



JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 15.02.2022
Published /Yayınlanma 30.04.2022
Article Type/Makale Türü Research Article

Citation/Alıntı: Acar, B. & Tan, F.Z. (2022). Kurumsal sosyal sorumluluk algılarının demografik değişkenler açısından incelenmesi: Demir-Çelik sektörü örneği. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(82), 755-766.
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3074>

Dr. Buket ACAR
<https://orcid.org/0000-0001-8260-7241>

Prof. Dr. Fatma Zehra TAN
<https://orcid.org/0000-0003-1554-6500>
Karabük Üniversitesi, Safranbolu Şefik Yılmaz Dizdar MYO, İşletme Yönetimi, Karabük / TÜRKİYE

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ALGILARININ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ: DEMİR-ÇELİK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

ANALYSIS OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PERCEPTION IN TERMS OF DEMOGRAPHIC VALUES: A RESEARCH ON THE IRON AND STEEL INDUSTRY

Issue/Sayı: 82

Volume/Cilt: 9

jshsr.org

ISSN: 2459-1149

ÖZET

Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS), işletmelerin ekonomik faaliyetlerini yerine getirirken iç ve dış çevresindeki sorumlu olduğu kişi ve alanlara karşı da ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Eski bir tarihe sahip olan KSS kavramı, toplum dinamikleri, din ve kültürlerin etkisiyle ortaya çıkmış ve bulunduğu dönemin şartlarına göre değişikliklere uğrayarak günümüze ulaşmıştır. Araştırmada, ağır sanayi kapsamına giren ve kurumsal sosyal yükümlülükleri oldukça geniş ve çok yönlü olan demir-çelik sektöründe istihdam edilen çalışanların kurumsal sosyal sorumluluğa (KSS) ilişkin algılamalarının demografik özelliklerine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Karabük'te demir-çelik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede beyaz yaka pozisyonlarında görev yapan 137 çalışana anket uygulanmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algıların araştırılması için Bilçin Tak (2009)'ın "İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Paydaş Grupları ile İlişkilerinin Yönetimi" adlı çalışmasında geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Çalışmada güvenilirlik analizi, frekans analizleri uygulanmış olup kurumsal sosyal sorumluluğun demografik özelliklere ilişkin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için ANOVA ve bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların KSS'ye yönelik algılamalarının, eğitim durumu, mesleki pozisyon ve mesleki deneyim açısından farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), Demografik Değişkenler, Demir-Çelik Sektörü.

ABSTRACT

Corporate social responsibility (CSR) can be the fulfilling obligations of The concept of CSR, which has a long history, emerged with the influence of social dynamics, religion, and cultures, and has reached today by undergoing changes according to the conditions of the period. In the research, it has been tried to determine whether the perceptions of the employees employed in the iron and steel industry, which is within the scope of heavy industry and has a wide range of corporate social obligations differ significantly according to their demographic characteristics. A questionnaire was applied to 137 employees working in white-collar positions in an enterprise operating in the iron and steel industry in Karabük. In order to investigate the perceptions of corporate social responsibility, the scale developed by Bilçin Tak (2009) in her study titled "Management of Business Social Responsibilities and Relations with Stakeholder Groups" was used. Reliability analysis and frequency analyzes were applied in the study, and ANOVA and independent-sample t-test were applied to determine whether corporate social responsibility differs in terms of demographic characteristics. As a result of the research, it was observed that the perceptions of the participants towards CSR differ in terms of education level, professional position, and professional experience.

Keywords: Corporate Social Responsibility (CSR), Demographic Variables, Iron and Steel Industry.

1. GİRİŞ

Bireyler yaşamları süresince içinde yaşadığı topluma ayak uydurmak ve o toplumun içinde varlığını dışlanmadan sürdürebilmek için bir takım sorumluluklar yüklenmektedirler. Sorumluluk, bireylerin davranışlarının sonuçlarını üstlenmesi, kendisine ve başkalarına karşı yükümlülüklerini yerine getirmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerini tanınması, değerlerine saygı duyması ve toplumsal sürece katılması olarak ifade edilir. Kurum ve kuruluşlar da benzer şekilde kuruldukları andan itibaren içinde buldukları toplum tarafından kabul görebilmek için sorumluluklar üstlenmektedirler. Kurum ve kuruluşların çevre, toplum, rakipler çalışanlar ya da devlet gibi gruplara karşı üstlendikleri sorumluluklar işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluğunu oluşturmaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS), kuruma ait ekonomik faaliyetler yönetilirken hissedarlar, çalışanlar, tüketiciler ve de toplum gibi ilgili tarafların hiçbir şekilde zarara uğramaması şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle işletmenin çalışma stratejisini ekonomik ve hukuki şartlara, iş ahlakına ve kişi ve grupların beklentilerini karşılayacak ve uygun olacak şekilde yürütmesidir (Dinçer,1998, s. 165).

Günümüzde küreselleşme ile birlikte doğan rekabet ortamında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için toplumun ve sorumlu olduğu alanların gözünde iyi bir imaja sahip olması gerekmektedir. İşletmelerin bu iyi imajı veya ünü sürdürebilmeleri için yalnızca iyi hizmet ya da ürün üretmeleri yeterli olmamakta aynı zamanda sorumlu olduğu kişi ya da alanlara karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirmelidirler. Teknolojik gelişmeler ile birlikte pazar sınırları ortadan kalkmış ve bunun yanı sıra işletmeler için taklit edilebilirlik dezavantajı ortaya çıkmıştır. İşletmelerin hem rekabet ortamında tutunabilmeleri hem de farklılıklarını ortaya koyabilmeleri için sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönelmeleri kaçınılmaz bir duruma gelmiştir (Vural ve Coşkun, 2011, s. 67). İşletmelerin sorumluluk alanlarından çevre ve topluma karşı sorumlulukları uzun yıllardır tartışılan konu başlıklarındandır ancak işletmelerin sorumluluk alanları bu iki unsurla sınırlı değildir. İşletmeler, işletme içinde ve dışında sorumluluk alanlarına sahiptirler. Bu sorumluluklar, işletme içerisinde çalışanlar, yöneticiler ve hissedarlar; işletme dışında ise rakipler, tedarikçiler, çevre, müşteriler, toplum ve devlet olarak sınıflandırılır (Çelik, 2007, s. 66-75). Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS), işletmeler tarafından toplumun ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak amacıyla kar amacı güdülmeyen gerçekleştirilen faaliyetlerin tamamını ifade etmektedir. Toplum refahını yükseltmek ve üretim faaliyetlerini gerçekleştirirken topluma zarar vermeden hareket etmek, topluma karşı duyarlı bir vatandaş olarak hareket etmek KSS'nin temelini oluşturmaktadır. KSS, işletmelerin ekonomik faaliyetlerini yürütürken kendi amaçlarına, toplum ve ilişki içerisinde bulunduğu diğer tarafların beklenti ve değerlerine uygun şekilde hareket etmesi, politikalarını belirlerken ilgili tarafların zarara uğratmayacak şekilde faaliyet göstermesi ve toplum yaşamını iyileştirmeye yönelik yükümlülüklerinin tamamı olarak ifade edilir.

