

Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma

Rıza DEMİR^a
İstanbul Üniversitesi

Erman TÜRKMEN^b
İstanbul Üniversitesi

Öz

Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS), genel olarak örgütlerin iç ve dış çevresine karşı sorumlu davranmasını ifade eden bir kavram olarak tanımlanabilir. 1980'li yılların başlarında "işletmelerin ekonomik faaliyetlerinin onunla ilgili tarafların (hissedarlar, çalışanlar, tüketiciler ve tüm toplumun) hiçbirinin menfaatlerine zarar verilmeden yönetilmesi" olarak tanımlanan KSS'nin, günümüzde çevre bilincinin de artmasıyla birlikte çevreyle ilgili etik ve gönüllü sorumlulukları da kapsadığı söylenebilir. Örgütsel bağlılık ise, çalışanın üyesi olduğu örgütte kalma ve buradaki mevcut konumunu devam ettirme isteği olarak belirtilebilir. 241 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, katılımcıların, örgütlerinin KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütlerine bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algının örgütsel bağlılığı etkileyip etkilemediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların, örgütlerinin KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütlerine bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki olduğu ve KSS'nin alt boyutlarına ilişkin algının örgütsel bağlılığı etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS); Gönüllü Sorumluluklar; Örgütsel Bağlılık

Araştırmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek çalışanları istihdam etmek isteyen örgütlerin kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin uygulama ve faaliyetleri konusunda çalışanları tarafından nasıl algılandığı; bu algının örgütsel bağlılıkla ilişkisi ve örgütsel bağlılığını etkileyip etkilemediği belirlenmeye çalışılmıştır. 241 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen araştırma ile katılımcıların, örgütlerinin kurumsal sosyal sorumluluğa ve ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluk olmak üzere kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları hakkında ayrıntılı sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluğa yönelik algılarının belirlenmesi konusunda ülkemizde az sayıda çalışma yapılmış olması ve özellikle kurumsal sosyal sorumluluğa yönelik algı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sayısının az

olması nedenleriyle araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Yine çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin uygulama ve faaliyetlere yönelik işletme sahipleri/yöneticilerinin yerine çalışanların algılarının belirlenmeye çalışılmasının önemli olduğu söylenebilir. İşletmede çalışan kişilerin işletmelerine dair kurumsal sosyal sorumluluk algılarına yer verilmesi ile konuya farklı bir açıdan bakılması amaçlanmıştır.

Çalışmada öncelikle kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, kurumsal sosyal sorumluluğun boyutları ve örgütsel bağlılık kavramları tanımlanmaya çalışılmış; sonrasında ise çalışanların örgütlerinin kurumsal sosyal sorumluluğuna yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını inceleyen araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci kısmında ise öncelikle araştırmanın örnekleme, veri toplama aracı ve veri analizine yönelik bilgilere yer

^a Sorumlu Yazar: Rıza DEMİR, Arş. Gör. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, rdemir@istanbul.edu.tr

^b Erman TÜRKMEN, Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, eturkmen@istanbul.edu.tr

verilmiş; sonrasında ise araştırma sonucunda elde edilen bulgular, sonuçlar ve öneriler ortaya konulmuştur.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Boyutları

Örgütlerin ekonomik faaliyetlerinde ilişki kurmak zorunda olduğu taraflarla ve kanun koyucularla olan bağlarının ve sorumluluklarının tanımlanması amacıyla tarihsel süreç içerisinde farklı tanımlamalar yapılmış ve teoriler geliştirilmiştir. J.M. Clark 1916 yılında yayımlanan makalesinde çalışanların faaliyetleri karşılığında elde ettikleri sonuçlardan sorumlu olmaları durumunda, kurumsal sorumlulukların da iş ilişkilerine yönelik yasal olarak yerine getirilmesi zorunlu olan ya da olmayan bazı davranışları içermesi gerektiğini belirtmektedir (www.csrquest.net). 1930'ların başında Theodore Kreps, örgütlerin sosyal sorumlulukları konusunda ilk kez "sosyal denetim" kavramını kullanmış, Peter Drucker ise 1942 yılında yayınladığı kitabında örgütlerin ekonomik amaçlar kadar sosyal boyuta da önem vermesi gerektiğini belirterek sorumluluk kavramı ve özgürlüğün korunması konuları üzerinde durmuştur.

1953 yılında Howard Bowen, kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) konusunda modern zaman literatürünün başlangıcı olarak kabul edilen "İşadammın Sosyal Sorumluluğu" adlı kitabında KSS kavramından bahsetmektedir. Bowen'a göre KSS; toplumun hedefleri ve değerleri açısından istenen politikaları izlemek, uygun kararları almak ya da ilgili faaliyetleri takip etmek için örgütler tarafından üstlenilmesi gereken yükümlülüklerdir (Crane vd., 2008: 25). Bowen toplum hedefleri ile örgütün sosyal bir anlaşma çerçevesinde toplumun memnuniyeti için var olduğunu (social contract), toplum değerleri ile de örgütün toplum içindeki ahlâklı duruşunu (moral agent) kastetmektedir (Andriof, 2002: 21). Keith Davis 1960 yılında yayımladığı makalesinde örgütün KSS'si ile toplumdaki gücü arasındaki ilişkiyi ortaya koymuş ve "örgütler, niçin KSS'lerini yerine getirmek zorundadır?", "sosyal sorumluluklarının ne yönde olacağını nasıl bilirler?" ve "yükümlü oldukları sorumlulukları yerine getirmezlerse neler olabilir?"

şeklinde üç temel soruya cevap arayarak hem KSS'nin örgütün toplumdaki gücüne etkisini incelemiş hem de örgütlerin kararlarında sosyal sorumluluklarını gözönünde bulundurmaları durumunda yapması gerekenleri belirtmiştir (Davis, 1960: 70).

