

Derleme Makalesi / Review Article

İŞLETMELERİN İNSAN ÇEVRESİ ÜZERİNDEKİ KİRLETİCİ ETKİSİ: SOSYAL KİRLİLİK

İbrahim Efe EFEOĞLU*

Hüseyin ATAŞ**

ÖZ

Sosyal kirlilik kavramı zamanımızın belki de en önemli problemi olan, iş ve işlerden kaynaklanan, toplumu olumsuz yönde değiştiren, insanların mental sağlığına zarar veren iş kültürüne odaklanmaktadır. Ekonomik ve sosyal bakımdan zenginleşmek isteyen ülkeler için istikrarlı ailelere ve ailelere karşı sorumlu işletmelere büyük ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda iş dünyası toplumun gelişimi için önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin çevre üzerindeki kirletici etkisinin uzun yıllar göz ardı edilmesi gibi günümüzde işletmelerin “insan çevresi” üzerindeki kirletici etkisi de son derece göz ardı edilen bir durumdur. Bu göz ardı edilmiş işletmelerin çalışanlarına zarar veren ve onların mental sağlığını bozan uygulamaları ile kendi örgütlerini ve içerisinde faaliyet gösterdikleri toplumlarını kirletmesine neden olmaktadır. Bu kirlilik türü aile birliğini, insanların doğal yaşam alanlarını ve en nihayetinde sosyal sermayeyi üreten insanı zayıflatmaktadır. Bu çalışma, sosyal kirlilik kavramını tanıtmaya, yapılan çalışmaları ele alma ve bu şekilde kavram ile ilgili bir farkındalık oluşturarak geleceğe yönelik bir altyapı inşa etmeyi amaçlamaktadır. Çalışma yöntemi derleme makalesine uygun şekilde ilgili uluslararası literatürü tarayarak, nitel ve nicel araştırmaları raporlamaya dayanmaktadır. Sosyal kirlilik kavramı uluslararası literatürdeki anlamı ile Türkiye’de tanınmaması sebebiyle bu çalışma özgündür. Ayrıca işletme alanında uluslararası güncel bir konudaki gelişmeleri ve tartışmaları tanıtmaya bakımından güncel bir değer sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Kirlilik, Çevre, İnsan Çevresi.

* Doç. Dr. Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İşletme Fakültesi, e.efeoglu@atu.edu.tr ORCID : 0000-0003-3928-4568

** Öğr. Gör, Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, huseyinatas@gmail.com ORCID : 0000-0003-3201-7360



POLLUTION EFFECT OF BUSINESSES ON HUMAN ENVIRONMENT: SOCIAL POLLUTION

ABSTRACT

The concept of social pollution focuses on the business culture, which is perhaps the most important problem of our time, which is caused by work and jobs, changes the society negatively and harms people's mental health. There is a great need for stable families and businesses responsible to families for countries that want to prosper economically and socially. In this context, the business world emerges as an important element for the development of society. Just as the polluting effect of businesses on the environment has been ignored for many years, the polluting effect of businesses on the "human environment" is also an extremely neglected situation. This neglected enterprises cause harm to their employees and impair their mental health and pollute their own organizations and the communities in which they operate. This type of pollution weakens the human who produces family unity, natural habitats of people and ultimately social capital. This study aims to introduce the concept of social pollution, to discuss the studies and thus to create an awareness about the concept and to build a future-oriented infrastructure. The study method is based on reporting qualitative and quantitative researches by scanning the relevant international literature in accordance with the review article. The concept of social pollution in Turkey due to the recognition by the meaning of this study is unique in the international literature. In addition, it has a current value in terms of introducing developments and debates on an international current issue in the field of Business.

Keywords: Social Pollution, Environment, Human Environment.

GİRİŞ

Günümüzde sürdürülebilir organizasyonlar oluşturmaya yönelik kamuda ve özel sektörde yoğun bir ilgi bulunmaktadır. Örgütsel sürdürülebilirlik ile ilgili çalışma sahasında “Organizasyonlar ve Doğal Çevre” diye bir çalışma başlığı ve literatür de bulunmaktadır (Pfeffer, 2010). Sürdürülebilirlik esasen fiziksel kaynakların yanı sıra beşeri kaynaklara da odaklanmalıdır. Teoride “sürdürülebilirlik için insan kaynakları” uygulamaları olsa da sosyal çevre yerine fiziksel çevrenin üzerinde daha fazla durulmaktadır. Yönetim ve Organizasyon literatürüne bakıldığında sürdürülebilirlik ile ilgili çalışmaların büyük çoğunluğunun da örgüte ve onun fiziksel çevresine odaklandığı görülmektedir (Pfeffer, 2010). Örgütsel faaliyetlerin sosyal etkileriyle ilgili endişeler olsa dahi, bu kaygılar genellikle yönetim uygulamalarının bireyin sağlığı üzerindeki etkilerine değil daha ziyade ekonomik kalkınma ve kaynak kullanım sonuçlarına yöneliktir (Pfeffer, 2010).

İşletmeler daha çevreci olmak için adeta birbirleriyle yarışırken, hatta çevresel faaliyetlerini birçok halka açık şirket yıl sonu faaliyet raporlarında paylaşarak bunu topluma yönelik bir imaj oluşturma faaliyeti olarak değerlendirirken, örgütsel davranış yazınında çalışanların huzur, refah ve sağlık koşullarına yönelik teorik çok sayıda yayın olmasına rağmen işletmeler bazında bu ve benzeri konuların yeterince ele alınmayarak göz ardı edildiği görülmektedir. Çevre ile ilgili etkinliklerin faaliyet raporunda paylaşıldığı duruma benzer bir açıklama çalışanlara yönelik yapılan faaliyetleri de kapsayacak şekilde tasarlanmış olsa böyle bir tutum şirketin sürdürülebilirliği ve çalışanlarına yönelik tutumları hakkında da bilgilendirici olabilecektir. Doğal çevreyi korumak gibi insan kaynaklarını ve insan çevresini korumak da işletmeler için bir kaygı sebebi olmalıdır. Zira işgücünün sağlık durumu, özellikle insan sürdürülebilirliği ve refahın önemli bir göstergesidir (Pfeffer, 2010). Sosyal kirlilik ile çevre kirliliği arasında ilginç ve ilgili bir paralellik olduğu savunulmaktadır. Nitekim bundan onlarca yıl önce doğaya verilen zarar anlaşılmış ve toplum buna karşı koymuştur. Toplumun direnci ve tepkisi işletmeleri çevreye karşı duyarlı olmaya zorlamıştır (Rucker, 2018).

Bilimsel yazımın anahtarı sadeliktir (Day, 2000). Akılda kalıcı, derinlik içeren, vurucu tanımlamalar sosyal bilimlerin belki de karmaşık problemlerini özetleyen bir nevi formülasyon türüdür denilebilir. Sosyal kirlilik kavramı da bu

tür tanımlamalara örnek olarak gösterilebilir. Sosyal kirlilik kavramı zamanımızın belki de en önemli problemi olan, işe ve işlerden kaynaklanan, toplumu olumsuz yönde değiştiren hatta insanlıktan çıkaran iş kültürüne odaklanmaktadır (Chinchilla, 2008).

