, ülke halkının alım gücünü artırıcı etki sağlamaktadır.
- ÇUŞ'ler faaliyette buldukları gelişmekte olan ülkelerin daha modern yaşam biçimi almasında hızlandırıcı rol almışlardır.

1.5.2. Çokuluslu Şirketlerin Olumsuz Etkileri

ÇUŞ'lerin faaliyette buldukları ülkelerin ekonomisine olumsuz etkileri olarak, yerel ülke ekonomilerinde ana ve stratejik sektörlerin kontrolünün ÇUŞ'lerin eline geçmesi ve ülke ekonomisinin kontrolünde zaafa düşülmesi, yerel şirketler karşısında baskıcı, haksız bir rekabet ve risk oluşturmaktadır (Kaymakçı, 2013, s.248; Dündar 2013, s.29). Kabul eden ülkeler için bu olaylar ciddi risk oluşturmaktadır. ÇUŞ'lerin olumsuz etkileri sıralanırsa;

- ÇUŞ'ler faaliyette buldukları ülkelerin doğal kaynaklarını sömürerek, çevre üzerinde tahrip edici sonuçlara neden olmaktadır. Az gelişmiş ülkeler sınırlı kaynaklarını uluslararası şirketlere açarak ulusal varlıklarını yok eden konuma düşerler.

- ÇUŞ'ler kendi aralarında anlaşma yaparak fiyatları belirleme ve tüm pazarı kendi aralarında bölüşebilme riski nedeniyle, kur dalgalanmalarına ve mali krize neden olma olasılığı vardır.
- ÇUŞ'lerin ekonomik güçlerinden dolayı faaliyette buldukları ülkenin yönetiminde etkili oldukları, ülke yasalarını kendi çıkarları doğrultusunda olması yönünde baskı uygulayabilirler.
- Globalleşme ve serbest ticaret nedeniyle ÇUŞ'ler faaliyette buldukları gelişmekte olan ülkelerde mali açıdan denetime tabi tutulamazlar ve ucuz işgücü kullanarak emeği sömürürler.
- ÇUŞ'ler genel olarak güçlü bir yapıya sahiptirler. Her türlü kazancın yasal yollardan olmasa dahi meşru sayılmasını isterler.
- ÇUŞ'ler kamuya ait her türlü yatırım alanlarının özelleştirilmesini teşvik ederek, devletin kontrolündeki alanları ele geçirmek isterler.

1.6. Ekonomi İşgücü ve Yönetim Boyutuyla Çokuluslu İşletmeler

ÇUŞ'ler yatırım yaptıkları ülkeleri ekonomik, yönetim ve insan kaynakları boyutuyla olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. ÇUŞ'lerin dünya üzerindeki faaliyetlerine bakıldığında; ticarete yön vermeleri, ülkelerin istihdam seviyesine etkileri, teknoloji ve bilgi akışını sağlamaları, piyasadaki rekabete etki etmeleri, ev sahibi ülkelere baskı oluşturmaları nedeniyle, politik düzen ve dünya ekonomisinde, önemli bir yere sahip oldukları görülmektedir (Karluk,1997, s.195).

1.6.1. Ekonomi Boyutuyla Çokuluslu Şirketler

Çokuluslu Şirketler küresel ekonominin en büyük doğrudan yatırımcısı konumundadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından, ÇUŞ'ler ekonomi piyasasının en önemli yatırımcısı olarak yer almakta, özellikle gelişmekte olan ülkelerin ÇUŞ'leri kendi ülkelerinde yatırım yapmaları için çeşitli teşvikler ve uygulamada kolaylıklar sağladıkları görülmektedir (Dündar,2013,s.41). Bunun nedeni olarak, gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorununun ekonomik büyüme sorunu olmasıdır. Yabancı yatırımların gelişmekte olan ülkelere gelmesi

ekonomisine dâhil olması sonucu, bazı alanlarda ülkenin refah seviyesini artırıcı etki etmektedir (Gedikli, 2011, s.129).

Çokuluslu Şirketler, yatırım yaptıkları ülkenin ekonomik yapısı, döviz kuru, pazar büyüklüğü, dışa açılmadaki kolaylıkları, doğal kaynakları, işgücü, vergi ve ülkedeki istikrar konularıyla yakından ilgilidirler. ÇUŞ'ler yatırım yapmaya karar verdikleri ülkelerin ekonomilerine, daha fazla istihdam, teknoloji transferi sağlayarak ciddi oranlarda büyüme desteği sağladıkları görülmektedir (Akyol, 2013, s.14).

ÇUŞ için yatırım yaptıkları ülkelerden başka ülkelere gitme olasılığı her zaman vardır. Uluslararası firmalar için önemli olan kendi varlıklarının devam etmesidir. ÇUŞ'ler faaliyette buldukları ülkeden, sermayelerini çektiklerinde neler olabileceğiyle ilgilenmezler. Örneğin; İngiltere'deki ÇUŞ'ler, işgücü sağlığı veya iş güvenliği konularında kanun kuralları çerçevesinde çok sıkıştırılırsa, kendilerini bu konuda rahatlatan bir başka ülkeye fabrikalarını, şubelerini, yatırımlarını taşıyabilirler (Harmancı, 2004, s.25). Aynı şekilde vergisel açıdan kârlarını yüksek oranda vergi uygulayan ülkeden, düşük oranlı vergi uygulayan bir başka ülkeye aktarabilmektedir. Bu nedenle ülkeler ÇUŞ'leri çekmek adına ya da ülkelerinde kalmaları konusunda ciddi ayrıcalıklar tanıyarak, birbirleriyle rekabet eder hale gelmiştir (Akyol,2013, s.14). Zor durumdaki hükümetler, ÇUŞ'lerin yatırımlarını çekmek için toplumsal koruma standartlarından bile ödün verme yarışına girebilmektedir. ÇUŞ'lerin küresel faaliyetlerdeki ekonomik büyüklükleri ve örgütlenme biçimleri, onları gelişmekte olan ekonomilerde, hükümetler ile işçi örgütleri karşısında güçlü kılarak, yatırım yaptıkları ülkede haksız rekabete neden oldukları, yerel işletmeleri zarara uğrattıkları, kanunların kendi lehlerine değiştirilmesi için baskılar kurdukları bilinmektedir (Erdoğan, 2003, s.41; Bayraktar,2003, s.17).

1.6.2. İşgücü Boyutuyla Çokuluslu Şirketler

Çokuluslu şirketlerin her geçen gün artan milyarlarca dolar yatırımlarla yeni iş alanları açtıkları, buldukları ülkede büyük oranlarda işgücü talebi oluşturdukları görülmektedir. ÇUŞ'ler faaliyet gösterdikleri ülkenin daha ucuza çalıştıracakları personel kaynaklarını kullanmayı tercih etmektedir. Bunun içinde işletme hedeflerine

ulaşabilmek için gerekli olan personeli istihdam etmek, onların gelişimi için eğitimler vermek işletme için önemlidir.

ÇUŞ'lerin faaliyette buldukları ülkelerde, o ülkenin ekonomisinde faaliyette bulunan ulusal firmalara kıyasla daha yüksek ücret ödedikleri, sosyal haklar açısından daha fazla haklar tanıdıkları görülebilmektedir. (Kutan/Büyüksulu, 1996, s.37). Buna karşılık olarak gelişmiş ülkelerdeki ücretlerle karşılaştırıldığında ÇUŞ'ler için kârın katma değer içindeki oranının daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum ÇUŞ'lerin yatırım faaliyetlerini kendi ülkelerinde gerçekleştirmek yerine, ucuz işgücünün bulunduğu ülkelerde gerçekleştirmek istemesinin önemli göstergesinden biridir" (Gedikli, 2011, s.113).

ÇUŞ'lerin işgücü piyasasında olumlu sonuçlarının yanı sıra olumsuz politikalarda izlediği düşünülmektedir. ÇUŞ'ler çalışma mevzuatı, işçi ve işveren ilişkileri açısından küresel bir yasaya bağlı olmayıp, buldukları ülkenin yasa ve uygulamalarına göre hareket ederler, bu yüzden firmalar emeğin daha ucuz olduğu, çalışma koşulları için yasal engellerin olmadığı ülkeleri tercih etmektedir (Karalar,1977, s.74; Erdoğan, 2003, s.145). ÇUŞ'lerin ana vatanında istihdama yeterli katkı sağlamadığı başka bir olumsuz görüş olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde ÇUŞ'lerin ucuz emek, yüksek teknolojiye dayalı üretim karşısında esnek çalışma saati uygulamaları ve artan rekabet gibi nedenlerden dolayı sendikalaşmaya karşı çıkmaya, bunun içinde yasal boşluklardan yararlanmaya çalıştıkları görülmektedir (S.Gerçil, 2004,s.154). Bu durum çeşitli zamanlarda ÇUŞ'lerin faaliyetlerinin, küresel alanda düzenlenmesi için farklı girişimlere yol açmış, İLO, OECD ve BM gibi uluslararası kurumların dikkatini çekerek, uluslararası normlar oluşturulmaya çalışılmış, yasal düzenlemelere gidildiği görülmüştür (Erdoğan,2003, s.145; Kutal, 2000, s.71).

Tablo 6: Personel Sayısı Bakımından Çokuluslu İlk 20 Firma

Şirket Adı	Ülke	Çalışan Sayısı
Wallmart	ABD	2 300 000
China National Petroleum	Çin	1 512 048
China Post	Çin	941 211
State Grid	Çin	926 067
Hon Hai Precision Industry	Tayvan	726 722
Sinopec	Çin	713 288
Volkswagen	Almanya	626 715
U.S. Postal Service	ABD	574 349
Compass Group	İngiltere	527 180
Agricultural Bank Of China	Çin	501 368
Gazprom	Rusya	467 400
China Telecommunications	Çin	463 712
Industrial & Commer. Bank Of China	Çin	461 749
Deutsche Post DHL Group	Almanya	459 262
Aviation Industry Corp Of China	Çin	457 097
Kroger	ABD	443 000
Jardine Matheson	Çin	430 000
Sodexo	Fransa	425 594
China Resources National	Çin	420 572
IBM	ABD	414 400

Kaynak: Fortune Global500, 2016 listesi

Tablo 6'dan görüleceği gibi dünyanın en iyi gelirine sahip firmaların çalıştırdıkları personel sayısı bakımından ilk 20'de ABD'li Wallmart şirketi 2 300 000 çalışanla ilk sırada yer almaktadır. Listenin ilk 20'sinde çalıştırılan personel sayısı bakımından Çin'li firmaların üstünlükleri göze çarpmaktadır. Fortune 500 Global listesindeki tüm firmaların 2016 verilerine göre, dünyada istihdam edilen personel sayısı yaklaşık 67 milyon kişidir. Türkiye'de bu listede yer alan Koç

Holding'e ait tüm şirketlerin toplam çalışan sayısı ise 95 456 kişidir. ÇUŞ'lerin çalışan sayısı ile istihdama ne denli katkı sağladıkları bu araştırma ile daha anlaşılır hala gelmiştir.

1.6.3. Teknoloji ve Yönetim Boyutuyla Çokuluslu Şirketler

Gelişmekte olan ülkelerde teknoloji alanında altyapı eksiklikleri söz konusudur. Bu ülkelerde teknoloji alt yapısının gelişmesinde ÇUŞ'lerin ciddi yatırımları göze çarpmaktadır. Gelişmemiş ülkelerde teknolojinin kullanımı sonucunda, gelirin artması, maliyetin düşmesi ve kârlılığın artması neticesinde kalitenin de artması bu ülkelere rekabet avantajı sağlayacaktır (Aydın,2013, s.86).

ÇUŞ'ler teknoloji transferinin yanında yönetim stratejilerini de transfer etmektedirler. Yönetim stratejilerinin gelişmediği yatırımların başarı oranın iyi olmadığı görülmektedir (Kutal ve Büyüksü,1996, s.60). Firmalar yatırım yaptıkları ülkelere çoğunlukla üst düzey yönetici ve teknik personeli de transfer etmektedir. Gelişmekte olan ülkeler için ÇUŞ'ların esas katkısı bu olmaktadır. Çünkü birçok ulusal firma, ÇUŞ'ler ile iş yaparken hem teknik hem de yönetim alanında bilmedikleri birçok yöntemi öğrenmektedir (Akdiş, 1988, s.61-90).

Çokuluslu şirketler hitap ettikleri bölge pazarlarında yalnızca yatırımlarıyla değil teknolojik gelişimleri ve yönetim tekniklerini de uygulamakta ve teşvik etmektedir. Bunun en iyi örneklerinden bir tanesi Samsung firmasıdır. Samsung 1993 yılında yeni yönetim stratejisi geliştirerek bugünkü başarısına ulaşmıştır. Geliştirilen yönetim stratejisiyle batı tarzı örnek alınmış, çalışana yetki ve deneyim yerine performans odaklı ücret anlayışı uygulanmış, ayrıca yeni yönetim gereği, şirkete genç yeteneklerin alınması ve alınan gençlerin tamamının yurtdışına gönderilmesi kararlaştırılmıştır. Alınan gençler, gidecekleri ülkenin dilini, kültürünü öğrenecekleri 15 ay süren eğitimleri aldıktan sonra, yurtdışına “bölgesel uzman” pozisyonu altında gönderilmiştir. (<http://www.capital.com.>, Erişim tarihi:20 Ocak.2016). Samsung firmasının buradaki amacı, yatırım yapacakları ülkeyi önceden tanımak, kültürü ve iş yapma biçimlerini öğrenerek, daha kısa zamanda etkin olarak o ülkelerde uzun süreli faaliyette bulunmaktır.

1.7. Çokuluslu Şirketler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Çokuluslu şirketlerde kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) kavramını anlatmadan önce konunun daha iyi anlaşılması için iş etiği kavramı ve şirketlerde sürdürülebilir kalkınmadan söz etmek gerekmektedir.

1.7.1. İş Etiği ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Etik kelime olarak Yunanca “karakter” anlamına gelen insanın bütün davranış ve faaliyetlerinin temelini araştıran bir kavramdır (Pehlivan,1998, s.7). Etik, ahlaki davranış, eylem ve yargıları da kapsayan bir kavram olup felsefe ve bilimin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Ahlak ise, doğru, yanlış ve bunların sonuçlarıyla ilgilenmektedir (https://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale_Kamuda_Etik_InayetAydin.pdf, Erişim tarihi: 02.Şubat.2016). Bu durumda ahlak ve etik kavramlarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Etik, ahlakın kökeni ve toplumsal yaşamdaki işlevi, toplumların bir arada yaşayabilmeleri için gerekli norm ve değerleri, kişilerle toplum arasındaki ilişkiler adına görüşleri içermektedir. Ahlak ise, toplumun değerlerini, içerisinde oluşturulmuş örf ve ananeleri, norm ve sistemin bütününcü inceler (Pehlivan, 1998, s.8).

Şirketlerde ise iş ve etik arasındaki ilişkiler geçmişten günümüze farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. İş etiği, öncelikle iş ahlakını göz önüne alarak kimseye zarar vermeden iş sürecini devam ettirmek, doğru ve ahlaklı olanı yapmak ve iş ile ilgili alınan kararları adil olarak değerlendirmektir (Onaran,2013, s.134; Gürol ve ark,2010, s.140).

Sosyal sorumluluk açısından iş etiği, şirketlerin ürün ve hizmet üretimi ve satışı sürecinde ahlaki kuralların gerekliliğini belirtmektedir. Sosyal sorumluluk firmanın paydaşlarına karşı sorumlu olmasıdır. Buradaki paydaşlar ile kastedilen, şirketin faaliyetlerinden etkilenen ya da şirket faaliyetlerini olumlu/olumsuz olarak etkileyen tüm toplumsal taraflardır (Aktan,1999,s.18). ÇUŞ’ler iş etiği gereği tüm paydaşlarına olan sorumluluklarının bilincinde olarak ekonomik, çevresel ve sosyal alanda faaliyetlerini yürütmelidir.

İşletmelerde iş etiği kavramının, özellikle akademik bir disiplin çerçevesinde tartışılır hale gelmesi oldukça yenidir. Şirketlerin son yıllarda faaliyette buldukları

yerlerde, sıkça görülen vergi kaçırmadan dolayı para cezaları, fırsatçı politika gütmeleri, haksız kâr elde etmeleri, esnek çalışma saatleri ile fazladan personel çalıştırma, çocuk işçi çalıştırma, kadın ve çocuk işçilere daha düşük ücret ödeme, firmanın unvanına yönelik kamu güveninin azalması ve mahkemelere yansıyan şirket skandalları bu tartışmayı tetikleyen önemli etkenlerden olmuştur. Rüşvet olayları, belgelerin tahrip edilmesi, toplumu yanlış yönlendirerek aldatıcı reklamlar yaparak satış hacimlerini artırmak, çıkar çatışmaları, sağlığa zarar veren ürünlerin satışı, finansal kurumlar tarafından gerçekleştirilen kara para aklama işlemleri, işyerinde çalışanlara yönelik tacizler iş etiği kurallarına uymamaktadır.(Çelik, 2007, s.71; Kapu, 2009, s.52). Şirketler kurallara uydukları sürece buldukları ülkelerde varlıklarını uzunca bir süre koruyabilirler. Kurumsal sosyal sorumluluk konusunu incelemeden önce firmaların sürdürülebilir kalkınma kavramından bahsetmek gerekmektedir (Uykun, 2010, s.21).

1.7.2. Sürdürülebilir Kalkınma

Günümüz dünyasında şirketleri sürdürülebilir olmaya zorlayan etkenlerin olduğu bilinmektedir. Bu etkenlerden bazıları şirket yönetiminin maddi korkularından kaynaklanırken, bazıları da şirketlerin kurumsal kimlik oluşumunda sahip olması ve uygulaması gereken sosyal sorumluluk duygusundan kaynaklıdır. Sürdürülebilir kalkınma, teknolojik ve sosyal bazı sorunları bünyesine alan bir kavram olarak benimsenmekle beraber ekonomik ve sosyal kalkınma ile aynı zamanda çevrenin korunmasını da ele almaktadır(Kuşat,2012, s.228)

1960'lı yıllarda şirketlerin gelişimleri yavaşlamış, kârların yükseliş eğilimindeki daralma belirginleşmeye başlamıştır. Sermaye birikiminin daralmasını ifade eden bu gelişmeyle beraber firmalar, uzun süren bir kriz aşamasına girmiştir. Bunun nedeni, sermaye birikiminin yetersizliği olduğu için, krizin aşılması konusu beraberinde sermayenin özgürleşmesini, küreselleşmesini de gündeme getirmiştir. Bu da sermayenin, ulus ötesi nitelik kazanmasını sağlamıştır. Şirketlerin ulus ötesine taşınması, kaynakların kıta ölçeğinde sömürülmesinden, dünya çapında sömürülmesine taşınmıştır. Sermayenin, gelecek kuşakların geleceğinin, bugünkü kriz

sürecinin aşılması amacıyla kullanılmasını ifade eden bu gelişme “sürdürülebilir kalkınma” tartışmasını gündeme getirmiştir” (Minibaş,2002, s.1).

1987’de ilk defa Gro Harlem Brundtland tarafından kelime olarak “Sürdürülebilir kalkınma”, Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu için hazırlanan “Ortak Geleceğimiz” raporunda tanımlanmıştır. Rapor sürdürülebilir kalkınma kavramını tanımlamış olup, çevre ve gelişme arasındaki ilişkiyi irdeleyerek tartışmaya sebep olan unsuru ortaya koymuştur. Sürdürülebilir kalkınmanın tanımı ise; gelecek kuşakların istek ve ihtiyaçlarını karşılama olanaklarını engellemeden; şuan ki neslin istek ve ihtiyaçlarının karşılanabildiği bir gelişme süreci olarak tanımlanmıştır. (Öz mehmet, 2012,s.3; Özmete, 2011, s.5).

Başka bir tanım olan OECD ’ye göre ise sürdürülebilir kalkınma şu anki kuşakların istek ve ihtiyaçlarının gelecek kuşakların istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasını tehlikeye sokmadan gerçekleştirilmesidir (OECD, 2001).

Bir başka tanıma göre ise; Sürdürülebilir kalkınma, toplumun refahı için uzun vadede insanlar için gerekli olan istek ve ihtiyaçların karşılanması ve ekonomik kalkınmanın oluşmasını öngören bir kavramdır (Taşlıyan,2012, s.25).

Sürdürülebilir kalkınmanın amacı, sosyal sorumluluk bilinciyle uzun süre aynı ülkede kalma hedefinden, maksimum kâr sağlamak amacıyla kaynakların sürdürülebilirliğidir. ÇUŞ’lar madenler, doğal kaynaklar ile SİT alanları, ören beldeleri fiyatlandırılabilir oldukları ölçüde konumlandıkları ülkelerde ayakta kalabilmektedirler. Bu nedenle “sürdürülebilir kalkınma, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için kaynakları imkân verdiği sürece sürdürülebilir ancak kaynakların bitmesiyle sürdürülebilirliğini de yitiren bir kalkınma biçimi haline gelmektedir” (Minibaş,2002, s.1).

Birleşmiş Milletler (BM)’ in eski genel sekreteri olan Kofi Annan, 31 Ocak 1999'da Davos'ta düzenlenen Dünya Ekonomik Forumu sırasında, iş dünyasında faaliyetlerde bulunan liderlere "Binyıl Kalkınma Hedefleri" doğrultusunda bir çağrıda bulunmuş, onları küresel ekonominin sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla gerekli olan çevresel ve sosyal faktörlerin oluşum aşamasına destek vermeye ve tüm dünya hakları için yatırım yapmaya davet ettiğini belirtmiştir” (www.bartintso.org.tr/img files /kis.doc , Erişim tarihi: 20 Mart 2016). BM Küresel İlkeler Sözleşmesi

evrensel bir dayanışma içinde ortak bir kalkınma kültürü oluşturmak üzere, çevresel yönetim, toplumsal sorumluluk ve ekonomik çözümleri hedefleyen, evrensel ilkeleri öneren, yenilikçi bir kurumsal sorumluluk yaklaşımıdır. Sözleşme 'ye taraf olmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır (Caymaz ve ark., 2014, s.210).

Küresel İlkeler Sözleşmesi, 3 temel başlıkta 10 temel ilke olarak açıklanmıştır. Buna göre, iş dünyasından insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadelede, evrensel olarak kabul edilen insan hakları evrensel bildirgesi, uluslararası çalışma örgütünün temel ilkeleri ve haklar bildirgesi ile BM çevre ve kalkınma konferansının Rio Bildirgesine uymaları istenmektedir (<http://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>, Erişim tarihi:20 Ocak 2016).

İnsan Hakları:

1. Uluslararası alanda insan haklarının korunmasına önem verilmesi ve saygı gösterilmesi
2. İnsan hakları konusunda işletmelerin kurallara uygun davrandığından emin olunması

Çalışma Standartları:

3. Örgütlenme konusunda çalışanların seçim hakkının ve toplu pazarlık hakkının desteklenmesi
4. Zorla çalışma sisteminin kaldırılmasına katkıda bulunulması
5. Çocuk işçi çalıştırılmasının önlenmesine katkıda bulunulması
6. Meslek ve istihdam konularında ayrımcılığın önlenmesine katkıda bulunulması

Çevre:

7. Çevre sorunlarının önlenmesi amacıyla destek verilmesi,
8. Çevre konularına ait noktalarda sorumluluk alınması amacıyla inisiyatif alınması,
9. Teknolojinin çevre dostu olarak gelişiminin teşvik edilmesi,

Yolsuzluk:

10. Rüşvet ve yozlaşmaya ait tüm formları önlemek amacıyla çaba göstermesi beklenmektedir.

Kurumsal sürdürülebilirliğin birçok alt faktörü bulunmakla birlikte, işletmeler açısından bakıldığında ön planda bulunan alt faktör olarak karşımıza, kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) çıkmaktadır. Çünkü, kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması açısından KSS büyük önem arz etmektedir (Caymaz ve ark.,2014, s.210).

Bu çalışmanın diğer kısmında KSS kavramı ayrıntılı olarak ele alınacak ve kurumsal sürdürülebilirlikle olan ilişkisine değinilecektir.

2. ÇOKULUSLU ŞİRKETLERİN FAALİYETLERİNİN SOSYAL AÇIDAN İNCELENMESİ

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) yeni bir kavram olmamasına rağmen önemi ve insanların bu konuya olan ilgisinin giderek artması oldukça yenidir. “Kavramsal olarak KSS ilk kez 1953’te yayımlanan H. Bowen’in “İşadamlarının Sosyal Sorumlulukları” (Social Responsibilities of the Businessman) adlı kitabında yer almıştır. Bowen; şirket sahiplerinin, toplumun inanç ve amaçlarıyla örtüşen sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilgilenmelerini desteklemiştir” (www.canaktan.org, Erişim tarihi: 25 Ocak 2016). Son yıllarda işletmelerin yapmış oldukları skandallar, hatalar, hırsızlıklar, tüketicilerin işletmelere olan güveninin bozulmasına “ iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk” konularına ilginin artmasına ve kurumsal sosyal sorumluluk olgusunun oluşmasına neden olmuştur (Aktan ve Börü, 2007, s.11).

2.1. Çokuluslu Şirketlerde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihsel Gelişimi

Kurumsal Sosyal Sorumluluğun tarihsel sürecini inceleyen birçok yazar tarafından, KSS kavramının ilk olarak Amerika’da ortaya çıktığı görüşü ağır basmakta ve özellikle Amerika’da tartışılmaya başlaması sanayi devriminin başlangıcına kadar gitmektedir (Yamak, 2007,s.11). Dünyada sanayi devrimi sonrası gelişmeler, kent yaşamına geçiş ile bunların getirmiş olduğu uyuşmazlıklar sonucundaki değişimler, 1900’ler den itibaren şirketlerin büyüyen yapılarını, topluma olan etkilerini ve faaliyetlerinin sonuçlarından dolayı toplumsal rolünü daha çok sorgular hale getirmiş, şirketleri KSS denilen yeni bir kavramla karşı karşıya bırakmıştır (Aktan ve Börü, 200, s.11; Yamak,2007, s.11).

Amerika başta olmak üzere, 1930’lu yıllar bütün sanayileşmiş toplumlarda kültürel ve sosyal farklılaşmanın yaşandığı, işçilerin sendikal haklar elde etmeye başladığı, ücret, sosyal haklar ve daha iyi şartlarda çalışma ortamı sağlanması için pazarlık gücü elde ettiği dönem olarak görülmektedir (Aktan ve Börü, 2007 s.24). 1960 ve 1970 ‘li yıllarda savaş karşıtı eylemler, tüketici hareketleri, çevrecilik, çalışanların iş güvenliği, çalışma yaşamında ayrımcılığa son vermek, kadın ve çocuk hakları konularında artan talepler, ÇUŞ’lerin toplumdaki rollerini yeniden gözden

geçirmelerine sebep olmuş ve farklı sosyal sorumluluk anlayışının yeni örnekleri görülmeye başlanmıştır (Yamak,2007, s.441). Bu anlayışa göre; şirketler yönetici, hissedar ve diğer katkıda bulunan unsurlar dışında topluma karşıda sorumludur. Kültürel ve sanatsal faaliyetlerin devam etmesi, doğayı korumak gibi faaliyetler artık firmaların görevi arsında olmaya başlamıştır (Yılmaz,2012, s.36).

1980'li yıllarda işletmelerin tek amacının kâr elde etmek olmadığı, kârın topluma ve çevreye yapılan ve zarar vermeyen hizmetler sonucu elde edilebileceği anlayışı benimsenmeye başlanmış, toplum içinde sivil toplum örgütlerinin rolü önem kazanmış, ırk ayrımı, kadın hakları gibi konularda önemli adımlar atılmıştır. (www.eurocons.com.tr/sosyal_sorumlulukbilgi_bankasi; Erişim tarihi: 20 Ocak 2016; Aktan ve Börü,2007, s.71).

1990'larda gerek gelişmiş ekonomilerde gerekse gelişen ekonomilerde kurumsal sosyal sorumluluk olgusunun hızla geliştiği, öncelikli gündem maddesi haline geldiği görülmektedir. Sosyal program ve projelere daha fazla destek veren ÇUŞ'lerin özellikle daha etkili ve başarılı oldukları görülmektedir (Akgeyik,2007, s.72). 1990'lı yıllarda, KSS için birçok uluslararası oluşumun ortaya çıktığı bilinmektedir. BM örgütü bünyesinde çevre ve gelişme konferansı kapsamında benimsenen Rio bildirisi, sürdürülebilir kalkınma açısından, göz önüne alınması gereken doğal çevre boyutuna dikkat çekmiştir. Ayrıca küresel ölçekte kabul gören, çalışanların daha adil ve insanca çalışma şartlarına sahip olmasını bir standarda bağlayan SA8000 standardı 1997 yılında geliştirilmiştir (Torlak ve ark.,2013, s.9; Yamak,2007, s.63).