Bahsedilenlerin yanı sıra KSS kavramına ilişkin literatürde çeşitli tanımlar bulunmaktadır. KSS, İngiliz Parlamento üyesi Nigel Griffiths'e göre örgütün faydalarını maksimize, zararlarını ise minimize etmeye çalışırken yerine getirdiği faaliyetlerin ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerinin dikkate alınması; Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi (WBCSD)'ne göre, büyük ölçekte halkın ve toplumun olduğu kadar işgücünün ve ailelerin yaşam kalitesini geliştirirken etik davranma ve ekonomik gelişmeye katkıda bulunma konularında işletmeler tarafından sürdürülen bağlılık; Avrupa Birliği'ne göre örgütlerin faaliyetlerinde ve paydaşlarla olan ilişkilerinde gönüllük esasına göre sosyal ve çevresel sorunları ele alması; ILO'ya göre ise işletmelerin yasal yükümlülüklerinin ötesinde üstlendikleri gönüllü girişimler olarak tanımlanmaktadır (Hopkins, 2012: 24-26). Avrupa Komisyonu tarafından yapılan tanımda da KSS işletmelerin faaliyetlerinde ve paydaşlarıyla etkileşimlerinde gönüllü olarak sosyal ve çevresel kaygıları taşıdıklarını gösteren bir kavram olarak ifade edilmektedir (Ilic, 2010: 305). KSS, herhangi bir organizasyonun hem iç hem de dış çevresindeki tüm paydaşlara karşı "etik" ve "sorumlu" davranmasını, bu yönde kararlar almasını ve uygulamasını ifade eden bir kavramdır (Aktan ve Vural, 2007: 4). Sosyal sorumluluk kavramının sözlük anlamının, toplumla ilgili konularda yüklenen işten ve görevden ötürü gerektiğinde hesap verme durumu olduğu da söylenebilir (Yönet, 2005: 241). KSS, "işletmenin sürdürülebilir ekonomik gelişmeye olan katkısı, çalışanlar, aileleri ve tüm toplumun yaşam kalitesini arttırmaya olan bağlılığı" olarak da tanımlanabilir.

KSS'nin ihtiyaçlar hiyerarşisi çerçevesinde ele alındığı bir çalışmada KSS'si olan bir örgüt, tüm ihtiyaçları güçlü bir şekilde karşılayan ve ihtiyaçlar hiyerarşisine göre kendini gerçekleştiren bir örgüt olarak belirtilmektedir. Bu işletmeler, tüm paydaşlarının refahı için gönüllü olarak katkıda bulunan ve bu

nedenle imrenilen pozisyonda olan örgütlerdir (Tuzzolino ve Armandi, 1981: 23).

KSS, işletmelerin ya da iş çevresinin toplumdaki rolünü incelemeyi ve işletmeler tarafından yerine getirilen faaliyetler sonucu oluşan toplumsal çıktıları maksimize etmeyi amaçlamaktadır. Keza "toplumda işletmelerin rolü nedir?" ya da "işletmeler ne için vardır?" sorusuna "işletmeler hissedarlarına kâr sağlamak ve bu kârlılıkla toplumsal refaha katkıda bulunmak için vardır" şeklinde cevap veren Milton Friedman ve Hissedarlar Paradigmasına bir tepki olarak, günümüzde hissedarlar haricinde diğer paydaşlara yönelik sorumlulukları da barındıran bir KSS anlayışına geçiş söz konusudur. Bu doğrultuda bugünkü KSS paradigmasının günümüzde hissedarlarla birlikte içinde bulunduğu toplumun geneline yönelik sorumlulukları kapsadığı ve işletmeleri toplumdan ayrı değil, toplumun bir parçası olarak kabul ettiği söylenebilir (Boeger, 2008: 9).

KSS konusunda paydaşlar genellikle hissedarlar, çalışanlar, müşteriler, alacaklılar (özellikle kredi veren bankalar), tedarikçiler, sendikalar, rakipler, hükümetler, yerel topluluklar ve genel toplumdur (Sims, 2003: 41). Bununla birlikte literatürde KSS ile ilgili pek çok teorinin olduğu söylenebilir. Teoriler genellikle KSS'nin ilgili olduğu paydaşlara ya da önem verdiği sosyal veya ahlâki değerlere göre değişmektedir. Uzun dönemde örgütlerin toplumun refahı için sağladığı katkının yeterliliği ve örgütün hissedarları ile örgüt - toplum arasındaki ilişki KSS konusunda iki önemli etken olarak görülmektedir (Paetzold, 2010: 7). Friedman, Sethi, Carroll ve Elkington gibi yazarlar söz konusu etmenler açısından farklı teoriler geliştirmişlerdir.

Yukarıda da belirtildiği üzere Friedman, KSS'yi işletmenin kârlılığını artırmak için sadece bir araç olarak görmekte ve tüm sosyal ve çevresel faaliyetleri devlet ve toplumla ilişki kurabilmek için yerine getirilmesi zorunlu işler olarak düşünmektedir.

S. Prakash Sethi tarafından 1975 yılında geliştirilen modelde ise KSS, sosyal yükümlülük, sosyal sorumluluk ve sosyal duyarlılık olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Modelde örgütün davranış boyutları olarak yasal durum, etik normlar, hesap verebilirlik,

kurum stratejileri, sosyal baskılara tepkiler, hükümetle ilişkilere yönelik faaliyetler, mevzuata ve politikaya yönelik faaliyetler ve hayırseverlik ele alınmaktadır. Kurumsal davranışın sınıflandırılmasında kullanılan boyutlardan sosyal yükümlülük yasal olarak ve piyasa koşulları açısından olası zorunlulukları, sosyal sorumluluk toplumsal normları, değerleri ve performans beklentilerini, sosyal duyarlılık ise sosyal ihtiyaçlara yönelik ileriye dönük ve önleyici faaliyetleri ifade etmektedir (Sethi, 1975: 60-63).