İlk kez 2008’de tanımlanan sosyal kirlilik kavramı (Chinchilla, 2008), günümüz insanının yaşadığı iş sorunlarının insan üzerindeki etkilerine odaklanırken, işin insan hayatındaki olumsuz etkilerine de dikkat çekmektedir. Sosyal kirlilik, üretkenliği desteklemeyen, iş bağımlılığına, tükenmişliğe, fiziksel ve duygusal devamsızlığa ve işe bağlılıkta eksikliğe sebep olan iş ortamlarını tanımlamaktadır (Chinchilla, 2008). Pfeffer (2018)’e göre sosyal kirlilik; işverenin, çalışanın iş-yaşam dengesini kaybetmesine neden olan, çalışanların psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz bir şekilde etkilendiği iş yeri uygulamalarını ele almaktadır. Diğer bir deyişle sosyal kirlilik, toksik işyeri uygulamalarının tümünü kapsar. Chinchilla (2008)’nin tanımlamasından sonra birçok nitel ve nicel araştırmaya konu olan sosyal kirlilik kavramı, Stanford Üniversitesi Örgütsel Davranış bölümü profesörü Jeffrey Pfeffer’in “Dying for a Paycheck” kitabında bu kavramı kendi yorumu ile ele alması sonrası özellikle Amerika’da ciddi olarak tartışılmaya başlanmıştır. Pfeffer (2018), sosyal kirlilik kavramını, sağlık maliyeti boyutunu da ele alarak yorumlamıştır. Pfeffer (2018)’in Eurofound (2012) ve OECD (2017) raporlarından yorumladığı şekli ile ABD’de çalışanların %7’sinin sosyal kirlilik kaynaklı nedenlerle hastanelerde yattığını, sosyal kirliliğin ABD’ye sağlık maliyetininin 300 milyar dolar olduğunu göstermekte ve kirli çalışma ortamının ABD’de 120.000’den fazla, Çin’de ise yaklaşık 1 milyon insanın ölümüne sebep olabileceği ileri sürmektedir (Eurofound, 2012; OECD, 2017; Pfeffer, 2018). Tüm bu bilgiler ışığında sosyal kirlilik kavramı, toplumun üç temel taşı olan insan, örgüt ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerinin farkında olunmaması sebebiyle son derece büyük bir önem arz etmektedir (Chinchilla, 2008). Sosyal kirlilik, “21. yüzyıldaki en büyük on değişim”den birisi olarak değerlendirilmektedir. 20. yüzyılda büyük işletmeler uygulamaları ile çevreyi kirletirken, 21. yüzyılda aynı işletmeler insan çevresini kirletmektedir (Forty Global, 2018). Bu önemine rağmen Türkçe literatürde sosyal kirlilik henüz kavram olarak değinilmemiş bir konudur. Bu nedenle Türkiye’deki zorlu çalışma koşullarının sosyal kirlilik bağlamında geniş bir perspektifle ele alınması, problemin tespiti ve çözümü için önemli olacaktır.

Bu çalışmada Türkçe olarak literatürde karşıladığı anlamı ile henüz kullanılmayan sosyal kirlilik kavramı, sosyal kirlilik faktörleri ve insan çevresi için önemi ele alınacaktır.

1. SOSYAL KİRLİLİK KAVRAMI

1.1. Chinchilla'nın Sosyal Kirlilik Yaklaşımı

Aile, işletme ve toplum sürekli gelişen, bir üçgenin üç farklı kenarına benzetilebilir. Bu üç bağımsız alanda alınan her bir karar ve edinilen her bir deneyim diğerlerini etkilemektedir. Ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye bakımından zenginleşmek ve sürdürülebilir bir refah düzeyine ulaşmak için istikrarlı ailelere ve ailelere karşı sorumlu işletmelere ihtiyaç duyulmaktadır (Chinchilla ve Torres, 2006). Bu bağlamda iş dünyası toplumun gelişimi için çok önemli bir kurumsal bütünlüğü temsil etmektedir. İşletmelerde çevre bilincinin yerleşmesi ve faaliyetlerinin neden olduğu çevresel kirliliğin tespit edilmesi onlarca yıl almıştır. Bugün bu konuda oluşan farkındalık ve yasal düzenlemeler ile bu kirliliğin olumsuz etkilerinin azalmakta olduğu, en azından bu konuda bir bilinç oluştuğu söylenebilir. Aynı şekilde günümüzde bilgideki artış, buna paralel olarak teknolojideki gelişmeler ve değişen yaşam koşulları işletmelerin “insan çevresi” üzerinde de bir kirliliğe neden olmuştur. Ancak bu kirlilik gerek toplum gerek işletmeler tarafından çoğu zaman göz ardı edilmektedir. Oysa işletmeler çalışanlarına zarar veren ve insanlıktan çıkaran uygulamaları ile kendi örgütlerini ve toplumlarını kirletmektedir. Bu kirlilik türü aile birliğini, insanların doğal yaşam alanlarını ve en nihayetinde insanların sağlığını zayıflatmaktadır (Chinchilla, 2008).

1.2. J. Pfeffer'in Sosyal Kirlilik Yaklaşımı

Sosyal kirlilik; uzun mesai saatleri, ekonomik güvenlik eksikliği, tükenme, büyük bir ekonomide hayatta kalma çabası, ebeveyn desteğinin eksikliği ve bugün birçok sanayileşmiş ülkede iş yaşamını karakterize eden yüksek stres anlamına gelmektedir (Conscuised, 2019). Sosyal kirlilik kavramının popüler hale gelmesi Pfeffer (2018)'in “Dying for a Paycheck” kitabında sosyal kirliliği yüksek sağlık bakım maliyeti değişkenini de içeren bir yaklaşım ile ele alması sonrası olmuştur. İşletmelerin yarattığı ve iş kültüründen kaynaklanan bu kirliliğin uzun çalışma saatlerine, çalışanların çok az ya da hiç tatil yapmamlarına, boşanmalara ve aile hayatının bozulmasına neden olduğunu ileri süren Pfeffer, sosyal kirlilik ile ilgili



atılacak adımların sürdürülebilirliğe odaklanmış toplumsal bir hareket çağrısı olduğu belirtilmiştir.

Yapılan araştırmalar sosyal kirliliğin ABD’de en yüksek beşinci ölüm sebebi olduğunu göstermektedir. Sosyal kirliliğin ABD’ye sağlık maliyeti bütçenin yaklaşık %8’ine denk gelmektedir (Pfeffer, 2018).

Pfeffer (2018), kitabında ayrıca modern iş yaşamının insanlığı kirletici etkisi ile dünyanın birçok yerinden çarpıcı kanıtlar sunmaktadır. Ayrıca alınabilecek güçlü önlemler ile ABD’deki ölümlerin 60 bininin ve sağlık maliyetinin üçte birinin engellenebileceği savunulmaktadır.