Günümüzde ise KSS işletmeler için bir seçenek olmanın ötesinde, bir zorunluluk halini almıştır (Boran,2011, s.36). Küreselleşme ile birlikte dünyanın her köşesinde yatırım yapan çokuluslu firmaların faaliyetlerinden sorumlu tutulabilmeleri için BM, OECD, AB, ILO ve pek çok ulusal ve uluslararası kuruluş girişimlerde bulunmuştur. Daha önce devlet eliyle yapılan düzenlemeleri bu yeni uygulayıcıların üstlendiği görülmektedir (Yamak,2007s.3; Boran, 2011, s.36; Aktan ve ark.2007,s.37).

2.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları

KSS yaklaşımları farklı şekillerde açıklanmaya çalışılmıştır. Şirketlerin tek amacının yalnızca kâr elde etmek olduğunu ileri süren Klasik Yaklaşım (Ekonomik); bir diğeri de şirketlerin amacının kâr elde etmenin yanında, toplumun refahını korumak ve geliştirmek olduğunu ileri süren Modern Yaklaşımdır (Sert,2012).

Tablo 7: Klasik Yaklaşımlar ile Sosyal Yaklaşımın Karşılaştırılması

Klasik- Ekonomik Modelin Amaçları	Sosyo - Ekonomik Modelin Amaçları
1. Üretim	1. Yaşam refahının artırılması
2. Doğal kaynaklardan yararlanma	2. Doğal kaynakların tüketiminin kontrol altına alınması
3. Pazara göre kararlar verilir	3. Pazara göre kararlar verilir ama tüketicilerin kontrol gücü vardır
4. Kazanç	4. Kazanç ile sosyal getiri arasındaki denge
5. Yöneticinin görevleri	5. Toplumun ilgi alanları
6. Devletin aldığı görevler azdır	6. Devletin aldığı görevler fazladır

Kaynak: Sezgin, 2004, s.141

2.2.1. Klasik Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı

Milton Friedman bu yaklaşımın en önemli temsilcisidir. M. Friedman'ın bu konudaki fikirleri “serbest pazar yaklaşımı” ya da “hissedar yaklaşımı” olarak ifade edilmektedir (Sert,2012,s.37;Akbaş,2010,s.22). Friedman'a göre, “sosyal sorumluluk ciddiye alınırsa, siyasi bir mekanizma olarak etki alanı yaratabilir. İşletmelerin böyle belirsiz bir konuda sorumluluk sahibi olduğu söylenemez. Şirketlerin yalnızca bir sosyal sorumluluğu vardır: Dolansız, yalansız, açık ve rekabete dayalı olarak oyunun kuralları içinde olduğu sürece ekonomik kaynaklarını doğru kullanarak kârlılığını arttıracak faaliyetlerde bulunmaktır. Açık ve özgür, rekabete dayalı bir sistemde kurumsal sosyal sorumluluk, özellikle yıkıcı bir doktrin olabilir” (www.kssd.org/wp-content/uploads/2013/06/GercektenSorumlulukSahibiIsletmeler,Erişim tarihi:15Ocak 2016).

Klasik sosyal sorumluluk yaklaşımına göre, şirketlerin örgütsel amaçları dışında başka bir yükümlülükleri yoktur ve şirketlerin asıl amacı kârlarını maksimize etme

sorumluluğudur. Böylece kâr elde eden şirket, sorumlu olduğu hissedarlarına, çalışanlarına karşı sosyal sorumluluğunu yerine getirmiş sayılmaktadır. (Çelik,2003,s.61; Halıcı,2001,s.13). Bunun dışındaki sosyal sorumluluklar, işletmeler için ek maliyet getireceğinden dolayı, kârları azaltıcı etkiye neden olacaktır. Kârların azalması, yeni işlerin proje yatırımlarında azalmalar ya da tüketici fiyatlarında artmalara neden olacaktır. Fiyatların artmasının toplum tarafından kabul edilmemesi durumunda şirketin varlığı tehlikeye girebilir, bu yüzden şirketlerin asıl sorumluluğu, çalışanlar ve hissedarlarına karşı olan sorumluluktur. Topluma karşı olan sosyal sorumluluk, kıt kaynakların etkin kullanımının sağlanmasıdır (Sezgin,2004,s.142; Akbaş,2010,s.22).

2.2.2. Modern Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı

Modern kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı, sosyo ekonomik anlayış olarak da kabul görmektedir. Modern yaklaşıma göre; şirketlerin amacının kâr elde etmenin yanında toplumun rahatlığını korumak ve geliştirmek olduğunu ileri süren modern ekonomik yaklaşım, genelde paydaşlar teorisiyle açıklamaktadır (Çelik,2003,s.61; Sert,2012,s.37).

Firmaların kurumsal sorumluluğu, firmanın etkileşim içerisinde olduğu bütün iç ve dış çevrenin (paydaşların) sorunlarına eğilmeyi ve bunlara en uygun çözümler getirmeyi amaç edinen bir anlayıştır. Çevreyi dikkate almayan bir anlayış, uzun vadede beşeri ve doğal kaynakları sorumsuzca kullanarak firmaya, çevreye zarar verecektir (Akbaş,2010,s.22). Son yıllarda artan bir sorun haline gelen enerji ve hammadde miktarının yetersizliği, işletmelerin tekelleşmesi, politik sorunlar ile çevre kirliliği bu yaklaşımın destek görmesine neden olmuştur (Onay,2003,s.105).

2.3. Çokuluslu Şirketlerde Sosyal Sorumluluk Kavramı

Küreselleşme sürecinde sermayesi kıt olan pek çok gelişmekte olan ülke, ÇUŞ'leri ülkelerine yatırım yapmaları için ucuz ve örgütsüz işgücü, çevre denetiminden muafiyet, vergi teşvikleri gibi birçok alternatif sunarak ülkelerine davet etme konusunda rekabet içerisinde bulunmaktadır. Bu rekabet, iş yasalarının esnetilmesine, esnek çalışma adı verilen yeni çalışma biçimine, sendikalaşmanın

zayıflamasına neden olmakta ve ÇUŞ'lerin faaliyetlerinin ev sahibi ülkelerde ekonomik, çevresel ve sosyal sonuçlarının olumsuz olmasını sağlamaktadır (Erdoğdu,2003, s.144).

ÇUŞ'lerin faaliyetleri konusunda davranış ve iş ahlakı kurallarına ihtiyaç duyulmuş ve bu ihtiyaç neticesinde KSS olarak tanımlanan kavram ortaya çıkmıştır (Borluk,2015,s.36). Ekonomik büyüklükleri, faaliyet alanları, örgütlenme biçimleri ile ulusal sınırları aşmış olan ÇUŞ'lerin, eylem ve kararlarından etkilenebilecek iletişim halindeki bütün paydaşlarına karşı yerine getirmesi gereken sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumlulukları; doğal kaynakları ve çevreyi korumak, güvenli, kaliteli ürünler sunmak, çalışanların temel hak ve özgürlüklerini güvence altına almak, toplumun refah düzeyine katkısı olacak eylemlerde bulunmak, hissedarların haklarını korumak, şirketi etik, kârlı, verimli bir şekilde yönetmek gösterilmektedir (Torlak ve ark, 2013,s.106).

Kurumsal sosyal sorumluk kavramı son zamanlarda gelişmiş ülkelerde yaygın olarak kullanılmaya başlanan ve gelişmekte olan ülkeler içinde önemi her geçen gün artan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çokuluslu şirketler açısından bu kavrama farklı yaklaşım ve anlamlar verilmektedir. Literatürde KSS ile ilgili çok farklı tanımlamanın olduğu görülmektedir. Bu tanımlamalardan bazıları şunlardır;

Avrupa komisyonuna göre KSS, şirketlerin gönüllülük temeline dayalı olarak ekonomik, sosyal, çevresel meselelerin, operasyonlarına ve paydaşlarıyla olan etkileşmeleriyle bütünleştirmesidir. KSS zorla beklentileri yerine getirmek değil, gönüllülükle ileriye giderek beşeri kaynaklara ve çevreye yatırım yapmaktır (AB Komisyonu, 2001).

KSS, şirket sosyal sorumluluğu olarak ifade edilmektedir. Bir işletmenin iş etiğine, ekonomik, yasal koşullara, işletme içi ve dışı paydaşlarının beklentilerine uygun çalışma politikası ile insanları memnun etmesine yöneliktir (Halıcı,2001,s.12).

Sosyal sorumluluk karar verici olanların, kendi çıkarları kadar, toplumunda çıkarlarını koruyacak ve geliştirecek politikaların izlemesindeki zorunluluktur (Hill ve Gareth,1989,Aktaran: Halıcı, s.12).

KSS ait tanımların diğer ucunda, KSS'ye yönelik temel yaklaşımlara karşı çıkan Milton Friedman'ın görüşü bulunmaktadır. Friedman, yöneticilerin sorumluluğunun

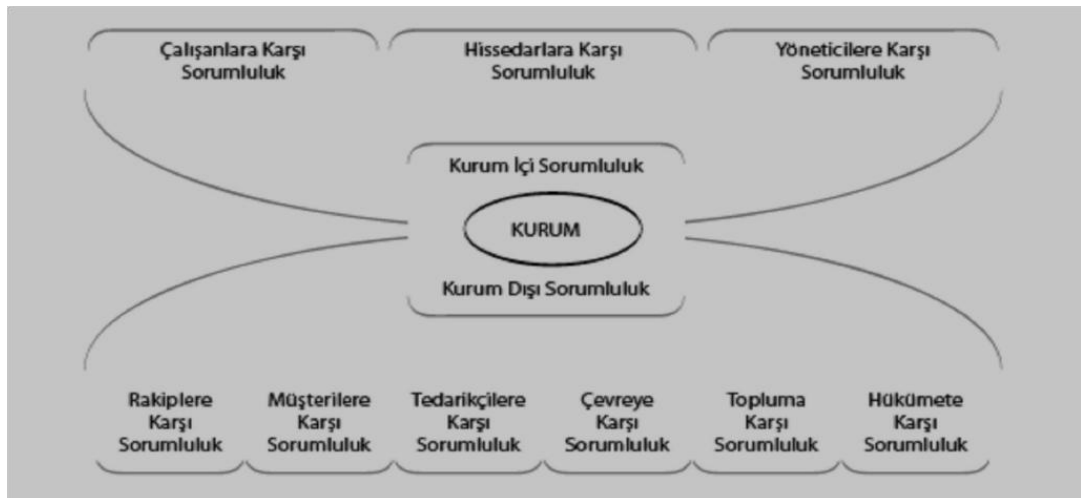
yalnızca toplumun temel kurallarına uyarken, şirketin ekonomik kârını en üst düzeye çıkarmak olduğunu öne sürmektedir. Firmaların kaynaklarını toplumsal amaçlar için kullanmanın, paydaşlara getiri oranlarını düşüreceğini ve ekonomik verimliliği engelleyeceğini, böylece şirketlerin menfaat sahipleri için kârı maksimize etmenin ötesinde herhangi bir görevi üstlenmesi, örgütün yönetimi tarafından hileli olarak kabul edilmesinin gerekli olduğunu savunmaktadır (Friedman,1970, Aktaran: Dypdahl,2015,s.15).

KSS tanımı için tam bir görüş birliği olmamasına rağmen, çokuluslu şirketler, istihdam ve refah oluşturmanın ötesinde, sosyal ve çevresel değerlere daha çok sahip çıkmalıdır görüşü üzerinde birleşildiği görülmüştür..(İTO yayınları,2007).

2.4. Çokuluslu Şirketlerde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bileşenleri

Günümüzde firmaların tek amacının kâr elde etmek olmadığı, şirket ile ilgili taraflara (paydaşlara) karşı olan KSS görevini yerine getirmek amacının da olduğu görülmektedir (Demir, 2013,s.226). ÇUŞ'lerin farklı uluslararası pazarlarda benimseyebilecekleri farklı yaklaşımlar hakkında temel bir anlayış kazanmaları önemlidir. Genelde iki yaklaşım olduğu görülmektedir. Pay sahipleri yaklaşımı (iç çevre) ve paydaş yaklaşımı (dış çevre) (Kamineni ve Tsang, 2006,s.1). ÇUŞ'lerin üstlenmesi gereken KSS şu şekilde sınıflandırılabilir (Aktan,1999.s.20).

Şekil 1: İşletme İçi ve İşletme Dışı Sorumluluk Alanlar



Kaynak: Aktan, 1999, s.20

Şekil 1’de görüldüğü gibi, ÇUŞ’ler faaliyette buldukları alanlar da hissedarların, çalışanlarının ve yöneticilerinin çıkarlarını düşünerek ona göre hareket etmelidir. Bu durum işletmelerin kurum içi sorumlulukları arasına girmektedir. Kurum içi sorumluluk ile işletmenin kârlılığı ve verimliliği arasında iki yönlü bir ilişki bulunmaktadır. (Aktan ve Börü,2007,s.16). İşletmelerin organizasyon içi sorumluluk alanları dışında, ilişki içerisinde olduğu başka kesimlere yönelik sorumluluk alanları da bulunmaktadır. Organizasyon dışı sorumluluk alanları olarak adlandırabilecek bu sosyal sorumluluk içerisinde çevre, müşteriler, toplum, sivil toplum örgütleri yer almaktadır (Torlak ve ark, 2013,s.40).

Tablo 8: Paydaş Gruplarının Beklentilerine Yönelik Sınıflandırma

Toplum	Parasal bağış yapmak Seminer eğitimleri oluşturmak Toplumla ilgili KSS projelerinde yer almak Toplumu geliştirici faaliyetleri desteklemek Sosyal ve çevre konulu değişimi desteklemek Çalışanlarda, toplumsal etkinliklere yönelik gönüllü bir bilinç oluşturmak Aktivite ve verimlilik esasına göre toplumsal projeleri desteklemek
Çevre	Çevre ile alakalı yöntemleri geliştirmek Geri dönüşüm konusunda faaliyetleri desteklemek. Enerji tasarrufu sağlamak Toplum ile sürekli etkileşim içinde olmak ve çevresel uygulamaları topluma bildirmek. Çevreye zarar vermeyecek ürünler geliştirmek veya destek olmak Üretim yapan firmaların çevreye ilgili her türlü önlemleri almasını sağlamak Çevreyi korumak için bir denetim birimi kurmak
Personel	Ödül sisteminde doğru ve etkin bir tutum sergilemek İletişim kanallarının etkin olmasını sağlamak Bireyin kendini geliştirmesine fırsat vermek Çalışanlara güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı oluşturmak Çalışanlara eşit çalışma koşulları oluşturmak Etkin şekilde çalışanlara iyi liderlik yapmak Örgüt içinde takım ruhu oluşturmak
Müşteriler	Gerçeklerle örtüşen tanıtımlar yapmak Parayla eş değer olacak şekilde hizmet sunmak Yapılan ambalaj tasarımlarının boyutunun minimal seviyede olması Müşterinin her türlü istek ve taleplerine karşı saygılı ve seri biçimde çözüm sunmak. Müşteri ile olan ilişkilerde süreklilik oluşturmak. Güvenli, çevreye ve topluma uyumlu ürünler geliştirmek
Hissedarlar	Kâr ortaklarına uzun vadeli iyi bir kazanç sağlamak Bilgiyi zamanında ve doğru kullanmak Kâr dengesini açık net ve adil bir politika ile yürütmek Firmanın yönetimi ile alakalı hissedarların, bilgilendirilmesini sağlamak Firmaya ait yıllık raporların açık ve net bir şekilde düzenlenmesini sağlayıp, uzun vadede güvenilir bir şekilde şirket strateji oluşturmak

Kaynak: Gürol ve ark, 2010, s.150

2.4.1. Çokuluslu Şirketler ve Hissedarlar

Hissedar yaklaşımını kabul eden ÇUŞ'ler, hissedarların menkul kıymet takdirinden, kâr dağıtımına kadar değişen ana çıkarlarına odaklanırlar. Başka bir deyişle, şirketin kârlılığı en başta gelir. Buna göre, böyle bir yaklaşımı benimseyen ÇUŞ'ler, toplumda KSS konusuna daha az dikkat gösterecek, bunun yerine firmanın kârlılığını en üst düzeye çıkarma yollarına odaklanmaya çalışacaklardır. (Kamineni ve Tsang, 2006,s.2).

Ortaklar yatırım yaptıkları ÇUŞ'lerin onlara maksimum kâr sağlamanın yanında, şirketin sürekliliğinin sağlanması, yatırımcılara saygı duyulması, onların haklarının korunması, işletmenin parasal durumu ve sermayenin kullanımı hakkında olması gereken bilgi akışının sağlanmasını, ayrıca topluma hizmet, istihdamın sürekli olması, farklı iş olanaklarının yaratılması, iyi bir ücret sisteminin uygulanmasını da isteyebilirler (Torluk ve ark., 2013,s.40; Boran, 2001,s.10).

ABD'nin en büyük doğalgaz dağıtıcısı olan Enron firması, 2000 yılında en iyi 500 şirketi arasında 7. Sırada yer almaktaydı. Firma birkaç tane muhasebe kuralını kendi yararına uygun olarak işlemiş, zararlarını bazı hilelerle bilanço dışına çıkarmıştır. Böylece şirketin olduğundan daha kârlı olduğu izlenimi yaratılmış, bu da hisse değerlerinin daha yüksek rakamlara ulaşmasına neden olmuştur. Şirketin 2001 Aralık ayında gerçek durumunu açıklamak zorunda kalması şirketi iflase götürmüştü, bu da tüm yatırımcılarının çok zor duruma düşmesine neden olmuştur (Boran, 2001, s.10).

Bazı araştırmacılar, ÇUŞ'lerin KSS uygulamaları ile hisselerinin değerini artırdığını, bu nedenle KSS faaliyetlerinde bulunmak istediklerini ortaya koymuştur (Boran,2011,s.10). Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu Genel Sekreteri Neil Kearney' in aktardığı bir araştırmaya göre, firma hisselerinin rakamsal değerinin %30'unun şirketin ününe bağlı olduğunu göstermiştir (Erdoğan,2003, s.8).

2.4.2. Çokuluslu Şirketler ve Çalışanlar

Küreselleşme süreciyle birlikte, ÇUŞ'lerin personeline karşı sorumlulukları ve bunların üçüncü dünya ülkelerindeki mevcut çalışma şartları, tartışma konusu olmuştur (Çelik,2007,s.68). ÇUŞ'ler için merkez ve bağlı firmalarında çekirdek

işgücü olarak çalışan bir grubun dışında, ufak üretim yerlerinde, taşeron şirketlerinde, fason üretimde, evde düşük ücretli, düzensiz koşullarda çalışmak zorunda bırakılan geniş bir işçi kitlesi oluşturulmuştur. Çocuk işçilik, kaçak işçilik ve zorla çalıştırma artmıştır (Erdoğan,2003,s.8). ÇUŞ'lerin gelişmekte olan ülkelerdeki ucuz işgücü fabrikalarında çocukları çalıştırması, küresel iş etiği konusunda sürekli gündeme gelen bir tartışmadır. Nike, Wallmart, Gap, Reebok ve Disney çocuk işçi çalıştıran firmalara örnek olarak verilmektedir (Çalışkan;2011,s.253). Çocuk işçi çalıştırma konusunda ILO tarafından yapılmış çeşitli düzenlemeler mevcuttur.

ÇUŞ'ler eğitilmiş ve vasıflı iş gücünün düşük olduğu ülkelerde, şirketlerin yüksek nitelikli iş başvurusu yapacaklara, şirketi daha cazip hale getirmek için sosyal performanslarını artırarak rekabet edebileceklerini keşfetmişlerdir. ÇUŞ'ler nitelikli iş gücü yetersizliği olan endüstrilerdeki işgücünün ise eğitim ve öğretimiyle ilgili daha fazla ilgilenecek kaynak harcamaları yapmaktadır. Bu açıdan düşük öğretim ve nitelikli işgücü, yerel ve çokuluslu şirketlerin daha fazla sosyal sorumluluk üstlenmesini tetikleyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Dypdahl,2015,s.31).

ÇUŞ'lerin personellerine karşı en önemli sorumluluklarından biriside, personelin çalışmalarının karşılığı olabilecek dengeli bir ücret sisteminin olmasıdır (Develioğlu ve Çimen,2012,s.141). Ayrıca ÇUŞ'ler faaliyette buldukları ülkelerde çalıştırdıkları personeller için, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlamak, kazalara, yaralanmalara engel olacak tedbirleri almak, sağlık ve iş güvenliği eğitimi vermek, çalışan kadınlara doğum ve süt izni vermek, çocuk işçi çalıştırmamak gibi konularda yasal düzenlemelere uymak zorundadır (Develioğlu ve Çimen,2012,s.142; Torlak ve ark.,2013).

Günümüz ÇUŞ'lerinin sorumluluklarından bir diğeri de önemi gittikçe artan konulardan olan, çalışanlarını her türlü cinsel tacizden koruma ve cinsiyet ayrımcılığı yapmama sorumluluğudur. İşyerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleşen, istenmeyen sözlü veya vücut hareketiyle belirli bir süre sistematik olarak yapılan her yaklaşım, cinsel bakımdan rahatsız edici her söz ve davranış cinsel tacizdir (Develioğlu ve Çimen, 2012,s.142). Cinsel taciz sadece maruz kalanı değil, tüm işletme çalışanlarını etkilemekte, iş düzenini bozmakta, motivasyonu azaltmakta, üretimi düşürmektedir (Gerni, 2001,s.23).

2.4.3. Çokuluslu Şirketler ve Sendikalar

Küreselleşmeyle birlikte ÇUŞ'lerin faaliyette buldukları ülkelerde mesleki ilişkiler sistemi üzerinde baskı kurdukları, özellikle bazılarının sendika düşmanı politikalarını farklı ülkelerdeki şirketlerinde de sürdürdükleri görülmektedir. Bunların yatırım faaliyetinde buldukları bazı gelişme halindeki ülkelerde sendikaları, eşit haklara sahip sözleşme tarafı olarak tanımadıkları veya sendikaların güçlü olduğu ülkelerde toplu pazarlık aşamasında yatırımlarını başka ülkelere kaydırma gibi tehditlerde buldukları sendikalar tarafından ileri sürülmektedir (Kutal, 2000,s.73).

Sendikaların yaşadığı krize yanıt olarak çeşitli politika önerileri tartışılırken, küresel sendika federasyonları bu bağlamda ÇUŞ'lere karşı, sendikaların dengeleyici bir unsur olabilmeleri için uluslararası standart anlaşmaları kullanmaya başlamışlardır. Bu anlaşmalar esas olarak, ILO'nun belirlediği temel çalışma standartlarının, ÇUŞ'lerin faaliyet yürüttüğü tüm ülkelerde uygulanmasına dayanmaktadır (<http://calismatoplum.org/sayi35/gurkan.pdf>, Erişim tarihi; 28.Haziran.2016).

2.4.4. Çokuluslu Şirketler ve Tüketiciler

Tüketicilerin haklarının korunması, istek ve ihtiyaçlarına uygun mal ve hizmet üretilmesi, KSS uygulamalarının en önemli bölümünü oluşturmaktadır. Üretilen ürün ve hizmetler kullanıcılara zarar vermeyecek, olumsuz yönde etkilemeyecek özellikte olmalıdır (Vural,2005,s.75; Taşlıyan,2012,s.38). Günümüzde tüketiciler, kurdukları örgütler ve medya aracılığıyla ÇUŞ'ların bazı kararlarını etkileyebilmektedir. Bu durumun tüketici hakları olarak adlandırılan yeni bir kavramı ortaya çıkardığı, iş dünyasının tüketicilerin isteklerini, ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması yönünde, sosyal ve ekonomik bir hareket haline geldiği görülmektedir (Becan, 2011,s.20[21]).

Almanya'nın en iyi gazetelerinden Bild'in 2015 yılında, ABD'nin Çevre Koruma Ajansı (EPA) tarafından Audi'lerde yeni bir hile yazılımı bulunduğunu iddia etmesiyle başlayan süreç sonunda, Alman otomobil devi Volkswagen 2015 yılında ABD'de egzoz emisyon testlerinde hile yapan bir yazılım kullandığını açıklamak

zorunda kalmıştır. Firmanın söz konusu yazılımının, ABD'de 2009-2015 arasında; Golf Jetta, Beetle, ve Audi 3 marka araçlarda kullandığı ortaya çıkmıştır. Yapılan incelemeler sonunda, otomatik vitesli Audi'ler, emisyon testine girdiğini anladığında vites mekanizması ile oynayarak, normal sürüşte ortaya çıkan CO2 emisyonundan daha düşük değerde emisyon yaratmayı başarıyordu. Volkswagen, dizel motorlu araçların emisyon testlerinden geçebilmesi için kullandığı hile yazılımı skandalında giderek dibe batmakta ve mali kayıplarla başa çıkmak zorunda kalmaktadır (<http://www.bbc.com>, Erişim tarihi;01.Eylül 2017).

Son yıllarda tüketicilerin satın alma davranışlarının değiştiği görülmektedir. Tüketici tercihlerinin değişmesinde ÇUŞ'lerin önemli rolü vardır. Teknoloji ve sanal pazarlar sonucunda aynı tüketici grubu oluşurken, bireysel güçlerinin ön plana çıkaracak seçim haklarını isteyen gruplarda oluşmaktadır. Bu yüzden ÇUŞ'ler tarafından sanal ortamda bilgi akışının doğru verilmesi sağlanmalıdır (Ural,2008,s.58).

2.4.5. Çokuluslu Şirketler ve Toplum

ÇUŞ'lerin temel sorumluluklarından bir diğeri, toplumsal inançlara, değerlere saygılı olmak, bunları dikkate alarak faaliyette bulunmaktır. ÇUŞ'lerin içinde bulunduğu toplumun tüm bireyelerine en güzel şekilde yaşama ve çalışma imkânı sağlayacak şekilde bazı faaliyetlere katılmaları, ayrıca topluma yarar sağlayarak toplumsal katma değerleri yükseltmeleri, yeni iş anlayışının gereğidir (Özüpek, 2004,s.61; Taşlıyan,2012,76).

Şirketler var olan kaynakları verimli şekilde kullanarak; topluma doğrudan veya dolaylı olarak zarar vermeyecek ürünler üretmek, kültür, eğitim, ulaşım, spor, sağlık konularında toplumun refahını artıracak çalışmalar yaparak, topluma karşı sorumluluklarını yerine getirebilmektedir (Boran, 2011,s.15). Bu nedenle sanat ve kültür etkinliklerine sponsorluk yapmaları, şirketlerin sosyo-kültürel çevreye yapabileceği en önemli sosyal refah katkısıdır (Özüpek, 2004,s.61).

Küreselleşme ve beraberinde gelişen pazar ortamı, şirketlerin sadece ülke içinde değil, uluslararası alanda yer almasını sağlamaktadır. ÇUŞ'ler bilinmeyen, karışık, az tanınan ve hızlı değişen çevrelerde çalışmaktadır. Buldukları ülkelerdeki sosyal çatışma sonuçları, uluslararası firmaları yerel firmalara göre olumsuz yönde daha çok

etkilemektedir. Bu yüzden uluslararası firmalar faaliyet gösterdikleri ülkelerin toplumlarına karşı sorumluluk taşımaları, faaliyetlerini bu yönde düzenlemeli ve KSS konularına daha fazla duyarlı olmalıdır (Halıcı,2001,s.18; Vural,2011,s.76; Boran, 2011,s.15). Bu konuda olumsuz örnek olarak Eurogold şirketinin Bergama’da altın çıkarma girişimi sayılabilir. Toplum sağlığına zarar verecek şekilde siyanürlü altın çıkarma işleminin yapılması ve işletmenin bu konuda ısrarcı olması toplumun tepkisini çekmiş ve faaliyetlerine uzun süre ara vermiştir (Boran,2011,s.15; www.panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/k/a/kampanya_kitapweb.pdf, Erişim tarihi, 01.Haziran 2016).