Sethi'nin modelini geliştirerek kendi teorisini ortaya koyan Archie Carroll, KSS'yi ekonomik, yasal, ahlâki ve gönüllü sorumluluklar başlıkları altında dört boyutta incelemiştir. Ekonomik sorumluluklar, tüketicilerin ihtiyaç duyduğu ve talep ettiği mal veya hizmetlerin üretilmesi ve kabul edilebilir miktarda kârın sağlanmasını; yasal sorumluluklar örgütlerin faaliyetlerini gerçekleştirirken yasal yükümlülükleri yerine getirmesini; etik sorumluluklar tüketicilerin, çalışanların, hissedarların ve toplumun örgütlerden beklediği ve yasalarda yer almayan standartları, normları ve davranışları; gönüllü sorumluluklar ise örgütün toplum üzerindeki olumlu algılarını artıran ve iyi bir vatandaş olarak değerlendirilmesi sağlayan faaliyetleri ifade etmektedir (Carroll, 1991: 41-42). Elkington ise KSS'yi 1997 yılında geliştirdiği "Üçlü Kâr Hanesi (The Triple Bottom Line)" ile açıklamaktadır. Çevrenin korunması, sosyal kapsayıcılığın gelişmesi ve istihdam bakımından sağlıklı bir ekonomik büyümenin oluşması olarak ifade edilebilecek üçlü kâr hanesi yaklaşımı doğrultusunda Elkington KSS'yi çevre bilimi, sosyal değer ve ekonomik değer olmak üzere üç boyutta incelemektedir (Paetzold, 2010: 7).

Özetlemek gerekirse KSS'nin; örgütlerin kârlılıklarına önem verdikleri kadar çalışanlarına, müşterilerine, tedarikçilerine, rakiplerine, devlete ve topluma karşı sorumlu davranmaları gerektiğini belirten, söz konusu sorumlulukları genel olarak ekonomik, yasal, etik ve hayırseverlik başlıkları altında inceleyen, özellikle son yıllarda kapsamı genişleyen ve önemi artan bir kavram olduğu söylenebilir.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Sözlük tanımı olarak örgütsel bağlılık bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade etmektedir (Heery ve Noon, 2007: 323). Bir başka tanıma göre örgütsel bağlılık, çalışanın üyesi olduğu işletmeyi ve onun amaçlarını tanımlama ve organizasyondaki mevcut konumunu devam ettirme isteğinin derecesidir (Robbins, 2003: 72). Mowday, Porter ve Steers (1979) tarafından örgütsel bağlılık kavramı, bireyin amaç ve değerlerinin göreceli gücü ve gerekliliği olarak tanımlanmıştır (Bogler ve Somech, 2004: 277-289). Grusky'e göre örgütsel bağlılık bireyin bir bütün olarak örgütle olan ilişkisinin gücüdür (Grusky, 1966: 489).

Örgütsel bağlılık kavramı, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme kavramları ile de yakın anlamdadır. İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili duygusal ve hissel bir bağlılığı ifade ederken örgütsel özdeşleşme çalışanların bilişsel ve/veya duygusal olarak kendilerini örgütleriyle ilişkilendirmesi olarak ifade edilebilir. Birey-örgüt ilişkisinin özü örgütsel özdeşleşme konusu içinde, birey-örgüt ilişkisinin şekil/biçim olarak incelenmesi ise örgütsel bağlılık başlığı altında ele alınmaktadır (Cheney ve Tompkins, 1987: 1).

Bununla birlikte örgüt bilimcilerin örgütsel bağlılığı ifade edebilmek için farklı tanımlar yaptığı bir durumda en büyük sorunun fikir birliği çerçevesinde ortak bir tanım eksikliği olduğu söylenebilir. Öyle ki kavrama ilişkin yapılan farklı içeriklere sahip tanımların örgütsel bağlılıkla ilgili olarak tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı söylenebilir. Tutumsal bağlılık örgütleriyle ilişkileri konusunda bireylerin düşünce sürecine odaklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 62). Tutumsal bağlılık genel olarak bireylerin kendi değer ve amaçları ile bağlı oldukları örgütlerinin değer ve amaçları arasında uyum aradığı bir anlayış olarak düşünülebilir. Davranışsal bağlılık ise bireylerin belirli bir örgüte bağlanıp kalmalarıyla ilgili soruna ve bu sorunu nasıl çözeceklerine ilişkin sürece yönelik bir kavram olarak ifade edilebilir. Tutumsal ve davranışsal bağlılığa yönelik farklılık konuyla ilgili araştırma alanlarında da görülebilir. Tutumsal bağlılığa

yönelik yapılan araştırmalarda genellikle bağlılığın gelişmesine katkı sağlayan ön koşulların tanımlanması ve tutumsal bağlılığın davranışsal sonuçları üzerinde durulmuştur. Davranışsal bağlılığa yönelik yapılan araştırmalarda ise daha önce sergilenen, tekrarlanma ihtimali yüksek olan ve tutumları da etkileyebilecek belirli bir davranışa neden olan koşullar tanımlanmaya çalışılmıştır (Meyer ve Allen, 1991: 62).

Tutumsal ve davranışsal bağlılığa yönelik farklılığın ötesinde Allen ve Meyer, örgütsel bağlılıkla ilgili farklı kavramlara yönelik bütünsel bir bakış açısı oluşturmak amacıyla yaptıkları çalışmada duygusal bağlılık, devamsal bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç bileşenli bir model geliştirerek örgütsel bağlılığı bu üç bileşen üzerinden ele almışlardır. 1990 yılında yapılan çalışmada, söz konusu üç bileşene dayalı olarak çalışanların örgüt bağlılıklarını değerlendirebilmek için uygun ölçek geliştirilmesi ve önceki araştırmalarda kullanılan değişkenler ile bu üç bileşen arasında ilişki olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Modeldeki üç bileşen olarak duygusal bağlılık, bireyin örgütte çalışmaya devam etme konusunda istekli olmasını ve bunun sonucu olarak örgütüyle duygusal bağ kurmasını; devamsal bağlılık bireyin örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyetleri gözönünde bulundurması ve bunun sonucu olarak örgütüyle menfaati doğrultusunda bağ kurmasını; normatif bağlılık ise bireyin örgütte kalmayı bir yükümlülük olarak görmesi ve bunun sonucu olarak örgütüyle sorumluluk anlayışı doğrultusunda bağ kurmasını ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 1). Bazı yorumcular bireyin ancak bu üç bileşenin söz konusu olması durumunda örgütsel bağlılığı olacağını ifade ederken diğer bazı yazarlara göre bu bileşenlerden en az birinin olması durumunda örgütsel bağlılık olabilmektedir (Heery ve Noon, 2007: 323).

Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgüte Bağlılıklarına Etkisi

Örgütsel bağlılığa yönelik yapılan çalışmaların çoğunda temel amacın, çalışanların işlerine nasıl daha iyi bağlanabileceğini ve örgütsel bağlılıklarının nasıl daha iyi artabileceğini belirlemek olduğu söylenebilir.

Keza işgücü dönüşüm oranı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı gibi pek çok unsur örgütsel bağlılıktan etkilenmektedir. Yapılan pek çok akademik çalışmada, rol çatışması ve rol belirsizliğine bağlı olarak oluşan iş stresinin, güçlendirme faaliyetlerinin, iş güvensizliğinin, istihdam edilebilirliğin, liderlik tarzlarının ve örgüte yönelik diğer tutumların örgütsel bağlılığı etkilediği belirlenmiştir (Anton, 2009: 187; Ahmad ve Oranye, 2010: 582; De Cuyper, Notelaers ve Witte, 2009: 193; Hulpia, Devos ve Rosseel, 2012: 291).

Çalışanların örgüt bağlılığını etkileyen faktörlerden birinin de örgütlerine yönelik KSS algısı olduğu söylenebilir. Keza bir örgütün benimsediği değerler çalışanlar üzerinde doğrudan etki bırakabilecek ve örgütün KSS'ye yönelik uygulama ve faaliyetlerine ilişkin algının olumlu olması örgüte bağlılığı artırabilecektir. Adalet ve doğruluk gibi bazı değerleri önemseyen düşünülen örgütler, kendi değer hiyerarşilerinden bağımsız olarak örgütlerine güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanlara da sahip olabilecektir.

Farklı sektörlerde çalışanlardan pek çok katılımcıyla yapılan çoğu çalışmada, çalışanların örgütlerinin KSS'ye ya da KSS'nin bazı boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu ilişkiler olduğu; KSS'nin bazı boyutlarının örgütsel bağlılığı etkilediği belirlenmiştir (Hofman ve Newman, 2014: 631; You vd., 2013: 66; Erkman, 2012: 267; Moon, Hur, Ko, Kim ve Yoon, 2014: 49; Huang, You ve Tsai, 2012: 514; Brammer, Millington ve Rayton, 2007: 1714-1715; Özdemir, 2007: 80; Gilder, Schuyt ve Breedijk, 2005: 145; Koh ve Boo, 2004: 677; Herndon, Fraedrich ve Yeh, 2001: 82; Valentine, Godkin ve Lucero, 2002: 349). Bir araştırmanın sonucunda ise KSS'nin etik boyutuna yönelik algı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, sosyal sorumluluğun ekonomik, yasal ve gönüllülük boyutlarına yönelik algı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğu belirlenmiştir (Peterson, 2004: 296). Yapılan bir başka çalışmada, çalışanların örgütleri tarafından kendi refahlarıyla ilgilenildiğini algılaması durumunda duygusal bağlılığın yüksek olduğu; buna karşın çalışanlardan otoriteye uymalarının beklediğinin ve özellikle elde edilen sonuçların önemseyişinin algılanması durumunda devamsal bağlılığın yüksek olduğu tespit edilmiştir

(Finegan, 2000: 153). Bir başka çalışmada ise örgütün sahip olduğu kültürel değerler ile çalışanların örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiş, kültürel değer boyutlarından bireycilik, maskülenlik (erkeksilik) ve güç uzaklığı indeksi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif, belirsizlikten kaçınma ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Kangarlouei ve Motavassel, 2011: 322).

Araştırmada, katılımcıların örgütlerinin KSS'ye yönelik algıları ile örgütlerine bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki olup olmadığı ve söz konusu algının örgüt bağlılığına etkisi, kurulan iki ayrı hipotez ile test edilmiştir.

H1: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ve sosyal sorumluluğun alt boyutlarına yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında ilişki vardır.

H2: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin boyutlara yönelik algıları örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir.

Yöntem

Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın anakütlesini, İstanbul ilinde, özel ve kamu kesiminde çalışan ve bankacılık, finans, eğitim vb. hizmet sektöründe faaliyet gösteren kişiler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamının geniş tutulması amacıyla herhangi bir sektör vb. kısıtlamasına gidilmemiştir. Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Buna göre araştırmanın örneklem grubuna, yakın çevrede bulunan ve ulaşılması kolay, elde mevcut ve araştırmaya katılmak isteyen gönüllü bireyler dâhil edilmiştir. Araştırma kapsamında ilgili sektörlerde faaliyet gösteren yaklaşık 500 kişiye, elektronik ortamda oluşturulan ve basılı haldeki anket formları dağıtılmış ve anket formlarının 263'ü yanıtlanarak geri gönderilmiştir. 22 adet anket formu eksik olduğu için araştırma kapsamından çıkarılmış, kalan 241 anket formu araştırmaya dâhil edilmiştir. Sonuç itibarıyla araştırma 241 kişi kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunda çalışanların KSS'ye yönelik algılarını ölçebilmek için daha önce Maignan ve Ferrell ile Türker tarafından da kullanılan ölçekler esas alınarak Özdemir (2007) tarafından geliştirilen 22 ifadeli bir ölçek bulunmaktadır. Bu ölçek KSS ile ilgili algıyı 22 ifade ve ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluk olmak üzere dört boyut ile ölçmektedir. Ekonomik sorumluluk boyutu altı, yasal sorumluluk boyutu dört, etik sorumluluk boyutu yedi ve gönüllü sorumluluk boyutu beş ifadeden oluşmaktadır. "Kurumum çalışanlarının verimli çalışmasını sağlamaktadır", "Kurumum çalışanlarla ilgili kanuni düzenlemelere uygun hareket etmektedir", "Kurumum ürün ve hizmetleri hakkında müşterilere tam ve doğru bilgi sunmaktadır" ve "Kurumum çalışanlarının gönüllü olarak katıldıkları faaliyetleri desteklemektedir" ifadeleri, ölçekte yer alanlara örnek olarak verilebilir.