Amerikan işyerleri ve yönetim uygulamaları bireysel ve örgütsel sağlığı mahvetmektedir. İşverenler sağlık krizinin nedenidir. Sağlık hizmeti harcamalarının çoğu kronik hastalıklara yapılmakta, kronik hastalıklar çoğunlukla stresten kaynaklanmakta ve stres ise işyerinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, ABD’deki sağlık krizini düzeltmek için başlanacak yer çalışma ortamı olmalıdır (Pfeffer, 2018). Mevcut işletmelerin ölçme-değerlendirme sistemleri sadece verimliliği ve üretkenliği ölçmektedir. Çalışanların sağlık durumları ölçülmeye başlanırsa sosyal kirliliğin etkileri o zaman görülmeye başlanacağı savunulmaktadır. Pfeffer (2018)’e göre işletmelerin yarattıkları sağlıksız ortamın maliyeti dışsallaştırılmıştır ve büyük oranda bu maliyet toplum tarafından ödenmektedir. Daha sağlıklı iş yerleri için kamuoyunun bilgilendirilmesi ve sosyal bir baskı kurulması gerekmektedir. Bazı yenilikçi şirketlerde uygulanan yoga meditasyonları ve uyku araları bu sağlıksız iş ortamlarına çözüm olarak düşünülmemelidir, bu tür çözümler sadece yara bandı etkisi yapacaktır (Pfeffer, 2018).

Sanayi çağında oluşan ve halen geçerli olan iş kültürü, uzun çalışma saatlerinin daha fazla üretim anlamına geldiğini varsaymaktadır. Sanayi çağı için bu varsayım geçerli kabul edilse de günümüz bilgi çağında yaratıcılık, problem çözme ve takım çalışması en öne çıkan gereksinimler olarak kabul edilmektedir. Çalışanların iyi dinlenebildiklerinde, aileleriyle vakit geçirebildiklerinde daha yenilikçi, üretken ve düşünceli oldukları tespit edilmiştir. Bu gereksinimler göz önüne alındığında verimlilik, fazla mesai yapıldığında azalmaktadır. Çalışanlar daha az çalıştıklarında üretkenlikleri daha fazla olmaktadır (Pfeffer, 2018).

İş kültürü ve işletmelerin oluşturduğu sosyal kirlilik sebebiyle oluşan bunca sağlıksız duruma rağmen çalışanların niçin o iş ortamından ayrılmadıklarına dair

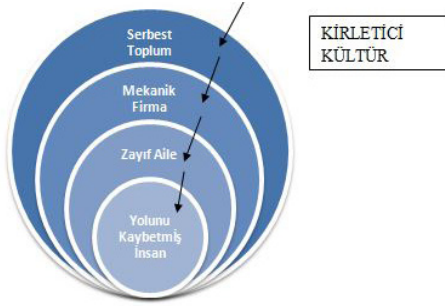
teori ise oldukça çarpıcıdır. Pfeffer makul bir insanın kendisini ölüme götüren işi bırakamamasının sebebinin ego olduğunu ileri sürmektedir. Ego'yu, "eğer iyi iseniz iş taleplerini ve yarattığı stresi kaldıracabilirsiniz" diyen iç ses şeklinde tanımlayan Pfeffer, birçok çalışanın bu sese çok duyarlı olduğunu, ayrılmalarını bir başarısızlık olarak gördüklerini bu sebepten de ayrılmadıklarını savunmaktadır. Bu durum "altın kelepçe" benzetmesi ile de tarif edilmektedir (Hicksports, 2019).

Kirliliğin sebep olduğu sağlıksız sonuçlar nüfusa eşit olarak dağılmamaktadır. Zira daha düşük eğitim düzeyine sahip çalışanların çalışma saatlerini ve işlerini kontrol edebilme imkânları daha kısıtlıdır ve bu sebepten maruz kaldıkları sağlık sorunları daha da büyüktür.

2. SOSYAL KİRLİLİK YAKLAŞIMININ TEZİ VE ANTİTEZİ: ZENGİNLEŞTİRİCİ VE KİRLİTİCİ İŞ DÖNGÜLERİ

2.1. Kirlenici İş Kültürünün Negatif Döngüsü

Dünyada hâlihazırda geçerli olan iş kültürü paradigması aileyi ve toplumu kirlenmektedir. Bu kirlilik bireyi de yalnızlaştırmaktadır. İşletmelerin insan ve toplum üzerindeki kirlenici etkisi negatif bir döngü içerisinde sürmektedir. Negatif kirlenici döngü işletmeleri mekanikleştirmekte, aileyi zayıflatmakta ve bireyi yalnızlaştırmaktadır.

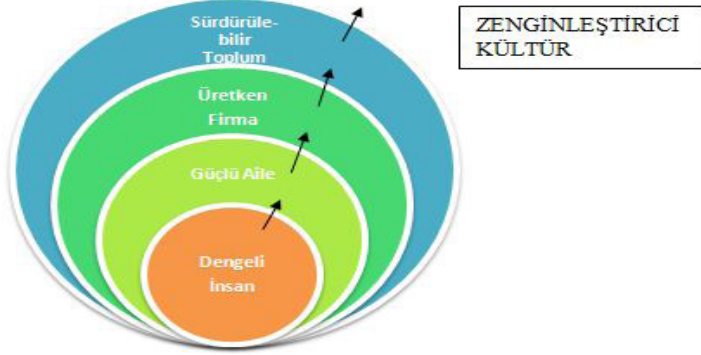


Şekil 1: Kirlenici İş Kültürünün Negatif Döngüsü

2.2. Zenginleştirici İş Kültürünün Pozitif Döngüsü

Kirlenici etkinin antitezi zenginleştirici iş kültürüdür. Zenginleştirici bir iş kültürü; bireyi dengeli, aileleri güçlü, işletmeleri daha üretken ve toplumu da sürdürülebilir kılacaktır. Zenginleştirici bir iş kültürüne geçiş için en kritik sorumluluk liderlere düşmektedir. Finansal ve insani sürdürülebilirlik için

liderlerin daha esnek ve daha duyarlı olmaları gerekmektedir. Gerçek lider iş, aile ve toplumu uyumlulaştırır, zenginleştiren ve dengeli şekilde zenginleşmesini sağlayan liderdir.



Şekil 2: Zenginleştirici İş Kültürünün Pozitif Döngüsü

2.3. Kirlenmeyen Bir İş Kültürü İçin 5F ve 10C Formülü

Sürdürülebilir toplum ve işletmeler inşa edebilmek için her türlü siyasi ve ekonomik karar ve yönetim uygulamasında gözetilmesi gereken beş kriter bulunmaktadır. Her bir kriterin gerçekleştirilmesi için amaçlanması gereken ikişer alt boyut bulunmaktadır. Belirtilen kriter ve alt boyutların İngilizce baş harflerinden dolayı Chinchilla (2019) tarafından bu yöntem 5F-10C şeklinde formüle edilmiştir. Siyasi ve yönetsel kararlarda kadın, aile, esneklik, bağlılık ve kardeşlik gözetildiği takdirde zenginleştirici bir iş kültürü sağlanabilecektir.