2.4.6. Çokuluslu Şirketler ve Çevre

Çevresel sorunlar tarihin her döneminde yüz yüze gelinen sorunlar olmasına rağmen, ekolojik dengeyi tehdit eder hale gelmesi son yüzyılın olgusudur (Üstünay, 2008, s.8). “Bütün dünyada ekonomik sistemin küreselleşmesi ile çevre sorunlarının küreselleşmesi arasında ciddi bir bağlantı vardır. Dünyada ekonomik sistemin geldiği en son aşama, ÇUŞ’lerin sınırları aşarak, küresel ekonomik işleyişi belirleyen temel aktör olarak çevre sorunlarının da nedenini oluşturduğu fikridir” (Çımrın,2014, s.184).

Dünya son 50 yılda, sosyal, ekonomik, çevresel açıdan büyük bir değişim geçirmiş, küresel nüfus ikiye katlanmış ve dünya nüfusu 7 milyar kişiyi geçmiştir (www.data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL, Erişim tarihi: 30.Haziran.2016). Yeryüzünde nüfus artışı, kentleşme, sanayileşme, lüks yaşam standartları, doğal afetler ve bunun sonucu olarak hava, su, toprak kirliliği, görüntü kirliliği gibi birçok çevresel sorun ortaya çıkmaktadır. Hatta bu felaketlere ÇUŞ’lerin neden olduğu görüşü, tüm dünyanın dikkatini bu noktaya dikmiştir (Üstünay, 2008, s.8).

Gelişmekte olan birçok ülkede endüstriyel faaliyetlerin temel kaynağı ÇUŞ’ler olarak gösterilmektedir. Bu nedenle çevreci ve benzer örgütlerin hedefinde yer almaktadır (Çalışkan,2011,s.256). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, ÇUŞ’lerin sürdürülemez hammadde, fosil enerjisi kullanımı, dünya için korkunç çevresel sonuçlar doğurmakta, tatlı su, okyanuslar, topraklar, iklim gibi dünya'daki yaşamı destekleyen ekosistemin yaklaşık % 60'ını bozmakta ve sürdürülemez biçimde

kullanılmaya devam edilmektedir (Zhang,2008,s.2). ÇUŞ'lerin çevre kirliliği ve ekolojik bozulma ile mücadeledeki tutumu şirketin benimsediği etik kurallara dayanmaktadır. Dünya'nın farklı ülkelerinde çevre sorunlarının önlenmesi amacıyla çeşitli yasalar yürürlüğe konulmuş, ÇUŞ'lerin dünya kaynakları üzerindeki kontrolü ve etkileri sebebiyle ÇUŞ'lerin bu konuda duyarlı olmaları sağlanmaya çalışılmıştır (Torlak ve ark., 2013,s.36; Çalışkan,2011,s.257).

2.4.7. Çokuluslu Şirketler ve Devlet

ÇUŞ'ların faaliyet gösterdikleri ülkelerde devlete karşı çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumlulukların bir kısmı yasalardan kaynaklı zorlayıcı sorumluluklar olabildiği gibi bir kısmı da gönüllülük esasına dayalı sorumluluklar olabilmektedir. ÇUŞ'ların içinde buldukları ülkede yerine getirmesi gereken sorumlulukların bir kısmı, kurumun devletle olan ilişkisi çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. Devlet yasal çerçeveler içerisinde kurumlardan ülkeye hizmet etmelerini, vergi yükümlülüklerini yerine getirmelerini ve sosyal sorunların çözümüne katkıda bulunmalarını beklemektedir (Vural, 2011,s.78; Kılıçer, 2016,s.14).

Gönüllülük esasına dayalı olarak, istihdam alanları yaratmak, kamusal alanlara yatırım yapmak ve devlet eliyle yürütülen projelere katkı sağlamak gibi sorumluluklar da devlete karşı olan sorumluluk alanları içinde yer almaktadır. (Alpaslan, 2012). KSS çözümüne katkı sağlamak ülkeden ülkeye değişmekle birlikte kadınların siyasal hayata katılımının yetersizliği veya engellenmiş olması, toplumun siyasal bilincinin yeterli derecede gelişmemiş olması gibi toplumun siyasal sistem içinde birçok sorunu olabilmektedir. Bu sorunların çözümü için çalışmalar yapmak, kampanyalar düzenlemek, siyasal sorumluluk çalışmaları arasında gösterilmektedir (Özüpek, 2004, s.65).

2.5. Çokuluslu Şirketler İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlkeleri

Küreselleşmeyle birlikte, ÇUŞ'leri yatırımlarının sonuçlarından sorumlu tutabilmek için yapılan çabalar, farklı uluslararası örgütlerin de konuyla ilgilenmesine neden olmuştur. Özellikle ÇUŞ'lerin gelişmekte olan ülkelerdeki

faaliyetlerinde ortaya çıkan olumsuz uygulamalar, tartışmaların odağında yer almaktadır. Bu gelişmelerin sonucunda, uluslararası alanda şeffaflık talepleri artmakta, şirketlerin toplumsal ve etik ilkeleriyle uyumlu, muhasebe, denetim ve raporlama faaliyetlerini benimsemeleri yönünde baskıları artırmaktadır (Yamak,2007,s.134).

Pek çok uluslararası örgüt, KSS ile ilgili gelişmeleri şekillendirmektedir. Bu alanda çeşitli uluslararası örgütler, sivil toplum kuruluşları, hükümet ve özel sektör kuruluşları, hükümet dışı örgütler, konu üzerinde çalışmış, çeşitli girişimler ortaya çıkarmışlardır (Torlak ve ark, 2013,s.96; Yamak, 2007,s134; Aktan ve Vural, 2007,s.4). Yapılan bu girişimlerin sonucunda, iyi şirket davranışına yönelik standartlar geliştirilmiştir. Bu standartlar içinde, Küresel İşbirliği Anlaşması, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Normları, OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi, ILO Uluslararası Çalışma Örgütü İlkeleri, Küresel Raporlama Girişimi, Küresel Sullivan İlkeleri, SA8000 ve AA1000 öne çıkan standartlardır (Yamak,2007). ÇUŞ'ler için bu standart belge ve sözleşmeler çok önemlidir. Ancak şirketler için bu standartların hukuki olarak bağlayıcılığı olmamasına rağmen, paydaşları tarafından şirketlerinin bu standartlar çerçevesinde yer alan ilkelere bağlı kalmaları istenmektedir (www.tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/02/tr-rehber .pdf, Erişim tarihi: 1 Nisan 2016).

2.5.1. Uluslararası Organizasyonların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri

ÇUŞ'lere sosyal sorumluluk konusunda referans olabilecek birçok kaynak ve metin mevcuttur. Bu kaynak ve referans metinler şunlardır (www.tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/02/tr-rehber. pdf, Erişim tarihi: 1 Nisan 2016):

- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
- OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi (OECD Rehberi)
- ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi

Tablo 9: Uluslararası Organizasyonların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri

Girişimin Adı	Tarih	Girişimin Amacı ve Kapsamı
ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi	Mart 2000 revize	Bildirge işçi ve işveren arasındaki ilişkiler, çalışma koşulları, eğitim, istihdam, yaşam koşulları alanında çokuluslu şirketlere, işçi ve işverenlere kuruluşlarına, hükümetlere, tavsiyeler taşımaktadır
OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi	Haziran 2000	OECD bildirgesinde ulus ötesi firmaların üretim faaliyetinde buldukları ülkede ve o ülkede yaşayan topluma karşı sorumlulukları açıklanmıştır.
Birleşmiş Milletler, Küresel Sözleşme (Global Compact)	Temmuz 2000	Şirketlerden sorumlulukları kapsamında bir dizi esas değeri kabul etmeleri istenmektedir. Bu değerler; insan hakları, çalışma şartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki ilkeleri içermektedir
Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Finans Girişimi (Mali Kurumlarda Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınmaya İlişkin UNEP Deklarasyonu)	Mayıs 1997 revize	Dünyadaki en önemli finans hizmetleri kurumlarından bazıları tarafından imzalanmıştır. Çevrenin ve doğanın korunması yönünde işbirliği önerilmektedir
Avrupa Birliği: Avrupa Toplulukları Komisyonu, “Green Paper” (Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlgili Bir Avrupa Çerçevesinin Geliştirilmesi)	Temmuz, 2001	Avrupa Birliği tarafından yayınlanan dosyada, şirketler için kurumsal sosyal sorumluluğun önemi anlatılmış şirketlerden gönüllü girişimlerin devam etmesinin desteklenmesi istenmiştir.

Kaynak: Aktan □ Vural, 2007

2.5.1.1. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)

ÇUŞ'lerin sosyal sorumluluklarına vurgu yapan ilkeleri hayata geçirebilmek, dünya ölçeğinde teşvik edebilmek ve geliştirebilmek için çeşitli hükümetler arası örgütler girişimlerde bulunmuştur. Bunlardan biri Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından başlatılan “Küresel İlkeler Sözleşmesi”, 166'dan fazla ülkede, 12 000'den fazla şirket ve diğer sosyal bileşenler ile dünyanın en geniş, en kapsamlı, çok paydaşlı katılımcılarının oluşturduğu bir KSS girişimidir (www.ceis.org.tr/dergi/Docs/makale125.pdf; www.unglobalcompact.org, Erişim tarihi: 1 Nisan 2016; Yamak,2007, s.139). Bu sözleşme, yeryüzündeki bütün ÇUŞ'leri, açık ve serbest piyasa koşullarını sürdürülmesine ve desteklemesine, bütün insanların uluslararası

ekonomideki avantajlardan yararlanmasının önünü açacak, çevresel ve sosyal bir bütünlük oluşturmaya davet etmektedir (Torlak ve ark,2013,s.99). Küresel İlkeler Sözleşmesi, Türkiye’de 510’dan fazla katılımcıya ulaşan aktif bir ağ sistemine sahiptir (www. unglobalcompact.org, Erişim tarihi: 1 Nisan 2016).

Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin, insan hakları, çalışma, çevre ve yolsuzluk alanlarına ilişkin on ilkesi bu bildirgelerden alınmıştır (Aktan□Vural, 2007,s.10):

- Uluslararası İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- ILO □ Uluslararası Çalışma Organizasyonu’nun Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Beyannamesi,
- Birleşmiş Milletler □Yolsuzlukla Mücadele Grubu çalışmaları ve yayınlanan belge ve bildirgeler.
- Rio Çevre ve Kalkınma Deklarasyonu,

2.5.1.2. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Normları

2008’in Haziran ayında Birleşmiş Milletler, iş dünyası ile insan hakları konusundaki tartışmaların çözümüne önemli bir katkıda bulunmak üzere “ Şirketler İçin Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Normları” başlıklı ve ÇUŞ’lerin ve diğer firmaların insan haklarına yönelik sorumluluklarını içeren bir norm yayınlamıştır. BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, ÇUŞ’ler başta olmak üzere şirketler için yeni yasal yükümlülükler getirmemekte, şirketlerin insan hakları normlarına saygı gösterme sorumluluklarını ortaya koymaya çalışan ve bağlayıcılığı olmayan bir yumuşak hukuk aracı olarak ortaya çıkmaktadır (Yıldırım,2014,s.385; www.tisk.org.tr/wp□content/ uploads/2016/02/tr, Erişim tarihi: 4 Nisan 2016).

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından benimsenen koruma, saygı gösterme ve telafi etme çerçevesi üç temel unsura dayanmaktadır. Bunlar; (http://www.3psustainability.com.tr/wpcontent/uploads/2016/04/EkoI□_InsanHaklari_Mart2016.pdf; Erişim tarihi: 4 Nisan 2016).

1. Devletin insan haklarını koruma görevi; İşletmelerin de içinde yer aldığı ve üçüncü taraflarca yapılan insan hakları ihlalleri karşısında, devletin görevi uygun yasalar, düzenlemeler yaparak veya anlaşmazlık halinde çözüme kavuşturarak vatandaşlarını korumaktır.

2. Şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu; İnsan haklarının zarara uğratılmaması için yapılması gereken bütün önlemleri almak ve kişilik haklarını ihlal etmekten kaçınmak şirketler için sosyal sorumluluktur.

3. Firmaların ihlalleri sonucu mağdur olanların etkili telafi olanaklarına erişebilmeleri; Yapılan işle ilgili olarak zarar verecek ve bireylerin mağdur olmasına neden olacak durumlarda, bireylerin yargı ve yargı dışı ortamlara kolayca başvuracakları etkili erişim sağlanmalıdır.

2.5.1.3. OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu Şirketler Bildirgesi

Ekonomik ve Kalkınma Örgütü (OECD), 1960 yılında ikinci dünya savaşının etkilerinin giderilmesi amacıyla, Türkiye'nin de aralarında yer aldığı 18 Avrupa ülkesi, Amerika ve Kanada'nın da dâhil olmasıyla birlikte 20 üye ülke tarafından kurulmuştur (Torlak ve ark.,2013,s.98). Sanayileşmiş ülkelerin önderliğinde bir örgüt olan ve kuruluşundan itibaren mal ve hizmet, sermaye hareketlerinin serbestleşmesi yönünde faaliyet gösteren OECD bünyesinde, ÇUŞ'lere ilişkin farklı bir düzenleme girişimi yürütülmüştür (Erdoğan, 2013,s.147).

KSS alanında OECD önemli adımlar atarak, 27 Haziran 2000 tarihinde Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri başlıklı bir karar almıştır. Karar ekinde, Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu Şirketler bildirgesi, üye ülkelere imzalanmıştır. Genel İlkeler, devletler tarafından ÇUŞ'lere yapılan tavsiye niteliğinde kararlardır. Bu kararlar şirketlere, yasalara uygun, sorumlu bir ticari faaliyette bulunulması doğrultusunda, gönüllülük esasına dayalı ilkeler ve standartlar getirmektedir (Torluk ve ark, 2013,s.99; Aktan□Vural, 2007,s.8).

Ayrıca bu belgeye ek olarak getirilen Çokuluslu Şirketler İçin Rehber'de ise, OECD üyesi ülkelerin, kendi topraklarında faaliyet gösteren ÇUŞ'lere önerileri yer almaktadır (Erdoğan,2013,s.148). Bu öneriler; genel politikalar, insan hakları, çalışana hakları, çevre, rekabet, şirket ile ilgili bilgilendirme, rüşvetle mücadele, tüketici hakları, bilim ve teknoloji, vergilendirme gibi ana başlıklar altında KSS önerilerini kapsar. Gönüllülük esasına dayanmakla birlikte, bu ilkelerin üye ülkeler üzerinde bağlayıcılığı vardır (Yamak,2007,s.142).

2.5.1.4. ILO - Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyon

Çokuluslu Şirketlerin sorumluluklarını vurgulayan önemli uluslararası bildirelerden bir diğeri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1977 yılında kabul edilen ve daha sonra 2000 yılında yeniden revize edilen, Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyonudur (Torlak ve ark,2013; Aktan ve ark, 2007). Bu bildirgenin amacı; BM'lerin yeni bir uluslararası ekonomik düzen kurulmasını öngören kararları ışığında ÇUŞ'lerin ekonomik ve sosyal gelişmeye olumlu katkılar yapmalarını sağlamak, çeşitli nedenlerden dolayı oluşabilecek güçlükleri en aza indirmektir (Torlak ve ark,2013,s.98).

ILO' nun ÇUŞ ve Sosyal Politika Konusunda Üçlü Deklarasyonu, istihdam, eğitim, iş ve yaşam koşulları, endüstriyel ilişkiler konularında; hükümetlere, işçi ve işveren örgütlerine, çokuluslu şirketlere ve ulusal şirketlere yol göstermektedir (www.ceis.org.tr, Erişim tarihi: 4 Nisan 2016). ILO, küreselleşmenin ve ÇUŞ faaliyetlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini düzenlemek için ilkeler geliştirmiştir (Yamak,2007,s143). Bu nedenle ILO ilkeleri OECD rehberinden farklı olarak yalnızca sosyal politika konularını ele almaktadır.

Deklarasyonda aşağıdaki konularla ilgili ilkeler tanımlanmaktadır (www.tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/02/tr-rehber.pdf, Erişim tarihi: 1 Nisan 2016):

İstihdam:

- İşe alınacak çalışanların arttırılması ve standartların geliştirilmesi
- İşe alım aşamasında cinsiyet eşitliği ve eşit muamelenin desteklenmesi

Eğitim:

- Yerel ülkede, çalışanların kurum içi eğitimler verilerek, iş ilişkileri alanların da, tecrübelerini arttırmalarını sağlayacak fırsatların sunulması

Çalışma ve yaşam koşulları:

- Çalışma koşulları, ücretler ve yardımların yerel ülkede çalışanlardan daha alt düzeyde olmaması

- Ücretler, çalışanlar ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini sağlayacak oranda olmalı
- Çocuk işçiliğine karşı olunmalı
- Yapılan hatalar sonucunda, ürünler veya işlemlerden doğan tehlikeler hakkında gerçekçi açıklamalar yapılması ve tehlikenin önlenmesi

İş ilişkileri:

- İşçi ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğü

2.5.2.Sivil Toplum Kuruluşlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri

Bir yandan ÇUŞ'lerin artan gücü, diğer yandan devletlerin ÇUŞ'lerin davranışlarını ulusal seviyede düzenlemedeki isteksizlikleri veya bunun için gerekli kapasiteye sahip olmayışları, dünyada KSS kavramının öneminin her geçen gün artması, uluslararası organizasyonlarla beraber, sivil toplum kuruluşlarının da bu alanda çeşitli çalışmalar yürütmesine neden olmuştur (Yıldırım,2014,s.401).

Küresel Sullivan İlkeleri, Küresel Raporlama Girişimi, SA8000 sivil toplum kuruluşları tarafından başlatılan ve sürdürülen başlıca kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerine örnek oluşturmaktadır.

2.5.2.1. Küresel Raporlama Girişimi (GRI)

1997 yılında ABD'de kurulan ve kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olan CERES bünyesinde ortaya çıkan ve 2002 yılında faaliyetlerini BM çevre programı (UNEP) içinde sürdüren Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative: GRI) çok sayıda paydaşı içinde barındıran ve küresel olarak uygulama olanağı bulunan "Sürdürülebilir Raporlama İlkelerini" belirlemekte ve bu ilkelerin yaygınlaşması için çaba sarf etmektedir. (<http://www.globalreporting.org/>, Erişim tarihi:10 Nisan 2016; Aktan ve ark, 2007,s.16).

Küresel Raporlama Girişimi, Çokuluslu şirketlerin uygulamalarının, mal ve hizmetlerinin, çalışma koşullarının, ekonomik, çevresel ve toplumsal boyutlarda rapor edilmesine imkân sağlayan bir gönüllü kurumsal sosyal sorumluluk girişimidir (Yamak,2007,s.145).

Bu rapor aracılığı ile bir tarafta yatırımcılara ekonomik performansa ilişkin bilgi verilirken, diğer taraftan ekolojik çevrenin korunmasına yönelik faaliyetler, ÇUŞ'lar tarafından paydaşlarına iletilmektedir (<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale125.pdf>, Erişim tarihi: 1 Nisan 2016).

2.5.2.2. Küresel Sullivan İlkeleri

General Motors şirketinin yönetim kurulu başkanı Leon Howard Sullivan tarafından, başlangıçta Güney Afrika'da faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerin, insan haklarını ve eşit çalışma şartlarını gözetmeleri, sosyal adaleti sağlamaları için oluşturduğu ve güçlü bir girişim olduğuna inandığı "Küresel Sullivan İlkelerini" başlatmıştır. Ancak 1999 yılında ilkelerin kapsamı genişletilmiş "Toplumsal Sorumluluk için Küresel Sullivan İlkeleri" adını almıştır (www.thesullivanfoundation.org/The%20Global%20Sullivan%20Principles.html, Erişim tarihi: 13 Nisan 2016; Yamak, 2007,s.146).

Küresel Sullivan İlkelerinin amacı ÇUŞ'lerin, kendi toplumlarıyla işbirliği içinde olmaları, insan haklarının korunması ve gözetilmesi, çocuk işçi çalıştırılmasının ortadan kaldırılması, sosyal adalet ve ekonomik fırsatlar gibi alanlarda, gelişmeler sağlanmasına yönelik sekiz ilkeden oluşmaktadır.

Bu ilkeler şunlardır (www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale125.pdf, Erişim tarihi: 1 Nisan 2016; Ayrancı, 2007,s.5):

1. Şirketler insan haklarına saygı göstermeli ve özellikle çalışanların haklarının korunmasına özen göstermelidir.
2. Şirketler çalışanları, cinsiyet, renk, ırk, yaş, etnik kimlik ya da dini inanç bakımından ayrımcılığa maruz bırakılmamalı, eşit fırsatlar sunmalıdır. Fiziksel cezalandırma, kadın ve çocuk istismarı, istek dışında zorla çalıştırma gibi kabul edilemez davranışlara izin vermemelidir.
3. Şirketler çalışanların sendikallaşma ve örgütlenme hakkını desteklemelidir.
4. İşletmeler çalışanlara asgari düzeyde ihtiyaçlarını karşılayacak maaş vermeli ve çalışanların sosyal ve ekonomik fırsatlarını arttırmaları için kurum içi eğitimler vererek, yeteneklerini geliştirmelerine imkân verilmelidir.

5. Şirketler sürdürülebilir kalkınmayı desteklemeli, çalışanlarına sağlıklı, güvenli bir çalışma alanı oluşturmalı, insan sağlığını, çevreyi koruyacak tedbirler almalıdır.
6. Şirketler doğru rekabeti desteklemelidir.
7. Şirketler hükümetler ve iş yaptıkları yerlerdeki sivil toplumla beraber, eğitim, sağlık alanında işbirliği içerisinde olmalıdır.
8. Şirketler iş yaptıkları kişi ya da gruplar yoluyla, bu ilkelerin uygulanmasını teşvik etmelidir.

2.5.2.3. SA 8000 Standardı

Kurumsal sosyal sorumluluğun ÇUŞ'lerin performansının önemli bir boyutunu oluşturduğu gerçeği gittikçe daha çok kabul görmektedir. SA 8000, 1997 yılında Social Accountability International tarafından geliştirilmiş sosyal sorumluluk standardı, ÇUŞ'lerin işgörenler, tedarikçiler, müşteriler ve topluma karşı sosyal sorumluluğunu belirlemeye yöneliktir (Yamak,2007,s.147; Çalışkan;2011,s.264). 2016 yılı Temmuz ayı verilerine göre, SA8000 sertifikalarına sahip toplam 3 814 kurum bulunmaktadır. SA standardına en fazla sahip ilk üç ülke sırasıyla 1 144 İtalya, 1 048 Hindistan, 661 Çin'dir. Türkiye'den ise bu sertifikaya sahip 9 işletme bulunmaktadır ((<http://www.sa-intl.org>, Erişim tarihi: 20 Nisan 2016).

ILO standartlarını ve çeşitli insan hakları sözleşmelerini temel alan SA8000, uluslararası ölçekte çalışanların adil ve insani çalışma koşullarına sahip olmalarını hedeflemektedir (Yamak;2007,s.147).

Bu standardı uygulamak isteyen işletmelerin uymak zorunda olduğu kurallar aşağıdaki gibi sıralanabilir (<http://www.sa-intl.org>; Maç ve Çalış,2012,s.37; Aydemir , 2007,s.100):

- Çocuk çalışan: 15 yaşın altında olan çocuk işçiler çalıştırılmaz. Bu yaşın üzerindeki çocuk işçiler, eğer okula da devam ediyorsa iş için harcayacağı toplam zaman günde on saati geçemez.
- Zorla çalıştırılma: Çalışan istemeden zorla çalıştırılmaz

- Sağlık ve güvenlik: Sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, kaza ve yaralanmaları önleyici tedbirleri almak, sağlık ve güvenlik eğitimi vermek, temiz sağlık tesisleri ve içilebilir su sağlamak zorundadır.
- Sendika kurma ve toplu pazarlık hakkı: Çalışanlar toplu pazarlık hakkına sendika kurma ve sendikaya katılma hakkına sahiptirler.
- Çalışma saatleri: Şirketler çalışma saatleri konusunda uygulamadaki yasalara uymak zorundadır. İşçilerin haftalık çalışma saatleri dışında, çalışması istenmemeli ve işçilere haftada en az bir gün izin verilmelidir. Fazla mesai saatleri haftalık 12 saatten fazla olmamalı ve fazla çalışma süresi için daha yüksek ücret ödenmelidir.
- Ücretlendirme: Ücretler çalışanların en temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Ayrıca bazı ihtiyaçlar için de bir ek gelir sağlamalıdır. Disiplin uygulamaları nedeniyle maaşlardan kesinti yapılmamalıdır.
- Ayrımcılık ve disiplin uygulamaları: Şirketler işe alma, tazminat, eğitim, ödüllendirme, işten çıkarma veya emekliye ayırmada, ırk, köken, din, engellilik, cinsiyet, cinsel tercihler ve siyasi kimlik gibi konularda ayrımcılık yapamaz. Şirketler bedensel cezalandırma, zihinsel veya fiziksel baskı veya sözlü kötü muamele yapamaz ve bunları destekleyemez.

2.6. Türkiye’de Çokuluslu Şirketler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk

2.6.1. Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Gelişimi ve Anlayışı

Türkiye açısından bakıldığında KSS sürecinin tarihsel gelişimi ile dünyadaki KSS gelişiminin benzer şekilde, dini değerlerden kaynaklanan hayırseverlik kültüründen geldiği görülmektedir. İnsanların toplum içinde yaşamalarının bir sonucu olarak ortaya çıkan hayır ve bağış işlerinin İslam anlayışına göre kurumsallaşması ise Osmanlı imparatorluğunda vakıf, ahilik ve lonca teşkilatlanması yoluyla gerçekleştirilmiştir (Sert,2012,s.36).

İslam dünyasında ilk sivil toplum kuruluşu olduğu ileri sürülen vakıflar; sağlık, sosyal güvenlik ve eğitim gibi kamu hizmetlerinin temel sistemini oluştururken, mesleki bir örgütlenme biçimi olan ahilik ve lonca teşkilatı ise; dini, ahlaki, sosyal ve

ekonomik bir nitelik taşıyarak Osmanlı Devleti dönemi süresince toplumda sosyal açıdan sorumlu davranışların geliştirilmesini sağlamıştır (www.kssd.org/site/dl/uploads/CSRReport_in_Turkish.pdf, Erişim tarihi: 30 Mayıs 2016).

Bugün Türkiye’de yer alan birçok aile holdingi geçmişten günümüze ulaşarak varlıklarını sürdüren vakıf kurumlarına sahiptirler. Vehbi Koç Vakfı (1969), Hacı Ömer Sabancı Vakfı (1974), Dr. Nejat F.Eczacıbaşı Vakfı (1978) gibi vakıflar Türkiye’de aile şirketlerinin hayırseverlik, bağış ve yardım yapmak amacı ile kurdukları vakıflar arasında sayılabilir (www.sosyalsorumluluk.org, Erişim tarihi: 30 Mayıs 2016; Ersöz,2014,s.149). “Bu bağlamda, Türkiye toplumunun şirketlerden beklentisi de tarihsel vakıf felsefesi etrafında şekillenmekte ve sosyal sorumluluk, şirketlerin bağışları ve hayırseverlik faaliyetleri ile eşdeğer algılanmaktadır” (www.kssd.org, Erişim tarihi: 30 Mayıs 2016).

Türkiye’de KSS çok yavaş gelişmektedir. Özellikle, 1960 ve 2000 yılları arasında yaşanan askeri darbeler, ekonomik krizler, yüksek enflasyon oranları ile başlayan ekonomik sorunlar, ÇUŞ’lerin KSS ile ilgilenmelerini geciktirmiş ve ÇUŞ’ler ile yerel işletmelerin önceliği olan varlıklarını sürdürme ve kârlılıklarını korumaya yönelmelerine neden olmuştur (www.sosyal sorumluluk.org, Erişim tarihi: 30 Mayıs 2016; Torlak ve ark,2013,s.10). KSS dünyada son kırk yıl, Türkiye’ de ise 2000’li yıllardan sonra giderek fazla önemli olmaya başlayan konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle dünyada küreselleşmenin de etkisiyle uluslararası ticaretin giderek artması Türkiye’deki ÇUŞ’lerin de KSS ile ilgili projelere daha çok ilgi göstermesine yol açmıştır (Sert, 2012, s.36).