Hammadde ve enerji kullanımı ile atık üretimi yoğun bir sektör olan demir çelik sektöründe, sürdürülebilir çelik üretimi için, gerekli tüm önlemlerin alınarak, enerji tasarrufu çalışmalarının yapılması ve çevresel etkilerin asgariye indirilmesi büyük önem taşımaktadır (Türkiye Çelik Üreticileri Derneği [TÇÜD], t.y). Diğer sektörler gibi gün geçtikçe KSS konusunda daha da bilinçlenen demir-çelik sektöründe de KSS'ye ilişkin çalışmalar ve projeler gerçekleştirilmektedir. ISO 500 listesinde yer alan demir-çelik kuruluşlarından örnek verecek olursak; Erdemir Grubu, bu kapsamda, kolektif yardımseverlik koşusu olan Adım Adım'a katılan Erdemir Grubu koşu takımı adına Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği, Türkiye Korunmaya Muhtaç Çocuklar (KORUNCUK) Vakfı, Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma (TEMA) Vakfı ve Ekolojik Yaşamı Destekleme (Buğday) Derneği'ne bağış yapmıştır. Buna ek olarak, Arama Kurtarma (AKUT) Derneği, Deniz Temiz (TURMEPA) Derneği'ne ve Karadeniz Ereğli Fiziksel Engelliler Derneği'ne maddi destekte bulunmuştur (URL1). Kardemir A.Ş. de kurumsal sosyal sorumluluk projeleriyle de toplumsal ihtiyaçların karşılanmasını sağlamaktadır. Karabük'te eğitim, sağlık, spor, kültürel ve sosyal hayatın hizmetine sunulmuş onlarca tesiste Kardemir imzası vardır. Karabük Üniversitesi yerleşkesinde yapımı tamamlanan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Demir Çelik Enstitüsü ve Araştırma Geliştirme Merkezi Kardemir'in Türk demir çelik sektörüne ve yükseköğretime armağan ettiği sosyal sorumluluk projelerindedir (URL2). İçdaş A.Ş. ise eğitimlerinde başarılı olan orta ve yükseköğretim öğrencisine karşılıksız burs vermekte, bulunduğu bölgede yer alan yükseköğretim kurumlarına katkıda bulunmakta, kütüphane eğitim, toplantı salonları, laboratuvar ve diğer altyapı destekleri sunmaktadır (URL3).

İklim krizi ve küresel ısınma ve sürekliliğin sağlanması adına özellikle son yıllarda gündeme gelen Avrupa Yeşil Mutabakatı ile demir çelik sektörünün de içerisinde bulunduğu sektörlerin karbonsuz üretime yönlendirilmesi amaçlanmaktadır (Uçak ve Villi, 2021). Bu durum, demir çelik sektörünün kurumsal sosyal sorumluluk boyutlarından özellikle yasal sorumluluk konusunda yükümlülüklerini arttırmaktadır.

Bu çalışmada, çalışanların sosyal sorumluluk algılarını ölçmeye yönelik demir-çelik sektörü çalışanlarına uygulanmak üzere hazırlanmış olan anketlerin analiz sonuçları değerlendirilmiştir. Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, KSS kavramına ilişkin genel çerçeve oluşturulmuş olup ikinci bölüm olan uygulama bölümünde ise çalışanların KSS'ye yönelik algılamaları tespit edilmeye çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı

Son yıllarda, ekonomik küreselleşmenin hızlanmasıyla birlikte, çeşitli ülkelerdeki bazı büyük şirketler hızla büyümektedir. Ancak işletmeler, bu gelişme sürecinde ekonomik çıkarlar peşinde koşarken, toplumsal çıkarları göz ardı edebilmekte, bu da toplumsal kalkınma ile ekonomik kalkınma arasındaki dengesizliğe yol açmaktadır. Bu durumun sonucu olarak çevre kirliliği, gıda güvenliği, yüksek enerji tüketimi gibi kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) konuları ardı ardına ortaya çıkmıştır (Ullah ve Sun, 2021, s. 1066).

Sorumluluk; kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, sorum, mesuliyet anlamını taşımaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK] (2016). Bir başka tanıma göre sorumluluk, başkalarının hak ve özgürlüklerini tanımak, sahip oldukları değerleri saygıyla karşılamak ve kısacası mevcudiyetlerini kabul etmektir (Özüpek, 2005, s. 9).

Herhangi bir konuda sorumluluk bilinci taşımak, yapılan davranışların ortaya çıkardığı veya çıkarabileceği sonuçlar karşısında gereğini yapabilecek konum ve bilinçte olmak durumudur. Kişisel ya da kurumsal olsun sorumluluk bilinci taşımak, bu bilinci taşıyanlara güven ve itibar kazanımı olarak geri dönmektedir. Bu nedenledir ki işletmeler, her geçen gün yaşadıkları topluma karşı sorumluluk bilinci içinde faaliyetlerini sürdürdüklerini gösterebilmek adına kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına daha fazla eğilmiş durumdadırlar (Yıldırım, 2013, s. 4).

Literatür incelendiğinde, kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ile ilgili farklı birçok tanımlamaya rastlamak mümkündür. Örneğin; Solomon (1996)'a göre işletmeler bireyler gibi kendilerini toplumun birer üyesi ve vatandaşı olarak görmek mecburiyetindedirler. Bu fikir de kurumsal sosyal sorumluluk ilkesinin temelini oluşturmaktadır (Solomon, 1996, s. 194).

Kurumsal sosyal sorumluluk ifadesi literatürde ilk defa, 1953 yılında yayınlanan Howard Bowen'ın yazmış olduğu "Social Responsibilities of Businessman" adlı kitapta geçmiştir. (Bowen, 1953). 1950'lerden önce kavram kurumsal sosyal sorumluluk bugünkü anlamıyla ifade edilememiştir. Bunun nedeni iş dünyasında henüz modern anlamdaki işletmenin önemi ve üstünlüğünün ortaya çıkmamış veya fark edilmemiş olmasına bağlanabilir. Bu açıdan Bowen'ın kitabı literatürün mihenk taşı olarak kabul edilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluğun babası olarak adlandırılan Bowen, işletmenin karar alma süreçlerinde yalnızca ekonomik boyutu değil aynı zamanda işletme davranışlarından kaynaklanan sosyal sonuçları da göz önüne almak zorunda olduğunu belirtmiştir ve kurumsal sosyal sorumluluk toplumumuzun amaç ve değerleri açısından arzu edilir olan politikaları takip etme kararları verme veya faaliyetleri gerçekleştirme yükümlülüğü olarak tanımlamıştır (Sarıkaya, 2009, s. 70-71).

Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi (The World Business Council for Sustainable Development) kurumsal sosyal sorumluluğu "İş dünyası tarafından çalışanların, onların ailelerinin, halkın ve tüm toplumun hayat standardını yükseltip ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaya yönelik verilmiş bir taahhüttür." şeklinde tanımlamaktadır (Tencati, Perrini ve Pogutz, 2004, s. 175).

Avrupa Komisyonu'na göre (2011), KSS, işletmelerin aşağıdaki amaçlarla paydaşlarıyla yakın işbirliği içinde sosyal, çevresel, etik ve insan hakları konularını temel stratejilerine, operasyonlarına ve entegre performanslarına entegre ettikleri süreçtir (European Commission, 2011).

Kurumsal sosyal sorumluluk, en geniş tanımıyla şirketlerin kar amaçlı operasyonundan etkilenen bütün unsurlara zarar vermemek ya da bir fayda sağlamak için doğrudan kar amacı gütmeksizin

yaptığı her türlü etkinliktir (Deren Van Het Of, 2009, s. 7). Carroll, işletmelerin ekonomik faaliyetlerin de ötesinde gönüllü olarak daha iyi bir toplum ve daha temiz bir çevreye katkıda bulunulması gerektiğini vurgulamıştır (1999, s. 268-295).

2.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlişkisi Olan Kavramlar

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının birçok kavramla ilişkisi bulunmaktadır. Kültür, etik, işletme etiği, halka ilişkiler ve sürdürülebilirlik kavramları KSS ile yakın ilişkileri bulunan başlıca kavramlardandır.

İşletmelere kimlik kazandıran kültür, aynı zamanda onların inanç, değer, ritüel, norm ve dillerini belirlemektedir. İşletme kültürü neyin nasıl yapılacağıyla ilgili yol göstericidir. Bir işletmenin kültürü onun hangi alanda iyi olduğunu ve geçmişte yaptığı işleri de içinde barındırır. Genellikle çalışanlar tarafından sorgulanmaksızın kabul edilirler (O'Donnell ve Boyle, 2008, s. 4). İşletme kültürü, o işletmenin çevredeki diğer örgütlerle ve bireylerle ilişkilerini ve örgütün değer ve standartlarını ortaya koymaktadır. İşletmeye ait olan kültür, işletmeyi topluma bağlamakta ve onun toplum içinde yerini ve başarısını belirleyen en önemli araçlar arasında yer almaktadır (Eren, 2008, s. 135-136). Temel insan ilişkileriyle ilgilenen etik, ahlaki davranışa yol göstericilik yapan bir rehber niteliğindedir. Tüm toplumlarda hırsızlık, yalan söylemek, başkalarına zarar vermeyi yasaklayan ve adil olma, başkalarına yardım etme, sözünü tutma başkalarının haklarına saygı göstermeye izin veren etik kurallar bulunmaktadır. Bu tür temel davranış kuralları örgütlenmiş yaşamın devamlılığı ve korunması açısından esas kabul edilmektedir (Tak, 2009, s. 21). İnsanların ilişkilerinde uyması gerekli olan etik kurallar meslek ve iş alanlarında da karşımıza "işletme etiği" olarak çıkmaktadır. İşletme etiği, genel etik kurallarının işletme davranışlarına uygulanmasını ifade etmektedir yani işletme etiği kavramı yalnızca işletmeler için geçerli olan bir dizi spesifik kurallar dizisini oluşturmakla doğmamıştır. Toplumun etik kuralları adil davranmamanın etik ve adil olmadığını söylüyor ise işletme de hissedarlara, çalışanlara ve tüketicilere karşı adil bir yaklaşım göstermeyen kişilerin de etik ve gayri ahlaki bir davranışta bulduklarını söylemektedir (Tak, 2009, s. 22).

Kurumsal sosyal sorumluluğun ilişki içerisinde olduğu bir diğer unsur halkla ilişkilerdir. Özellikle günümüzün kızırgan rekabet ortamı işletmeleri toplum refahını düşünmeye zorlamaktadır. Aynı zamanda işletmelerin müşteri, çalışan ve ilişki içerisinde bulunduğu diğer birey ve kurumlar da bu yönde beklenti içerisinde dirler. İşte bu noktada devreye halkla ilişkiler ve kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları girmektedir (Ciğerdelen, 2005, s. 543). Sürdürülebilirlik de KSS ile bağlantılıdır. Sosyal sorumluluk, sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için en temel yapı taşını oluşturmaktadır. Kurumsal sürdürülebilirlik, çevreyle ilgili ve sosyal sürdürülebilirliğin bir karması olarak ifade edilirken aynı zamanda kurumların kısa vadeli kazançlar yerine, uzun vadeli kazanç amacına yönelmeleri gerektiğine de vurgu yapılmaktadır (Dyllick ve Hockerts, 2002, s.132).

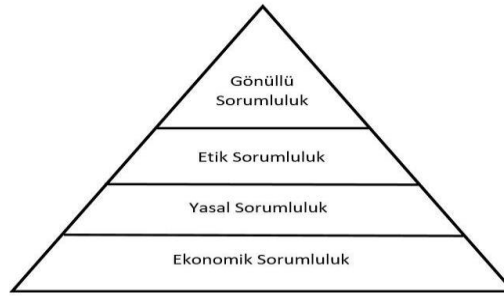
Her ne kadar işletmeler için karlılık, etkinlik, verimlilik gibi kavramlar ön planda olsa da işletmeler kendi çıkarlarının yanı sıra diğer tüm paydaşlarının da çıkarlarını gözetmeli, etik ve ahlaki değerlerle uyum içerisinde faaliyetlerini sürdürmeli, aynı zamanda gelecek nesillere sürdürülebilir bir dünya bırakabilmek adına çaba sarf etmelidir.

2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modelleri

Genel olarak yönetim bilimciler tarafından araştırılmış kurumsal sosyal sorumlulukları ile ilgili pek çok model bulunmaktadır. Literatürde öne çıkan modeller şu şekildedir:

2.3.1. Carroll'un Geliştirdiği Model

Carroll'un şirketlerin ekonomik sorumluluklarının yanında etik ve ihtiyari sorumluluklara da sahip olduklarını savunduğu kurumsal sosyal sorumluluk piramidi olarak adlandırılan modelde ekonomik sorumluluklar, yasal sorumluluklar, etik sorumluluklar, gönüllü sorumluluklar olmak üzere dört adet bileşen bulunmaktadır (1991, s. 41-42).