Tablo 1: Sürdürülebilir Toplum ve İşletmeler İçin Hedefler

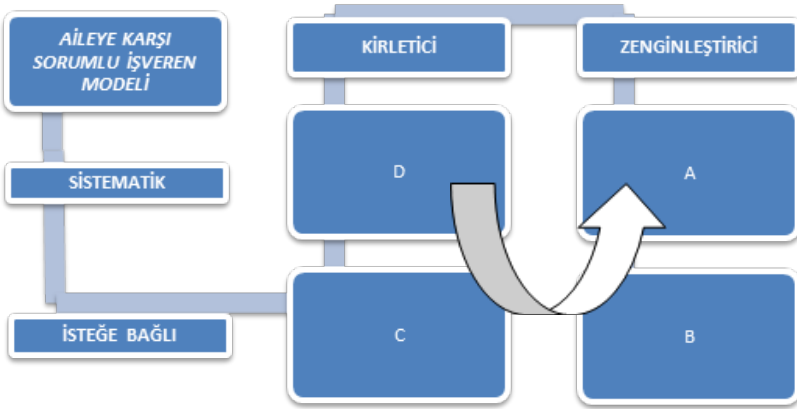
| KADIN | AİLE | ESNEKLİK | BAĞLILIK | KARDEŞLİK |
|----------------|------------------|-----------|------------|-----------|
| Tamamlayıcılık | Ortak Sorumluluk | Taahhüt | Tutarlılık | Paylaşım |
| Özen | Yeterlik | İşbirliği | Güven | Uyum |

3. SOSYAL KİRLİLİK KAVRAMINA ULUSLARARASI YAKLAŞIMLAR

3.1. Aileye Karşı Sorumlu İşletmeler Endeksi (IFREI)

Sosyal kirlilik ile ilgili en kapsamlı uluslararası çalışma, kavramın tanımlayıcısı Chinchilla öncülüğünde Navarra Üniversitesi IESE Business School bünyesindeki Uluslararası Çalışma ve Aile Merkezi tarafından geliştirilen Aileye Karşı Sorumlu İşletmeler Endeksi (IFREI)'dir. IFREI Projesi, işletmelerin "yalnızca aileye karşı

sorumlu davranırlarsa işletmelerin ve toplumun büyük ölçüde gelişebileceği” tezinden hareketle geliştirilmiştir (IESE, 2019). Bu endeks, işletmelerdeki esneklik, iş-aile uzlaşma politikalarının uygulama seviyesi ve çalışanlarına etkilerini tespit etmekte kullanılmaktadır. IFREI projesi, işletme politika ve kültürünün, denetim otoritesinin yönetim tarzının ve çalışanların kişisel özelliklerinin örgütsel ve bireysel performanstaki etkilerini analiz etmektedir. Ayrıca işletmelerin iç ve dış çevrelerini ne ölçüde uzlaştırıcı ya da kirletici olduklarını da değerlendirmeye imkân tanımaktadır. Her yıl uygulanan ve rapor edilen IFREI endeksi en son 2.0 sürümüyle 23 ülkede uygulanmış ve kıyaslanmıştır.



D: Aileye karşı sorumlu politikalar yok

A: Aileye karşı sorumlu bir kültür

C: Bazı sorumluluklar var ancak sorunlu

B: Sorumlulukların farkında ve uyguluyor

Şekil 3: Aileye Karşı Sorumlu İşveren Model

Kaynak: <https://ifrei.iese.edu/en/ifrei-project/history>

Şekil 3’te Aileye Karşı Sorumlu İşveren Endeksi modelinde bulunan D seviyesi, işletmelerin örgütsel uygulamalarının insan çevresine verdikleri zararın farkında olmadıkları ve herhangi bir sorumluluk üstlenmediklerini ifade etmektedir. Bu kategorideki işletmeler “sistematik olarak kirletici” olarak değerlendirilmektedir. C seviyesi, şirketin “isteğe bağlı olarak kirletici” olduğunu ifade etmektedir. Bu seviyedeki işletmeler, iş-aile dengesine aykırı uygulamalara sahip olmakla birlikte insan çevresinin korunmasına yönelik sorumluluğun bir kısmını üstlenmektedir. B seviyesi, işletmelerin çalışanlarının birden fazla sorumluluğu olduğunu kabul ettiği ve kirletici değil insan çevresini “isteğe bağlı zenginleştirici” olarak tanımlandığı düzeydir. Çalışanların ailelerine karşı

sorumluluklarını dengelemeye yardımcı olmaktadır. A seviyesi ise işletmelerin, aile-iş kültürünün bir parçası olarak insan ekolojisini koruma ve destekleme düzeyini ifade etmektedir. Şirket ve çalışanlar esneklik ihtiyacını anlamakta ve çevreye karşı hassas olmaktadır. Bu seviye bugünün ve gelecekteki toplumun sağlığı için en faydalı işletme düzeyidir. “Sistematik zenginleştirici” olarak tanımlanan A seviyesi, işletmelerin ulaşabileceği en zor düzeydir.



Şekil 4: Aileye Karşı Sorumlu İşveren Modeli Elementleri

Kaynak: <https://ifrei.iese.edu/en/ifrei-project/history>

Şekil 4'te Aileye Karşı Sorumlu İşveren İndeksi modelinin elementleri gösterilmektedir. İşletmenin sonuçları esnek ve sorumlu bir kültürün varlığını ifade etmektedir. Sorumlu işletme politikalarını uygulayabilmek ve kültürel bir değişim sağlamak için kolaylaştırıcılara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu öğelerden her birisi işletmenin durumunu test etmek ve gelişimini teşhis etmek için veridir. Politikalar, çeşitli uygulamaların kullanılabilirliğini ve formalizasyon derecesini göstermektedir. Kolaylaştırıcılar şirketin belirlediği hedeflere ulaşmasına yardımcı olan etmenlerdir. İşletmelerin sorumluluk seviyesini geliştirebilecek tek bir formül bulunmamaktadır. Her işletme kendi kirlilik seviyesine göre bir politika belirlemelidir. Aileye Karşı Sorumlu İşveren İndeksi dünyada işletmelerin sosyal kirlilik düzeyleri ile ilgili veri sağlayan en kapsamlı çalışmadır.

3.2. Uluslararası İnsan Kaynakları Enstitüsü (Institute of HRM)

Dvorakova ve Fedorova (2015) öncülüğünde yeni bir sosyal kirlilik teorisi geliştirmek ve kirliliğin toplum ve insan üzerindeki etkilerini giderebilecek çözümleri tespit edebilmek amacıyla Çek Teknik Üniversitesi İnsan Kaynakları (İK) Enstitüsü bünyesinde uluslararası bir çalışma grubu kurulmuştur (Institute of

HRM, 2019). Her yıl düzenli olarak çalışma grubu içerisinde yer alan ülkelerde anket yoluyla sosyal kirlilik faktörleri ve düzeyleri belirlenerek kıyaslamalı analizleri içeren bir proje kitabı yayınlanmaktadır. Bu çalışma grubu Rus hükümeti tarafından da bilimsel proje olarak desteklenmektedir. Çalışma grubunun araştırmaları sosyal kirliliğin doğasını anlamada fayda sağlamaktadır (A. Fedorova, Dvorakova ve Kacane, 2019). İtalya, Çekya, Letonya, Rusya, Pakistan ve Kazakistan'dan araştırmacılar bu çalışma grubunun içerisinde yer alarak ülkelerinin çalışan ve işveren iş ilişkilerini araştırmaktadır.