Türkiye’de faaliyette bulunan ÇUŞ’ler ile yerel şirketlerin teoride sivil toplum örgütlerini destekledikleri veya topluma, çevreye olan olumsuz etkilerini en aza indirmeye çalıştıkları yapılan araştırma sonuçlarıyla ortaya konulmuştur. Ancak yerel şirketlerin yaptıkları uygulamalara bakıldığında teoride kurumsal sosyal sorumluluk politika ve stratejilerini benimsedikleri görülmekte ancak, bu stratejileri hayata geçirecek faaliyetler yapmamakta ya da çoğunlukla çocuk ve kültürel aktiviteler merkezli projelere katılım ile yetinmektedir (Ersöz,2009,s.149). Türkiye’deki tüketici ve sivil toplum örgütlerinin, batılı ülkelerdeki örneklerine göre görece zayıflığı, şirketlerin yurtiçinde faaliyetlerini yürütürken, sivil toplumun baskısıyla

karşılaşmamasını sağlamıştır. Ancak ÇUŞ'lerin merkezlerinin bulunduğu ülkelerdeki sosyal paydaşlarından gelen baskılar, bu şirketlerin yatırımda buldukları ülkelerde de KSS faaliyetlerine önem vermelerini sağlamaktadır (Deren Van Het Hof,2009,s.19). Türkiye'de geleneksel olarak yerel şirketler, KSS uygulamalarında yardımseverlik ve hayırseverlik çerçevesinde, daha çok çocuk ve kültürel aktivite merkezli projeleri destekleyip hayata geçirirken, ÇUŞ'lerin temel KSS aktiviteleri arasında ise çocuk sağlığı ve eğitimi, gönüllülük, sivil toplum kuruluşlarının desteklenmesi ve devlet kurumlarıyla ortaklaşa çalışmalar sayılabilir (Akgeyik, 2007, s.81; Ersöz, 2009,s.149).

Türkiye'deki ÇUŞ'lerin KSS faaliyetlerini raporlama ve bu alandaki uluslararası kodları uygulama istekleri çok düşüktür. Çok az sayıdaki uluslararası kod, ülke işletmelerinde uygulanmaktadır. Örneğin; Türkiye'den BM Küresel İlkeler Sözleşmesi listesinde 510 işletme yer almaktadır. Ayrıca 2016 yılı temmuz ayı itibariyle sadece 9 işletme SA 8000 Standardına sahiptir. Bu işletmeler; Soyak Holding A.Ş., Yozgat Eren Tekstil Ltd. Şti., Boyteks Tekstil A.Ş., İzmit Gaz Dağıtım A.Ş., İzgaz A.Ş., Setaş Kimya A.Ş., Alarko Carrier A.Ş., Topkapı İplik A.Ş. Yeşim Tekstil A.Ş. (www.saasaccreditation.org/?node/23, Erişim tarihi: 1 Haziran 2016; Ersöz, 2009,s.149).

2.6.2. Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluğu Biçimlendiren Faktörler

Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluğu ÇUŞ'lerin dışında da biçimlendiren faktörler vardır. Bunlar; Kurumsal yönetim, yasal düzenlemeler, sivil toplum kuruluşları ve medyadır.

2.6.2.1. Kurumsal Yönetim

Kurumsal Sosyal Sorumluluğu biçimlendiren ve üzerinde önemli bir etkiye sahip olan faktörlerden biri olan kurumsal yönetim, üst yönetim, bütün hissedarlar, yönetim kurulu ve çalışanlar arasındaki ilişkilerden oluşmaktadır. Kurumsal güvenin temelini oluşturan, doğru işleyen ve etik değerlere uygun bir kurumsal yönetim anlayışında, şirketlerin yönetimleri âdil, dürüst, şeffaf ve hesap verebilir duruma gelebilecektir (Ersöz,2009,s.156). Enron, Worldcom, Tyco, Parmalat gibi dev

firmaların batması, şirketlerin yönetim ve denetim alanındaki eksikliklerinin nedenini, dünya gündeminin önemli konuları arasına oturtmuştur. Bunun sonucunda kurumsal yönetimin önemi ve neden gerekli olduğu konusu daha net anlaşılmıştır (Pamukçu, 2011,s.136).

Kurumsal Yönetim, bir firmanın, hissedarları ve kamuoyunun çıkarına zarar vermeyecek şekilde, tüm paydaşları ile olan ilişkilerini, hesap verebilirlik, eşitlik, şeffaflık ve sorumluluk ilkeleri çerçevesinde yürütmesi, uzun dönemde ekonomik kazanç yaratarak, sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak olarak tanımlanabilir (www.cgf.ku.edu.tr/tr/content, Erişim tarihi: 01.Haziran 2016).

Günümüzde yaşanan ekonomik ve sosyal alanlardaki belirsizlikler, şirketlerin yönetim anlayışındaki hızlı değişimler, paydaşlarda güvensizlik duygusunu artırmaktadır. Zorlu piyasa koşullarında oluşan kriz anlarında işletmeler, sadelikten ve netlikten uzak bir yönetim şekli benimseyerek, taahhüt ettiği unsurları yerine getirmediklerinden dolayı iç itibar kaybetmektedir Özellikle en önemli şirket paydaşlarından biri olan ve değişimlerden en fazla etkilenen çalışanların, yönetime güven konusunda sorun yaşadığı görülmektedir. Çalışan açısından yönetim süreçlerine ortak olmak, kişiye kendini iyi hissettirmekte ve çalışma açısından motivasyonu artırmaktadır. Yönetimlerin çalışanlara karşı açık olmadığı, karar alma süreçlerine dâhil edilmediği, verilen sözlerin tutulmadığı bir yönetim anlayışında güvenin kaybolması kaçınılmaz olacaktır (www.ismetbarutcugil.com, Erişim tarihi: 15.Ocak. 2018).

Yönetim açısından çalışanlarda güven duygusunu oluşturmanın ve sürdürmenin yolları:

- Çalışanların gözlem gücünün farkında olmak
- Yönetim olarak tutarlı olmak / adil olmak
- Hataların farkında olmak, çalışanları suçlamamak
- Çalışanlarla karşılıklı görüşmek
- Katkıların ve başarıların takdir edilmesi
- Yönetici olarak iyi bir örnek model olmak
- Olumlu değişimler yapmak için, çalışanlardan geri bildirim almak

İnsan ve çevre sağlığının önemini dikkate almayan, çalışan haklarını hiçe sayan, yalnız kâr amacı güden yönetimlerin itibar kaybetmeye başlaması, şirketlerde sosyal sorumluluk olgusunun önemini ortaya çıkarmaktadır. Tüketicilerin bilinçlenmesi, eğitilmiş nüfusun artmasıyla birlikte şirket uygulamalarına yönelik toplumsal baskı ve beklentiler artmakta, bu durum da şirketlerin faaliyetlerinden etkilenen ve faaliyetlerini etkileyen unsurların önemini gün geçtikte artırmaktadır. Bu unsurlar şirketin çalışanları olabileceği gibi finans kuruluşları ve diğer tedarikçiler de olmaktadır.

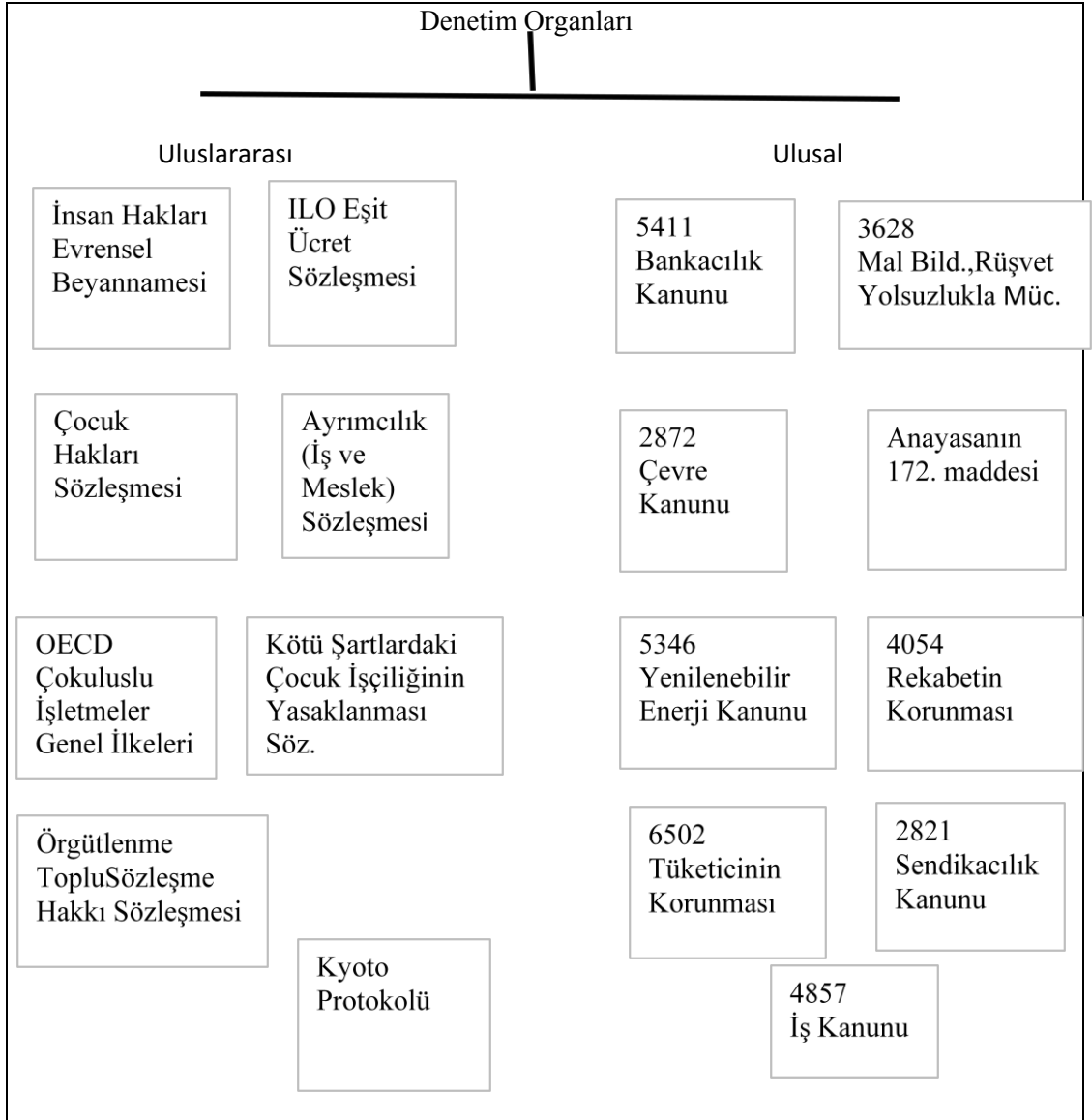
Türkiye’de bu konuda, OECD’nin hazırlamış olduğu Kurumsal Yönetim İlkeleri esas alınmaktadır. Bu konuda Türkiye’de ilk alışma Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) tarafından 2002’de yapılmıştır (Pamukçu, 2011,s.136). Türkiye’de KSS uygulamalarına ilişkin yasal sayılabilecek tek belge Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından 2003 yılında yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkeleridir (www.kssd.org/site/dl/uploads/CSR_Report_in_Turkish.pdf, Erişim tarihi: 30 Mayıs 2016). Bu ilkeler halka açık şirketler için tavsiye niteliğinde olmak üzere yayınlanmıştır. Kurumsal yönetim, OECD’nin âdillik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk olmak üzere dört temel ilke üzerine odaklanmaktadır (www.hakanguclu.com/kurumsal-yönetim/, Erişim tarihi: 1 Haziran 2016).

Türkiye’de şirketler için kurumsal yönetim kavramının yeni olduğu, küresel dünyadaki gelişmelerin Türkiye’deki kurumsal yönetim uygulamalarına yeterli etki etmediği görülmektedir. Bunun nedeni Türkiye’deki firmaların büyük çoğunluğunun aile şirketlerinden oluşmasıdır. Şirketler aile üyelerinin hâkimiyetinde ve yönetim kurulundaki hissedarların çoğunluğu, yine aile üyelerinden oluşmaktadır (Ersöz, 2009,s.159). Ana hissedarlar firmanın üzerinde limitsiz kontrole sahip olmayı ve bu nedenle hisselerin yüzde 50’sinden fazlasını elinde bulundurmayı tercih etmektedir (https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Arastirma_ve_Raporlar.pdf, Erişim tarihi: 1 Haziran 2016). Yönetim ve kontrolün aynı kişide veya aynı aile üyelerinde olması firmaları kurumsal olmaktan ve yönetmekten uzaklaştırmaktadır (Sönmez ve Toksoy, 2011,s.55).

2.6.2.2. Ulusal ve Uluslararası Yasal Düzenlemeler

Türkiye hukuk sisteminde, KSS alanında tasarlanıp tanımlanmış bir kanun maddesi olmamakla birlikte kavram olarak yasa ve düzenlemelerde mevcuttur (Çınar,2011,s.37). KSS kavram olarak tüketici, çalışan ve çevre hakları ile ilgili kanun maddelerinin içinde yer almaktadır (Sönmez,2009). Türkiye’de KSS denetim organları, ulusal ve uluslararası olarak iki şekilde açıklanmaktadır.

Tablo 10: Ulusal ve Uluslararası Denetim Organlar



Kaynakça: LEMBET, 2012, s.10

Kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili ulusal kanunlardan bazılarına değinmek gerekirse;

6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Kanunu

4077 sayılı kanununun 07 Kasım 2013 tarihinde yürürlükten kaldırılmasıyla yerine 6502 sayılı kanun maddesi getirilmiştir. Bu kanun maddesine göre; kamunun yararına olacak şekilde tüketicinin ekonomik çıkarlarını, güvenliğini ve sağlığını koruyucu, eğitici, zararlarını tanzim edici önlemler almak, tüketicilerin bilinçlenerek kendilerini korumalarını sağlayacak teşvik edici konuların düzenlenmesidir (www.mevzuat.gov.tr, Erişim tarihi:2 Haziran 2016).

2872 Sayılı Çevre Kanunu

Çevre kanununun amacı, tüm canlıların ortak alanı olan çevrenin korunması, ekolojik dengenin tahribinin, bozulmasının ve yok edilmesinin önlenmesi, ülkenin sürdürülebilir çevre ve kalkınma ilkeleri doğrultusunda, tarihi zenginlikler ile hayvan ve bitki varlığının korunarak, gelecek nesillerin ihtiyaç duyacağı kaynakları yok etmeden, bugün ki ve gelecekteki nesillerin sağlıklı bir çevrede güvence altında yaşaması için alınacak tedbirleri ve düzenlemeleri kapsamaktadır (www.mevzuat.gov.tr / Erişim tarihi:2 Haziran 2016; Lembet, 2012).

4857 Sayılı İş Kanunu

İş kanunu, işverenler ile bir iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçilerin, çalışma ortamındaki haklarını ve sorumluluklarını düzenlenmek amacıyla yürürlüğe girmiştir (www.mevzuat.gov.tr/ Erişim tarihi:2 Haziran 2016).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Kanunun amacı, işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esasları içermektedir. Ayrıca, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak sosyal hak ve ekonomik menfaatlerinin korunması, çalışma şartlarını belirlemek

üzere toplu iş sözleşmesi yapmaları, grev ve lokavt haklarına ilişkin usul ve esasları içermektedir (www.mevzuat.gov.tr/ Erişim tarihi:2 Haziran 2016).

2.6.2.3. Sivil Toplum Kuruluşları

1980'lerden itibaren dünyadaki gelişmelerle beraber sivil toplum kuruluşlarının (STK) Türkiye'de de geliştiği görülmektedir. Günümüzde, STK'ların öneminin arttığı, toplum içinde giderek yaygınlaştığı görülmektedir" (Bayraktar, 2014).

Ancak Türkiye' de meydana gelen darbeler, baskılar güçlü bir sivil toplum anlayışının gelişimini yavaşlatmış, temel hak ve özgürlüklerin kullanımını, örgütlenme hakkını kısıtlamıştır. Özellikle 1971, sonra da 1980 askeri müdahale sonrası sivil toplum örgütlerinin çoğu, toplumun gelişmesine yardım etmek yerine, devlet denetimini sağlayan bir yapı haline dönüşmüştür (Tusev, www.step.org.tr, Erişim tarihi: 10 Haziran 2016).

Türk hukuk sisteminde iki tür sivil toplum kuruluşu bulunmaktadır. Bunlar idari yapı altında yer alan dernek ve vakıflardır. Dernekler Dairesi Başkanlığı'nın 2016 yılı verilerine göre, vakıfların dışındaki toplam dernek sayıları 109 540 civarındadır. (www.dernekler.gov.tr, Erişim tarihi: 14 Haziran 2016). Türkiye'de, KSS Derneği ile İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği, KSS ve sürdürülebilir kalkınma konularına odaklanmıştır. Geriye kalan birçok dernek KSS konusu üzerine çalışmalar yapsa dahi, konuyla sadece alt başlık olarak ilgilendikleri görülmektedir. (www:kssd.org/site/dl/uploads/CSR_Report_in_Turkish.pdf, Erişim tarihi: 15 Ocak 2016).

Türkiye'deki ÇUŞ'lerle STK'lar arasındaki ilişki hayırsever faaliyetler merkezlidir. KSS benimseyen STK'lara bakıldığında konunun öneminin yeterince anlaşılmadığı görülmektedir. Bunu nedeni olarak sivil toplum kuruluşlarının genelde ÇUŞ'ler tarafından kurulmasıdır. Bu durum Türkiye'deki bazı STK'nın, şirketlerin denetlenerek çevreye karşı olumsuz etkileri ile çalışanlara karşı haksızlıklarını araştırmaya ilişkin girişimlerini güçleştirmektedir. Ayrıca kurdukları STK'lar aracılığıyla şirketlerin, devletin özel sektöre müdahalesini sınırlamak istedikleri görülmektedir. Diğer yönüyle bakıldığında ise sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimine katkılar sağladığı ve bu alanda önemli projelere imza attıkları çalışmalar olduğu bilinmektedir (Bayraktar, 2014, s.38).

Uluslararası sivil toplum kuruluşlarının KSS faaliyetlerinin gelişimi konusunda önemli katkılar sağladıkları görülmektedir. Uluslararası sivil toplum kuruluşlarının ÇUŞ'lerin üzerindeki baskısı, kurumsal sosyal sorumluluğu biçimlendiren faktörlerin başında gelmektedir. Uluslararası Af Örgütü ve Kanlı Elmaslar, Greenpeace ile Nike'ın Polivinil Klorürü (PVC), Shell'in Brent Spar vakası, Bebek Sütü Hareketi Grubu'nun Milupa'yla karşı karşıya gelişi, Sea Sheaperd'in Japon Hükümeti'ne karşı kazanımları, uluslararası düzeyde sivil toplum kuruluşlarının sosyal sorumluluk kapsamında nasıl etkili olduklarını gösteren örneklerden sadece birkaçıdır (kssd.org, Erişim tarihi: 15 Ocak 2016; Çınar, 2011,s.39).

2.6.2.4. Medya

Günümüz iş dünyasında ÇUŞ'lerin olumsuz davranışları karşısında kamuoyu duyarlılığı oluşturabilen en önemli araçlardan bir diğeri de medyadır. Medyanın firmaların yapmış oldukları hile ve yolsuzlukları takip ettiği ve bu konular hakkında haberlere yer verdikleri görülmektedir (Torlak ve ark, 2013,s.11).

Örneğin, bazı önemli markaların, çocuk yaşta işçi çalıştırması, işyerinde çalışma koşullarının kötü ve yetersiz olması gibi nedenlerle medyada uzun süre yer alması markaların güvenilirliğini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu durum karşısında markalar KSS faaliyetlerine önem verilmesi için, konuyla ilgili olarak özel bir kadro oluşturma yoluna gitmiştir. Amaç markalarının kaybolan itibarının KSS faaliyetleri ile tekrar kazanmaktır. Günümüzde birçok şirket KSS faaliyetine önem verdiği için, yılsonunda bilançolarının yanında KSS raporlarını da yayınlamaya başlamıştır (Torlak ve ark., 2013,s.84).

Bu kadar güçlü etkilere sahip olan medyanın gelişmiş ülkelerdeki güçlü kamuoyu etkileri dikkate alındığında, Türkiye'deki mevcut medya durumunun farklı olduğu görülmektedir. Türkiye'de uzun yıllardır medyanın büyük çoğunluğunun, birkaç büyük medya sahibinin elinde olması, yazılı ve görsel basına hâkim olmaları, medyanın bağımsızlığının tartışılır hale gelmesine neden olmuştur. Ayrıca bu kişilerin medya dışındaki sektörlerde, gerek siyasal alanda gerek ekonomik alanda faaliyetlerde buldukları için, medyanın iş dünyasındaki olumsuzluklara tarafsız davranış sergiledikleri konusunda, kaygı duyulmasına neden olmaktadır

(www.kssd.org/site/dl/uploads/CSR_Report_in_Turkish.pdf, Erişim tarihi: 5 Haziran 2016).

2.7. Türkiye’deki Çokuluslu Şirketlerde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulama Örnekleri

Türkiye’de tam anlamıyla kavranamayan KSS, firmaların hizmet ve ürün dışında da toplum ile samimi bağlar kurulabileceği bir adımdır. Özellikle kurumsal sosyal sorumluluk projeleri, sürdürülebilirlik konusunda firmalara önemli katkılar sağlamaktadır (www.pazarlamasyon.com, Erişim tarihi: 1 Haziran 2016).

Türkiye’de faaliyette bulunan Amerikalı, Avrupalı, Asyalı 13 sektörden 41 397 adet ÇUŞ bulunmaktadır. Türkiye’deki ÇUŞ’ler tarafından başlatılan ve yürütölen KSS projelerinden akılda kalan bazı uygulama örnekleri Şunlardır:

2.7.1. Opet Yeşil Yol Projesi

Bu proje Opet tarafından 2004 yılından beri uygulanmakta ve dünyada azalmaya başlayan, yaşantımızda büyük bir öneme sahip yeşil alanların giderek yok olmasına dikkat çekmek amacıyla başlatılmıştır. Opet tarafından “Yeşili kaybeden, yaşamı kaybeder” etiketiyle başlayan ve halen devam eden “Yeşil Yol Projesi” ölkenin tümünü kucaklayan toplu bir harekete dönüştürmeyi hedeflemekte, bu konuda toplumun çoğunluğuna ulaşarak onları bilinçlendirme ve işbirliği içinde bir çevre bilinci oluşturmayı amaçlamaktadır.

Opet bu projenin çalışmalarına çocuklara, canlıların yaşamında ağaç ve yeşil dokunun öneminin neler olduğuna dair, Dünya Çevre Günü’nde etkinlikler düzenleyerek başlamıştır. Bu eğitimlerin sonunda çocuklara saksı çiçeği ve eğitici kitaplar hediye edilmiştir. Opet’in uzun vadeli ağaçlandırma çalışmaları ile bugüne kadar 740 istasyon, çevreci Őehir merkezlerindeki park ve bahçeler ile yerel belediyelerce belirlenen alanlarda 621 bin 007 adet çeşitli bitki dikimi, bölge ve toprak koşullarına uygun olarak yapılmıştır.

Kurumsal sosyal sorumluluk alanındaki çevre temalı projesinde, Opet ve ortaklaşa işbirliği yaptığı Tema Vakfı, Karayolları Genel Müdürlüğü’nün “Yeşil Yol

Projesi” TÜHİD tarafından ödüle layık görülmüştür (www.opet.com.tr/yesil_yol, Erişim tarihi: 11 Mayıs 2016).

2.7.2. Koç Holding Meslek Lisesi Memleket Meselesi

2006 yılından beri Koç Topluluğu ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği ile başlatılan ve gençleri meslek edindirmeye özendirmek için yapılan, “Meslek Lisesi Memleket Meselesi” (MLMM) programı artık tamamlanmıştır. Bu projenin amacı; meslek liselerine yönelik olumsuz yargıları yıkmak ve Türkiye’de özellikle son yıllarda iş sektöründeki firmaların nitelikli ara eleman bulma sıkıntısına çözüm sağlamaktır.

MLMM projesinin hedefi maddi sıkıntı içinde olan başarılı öğrencilerin lise tercihlerinde meslek liselerini seçmeleri halinde maddi destek sağlamak, lise hayatları boyunca bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirecek staj eğitimlerinin verilerek iş dünyasının ihtiyaç duyduğu ara eleman gücünün yetiştirilmesidir. 2006 – 2013 yılları arasında 81 il, 264 meslek lisesinde toplam 8 118 öğrenci program süresince burs almıştır.

MLMM proje kapsamında ayrıca, şirketler ile meslek liseleri arasında işbirliği sağlanarak, mesleki eğitimlerin kalitesinin artırılması ve mezunlarının iş bulması, şirketlerinde ihtiyacı olan nitelikli elemanların yetiştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Öğrencilere sağlanan burs, staj olanakları, koçluk çalışmaları, şirketler düzeyinde meslek liseleriyle işbirliği ve toplumsal farkındalık kampanyaları ile birleşerek oluşturulan, okul-şirket işbirliği modeli adını alarak eğitim alanında birçok sosyal sorumluluk projesine fikir oluşturmuştur. (<http://www.koc.com.tr/faaliyetAlanlari/projeler/meslekLisesiMemleketMeselesi>, Erişim tarihi: 1 Temmuz 2016).

2.7.3. Avon Meme Kanseri İle Mücadele Projesi

Avon’un kesintisiz 20 yıldır sürdürdüğü, meme kanseri ile mücadele çalışması Türkiye’nin farklı bölgelerinde özellikle sağlık güvencesi olmayan dar gelir düzeyine sahip kadınları bilinçlendirmeyi hedeflemektedir. Bu konuda farklı şehirlerde

ücretsiz mamografi taramaları ve bilinçlendirme toplantıları Avon tarafından yapılmaktadır.

1996 yılından bu yana Türkiye’de kadın sağlığı konusunda en kapsamlı KSS projesi olan meme kanseri ile mücadelede, daha çok kadına ulaşmak ve daha çok farkındalık sağlamak için Avon kesintisiz çalışmaktadır. Bu proje kapsamında bugüne kadar 10 000 üzerinde kadına ücretsiz mamografi tarama desteği sağlanmıştır. Ayrıca toplumu erken teşhis konusunda bilinçlendirmek ve kanser konusunda ilgili aileleri, özellikle eşlerde farkındalık yaratmak için eğitimler düzenlenmektedir (www.avon.com.tr/PRSuite/static/microsites/avonmemekanseri/defaultSid=17.aspx , Erişim tarihi: 21 Haziran 2016)

Proje kapsamında bugüne kadar yapılan uygulamalarda;

- Toplanan 4 milyon TL üzerinde fon,
- 10 000’in üzerinde kadına 23 ilde ücretsiz mamografi taraması ve şüpheli görülen 1 200 kişiye ek teşhis,
- 13 il 17 Meme Kanseri Farkındalık Söyleşisi,
- Hastaneye 5 Mamografi cihazı bağışı,
- İstanbul’da gerçekleşen ve üç senedir devam eden binlerce kadının katıldığı Meme Kanseri ile Mücadele yürüşleri

2.7.4. Unilever - Save The Children: Herkes İçin Kampanyası

Dünya’da 1 milyardan fazla insanın sağlığı için Unilever Vakfı Save the Children ile sürdürülebilir yaşam standartlarının bir parçası olarak ortaklaşa harekete geçmiştir. 1990’lardan itibaren ölen çocuk sayısında azalmalar görülmüştür. 2012 yılına kadar 12 milyon olan ölüm sayısı, 6,6 milyona düşmüş ve bu dönemde 90 milyon çocuğun ölmesi engellenmiştir. Ancak her yıl 7,6 milyon çocuk gereksiz yere önlenebilir hastalıklar veya yeterli besin alamadığı için ölmektedir. Unilever Vakfı Save the Children kuruluşu bu sorunlara dur demek için, şu ana kadar düzenlemiş olduğu en büyük küresel düzeydeki KSS projesi olan EVERY ONE (Herkes İçin) ‘a 15 milyon € değerinde ödemedede bulunacağını söylemiştir.

Bu projenin ilk başlangıcında, Çin, Pakistan, Kenya, Bangladeş ve Nijerya olarak beş ülke belirlenmiştir. Bu ülkelerdeki çocukların sağlık personeline erişiminin sağlanması, beslenme ihtiyacı, sağlık alanlarına kolayca ulaşması temin edilmiştir. Save the Children projesi milyonlarca çocuğun hayatta kalabilmesi, büyümesi ve hayallerinin peşinden gidebilmesi için yardımcı olmakta, ayrıca toplumun, devletin desteğini alacak bir platform görevi de görmektedir.

Save the Children'ın küresel ortaklarından Unilever'de bu projeye katılarak milyonlarca annenin ve çocuğunun istenmeyen ölümlerini durdurmaya, hayatlarını kurtarmaya çalışmaktadır. Unilever Vakfı ayrıca, Filipinler, Brezilya, Dominik Cumhuriyeti, Haiti, Japonya, Mısır, Bolivya, Yeni Zelanda, Meksika, Peru, İtalya Sri Lanka, Avustralya, İsveç ve Birleşik Krallık'taki başka KSS faaliyetlerini de desteklemektedir. (<https://www.unilever.com.tr>, Erişim tarihi: 5 Şubat 2017).