Anket formunda çalışanların örgüt bağlılığını belirlemeye yönelik olarak da Mowday ve diğ. (1982) tarafından 15 ifadeli olarak geliştirilen ölçeğin daha kısa bir şekli olan; örgütsel bağlılığı tek boyut (duygusal bağlılık) ve 9 ifade ile ölçen "örgütsel bağlılık ölçeği"ne yer verilmiştir (Fields, 2002: 49-50). "Arkadaşıma bu kurumun çalışmak için mükemmel bir yer olduğundan bahsedirim" ve "Kurumumun geleceğini önemsiyorum" ifadeleri, bu ölçekte yer alanlara örnek olarak verilebilir.

Belirtilen bu iki ölçekteki ifadelere örneklemin demografik niteliklerine ait sorular da ilave edilerek anket formu tamamlanmıştır.

Veri Analizi

Anket formunda yer verilen her iki ölçekte de, deneklerin örgütlerinin KSS'ye yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları, sınırları "1: Kesinlikle katılmıyorum", "5: Kesinlikle katılıyorum" şeklinde ifade edilen 5'li bir ölçekle belirlenmiştir. Veriler, SPSS Statistics 17.0 paket programında analiz edilmiştir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistik analizlerin (aritmetik ortalama ve standart sapma) yanı sıra Pearson

korelasyon analizinden ve regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Verilerin güvenilirliği için Cronbach alpha güvenilirlik değeri hesaplanmıştır. KSS'ye yönelik algının belirlenmesinde kullanılan ve faktör analizi sonucunda 15 ifadeye düşürülen ölçeğe ait güvenilirlik değeri Cronbach α : 0,905 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik değerleri de; ekonomik sorumluluk 0,736, yasal sorumluluk 0,861, etik sorumluluk 0,826 ve gönüllü sorumluluk 0,890 şeklindedir. Çalışanların örgüt bağlılıklarının belirlenmesinde kullanılan 9 ifadeli ölçeğin güvenilirliği ise 0,936 olarak bulunmuştur. Ölçeklere ait Cronbach alpha değerlerinin sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırmada kullanılan KSS ölçeğinin geçerliliği belirlemek içinse, faktör analizinin yapılabilmesi için genel olarak 100-200 arası denek yeterli olduğundan (Akgül ve Çevik, 2005: 419) ve araştırma kapsamında 241 deneye ulaşıldığından faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizinde Varimax Rotasyonu kullanılmış ve faktör yükleri için alt kesim noktası 0.45 olarak kabul edilmiştir. Tablo 1'de de görüleceği üzere Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) sonucunda, KMO değeri 0,846 olarak bulunmuştur. Mükemmel olarak adlandırılabilir bu değere göre faktör analizi yapmak için örneklem yeterlidir. Bartlett Küresellik test değeri de değişkenler arasında faktör analizi yapılabilecek güçte bir ilişki olduğunu (anlamlılık değeri 0,000) göstermektedir (İslamoğlu, 2009: 234). Bu doğrultuda KSS'ye yönelik algının belirlenmesinde kullanılan ölçek için, faktör yükleri bu alt kesim noktasının altında olan; ekonomik sorumluluk için bir ifade, etik sorumluluk için beş ifade ve gönüllü sorumluluk için bir ifade ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili algıya yönelik ölçeğin boyutlarına ilişkin ifadelerin faktör yüklerine ait aralık değerleri; ekonomik sorumluluk (0,518-0,866), yasal sorumluluk (0,518-0,820), etik sorumluluk (0,769-0,882) ve gönüllü sorumluluk (0,538-0,922) olarak hesaplanmıştır. Tablo 2'de de görülebileceği üzere, analiz sonucu elde edilen dört faktörün toplam varyansı açıklama oranı 0,731 tür. Birinci faktör, değişkenliğin %44,5'ini, ikinci faktör

%11,17'sini, üçüncü faktör %9,95'ini ve dördüncü faktör %7,49'unu açıklamaktadır.

Tablo 1. KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

	KMO	,846
Bartlett's Testi	Ki-kare değeri	2325,259
	Df	105
	Anlamlılık değeri	,000

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuç Tablosu

Faktör	Özdeğer	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Varyans Yüzdesi %
1	6,685	44,564	45,070
2	1,676	11,175	55,739
3	1,493	9,952	65,691
4	1,125	7,498	73,189

Bulgular ve Yorumlar

Katılımcıların Özellikleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında kamu kesiminde veya özel kesimde çalışan ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren 241 kişiden anket formu elde edilmiştir. Araştırmaya katılanların 67'si kadın (%27,8), 174'ü erkektir (%72,2). Katılımcılardan 125 kişi (%51,8) evli, 116 kişi (%48,2) ise bekârdır. Eğitim durumu açısından bakıldığında 161 kişi (%66,8) lisans mezunu, 80 kişi (%33,2) ise lisansüstü düzeyde mezun olarak görülmektedir. Katılımcılardan 63 kişi (%26,1) kamu, 178 kişi (%73,9) ise özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcılardan 51 kişi (%21,2) 15-25 yaş grubunda, 100 kişi (%41,4) 26-30 yaş grubunda, 39 kişi (%16,2) 31-35 yaş grubunda ve 51 kişi (%21,2) 36 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. Toplam çalışma süreleri açısından katılımcılara bakıldığında ise 22 kişinin (%9,12) 1 yıldan az, 97 kişinin (%40,2) 1-5 yıl arası, 56 kişinin (%23,2) 5-10 yıl arası, 24 kişinin (%9,96) 10-15 yıl arası, 42 kişinin de (%17,4) 15 yıl ve üzeri toplam çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların demografik özelliklerine ait genel bilgiler Tablo 3'te görülebilir.

