



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (<http://dergipark.gov.tr/yonbil>)
2020, Cilt 7, Sayı 10

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ANLAYIŞININ SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINA ETKİLERİ¹

THE EFFECTS OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY CONCEPT ON NGO'S

Mesut ŞEN²

Serkan AKGÜN³

Özet

Bu makalede Türkiye’de faaliyet gösteren çeşitli Sivil Toplum Kuruluşları’nda çeşitli kademelerde görev alan ya da gönüllülük esasıyla katılım gösteren bireylerin diğer işletme / firmaların gerçekleştirdikleri sosyal sorumluluk projelerine bakış açılarının incelenmesi ve STK’ların kendi kurumları adına gerçekleştirilen sosyal sorumluluk faaliyetlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye sınırları içerisinde faaliyet gösteren çeşitli sivil toplum kuruluşlarının yöneticileri, çalışanları ve gönüllüleri oluşturmaktadır. Buna göre katılıma istekli ve sivil toplum kuruluşların çeşitli pozisyonlarda görev alan bireyler örnekleme dahil edilmiştir. Bu durumda toplamda gerekli şartları sağlayan 405 katılımcıya ulaşılmıştır. Bu araştırmanın belirlenen hipotezlerinin analiz edilmesi için veri toplama ve değerlendirme sürecinde nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda katılımcılardan veri toplanması için anket yöntemine başvurulmuş ve sivil toplum kuruluşlarında görev yapan bireylere online anket aracılığıyla ulaşılarak anket ifadeleri ile ilgili görüşlerinin elde edilmesi sağlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sorumluluk, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Sivil Toplum Kuruluşları

Abstract

In this article, examining some NGOs working in the perspective of individuals of other companies in social responsibility projects realized in Turkey and aimed to evaluate. The universe of the study consists of managers, employees and volunteers of various non-governmental organizations. Accordingly, individuals who are willing to participate and are involved in various positions in non-governmental organizations have been included in the sampling. In this case, a total of 405 participants were reached. In order to analyze the hypotheses of this study, quantitative research method was used in data collection and evaluation process.

Key Words: Social Responsibility, Corporate Social Responsibility, Civil Society Organizations.

GİRİŞ

Bu çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren çeşitli Sivil Toplum Kuruluşları’nda çeşitli kademelerde görev alan ya da gönüllülük esasıyla katılım gösteren bireylerin diğer işletme / firmaların gerçekleştirdikleri sosyal sorumluluk projelerine bakış açılarının incelenmesi ve STK’ların kendi kurumları adına gerçekleştirilen sosyal sorumluluk faaliyetlerinin

¹ Bu çalışma Nişantaşı Üniversitesi bünyesinde yapılan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Nişantaşı Üniversitesi, mesutsenn@gmail.com

³ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Kent Üniversitesi, jwserkan@gmail.com

değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaçla bu çalışmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın model bölümünde yer alan açıklamalara göre bu çalışmanın amaçları doğrultusunda belirlenen hipotezler bu bölümde belirtilmiştir. Bu araştırmanın bağımsız değişkenleri katılımcıların cinsiyet, yaş, gelir durumu, medeni durumu, eğitim durumu, sivil toplum kuruluşlarındaki konumu, bağlı oldukları STK'daki görev / gönüllük süreleridir.

1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) ve İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Alanları

1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı (KSS) ve Önemi

Kurumsal sosyal sorumluluk konusu modern toplumda hem araştırmacıların hem de şirket yöneticilerinin yönelim gösterdiği bir kavram olmuştur. Bundan dolayı kurumlar, sosyal sorumluluk konusunda bilgi edinme eylemi içine girmişler ve sosyal sorumluluk kavramına daha fazla önem göstermeye başlamışlardır. Geniş anlamıyla sosyal sorumluluk, kuruluşların alacakları kararların kamu üzerinde nasıl bir etki yaratacağı öngörüsüdür. Karar sürecinde, oluşabilecek tüm sosyal etkilerin değerlendirilmesi zorunludur (Peltekoğlu, 2007). Konuya kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) bağlamında bakıldığında ise; literatürde çok sayıda ve birbirleriyle büyük ölçüde benzerlik gösteren ya da örtüşen KSS tanımlarının yer aldığı görülmektedir.

AB Komisyonu (2001) önceleri kurumsal sosyal sorumluluk kavramını; “işletmelerin sosyal ve çevresel kaygıları gönüllü olarak işletmecilik faaliyetlerinde ve paydaşları ile etkileşimlerinde dikkate almaları olarak tanımlamakta iken, 2011 yılında yeni bir yaklaşımla KSS'yi, “işletmelerin toplum üzerindeki etkilerine karşı sorumlulukları” olarak tanımlamıştır. Bu sorumluluğun karşılanmasında ilgili mevzuata (yasalara) ve sosyal taraflar arasındaki toplu sözleşmelere uymak öncelikli unsurlar olarak belirtilmiştir. KSS'nin tam olarak karşılanmasında girişimlerin/işletmelerin sosyal, çevresel, etik, insan hakları ve tüketici kaygılarını kendi işletme faaliyetleri ve ana stratejileri ile bütünleştirmede paydaşlarla yakın işbirliği halinde çalışacak süreçlere sahip olmaları gerekir. Bundan amaç, firma sahipleri, hissedarları, paydaşları ve geniş bir toplum kesiminde paylaşılan değer yaratmayı en yüksek düzeye çıkarmak ve olası olumsuz etkileri tanımlamak, önlemek ve hafifletmektir (EC, 2011: 6). Dünya Bankası, “KSS'yi işletmelerin etik davranma ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunma taahhüdü olarak tanımlamaktadır. Firmalar/örgütler bu taahhüdü tüm ilgili paydaşlarla çalışarak onların yaşamını iyileştirme yoluyla başarabilir. Bu yol işletme, sürdürülebilir kalkınma gündemi ve mümkün olduğu kadar geniş toplum kesimleri için en iyi olan yoldur.” (Kitzmueller ve Shimshack, 2012: 53).

Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütüne (UNIDO) göre KSS bir yönetim kavramı olup, bu kavrama uygun olarak firmalar sosyal ve çevresel kaygıları işletme faaliyetleri ve paydaşlarla etkileşimleri ile bütünleştirirler. KSS genel olarak firmamın ekonomik, çevresel ve sosyal sorumluluklarını dengelemeyi başarmasının çıkış yolu (Triple- Bottom-Line- Approach(TBL); üçlü netice veya kazanç yaklaşımı) olarak anlaşılır iken aynı zamanda hisse sahipleri ve paydaşların beklentilerine de çözüm arar. Bu anlamda, stratejik bir yönetim aracı olan KSS ile yardım (iyilik), destek sağlamak (sponsorluk) veya hayırseverlik arasındaki farka dikkat çekmek önemlidir. Bunlar yoksulluğun azaltılması, firmanın ününün (reputation) desteklenmesi ve firma markasını güçlendirmeye katkı sağlasa bile, KSS kavramı bunların

ötesindedir (www.unido.org).