2.7.5. Coco - Cola – Geleceğin Tarım Projesi

Türkiye'nin en önemli sulak alanlarından ve canlı çeşitliliğine sahip olan Seyfe Gölü, tüm önlemlere rağmen her yıl biraz daha kuruyor. Coca-Cola Hayata Artı Vakfı ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından, 2008'den beri yürütülen projede sürdürülebilir tarım ve sulama kapsamında bilinçli üretimin yapılmasını hedef almaktadır. Program kapsamında bütün dünyada, farklı canlı çeşitliliği, doğal kaynakların doğru kullanımı, iklim değişikliği konularında Eko Sistem yaklaşımı temel alınmıştır. Bu yaklaşımda sürülmemiş tarlaya doğrudan ekim, rüzgâr kıran gibi canlı çeşitliliğinin korunması ve iklim değişikliğine uyumlu, sürdürülebilir arazi ve doğru su kullanımına katkıda bulunan yöntemler uygulanmaktadır.

Türkiye'nin önemli tarım merkezlerinden biri olan Konya Havzası'nda Coca Cola, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Doğa Koruma Merkezi işbirliği sonucunda çiftçilerin iklim değişikliği ile mücadele etmesinin yolunu sunan "Geleceğin Tarımı Projesi" modeli uygulanmaktadır. Konya Havzası'nda doğru uygulamalar ile tarımsal sürdürülebilir arazi ve sulama kullanımının sağlanarak yaklaşık 1,8 milyar litre suyun korunması hedefleniyor. KSS projelerinden biri olan Geleceğin Tarım Projesi 2015 yılında BM Kalkınma Hedefli Projesi seçilmiştir. (http://www.hayataarti.org/gelecegin_tarimi., Erişim tarihi: 3 Şubat 2017).

2.7.6. Tetra Pak - Küçük Şeyler Doğayı Yeniler

2004 yılından beri Tetra Pak, okullarda öğrencilere gerçek bir geri dönüşüm deneyimi sunan, "Küçük Şeyler Doğayı Yeniler" adı altında eğitimler düzenliyor. İstanbul Üniversitesi ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği sonucunda 12 yıldır, temel eğitim okullarında hayata geçirdiği "Küçük Şeyler Doğayı Yeniler" projesiyle, Türkiye'deki çevre bilincini artırmayı ve geri dönüşüm konusunda daha bilinçli nesiller yetiştirmeyi hedeflemektedir.

İstanbul Üniversitesi'nin desteğiyle yenilenen ve yaklaşık 1 milyon öğrenciye ulaşılan proje, ilköğretim öğrencilerine interaktif bir eğitim modeli ile çok sevdiği çizgi film kahramanları aracılığıyla sunulmaktadır. Öğrencilere geri dönüşümün önemi, yenilenebilir ve yenilenmeyen kaynaklar, doğal kaynakların doğru kullanımı konularında bilgiler verilerek, onların eğlenerek öğrenmeleri sağlanmıştır.

Tetra Pak tarafından tüm okullarda uygulanan proje sonunda çocuklara geri dönüşüm seti aracında, bir kartonun nasıl kâğıda dönüştüğünü görerek öğrenmeleri sağlanıyor. Ayrı biriktirme ve geri dönüşüm bilincinin oluşturulmasında sadece öğrencilere değil, öğretmen ve velilere de ulaşarak okulda, evde davranış değişikliği yaratmayı amaçlayan proje, İstanbul ve İzmir'deki temel eğitim okullarında devam etmektedir. (www.tetrapak.com/tr/about/sosyal%20sorumluluk%20turkiye, Erişim tarihi: 10 Temmuz 2017).

2.7.7. Vodafone - Yarım Kodlayanlar

Vodafone yarım Kodlayanlar projesi kapsamında Türkiye'nin dijitalleşme süreci içerisinde, teknolojiyi tüketen değil üreten bir nesil yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu proje ile 7-14 yaş arası çocuklar, en iyi teknik üniversite olarak bilinen MIT'nin oluşturduğu "Scratch" kodlama programı üzerinden kodlama eğitimi alıyorlar.

Türkiye Vodafone Vakfı, Ağustos 2016 tarihinden bu yana, Habitat Derneği işbirliği ile yürüttüğü Yarım Kodlayanlar Projesi ile gigabit toplumunun mimarları olan çocukların dijital yetkinliklerini, kodlama eğitimleriyle geliştirmektedir. Yapılan eğitimler sonucunda çocuklar yalnızca teknoloji alanında tüketici olmayıp yeni teknoloji veya dijital eser oluşturmanın adımlarını da öğreniyorlar.

Proje kapsamında verilen eğitimlerde, çocukların 4 temel değeri öğrenmeleri hedeflenmektedir;

- Hayal et,
- Tasarla,
- Yap,
- Paylaş.

Bu değerler, “kendin yap” kültürünün de temelini oluşturmaktadır. Çocukların hayal gücünü harekete geçirmeyi hedefleyen proje ile onlara hayal ettikleri düşünceleri tasarlama imkânı sunulmaktadır. Uygulama illerinde 7-14 yaş arasındaki çocuklara, 4 saat boyunca “Scratch” programlama dili eğitimleri gerçekleştiriliyor. Bununla birlikte çocukların yaratıcı düşünme becerileri ile algoritmaya ve kodlamaya giriş yapmaları sağlanıyor. Sonrasında eğitimi alan çocuklarla “Hackathon” etkinlikleri gerçekleştiriliyor.

Yarın Kodlayanlar Projesi’nde sadece İstanbul özelinde 10 – 14 yaş grubundaki çocuklara sunacağı bir diğer basamak eğitim ise Arduino eğitimidir. Arduino son dönemlerin en ünlü elektronik prototip oluşturma kartlarından biridir. Kullanımının kolay olması ve emsallerine göre ucuz olması kullanım alanlarının artmasını, kodlu olmasıyla beraber birçok uyumlu belgenin ve donanımın ortaya çıkmasını sağlamıştır. Projenin 16 saatlik Arduino eğitiminde, çocuklar en temel elektronik konularından başlayarak üç boyutlu modelleme, proje oluşturma ve sonuçta prototip yapmaya kadar uzanan baştan sona doğru bir eğitime ulaşma fırsatı yakalayacaktır. (<http://www.turkiyevodafonevakfi.org.tr/tr>, Erişim tarihi: 11 Ekim 2017).

2.7.8. Koç - Ülkem İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum

Ülkem için Projesi 2006 yılından bu yana Koç Topluluğu şirketleri, bayileri çalışanları ve tedarikçileri arasında KSS olgusunu yaygınlaştırmayı hedefleyen bir projedir. 80. yılında Koç Holding’in hayata geçirdiği “Ülkem İçin” Projesi’nin teması iki yılda bir değişmektedir. 2015 yılı proje teması ise “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” olarak belirlenmiştir. 2015-2017 yılı uygulamasında hedefleri, kamuoyunda farkındalık yaratarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedenleri ve sonuçlarına dair

daha gerçekçi yaklaşımla, iş dünyasında ve sosyal hayatta eşitlikçi bir davranış geliştirmeyi sağlamaktır.

Dünyada açlık sınırında yaşayan 1,4 milyar insanın büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca Dünya genelinde 62 milyon kızın eğitime erişim olanağı bulunmuyor. Tüm ülkelerde sağlık hizmetlerinden ekonomik fırsatlara erişime kadar birçok alanda, cinsiyetler arası eşitsizlik varlığını sürdürmektedir. Bu eşitsizliğin en önemli nedeni toplumsal cinsiyettir. Toplumsal cinsiyet kavramı olarak, toplum tarafından erkeklere ve kadınlara farklı sorumluluklar yüklenmesi anlamını taşıyor. Bu sorumluluklar, çocukluktan itibaren kişilerin toplumdaki yerlerine bağlı olarak önyargılarla farklı şekilde yetiştirilmelerine neden olmaktadır. Yapılan birçok araştırma, önyargılar ile mücadele edilerek erkekler ve kadınların arasında eşitliğin sağlanacağını göstermektedir.

Bu gerçekten hareketle Koç Topluluğu, 2013 yılında İş'te Eşitlik Bildirgesi'ni imzalayarak Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan, Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda yer alan Türkiye'nin 0,414'lik ekonomik katılım ve fırsatlar uçurumunun, 3 yıl içerisinde 10%'a kadar azaltılması yönünde çalışmalarına katkı sağlayacağını açıklamıştır. 2015 yılında ise Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (BM Kadın Birimi UN Women) ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ortak metni olan "Kadının Güçlenmesi İlkeleri"ni imzalayan Koç Holding, BM Kadın Birimi tarafından oluşturulan HeForShe kapsamında da küresel düzeyde 10 Etki Lideri (Impact Champions) arasına girmiştir

Ülkem İçin Projesinin yeni döneminde;

- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusu üzerine paydaşlara verilecek seminerlerle algı değişikliği yaratmak,
- Yaratılan algı değişikliği ile Koç Topluluğu genelinde cinsiyete duyarlı iş ortamları yaratmak,
- Kadın personellerin konumunu ve sayısını yükseltmeye yönelik çalışmaları hayata geçirmek,
- KSS çalışmaları ile projenin desteklenmesini sağlamak,
- Medya çalışmalarıyla oluşturulan değişimi yaygınlaştırmak

(<http://www.ulkemicin.com.tr/sss/toplumsal-cinsiyet-esitligini-destekliyorum>,
Erişim tarihi: 30 Ağustos 2017).

2.7.9. Ford Otosan - Bal Arıları Mühendis Oluyor

Otomotiv sektörü denilince akla gelen öncü firmalardan bir olan Ford Otosan, Koç Topluluğu'nun “Ülkem için Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum” projesi çerçevesinde, ortaya çıkan amaç kapsamında, “Bal Arıları Mühendis Oluyor” projesini başlatmıştır. Ford Otosan, Milli Eğitim Bakanlığı ile Uçan Süpürge Kadın İletişim ve Araştırma Derneği işbirliğiyle hayata geçirilen proje ile 81 ilde 81 lisede eğitim verilen kız öğrencilerin mühendis olabilmesi için teşvik edilmeleri, bu projenin temel amacı olarak benimsenmiştir. Proje 2 yıl sürecek ve saha uygulamasına destek verecek kuruluşlar ise; Psikolojik Rehberlik ve Danışmanlık uzmanları, Uçan Süpürge Toplumsal Cinsiyet uzmanları ve Ford Otosan gönüllü mühendisleri tarafından Ford bayileri ve İl Milli Eğitim Müdürlükleri aracılığı ile gerçekleştirilecektir.

Bu proje ile kadın ve erkeklere yönelik fırsat eşitliğinin önemini anlatılarak, kız öğrencilerinin mühendislik mesleğini seçme oranını artırmak amaçlanmıştır. Eğitim ve meslek seçimi sonrasında oluşabilecek cinsiyet ayrımından kaynaklanacak tüm olumsuz kalıpları yıkmak ve bu sayede cinsiyet eşitliğinin önemini ön plana çıkarmak için “Bal Arıları Mühendis Oluyor” projesi başlatılmıştır. Çalışma koşullarının vermiş olduğu deneyimlerle beraber kendi tecrübelerini de öğrencilere aktaracak “Ford Otosan Mühendisleri” rol model olarak projede yer alacaklar. Bu proje ile 8 100 kız ve erkek öğrenciye, ailelerine ve okul yönetimine ulaşılması hedeflenmektedir.

Bal Arıları Mühendis Oluyor projesinin devamlılığının sağlanabilmesi adına Uçan Süpürge Kadın İletişim ve Araştırma Derneği ile Ford Otosan tarafından beş yıl süreyle bir izleme programı yürütülecektir. 2 yıl boyunca farkındalık eğitimleri ile devam edecek bu programın sonunda, üniversitede mühendislik bölümünü seçen kız öğrenciler, Ford Otosan bünyesinde staj olanağı görecektir (www.ulkemicin.com.tr, Erişim tarihi: 30 Ağustos 2017).

YÖK'ün 2015 yılı verilerine göre üniversitelerde mühendislik fakültelerini tercih eden erkek ve kız öğrencileri sayısı;

- Mühendislik fakültelerini tercih eden kız öğrenci sayısı 72 347, erkek öğrenci sayısı ise 182 023'tür

2.7.10. Türk Telekom'un "Az Gören Çocuklar İçin Günışığı Oyun Uygulaması

Görme kalıntısı engeli sınırı, Türkiye'de % 1 ile % 10 arasındadır. Bu orana sahip çocuklar, "görme engelli" olarak tanımlanmakta ve bu çocuklara "görme engelli raporu" verilmektedir. Herkes için erişilebilir iletişimin amacı doğrultusunda Türk Telekom'un hayata geçirdiği gün ışığı sosyal sorumluluk projesinde hedef; görme kalıntısına sahip çocukların, erken müdahale sayesinde mevcut görme becerilerini geliştirerek görmeyi öğrenip bu sayede engelsiz hayat yaşayan akranları gibi hayata eşit şartlarda katılmak ve toplumdan koparılmadan yaşama dahil olmaları amaçlanmaktadır (www.chip.com.tr/haber/gunisigi-projesi-ile-engelleri-kaldirin_63333, Erişim tarihi: 4 Haziran 2016).

Türkiye ve dünyada bir ilk olan gün ışığı oyun uygulaması, 2015 yılında hayata geçirilmiştir. Proje kapsamında öncelikle az gören çocuklara sahip aileler Ankara'ya davet edilerek, çocukların görme seviyesi belirlenmekte ve testlerin ardından her çocuğa kendi durumuna uygun, kişiselleştirilmiş bir uzaktan eğitim programı hazırlanmaktadır. Az gören çocukların eğitiminde kullanılması planlanan gün ışığı oyun uygulaması ile çocukların görme becerilerini artırmalarına ve aynı zamanda el-göz koordinasyonlarını geliştirmelerine, katkı sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. Her biri 20 aşamaya sahip şekil, rakam ve harf olmak üzere üç farklı oyundan oluşan günışığı oyun uygulaması; mobil, web ve windows platformları üzerinden çalışmaktadır.

Gün ışığı oyunları tüm dünyadaki çocukların faydalanması için Türkçe ve İngilizce dil seçenekleri ile hazırlanmış ve ücretsiz olarak sunulmaktadır. Bu oyun sadece az gören çocukların gelişimi için değil, aynı zamanda okul öncesi engeli olmayan çocuklar ve ileri yaşta okuma yazma öğrenmiş olan, tüm bireylerin eğitimine katkı sağlamak adına kullanılması amaçlanmıştır (www.turktelekom.

com.tr/hakkimizda/medyamerkezi; www.milliyet.com.tr/turktelekomdan dunyada bir ilk gundem225 9382/, Erişim tarihi: 5 Haziran 2016

Türk Telekom'un gün ışığı projesi kapsamında, 2017 yılına gelindiğinde 300 'den fazla çocuk "Az Gören Eğitimi" almış olup, sınıflarında yapılan ergonomik düzenlemeler sayesinde, engeli olan ve olmayan öğrencilerle aynı sıraları paylaşarak, eğitimlerine devam etmeleri sağlanmıştır. Bununla birlikte engeli olan öğrenciler, engeli olmayan arkadaşlarıyla birlikte teneffüse çıkan, okulun bahçesinde oynayan, bisiklete binen, spora başlayan bağımsız birer birey olmayı başarmışlardır.

3. ÇOKULUSLU ŞİRKETLERDE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK BAZINDA ÇALIŞANLARIN İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde araştırmanın amacı, kapsamı ve yöntemi açıklanmıştır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, çokuluslu şirketlerde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk kavramını, paydaşlar bazında ele almaktır. Bugüne kadar yapılan çalışmalara bakıldığında kurumsal sosyal sorumluluğun genellikle firmalar açısından ele alındığı ve paydaşların gözünden incelemenin yeterli olmadığı görülmüştür. Bu çalışmada, Türkiye’de faaliyette bulunan çokuluslu şirketlerin önemli paydaşlarından biri olan çalışanlarına yönelik, sosyal sorumluluklarının ne olduğu, bu sorumlulukların ne ölçüde uygulandığı ve çalışanların bu sorumlulukları nasıl değerlendirdiği üzerinde durulmuş, sonucunda yönetime güven değişkenini etkileme düzeyleri veri alınarak incelenmiştir.

Araştırmada kapsamında daha önce de belirtildiği üzere literatür taraması ve şirket çalışanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Literatür taraması ile verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bilgi ve bulgulara dayanarak çalışmanın kurumsal çerçevesi belirlenmiş ve alan araştırması planlanmıştır.

Bu araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde anketi yanıtlayanların demografik özellikleri ve çalışılan işletme ile ilgili sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise çokuluslu şirket çalışanları açısından kurumsal sosyal sorumluluk boyutunu algılamaya yönelik likert tipi 31 soru yer almaktadır. Bu sorulardan 3’ü çalışanların ücret memnuniyetini, 4’ü çalışma koşullarını, 4’ü işe alım süreçlerini, 1’i kariyer ve eğitimi, 2’si çalışan başarı değerlendirmesini, 1’i ayrımcılık, 1’i sendikalaşma hakkını ve 12 tanesi yönetime güven, geriye kalan 4 soruda şirketin diğer sosyal sorumluluk alanını ölçen soruları kapsamaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma Türkiye’de faaliyette bulunan 30 farklı ÇUŞ’te çalışan, 110 kişi kapsamaktadır. 110 kişiden 8 kişi çeşitli nedenlerden dolayı araştırma dışı kaldığı için, anket 102 kişi üzerinden elde edilen verilerden oluşmaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Yöntemi ve Hipotezleri

Bu çalışma kapsamında literatür taraması ve ÇUŞ çalışanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Literatür taraması ile çalışmanın diğer bölümlerine ışık tutacak bilgiler ortaya konulmuştur. Anket uygulaması ile de elde edilen veriler değerlendirilerek sonuçlar ortaya konulmuştur.

Tanımlayıcı nitelik taşıyan bu araştırmada birincil veriler kullanılmıştır. Birincil verilerin elde edilmesinde en yaygın yöntem olan anket yöntemi seçilmiştir. Doldurulan anketlerin bir kısmı yüz yüze görüşmeyle gerçekleştirilmiş olup geriye kalan anketler içinse katılımcılardan internet yoluyla doldurmaları istenmiştir.

Araştırma Türkiye’de faaliyet gösteren ÇUŞ’ler de çalışan 102 kişiyi kapsamaktadır. Anket uygulamasındaki sorular, daha önce konuyla ilgili yapılmış olan çalışmalar baz alınarak oluşturulmuştur. Çalışanların cevaplama için gönderilen anketler için hazır bir anket kullanılmamıştır. Bunun yerine çokuluslu firmalar ve sosyal sorumluluk ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk üzerine daha önce yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Bu çalışmalar, Martı Çimen’in “İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi”, Umut Başer’in “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Üzerine Bir Araştırma”, Alper Öztürk’ün “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Çalışanların Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, Yasemin Tekin’in “Türkiye’de Çokuluslu Şirketlerde İstihdam Ve Ücret Politikaları”, adlı tezlerden ve Kazım Develioğlu ve Martı Çimen’in “ Örgütsel Güvenin Kaynağı Olarak İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları” adlı makalesinden yararlanılmıştır.

Bu çalışmaların anket sorularından uygun olanların seçilmesi yanında araştırmaya uygun yeni sorular eklenmesi ile sorular belirlenmiştir.

3.1.3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Konuya ilişkin literatür taraması sonucunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀= Çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ile yönetime güven arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır

H₁= Çalışanlara karşı sosyal sorumluluk yönetime güveni pozitif yönde etkilemektedir.

H₂= Demografik özellikler ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır.

H_{2a}= Cinsiyet ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır.

H_{2b}= Yaş ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır.

H_{2c}= Eğitim düzeyi ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır.

H_{2d}= İşletmede çalışılan süre ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır

H_{2e}= İşletmenin faaliyet yılı ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır.

H_{2f}= Personel sayısı ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır

H_{2g}= Aylık gelir ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma esnasında, süreci olumsuz yönde etkileyen bazı kısıtlar söz konusu olmuştur. Karşılaşılan en büyük kısıtlardan biri, ana kütlede yer alan çalışanların büyük bir bölümünün elde edilen bilgilerin gizli kalacağına garanti verilmesine rağmen anketi doldurmaktan kaçınmaları olmuştur

Bu çalışma ÇUŞ'lerin kurumsal sosyal sorumluluklarının paydaşlar bazında incelenmesidir. Bu nedenle araştırmada birden fazla ÇUŞ ile görüşülmesi ve karşılaştırma yapılması tezin uygulanması açısından daha uygundur. Ancak ÇUŞ'lerin araştırma konusunda yer almaktan kaçınmaları, firmalara ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle önceden belirlenmiş paydaşlardan çalışanlar ile anket ve literatür taraması araştırmanın kısıtlılarından bir diğeridir.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Çözümlemesi

Araştırmada kapsamında verilerin toplanabilmesi amacıyla, şirket çalışanlarına iki bölümden oluşan anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulamasının birinci bölümünde yer alan 10 soru, katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin verilerin yer aldığı ve nominal ölçek modeline göre hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümünde ise toplam 31 sorudan oluşan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anketteki yargılara katılım derecesini belirleyen, 1'den 5'e kadar sıralanmış sayılardan cevaplayıcı için en uygununun seçilmesine imkân tanıyan bir likert ölçeği oluşturulmuştur. Her sorunun cevabı, "1=Kesinlikle Katılıyorum", "2=Katılıyorum", "3=Kararsızım", "4=Katılmıyorum", "5=Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneklerden biri işaretlenerek verilecektir.

Araştırma da değerlendirmeye tabii tutulan anket formlarından elde edilen veriler, sosyal bilimler istatistik programı (SPSS 20.0) ile değerlendirilmiştir. Araştırma probleminin çözümlenmesinde öncelikle veri setleri; hatalı ve eksik kodlama yönünden kontrol edilmiş ve uygun bulunmayan anketler araştırmadan çıkarılmıştır. Daha sonra verilerin güvenilirliği (Cronbach's alpha) test edilmiştir. Geçerlilik ve güven analizinden sonra demografik sorulara ilişkin frekans analizi gerçekleştirilmiş, bu analizden sonra araştırma hipotezini test edebilmek için korelasyon ve tek yönlü regrasyon analizi yapılmıştır. Son olarak demografik unsurlardan olan cinsiyet, yaş, eğitim, çalışılan süre, faaliyet yılı, çalışan sayısı ve gelir durumu gibi değişkenlerin, çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven üzerine analizler gerçekleştirilmiştir.

3.4. Güvenilirlik Analizleri ve Normallik İstatistikleri

Güvenilirlik analizi; İstatistiksel açıdan yapılan araştırmaların doğruluğunu ve tutarlılığını ortaya koymak için yapılan bir test uygulamasıdır. Bu analizde daha önceden belirlenmiş, ordinal veya aralıklı ölçek kullanılarak güvenlik testi yapılırken, nominal ölçek kullanılmamaktadır. Örneğin; cinsiyet, meslek tarzı soruların cevapları üzerine güvenilirlik analizi uygulanmamakta, Likert ölçeği gibi tamamen katılıyorum(1), hiç katılmıyorum(5) şeklindeki, sıralanabilir yanıtlar için uygulanabilmektedir.

Bu analiz uygulaması, soruların birbirleri ile yakınlık derecesini ortaya çıkarmak için yapılmaktadır. Bu analizi yaparken önemli noktalardan birisi **Cronbach's Alpha** değeridir. Bu değer;

- $0.00 < a < 0.40$ Güvenilir değil
- $0.40 < a < 0.60$ Düşük güvenilirlikte
- $0.60 < a < 0.80$ Yüksek derecede güvenilir
- $0.80 < a < 1.00$ Çok yüksek derecede güvenilir

Araştırma çerçevesinde kullanılacak olan ölçeklerin güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen alfa (α) değerleri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 11: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk Ölçeği	: 0,967
Yönetime Güven Ölçeği	: 0,956
Ölçek Geneli	: 0,981

Güvenirlik testi sonucuna göre işletmenin paydaş gruplarından biri olan çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının algısını ölçen anketin genel güvenirliliği 0,981 olarak ölçülmüştür. Bu ölçüm esnasında anket çalışmasının ikinci bölümünü oluşturan 31 sorunun tamamı teste dâhil edilmiştir. Ayrıca ölçeğin alt boyutları bazında da teste tabi tutulduğu Tablo 11'de görölmektedir. Bu oran, Alpha değerinin 0.60 üzerinde olması halinde güvenilir olduğu varsayıldığı için ölçeğin güvenirliliği bakımından oldukça yüksek bir orandır.

Güvenilirlik değerlerinin her soru bazında ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerine de bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 12: Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

ÇALIŞANLARA KARŞI SOSYAL SORUMLULUK	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş yerinde, çalışma ortamında rahat çalışabilecekleri, ihtiyaçlarına uygun bir fiziksel ortam sağlanmıştır	3,1471	1,49187	□184	□1,425
Çalıştığım işyerinde boşalan görevlere eleman alınırken duyurular, isteyen herkesin başvurmasını sağlayacak şekilde açık olarak yapılır	3,1275	1,48038	□242	□1,382
Değişen koşullarda işin gerektirdiği yeni beceri ve yetenekler eğitimle işyeri personeline kazandırılır.	3,0490	1,45137	□047	□1,394
Bu işyerinde işe eleman alınırken işin özellikleri, sorumluluk ve çalışma koşulları konusunda detaylı bilgilendirme sağlanır	3,0392	1,43452	,033	□1,363
Bu işyerinde çalışan kadın ve erkek personellerin işe alım aşamasında, ücrette, terfide ve diğer tüm olanakların sunulmasında eşit davranılır	3,0980	1,49924	□027	□1,439
İş yerinde aynı pozisyonda görevli kadın erkek çalışan arasında maaş olarak ayırım yapılmamaktadır	3,1176	1,57514	□089	□1,542

Bu iş yerinde çalışanların iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmasını sağlayacak gerekli tüm önlemler alınmıştır	3,0784	1,53949	□,084	□1,496
Bu işyerinde, cinsiyete yönelik rahatsız edici davranışlardan (taciz) zarar gören bir çalışan olursa, işletme onlarla ilgilenir, destek ve yardımcı olur	3,1176	1,70203	□,150	□1,704
İş yerim kurum içi yanlış davranışlarla ilgili raporlamayı gizlilik içinde yürütür	3,0196	1,50234	□,034	□1,432
Bu işyerinde posta kutusu ve e-posta gibi kişisel bilgilerin yer aldığı dosyalar başkaları tarafından incelenmez	3,0392	1,46863	□,126	□1,370
Çalıştığım işletme mümkün olduğunca çalışanlarını gereksiz yere işten çıkartmaktan kaçınır. Bu nedenle, haksız yere işimi kaybetme korkusu olmadan çalışırım	3,0490	1,53750	□,084	□1,509
Çalıştığım işyerinde iş başvurusu ve sınav sürecinde siyasal eğilimler ve özel yaşama ilişkin sorular sorulmaz	3,2549	1,53949	□,240	□1,474
Bu işletmede, çalışma koşulları ile ilgili kurallar (çalışma saatleri, dinlenme aralıkları vb.) yasalara uygundur	3,0784	1,56500	□,069	□1,565
İşyerinde, aydınlanma, ısı, havalandırma, gürültü, hijyen koşulları yönetmeliklere/ kurallara göre belirlenmiştir	3,2941	1,49314	□,247	□1,451

Konuyla ilgili çeşitli görüşler olmasına karşın George D. ve Mallery P (2010), verilerin normal dağılım gösterebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2.0 ve -2.0 limitleri içerisinde olması gerektiğini savunmuşlardır. Çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, ortaya çıkan çarpıklık ve basıklık değerleri +2,0 ve -2,0 arasında olup veri dağılımının normallik varsayımını karşıladığı görülmektedir.