Tablo 3. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken adı		Toplam Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	67	27,8
	Erkek	174	72,2
Eğitim	Lisans	161	66,8
	Lisansüstü	80	33,2
Yaş grupları	15-25	51	21,2
	26-30	100	41,4
	31-35	39	16,2
	36 ve üzeri	51	21,2
Medeni Hal	Evli	125	51,8
	Bekar	116	48,2
Çalışılan Sektör	Kamu	63	26,1
	Özel	178	73,9
Toplam Çalışılan Süre	1 yıldan az	22	9,12
	1-5 yıl arası	97	40,2
	5-10 yıl arası	56	23,2
	10-15 yıl arası	24	9,96
	15 yıl ve üzeri	42	17,4

Araştırmada yer alan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri analizler (aritmetik ortalama ve standart sapma) incelendiğinde; tüm katılımcılar açısından, kurumsal sosyal sorumluluğa yönelik algının aritmetik ortalaması 3,61 (std. sapma 0,67) olarak bulunmuştur. Alt boyutlar itibariyle bakıldığında da ekonomik sorumluluğun aritmetik ortalamasının 3,49 (std. sapma 0,73), yasal sorumluluğun 4,11 (std. sapma 0,69), etik sorumluluğun 3,65 (std. sapma 0,95) ve gönüllü sorumluluğun 3,21 (std. sapma 1,00) olduğu görülmektedir. Örgüt bağlılığı ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler de incelendiğinde ise örgüt bağlılığın aritmetik ortalamasının 3,50 (std. sapma 0,89) olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin sonuçlar Tablo 4'de görülebilir.

Tablo 4. Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları

	N	Ortalama	Std. Sapma
Sosyal Sorumluluk (Genel)	241	3,61	0,67
Ekonomik Sorumluluk	241	3,49	0,73
Yasal Sorumluluk	241	4,11	0,69
Etik Sorumluluk	241	3,65	0,95
Gönüllü Sorumluluk	241	3,21	1
Örgütsel Bağlılık	241	3,50	0,89

Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların, örgütlerinin KSS'ye yönelik algılarının genel olarak olumlu ile kararsız durum arasında olduğu söylenebilir. Alt boyutlar itibariyle bakıldığında ise katılımcıların özellikle KSS'nin yasal sorumluluk boyutuna yönelik algılarının olumlu olduğu görülmektedir. Buna göre yasal sorumluluklara uyma konusunda örgütlerin çalışanları tarafından olumlu algılandığı söylenebilir.

Bunun yanında katılımcıların KSS'nin ekonomik, etik ve gönüllü sorumluluk boyutlarına yönelik algılarının olumlu ile kararsız bir durum arasında olduğu görülmektedir. Özellikle gönüllü sorumluluk boyutu, diğer alt boyutlara nispeten en düşük ortalama ile dikkat çekmektedir.

Örgüt bağlılığı açısından ortalama değere bakıldığında da, katılımcıların olumlu ile kararsız bir durum arasında olduğu görülmektedir. Bu sonucun, daha önce hizmet sektörü kapsamında yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlarla benzer olduğu söylenebilir.

Korelasyon Analizi ile İlgili Bulgular

Katılımcıların, örgütlerinin KSS'ye ve KSS'nin tüm alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişki olup olmadığına Pearson korelasyon analizi yapılarak bakılmaya çalışılmıştır. Söz konusu ilişkiler Tablo 5 üzerinde görülebilir.

	Örgütsel Bağlılık	
	Pearson K.	Anlamlılık D.
Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Genel)	,809	,000
1- Ekonomik Sorumluluk	,578	,000
2- Yasal Sorumluluk	,628	,000
3- Etik Sorumluluk	,547	,000
4- Gönüllü Sorumluluk	,777	,000

Tablodan da görüldüğü üzere KSS'ye ve KSS'nin tüm alt boyutlarına yönelik algı ile örgütsel bağlılık arasındaki tüm korelasyonlar 0.01 önem seviyesinde anlamlı çıkmış ve değişkenler arasında orta veya yüksek düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2008: 32). Değişkenler arasındaki ilişkiler, daha önce geliştirilen hipotezler doğrultusunda aşağıda görülebilir.

H₁: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ve sosyal sorumluluğun alt boyutlarına yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında ilişki vardır.

Pearson korelasyon analizi sonucuna göre katılımcıların KSS algıları ile ve örgüte bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş ve **H₁ hipotezi kabul edilmiştir** (p=0,01>0,000, r=0,809). Buna göre katılımcıların KSS algıları ile örgüte bağlılıkları arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki

bulunduğu; örgütlerinin KSS uygulama ve faaliyetlerine yönelik algısı olumlu olan katılımcıların örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu söylenebilir.

H_{1a}: Çalışanların örgütlerinin ekonomik sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında ilişki vardır.

Pearson korelasyon analizi sonucuna göre katılımcıların örgütlerinin ekonomik sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş ve **H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir** (p=0,01>0,000, r=0,578). Buna göre katılımcıların ekonomik sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunduğu; örgütlerinin KSS'nin ekonomik boyutuna ilişkin sorumlulukları yerine getirdiğini düşünen katılımcıların örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu söylenebilir.

H_{1b}: Çalışanların örgütlerinin yasal sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında ilişki vardır.

Pearson korelasyon analizi sonucuna göre katılımcıların örgütlerinin yasal sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş ve **H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir** (p=0,01>0,000, r=0,628). Buna göre katılımcıların yasal sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunduğu; örgütlerinin KSS'nin yasal boyutuna ilişkin sorumlulukları yerine getirdiğini düşünen katılımcıların örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu söylenebilir.

H_{1c}: Çalışanların örgütlerinin etik sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında ilişki vardır.

Pearson korelasyon analizi sonucuna göre katılımcıların örgütlerinin etik sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş ve **H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir** (p=0,01>0,000, r=0,547). Buna göre katılımcıların etik sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunduğu; örgütlerinin KSS'nin etik boyutuna ilişkin sorumlulukları yerine getirdiğini düşünen katılımcıların örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu söylenebilir.

H_{1a}: Çalışanların örgütlerinin gönüllü sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında ilişki vardır.