3.3. Sosyal Kirlilik Konusu ile İlgili Uluslararası Ampirik Çalışmalar

İşletmelerin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin daha geniş bir perspektifle sosyal kirlilik olgusu bağlamında ele alınmasına yönelik ilk çalışma Fedrova ve Menshikova (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Rusya'daki sosyal kirlilik düzeyi ve kirlilik faktörleri ele alınmıştır. Örgütsel çevrenin faaliyetlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini içeren literatürde öne çıkan değişkenler şu şekildedir: Fiziksel ve psikolojik sağlık üzerine etki, işle ilgili tutum ve davranış değişiklikleri, işyerinde stres, daha az memnuniyet ve bağlılık, yüksek düzeyde iş bırakma, ölümler. Sosyal kirlilik yaklaşımı tüm bu literatürü de içeren bir olgu ile konuya yaklaşmayı mümkün kılmaktadır. Geliştirilen sosyal kirlilik ölçeği ile Rusya'nın Novouralks şehrindeki çalışanların örgütsel faaliyetlerden kaynaklanan kirlilik faktörleri tespit edilmiştir. Bulgular neticesinde dört ana kirlilik faktörü tespit edilmiştir: 1) İş kanunu ihlalleri, 2) Maaşlar arası eşitsizlik, 3) Personel azaltıcı yönetim faaliyetleri, 4) İşletmelerdeki toksikite seviyesi (Alena Fedorova ve Menshikova, 2014). Araştırmanın dar bir çevrede yapılmış olması bu araştırmanın eleştirisi olmakla birlikte yaklaşımı sebebiyle önem arz etmektedir.

Fedorova ve ark. (2015), İtalya ve Rusya'daki toksik iş çevresinin çalışanlar üzerindeki etkisini sosyal kirlilik bağlamında ele almışlardır. Karşılaştırmalı olarak yapılan ampirik analizler sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır (Alena Fedorova, Vishnevskii ve Menshikova, 2015):

- Çalışanların büyük kısmı işin fiziksel durumları üzerinde olumsuz etkisi olduğuna inanmaktadır,
- Çalışanların çoğu baş ağrısı, uykusuzluk ve sinir sistemi hastalıkları yaşamakta ve bu sağlık sorunlarının işlerinin doğrudan bir sonucu olduğuna inanmaktadır,

- Çok sayıda çalışan, iş güvencesi ile ilgili korku ve umutsuzluk yaşamakta, geleceğe dönük kaygılar taşımaktadır.

Fedorova ve Dvorakova (2015), Çekya ve Rusya'daki işletmelerde organizasyon için sosyal kirliliği karşılaştırmalı olarak analiz etmişlerdir. Araştırma sonuçları Çekya ve Rusya'daki işletmelerde bazı kirlilik sebeplerinin ortak olduğunu göstermiştir:

- İş sözleşmesindeki ihlallerin büyük çoğunluğu işveren tarafından kaynaklanmaktadır,
- Sözleşme ihlallerinin birçoğu ücretlerdeki bir artış olmadan iş yükündeki artışla ilişkilidir,
- Ücretlerin tam ödenmediği ve ödemelerin de gününde yapılmadığı sözleşme ihlalleri bulunmaktadır,
- Çok sayıda çalışan mevcut işlerinde endişe ve olumsuz duygular hissetmektedir,
- Ücretli çalışanların büyük bir yüzdesi, işyerinde aşırı stres, gerginlik yaşamakta ve iş ile kişisel yaşam dengesi kurmakta zorlanmaktadır,
- Yüksek sayıda işçi, işgücü gelirlerinin ve manevi desteklerinin azalması sebebiyle gelecekle ilgili tehdit hissetmektedir,
- Çalışanların büyük bir kısmı niteliklerini kendi imkânları ile geliştirmek zorunda kalmaktadır,
- Çalışanların büyük bir çoğunluğu, belirtilen iş tanımının dışında görevler ve fazla mesai karşılığı ücret alamamaktadırlar,

Belirlenen bu sosyal kirlilik faktörleri, organizasyon için uygulamaların çalışanları iş ilişkilerinde savunmasız bırakmakta, refah düzeylerini ve yaşam kalitelerini düşürmektedir (Alena Fedorova ve Dvorakova, 2015).

Polents ve Fedorova (2016), kurumsal sosyal politika uygulamalarının sosyal kirlilik seviyesini etkilediğini belirtmektedirler. Bu çalışma kurumsal sosyal politika uygulamalarını sosyal kirlilik bağlamında ele alan literatürdeki ilk çalışmadır. İşletmelerin sosyal politikaları çalışanların refahını etkileyen önemli bir değişken olarak değerlendirilmektedir. Şirketin sosyal politika uygulamaları, kurum içi ve dışındaki çalışanları için daha yüksek yaşam standartları yaratan, gönüllü sosyal hizmetler ile ilgili hedefleri ve faaliyetleri içeren İK politikasının bir parçası olarak kabul edilmektedir (Celma ve Martinez-Garcia, E., Coenders, 2014).

Sosyal politikaların iki yönü bulunmaktadır: iç sosyal politika ve dış sosyal politika uygulamaları. İç sosyal politikalar kurumun varlık seviyesi ile ilgiliyken dış sosyal politikalar yerel topluma, devlete ve işletmelere karşı sorumlulukları içermektedir. Bu kapsamda Rusya'da Novouralsk şehrinde faaliyet gösteren nükleer enerji şirketi UralsElectroChemical Works (UECW)'un 2010-2014 dönemindeki verileri analiz edilmiştir. Kurumsal sosyal politika uygulamalarının sosyal kirlilik düzeyindeki etkisini değerlendirebilmek için şu göstergelere bakılmıştır: 1) personel gelişimi, 2) sağlık teşviki, iş güvenliği ve kaza önleme, 3) sosyal politika yönetimi, 4) şirketin sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yeniden yapılandırılması, 5) yerel topluluk gelişimi, 6) bilinçli iş uygulamaları. Bulgular UECW'nin sosyal politika odaklı uygulamalar için ayırdığı bütçenin giderek azaldığını bunun da işletme çalışanları ve faaliyet bölgesindeki sakinlerin refah düzeyini düşürdüğünü göstermektedir. Ele alınan beş yıllık dönemde işlerin sürekli azalması, sosyal uygulamalara yönelik fonların azalması işletme çalışanları ve bölge sakinleri için yüksek bir sosyal kirliliğe sebep olmaktadır (Polents ve Fedorova, 2016) the analysis of the corporate social policy efficiency is an essential tool to obtain information for taking management decisions concerning social pollution issues at the entity and regional levels. The authors' method implies that the estimation of the analysis indicators of the corporate social policy efficiency is based on the economic performances of a business entity. The testing of the method had been carried out by the authors for several years at a large Russian enterprise. The evaluation indicators of the corporate social policy efficiency are divided into the following groups: 1. İşletmeler sosyal politika uygulamalarında yaptıkları kesintiler için küresel ekonomik yavaşlamayı bahane olarak kullanmaktadırlar. Bir sosyal kirlilik faktörü olan kurumsal sosyal politikaların bu tür gerekçelerle etkin olarak uygulanmaması ve sonuçları, geçmişte daha fazla üretim için doğayı ve çevreyi umarsızca kirleten işletmelerin sığındığı gerekçelere benzemektedir.