Şekil 1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Piramidi, **Kaynak:** Schwartz ve Carroll, 2003 s. 04.

Ekonomik sorumluluklar: Piramidin ilk basamağını oluşturan ekonomik sorumluluklar işletmenin karlı, verimli ve toplum ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik faaliyetlerde bulunması gerektiğinin önemini vurgulamaktadır (Aupperle, Carroll ve Hatfield, 1985, s. 446-463).

Yasal sorumluluklar: İşletmenin toplum ile arasında olduğu varsayılan sosyal sözleşme sınırları içerisinde yasalara ve hukuka uygun davranışlarda bulunması beklenmektedir. İşletmeler ekonomik faaliyetlerini yerine getirirken yasal çerçeveler içerisinde yerine getirmelidir. Her işletme toplum düzenine zarar vermemek ve düzenin bozulmadan sürdürülebilmesi için kanunlarca düzenlenmiş yasalara uymak zorunluluğundadır (Carroll, 1991, s. 41-42).

Etik sorumluluklar: Her ne kadar yasal çerçeve içerisinde belirtilmemiş olsa dahi toplum, işletmenin etik sorumluluklarını yerine getirmesi beklentisi içindedir. İşletme davranışlarını sergilerken yazılı ya da yazısız normlara ve değerlere uygun şekilde davranması gerekmektedir (Carroll, 1979, s. 500).

Gönüllü Sorumluluklar: İşletmenin gönüllülük ve hayırseverlik temelinde yerine getirmesi beklenen faaliyet ve sorumlulukları vurgulamaktadır. Bu sorumluluklara örnek olarak, çocuklu, çalışan anneler için çocuk bakım hizmetleri, personel eğitimleri verilebilir. Bu sorumluluklara yönelik olarak işletmeye yönelik açık bir talep bulunmamakla birlikte yönetimin tercihine bırakılmış durumdadır (Carroll, 1979, s. 500).

2.3.2. Davis'in Geliştirdiği Model

Davis, kurumsal sosyal sorumluluğu savunan ve karşı olan görüşleri incelemesi sonucunda hangi davranışların gösterilmesi gerektiğinin kararının kamu tarafından verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bunun yanı sıra Davis'e göre sosyal sorumluluklarını uygulamayan ve dikkate almayan işletmelerin toplum ve hedef kitleleri tarafından algılanan imajının olumsuz bir şekilde etkileneceğini savunmaktadır (1973, s. 312-322).

2.3.3. Ackerman'ın Geliştirdiği Model

Bu modelin aşamaları şu şekildedir (Post, Lawrence ve Weber, 1996, s. 84):

1. *Sosyal Sorumluluk Politikaları Aşaması:* İlk aşamada işletmenin çevresinde bulunan sorunlara duyarlılık gösterme ve hangilerine ne şekilde cevaplar aranacağı konusuna değinilmektedir.
2. *Sosyal Sorumlulukların Öğrenilme Aşaması:* Genel politikalar oluşturulduktan sonra işletmelerin sosyal sorumluluk projelerini gerçekleştirebilmesi için profesyonel anlamda bilgi sahibi olması, sorunlarla nasıl başa çıkabileceğini öğrenme aşamasıdır.
3. *Sosyal Sorumlulukların Örgütsel Yükümlülük Aşaması:* Planlanan sosyal sorumluluk politikalarının benimsenip uygulamaya geçirildiği aşamadır.

2.3.4. Wartick ve Cochran'ın Geliştirdiği Model

Bu modeli diğerlerinden ayıran özellik, sosyal sorumluluk, duyarlılık ve sosyal sorun yönlerinin korunması ve ilke, süreç ve politikalarından oluşan üç unsur üzerine kurulmuş olmasıdır (Wartick ve Cochran, 1985, s. 758-769). Sosyal Performans Modeli olarak adlandırılmış olan bu model; ilkeler, süreçler ve politikalar olmak üzere 3 başlık altında incelenmiştir. İlkeler, kurumsal sosyal sorumluluk başlığı altında; ekonomik, yasal, gönüllü ve etik sorumluluklar şeklinde gruplandırılmıştır. Süreçler, sosyal duyarlılık başlığı altında; reaktif, savunmacı, uzlaşmacı ve reaktif olarak gruplandırılmış olup politikalar ise sosyal sorun yönetimi; sorun tanımı, sorunların analizi ve sorunlara yönelik yanıt geliştirme olarak gruplandırılmıştır (Wartick ve Cochran, 1985, s. 767).

2.3.5. Wood'un Geliştirdiği Model

Wartick ve Cochran'ın modelini baz alan Wood, 1991 yılında yeni bir sosyal performans modeli geliştirmiştir. Bu model üç unsurun üzerine inşa edilmiştir. Birbirinin içine geçmiş ayrı düzeylerden oluşmaktadır. İlk kısım olan kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal, örgütsel ve yönetsel faaliyetleri kapsamaktadır. İkinci kısımda yer alan kurumsal yönetsel süreçler, birinci kısımda yer alan ilkelerin uygulanmasıyla ilgilidir. Son kısımda ise, kurumsal sosyal faaliyetlerinin sonuçlarının neler olabileceği ele alınmaktadır (Wood, 1991, s. 694).

3. YÖNTEM

İşletmelerin kurumsal sosyal sorumluluğa verdikleri önem kadar KSS anlamında gerçekleştirilen faaliyetlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve bu durumun yanı sıra çalışanların demografik özelliklerinin KSS'ye yönelik faaliyetleri algılamada farklılık gösterip göstermeyeceği de önemli hususlardır.

Çalışmada veri toplama zamanı 1 Ocak 2020'den önce gerçekleştiği için etik kurul izin belgesinin gerekmediğini belirtmekte yarar olacağı düşünülmektedir. Karabük'te demir-çelik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 137 katılımcının katılımıyla gerçekleştirilen çalışmanın amacı, katılımcıların işletmelerinin gerçekleştirmiş olduğu sosyal sorumluluk çalışmalarına ilişkin tutumlarının ve bu tutumların demografik değişkenler açısından (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki pozisyon ve mesleki deneyim) incelenmesidir. İlgili demografik özelliklere göre KSS'ye yönelik algılar arasında farklılık olup olmadığı, geliştirilen hipotezler ile test edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada örneklemeden hızlı bir şekilde veri toplama ve analiz etme konusunda etkili bir yöntem olan anket tekniği uygulanmış olup veriler toplanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, katılımcıların demografik özelliklerini, ikinci bölüm katılımcıların kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algıları ölçmeye yönelik ifadeleri içermektedir. Kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algıların araştırılması için Bilçin Tak (2009)'ın "İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Paydaş Grupları ile İlişkilerinin Yönetimi" adlı çalışmasında geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Anket soruları; kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algılarını ölçmeye yönelik olarak 5'li Likert tipi ölçeğinde hazırlanmış olup katılımcılardan en uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Elde edilen verilerin analizi için istatistik programı kullanılmış olup Anova ve bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır.