Pearson korelasyon analizi sonucuna göre katılımcıların gönüllü sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş ve **H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir** ($p=0,01>0,000$, $r=0,777$). Buna göre katılımcıların gönüllü sorumluluğuna yönelik algıları ile örgüte bağlılıkları arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu; örgütlerinin KSS'nin gönüllülük boyutuna ilişkin sorumlulukları yerine getirdiğini düşünen katılımcıların örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu söylenebilir.

Söz konusu boyutlardan hangisinin örgütsel bağlılık üzerinde daha çok etkili olduğu, bir sonraki kısımda kurulan regresyon modeliyle belirlenmeye çalışılmıştır.

Regresyon Analizi ile İlgili Bulgular

Katılımcıların KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi, daha önce geliştirilen hipotez doğrultusunda regresyon analizi yapılarak belirlenmeye çalışılmıştır.

H₂: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin boyutlara yönelik algıları örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir.

Katılımcıların kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin boyutlara yönelik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 6'da görülebilir.

Tablo 6. Regresyon Analizinin Sonuçları

Model	R	R ²	Düz. R ²	Tahminin Standart Hatası	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R ² Değişim	F Değeri	df1	df2		F (İst. Anl.)
1	,839	,704	,698	,48606	,704	138,219	4	233	,000	1,825

Tablo 6'ya bakıldığında, regresyon analizi sonucuna göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=138,219$; anlamlılık düzeyi $p=0,00<0,05$). Tabloda yer alan R² katsayısı bağımlı değişkenin yüzde kaçlık kısmının bağımsız değişkenlerce açıklandığını ifade etmektedir. Buna göre modele dahil olan değişkenler, örgütsel bağlılıktaki

varyansın (değişimin) %70,4'ünü açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgüte bağlılıklarının tahmin edilmesinde, katılımcıların örgütlerine yönelik KSS algılarını bilmek %70,4'lük bir doğruluk payı ile tahmine imkan sağlamaktadır (Altunışık vd., 2004: 204). Durbin-Watson test değeri de 1,5-2,5 arasında olduğundan regresyon modelinde otokorelasyon olmadığı görülmektedir (Kalaycı vd., 2009: 267). Buna göre KSS'ye yönelik algının örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmış ve **H₂ hipotezi kabul edilmiştir.**

Modele dahil edilen değişkenlerden hangilerinin anlamlı olduğunu belirlemek için Tablo 7'de yer alan anlamlılık değerleri ve katsayılar (t değerleri) incelenebilir.

Tablo 7. Regresyon Modeline Ait Katsayılar Tablosu

Model	Standartlaşmış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	Anlamlılık Değeri	
	B	Std. Hata	Beta			
1	(sabit)	-,189	,203	-,932	,352	
	Ekonomik Sorumluluk	,113	,056	,093	2,011	,045
	Yasal Sorumluluk	,326	,057	,254	5,734	,000
	Etik Sorumluluk	,121	,041	,130	2,978	,003
	Gönüllü Sorumluluk	,475	,040	,539	11,811	,000

Tablo 7'ye bakıldığında, ayrı ayrı her bir değişkenin %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Modelin bağımsız değişkenleri olarak alt boyutlardan ekonomik sorumluluğun [($t=2,011$) ($p=0,045<0,05$)], yasal sorumluluğun [($t=5,734$) ($p=0,000<0,05$)], etik sorumluluğun [($t=2,978$) ($p=0,003<0,05$)] ve gönüllü sorumluluğun [($t=11,811$) ($p=0,000<0,05$)] anlamlılık değerleri 0,05'in altında olarak hesaplanmış ve buna

göre bu dört değişkeninin örgütsel bağlılık değişkeni üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Modele en büyük katkıyı 0,475'lik değeri ile gönüllü sorumluluk boyutu yapmıştır. Modele diğer önemli katkıları sırasıyla; 0,326'lık değer ile yasal sorumluluk, 0,121'lik değer ile etik sorumluluk ve 0,113'lük değer ile ekonomik sorumluluk boyutları yapmıştır. Modele ilişkin tahmin sonucu ise şu şekilde ifade edilebilir:

$$\begin{aligned} \text{Örgütsel Bağlılık} = & -189 + (0,475 \times \text{Gönüllü Sorumluluk}) \\ & + (0,326 \times \text{Yasal Sorumluluk}) + (0,121 \times \text{Etik Sorumluluk}) \\ & + (0,113 \times \text{Ekonomik Sorumluluk}) \end{aligned}$$

Modele göre örgütlerin KSS'nin gönüllülük boyutuna ilişkin sorumlulukları yerine getirmelerinin katılımcıların örgütsel bağlılığını nispeten daha çok etkilediği görülmektedir. Buna göre örgütlerin "gönüllülük" bağlamında değerlendirilebilecek faaliyetlerinin, katılımcıların örgütsel bağlılıklarını sağlamada daha etkili olduğu söylenebilir. Bunun yanında KSS'nin yasal boyutuna ilişkin algının da katılımcıların örgütsel bağlılığında etkili olduğu görülmektedir. Buna göre ilgili tüm yasal düzenlemelere uymanın da katılımcıların örgütsel bağlılıklarını sağlamada etkili olduğu söylenebilir. Örgütlerin KSS'nin etik ve ekonomik boyutuna ilişkin sorumlulukları yerine getirmelerinin de diğer boyutlara göre daha az da olsa, katılımcıların örgütsel bağlılığını sağlamada etkili olduğu görülmektedir.

Tartışma

Kurumsal sosyal sorumluluk, genel olarak örgütlerin ilişkide bulunduğu tüm iç ve dış çevre faktörlerine karşı sorumlu davranmasını ifade eden bir kavram olarak tanımlanabilir. Önceleri örgütün verimli çalışması, kaliteli ürün ve hizmet sunması, kanuni yükümlülükleri yerine getirmesi gibi ekonomik ve yasal boyutlar çerçevesinde incelenen KSS, son yıllarda çalışanların yaşam kalitesini artırma, müşteri memnuniyetine önem verme, hayırsever kuruluşlara yardımda bulunma, eğitim, sağlık, kültür ve sanat gibi faaliyetlere destek olma gibi, özellikle etik ve gönüllü sorumluluklar bağlamında değerlendirilmektedir.