Tablo 13: Yönetime Güven Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

YÖNETİME GÜVEN	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Çalıştığım iş yeri, personelin çalışmalarını ve başarısını takip eder ve tarafsız bir biçimde değerlendirir	3,1667	1,29801	-,095	-,995
Çalıştığım işyerinin kapsamlı davranış prensipleri / ahlaki – etik kuralları vardır. Kişiler arası ayırım gözetilmeden uygulanır	3,1176	1,47114	-,074	-1,403
Bu işletmede aldığım ücret, yaptığım işin niteliklerine uygundur	3,0000	1,48924	,000	-1,434
Bu işletmede aldığım ücretin, bölge ve endüstride ödenmekte olan ücret düzeyiyle uyumlu olduğunu düşünüyorum	3,0196	1,35691	-,036	-1,175
İş yerim fazla mesai yapılması durumunda personelinin görüşlerine önem verir (Fazladan mesai yapmak zorunda değilim).	3,1275	1,51998	-,099	-1,434
İşyerinde herhangi bir konu ile ilgili bir şikâyetimiz olduğunda bunu iletteceğim kişileri bilirim ve şikâyetimin değerlendirileceğine güvenirim	3,1961	1,42147	-,144	-1,298

Performansıyla ilgili geri bildirim alabiliyorum	3,1667	1,44252	-,116	-1,410
Uzun dönemli kariyer planlaması yapmam gerekirse yine aynı kurumda çalışmak isterim	3,0490	1,56937	-,067	-1,514
Çalıştığım işyerinin kurumsallaşmış bir yapısı vardır	2,9608	1,59157	,035	-1,572
Çalıştığım işyeri çevreye/ topluma duyarlı olarak faaliyetlerini gerçekleştirir	3,0784	1,41901	-,035	-1,299
İşyerinde, çalışanlar sendikaya üye olma konusunda serbesttirler	3,1275	1,58378	-,092	-1,514
Tüm ürünlerimiz yasal standartlara uygundur. İşletmemiz müşteri şikâyetlerini dikkate alıp cevap verebilecek bir prosedüre sahiptir	3,1569	1,57169	-,109	-1,560

Yönetime güven ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, ortaya çıkan çarpıklık ve basıklık değerleri +2,0 ve -2,0 arasında olup veri dağılımının normallik varsayımını karşıladığı görülmektedir

Ayrıca 31 değişkenin ortalama(mean) ve standart sapma(std.deviation) değerlerine göre, İşyerinde, aydınlanma, ısı, havalandırma, gürültü, hijyen koşulları yönetmeliklere/ kurallara göre belirlenmiştir ifadesi 3,2941 gibi bir oranla ortalama değer üstünde olduğu ve ‘Katılmıyorum’ ifadesine yakın bir değerde olduğu görülmektedir. Geriye kalan değişkenlerin ortalama değerlerinin 3.000 üzerinde ve 1 değişkeninde ortalamasının 2.000’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Yani ifadelerde verilen cevapların olumlu olmadığı görülmektedir.

3.5. Araştırma Bulguları

Bu bölümde uygulanan anketlerden elde edilen verilerin analizleri yapılacak, bu analizler sonucunda elde edilen bulgulara ve bunlara dayalı olarak açıklamalara yer verilecektir.

3.5.1. Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kişilere ilişkin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, pozisyon, çalışma süresi, aylık gelir ve işletmenin ortaklık yapısı ile ilgili tanımlayıcı bulgular aşağıda verilmiştir.

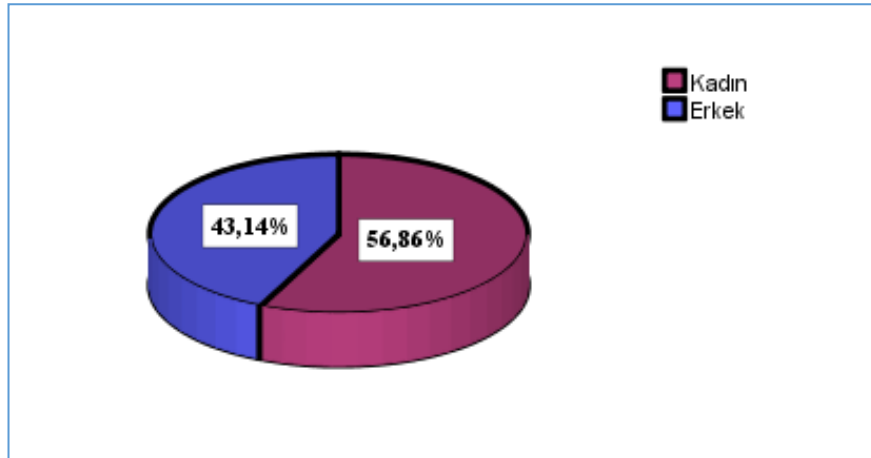
Tablo 14: Frekans Analizi

	Cinsiyet	Yaş	Eğitim durumu	Pozisyon	İşletmenin faaliyet konusu	İşletmede çalışılan süre	İşletme kaç yıldır faaliyette	İşletmede istihdam edilen çalışan	Aylık gelir	İşletme yabancı ortaklığı
Geçerli	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

Araştırmaya 102 kişi katılmıştır. Tüm demografik özellikteki sorulara cevap verilmiştir.

Tablo 14.1: Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Birikimli %
Kadın	58	56,9	56,9	56,9
Erkek	44	43,1	43,1	100,0
Toplam	102	100,0	100,0	

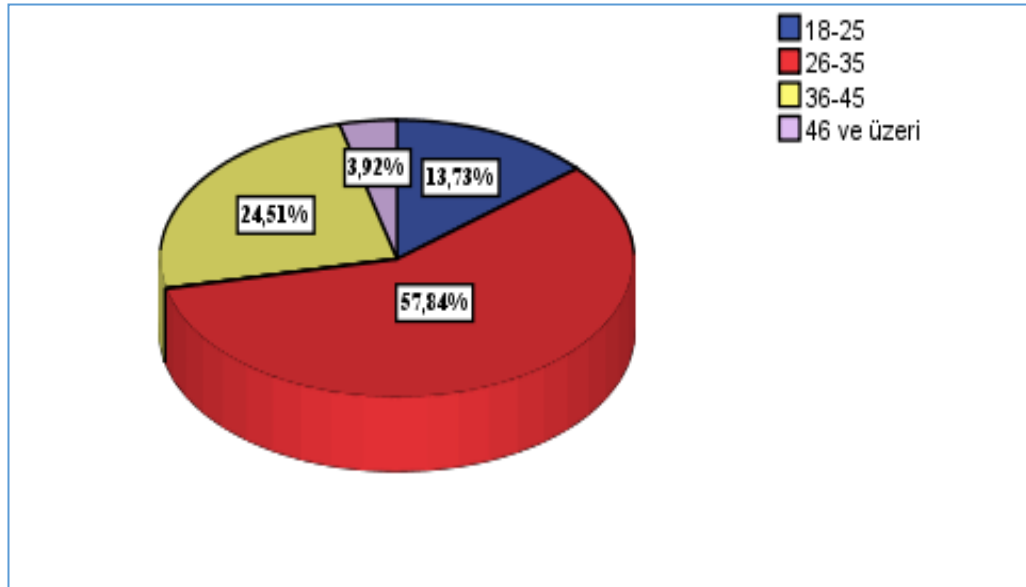


Şekil 2: Cinsiyet Dağılımları

Katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında %56,8'inin Kadın, %43,14'ünün de Erkek olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkenine ilişkin frekans dağılımlarına genel olarak bakıldığında kadın sayılarının erkeklerden fazla olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkenine ilişkin grafiksel gösterim Şekil 2'de verilmiştir. Buna göre cinsiyetlerin birbirlerine yakın aralıklarla dağılmadığı görülmektedir.

Tablo 14.2: Yaş Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Birikimli %
18-25	14	13,7	13,7	13,7
26-35	59	57,8	57,8	71,6
36-45	25	24,5	24,5	96,1
46 ve üzeri	4	3,9	3,9	100,0
Toplam	102	100,0	100,0	



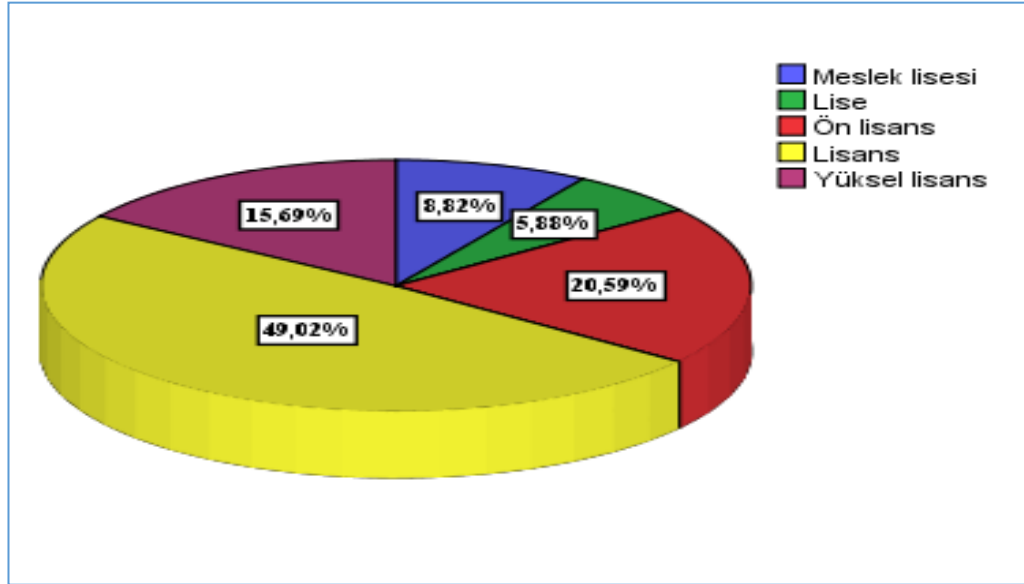
Şekil 3: Yaş Dağılımları

Katılımcıların yaş durumuna bakıldığında ankete en az katılım yaşı %13,73'ü 18-25 yaş aralığında iken en fazla katılım %57,84'le 26-35 yaş aralığında gerçekleşmiştir. Katılımcılardan 26 yaş altı ve 46 yaş üstünün toplam yüzdeleri

sadece %17,5'tur. En çok katılım aralığı ise %82,35 ile 26 ila 45 yaşları arasındaki kişiler tarafından gerçekleşmiştir.

Tablo 14.3: Eğitim Durumu Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Birikimli %
Meslek lisesi	9	8,8	8,8	8,8
Lise	6	5,9	5,9	14,7
Ön lisans	21	20,6	20,6	35,3
Lisans	50	49,0	49,0	84,3
Yüksel lisans	16	15,7	15,7	100,0
Toplam	102	100,0	100,0	

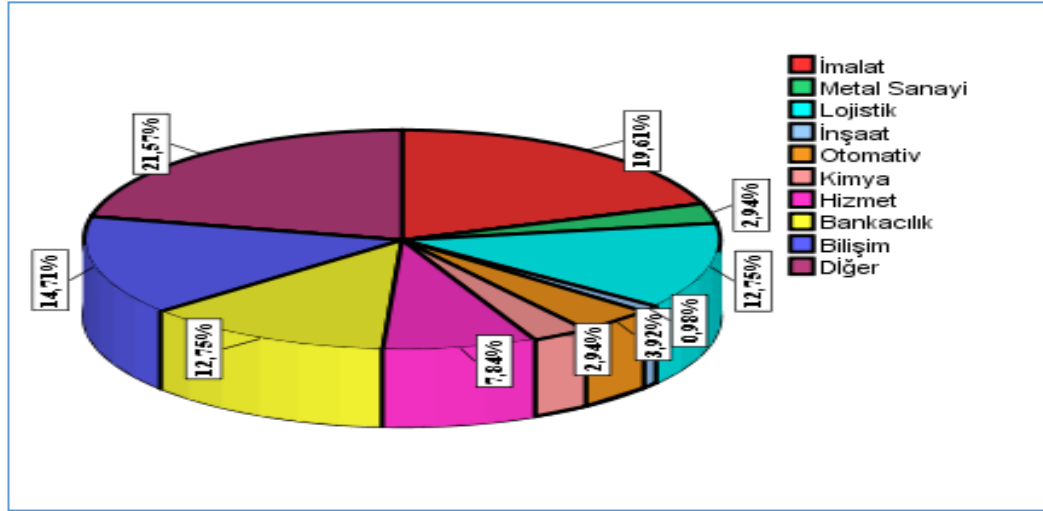


Şekil 4: Eğitim Durumu Dağılımları

Eğitim durumu incelendiğinde katılımcıların %14,7'si lise, geriye kalan %85,3'ünü önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunları oluşturmuştur. En çok katılımı %20,59'la ön lisans ve %49,02 ile lisans mezunları tarafından sağlanmıştır.

Tablo 14.4: İşletmenin Faaliyet Konusu Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Birikimli %
İmalat	20	19,6	19,6	19,6
Metal Sanayi	3	2,9	2,9	22,5
Lojistik	13	12,7	12,7	35,3
İnşaat	1	1,0	1,0	36,3
Otomativ	4	3,9	3,9	40,2
Kimya	3	2,9	2,9	43,1
Hizmet	8	7,8	7,8	51,0
Bankacılık	13	12,7	12,7	63,7
Bilişim	15	14,7	14,7	78,4
Diğer	22	21,6	21,6	100,0
Toplam	102	100,0	100,0	

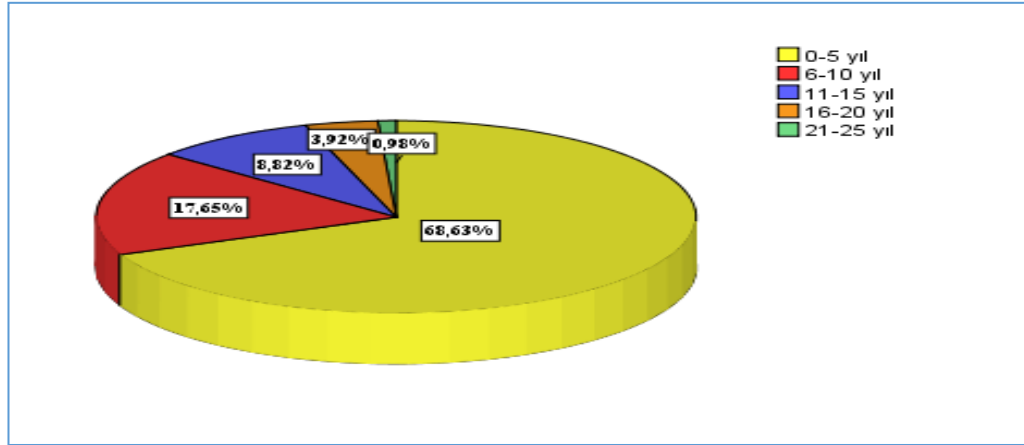


Şekil 5: İşletmenin Faaliyet Konusu Dağılımları

İşletmenin faaliyet konusu incelendiğinde katılımcıların%59.82'sini imalat, bilişim, lojistik ve bankacılık sektörü oluşturmaktadır. Diğer seçeneği işaretleyenler %21,57 ile ilk sırada yer almaktadır.

Tablo 14.5 İşletmede Çalışılan Süre Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Birikimli %
0-5 yıl	70	68,6	68,6	68,6
6-10 yıl	18	17,6	17,6	86,3
11-15 yıl	9	8,8	8,8	95,1
16-20 yıl	4	3,9	3,9	99,0
21-25 yıl	1	1,0	1,0	100,0
Toplam	102	100,0	100,0	

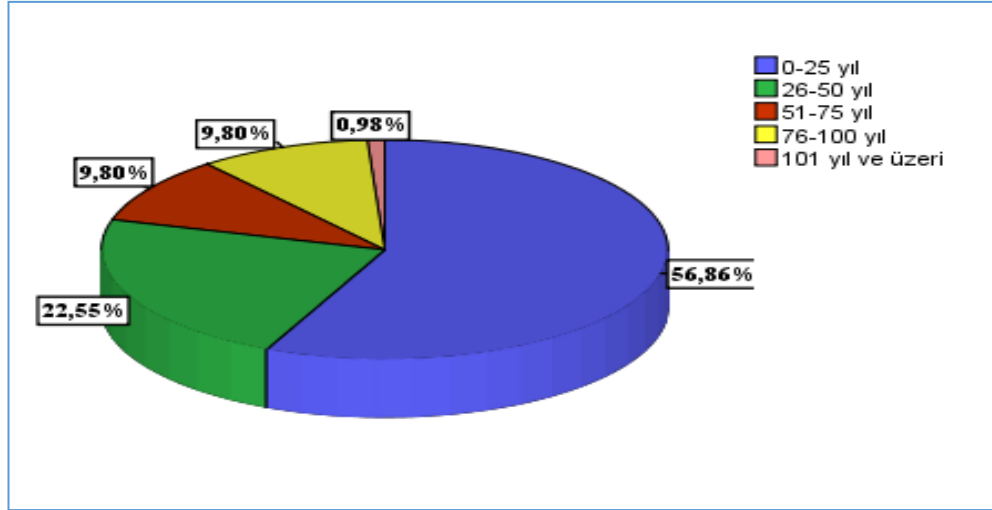


Şekil 6: İşletmede Çalışılan Süre Dağılımları

İşletmede çalışılan süre dağılımları incelendiğinde katılımcıların % 68,63'ü 0-5 yıl aralığında çalıştığı, % 17,65'i 6-10 yıl aralığında çalıştığı geriye kalan % 13,72'sini ise diğer çalışılan süre grubunda olduğu görülmektedir. En çok katılım 0 ile 10 yıl aralığında çalışılan paydaş katılımcılar tarafından sağlanırken en az katılım 21 – 25 yıl aralığındaki katılımcılar tarafından sağlanmıştır.

Tablo 14.6: İşletme Kaç Yıldır Faaliyette Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Birikimli %
0-25 yıl	58	56,9	56,9	56,9
26-50 yıl	23	22,5	22,5	79,4
51-75 yıl	10	9,8	9,8	89,2
76-100 yıl	10	9,8	9,8	99,0
101 yıl ve üzeri	1	1,0	1,0	100,0
Toplam	102	100,0	100,0	

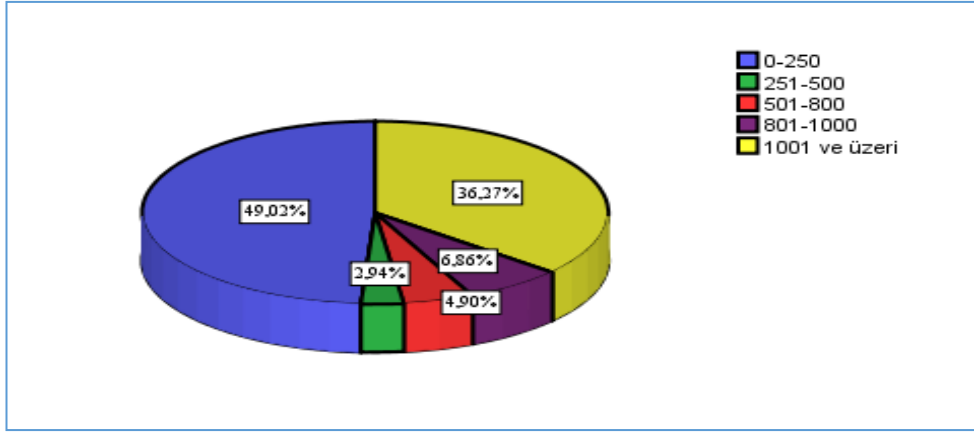


Şekil 7: İşletme Kaç Yıldır Faaliyette Dağılımları

Katılımcıların çalıştığı firmaların faaliyette olduğu yıllar incelendiğinde en fazla verilen cevabın, 0-25 yıl aralığında varlıklarını sürdüren firma oldukları (%56,86) görülmektedir.

Tablo 14.7: İşletmede İstihdam Edilen Çalışan Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Birikimli %
0-250	50	49,0	49,0	49,0
251-500	3	2,9	2,9	52,0
501-800	5	4,9	4,9	56,9
801-1000	7	6,9	6,9	63,7
1001 ve üzeri	37	36,3	36,3	100,0
Toplam	102	100,0	100,0	

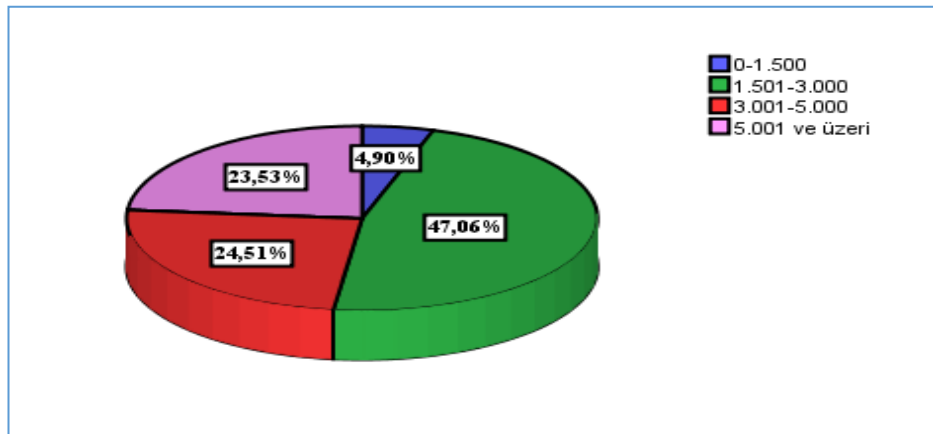


Şekil 8: İşletmede İstihdam Edilen Çalışan Dağılımları

İşletmede istihdam edilen çalışan sayısına baktığımızda katılımcıların 50'sinin %49,02 oran ile 0-250'li arası şirket çalışanı, 37 kişinin de %36,27 oran ile 1001 ve üzeri şirket çalışanı ve geriye kalan 15 kişinin ise 251 – 1000 arası şirket çalışanı oldukları görülmektedir.

Tablo 14.8: Aylık Gelir Dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Birikimli %
0-1.500	5	4,9	4,9	4,9
1.501-3.000	48	47,1	47,1	52,0
3.001-5.000	25	24,5	24,5	76,5
5.001 ve üzeri	24	23,5	23,5	100,0
Toplam	102	100,0	100,0	

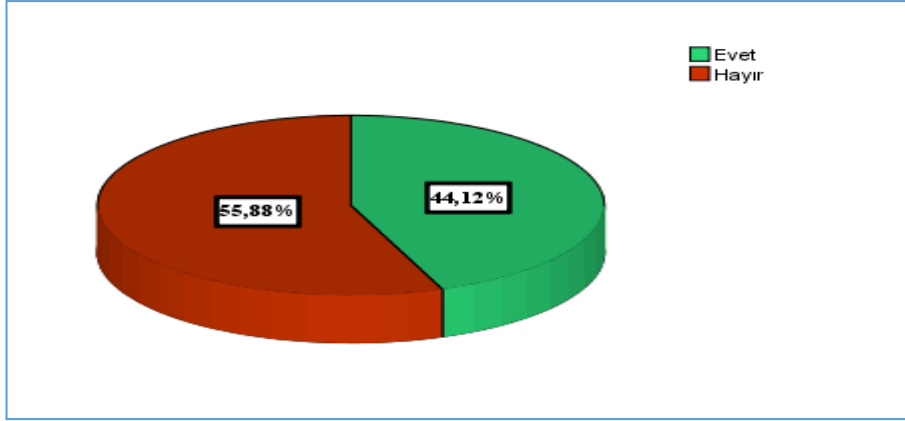


Şekil 9: Aylık Gelir Dağılımları

Katılımcıların aylık gelirlerine baktığımızda %51,96'sının 3 000 TL'nin altında ücret aldıkları geriye kalan %49,04'lük bölüme sahip katılımcıların ise 3 000 TL'nin üzerinde gelire sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 14.9: İşletme Yabancı Ortaklı mı?

	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Birikimli %
Evet	45	44,1	44,1	44,1
Hayır	57	55,9	55,9	100,0
Toplam	102	100,0	100,0	



Şekil 10: İşletme Yabancı Ortaklı mı?

Katılımcıların %44,12'si "İşletmeniz yabancı ortaklı mı?" sorusuna evet derken, geriye kalan %55,88'i (uluslararası çalışan, Türk şirketleri ve doğrudan yabancı şirket çalışanları) hayır cevabını vermiştir.

3.5.2. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın hipotezlerinin test dildiği bu bölümde katılımcıların, çalışanlara karşı sosyal sorumluluk algıları ile yönetime güven arasındaki ilişkinin varlığını incelemek için, Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra çalışanlara karşı sosyal sorumluluk algıları ile yönetime güvenin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bunun için istatistiksel olarak normal

dağılım gösteren parametrik veriler için kullanılan analiz yöntemlerinden, tek yönlü varyans analizi(ANOVA) ve t testi uygulanmıştır.

3.5.2.1. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Arasında İlişkiler

Çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında ilişkileri incelemek için yapılan Pearson Korelasyon Analizi Tablo 15’de görülmektedir.

Tablo 15: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Değişkenler	Çalışanlara karşı sosyal sorumluluk	Yönetime güven
Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk		,873**
Anlamlılık		,000
Yönetime Güven	,873**	
Anlamlılık	,000	

**Korelasyon, 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakıldığında beklenen sonuçların elde edildiği görülmektedir. Buna göre; Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven arasında çok güçlü, pozitif ve doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,873$; $p=0,00<0.01$).

Elde edilen verilerin sonuçlarına göre, araştırmanın ilk hipotezi olan “ H_0 = Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ile Yönetime Güven arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” **hipotezi kabul edilmiştir.**

Gerçekleşen analize göre şirketlerin, çalışanlarına karşı sorumluluklarını iyileştirmeleri, çalışan memnuniyetini artırmaları yönetime güvenin artmasını da sağlayacaktır diyebiliriz.

3.5.2.2. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Arasında Regresyon Analizleri

Regresyon analizi bağımlı değişken ile bir veya daha çok bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir. Regresyon analizi ile;

- Regresyon analizi ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki var mıdır?
- Eğer bir ilişki varsa bu ilişkinin gücü nedir?
- Değişkenler arasında ne tür bir ilişki vardır?
- Bağımlı değişkene ait ileriye dönük değerleri tahmin etmek mümkün müdür ve nasıl tahmin edilmelidir?

sorularına cevap aranmaya çalışılır (www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp; Erişim tarihi: 16.Kasım.2017).

Çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ile yönetime güven arasındaki ilişkinin gücünü belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 16: Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk Değişkenleri ile Yönetime Güven Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken(Yönetime Güven)			Sig. (p)
	B	Beta	t	
Çalışanlara karşı sosyal sorumluluk	,834	,873	17,871	,000
	F=319,637	R ² =0,762	P=,000	

Tablo 16’de çalışanlara karşı sosyal sorumluluğun yönetime güven etkilerine ilişkin regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bağımsız değişken olan çalışanlara

karşı sosyal sorumluluk ve bağımlı değişken olan yönetime güven istatistiksel olarak 0,01 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlüdür.

Bu analizde bağımsız değişken olan çalışanlara karşı sosyal sorumluluğun, bağımlı değişken olan yönetime güvendeki değişimin %76,2'sin de etkili olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuca göre, araştırmanın; “H₁= Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk, Yönetime Güveni pozitif yönde etkilemektedir” **hipotezi kabul edilmiştir.**

3.5.2.3. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güvenin Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik değişkenlerine göre, (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işletmede çalışılan süre, işletmenin faaliyet yılı, çalışan sayısı, aylık gelir) çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven algıları arasında farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

Araştırmanın bu aşamasında parametrik ya da parametrik olmayan istatistiksel analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılacağına, verilerin normal dağılımının olup olmadığına bakıldıktan sonra karar verilmiştir. Bunun için öncelikle normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnov testine (veri sayısı 30'dan büyük olduğu için tercih edilmiştir) bakılmıştır.

Tablo 17: Değişkenlerin Normallik Testi

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov	
	İstatistik	Anlamlılık
Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk	,086	,058
Yönetime Güven	,081	,098

Tablo 17'de görüldüğü üzere “Anlamlılık” satırındaki değerlerin istatistiksel anlamlılık hesaplamalarında sınır değeri kabul edilen 0,05'den büyük olması incelenen faktörlerin dağılımlarının normal dağılım olduğunu göstermektedir. Bu

bilgiler göz önüne alındığında araştırmada veri setine parametrik analiz yöntemlerinden Anova ve t-testinin kullanılmasına karar verilmiştir.

3.5.2.4. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güvenin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çokuluslu şirketlerde çalışan personelin, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk konusundaki düşüncelerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t-testine tabii tutulmuştur. Analiz ile ilgili sonuçlar, Tablo 18’de gösterilmektedir.