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışanların KSS'ye yönelik algılamaları cinsiyete göre farklılık gösterebileceği düşünülebilir, kadınların ve erkeklerin olayları algılama tarzında oluşabilecek değişikliklerin KSS'ye yönelik beklentileri de etkileyeceği varsayılabilir. Benzer olarak genç çalışanların KSS'ye yönelik beklentileri daha yaşlı bireylere oranla daha fazla olabilir ve bu durum algılamaların farklılaşmasına neden olabilir. Medeni durum faktörü değerlendirildiğinde ise, evli bireylerin sorumluluklarının bekar bireylere oranla daha fazla olduğu düşünülecek olursa evlilerin işten ayrılma düşüncesinin daha düşük olduğu ve bu nedenle çalıştıkları kurumun yaptığı çalışmaları yeterli göreceği düşünülebilir. Eğitim düzeyleri açısından incelendiğinde, eğitim düzeyi diğerlerine göre yüksek olan bireylerin daha bilinçli oldukları, olaylara farklı açılardan yaklaşılabildikleri ve eğitim düzeyi yüksek olanlar ve düşük olanlar arasındaki KSS'ye ilişkin algılamalarında farklılıklar görülebileceği düşünülebilmektedir. Üst yönetim pozisyonlarında görev yapan bireylerin söz konusu çalışmalardan haberdar olma olasılıklarının daha fazla olduğu ve bu çalışmaların içerisinde aktif olarak bulunabilecekleri düşünülebilir, bu sebeple mesleki pozisyon farklılıkları KSS çalışmalarını algılamada farklılıklar oluşturabilir. Mesleki deneyimi fazla olan çalışanların kurumlarını daha çok sahiplenmeleri onları çalışmalar konusunda daha olumlu düşünmelerine neden olabilir bu durum da mesleki deneyimi fazla ve az olanların KSS'ye yönelik yapılan çalışmaların algılanmasında farklılıklar oluşmasına neden olabilir. Bu varsayımlardan yola çıkılarak söz konusu demografik özelliklere göre KSS'ye yönelik algıların farklılaşabileceği düşünülebilir.

Katılımcıların KSS'ye ilişkin algılarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak amacıyla geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

H1: Kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algılamalar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2: Kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algılamalar yaşa göre farklılık göstermektedir.

H3: Kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algılamalar medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H4: Kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algılamalar eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H5: Kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algılamalar mesleki pozisyona göre farklılık göstermektedir.

H6: Kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algılamalar mesleki deneyime göre farklılık göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Güvenilirliği

Bu araştırma kapsamı, Karabük'te demir-çelik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede görev yapan çalışanlarla sınırlı tutulmuştur. Benzer şekilde Karabük'te demir-çelik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede görev yapan çalışanların görüşleriyle sınırlıdır. Veri toplama aracı olarak araştırma teknikleri arasından yalnızca anket tekniği uygulanmıştır. Anket sonucunda ulaşılan sonuçlar araştırma anketinde yer verilen ifadeler ile sınırlı durumdadır.

Anket formu ile elde edilen veriler, ne ölçüde güvenilir olduğunu belirlemek amacıyla güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen sonucun %89,0 olduğu gözlemlenmiştir. Güvenirlik katsayısının 0,80'in üzerinde olması araştırma sonuçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir (Miles ve Huberman, 2016), bu nedenle bu sonucun kabul edilebilir bir güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

3.3. Bulgular

Ankete katılan bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki pozisyon ve mesleki deneyim ile ilgili verdikleri cevapların dağılımı aşağıdaki gibidir:

Tablo 1. Demografik Özellikler

	Değişkenler	F	%		Değişkenler	F	%
Cinsiyet	Kadın	52	38	Mesleki Pozisyon	Üst Düzey	19	13,9
	Erkek	85	62		Orta Düzey	80	58,4
Yaş	21-30	51	37,2		Alt Düzey	38	27,7
	31-40	40	29,2				
	41-50	34	24,8				
	51 ve üzeri	12	8,8				
Medeni Durum	Bekar	44	32,1	Mesleki Deneyim	1-5 Yıl	45	32,8
	Evli	93	67,9		6-10 Yıl	48	35
Eğitim Durumu	Lise	20	14,6		11-15 Yıl	22	16,1
	Ön Lisans	37	27		16-20 Yıl	13	9,5
	Lisans	64	46,7		21 Yıl ve üzeri	9	6,6
	Yüksek Lisans	13	9,5				
	Doktora	3	2,2				

Tablo 1. incelendiğinde, erkek çalışanların kadınlardan sayıca fazla olduğu, en yüksek yaş ortalamasına sahip katılımcıların 21-30 yaş aralığında (%37,2) olduğu, evlilerin (%67,9) bekarlara (%32,1) oranla daha yüksek sayıda olduğu, eğitim durumuna bakıldığında, en yüksek sayı lisans mezunlarına (%46,7) aitken, en düşük oran doktora mezunlarına (%2,2) aittir. Orta düzey pozisyonlarda (%58,4) çalışan katılımcıların sayısı en yüksektir, 21 yıl ve üzeri deneyime sahip (%6,6) katılımcı sayısı en az orandadır.

Tablo 2. Kurumsal Sosyal Sorumluluğa İlişkin Algılamalara İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi

Değişkenler	N	Ortalama	SS	t	P
Cinsiyet					
Kadın	52	3,7964	0,78625	0,617	0,731
Erkek	85	3,708	0,82994	0,625	
Medeni Durum					
Bekar	44	3,9144	0,70721	1,727	0,051
Evli	93	3,6597	0,84821	1,843	

Tablo 2.'de görüldüğü gibi kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algıların cinsiyete ve medeni durum değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir ($p > 0,05$). Hipotez 1 ve Hipotez 3 reddedilir.