1.2. Kurumsal Sosyal Sorumlulukla İlgili Temel Görüşler

Klasik Görüş: İşletmelerin sosyal sorumluluklarını meydana getiren temel unsur Friedman tarafından; açık rekabet koşullarına dayanan serbest piyasalar içerisinde, hukuki çerçevelerin dışında yer almadan, işletmelerin ekonomik kaynaklarının yüksek verimlilik anlayışı ile karlılık oranlarının artırılması adına çalışmalar yürütmektir (Aktan, Börü, 2007: 27). Adam Smith tarafından öne sürülen “görülmez el” teorisinden hareket eden Friedman (1970), Friedman Yaklaşımı şeklinde de ifade edilen teorisi ile kar oranlarının ve piyasa değerlerinin azami noktalara çıkarılmasının yenilikçi yatırımları ve iş potansiyelini doğuracağından kendiliğinde toplumsa fayda adına çalışıldığını ifade etmektedir.

Modern Görüş: Modern sosyal sorumluluk yaklaşımına göre şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluğu, şirketlerin faaliyette buldukları çevrede etkileşim içerisinde oldukları bütün iç ve dış paydaşların beklenti ve sorunları ile ilgilenmeyi ve bunlara en uygun çözümler getirmeyi amaçlayan bir anlayışa dayanmaktadır. Bu anlayış sadece birey veya toplum eksenli ekonomik sorunlar ile sınırlı değildir. Aynı zamanda çevreyi de kapsayan, çevre sorunlarını da çözmeyi amaçlayan bir anlayıştır. Faaliyette bulunan çevreyi ve doğal yaşam alanını önemsemeyen ve dikkate almayan bir anlayış çevreye ve topluma zarar verirken aynı zamanda kendi çıkarlarına ve kaynaklarına da zarar vermektedir. Doğal ve beşeri tüm kaynakları sorumsuzca ve hor bir şekilde kullanan şirketler uzun vade de hem çevreye hem de kendilerine büyük zarar verirler. Bu zararların yaşanmaması ortaya çıkan sorunların çözülmesi ve yeni sorunların ortaya çıkamadan önlenmesi için faaliyetler toplumun talep ve tepkileri dikkate alınarak ve çevreye verilen zarar göz önünde bulundurularak yürütülmelidir (Özgener, 2000: 154-155). Çünkü çevreye ve topluma karşı duyarlı ve sorumlu olmak aynı zamanda şirketlerin finansal başarıları ve varlıklarının sürdürülebilirliği anlamını da gelmektedir. Aksi durumda hareket edilirse toplumsal sorunların yanı sıra şirketler finansal anlamda zarar görür aynı zamanda varlıkları da tehlikeye girer.

1.3. İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Alanları

İşletmeler için, sosyal sorumluluk kesimlerinin belirlenmesi, örgütlerin çevresindeki sosyal sorunları fark edebilmesi, sorunların çözümünde elindeki kaynakları doğru ve yerinde kullanabilmesi için gerekmektedir (Akyar, 2008: 26). Kurum içi sosyal sorumluluk alanları: hissedarlar, yöneticiler ve çalışanlardan oluşmaktadır. Kurum dışı sosyal sorumluluk alanları ise, rakipler, müşteriler, tedarikçiler, çevre, toplum ve hükümet oluşturmaktadır.

Sağlık ve Refahla İlgili Sorumluluk: Sağlık alanında yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetleri ile toplum sağlığının korunması, iyileştirilmesi ve sağlık bilincinin oluşturulması için faaliyetler yürütülmektedir. Bu faaliyetler toplumun yaşam kalitesini yükseltmektedir. Kurum/kuruluşların birçoğu, toplumun sağlığı için yapılan yatırımın ve çalışmaların sadece kurumun yükümlü olduğu bir sorumluluk olmadığını, aynı zamanda şirket, çalışanlar, diğer paydaşlar ve sosyal çevrenin tümünü içine alan herkes tarafından talep edilen önemli ve olması gereken bir sorumluluk olduğuna inanmaktadırlar. Bu bilinçle, sağlık ve refah alanında yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetleri şirketlerin toplumda olumlu bir algı ve güçlü bir imaja sahip olmalarında büyük rol oynamaktadır (Özüpek, 2013: 68).

Topluma Karşı Sorumluluk: İşletmeler, toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için toplum tarafından yaratılmış olan birimlerdir. Zamanla, toplum işletmelere işletmeler de topluma mecbur hale gelmiştir. Bu yüzden her işletme, gücü oranında toplumun sosyal sorunlarına destek olmak durumundadır. İşletmelerin toplumsal sorumluluklarının yerine getirilmesin de ki en yaygın şekli, yerel ve ulusal yardım kuruluşları, dernek, vakıf, gibi organizasyonlar aracılığıyla bağışlarda bulunmaları şeklinde gerçekleşmektedir. Ayrıca, kültür, sanat, eğitim, spor gibi etkinlikleri finanse ederek de topluma ek fayda sağlayabilmektedirler (Lyon ve Maxwell, 2008: 4).

Demokrasi ve İnsan Hakları ile İlgili Sorumluluk: İş ortamlarındaki uzlaşma, anlaşma atmosferi ve çalışanlarla yöneticilerin aktif ve pozitif iletişimleri, genel çerçevede de demokrasinin özümsemesinde ve yayılmasında büyük rol oynayacaktır. Günümüzde insan hakları konusu iş ve ekonomi dünyasında birçok unsura bağlı olarak büyük bir önem kazanmıştır. Globalleşen dünya, liberal ekonomi politikaları ve serbest pazar anlayışının yarattığı özelleştirme gibi makro ekonomik iktisadi anlayışlar, soğuk savaş gibi politik etkenler, teknolojinin gelişimi, ekonomik sistemde tekniğin güç kazanması bilgi teknolojisi gibi teknolojik gelişmelerle örgütlenmenin artması ve yaygınlaşması, iş ve ekonomi dünyasının insan haklarına bakışını büyük oranda değiştirmiştir.

Çevreye Karşı Sorumluluk: İşletmeler, üretirken yok etmemeyi bilmeli ve çevre kirliliği gibi birtakım sorunlara karşı önceden tedbir almaları gerektiğinin farkına varmalıdırlar. Rekabet ortamında da işletmelerin faaliyetleri çevresel etkinlikleri ile ele anılmaktadır. Günümüzde çevre ile ilgili baskılar sadece devlet tarafından gerçekleşmemekte, toplum ve bu konuyla ilgili kuruluşlar da işletmelerin faaliyetlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Sürekli artan ihtiyaçlar karşısında tüketilen ve hor kullanılan doğal kaynaklar geleceğin yok olmasına zemin hazırlamaktadır. Bu yüzden toplum artık daha çok bilinçlenmiş ve bu konuya daha fazla hassasiyet göstermeye başlamıştır. İşletmelerin ürettiği ürün ya da hizmetlerde çevre ile ilgili konulara hassasiyet göstermesi rekabet ortamında tercih edilebilir hale gelmesini sağlamaktadır. İşletmelerin çevreye duyarlı olması, çalışanları üzerinde de olumlu etki yaratmaktadır. Çalışanların yaptıkları işten gurur duymalarını ve örgütlerine olan bağlılıklarının artmasını sağlamaktadır (Rivera ve Delmas, 2004: 230). Bundan dolayı işletmelerin çevreye sorumluluğu; daha temiz üretim süreçlerinin tasarlanması, çevre kirliliğinin azaltılması, kültürel mirasın korunması, bitki örtüsünün ve hayvan neslinin korunması, enerji tasarrufunda bulunması, geri dönüşüm sistemine önem vermesi gibi konularda faaliyet göstermesi gerekmektedir.