Tablo 18: Cinsiyet ile alışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki t-testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sap	t	P
Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk	Kadın	58	3,0259	1,11428	,746	,458
	Erkek	44	3,2159	1,46113		
Yönetime Güven	Kadın	58	3,0661	1,06178	,296	,768
	Erkek	44	3,1383	1,40458		

Çalışanların cinsiyetleri ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetimine güven değişkenleri arasındaki ilişkiyi test etmek için yapılan analiz sonucunda cinsiyetin, çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ($t=0,74$ $p=0,45$) ve yönetimine güven ($t=0,29$ $p=0,76$) üzerinde anlamlı bir etkisi olduğuna dair %95 anlam düzeyinde yeterli kanıt bulunamamıştır. Bu durumda “ H_{2a} = Cinsiyet ile alışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven arasında anlamlı fark vardır” hipotezi **red** edilmiştir.

3.5.2.5. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güvenin Yaş Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çokuluslu şirketlerde çalışan personelin, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk konusundaki düşüncelerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven ölçeğinin ortalaması ile ikiden fazla bağımsız örnek grubuna sahip

yaş değişkeni ortalaması, tek yönlü varyans analizine (ANOVA) tabii tutulmuştur. Analiz ile ilgili sonuçlar, Tablo 19’da gösterilmektedir.

Tablo 19: Yaş ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları

Değişken	Yaş	N	Ort.	Std. Sap.	F	P
Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk	18 25	14	3,3622	1,22136	,665	,575
	26 35	59	2,9709	1,19170		
	36 45	25	3,2086	1,42483		
	46 ve üzeri	4	3,6071	1,80089		
	Toplam	102	3,1078	1,27224		
Yönetime Güven	18 25	14	3,2262	1,29613	,785	,505
	26 35	59	2,9435	1,10851		
	36 45	25	3,3300	1,32887		
	46 ve üzeri	4	3,4583	1,84654		
	Toplam	102	3,0972	1,21551		

Yaşları farklı olan çalışanların, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek için anova tablosundan yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, çalışanların yaşları ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ($F=0,66$ $p=0,57$) ve yönetime güven ($F=0,78$ $p=0,50$) konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre, “ H_{2b} = Yaş ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven arasında anlamlı fark vardır” hipotezi **red** edilmiştir.

3.5.2.6. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güvenin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çokuluslu şirketlerde çalışan personelin, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk konusundaki düşüncelerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven ölçeğinin ortalaması ile ikiden fazla bağımsız örnek grubuna sahip eğitim değişkeninin ortalaması, tek yönlü varyans analizine (ANOVA) tabii tutulmuştur. Analiz ile ilgili sonuçlar, Tablo 20’de gösterilmektedir.

Tablo 20: Eğitim Düzeyi ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	Std. Sapma	F	P
Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk	Meslek lisesi	9	3,9683	1,30692	4,70	0,002
	Lise	6	2,5000	1,40117		
	Ön lisans	21	3,7789	1,30049		
	Lisans	50	2,9571	1,13343		
	Yüksel lisans	16	2,4420	1,05373		
	Toplam	102	3,1078	1,27224		
Yönetime Güven	Meslek lisesi	9	3,8148	1,38053	6,316	0,00
	Lise	6	2,8333	1,26491		
	Ön lisans	21	3,9762	1,03888		
	Lisans	50	2,8233	1,10575		
	Yüksel lisans	16	2,4948	,95378		
	Toplam	102	3,0972	1,21551		

Eğitim düzeyleri farklı olan çalışanların, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (Anova) ile ölçülmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, çalışanların eğitim durumları ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk (F=4,70 p=0,002) ve yönetime güven (F=6,31 p=0,00) konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, “H_{2c}= Eğitim ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven arasında anlamlı fark vardır” hipotezi **kabul** edilmiştir.

Bu farklılığın sebebinin hangi eğitim düzeyinde gerçekleştiğini bulmak için posthoc (çoklu karşılaştırma) istatistik türüne bakmak gerekmektedir. ANOVA sonrası hangi posthoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış (çalışanlara karşı sosyal sorumluluk p=0,793; yönetime güven p=0,725) ve varyansların homojen olduğu saptanmıştır. Bunun üzerine eşit varyanslılık durumunda sık kullanılan çoklu karşılaştırma tekniklerinden biri olan Tukey testi hangi gruplar arasında farklılığın çıktığını belirlemek için kullanılmıştır.

Tablo 21: Eğitim Düzeyi ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk Değişkeni Arasındaki Çoklu Karşılaştırma Analizi

Bağımlı Değişken	(I) Eğitim durumu	(J) Eğitim durumu	Ort. Farkları	Std. Hata	Anlamlılık	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Alt Sınır
Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk	Meslek lisesi	Lise	1,46825	0,62615	0,14	-0,2723	3,2088
		Ön lisans	0,18934	0,47333	0,995	-1,1264	1,5051
		Lisans	1,01111	0,43018	0,138	-0,1847	2,2069
		Yüksel lisans	1,52629*	0,49502	0,022	0,1503	2,9023
	Lise	Meslek lisesi	-1,46825	0,62615	0,14	-3,2088	0,2723
		Ön lisans	-1,27891	0,54996	0,146	-2,8077	0,2498
		Lisans	-0,45714	0,51329	0,9	-1,884	0,9697
		Yüksel lisans	0,05804	0,56873	1	-1,5229	1,639
	Ön lisans	Meslek lisesi	-0,18934	0,47333	0,995	-1,5051	1,1264
		Lise	1,27891	0,54996	0,146	-0,2498	2,8077
		Lisans	0,82177	0,30894	0,068	-0,037	1,6805
		Yüksel lisans	1,33695*	0,39424	0,009	0,241	2,4328
	Lisans	Meslek lisesi	-1,01111	0,43018	0,138	-2,2069	0,1847
		Lise	0,45714	0,51329	0,9	-0,9697	1,884
		Ön lisans	-0,82177	0,30894	0,068	-1,6805	0,037
		Yüksel lisans	0,51518	0,34124	0,559	-0,4334	1,4637
	Yüksel lisans	Meslek lisesi	-1,52629*	0,49502	0,022	-2,9023	-0,1503
		Lise	-0,05804	0,56873	1	-1,639	1,5229
		Ön lisans	-1,33695*	0,39424	0,009	-2,4328	-0,241
		Lisans	-0,51518	0,34124	0,559	-1,4637	0,4334

Bu tabloda her grubun dörderli karşılaştırmaları yapılmış ve bu karşılaştırılan grupların ortalamaları arasındaki farklar (Mean Difference) sayısal olarak verilmiştir. Bu sayısal değerlerin yanında bir yıldız (*) işaretinin bulunması bu eğitim düzeylerinin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Tablo 21’de çalışanlara karşı sosyal sorumluluk değişkeni ile eğitim düzeyi

incelendiğinde meslek lisesi – yüksek lisans, önlisans □yüksek lisans ve yüksek lisans – meslek lisesi – ön lisans gruplarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Meslek lisesi mezunu olan personelin, çalışanlara karşı sosyal sorumluluk algısının lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanların algılarından daha fazla olduğu sonucuna ulaşabiliriz.

Tablo 22: Eğitim Düzeyi ile Yönetime Güven Değişkeni Arasındaki Çoklu Karşılaştırma Analizi

Yönetime Güven	Meslek lisesi	Lise	0,98148	0,58226	0,448	-0,6371	2,6
		Ön lisans	-0,16138	0,44015	0,996	-1,3849	1,0621
		Lisans	0,99148	0,40003	0,104	-0,1205	2,1035
		Yüksel lisans	1,32002*	0,46032	0,04	0,0404	2,5996
	Lise	Meslek lisesi	-0,98148	0,58226	0,448	-2,6	0,6371
		Ön lisans	-1,14286	0,51141	0,176	-2,5644	0,2787
		Lisans	0,01	0,47731	1	-1,3168	1,3368
		Yüksel lisans	0,33854	0,52887	0,968	-1,1316	1,8087
	Ön lisans	Meslek lisesi	0,16138	0,44015	0,996	-1,0621	1,3849
		Lise	1,14286	0,51141	0,176	-0,2787	2,5644
		Lisans	1,15286*	0,28728	0,001	0,3543	1,9514
		Yüksel lisans	1,48140*	0,36661	0,001	0,4623	2,5005
	Lisans	Meslek lisesi	-0,99148	0,40003	0,104	-2,1035	0,1205
		Lise	-0,01	0,47731	1	-1,3368	1,3168
		Ön lisans	-1,15286*	0,28728	0,001	-1,9514	-0,3543
		Yüksel lisans	0,32854	0,31732	0,838	-0,5535	1,2106
	Yüksel lisans	Meslek lisesi	-1,32002*	0,46032	0,04	-2,5996	-0,0404
		Lise	-0,33854	0,52887	0,968	-1,8087	1,1316
		Ön lisans	-1,48140*	0,36661	0,001	-2,5005	-0,4623
		Lisans	-0,32854	0,31732	0,838	-1,2106	0,5535

Tablo 22’de yönetime güven değişkeni ile eğitim düzeyi incelendiğinde meslek lisesi – yüksek lisans, önlisans – lisans □yüksek lisans, lisans□ön lisans ve yüksek lisans – meslek lisesi – ön lisans gruplarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Ön lisans mezunu çalışanların üste güvenlerinin lise, lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanların üstlerine güvenlerinden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılabiliriz.

3.5.2.7. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güvenin Çalışma Süresine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çokuluslu şirketlerde çalışan personelin, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk konusundaki düşüncelerinin çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven ölçeğinin ortalaması ile ikiden fazla bağımsız örnek grubuna sahip çalışma süresi değişkeninin ortalaması, tek yönlü varyans analizine (ANOVA) tabii tutulmuştur. Analiz ile ilgili sonuçlar, Tablo 23’de gösterilmektedir.

Tablo 23: Çalışma Süresi ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları

Değişkenler	Çalışma Süresi	N	Ort.	Std. Sapma	F	P
Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk	0-5 yıl	70	3,0837	1,24789	1,296	,277
	6-10 yıl	18	3,5000	1,27258		
	11-15 yıl	9	2,7698	1,12076		
	16-20 yıl	4	3,0536	1,84001		
	21-25 yıl	1	1,0000	.		
	Toplam	102	3,1078	1,27224		
Yönetime Güven	0-5 yıl	70	3,0667	1,22660	,892	,472
	6-10 yıl	18	3,3102	1,16590		
	11-15 yıl	9	3,1204	1,00010		
	16-20 yıl	4	3,1458	1,73255		
	21-25 yıl	1	1,0000	.		
	Toplam	102	3,0972	1,21551		

Çalışma süresi farklı olan çalışanların, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek için Anova tablosundan yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, çalışma süreleri ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk (F=1,29 p=0,27) ve yönetime güven (F=0,89 p=,047) konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre, “H_{2d}= Çalışılan süre ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven arasında anlamlı fark vardır” hipotezi **red** edilmiştir.

3.5.2.8. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güvenin Faaliyet Süresine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çokuluslu şirketlerde çalışan personelin, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk konusundaki algılarının işletmenin faaliyette olduğu yıl değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven ölçeğinin ortalaması ile ikiden fazla bağımsız örnek grubuna sahip faaliyet yılı değişkeninin ortalaması, tek yönlü varyans analizine (ANOVA) tabii tutulmuştur. Analiz ile ilgili sonuçlar, Tablo 24’de gösterilmektedir.

Tablo 24: İşletmenin Faaliyet Süresi ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları

Değişkenler	Faaliyet Süresi	N	Ort.	Std. Sapma	F	P
Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk	0-25 yıl	58	3,1749	1,22826	1,879	,120
	26-50 yıl	23	2,6491	1,27574		
	51-75 yıl	10	3,4786	1,38916		
	76-100 yıl	10	3,5786	1,18113		
	101 yıl ve üzeri	1	1,3571	.		
	Toplam	102	3,1078	1,27224		
Yönetime Güven	0-25 yıl	58	3,1178	1,16510	1,493	,210
	26-50 yıl	23	2,7681	1,36468		
	51-75 yıl	10	3,4417	1,20252		
	76-100 yıl	10	3,5583	1,01155		
	101 yıl ve üzeri	1	1,4167	.		
	Toplam	102	3,0972	1,21551		

İşletmenin faaliyet süresi ile yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek için Anova tablosundan yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, işletmenin faaliyet süreleri ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk (F=1,87 p=0,12) ve yönetime güven (F=1,49 p=,21) konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre, “H_{2e}= Faaliyet süresi ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven arasında anlamlı fark vardır” hipotezi **red** edilmiştir.

3.5.2.9. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güvenin Personel Sayısına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çokuluslu şirketlerde çalışan personelin, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk konusundaki düşüncelerinin istihdam sayısı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven ölçeğinin ortalaması ile ikiden fazla bağımsız örnek grubuna sahip istihdam sayısı değişkeninin ortalaması, tek yönlü varyans analizine (ANOVA) tabii tutulmuştur. Analiz ile ilgili sonuçlar, Tablo 25’de gösterilmektedir.

Tablo 25: Personel Sayısı ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları

Değişkenler	Personel Sayısı	N	Ort.	Std. Sapma	F	P
Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk	0-250	50	3,1957	1,23388	,934	,448
	251-500	3	3,2857	1,47600		
	501-800	5	3,3286	1,48513		
	801-1000	7	2,2347	,92372		
	1001 ve üzeri	37	3,1100	1,33870		
	Toplam	102	3,1078	1,27224		
Yönetime Güven	0-250	50	3,0383	1,27088	1,174	,327
	251-500	3	3,7222	1,00116		
	501-800	5	3,3000	1,02842		
	801-1000	7	2,2976	1,18425		
	1001 ve üzeri	37	3,2500	1,16120		
	Toplam	102	3,0972	1,21551		

İşletmede istihdam edilen personel sayısının, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek için Anova tablosundan yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, personel sayısı ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk (F=0,934 p=0,44) ve yönetime güven (F=1,17 p=0,32) konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre, “H_{2f}= Personel Sayısı ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven arasında anlamlı fark vardır” hipotezi **red** edilmiştir.

3.5.2.10. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güvenin Aylık Gelire Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çokuluslu şirketlerde çalışan personelin, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk konusundaki düşüncelerinin aylık gelir değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven ölçeğinin ortalaması ile ikiden fazla bağımsız örnek grubuna sahip aylık gelir değişkeninin ortalaması, tek yönlü varyans analizine (ANOVA) tabii tutulmuştur. Analiz ile ilgili sonuçlar, Tablo 26’da gösterilmektedir.

Tablo 26: Aylık Gelir ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven Değişkenleri Arasındaki Anova Sonuçları

Değişkenler	Aylık Gelir	N	Ort.	Std. Deviation	Std. Error	Minimum
Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk	0-1.500	5	3,7143	1,00636		
	1.501-3.000	48	3,3452	1,20809		
	3.001-5.000	25	2,7114	1,36035		
	5.001 ve üzeri	24	2,9196	1,26997	1,976	,123
	Total	102	3,1078	1,27224		
Yönetime Güven	0-1.500	5	3,1500	1,20963		
	1.501-3.000	48	3,3455	1,13885		
	3.001-5.000	25	2,7900	1,30218		
	5.001 ve üzeri	24	2,9097	1,24308	1,410	,244
	Total	102	3,0972	1,21551		

Aylık geliri farklı olan çalışanların, yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek için Anova

tablosundan yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, aylık gelir ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ($F=1,97$ $p=0,12$) ve yönetime güven ($F=1,41$ $p=0,24$) konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre, “ H_{2g} = Aylık Gelir ile Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk ve Yönetime Güven arasında anlamlı fark vardır” hipotezi red edilmiştir.

Tablo 27: Araştırma Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

Hipotezler	Sonuç
H_0 = Çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ile yönetime güven arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır	Kabul
H_1 = Çalışanlara karşı sosyal sorumluluk yönetime güveni pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H_{2a} = Cinsiyet ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır.	Red
H_{2b} = Yaş ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır.	Red
H_{2c} = Eğitim düzeyi ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır.	Kabul
H_{2d} = İşletmede çalışılan süre ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır	Red
H_{2e} = İşletmenin faaliyet yılı ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır.	Red
H_{2f} = Personel sayısı ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır	Red
H_{2g} = Aylık gelir ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark vardır.	Red

SONUÇ

Küreselleşmenin hızla devam etmesi, dünyadaki teknolojik ve yapısal değişimler, şirketleri faaliyetlerinde, yapılarında, yönetim anlayışlarında sürekli olarak değişikliğe itmektedir. Bu nedenle küreselleşmenin en önemli aktörlerinden olan ÇUŞ'leri ayrıca küreselleşme sürecini de giderek hızlandıran dinamikler haline dönüştürmüştür.

Günümüzde ÇUŞ'lerin kazançlarına ve ticaret hacimlerine bakıldığında, pek çok ülkenin GSYİH'dan daha büyük tutarda kazanç elde etmiş olmaları, ÇUŞ'lerin dünya ekonomisi açısından ne kadar önemli olduklarını göstermektedir. Öyle ki ABD'nin perakende devi Walmart şirketinin 2016 yılı kazancı 482 milyar dolarla birçok ülkenin GSYİH'nın çok üzerindedir. Bu yüzden ÇUŞ'ler gerek köken ülkelerinde gerekse kabul eden ülkelerde, buldukları faaliyet neticesinde ülke ekonomilerine ciddi katkılar sağlamaktadır.

ÇUŞ'lerin artan gücü, hissedarlar, STK'lar ve toplumun onlardan beklentilerini de artırmıştır. Dünya ticaretinin önemli bir kısmının 500 şirketin elinde bulunması söz konusu şirketlerin faaliyet gösterdikleri ülkelerde özellikle çevre kirliliği, yoksulluk, işsizlik, insan hakları gibi konularda en az ülke devletleri kadar sorumlu olmaları gerektiğini gündeme taşımıştır. Bunun nedeni olarak, ÇUŞ'lerin faaliyet gösterdikleri ülkelerde hükümetlerin ÇUŞ'leri ülkelere çekebilmek için bazı kuralları ve hakları göz ardı etmesidir. Özel sermaye için iş hukuku mevzuatının bilerek çalıştırılmaması, çevreye verilen zararların görmezden gelinmesi, sendikaların yasak, toplu iş mücadelesinin yok sayılması, çalışan hakları açısından uzun çalışma saatleri, özel yatırımcılar için vergi indirimi bunlardan birkaç tanesidir. Bu nedenle çokuluslu şirketlerin, mevcut düzenlerinin devamı ve gelişimini sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda gerçekleştirmek için, sadece kâr odaklı davranmanın yeterli olmadığını farkında olarak, sosyal sorumluluk faaliyetlerine yöneldikleri görülmektedir.

Çokuluslu şirketler açısından bakıldığında KSS, işletmelerin paydaşlarına karşı, ekonomik, yasal, ahlaki ve gönüllü sorumluluklarını yerine getirmesi, bunun yanında insanlara ve çevreye saygılı olması anlamında kullanılmaktadır. Finansal performansı olumlu yönde etkilemesi, paydaş tatminini artırması ve son yıllarda sosyal medyanın

da etkisiyle, şirketlerin paydaşları üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerinin daha açık ve kolay gözlemlenmeye başlanması, sosyal sorumluluk konusunu ÇUŞ'ler açısından önemli ve sürekli güncel tutulması gereken konular haline getirmiştir.

Çokuluslu şirketlerin KSS uygulamalarına bakıldığında genellikle gelişmekte olan ülkelerde, çevresel ve sosyal konulara yönelmekte ve bu doğrultuda KSS faaliyetleri yürütmektedirler. Ancak insan hakları, çalışan hakları, çalışanların karar süreçlerine katılım hakları, sendikalaşma hakkı konusundaki KSS çalışmalarına bakıldığında ciddi sıkıntılar, hak ihlalleri şirketlerin bu konuda ne kadar yetersiz kaldıklarını göstermektedir.

ÇUŞ'lerin faaliyetlerinden etkilenen paydaşların başında en çok çalışanlar gelmektedir. Şirketlerin çalışanlarına karşı sorumluluklarının en önemlilerinden birisi, çalışanların yaşam düzeyini yükseltecek dengeli bir ücret sisteminin kurulmasıdır. Ayrıca çalışanlar arasında dil, din, ırk, cinsiyet ayrımı yapmadan verilen ücretin adil ve gerçekçi olmasıdır. Çalışanlarına güvenli, sağlıklı çalışma ortamı oluşturmak, eğitim ve kariyer alanında çalışanların gelişimini sağlayacak her türlü desteğin verilmesi, işyerinde taciz, cinsiyet ayrımcılığı, özel hayata saygı gösterilmesi diğer sosyal sorumluluk konuları arasında yer almaktadır.

Çokuluslu şirketlerde kurumsal sosyal sorumluluk olgusuna ilişkin bu araştırma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci ve ikinci bölümde çokuluslu şirketler ve kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin temel kavramlar ve teorik içeriği anlatılmaya çalışılmış, araştırmanın üçüncü kısmında ise, çokuluslu şirketlerin paydaşlarından çalışanlarına karşı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının, çalışan açısından nasıl algılandığına ilişkin anket uygulaması yapılmıştır. Farklı sektörlerden 30 çokuluslu şirket çalışanından 102 katılımcıya uygulanan anket çalışması 2 bölümden oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında verilerin analiz edilmesi için IBM SPSS 20.0 istatistik programı kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine frekans analizi uygulanmıştır ve tespit edilen sonuçlara göre;

Araştırmaya katılanların % 56,86 (58 kişi)'sını kadınlar oluştururken, % 43,14 (44 kişi)'ünün erkeklerden oluştuğu; yaş aralığına bakıldığında ise, % 13,73'ü 18-25 yaş arası, % 57,84'ü 26-35 yaş arası, % 24,51'i 36-45 yaş arası, % 3,92'sinin 45 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, % 14,70'i Lise, % 20,59'u Önlisans, % 49,02'sinin Lisans, % 15,69'u Yüksek Lisans eğitim durumuna sahip oldukları görülmektedir. Yine ankete katılanların % 4,9'u 1500 TL ve altı, % 47,1' u 1501-3000 TL arası, % 24,50'si 3001-5000 TL arası, % 23,50'si ise 5001 TL ve üzeri gelire sahip katılımcılardan oluştuğu saptanmıştır.

Ayrıca ankete katılanların işletmede çalışılan süre dağılımlarına bakıldığında, % 68,63'ü 0-5 yıl çalıştığını, % 17,65'inin 6-10 yıl arası çalıştığı, % 8,82'sinin 11-15 yıl arası çalıştığı ve % 3,92'sinin de 16-20 yıldır çalıştığı görülmüştür. Çalıştıkları işletmenin kaç yıldır faaliyette olduğu sorusuna ise katılımcıların, % 56,90'nı 0-25 yıl arası, % 22,50'si 26-50 yıl, %9,80'ni 51-75 yıl arası, % 9,80'ni 75-100 yıl arası ve %1' i de 101 yıldan fazla olarak şirketlerinin faaliyette olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların çalıştıkları şirketlerde istihdam edilen personel sayısı sorusuna ise % 49'u 0-250 arası, % 2,90'nı 251-500 arası, % 4,90'nı 501-800 arası, % 6,90'nı 801-1000 arası ve % 36,20'si ise 1001 ve üzeri personel istihdam edilen yerde çalıştığını belirtmiştir.

Anketin ikinci bölümünde yer alan 31 soru analiz edildiğinde, 3 soru çalışanların ücret memnuniyetini ölçen, 4 soru çalışma koşulları, 4 soru insan kaynakları, 1 soru kariyer, 2 soru başarı değerlendirme, 1 soru işyerinde ayrımcılık, 1 soru sendikalaşma hakkı, 1 soru özel hayat gizliliği ve 6 soru yönetime güven, geriye kalan sorular ise çalışılan şirketle alakalı diğer sosyal sorumluluk sorularını kapsamaktadır. Araştırma dâhilindeki sorular yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ölçeğinde incelemeye tabii tutulmuştur.

Araştırma kapsamında iki temel hipotezin test edildiği bu çalışmada, öncelikle ölçeklerin soru bazında ve sonrasında bütünsel olarak, güvenilirlik analizine bakılmış, tüm ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin belirtilen sınırlar içinde olduğu görülmüştür. Daha sonra ölçeklerin ortalamaları, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve ölçeklerin normallik varsayımını karşıladıkları tespit edilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığını tespit edebilmek için bu değişkenlere korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, aştırmanın ilk hipotezi olan “Çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ile yönetime güven arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” hipotezi ($p<0,01$) pozitif yönlü ve güçlü oranda kabul

edilmiştir. Bu sonuç çalışanların memnuniyeti ile yönetime güvenin paralel artış gösterdiğini işaret etmektedir. Daha sonra çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ölçeğindeki değişimlerin ne kadarının yönetime güven kavramıyla açıklandığına yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda çalışanlara karşı sosyal sorumluluk bağımsız değişken ve yönetime güven bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ($R^2=0,762$, $B=0,834$), “çalışanlara karşı sosyal sorumluluk yönetime güveni pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak araştırma modelindeki değişkenlere (çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven), demografik özellikler bağlamında farklılık analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven, “cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, faaliyet yılı, istihdam edilen personel sayısı ve gelir” değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bunun için istatistiksel olarak normal dağılım gösteren parametrik veriler için kullanılan analiz yöntemlerinden, tek yönlü varyans analizi(ANOVA) ve t testi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda;

- Yaş ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür
- İşletmede çalışılan süre ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür
- İşletmenin faaliyet yılı ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür
- Aylık gelir ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür
- Eğitim düzeyi ile çalışanlara karşı sosyal sorumluluk ve yönetime güven arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür.

Yönetime güven ve çalışanlara karşı sosyal sorumluluk konusunda lise ve önlisans mezunlarının algısının, lisans ve üstü mezunlarına oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni eğitim düzeyi yüksek olana kişilerin başka yerlerde daha rahat iş bulması, bununla birlikte düşük eğitim düzeyine sahip kişilerin alternatif iş olanaklarının daha kısıtlı olması gösterilebilir. Ayrıca yaş değişkeni

olarak bakıldığında ise ileri yaş grubu çalışanların genç çalışanlara göre yönetime güven konusunda bağlılığının daha çok olduğu tespit edilmiştir.

ÇUŞ'lerin çalışanlarına karşı KSS uygulamalarından ücret, çalışma koşulları, insan kaynakları seçimi, kariyer olanakları, yönetime güven, başarıyı ödüllendirme, ayrımcılık/taciz ve sendikalaşma hakkı konularında çalışanlarını tatmin etmediği sorulara verilen yanıtlardan anlaşılmaktadır.

ÖNERİLER

Tüm bu bilgiler ışığında dikkate alınması gereken konular aşağıda sıralanmıştır.

- Çokuluslu firmalar buldukları ülkelerde çalışanlarına daha adil, yaşam kalitesini artıracak ücret sistemi oluşturmalıdır. İyi bir ücret alan çalışan işini daha dikkatli yapacak, şirketin daha çok kazanması için çalışacaktır.
- Çokuluslu firmalar çalışanlarının bağlılıklarını artırmak için onların beklenti, istek ve ihtiyaçlarını tam olarak anlamalı ve bunlarla ilgili veri akışını sağlamaları gerekmektedir. Personelleri arasında, işe alım aşamasında, ücrette, terfide ve diğer tüm olanakların sunulmasında eşit davranmalıdır. Bunlar yerine getirildiğinde çalışanlar işyerlerini daha çok benimseyeceklerdir.
- Şirketler çalışanlarına, rahat çalışabilecekleri, istek ve ihtiyaçlarına uygun bir ortam sağlamalıdır. Çalışanların meslek kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmasını sağlayacak tüm önlemler alınmalıdır. Böylece çalışanlar daha verimli olarak işyerinde etkili çalışmaya özen göstereceklerdir.
- Şirketler çalışanlarına iş başvurusu ve sınav sürecinde siyasal eğilimler ve özel yaşama ilişkin sorular sormamalıdır ve değişen koşullarda işin gerektirdiği yeni beceri ve yetenekleri eğitimle personeline kazandırmalıdır. Böylece örgüt içindeki personelin yükselmesi sağlanacağından kuruma bağlılık daha da artacaktır.
- Çalışanların yaptıkları işler sonucunda geri bildirim yapılmalıdır. Başarılı işler de yöneticiler tarafından çalışanlar ödüllendirilmelidir. Böylece çalışanların performans düzeylerinin artmasına katkı sağlanabilir.
- Yapılan araştırmada, tek bir paydaş grubu ile yapılan anket çalışmasının çoklu paydaş grupları (hissedar, müşteri, sendikalar, toplum) ile yapılması daha doğru sonuçlar vermesi açısından önerilmektedir. KSS faaliyetlerinin çoklu paydaş grupları arasında nasıl algılandıklarının araştırılması çalışmaya farklı bakış açısı ve sonuçlar sağlayacaktır. Şirketler paydaşların beklentilerinin neler olduğunu fark edip bunu fırsata çevirebilirler.
- Araştırmanın bir firma olmadan genel değerlendirme içermesi üzerinde çalışılması gereken diğer bir konudur. Çünkü KSS algısının firma bazında değişip değişmediği de önemli bir araştırma konudur.