Tablo 3. Kurumsal Sosyal Sorumluluğa İlişkin Algılamalara İlişkin Anova Testi

Değişkenler	N	Ortalama	SS	F	P
Yaş					
21-30	51	3,6153	0,8524	1,026	0,384
31-40	40	3,8556	0,7208		
41-50	34	3,7128	0,8690		
51 ve üzeri	12	3,8755	0,7433		
Eğitim Durumu					
Lisans	20	3,1324	0,8704	5,074	0,001*
Ön Lisans	37	3,6765	0,8517		
Lisans	64	3,8860	0,7068		
Yüksek Lisans	13	3,9412	0,6815		
Doktora	3	4,0569	0,2669		
Mesleki Pozisyon					
Üst Pozisyon	19	4,1022	0,67022	4,413	0,014*
Orta Pozisyon	80	3,7871	0,67022		
Alt Pozisyon	38	3,4652	0,99597		
Mesleki Deneyim					
1-5 Yıl	45	3,3891	0,82575	3,099	0,018*
6-10 Yıl	48	3,896	0,72822		
11-15 Yıl	22	3,6417	0,91861		
16-20 Yıl	13	3,8464	0,79313		
21 Yıl ve Üzeri	9	4,0973	0,69397		

Katılımcıların çalıştıkları kurumun kurumsal sosyal sorumluluğuna ilişkin algılamaları yaşlarına ($p>0,05$) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hipotez 2 reddedilir. KSS algılamaları eğitim durumu, mesleki pozisyon ve mesleki deneyime göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Hipotez 4, Hipotez 5 ve Hipotez 6 kabul edilir.

Eğitim durumları incelendiğinde lise grubunda yer alanların KSS'ye yönelik algılarına ait ortalama değer $\bar{x}=3,1324$, ön lisans eğitim düzeyinde olan katılımcılara ait ortalama değer $\bar{x}=3,6765$, lisans mezunu olan katılımcılara ait ortalama değer $\bar{x}=3,886$, yüksek lisans $\bar{x}=3,9412$ ve doktora $\bar{x}=4,6569$ olarak gözlemlenmiştir.

Mesleki pozisyona göre, KSS algılamaları değerlendirildiğinde üst pozisyonlarda görev yapan katılımcıların algılamalarına yönelik ortalama değer $\bar{x}=4,1022$, orta pozisyonlarda görev yapan katılımcıların algılamalarına yönelik ortalama değer $\bar{x}=3,7871$ ve son olarak alt kadrolarda yer alan katılımcıların algılamalarına yönelik ortalama değer $\bar{x}=3,4652$ olduğu gözlemlenmiştir. Üst kadrolarda görev yapan katılımcıların KSS'ye yönelik algılarının orta ve alt kadrolarda görev yapanlara oranla daha olumlu söylenebilir.

Mesleki deneyim faktörüne göre katılımcıların KSS algılamaları; 1-5 yıl arası $\bar{x}=3,3891$, 6-10 yıl arası $\bar{x}=3,896$, 11-15 yıl arası $\bar{x}=3,6417$, 16-20 yıl arası $\bar{x}=3,8464$, 21 yıl ve üzeri $\bar{x}=4,0973$ şeklindedir. Verilen yanıtlara göre mesleki deneyimi fazla olanların KSS'ye yönelik algılamaları daha olumlu olduğu söylenebilmektedir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS), işletmeler tarafından toplumun ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak amacıyla kar amacı güdülmeyen gerçekleştirilen faaliyetlerin tamamını ifade etmektedir. Toplum refahını yükseltmek ve üretim faaliyetlerini gerçekleştirirken topluma zarar vermeden hareket etmek, topluma karşı duyarlı bir vatandaş olarak hareket etmek KSS'nin temelini oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, demir çelik sektöründe oldukça büyük bir öneme sahip olan KSS'ye ilişkin tutumlar ölçülmeye çalışılmış olup bu tutumların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri araştırıldığında, %38'si kadın, %62'sinin ise erkeklerden oluştuğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların erkek ağırlıklı olduğu söylenebilmektedir. Yaş dağılımları incelendiğinde, en fazla katılım 21-30 yaş arası bireylerden, en az katılım ise 51 ve üzeri yaş grubunda bulunan bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun genç yaşlarda olduğu söylenebilmektedir. Araştırmaya dahil olan bireylerin mezuniyet derecelerine bakıldığında en fazla katılımın lisans mezunları oluşturmaktadır. Eğitim durumu açısından en az katılım ise doktora mezunlarından oluşmaktadır. Mesleki pozisyon durumu incelendiğinde, orta düzey pozisyonlarda görev yapan bireylerin fazla olduğu gözlemlenirken, mesleki deneyim açısından en fazla katılım 6-10 yıl arası deneyime sahip olanlar tarafından gösterilmiştir.