Müşterilere Karşı Sorumluluk: İşletmeler ancak, rekabet ortamında müşterilerinin tatmini ve memnuniyetleriyle rakiplerinin önüne geçebilmektedirler. Müşterilerinin memnuniyetini ve tatminini sağlayan unsur ise, müşterilerin o işletme hakkında geliştirmiş olduğu olumlu fikirlerdir (Alpaslan, 2012: 21).

Çalışanlara Karşı Sorumluluk: Gün geçtikçe değerler ve talepler değişmektedir. Çalışanlar, artık sadece ekonomik değerlerle tatmin olmamakta manevi değerlerle de tatmin sağlayarak çalışma hayatını değerlendirmektedirler (Akyar, 2008: 27; Compa, 2008: 6).

Hissedarlara Karşı Sorumluluk: Hissedarların temel hakları ise, kar payı almak, genel kurulda yönetimi belirlemek, işletme faaliyetlerine ilişkin rapor almak, sermaye artırımında rüçhan hakkını kullanmak, sahip olduğu hisseleri başkalarına satmak ve gündemdeki diğer konular için oy kullanmaktır (Akyar, 2008: 30; Alpaslan, 2012: 21).

Yöneticilere Karşı Sorumluluk: İşletmelerin yöneticilere karşı sorumlulukları; özel yaşamın korunması, ekonomik tatmin sağlanması, liderlik duygusunu pekiştirmesine imkân verilmesi gibi birtakım sorumlulukları vardır. Yöneticilerin işletme için üstlenmiş olduğu sorumluluk ise, genel olarak bir görev sorumluluğudur (Torlak, 2006: 29). İşletmelerin yöneticilere vermiş olduğu görev ile sınırlı olan bu sorumluluğun bireysel olarak sosyal sorumlulukları da mevcuttur.

Devlete Karşı Sorumluluk: İşletmelerin devlete karşı başlıca sorumlulukları; yeni istihdam olanakları yaratmak için gerekli imkanlar oluşturmak, yolsuzluk ve usulsüzlük yapmamak suretiyle vergileri zamanında ve eksiksiz ödenmesine dikkat etmek şeklindedir (Alpaslan, 2012: 22; Akyar, 2008: 34; Weininger, 2008: 30).

Rakiplere Karşı Sorumluluk: İşletmelerin aynı sektörde mal ve hizmet üretmesi rekabet ortamının doğmasına sebep olmaktadır. Günümüz koşullarında artık sınırlar ötesindeki bir mala ulaşmak ve işletmelerin farklı firmalarla karşılaştırılma yapmak kolaylaşmıştır. Bundan dolayı işletmeler arasında rekabet ortamlarının oluşması normaldir. İşletmelerin ve rakiplerin birbiriyle olan ilişkilerinin bir kısmı yasalarla düzenlenmiştir. İşletmelerin rakiplerine karşı sorumlulukları; haksız rekabet yapmamak, rakipleri karalamamak, rakiplerle ilgili gizli bilgilerin kabul edilemez yollarla sızdırmamak gibi sorumlulukları yer almaktadır (Doğan, 2007: 18; Bakırtaş, 2005: 53; Alpaslan, 2012: 22).

Tedarikçilere Karşı Sorumluluk: İşletmelerin mal ve hizmet satın aldığı kurumlarla ilişkisinde yer alan sorumluluklar; dürüst davranmak, tedarikçiler üzerinden rakiplerine üstün gelme çabasıyla baskı oluşturmamak, haksız rekabetten kaçınmak gibi bir takım sosyal sorumlulukları bulunmaktadır. Tedarikçilerinde müşterilere; iş ahlakına uygun biçimde hareket etme ve işletmenin rekabet içinde bulunduğu firmalara işletme hakkında bilgi vermeme gibi bir takım sorumlulukları bulunmaktadır.

1.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modelleri

Wartrick ve Cochran Sosyal Performans Modeli: Carrol tarafından geliştirilmiş olan sosyal sorumluluk modelinin üzerinde birtakım çalışmaların yapılması sureti ile “Sosyal Performans Modeli” geliştirilmiştir. Söz konusu modelin 1980’li yıllar içerisinde ortaya atılması neticesinde kurumsal toplumsal sorumluluk ilkeler, politikalar ve süreçler dâhilinde yeniden değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Model; toplumsal sorumluluk ilkelerinin daha evvel belirlenmesi neticesinde toplumun tepki verme süreci ile yine toplumsal konuların daha önceden belirlenmesi neticesinde politikaların geliştirilmesi süreci olarak tanımlanabilmektedir (Top ve Önder, 2008: 110).

Wood Kurumsal Sosyal Performans Modeli: Wood’un Kurumsal Sosyal Performans Modelinde, kurumların sosyal değişime cevap verme süreçlerini yeniden tanımladığını ve bunu üç temel alanda; kurumsal sosyal sorumluluk prensipleri, kurumsal duyarlılık süreci ve kurumsal sosyal davranışın sonuçları şeklinde değerlendirdiğini görülmektedir. Bu model diğer modellere göre kurumsal sosyal sorumluluğu daha detaylı açıklamaktadır.

Sethi’nin Sosyal Sorumluluk Modeli: Sethi (1975), pazar unsurlarına dayanan bir model oluşturmuştur. Sethi, sosyal sorumluluk davranışlarına yönelik varsayımlarını üç aşamalı bir model ile tanımlamıştır (Boone ve Kurtz’dan aktaran Top ve Önder, 2008, ss. 78-79). Bu aşamalar şunlardır:

-Sosyal sorumluluk: Kültürel, toplumsal ve işletme değerlerinden hareketle yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetleri olarak ifade edilmektedir.

-Sosyal Yanıtlayıcılık: Ortaya çıkması muhtemel problemlerin öngörülmesi ile çözüm süreçlerine yönelik olarak gerçekleştirilmekte olan faaliyetler olarak ifade edilmektedir.

-Sosyal Zorunluluk: Piyasa içerisinde ortaya çıkan ortamlara ek olarak yasal düzenlemeler ile beraber yerine getirilmesi zorunluluk halini alan yükümlülükler olarak ifade edilmektedir. Görüleceği gibi model, toplumun tüm kesimlerine hitap etmektedir.

Davis'in Sosyal Sorumluluk Modeli: Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde var olan sosyal sorumluluk, işletmeler tarafından yasal ve ekonomik koşullar ile çalışma ahlakına, içsel ve dışsal istekler ile bağlantılı çalışma stratejilerinin hayata geçirilmesidir (Davis'den aktaran Top ve Önder, 1997: 46-51; Eren, 2000: 110). İşletmelerin sosyal sorumluluklarının odak noktasında toplumsal refah düzeyinin geliştirilmesi ya da muhafaza edilmesi yer almaktadır (Öztürk, 2003: 101).

Ackerman'ın Sosyal Duyarlılık Modeli: Söz konusu modelin çıkış noktasında, işletmelerin sosyal çevrelerinden meydana gelen tepkilere vermiş oldukları tepkilerine karşılık verilmesi ile geliştirilmiş bir model olarak değerlendirilmektedir. Model kapsamında sorumluluk, herhangi bir görevin tamamlanması süreci içerisinde üstlenilmekte olan yükümlülükleri ifade etmektedir. Modelde, eylemin gerçekleştirilmesi adına sergilenen gayretten ziyade, eylemler üzerinde oluşturulan baskıdan hareket edilmektedir. Bu durumda ise işletmelerin sosyal çevrelerinde yer alan sorunlara ya da baskılara verdiği tepkilerin hacimsel karşılığı sosyal sorumluluk olarak gösterilmektedir. (Tek ve Özgül, 2005: 83).