Fyodorova ve ark. (2016), özel istihdam ilişkilerini sosyal kirlilik bağlamında ele almışlardır. Güvencesiz istihdam sosyal kirliliğin sistematik faktörlerinden birisi olarak kabul edilmektedir (Consciousness, 2019). İstihdam ilişkilerindeki sosyal kirlilik olgusu, işgücü maliyetlerinin azaltılması ve toksik İK uygulamalarından kaynaklanmaktadır. Çalışma kapsamında ilk olarak 2014'te Rusya'da geliştirilen ölçek ile işçi ve işveren ilişkiler araştırılmıştır. 2015'te Sverdlovsk şehrindeki çalışan çeşitli sektörlerdeki işçilere geliştirilen ölçek uygulanmıştır. Çalışma, iş

güvencesizliğinin çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığına verdiği zararı ortaya koymaktadır. İş güvencesizliği sadece çalışanlar için değil tüm toplum için büyük bir kirletici faktör olarak değerlendirilmektedir. Rusya'da piyasa ekonomisine geçişten sonra sözlü iş sözleşmeleri, kuralsız çalışma günü ve esnek çalışma saatleri sosyal olarak kabul edilmekte ve normal karşılanmaktadır. Bu durum iş güvencesizliğinin neden olduğu korkuyu arttırmaktadır (Fyodorova, Katashinskikh ve Dvorakova, 2016).

Bulgular güvencesiz işlerin çalışanlar üzerinde şu sonuçlara sebep olduğunu göstermektedir (Fyodorova ve diğerleri, 2016):

- Çalışanların refahını azalmaktadır,
- Çalışanların iş yerinde kaygı ve diğer olumsuz duygular yaşamasına sebep olmaktadır,
- Gelecekleri hakkında güvensiz hisseden çalışanların normal görevlerinin yanı sıra ek işler yapma ihtiyacı hissetmelerine neden olmaktadır.

3.3.1. ABD'de Sosyal Kirlilik ve Sağlık ile İlişkisi

Pfeffer (2018), Goh ve Zenios, ABD'de insan sağlığını ve ömrünü etkileyen işveren kaynaklı sosyal kirlilik faktörlerini tespit etmeye yönelik geliştirdikleri ölçek ile 10 faktör tespit etmişlerdir. Bu faktörler şunlardır;

- İşten çıkarılmak,
- Sağlık sigortasına sahip olmamak,
- Düzensiz iş vardiyaları,
- Haftada 40 saatten fazla çalışmak,
- İş güvencesizliği,
- İş-yaşam çatışmaları,
- İş ve iş ortamı üzerinde düşük kontrole sahip olmak,
- Yüksek iş talepleri,
- İşyerinde düşük sosyal destek,
- Haksız durumlara maruz kalmak,

Örneğin 1980 ve 90'lı yıllarda İngiltere'deki hükümet işçileri ile gerçekleştirilen Whitehall II araştırması, çalışana daha fazla kontrol sağlayan iş ortamının ve kişisel takdir ile bağımsızlığa sahip çalışanların bunlara sahip olmayan

işçilere göre daha sağlıklı olduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca iş seviyesinin kalp hastalığının gelişmesinde en önemli sebep –sigaradan daha fazla- olduğu ileri sürülmüştür (Head ve diğerleri, 2006)job demands, and work social supports were measured in 1985/88 and in 1991/93. Analyses included 3817 British civil servants with sickness absence records at baseline (1985-89. Bu bulgular Pfeffer ve arkadaşlarının tespit ettiği 10 kirlilik faktöründen birisi olan “iş ve iş ortamı üzerinde düşük kontrol” faktörünü desteklemektedir.

Diğer taraftan sosyal kirlilik faktörlerinden bir diğeri olan uzun mesai saatleriyle ilgili yapılan bir araştırma, uzun bir süre boyunca günde 10 saat çalışan insanların kalp krizi geçirme olasılığının diğerlerine göre %45 daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Pfeffer, 2018). ABD’de yapılan birçok araştırma, insanların sosyalleşmesinin sağlıkları bakımından hayati önem arz ettiğini tespit etmiştir. Yeteri kadar pozitif anlamda sosyalleşmemenin günde 15 sigara içmek kadar olumsuz sağlık etkileri bulunmaktadır (Business Books, 2018).

Tespit edilen sosyal kirlilik faktörlerinden toplumsal anlamda son derece önemli olan diğer ikisi ise iş güvencesizliği ve işten çıkarılmaktır. Bazı gelişmiş ülkelerde yapılan ampirik çalışmalar işten çıkarılmalarla ölüm oranları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. ABD’de 1992-2010 arasında kalp krizi geçiren hastalar üzerine yapılan bir çalışmada, 13.000 yetişkinden yaklaşık %70’inin kriz geçirmeden kısa süre önce işlerinden çıkarıldığı görülmüştür. Benzer bir sonuç İsveç’te yapılan bir çalışmada da gözlenmiştir. Bu çalışmaya göre işten çıkarılanların alkol tüketim oranları %400 oranında artmıştır (Workforce, 2019).

Bir diğer önemli sosyal kirlilik faktörü sigortasız çalışmaktır. Yapılan çeşitli çalışmalar, sigortasız çalışanların, sigortalı çalışanlara göre %40 oranında daha yüksek ölüm riski taşıdıklarını göstermektedir. Benzer şekilde meme kanseri hastalığına yakalanan kadınların sigortasız olduklarında hayatlarını kaybetme olasılıkları diğerlerine nazaran %49 daha fazladır (Conscious, 2019). İş yerinde haksızlığa maruz kalmanın da sağlık bakımından çarpıcı sonuçları bulunmaktadır. Bu konuya dair yapılan araştırmalar, iş yerindeki adaletsiz tutumların çalışanların zihinsel sıkıntı, psikiyatrik bozukluk ve hastalıklara sebep olduğunu göstermektedir (Huffpost, 2017).

Normal şartlarda insanların strese tepkisi karşı koymak yahut uzaklaşmak şeklinde olmaktadır. Ancak sosyal olarak kirli bir işletmede sürekli strese maruz kalan bir insanın bu stresle baş ederek, uyum sağlayarak çalışmaktan başka çaresi bulunmamaktadır. Bunun sonucunda stres kronikleşmeye ve beyin ile vücut sağlığına zarar vermeye başlamaktadır. Bunun en bilinen sonuçları zihinsel yaşlanma, bağırsak problemleri, hormonal dengesizlikler, obezite, kardiyovasküler hastalıklar ve bağımlılıklardır (Pfeffer, 2018). Tiroid bezinde hasara yol açan düşük tiroid hormon seviyesi, hipotiroid ile birleştiğinde tiroid bezinde hasara yol açar. Vücudun ihtiyacı kadar tiroid hormonu salgılanmadığında yorgunluk, iştahsızlık, depresyon, kuru cilt, saç dökülmesi, kabızlık ve yüksek kolesterol görülebilmektedir. ABD’deki son çalışmalar sosyal kirliliğin Hasmoto’nun Troidi olarak da bilinen düşük tiroid hormonu salgılanmasına sebep olabileceğini göstermekte ve araştırmacıların ilgisini sosyal kirlilik-sağlık arasındaki ilişkiye daha çok çekmektedir (Redd, 2018).