Araştırmaya ilişkin ifadelerden en yüksek ortalamaya sahip olan ifade “Çalıştığım şirket çevreye gürültü yaymamaktadır” ifadesidir. Çevresel konulardaki ifadeler verilen cevapların “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” olarak cevaplandığı gözlemlenmektedir. Çalışmanın gerçekleştirildiği kurumda yasal sorumluluk düzeyine oldukça önem verildiği söylenilebilir. Cingöz ve Akdoğan tarafından (2012) Kayseri’de faaliyet gösteren, aralarında metal sektörünün de yer aldığı işletmelerde gerçekleştirilen çalışmada da benzer şekilde işletmelerin daha çok yasal kaygılarla sorumluluk faaliyetlerinde buldukları görülmüştür. 2020 yılında Uşak Organize Sanayi Bölgesi’nde gerçekleştirilen, Bayhan, Soba ve Şimşek (2020)’in çalışmasında ise ekonomik ve yasal sorumluluk boyutlarının diğer boyutlardan yüksek olduğu görülmüştür. Yasal sorumluluk boyutuna ilişkin ifadelerin daha yüksek olmasının en önemli nedenlerinden biri, çalışmanın demir çelik sektöründe gerçekleştirilmesi olduğu söylenebilir. Demir çelik sektöründe atıklar; prosese özel atıklar, yan proseslerden kaynaklanan atıklar ve proses dışı atıklar olmak üzere üç ana grup altında toplanmaktadır. Bu üç ana grupta oluşan çok çeşitli atığın belirli kodları bulunmakta, bu kodlara göre çeşitli önlemler alınması gerekmektedir. Tehlikeli atıkların miktarlarının mümkün olduğu seviyede azaltılması ve ilgili çok sayıda çalışma yapılmaktadır (T.C. Çevre Şehircilik Bakanlığı, 2021). Demir çelik sektöründe ortaya çıkan atıkların bir çoğunluğunun tehlikeli maddeler içermesi nedeniyle denetim ve yaptırım konusunda oldukça sıkı olduğu söylenebilir. Bu nedenle sektörde en fazla yasal sorumluluk boyutuna önem verildiği söylenebilir. Ek olarak, iklim değişikliği, küresel ısınma ve çevresel bozulmaların oluşturduğu zorlukların üstesinden gelebilmek adına (Nazilli Ticaret Odası, [NTO], (2021) ve Avrupa Yeşil Mutabakatı gündeme gelmiştir. Bu çerçevede, 2050 yılına kadar net sera gazı emisyonlarının indirilmesi amaçlanmaktadır (European Commission, 2019). Bu durumun demir çelik sektörünün yasal sorumluluklarını daha da arttıracığı söylenebilir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre çalışanların kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algılamaları demografik özelliklerden yaş ve cinsiyet kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Çalışanların genç ya da orta yaşlı olmaları kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Katılımcıların kadın ya da erkek olmalarının doğuracağı farklılıklar da söz konusu algılamalar açısından anlamlı bir farklılığa neden olmamakta ve benzer şekilde KSS’ye yönelik algılamalar medeni durum faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Kaya (2008) tarafından, Bandırma Kaymakamlığı web sitesinde bulunan 45 firmadan 314 kişi ve Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi işletme Bölümü’nde okuyan 2, 3 ve 4. sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmaya göre, araştırmaya katılanların kadın veya erkek olmalarına göre KSS algılamalarının farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Bu durumdan farklı şekilde, yurtdışında, 2021 yılında Jangkrajarn, Nunti ve Santidhirakul tarafından gerçekleştirilen çalışmada, kadınların iş dünyasında rolünün daha geniş bağlamda olduğu görülmüştür. Tayland Menkul Kıymetler Borsası’nda (SET) işlem gören 344 şirketten oluşan bir grubun incelenmesiyle elde edilen bulgular, borsada işlem gören şirketlerin yönetim kurulu olarak görev yapan kadınların rolünün şirketin çevresel ve sosyal sorumlulukları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Eğitim düzeyi bakımından farklılıklar incelendiğinde, lisans ve lisansüstü mezunu olan katılımcıların, ön lisans ve lise mezuniyet derecesine sahip katılımcılara göre çalıştıkları kuruma yönelik KSS’ye ilişkin algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir. Lisans ve lisansüstü düzeyde mezuniyet derecesine sahip olanların gerçekleştirilen kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının bilincinde veya takibinde olduğu söylenebilir. Bu durumun sonucu olarak eğitim düzeyi arttıkça KSS algılarının da buna bağlı olarak olumlu yönde geliştiği düşünülebilir. Eğitim düzeyi diğerlerine göre yüksek olanların KSS algılarının yüksek olmasının nedeni farklı açılardan bakabilmeleri veya çalışmalardan daha çok tatmin olmalarından kaynaklı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Eğitim durumu ve KSS’ye yönelik tutumlar arasındaki ilişki incelendiğinde, eğitim seviyesi yükseldikçe KSS’ye ilişkin tutumların ve bilgi düzeyinin arttığını görmekteyiz. Karabašević, Petrović ve Maksimović (2016) tarafından, Sırbistan Šumadija bölgesinde yapılan çalışmada benzer şekilde eğitim düzeyinin bu kavrama ilişkin bilgi düzeyini artırdığını açıkça göstermektedir. Bayhan vd. (2020) yılında gerçekleştirilen çalışmada yöneticilerin eğitim düzeyleri arttıkça ekonomik sorumluluk boyutuna ilişkin ifadelerle ait tutumlarının daha olumlu olduğu görülmektedir.

Mesleki pozisyon açısından bakıldığında, üst yönetim pozisyonlarında görev yapan çalışanların KSS’ye yönelik algılarının orta pozisyonlarda ve alt pozisyonlarda görev yapan çalışanlara oranla daha olumlu olduğu gözlemlenmiştir. Bu duruma istinaden üst pozisyonlarda görev yapan çalışanların KSS’ye yönelik çalışmalar hakkında orta ve alt pozisyonlara göre daha çok bilgilendirildiği, aktif

olarak bu çalışmaların içinde buldukları ya da söz konusu pozisyonlarda görev yapan kişilerin KSS ile ilgili çalışmaları daha çok önemseydiği düşünülebilir. Bu durumdan farklı olarak Bayhan vd. (2020)'nin çalışmasında çalışanların görevleri ve KSS arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki deneyim açısından sonuçlar incelendiğinde ise, KSS'ye ilişkin algılamalara ait en olumlu görüş 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip kişilerden oluşmaktadır. Çalışanların mesleki deneyim süreleri azaldıkça KSS'ye ilişkin algılarının daha olumsuz olduğu gözlemlenmektedir. İlgili sonucun mesleki deneyimi daha fazla olan kişilerin KSS çalışmalarını yeterli ve olumlu gördüğünü veya işletmeyi daha çok sahiplenmeleri olduğu düşünülebilir. İşe yeni başlamış veya deneyimi az olan kişilerin ise ilgili çalışmaları yeterli görmemesi veya beklentilerinin daha fazla olmasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Karataş (2019) tarafından 341 kamu görevlisi ile gerçekleştirilen çalışmada, deneyim arttıkça KSS algısının arttığı görülmüştür. Bu durumun mesleki olarak daha fazla çalışma süresine sahip olan katılımcıların kurumlarının sağladığı imkanlardan daha fazla yararlandığı bunun sonucu olarak KSS algılarının daha olumlu olacağı yönünde açıklanmıştır.