1.5. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Kurumlara ve Paydaşlarına Sağladığı Faydalar

Kurumsal sosyal sorumluluk, işletme/şirketlere yeni pazarlara girmede kolaylık sağlamakta, hisse senedi değerini artırmakta, müşteri sadakati oluşturma noktasında destek sağlamakta, risklere ve krizlere karşı daha dayanıklı olmasını sağlamaktadır (Argüden, 2002: 9). Genel itibarıyla sosyal sorumluluğun başta işletme/şirketler olmak üzere ilgili tüm kesimlere fayda sağladığı ve özellikle işletme/şirketleri diğer tüm paydaşların gözünde daha güvenilir, başarılı ve tutarlı yaptığı söylenebilir. Günümüzde sosyal, ahlaki ve etik değerler çerçevesinde kurumsallaşmış bu değerlerin tümünü kurum kültürünün bir parçası haline getiren ve sosyal sorumluluk anlayışı ile hareket eden işletme/şirketler başarılı uzun vadede başarılı olurlar yargısına varılabilir.

1.6. Sivil Toplum Kuruluşları ve Önemi

Faaliyetlerini kar elde amacı ile sürdürmeyen, esaslarında gönüllülük anlayışının yer aldığı, üyelerinin ya da destekçilerinin kamusal yarar adına çalıştığı kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları (STK) olarak ifade edilmektedir. Bu kuruluşlar, teorik olarak incelendiğinde otoritelerin hiçbir yönlendirmesi olmadan yalnızca kamusal yararın sağlanması adına çalışan bağımsız oluşumlar olarak ifade edilmektedir (Yelkikalan ve Akatay, 2007: 9).

Kuçuradi'ye göre (1998: 30) belli bir zaman dilimi ve noktada bilgiler üzerinden belirlenen bir gereksinimin karşılanması maksadı ile kar elde etme amacı ile hareket etmeden hizmet

ŞEN, M., AKGÜN, S. (2021). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Sivil Toplum Kuruluşlarına Etkileri, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (10): 1-21..

sunmakta olan ve etkin bir şekilde kamu yönetime katılım gösteren kuruluşlar olarak ifade edilmektedir.

Sivil toplum kuruluşlarını ortaya çıkan kavram karmaşasından kurtarmak için STK çatısı altında toplanan kavramlardan bazıları ise (Ryfinan, 2006: 10; Tuncay, 1998: XI):

Gönüllü Kuruluşlar: STK'nın faaliyetlerinde gönüllülüğün önemini temel almaktadır.

Hayır Kuruluşları: STK'nın hayırsal amaçlı çalışmalarını öne çıkarmaktadır.

Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar: STK'nın faaliyetlerinde, özel sektörden farklı olarak, kar amacı gütmemesini referans almaktadır.

Hükümet Dışı Kuruluşlar: STK'nın hükümetten bağımsız olma yönüne vurgu yapmaktadır.

Topluluk Temelli Organizasyonlar: Mahalle düzeyinde, komşuluk ilişkisi içinde yaşayan insanlara dayalı örgütlenmeler kastedilmektedir ki bunlar, GNO'lara göre çok daha dar amaçlı örgütler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hükümet STK'ları: Siyasi otoriteler ya da devlet yöneticileri tarafından kurulan, yönetimleri kamusal yöneticilerce yürütülen toplumsal amaçlı kuruluşlardır.

Üçüncü Sektör Kuruluşları: STK'nın kamu sektörü ve özel sektör yanında üçüncü sektör olarak farklılıklarına vurgu yapmaktadır.

Bağımsız Sektör Kuruluşları: STK'ların kamu ve özel kesimden bağımsız ve ayrı bir yapıda olduğunu vurgulamaktadır.

Tabana Dayalı Kuruluşlar: STK'nın faaliyetlerinde halkın geniş katılımını öne çıkarmaktadır.

Girişimler, Platformlar, Vatandaşlık Eylemler, Semt Girişimleri: Genel ir yasal bir dayanağı ve çerçevesi olmadan başlayan bir tür STK etkinliğidir.

Seçilmiş ya da Yerel Kurumlar: Ülkemizde İl Genel Meclisi, Belediye Meclisi ve hatta köy derneği gibi STK işlevi gören yapılardır.

1.7. Sivil Toplum Kuruluşlarının Amaçları ve Önemi

Kamusal yararın elde edilmesi amacı ile kamuoyu oluşturmakta olan STK'lar, bireysel taleplerin öne sürülmesine katkı vermekte, mevcut sorunlara çözüm önerileri sunmakta, bu aşama içerisinde hükümet politikaları ile uyumlu, çoğulculuğun ön planda olduğu, yüksek katılım anlayışının benimsendiği ve demokratik ortamın yaratılması noktasında önemli işlevler üstlenilmektedir (Balkır, 2010: 36). Avrupa Komisyonu tarafından 2002 yılında STK'lar için öngörülen standartlar şu şekilde sıralanmıştır: açıklık, tutarlılık, katılmaçlık, sorumluluk, şeffaflık ve etkin olmak (Boztekin, 2004: 39).

2.YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Yöntemi

Araştırmanın evrenini Türkiye sınırları içerisinde faaliyet gösteren çeşitli sivil toplum kuruluşlarının yöneticileri, çalışanları ve gönüllüleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklem hacminin oluşturulması için “örneklem konusundaki hata oranını en alt düzeye indirmek adına 500’den az ve 30’dan fazla örneklem büyüklükleri geniş evren birimleri için yeterli seviyededir” görüşü değerlendirilmiştir. Buna göre katılıma istekli ve sivil toplum kuruluşların çeşitli pozisyonlarda görev alan bireyler örneklem dahil edilmiştir. Bu durumda toplamda gerekli şartları sağlayan 405 katılımcıya ulaşılmıştır.

2.2. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Bu araştırmanın belirlenen hipotezlerinin analiz edilmesi için veri toplama ve değerlendirme sürecinde nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda katılımcılardan veri toplanması için anket yöntemine başvurulmuş ve sivil toplum kuruluşlarında görev yapan bireylere online anket aracılığıyla ulaşılarak anket ifadeleri ile ilgili görüşlerinin elde edilmesi sağlanmıştır. Anket toplamda 4 bölümden oluşmaktadır.

Demografik Özellikler Formu, katılımcıların demografik özelliklerini öğrenmeye yönelik toplamda 5 (beş adet) sorudan oluşmaktadır.

STK’da Çalışma / Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özellikler Formu, sivil toplum kuruluşlarında çalışan ya da gönüllülük esasına göre süreç yürüten bireylerin pozisyonları, çalışma gönüllü olma süresi ve sivil toplum kuruluşunun faaliyet alanını öğrenmeye yönelik sorulardan oluşmakta olup, toplamda 3 (üç) adet soru yer almaktadır.