4. TÜRKİYE’DE İŞLETMELERİN SEBEP OLDUĞU SAĞLIK MALİYETİ VE SOSYAL KİRLİLİK KAVRAMI

Pfeffer (2018)’in Eurofound (2012) ve OECD (2017) verilerini kullanarak gerçekleştirdiği tahmin sonuçlarına göre Türkiye 19 gelişmiş ülke içerisinde en düşük kişi başı milli gelire sahip ülke olarak, iş yerinden kaynaklı ölümler sıralamasında İspanya ve Slovakya’nın ardında, üçüncü sırada yer almıştır. Türkiye’de iş yerinden kaynaklı ölüm sayısı 100 bin kişide yaklaşık 78 olarak tahmin edilmiştir. Türkiye milli gelirine oranla iş yerinden kaynaklı sağlık harcamalarında gelişmiş 19 ülke arasında, yaklaşık 600 dolar kişi başı sağlık harcaması ile en fazla sağlık harcaması yapan ülkedir. Türkiye’yi iş yerinden kaynaklı sağlık harcamalarında yaklaşık 580 dolar kişi başı harcama ile ABD takip etmektedir (Pfeffer, 2018). Bu veriler Türkiye’de işletmelerin insan çevresi üzerindeki kirlenici etkisi hakkında fikir vericidir. Zira iş yerinden kaynaklı sağlık harcamalarının boyutu sosyal kirlilik düzeyini gösteren değişkenlerden birisidir. Türkiye’de sosyal kirliliğin sağlık maliyeti dışsallaştırılmıştır ve bu kirlilikten kaynaklanan sağlık harcamaları hükümet ve toplum tarafından karşılanmaktadır.

Sosyal kirlilik olgusu Türkiye’de hâlihazırda uluslararası literatürde belirtilen anlamı ile kullanılmamaktadır. ABD’de, İspanya’da ve Rusya’da sosyal kirlilik ve kirliliğe karşı insanın ve toplumun nasıl korunacağına dair oldukça sert tartışmalar

yaşanmakta, iş kültüründeki paradigmanın değişmesi gerektiği şeklinde radikal öneriler dile getirilmektedir. ABD’de sosyal kirlilikten kaynaklanan sağlık sorunları ve kişi başı sağlık harcamaları Türkiye’den daha az olsa da oluşan farkındalık sayesinde daha fazla tartışılmakta ve çözüm önerileri getirilmektedir.

SONUÇ

Türkiye’de genel olarak örgütsel çevrenin insana ve topluma karşı kirlenici etkileri sosyal kirlilik olgusu bağlamında ele alınırsa daha geniş bir perspektif ile olay ve sorunları değerlendirebilmek ve çözüm önerileri getirmek mümkün olabilecektir. Türkiye’de de işin, insanı, toplumu ve aileyi nasıl etkilediği önemli bir sorunsaldır ve daha fazla araştırılmaya muhtaç bir alandır. Sosyal kirlilik olgusuna Chinchilla (2008) daha çok aile, toplum ve kadının açısından bakarken, Pfeffer (2018) kirliliğin sağlık maliyeti ve toplum sağlığı yönüne odaklanmıştır. Türkiye’de artan boşanma sayıları, psikolojik rahatsızlıklar, iş yerindeki kirliliğe bağlı kalp krizi başta olmak üzere diğer sağlık sorunları vb. başlıklar sosyal kirlilik bağlamında ele alınarak incelenebilir. Bu tür araştırmalar sosyal kirliliğin Türk insanı üzerindeki etkilerini açıklayabilir.

Türkiye’de, sosyal kirlilik faktörlerinden güvencesiz işçilik, sigortasız çalıştırılma özellikle tarım sektöründe görülmektedir. Emek yoğun sektörlerde fazla mesai ve hafta sonu çalışmaları Türkiye’de kabul görmüş ve normal karşılanan bir durum haline gelmiştir. Türkiye’de emek yoğun sektörlerdeki kirlilik düzeyinin tespit edilmesi araştırılmaya değer bir alandır.

Bununla beraber sosyal kirliliğin oluşmasına engel teşkil edecek bir takım uygulamaların hayata geçirilmesi önemlidir. Bu uygulamalar; yöneticilerin toksik uygulamalarını engellemek, iş yerlerindeki fiziksel ortamı iyileştirmek, sosyal desteği arttırmak, çalışanlara daha fazla iş kontrolü ve özerklik tanımadır (Pfeffer, 2018). Dünyada çalışanlara esneklik, özerklik ve daha fazla zaman tanıyan bazı mesai uygulamaları denenmektedir. Bu uygulamalar maaşların sabit tutularak mesainin haftada dört gün yapılmasından, mesai süresinin beş saate düşürülmesine kadar çeşitlilik göstermektedir. Bu ve benzeri uygulamalar çalışanların iş tatmininde, verimliliklerinde ve işbirliğinde önemli artışlara neden olmaktadır (Chakrabarty, 2018).

Türkiye'nin gelişmiş ülkelere kıyasla en düşük kişi başı milli gelire sahip olmasına rağmen iş yerinden kaynaklanan sağlık harcamaları hususunda en fazla harcama yapan ülke olması sürdürülebilir bir durum değildir. İşletmelerin insan ve toplum üzerindeki kirletici etkisinin sağlık harcamaları maliyeti Türkiye'de araştırılması gereken konulardan birisi olarak dikkat çekmektedir. Örgütsel davranışın çevreye etkisi kadar insana, topluma ve sağlık harcamalarına etkisi Türkiye'de de daha fazla araştırılması gereken bir alandır.

Sosyal kirliliğin önlenmesi için iş kültürü anlamında acil bir paradigma değişikliği gerektiğini savunan Chinchilla (2008), işletmelere, medyaya ve politikacılara bu konunun önemini hep birlikte anlatılması gerektiğini, bu sayede işletmelerin daha uzlaşmacı ve aileden sorumlu olmaya başlayacağını ileri sürmektedir. Ayrıca sosyal sorumluluğa değer verilen bir dönemde işletmelerin aileye karşı sorumluluğunun daha da anlamlı olacağını ifade etmektedir. Yeni nesil çalışanlar eski tip çalışan profiline kıyasla iş yerlerine bağımlı olmak istememektedirler. En iyi çalışanları işe almak ve işte tutmak isteyen işletmeler çalışanlarına karşı esnek olabildiği sürece bunu başarabileceklerdir. Sosyal kirliliğin önlenmesini sağlayacak paradigma değişimi, yasalar üzerinden caydırıcılık sağlanarak değil bu uzlaşmanın toplumun ve işletmelerin faydasına olduğuna inanarak içsel olarak gerçekleşmelidir. Yasalarla iş kültüründe bir paradigma değişikliği oluşturmaya çalışmak işletmeleri belki kısıtlamak suretiyle paradoksal olarak esneklik tanımalarına izin veremeyecektir (Chinchilla, 2008). Belirtilen sorunlar işletmeler için etik boyuta da sahiptir. İşletmeler, çalışanlarının anne, baba, eş, evlat. vb. rollerini başarıyla yerlerine getirmelerini de misyon edinmelidirler. Sosyal kirliliği önleyecek esnek bir iş kültürü stratejik bir nitelik de taşımaktadır. Araştırmalar, çalışanların işletmeleri tarafından varlık olarak değil de insan olarak görüldüklerinde daha yaratıcı, verimli olduklarını, iş yerinde uzlaşmacı ve esnek bir yaklaşıma muhatap olduklarında ise daha az fiziksel devamsızlık yaptıklarını göstermektedir (Chinchilla, 2008). Çalışanların fiziksel olarak işte olup zihinsel olarak kendilerini verememelerini ifade eden zihinsel devamsızlıkları sonucu oluşan maliyet ise halen Türkiye dahil birçok ülkede pek de tespit edilebilen bir veri değildir.