Toparlayacak olursak, elde edilen sonuçlar doğrultusunda, gerçekleştirilen faaliyetler ile ilgili toplumla daha fazla bilgi paylaşılması daha olumlu sonuçlara yol açacağı gibi sanat ve kültür ile ilgili faaliyetlerle daha fazla ilgilenilmesi ve çalışanlara karşı olan sorumluluklarla ilgili çalışmaların sıklaştırılması işletmenin yararına olacağı söylenebilir. Eğitim seviyesi açısından ön lisans ve altı eğitim seviyesine sahip kişilerin KSS çalışmaları açısından daha fazla bilgilendirilmesi gerekmektedir. Benzer şekilde alt pozisyonlarda çalışan kişiler söz konusu çalışmalar açısından bilgilendirilmeli ve onları bu açıdan tatmin edecek çalışmalar geliştirilmeye çalışılmalı ve bu bireyler KSS çalışmalarına daha çok dahil edilmelidir. KSS çalışmaları uygulanırken yeni fikirlere açık olunmalı, mesleki deneyimi az olan veya işe yeni başlamış olan çalışanların istek ve beklentileri dikkate alınmalıdır. Sektör olarak demir çelik sektörü ağır sanayi kapsamına girdiği için özellikle çalışanlarına ve çevreye karşı sorumlulukları yüksek olan bir sektördür. Yukarıda da belirtildiği üzere son yıllarda gündemdeki bir konu olan Avrupa Yeşil Mutabakatı ile KSS uygulamalarının tekrar gözden geçirilme gereği ortaya çıkacaktır. KSS uygulamalarının doğru ve etkili bir şekilde uygulanması önem arz etmektedir. Çalışma erkek egemen olan demir-çelik sektöründe gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın kadınların daha fazla istihdam edildiği ya da erkek çalışan sayısına daha yakın olduğu kurumlarda gerçekleştirilmesi farklı sonuçları gözlemek amacıyla yararlı olacaktır. Ek olarak, çalışmanın kültürel olarak farklılık gösteren toplumlarda gerçekleştirilmesi faydalı olacaktır. Örneğin; batılı gelişmiş ülkelerde, gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelere oranla STK'lar ve çalışan hak ve çıkarlarını koruma konuları ile ilgili çalışmalar daha fazla öne çıkmaktadır, bu nedenle çalışmanın farklı kültürlerde uygulanması çalışmanın geliştirilmesi açısından yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aupperle, K., Carroll, A. ve Hatfield J.(1985). An Empirical Examination Of Relationship Between Corporate Social Responsinsibility And Profitability. *Academy Of Managemetn Journal*, 8(2), 446-463.
- Bayhan, M., Soba, M. ve Şimşek, A. (2020). İşletme Yöneticilerinin Demografik Özelliklerine Göre Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algıları: Uşak Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 3021-3051.
- Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibility Of The Businessman*. New York: Harper & Row.
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model Of Corporate Social Performance. *Academy Of Management Review*, 4, 497-505.
- Carroll, A.B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Carroll, A.B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of A Definitional Construct. *Business & Society*, 38(3), 268-295.
- Ciğerdelen, T. (2005). Sivil Toplum Kuruluşlarında İnsan Kaynaklarının Yapısı ve Özellikleri, 2. *Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiriler Kitabı*, Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Cingöz, A. ve Akdoğan, A. A. (2012). İşletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri: Kayseri İli'nde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 331-349.

- Çelik, A. (2007). *Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları*, Coşkun Can Aktan (Ed.), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk / İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk içinde*. İstanbul: İgiad Yayınları.
- Davis, K. (1973). The Case for and Against Business Assumption of Social Responsibilities, *Academy of Management Journal*, 16,312-322.
- Deren Van Het Hof, S. (2009) Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Bir Kavramsal Çerçeve Önerisi. *Uluslararası Halkla İlişkiler Sempozyumu*, Antalya: Akdeniz Üniversitesi
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Dyllick, T. & Hockerts, K. (2002). Beyond The Business Case For Corporate Sustainability. *Business Strategy And The Environment*, 11(2), 130-141.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- European Commission, (2011) <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>
- European Commission (2019). [https:// ec.europa.eu/info/sites/default/files/european-green-deal-communication_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/european-green-deal-communication_en.pdf)
- Jangkrajarn, V., Nunti, C. ve Santidhirakul, O. (2021). The Relationship Between Demographic Characteristics Of Committee Members And Corporate Social Responsibility Commitment: Evidence From Thailand. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 8(8), 533-539.
- Karabašević, D., Petrović, G. & Maksimović, M. (2016). The impact of the levels of education on the perception of corporate social responsibility. *Poslovna Ekonomija*, 10(2),106-117.
- Karataş, A. (2019). Kamu çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algısının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 5(21).
- Kaya, H. (2008). Demografik özelliklerin kurumsal sosyal sorumluluk algılaması üzerindeki rolü: Bandırma yerelinde bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(20), 96-110.
- Miles, B. M. & Huberman, M. A. (2016). *Nitel veri analizi*. (Çev.. Akbaba Altun ve A. Ersoy). Ankara: Pegem Akademi.
- Nazilli Ticaret Odası. (2021). <https://www.naztic.org.tr/wp-content/uploads/2021/08/DEMIRCELIK-donusturuldu.pdf>
- O'Donnell, O. ve Boyle, R. (2008). *Understanding and Managing Organisational Culture*. Institute of Public Administration.
- Özüpek, M.N. (2005) *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk*. Konya: Tablet Kitabevi.
- Post, J. E., Lawrence A.ve Weber, J. (1996). *Business and Society, Eight Edition*. New York: McGraw-HillInc.
- Sarıkaya, M.(2009). *Kurumsal Sürdürülebilirlik*, İstanbul: Beta Basım A.ş.
- Schwartz, M. S., ve Carroll, A. B. (2003). Corporate social responsibility: A three-domain approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503-530.
- Solomon, M. R. (1996). *Consumer Behavior Buying, Havingand Being*. New Jersey: Prentice Hall
- T.C. Çevre Şehircilik Bakanlığı. (2021). https://webdosya.csb.gov.tr/db/cygm/editordosya/Demir_celik_Sanayi_Kilavuzu.pdf
- Tak, B. (2009). *İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Paydaş Grupları ile İlişkilerinin Yönetimi*. Beta Yayınevi.
- Türkiye Çelik Üreticileri Derneği [TÇÜD] (t.y). <https://celik.org.tr/bilecik-demir-celik-a-s/>.
- Türk Dil Kurumu [TDK] (2016) http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&view=gts
- Tencati, A., Perrini F. ve Pogutz, S.(2004). The New Tool to Foster Corporate Social Responsibility Behaviour, *Journal of Business Ethics*, 53, 173-190.

- Uçak, S. ve Villi, B. (2021). Avrupa Yeşil Mutabakatının Çelik Sektörüne Olası Etkileri. *Journal of Empirical Economics and Social Sciences*, 3(2), 94-113.
- Ullah, S., ve Sun, D. (2021). Corporate social responsibility corporate innovation: A cross-country study of developing countries. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(3), 1066-1077.
- Vural B. ve Coşkun G. (2011) Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi* 1, 62-87.
- Wartick, S. L., ve Cochran, P. L. (1985). The evolution of the corporate social performance model. *Academy of management review*, 10(4), 758-769.
- Wood D. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *The Academy of Management Review* 16(4), 691-717
- Yıldırım, A. (2013). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Açıklamalarının Finansal Performans Üzerine Etkisi: BIST-30'da Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi.
- URL 1 https://www.erdemirgrubu.com.tr/Sites/1/upload/files/ERDEMIR2015_SR-TR-1896.pdf
- URL 2 <https://www.kardemir.com/KSS.aspx?Lng=tr-TR>
- URL 3 icdas.com.tr/pages/1689/1689/f/tr-TR/Kurumsal_Sorumluluk.aspx