STK ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İle İlgili Görüşler Formunda, sivil toplum kuruluşu çalışanı / gönüllüsü bireylerin sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilgili görüş ve düşüncelerinin öğrenimine yönelik toplamda 7 (yedi) adet tek seçenekli soru ve 3 (üç) adet çoktan seçmeli soru yer almaktadır.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği, çeşitli kuruluşlarda çalışan ya da görev yapan bireylerin kurumsal sosyal sorumluluk algılarını tespit etmek amacıyla Türker (2009) tarafından geliştirilmiş, toplamda 18 ifadelik bir ölçüm aracıdır. Ölçek Çelik (2013)’in çalışmasında kullanılmış olup yapılan faktör analizi sonucunda 3 boyut ve 18 madde olacak şekilde düzenlenmiştir. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ifadeleri STK çalışan veya gönüllülerine uyarlanarak kullanılmış olup, ölçeğin alt boyutları, madde numaraları, Çelik (2013)’in çalışmasındaki Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ve bizim çalışmamızda elde edilen güvenilirlik katsayıları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Güvenirlilik Katsayıları, Madde Numaraları ve Alt Boyutları

Boyutlar	Madde Numaraları	Çelik (2013) Cronbach Alpha	Bu çalışmadaki Cronbach Alpha
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	9-10-13-14-15-16-17-18	0,92	0,93
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	1-2-3-4-5	0,90	0,87
Yasal ve etik değerlere yönelik sorumluluk	6-7-8-11-12	0,88	0,90
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	18 madde	0,94	0,93

Ölçek maddeleri arasında ters kodlanacak bir madde bulunmamakta olup, ölçek 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan puanların derecelendirilmesi "Tamamen katılıyorum (4,20-5,00)", "Katılıyorum (3,40-4,19)", "Kararsızım (2,60-3,39)", "Katılmıyorum (1,80-2,59)" ve "Kesinlikle Katılmıyorum (1,00-1,79)" şeklinde olup, ölçekten ve alt boyuttan alınan puanların yüksek olması sivil toplum kuruluşunda çalışan / gönüllü olan bireylerin sosyal sorumluluk algılarının yüksek olması anlamına gelmektedir.

2.3. Araştırma Verilerinin İstatistiksel Analizi

Bu çalışmada elde edilen verilerin incelenmesinde IBM SPSS 20 istatistik programından faydalanılmıştır. Araştırmada yer alan Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeğinden alınan puanların normal dağılıma uyma durumları Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiş ve ölçek ve ölçeğin alt boyutlarından alınan puanların normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Buna göre ölçek ve alt boyutlarından alınmış puanların belirlenen değişkenlere göre farklılık gösterme durumları parametrik olmayan testler kullanılmıştır. İki gruplu değişkenlerin farklılaşma durumlarının incelenmesinde Mann-Whitney U testi, üç ve üçten fazla grupların karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Üç ve üçten fazla grupların karşılaştırılması sonucu anlamlılık çıkan değişkenlerin hangi grupların farklılaştığını bulunması için parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testlerinden Dunn's testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda değerlendirilen veriler %95 güven aralığında değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında sivil toplum kuruluşlarında görev yapan (çalışan / gönüllü / yönetici) bireylerin çeşitli değişkenlere göre yüzde ve frekans olarak dağılımları gösterilmiş olup, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanların gruplara göre farklılaşma durumları incelenmiştir.

3.1. STK Görevlilerinin Demografik Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %88,1'inin erkek ve %11,9'unun kadın olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %30,1'inin 34-41 yaş arasında, %22,2'sinin 42-49 yaş arasında, %21,0'inin 50 yaş ve üzerinde, %20,2'sinin 26-32 yaş arasında ve %6,4'ünün 18-25 yaş arasında olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin aylık gelir durumu değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %30,1'inin 2000-3500 TL arasında, %28,4'ünün 3501-5000 TL arasında, %24,2'sinin 6501 TL ve üzerinde ve %17,3'ünün 5001-6500 TL arasında gelire sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin medeni durum değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %84,7'sinin evli ve %15,3'ünün bekar olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin eğitim durumu değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %52,6'sının önlisans/lisans, %26,9'unun lisansüstü ve üstü, %16,8'inin lise ve %3,7'sinin ilköğretim mezunu olduğu belirlenmiştir.

3.2. STK Görevlilerinin STK'da Çalışma/Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin STK'daki pozisyon durumu değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %42,0'sinin gönüllü / bağışçı, %29,9'unun yönetici, %28,1'inin çalışan / personel olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin STK için çalışma süresi değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %35,6'sının 4-8 yıl arasında, %24,7'sinin 14 yıl ve üzerinde, %20,2'sinin 0-3 yıl arasında ve %19,5'inin 9-13 yıl arasında çalışıyor olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin bağlı buldukları STK'nun faaliyet sahalarına göre çok seçenekli cevaplardan oluşan dağılımları incelendiğinde cevapların %39,4'ünün sosyal, toplumsal, %22,8'inin eğitim, %13,8'inin sağlık, %8,1'inin diğer, %7,0'sinin kültür/sanat, %4,9'unun çevre, %2,4'ünün spor, %1,6'sının turizm / tarih olduğu belirlenmiştir.

3.3. STK Görevlilerinin STK ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İle İlgili Görüşleri Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin çalışan ya da gönüllü olmaktan memnun olma durumuna göre dağılımları incelendiğinde %94,1'inin memnun olduğu ve %5,9'unun kısmen memnun olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin Türkiye'de kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına yeteri kadar katkıda bulunduğunu düşünme durumuna göre dağılımları incelendiğinde %55,8'inin kısmen katkıda bulduklarını düşündüğü, %28,6'sının yeteri kadar katkıda bulunmadığını düşündüğü, %15,6'sını katkıda bulunduğunu düşündüğü belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin sivil toplum kuruluşlarının kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk projelerine etkin bir şekilde katkı sağladıklarını düşünme durumuna göre dağılımları incelendiğinde %59,3'ünün kısmen katkı sağladıklarını düşündüğü, %22,5'inin katkı sağladıklarını düşündüğü ve %18,3'ünün katkı sağladıklarını düşünmediği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin sivil toplum kuruluşları kurum/kuruluş/şirketler tarafından hazırlanan kurumsal sosyal sorumluluk projelerine gerekli katkıyı sunabilecek yeterlilikte olduğunu düşünme durumuna göre dağılımları incelendiğinde %56,8'inin kısmen düşündüğü, %33,1'inin gerekli katkıyı sağlayabilecek yeterlilikte olduklarını düşündüğü ve %10,1'inin yeterli katkıyı sağlayamadıklarını düşündüğü belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını sürdürebilecekleri sağlıklı ortam ve yeterli yasal düzenlemeler mevcut olduğunu düşünme durumuna göre %55,1'inin kısmen mevcut olduğunu düşündüğü, %29,9'unun mevcut olduğunu düşündüğü ve %15,1'inin mevcut olmadığını düşündüğü belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin Türkiye'de sivil toplum kuruluşları yeteri kadar destek görmekte olduğunu düşünme durumuna göre %53,8'inin kısmen destek gördüğünü düşündüğü, %25,7'sinin destek görmediğini düşündüğü ve %20,5'inin destek gördüğünü düşündüğü belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sonucunda topluma sağlanan katkıları belirttikleri çoktan seçmeli cevapların %26,2'si "Toplumda var olan sosyoekonomik yetersizliklerle mücadele edebilmede STK'ların önemli bir çözüm aracı olduğu", %21,0'i "Ülkemiz toplumsal yapısında yer alan dini ve milli değerlerin, topluma hizmeti / katkıda bulunmayı övmesi, öne çıkartmış olması", %19,5'i "Toplumsal tarihimizde önemli bir yeri olan vakıfların tekrar canlandırılmak istenmesi", %19,3'ü " Birikimlerin (sermaye, bilgi, tecrübe) toplumla paylaşılmak istenmesi", %10,0'u " Bu yolla, hükümetler üzerinde politik ve ekonomik açıdan baskı kurulabileceğine inanılması", %3,2'si " İşletme gelirlerine dolaylı yol ile katkı sağlaması" ve %0,8'i "Diğer" şeklindedir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin en fazla fayda sağladığını düşündükleri alanları belirttikleri çoktan seçmeli cevapların %34,9'u " Toplum içindeki ihtiyaç sahibi kimseler", %22,5'i " Genel olarak toplum", %18,7'si "Kurumsal Sosyal Sorumluluk projelerinin birlikte yapıldığı Sivil Toplum Kuruluşlar", %13,6'sı " Devlet", %7,0'si " Kurumsal Sosyal Sorumluluk düzenleyen şirketler", %2,7'si "Şirketlerin faaliyet içerisinde olduğu ülkelerin ekonomileri", %0,6'sı "Diğer" şeklindedir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk projeleri üretmesinde engel olarak gördükleri durumları belirttikleri çoktan seçmeli cevapların %16,1'i " Kaynak / donanım eksikliği", %15,3'ü "Bireylerin STK'lara olan duyarsızlığı", %14,5'i " Kalifiye eleman / uzman eksikliği", %11,3'ü " İşbirliği yapılacak kurumların yetersizliği / isteksizliği", %11,0'i " Yasal ve bürokratik engeller", %10,9'u " Ülkede meydana gelen sosyo-ekonomik krizler", %5,4'ü " Devlet tarafından yeterli düzeyde hayata geçirilen kamusal sosyo-ekonomik politikalar" şeklindedir.