Avrupa toplumu uzun yıllardır çok düşük doğum oranı ortalamasına sahiptir. AB doğum oranı 2017'de ortalama 1.59 olarak gerçekleşmiştir (AA, 2019). Uzun yıllardır süregelen düşük doğum ortalamaları "demografik kış" olarak da

ifade edilmektedir. Çocukların olmaması daha az üretici, tüketici ve devam ederse toplumun ölümü anlamına gelebilecektir. Avrupa'da devam eden bu uzun demografik kış, kadınların işgücüne toplu halde girmesi ve kendilerini katı cinsiyet rollerinin olduğu erkeklerle göre tasarlanmış bir iş modelinde bulmalarıyla da ilişkilidir. Bu durum birbirlerinden kopuk yaşayan bireyci kültürün de bir sonucudur. Aile üyeleri birlikte yaşamaz, birlikte aile içinde becerilerini geliştirme vakitlerine sahip olamaz ise toplumun ihtiyaç duyduğu çok yönlü insanlar da yetişemeyecektir. Aileyi, bireylerin iş ortamında da gerekli olan takım çalışması, empati kurabilme, delege edebilme, iletişim kurma, organize etme ve odaklanma gibi becerileri öğrendiği ilk "okul" olarak nitelendiren Chinchilla (2008), bu nedenle bireylerin aileleri ile geçirdiği zamanın işletmelerin ve toplumun geleceği için önemli bir unsur olduğunu ve aileyi ihmal etmenin toplumu zayıflatacağını ve hatta toplumun geleceğini tehlikeye atacağını ifade etmektedir. Türkiye'de de benzer problemlerin sosyal kirlilik bağlamında ele alınarak, çözüm önerileri üzerinde tartışmak en azından başlangıç olarak; bireyi, aileyi ve toplumu işletmelerin kirlenici etkisi hakkında koruma adına farkındalık oluşturmak yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

AA. (2019). Türkiye doğum oranında AB ülkelerini geride bıraktı. 30 Ekim 2019 tarihinde <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/turkiye-dogum-oraninda-ab-ulkelerini-geride-birakti/1415732> adresinden erişildi.

Business Books. (2018). *Are American Workers Dying for a Paycheck?*

Celma, D. ve Martinez-Garcia, E., Coenders, G. (2014). Corporate Social Responsibility in Human Resource Management: An analysis of common practices and their determinants in Spain. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 21(2), 82–88.

Chakrabartty, P. (2018). *Is the way we work killing us?*

Chinchilla, N. (2008). FEMM. *The Women's Committee of the European Parliament* içinde (ss. 3–9). Brussels.

Chinchilla, N. ve Torres, E. (2006). Why Become A Family-Responsible Employer? *IESE Business School- University of Navarra*, 3(06), 1–18.



Conscioused. (2019). Dying for a Paycheck. 1 Kasım 2019 tarihinde <https://conscioused.org/books/dying-for-a-paycheck-jeffrey-pfeffer-review-summary> 6/8 adresinden erişildi.

Day, R. A. (2000). *Bilimsel Makale Nasıl Yazılır ve Yayınlanır?* (4. bs.). Tübitak.

Eurofound. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg.: Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf adresinden erişildi.

Fedorova, A., Dvorakova, Z. ve Kacane, I. (2019). *MONITORING CHANGES IN LABOR RELATIONS BETWEEN EMPLOYEES AND EMPLOYERS: 2015-2018* (1. bs.). Sedlčany: Ústav personalistiky.

Fedorova, Alena ve Dvorakova, Z. (2015). SOCIAL POLLUTION OF THE INTRA-ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT IN CZECH AND RUSSIAN ENTERPRISES : A COMPARATIVE ANALYSIS. *The 9th International Days of Statistics and Economics* içinde . Prague.

Fedorova, Alena ve Menshikova, M. (2014). SOCIAL POLLUTION FACTORS AND THEIR INFLUENCE ON PSYCHOSOCIAL WELLBEING AT WORK. *Sociology and healthcare*, 1–9.

Fedorova, Alena, Vishnevskii, Y. ve Menshikova, M. (2015). TOXIC ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT ON THE ITALIAN AND RUSSIAN ENTERPRISES : AN INTER-COUNTRY COMPARISON. *Proceedings of ADVED15 International Conference on Advances in Education and Social Sciences* içinde (ss. 262–269). İstanbul.

Forty Global. (2018). *The 10 Big Shifts of the 21st. Century*. <https://www.fortyglobal/> adresinden erişildi.

Fyodorova, A. E., Katashinskikh, V. S. ve Dvorakova, Z. (2016). Precarious Employment Relations as a Factor of Social Pollution. *R-economy*, 2(3), 335–343. doi:10.15826/recon.2016.2.3.030

Head, J., Kivimäki, M., Martikainen, P., Vahtera, J., Ferrie, J. E. ve Marmot, M. G. (2006). Influence of change in psychosocial work characteristics on sickness absence: The Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(1), 55–61. doi:10.1136/jech.2005.038752

Hikspoor, F. (2019). Dying to get to work or getting to work to die? *Nowadays and Future Jobs*, 2(1), 1–3. doi:10.21511/nfj.2.2019.01

Huffpost. (2017). *Work can be sickening*.

IESE. (2019). IFREI Project. 30 Ekim 2019 tarihinde <https://ifrei.iese.edu/en/ifrei-project/objectives-and-benefits> adresinden erişildi.

Institute of HRM. (2019). Project: Monitoring the transformation of labor relations in the context of social pollution. 5 Kasım 2019 tarihinde http://inper.academy/research_projects/prekarizace-prace/ adresinden erişildi.

OECD. (2017). *OECD Health Statistics 2017*. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?ThemeTreeId=9> adresinden erişildi.

Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34–45. doi:10.5465/AMP.2010.50304415

Pfeffer, J. (2018). *Dying for a Paycheck* (1. bs.). HarperBusiness.

Polents, I. ve Fedorova, A. (2016). Corporate Social Policy As a Factor of Social Pollution Reduction: Entity and Regional Levels. *10th International Days of Statistics and Economics* içinde (ss. 1502–1511). Prague.

Redd, J. (2018). Is work stress and “social pollution” hindering your Hashimoto’s low thyroid healing? *RedRiver Health and Wellness Center*. 2 Kasım 2019 tarihinde <https://www.redriverhealthandwellness.com/is-work-stress-and-social-pollution-hindering-your-hashimotos-low-thyroid-healing/> adresinden erişildi.

Rucker, M. (2018). Interview with Dr. Jeffrey Pfeffer about Dying for a Paycheck. 2 Kasım 2019 tarihinde <https://michaelrucker.com/thought-leader-interviews/jeffrey-pfeffer-dying-for-a-paycheck/> adresinden erişildi.

Workforce. (2019). *Author Addresses Dying for a Paycheck — Literally*.