KAYNAKÇA

MAKALE:

AKDİŞ Muhammet, "Dünya'da ve Türkiye'de Yabancı Sermaye Yatırımları ve Beklentiler", İnceleme Yarışması Mansiyon, YASED Yayınları, İstanbul, No:33, 1988, s:61-90.

AKGEYİK Tekin, İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk: (Bir Alan Araştırması) Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:52, 2007, s:66-90

AKTAN Coşkun Can, Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği, İstanbul, 1999, s:20

AKTAN Coşkun Can, VURAL İstiklal Y.Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler, 2007, s:5-15

AKTAN Coşkun Can, VURAL İstiklal Y., Globalleşme Sürecinde Çokuluslu Şirketler, Sivil Toplum Düşünme Araştırma Dergisi, 2005, s:37-57.

ALPASLAN, A., "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Firma Performansı Arasındaki İlişki: Türk Sermaye Piyasası Üzerine Bir İnceleme", Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2012

ALPARSLAN Ajar, AYGÜN Mehmet, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Firma Performansı, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:18, S:1, 2013, s:435-448.

AYRANCI Evren , "Sosyal Sorumluluklar ve Sosyal Sorumluluk 8000 Standardının Benzer Özellikteki tike ve Standartlardan Farklılıkları", ABMYO Dergisi, S:8, 2007 s:108-120

BAYRAKTAR Fulya, Dünyada ve Türkiye'de Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları, Türkiye Kalkınma Bankası Genel Araştırmalar, Ankara, 2003, s:17

BAYRAKTAR Tülin, Sivil Toplum Kuruluşları'nın Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı: SA 8000 Uygulanabilirliği", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 3-6, 2014, s:35-43

BECAN Cihan, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Paydaş Teorisi ve İletişim Yaklaşımı Açısından Değerlendirilmesi: Bankaların Basın Bültenlerine Yönelik Bir İçerik Analizi, Selçuk İletişim Dergisi, Cilt:7, S:1, 2001, s:16-35

BORLUK Sinan, “ Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Küresel Emek” Anahtar Dergisi, 2015, s:36

CANTEZ Murat, NÜSREt Göksu, Uluslararasılaşma Yolları, Pazarlama Dünyası Dergisi, S:76, 1999, s:17

CARROLL Archie, The Pyramid Of Corporate Social Responsibility:Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, Cilt:34, S:4, 1991, s:40-44

CARROLL ,Archie, “The Pyramid Of Corporate Social Responsibility”, Toward Business Horizons , ÇAM Esad, Çokuluslu Şirketler ve Gelişen Ülkeler, İstanbul Üniversitesi, Cilt:45, S:1-4, 1987, s:96-97.

CAYMAZ Ebru, SORAN Semih, ERENEL Fahri, Kurumsal İlişki Sürdürülebilirlik ve İşletmelerde Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Küresel İlkeler Sözleşmesi Türkiye, Yönetim, Pazarlama ve Lojistik Dergisi, Cilt:1, S:3, 2014, s: 208-217

ÇIMRIN K. Füsün, Kapitalizm, Çevre ve Çokuluslu Şirketler, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:13 S:50, 2014, s:175-187

DEMİR Berna, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Muhasebe”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, S:3, Makale No:27, 2013, s:226

DERELİ Beliz, Çokulusu İşletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S:4, 2005, s:59-81

DEVELİOĞLU Kazım, ÇİMEN Martı, Örgütsel Güvenin Kaynağı Olarak İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:4, S:2, 2012, s:141-149

DİNÇER Mustafa Abdül Metin ÖZDEMİR Yasemin, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Eşbiçimlilik: On Büyük Türk Holdingi Üzerine Vaka Çalışması, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:11, S:2, 2013, s:31-66.

DÜNDAR Efe, Uluslararası Ticaret Hukukunda Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Çokuluslu Şirketler İncelemesi, Marmara Üniversitesi, Öneri Dergisi, Cilt:11, S:41, 2014, s:273-282

ERDOĞDU Seyhan, Çokuluslu Şirketler İşçi Hakları ve Sosyal Sorumluluk, Mülkiye Dergisi, Cilt:28, S:239, 2003, s:144

FİDAN Erkal, Çokuluslu Şirketler ve Azgelişmiş Ülkeler Üzerine Etkileri, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, S:1, 1995, s:102

FUENTES Garcia, F., Nunez-Tabales, J., Veroz-Herradon, R., Applicability of corporate social responsibility to human resource management: Perspective from Spain, Journal of Business Ethics, S: 82, 2008, s:27-44.

GEDİKLİ Ayfer, Çokuluslu Şirketler Ve Doğrudan Yabancı Yatırımların Gelişmekte Olan Ülkelerin Kalkınması Üzerine Etkileri, Kırklareli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:6, 2011, s:100-110

GERNİ Mine, İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:56, S:3, 2001, s:19-46

GERŞİL SARI Gülşen, Küreselleşme ve Çokuluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Cilt:6, S:1, 2004, s:147-150

GÖKSU Nusret, CENTEZ Murat , “Uluslararasılaşma Yolları”, Pazarlama Dünyası Dergisi, S:76, 1999, s:17-20

GÜROL Yonca, BÜYÜKBALCI Pınar, BAL Yasemin, BERKİN Esin Ertemsir Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Konuya Bakışı, İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, S:43, 2010, s:135-162.

HARRİS J.M., Basic Principles Of Sustainable Development. Global Development And Environment Institute Working Paper, Tufts University, USA. Çeviren: ÖZMETE Emine, Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar Dergisi, 2011, s:5

HALICI Ali, İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale İlinde Bir Araştırma, Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:7, S:1, 2001, s:11-27

HILL Charles W.L., GARETH James, Stratejic Management, Houghton Wifflin Com., Boston, 1989, Çeviren: HALICI Ali

ERSÖZ Halis Yunus, KAPU Hüsni, Türkiye’de Kurumsal Sosyal sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil toplum Kuruluşları, ITO Yayınlar, 2007

İLİC K. Derya, İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Düzeylerinin Belirlenmesine yönelik Bir Literatür Taraması, Ege Akademik Bakış, Cilt:10, S: 1, 2010, s: 303-318.

KALYONCUOĞLU Selma, AKKOYUNLU Gonca Ş., İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarının Marka Algısı Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:7, S:3, 2014, s:125-144

KARALAR Rıdvan, Sermayenin Evrenselleşmesi: Çokuluslu Şirketler, Eskişehir İtia Dergisi, 1977, s:35-42

KARLUK, Rıdvan, Çokuluslu Şirketler Üzerine Bir İnceleme, Eskişehir İtia Dergisi, Cilt:8, 1997, s:2

KAPU Hüsni, İşletmelerde İş Etiği, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2009, s:53-110

KAYMAKÇI Oğuz, Küresel Ekonomide Çokuluslu Şirketler ve Türkiye'deki Yansımaları, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:11, S: 1, 2013

KOÇTÜRK Murat , EKER Meral, Dünyada ve Türkiye'de Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve Çokuluslu Şirketlerin Gelişim, Tarım Ekonomisi Dergisi, 2012, s: 35-42.

KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ Ayşegül, Uluslararası Ticaret Anlaşmalarının Sosyal Hükümleri, TBB Dergisi, 2012, s: 92-120

KUŞAT Nurdan, Sürdürülebilir İşletmeler İçin Kurumsal Sürdürülebilirlik ve İçsel Unsurları, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:14, 2012, s: 2

MAÇ D.Sevgi, ÇALIŞ Şuayyip, Etik ve İnsan Kaynakları Yönetimi

Tartışmalarında Sosyal Sorumluluğun Yeri: Küresel İlkeler Sözleşmesi ve SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı Üzerine Bir Değerlendirme, İş Ahlakı Dergisi, Cilt:5, S:10, 2012, s:21-53

MİNİBAŞ Türkel, Sürdürülebilir Kalkınma ve Etkileri, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, 2002, s:1-4

PAMUKÇU Fatma Finansal Raporlama ile Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflıkta Kurumsal Yönetimin Önemi Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 2011, s:136

RAJNEESH Narula , DUNNING John H., Endüstriyel Kalkınma, Küresellesme ve Çokuluslu Şirketler: Gelismekte Olan Ülkeler İçin Yeni Gerçeklikler, Düzenleyen: KESKİN Hidayet, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:13, S:2, 2008, s: 415-443.

ONAY Atılım, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, Kurgu Dergisi, S: 20, 2003, s: 101-109

ÖZALP İnan, Çokuluslu İşletmelerin Yabancı Ülkelere Giriş Yollarından Biri Olan Joint Venture'in Analiz Edilmesi ve Tusaş A.Ş.'de. Yapılan Bir Araştırma, Eskişehir İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi Dergisi, Cilt:11, S:1-2, 1993, s:206

ÖZMEHMET Ecehan, Dünyada ve Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Yaklaşımları, Yaşar Üniversitesi, Cilt:3, S:12, 2012, s: 1-23

PARLAK Nurgül, uluslararası İnsan Kaynakları Yönetim Gelişimi, İstanbul Üniversitesi, 2000, s:93-108

ROBINSON Richard, The Developing Countries, Development, and the Multinational Corporation, The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science Cilt:403, S:1, 1972, s:67-79

SERİNKAN Celalettin, BAĞCI Zübeyir, Çokuluslu İşletmelerin Faaliyet Şekilleri ve Organizasyon Yapıları, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi Cilt:1, S:2, 2012, s: 91-115.

SEZGIN Mete, “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Halkla İlişkiler”, Selçuk Üniversitesi MYO Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, S:12, 2004, s:141

SÖNMEZ Asuman, TOKSOY Andaç, “ Kurumsal Yönetim İlkelerinin Türkiye’deki Aile İşletmelerine Uygulanabilirliği”, Maliye Finans Yazıları, S:92, 2011, s: 55

TAĞRAF Hasan, Küresel Stratejilerden Çokuluslu Stratejilere Geçiş: Küresel Düşün Yerel Davran, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2008, s: 348-366.

TAŞLIYAN Mustafa, Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Modern İş Dünyasının Vicdani Gereği, Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, 2012, s:23-40

ULAŞ Dilber, Çokuluslu Şirketlerin Ortak Girişim Stratejisini, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 2006, s:152-173.

URAL Tülin, Çokuluslu İşletmelerin Tutundurma Faaliyetleri ve Kitle İletişim Araçlarının Küresel Tüketici Kültürü Üzerine Etkisi, H.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:26, S:2, 2008, s:58

VAN HET HOF Seçil Deren, Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Şirketlerin ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Anlayışları, Akdeniz Üniversitesi, İletişim Fakültesi Dergisi, 2009, s: 154-181.

YAMAK Sibel, Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Yerel Farklılıklar, Küresel Aynılıklar, Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt:9, S: 2, 2009, s:5-101

YILMAZ S. Nuray, Türkiye’de Özel Sektörün Kurumsal Sosyal Sorumluk Anlayışına İlişkin Yarar Algısı: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Duyurulmasında Web Sitelerinin Kullanılması, AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology , Cilt: 3, S: 9, 2012, s:33-45

ZHANG, Feng. Progressive Thinking for a Global Age Corporate Social Responsibility in Emerging Markets: The Role of Multinational Corporations. England, 2008.

KİTAPLAR:

AKTAN Can ve ark., Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk, İgiad Yayınları, İstanbul, 2007

ARIBOĞAN Deniz Ülke, Globalleşme Senaryosunun Aktörleri, 2. Baskı, Der Yayın Evi, İst., 1997, s:175

BORAN G. Tuğçe, Türkiye'den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk, 1.Baskı, Beta Yayınları A.Ş, İstanbul, 2011, s:8-50

Bradley, Frank. International Marketing Strategy. Prentice Hall: Financial Times, 2002.

CENGİZ Emrah, GEGEZ Ercan, ARSLAN Müge, PİRTİNİ Serdar, TIĞLI Mehmet, Uluslararası pazarlara Giriş Stratejileri, 2 Baskı, Beta Yayınları A.Ş, İstanbul, 2007, s:30-170

ÇALIŞKAN N. Esra, Uluslararası Yönetim Stratejik Bir Yaklaşım, 1.Baskı, Beta Basım A.Ş, İstanbul, 2011, s:250-253

DAĞCI Kenan, Çokuluslu Şirketler "Uluslararası İlişkilere Giriş,Kavram ve Teoriler,1. Baskı, Platin Yayınları, Ankara, 2007

DURA, Cihan, Büyük Tehlike Ulus Ötesi Şirketler, Usiad, No: 69, 2015, s:12-15

DYPDAHL Kristin,. CSR And The Country Of Origin Effect In Multinational . 2015.

GERGELY Toth, The Truly Responsible Enterprise, Gerçekten Sorumluluk Sahibi İşletmeler, Çeviren: ORHANER Berkay ve ark., Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği, 2012

KİNSEY Joanna, Marketing In Developing Countries, Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi, Cilt:3, Çeviren: TAĞRAF Hasan, Sivas, 2002

KOTLER, Philip, Pazarlama Yönetimi, Çözümleme,Planlama ve Denetimi, Çeviren: Yaman ERDAL, Beta Basım, İstanbul, 1984, s:570-578.

KOTLER Philip, KOTLER Milton, Küresel Pazarları Kazanmak. Çeviren: TALAY Selim, Türk Hava Yolları Yayınları, İstanbul, 2014.

KOZLU Cem, 21. Yüzyılda Uluslararası Pazarlama İlkeler ve Uygulamalar, 13 Basım, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2013

KUTAL Gülten, BÜYÜKUSLU Ali Rıza, Çokuluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi, Der Yayınları, İstanbul, 1996.

KUTAL Gülten, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, No:38, Ankara, 2000, s:71-90

MUCUK İsmet, Pazarlama İlkeleri, 13 Basım, Türkmen Kitapevi, İstanbul, 2001, s:307

MUTLU Esin Can, Uluslararası İşletmecilik, Beta Yayınları A.Ş. İstanbul, 1999

ÖZDEMİR Abdullah ve ark., Küreselleşme, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2009

TORLAK Ömer ve ark., Krumsal Sosyal Sorumluluk, Anadolu Üniversitesi, 1. Baskı, 2013

YAĞCI Mehmet İsmail, Marangoz Mehmet ve ark., Stratejik Küresel Pazarlama, 2. Basım, Efil Yayınları, Ankara, 2013.

YAMAK, Sibel. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramını Gelişimi, 1. Baskı, BetaYayımları A.Ş., İstanbul, 2007

TEZLER:

AKBAŞ Emel, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Tüketici Marka Bağlılığına Etkisinin Araştırılması, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, (Danışman: Doç. Dr. Mehmet MARANGOZ)

AKYOL Derya, Doğrudan Yabancı Yatırımların Makroekonomik Etkileri; Türkiye Ve Brezilya Karşılaştırması, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2013, Ankara, (Danışman: Prof. Dr. Ayhan TAN)

BAŞER Umut, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Üzerine Bir Araştırma, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015, İzmir, (Danışman: Prof. Dr. Orhan İÇÖZ)

CHAN Lok Yiu, Corporate Social Responsibility of Multinational Corporations, University of Washington Tacoma, Global Honors Theses, 2014, USD (Faculty Adviser: Joseph LAWLESS)

ÇINAR Mustafa, İyi Niyet Geliştirme Aracı Olarak Sosyal Sorumluluk: Jandarma Genel Komutanlığı Toplumsal Gelişime Destek Faaliyetleri Örneği, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011, Konya, (Danışman: Prof. Dr. Ahmet KALENDER)

ÇİMEN Martı, İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007, Kütahya, (Danışman: Yard. Doç. Dr. Kazım DEVELİOĞLU)

DÜNDAR Efe, Yeni Türk Ticaret Kanunu Çerçevesinde Çokuluslu Şirketler, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. Hanife ÖZTÜRK)

ECEVİT Cenk, Küreselleşen Dünyada Çokuluslu Şirketler Ve Politik Risk, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008, İstanbul, (Danışmanlar: Prof. Dr. Mesut Hakkı ÇAŞIN, Yrd. Doç. Dr. Uğur ÖZGÖKER)

ERDOĞDU Ahmet, Çokuluslu Şirketlerde Bilgi Yönetimi, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Berat Bir BAYRAKTAR)

KILIÇER Bahar, Sosyal Sorumluluk ve İşletmeler Açısından Sonuçları: Bir Alan Araştırması, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, 2016, Kahramanmaraş (Danışman: Doç. Dr. Salih Yeşil)

ÖZCAN Talha Erhan, Çokuluslu Şirketlerde Stratejik Planlama, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme MBA Yüksek Lisans Tezi, 2011, İstanbul (Danışman: Dr. Birgül ŞAKAR)

ÖZTÜRK Alper, İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Çalışanların Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, İzmir,(Danışman: Osman A. KURGUN)

ÖZÜPEK M. Nejat, Kurum İmajında Sosyal Sorumluluk Kurumsal ve Uygulamalı Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2004, Konya, (Danışman: Prof. Dr. M, Naci BOSTANCI)

Rajeev, KAMINENİ, Ka Chun TSANG, Multinational Corporations and Corporate Social Responsibility in Transition Economies Theses, University of Western Sydney, 2005, s:17

SARIKAYA Muammer, Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Yeni Bir Bakış: Paydaş Teorisi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2008, Eskişehir, (Danışman: Prof. Dr. Celil KOPARAL)

TEKİN Yasemin, Türkiye’de Çokuluslu Şirketlerde İstihdam ve Ücret Politikaları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Gülten KUTAL)

UYKUN Elçin, Çokuluslu Şirketlerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışı ve Çevre Politikaları, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Uğur ÖZGÖKER)

ÜSTÜNAY Muradiye, İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları Çerçevesinde Yeşil Pazarlama Uygulamaları ve Kimya Sektörüne Yönelik Bir İnceleme, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008, Edirne, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nevin ALTUĞ)

ONLINE KAYNAKLAR:

Avon Meme Kanseri İle Mücadele Projesi, www.avon.com.tr/PRSuite/static/microsites/avonmemekanseri/defaultSid=17.aspx , Erişim tarihi: 21 Haziran 2016

Coco Cola – Geleceğin Tarım Projesi, www.hayataarti.org/gelecegin_tarimi.html, Erişim tarihi: 3 Şubat 2017

Dernekler Hakkında Bilgi, www.dernekler.gov.tr, Erişim tarihi: 14 Haziran 2016

Ford Otosan Bal Arıları Mühendis Oluyor, www.ulkemicin.com.tr, Erişim tarihi: 30 Ağustos 2017

Franchising, www.kuto.org.tr/img/kuto/raporlar/05.pdf, Erişim tarihi: 20 Haziran 2016).

Gatt Bilgilendirme Rehberi, www.gib.gov.tr/fileadmin/mevzuat/uluslararası_mevzuat/gatt95.pdf, Erişim tarihi: 02 Ocak 2016

Koç Holding Meslek Lisesi Memleket Meselesi, http://www.koc.com.tr/tr/faaliyet alanlari/projeler/meslek_lisesi_memleket_meselesi, Erişim tarihi: 1 Temmuz 2016

Kurumsal Yönetim, https://ismetbarutcugil.com/2016/06/23/guven_kulturunu_olusturmak/, Erişim tarihi: 15 Ocak 2018

Küresel Sullivan İlkeleri, www.thesullivanfoundation.org/The_Global_Sullivan_Principles.html, Erişim tarihi: 13 Nisan 2016

Opet Yeşil Yol Projesi, https://www.opet.com.tr/yesil_yol, Erişim tarihi: 11 Mayıs 2016

Teknoloji ve Yönetim Boyutuyla Çokuluslu Şirketler, www.capital.com., Erişim tarihi:20 Ocak.2016

Tetra Pak □ Küçük Şeyler Doğayı Yeniler www.tetrapak.com/tr/about/sosyal_sorumluluk_turkiye, Erişim tarihi: 10 Temmuz 2017

Türk Telekom'un "Az gören çocuklar için günüşiği oyun uygulaması, www.turktelekom.com.tr/hakkimizda/medyamerkezi; Erişim tarihi: 5 Haziran 2016

Türk Telekom'un "Az gören çocuklar için günüşiği oyun uygulaması, www.milliyet.com.tr/turk_telekom_dan_dunyada_bir_ilk_gundem_2259382/, Erişim tarihi: 5 Haziran 2016

Unilever □ Save The Children: Herkes İçin Kampanyası, <https://www.unilever.com.tr>, Erişim tarihi: 5 Şubat2017

Vodafone □ Yarını Kodlayanlar <http://www.turkiyevodafonevakfi.org.tr/tr>, Erişim tarihi: 11 Ekim 2017).

<http://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>

EK: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu çalışma, Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı için hazırlanan bir çalışmadır. “**Çokuluslu Şirketler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk** ” isimli çalışma, çokuluslu şirketlerin çalışanlarına karşı kurumsal sosyal sorumluluk düzeyini belirlemeyi hedeflemektedir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anket sorularını eksiksiz, doğru ve samimi cevaplamanız çalışmamız açısından son derece önemlidir. Siz katılımcılardan elde edilen bilgiler gizli tutulacak ve araştırmanın amacı dışında hiçbir şekilde kullanılmayacaktır.

İlgilendiğiniz, destekleriniz, soruları sabır ve dikkatle yanıtladığınız için teşekkür ederiz.

I.Bölüm: Bu bölümde sizin ve firmanızın demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır.

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

2. Yaşınız: () 18-25 () 26-35 () 36-45 () 46 ve üzeri

3. Eğitim durumunuz

- a) Ortaokul b) Meslek Lisesi c) Lise d) Ön Lisans e) Lisans f) Yüksek lisans
g) Doktora

4. İşletmedeki pozisyonunuz:(lütfen belirtiniz)

5. İşletmenizin faaliyet konusu

- a) Gıda b) Tekstil c) Makina d) Metal Sanayi e) Mobilya
f) Kimya g) Madencilik h) Orman ürünleri i) İnşaat j) Diğer (...)

6. İşletmede çalıştığınız süre:

- a) 0 - 5 yıl b) 6 - 10 yıl c) 11 - 15 yıl d) 16 - 20 yıl e) 21 - 25 yıl f) 26 yıl ve üzeri

7. İşletmeniz kaç yıldır faaliyette bulunmaktadır (Lütfen belirtiniz):

8. İşletmenizde istihdam edilen toplam çalışan sayısı

- a) 0 - 250 b) 251 - 500 c) 501 - 800 d) 801 - 1000 e) 1001 ve üzeri

9. Aylık Geliriniz

a) 0 – 1.500 b) 1.501 – 3.000 c) 3.001 – 5.000 d) 5.001 ve üzeri

10. İşletmenizin yabancı ortaklı mı?

a) Evet b) Hayır

11.Bölüm: Bu bölümde sosyal sorumluluk ilgili çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelerle ilgili olarak katılım derecenizi ilgili kısma (X) işareti koyarak belirtiniz. (1=Kesinlikle Katılıyorum, 2= Katılıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılmıyorum)

	1 Kesinlikle Katılıyorum	2	3	4	5 Kesinlikle Katılmıyorum
1. İş yerinde, çalışma ortamında rahat çalışabilecekleri, ihtiyaçlarına uygun bir fiziksel ortam sağlanmıştır.					
2. Çalıştığım işyerinde boşalan görevlere eleman alınırken duyurular, isteyen herkesin başvurmasını sağlayacak şekilde açık olarak yapılır.					
3. Değişen koşullarda işin gerektirdiği yeni beceri ve yetenekler eğitimle işyeri personeline kazandırılır.(Hizmetiçi Eğitim)					
4. Bu işyerinde işe eleman alınırken işin özellikleri, sorumluluk ve çalışma koşulları konusunda detaylı bilgilendirme sağlanır.					
5. Bu işyerinde çalışan kadın ve erkek personellerin işe alım aşamasında, ücrette, terfide ve diğer tüm olanakların sunulmasında eşit davranılır.					
6. Çalıştığım iş yeri, personelin çalışmalarını ve başarısını takip eder ve tarafsız bir biçimde değerlendirir.					
7.Çalıştığım işyerinin kapsamlı davranış prensipleri / ahlaki – etik kuralları vardır. Kişiler arası ayırım gözetilmeden uygulanır.					
8. Bu işletmede aldığım ücret, yaptığım işin niteliklerine uygundur.					
9. İş yerinde aynı pozisyonda görevli kadın erkek çalışan arasında maaş olarak ayırım yapılmamaktadır.					
10. Bu iş yerinde çalışanların iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmasını sağlayacak gerekli tüm önlemler alınmıştır					
11. Bu işyerinde, cinsiyete yönelik rahatsız edici davranışlardan (taciz) zarar gören bir çalışan olursa, işletme onlarla ilgilenir, destek ve yardımcı olur.					

12. İş yerim kurum içi yanlış davranışlarla ilgili raporlamayı gizlilik içinde yürütür.					
13. Bu işyerinde posta kutusu ve e-posta gibi kişisel bilgilerin yer aldığı dosyalar başkaları tarafından incelenmez.					
14. Çalıştığım işletme mümkün olduğunca çalışanlarını gereksiz yere işten çıkartmaktan kaçınır. Bu nedenle, haksız yere işimi kaybetme korkusu olmadan çalışırım.					
15. Çalıştığım işyerinde iş başvurusu ve sınav sürecinde siyasal eğilimler ve özel yaşama ilişkin sorular sorulmaz.					
16. Bu işletmede aldığım ücretin, bölge ve endüstride ödenmekte olan ücret düzeyiyle uyumlu olduğunu düşünüyorum.					
17. Bu işletmede, çalışma koşulları ile ilgili kurallar (çalışma saatleri, dinlenme aralıkları vb.) yasalara uygundur.					
18. İş yerim fazla mesai yapılması durumunda personelinin görüşlerine önem verir (Fazladan mesai yapmak zorunda değilim).					
19. İşyerinde, aydınlanma, ısı, havalandırma, gürültü, hijyen koşulları yönetmeliklere/ kurallara göre belirlenmiştir.					
20. İşyerinde herhangi bir konu ile ilgili bir şikâyetimiz olduğunda bunu iletteğim kişileri bilirim ve şikâyetimin değerlendirileceğine güvenirim.					
21. Performansıyla ilgili geri bildirim alabiliyorum.					
22. Uzun dönemli kariyer planlaması yapmam gerekirse yine aynı kurumda çalışmak isterim.					
23. Çalıştığım işyerinin kurumsallaşmış bir yapısı vardır.					
24. Çalıştığım işyeri çevreye/ topluma duyarlı olarak faaliyetlerini gerçekleştirir.					
25. İşyerinde, çalışanlar sendikaya üye olma konusunda serbesttirler.					
26. Tüm ürünlerimiz yasal standartlara uygundur. İşletmemiz müşteri şikâyetlerini dikkate alıp cevap verebilecek bir prosedüre sahiptir.					
27. Çalıştığım işyeri kurum imajına önem verir. Çalışanlar, toplum, hissedar, müşteriler gibi paydaşlarına verdiği sözleri yerine getirir.					
28. İş yerim kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları yapmaktadır.					
29. Çalıştığım işyeri Sosyal sorumluluk çalışmaları ile ilgili bizleri bilgilendirir					
30. Çalıştığım işyerinin yapmış olduğu sosyal sorumluluk projelerinin kurum imajına olumlu katkısı vardır					
31. Sosyal sorumluluk projeleri çalışan motivasyonunu olumlu etkiler					

ÖZGEÇMİŞ

Adı	Esengül	Soyadı	Baktay
Doğum Yeri	Bitlis	Doğum Tarihi	1979
Uyruğu	T.C	Tel	
E-mail	esenbaktay@gmail.com		

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Gedik Üniversitesi	2018
Lisans	Anadolu Üniversitesi	2005
Lise	Tuzla Teknik Lisesi	1999

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre(Yıl-Yıl)
Müdür	Aka İnşaat Ltd.Şti	2017-
Öğretmen	İsmek	2005-

Yabancı Dilleri	Anlama*	Konuşma*	Yazma*
İngilizce	İyi	Orta	Orta

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanım becerisi
Microsotf Office	Çok İyi
Eta-Logo-Mikro- Luca Muhasebe Paket Prog.	Çok İyi
Spss 20,0	İyi

EK: Okur Bilgisayarlı Muhasebe Kitabı -2007