3.4. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Dağılımına İlişkin Bulgular

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların normal dağılıma uyma durumları Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Normal Dağılıma Uyuma Durumları

Alt Boyutlar	İstatistik	sd	p
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	0,215	404	0,000
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	0,153	404	0,000
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	0,210	404	0,000
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	0,176	404	0

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların normal dağılım gösterip göstermediklerinin incelenmesi için yapılmış olan Kolmogorov- Smirnov testi sonucuna göre Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutları puanlarının normal dağılıma uymadığı saptanmıştır ($p < 0,05$). Normal dağılım testinden elde edilen sonuca göre çalışmamızda kullanılan ölçek ve alt boyutları puanlarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumları incelenirken parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Tablo 3'de belirtilmiştir.

Tablo 3. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Dağılımı

Alt Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Maks.	Değerlendirme
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	405	4,00	0,80	1,00	5,00	Katılıyorum
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	405	3,63	0,81	1,20	5,00	Katılıyorum
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	405	4,07	0,89	1,00	5,00	Katılıyorum
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	405	3,92	0,77	1,11	5,00	Katılıyorum

STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları ortalaması $X=4,00$ ($ss=0,80$; katılıyorum). Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları $X=3,63$ ($ss=0,81$; katılıyorum), Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları ortalaması $X=4,07$ ($ss=0,89$; katılıyorum), Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanları ölçeği puanları ortalaması $X=3,92$ ($ss=0,77$; katılıyorum) olarak hesaplanmıştır.

3.5. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Bireylerin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların cinsiyete göre farklılaşma durumları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumları

	Cinsiyet	N	MeanRank	U	p
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	Kadın	48	179,67	7448,00	0,139
	Erkek	357	206,14		
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	Kadın	48	189,39	7914,50	0,387
	Erkek	357	204,83		
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	Kadın	48	187,89	7842,50	0,336
	Erkek	357	205,03		
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	Kadın	48	186,32	7767,50	0,293
	Erkek	357	205,24		

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Mann-Whitney U testi sonucu, cinsiyete göre farklılık durumunun istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$) (Tablo 4).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların yaşa göre farklılaşma durumları Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Yaşa Göre Farklılaşma Durumları

	Yaş Durumu	N	MeanRank	χ^2	p	Dunn's Test
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	18-25 yaş (1)	26	193,73	15,974	0,003	2-3 2-4 2-5
	26-33 yaş (2)	82	248,72			
	34-41 yaş (3)	122	190,84			
	42-49 yaş (4)	90	193,73			
	50 ve üzeri (5)	85	189,00			
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	18-25 yaş (1)	26	206,88	5,305	0,257	
	26-33 yaş (2)	82	227,31			
	34-41 yaş (3)	122	189,87			
	42-49 yaş (4)	90	199,19			
	50 ve üzeri (5)	85	201,24			
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	18-25 yaş (1)	26	202,15	17,930	0,001	2-3 2-4 2-5
	26-33 yaş (2)	82	248,41			
	34-41 yaş (3)	122	196,59			
	42-49 yaş (4)	90	196,25			
	50 ve üzeri (5)	85	175,79			
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	18-25 yaş (1)	26	203,81	11,616	0,020	2-3 2-5
	26-33 yaş (2)	82	241,13			

	34-41 yaş (3)	122	190,83			
	42-49 yaş (4)	90	199,08			
	50 ve üzeri (5)	85	187,58			

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların yaş değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Kruskal Wallis H testi sonucu, STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk, Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanlarının yaşa göre istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde farklılaştığı belirlenmiştir ($X^2=15,974$ $p<0,05$; $X^2=17,930$ $p<0,05$; $X^2=11,616$ $p<0,05$) (Tablo 9). Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk, Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanlarının yaşa göre farklılık gösterdiği grupların tespit edilmesinde kullanılan Dunn's testine göre 26-33 yaş arasında olan STK görevlilerinin (MeanRank=193,73) Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları 34-41 yaş (MeanRank=190,84), 42-49 yaş (MeanRank=193,73) ve 50 ve üzeri yaş (MeanRank=189,00) STK görevlilerinden daha yüksek bulunmuştur. STK görevlilerinin Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanlarının yaşa göre istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde farklılaştığı belirlenmemiştir ($p>0,05$).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların aylık gelir durumuna göre farklılaşma durumları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılaşma Durumları

	Aylık Gelir Durumu	N	MeanRank	X ²	p	Dunn's Test
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	2000-3500 TL ⁽¹⁾	122	207,29	5,977	0,115	
	3501-5000 TL ⁽²⁾	115	217,40			
	5001-6500 TL ⁽³⁾	70	204,69			
	6501 TL ve üzeri ⁽⁴⁾	98	179,56			
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	2000-3500 TL ⁽¹⁾	122	196,81	3,122	0,373	
	3501-5000 TL ⁽²⁾	115	214,60			
	5001-6500 TL ⁽³⁾	70	212,43			
	6501 TL ve üzeri ⁽⁴⁾	98	190,36			
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	2000-3500 TL ⁽¹⁾	122	206,26	7,839	0,069	
	3501-5000 TL ⁽²⁾	115	220,02			
	5001-6500 TL ⁽³⁾	70	206,74			
	6501 TL ve üzeri ⁽⁴⁾	98	176,30			

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	2000-3500 TL ⁽¹⁾	122	202,15	6,648	0,084
	3501-5000 TL ⁽²⁾	115	220,24		
	5001-6500 TL ⁽³⁾	70	209,06		
	6501 TL ve üzeri ⁽⁴⁾	98	179,51		

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların aylık gelir durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Kruskal Wallis H testi sonucu, aylık gelir durumuna göre farklılık durumunun istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$) (Tablo 6).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların aylık medeni duruma göre farklılaşma durumları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	MeanRank	U	p
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	Evli	343	202,39	10425,00	0,805
	Bekar	62	206,35		
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	Evli	343	201,87	10245,00	0,645
	Bekar	62	209,25		
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	Evli	343	200,22	9680,50	0,257
	Bekar	62	218,36		
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	Evli	343	202,06	10310,00	0,703
	Bekar	62	208,21		

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Mann-Whitney U testi sonucu, medeni durum değişkenine göre farklılık durumunun istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$) (Tablo 7).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların eğitim durumuna göre farklılaşma durumları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılaşma Durumları

	Eğitim Durumu	N	MeanRank	X ²	p	Dunn’s Test
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	İlköğretim ⁽¹⁾	15	204,30	1,230	0,746	
	Lise ⁽²⁾	68	196,10			
	Önlisans / Lisans ⁽³⁾	213	208,90			

	Lisansüstü ve üstü ⁽⁴⁾	109	195,80			
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	İlköğretim ⁽¹⁾	15	221,57	3,853	0,278	
	Lise ⁽²⁾	68	201,72			
	Önlisans / Lisans ⁽³⁾	213	211,00			
	Lisansüstü ve üstü ⁽⁴⁾	109	185,61			
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	İlköğretim ⁽¹⁾	15	190,90	4,607	0,203	
	Lise ⁽²⁾	68	189,71			
	Önlisans / Lisans ⁽³⁾	213	214,74			
	Lisansüstü ve üstü ⁽⁴⁾	109	190,01			
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	İlköğretim ⁽¹⁾	15	213,00	3,664	0,300	
	Lise ⁽²⁾	68	194,03			
	Önlisans / Lisans ⁽³⁾	213	212,65			
	Lisansüstü ve üstü ⁽⁴⁾	109	188,37			

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Kruskal Wallis H testi sonucu, öğrenim durumu değişkenine göre farklılık durumunun istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$) (Tablo 8).

3.6. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Bireylerin STK'da Çalışma/Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların STK'daki pozisyon durumuna göre farklılaşma durumları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların STK'daki Pozisyon Durumuna Göre Farklılaşma Durumları

	STK'daki Pozisyon Durumu	N	MeanRank	X ²	p	Dunn's Test
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	Gönüllü / Bağışçı ⁽¹⁾	170	165,91	30,013	0,000	1-2 1-3
	Çalışan / Personel ⁽²⁾	114	233,49			
	Yönetici ⁽³⁾	121	226,38			
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	Gönüllü / Bağışçı ⁽¹⁾	170	186,77	5,766	0,056	
	Çalışan / Personel ⁽²⁾	114	213,20			
	Yönetici ⁽³⁾	121	216,19			
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	Gönüllü / Bağışçı ⁽¹⁾	170	160,04	44,491	0,000	1-2 1-3
	Çalışan / Personel ⁽²⁾	114	250,24			

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	Yönetici ⁽¹⁾	121	218,85	27,431	0,000	1-2 1-3
	Gönüllü /Bağışçı ⁽²⁾	170	167,29			
	Çalışan / Personel ⁽³⁾	114	231,51			
	Yönetici ⁽⁴⁾	121	226,31			

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların STK'daki pozisyon durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Kruskal Wallis H testi sonucu, STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk, Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanlarının STK'daki pozisyon durumu göre istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde farklılaştığı belirlenmiştir ($X^2=30,013$ $p<0,05$; $X^2=44,491$ $p<0,05$; $X^2=27,431$ $p<0,05$) (Tablo 13). Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk, Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanlarının yaşa göre farklılık gösterdiği grupların tespit edilmesinde kullanılan Dunn's testine göre gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin (MeanRank=165,91) Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları çalışan / personel (MeanRank=233,49) ve yönetici (MeanRank= 226,38) pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük; gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin (MeanRank=160,04) Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları çalışan / personel (MeanRank= 250,24) ve yönetici (MeanRank=218,85) pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük; gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin (MeanRank=167,29) Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanları çalışan / personel (MeanRank=231,51) ve yönetici (MeanRank=226,31) pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük olarak bulunmuştur. Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanlarının STK'daki pozisyon durumuna göre istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde farklılaştığı belirlenmemiştir ($p>0,05$).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların STK'daki çalışma süresine göre farklılaşma durumları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10.STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların STK için Çalışma Süresi Göre Farklılaşma Durumları

	Çalışma Süresi	N	MeanRank	X^2	p	Dunn's Test
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	0-3 yıl ⁽¹⁾	82	206,71	1,534	0,675	
	4-8 yıl ⁽²⁾	144	210,23			
	9-13 yıl ⁽³⁾	79	191,76			
	14 yıl ve üzeri ⁽⁴⁾	100	198,42			
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	0-3 yıl ⁽¹⁾	82	203,09	4,826	0,185	
	4-8 yıl ⁽²⁾	144	215,16			
	9-13 yıl ⁽³⁾	79	179,51			
	14 yıl ve üzeri ⁽⁴⁾	100	203,97			
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	0-3 yıl ⁽¹⁾	82	198,57	5,025	0,170	
	4-8 yıl ⁽²⁾	144	220,01			

	9-13 yıl ⁽³⁾	79	191,23			
	14 yıl ve üzeri ⁽⁴⁾	100	191,44			
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	0-3 yıl ⁽¹⁾	82	203,48	2,964	0,397	
	4-8 yıl ⁽²⁾	144	214,30			
	9-13 yıl ⁽³⁾	79	186,84			
	14 yıl ve üzeri ⁽⁴⁾	100	199,12			

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların STK'daki çalışma süresine göre farklılaşmadıklarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Kruskal Wallis H testi sonucu STK'daki çalışma süresine göre farklılık durumunun istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$) (Tablo 10).

SONUÇ

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin %88,1'inin erkek, %30,1'inin 34-41 yaş arasında, %30,1'inin 2000-3500 TL aylık gelire sahip arasında, %84,7'sinin evli, %52,6'sının önlisans/lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin %42,0'sinin gönüllü / bağışçı, %35,6'sının 4-8 yıl arasından bu yana STK'da görev aldığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan STK çalışanlarının / gönüllülerinin görev yaptıkları ya da bağlı oldukları kurumların yoğunlaştığı faaliyet alanları %39,4'ünün sosyal, toplumsal, %22,8'inin eğitim, %13,8'inin sağlık ile ilgili alanlardır.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin %94,1'inin çalışan ya da gönüllü olmaktan memnun olduğu, %55,8'inin Türkiye'de kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına kısmen katkıda bulunduğunu düşündüğü, sivil toplum kuruluşlarının kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk projelerine kısmen katkı sağladıklarını düşündüğü, sivil toplum kuruluşları kurum/kuruluş/şirketler tarafından hazırlanan kurumsal sosyal sorumluluk projelerine gerekli katkıyı kısmen sunabileceklerini düşündüğü, sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını sürdürebilecekleri sağlıklı ortam ve yeterli yasal düzenlemelerin kısmen mevcut olduğunu düşündüğü, Türkiye'de sivil toplum kuruluşları kısmen destek görmekte olduğunu düşündüğü belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sonucunda topluma sağlanan katkılarında ait düşüncelerine göre %26,2 oranında "Toplumda var olan sosyoekonomik yetersizliklerle mücadele edebilmede STK'ların önemli bir çözüm aracı olduğu" görüşünü, %21,0 oranında "Ülkemiz toplumsal yapısında yer alan dini ve milli değerlerin, topluma hizmeti / katkıda bulunmayı övmesi, öne çıkartmış olması", %19,5 oranında "Toplumsal tarihimizde önemli bir yeri olan vakıfların tekrar canlandırılmak istenmesi", %19,3 oranında "Birikimlerin (sermaye, bilgi, tecrübe) toplumla paylaşılmak istenmesi" şeklinde ifadelerde bulunmuşlardır.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin kurumsal sosyal sorumluluk

faaliyetlerinin en fazla fayda sağladığını düşündükleri alanları belirttikleri çoktan seçmeli cevapların %34,9'u "Toplum içindeki ihtiyaç sahibi kimseler", %22,5'i "Genel olarak toplum", %18,7'si "Kurumsal Sosyal Sorumluluk projelerinin birlikte yapıldığı Sivil Toplum Kuruluşlar", %13,6'sı "Devlet" olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk projeleri üretmesinde engel olarak gördükleri durumları belirttikleri çoktan seçmeli cevapların %16,1'i "Kaynak / donanım eksikliği", %15,3'ü "Bireylerin STK'lara olan duyarsızlığı", %14,5'i "Kalifiye eleman / uzman eksikliği", %11,3'ü "İşbirliği yapılacak kurumların yetersizliği / isteksizliği", %11,0'i "Yasal ve bürokratik engeller", %10,9'u "Ülkede meydana gelen sosyo-ekonomik krizler", olduğu sonucuna erişilmiştir.

STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları ortalaması $X=4,00$ ($ss=0,80$; katılıyorum), Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları $X=3,63$ ($ss=0,81$; katılıyorum), Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları ortalaması $X=4,07$ ($ss=0,89$; katılıyorum), Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanları ölçeği puanları ortalaması $X=3,92$ ($ss=0,77$; katılıyorum) olarak hesaplanmıştır.

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumlarının anlamlı olmadığı saptanmıştır (Tablo 4).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların yaş değişkenine göre farklılaştığı belirlenmiştir (Tablo 5). Buna göre 26-33 yaş arasında olan STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları 34-41 yaş, 42-49 yaş ve 50 ve üzeri yaş STK görevlilerinden daha yüksek bulunmuştur.

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların aylık gelir durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının anlamlı olmadığı saptanmıştır (Tablo 6).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlı olmadığı saptanmıştır (Tablo 7).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlı olmadığı saptanmıştır (Tablo 8).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların STK'daki pozisyon durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan farklılaştığı belirlenmiştir (Tablo 9). Buna göre gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları çalışan / personel ve yönetici pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük; gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları çalışan / personel ve yönetici pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük; gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanları çalışan / personel ve yönetici pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük olarak bulunmuştur.

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların STK'daki çalışma süresine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel anlamlı olmadığı saptanmıştır (Tablo 10).

KAYNAKÇA

Aktan, C. C., & Börü, D. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk*, 59-67.

Akyar, H. (2008). *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Üzerine bir Alan Çalışması*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.

Alpaslan, A. (2012). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Firma Performansı Arasındaki ilişki: Türk Sermaye Piyasası Üzerine bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

Argüden, Y. (2002). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. Ankara: Arge Danışmanlık Yayınları.

Balkır, Z.G. (2010). *Sosyal Fayda Zemininde Sivil Toplum Örgütlerinin Gelişimi*. Kocaeli: Kuban Matbaacılık.

Boone, L. E. & Kurtz, D. L. (1992). *Management*. New York: McGraw-Hill. içinde Top, S., & Öner, A. (2012). İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), 95-108.

Boztekin, N. (2004). *AB Uyum Süreci ve Stklar*. Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Çelik, Y.(2013). Çalışanların İşletmenin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yönelik Algısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişki ve bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Compa, L. (2008). Corporate Social Responsibility and Workers Rights. *Labor Law & Pol'y Journal*, 30(1), 1-10.

Doğan, N. (2007). *İs Etiğinin Kurumsal Sosyal Sorumluluktaki Rolü ve bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EC (2011). *CSR Compendium 2011*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Eren, E. (2000). *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Kitzmüller, M., Shimshack, J. (2012). Economic Perspectives on Corporate Social Responsibility. *Journal of Economic Literature*, 50(1), 51-84.

Kuçuradı, I. (1998). *Sivil Toplum ve Sivil Toplum Kuruluşları, Üç Sempozyum: Sivil Toplum Kuruluşları*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Lyon, T. P., Maxwell, J. W. (2008). Corporate Social Responsibility and the Environment: A Theoretical Perspective. *Review of Environmental Economics and Policy*, 2(2), 240-260.

Özgener, Ş. (2000). *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: İmalat Sanayinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Öztürk, M. (2003). *Fonksiyonlar Açısından İşletme Yönetimi*, İstanbul: Papatya Yayıncılık.

Özüpek, M. N. (2005). *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk*. Konya: Eğitim Yayınevi, Konya.

Peltekoğlu Balta, F. (2007). Halkla İlişkiler Nedir. Baskı İstanbul: Beta Yayıncılık.

Rivera, J., Delmas, M. (2004). Business and Environmental Protection: an Introduction. Human Ecology Review, 11(3), 230-234.

Ryfan, P. (2006). Sivil Toplum Kuruluşları. İstanbul: İletişim Yayınları. Sertkaya, İ. (2008). Demokrasi Yolunda bir Hayat Adnan Menderes. İstanbul: Yağmur Yayınları.

Sethi, S. P. (1975). Dimensions of Corporate Social Performance: An Analytical Framework. California Management Review, 17(3), 58-64.

Tek, Ö. B., Engin Ö. (2005), Modern Pazarlama İlkeleri, Birleşik Matbaacılık, İzmir.

Top, S., Önder, A. (2008). İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7), 97-110

Torlak, Ö. (2001). Pazarlama Ahlakı. İstanbul: Beta Yayınları

Tuncay, M. (1998). Sivil Toplum Kuruluşları ile İlgili Kavramlar. Tanzimattan Günümüze İstanbul'da SIK'lar, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul.

Türker, D. (2009). Measuring Corporate Social Responsibility: a Scale Development

UNIDO, www.unido.org UNIDO, www.unido.org/whatisCRS WBCDS, www.wbcsd.org WBCDS, [www.wbcsd.org/Corporate Social Responsibility](http://www.wbcsd.org/Corporate%20Social%20Responsibility)

Weininger, V. (2008). Motivating Altruism: Multinational Enterprises and Corporatesocial Responsibility. International Public Policy Review, 4(1), 29-46.

Yelkikalan, N., Akatay, A. (2007). Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllülük ve İnsan Kaynakları. Ankara: Ekin yayınları.