Örgütsel bağlılık ise, çalışanın üyesi olduğu örgütte kalma ve buradaki mevcut konumunu devam ettirme isteği olarak ifade edilebilir. Söz konusu isteği etkileyen

faktörlerden birinin de çalışanların KSS'ye yönelik algıları olduğu düşünülmektedir. Çalışanların örgütlerinin özellikle etik ve gönüllü sorumlulukları yerine getirdiğini düşündükleri durumda örgütsel bağlılığın daha yüksek olması beklenmektedir.

Yapılan araştırmada çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarının örgütsel bağlılıkları ile ilişkili olup olmadığı ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algının örgütsel bağlılığı etkileyip etkilemediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların, örgütlerinin KSS'ye yönelik genel algıları açısından olumlu ile kararsız durum arasında oldukları söylenebilir. Alt boyutlar itibariyle bakıldığında katılımcılar örgütlerinin yasal sorumluluklarını yerine getirdiklerini düşünmektedir. Buna göre kanunlara uygun şekilde faaliyetleri gerçekleştirmek, çalışanlarla ilgili kanuni düzenlemelere uygun hareket etmek ve diğer dış çevre faktörleriyle ilgili tüm yasal yükümlülükleri yerine getirmek gibi yasal sorumluluklara uyma konusunda örgütlerin çalışanları tarafından olumlu algılandığı söylenebilir. Diğer alt boyutlar itibariyle bakıldığında ise katılımcıların ekonomik, etik ve gönüllü sorumluluk boyutlarına yönelik algılarının olumlu ile kararsız bir durum arasında olduğu görülmektedir. Özellikle gönüllü sorumluluk boyutu açısından kararsız duruma daha yakın olunması, gönüllü sorumluluğa yönelik çalışanların örgütlerinden daha fazla beklentileri olduğu şeklinde yorumlanabilir. Buna göre örgütlere, özellikle gönüllü sorumluluğa ve hayırsever faaliyetlere önem vermeleri, çalışanlarının gönüllü olarak katıldıkları faaliyetleri desteklemeleri tavsiye edilebilir. Örgütsel bağlılık açısından bakıldığında da katılımcıların olumlu ile kararsız arasında kaldıkları görülmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; katılımcıların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Özellikle KSS'ye yönelik genel algı ve KSS'nin gönüllü sorumluluk boyutuna ilişkin algı ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Bununla birlikte yapılan regresyon analizi sonucuna göre de KSS'nin tüm alt boyutlarına yönelik algının örgütsel bağlılığı etkilediği;

gönüllü sorumluluğa yönelik algının örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli unsur olduğu; diğer boyutlardan sırasıyla yasal, etik ve ekonomik sorumluluğa yönelik algıların da örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Buna göre örgütlerin "gönüllülük" bağlamında değerlendirilebilecek faaliyetlerinin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını sağlamada daha etkili olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda hayırsever kuruluşlara yardımda bulunma, eğitim, sağlık, kültür ve sanat gibi etkinliklere destek olma, çalışanlarının gönüllü olarak katıldıkları oluşumları destekleme, toplumun sosyal sorunlarının çözümüne yönelik çaba gösterme vb. faaliyetlerde bulunan örgütlerin, örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanlara sahip olma ihtimallerinin daha yüksek olduğu düşünülebilir. Bunun yanında KSS'nin yasal boyutuna ilişkin algının da çalışanların örgütsel bağlılığında önemli ölçüde etkili olduğu görülmektedir. Buna göre kanunlara uygun şekilde faaliyetleri gerçekleştirmenin ve çalışanlarla, rakiplerle ve diğer dış çevre faktörleriyle ilgili tüm yasal düzenlemelere uymanın çalışanların örgütsel bağlılıklarını sağlamada etkili olduğu söylenebilir. Çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını yükseltmek isteyen örgütlere, başta gönüllü sorumluluklar ve yasal sorumluluklarla ilgili olmak üzere KSS'ye yönelik uygulama ve faaliyetlere daha çok önem vermeleri ve çalışanların konuyla ilgili beklentilerini karşılamaları tavsiye edilebilir.

Özetlemek gerekirse; araştırma sonucunda KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ve KSS'nin tüm alt boyutlarına yönelik algının örgütsel bağlılığı etkilediği belirlenmiştir. Bu nedenle örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip olmak isteyen örgütlerden, başta "gönüllü sorumluluklar" konusunda olmak üzere, yasal, etik ve ekonomik sorumluluklara ilişkin çalışanların beklentilerini bilmesi ve bu beklentileri karşılamaya yönelik uygulama ve faaliyetlere ağırlık vermesi tavsiye edilebilir. Bu durumda örgüt bağlılığı ile birlikte iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı gibi bir takım unsurların da olumlu etkilenmesi muhtemeldir. Tanımlayıcı istatistikler incelediğinde özellikle yasal sorumluluklar dışında kalan sosyal sorumluluğun diğer boyutlarına yönelik tutumun "kararsız" şeklinde olmasının, örgütleri bu

yönde faaliyette bulunmaları konusunda uyarıcı nitelikte olduğu belirtilebilir.

Kaynakça

- Ahmad, N. ve Oranye, O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: A comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of Nursing Management*, 18, 582-591.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel analiz teknikleri*. Ankara: Emek Ofset.
- Aktan, C. C. ve Vural, İ. Y. (2007). Çokuluslu şirketler ve kurumsal sosyal sorumluluk. Coşkun Can Aktan (Ed.) *Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmeler ve sosyal sorumluluk*, İstanbul: İGİAD Yayınları, 138-145.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Geliştirilmiş 3. Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Andriof, J. (2002). *Unfolding stakeholder thinking: Theory, responsibility and engagement*, United Kingdom: Greenleaf Publishing.
- Anton, C. (2009). The impact of role stress on workers' behaviour through job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 44(3), 187-194.
- Blundin, C., Chatvisedphan, S., Dusadeewanich, S. ve Perova, E. W. (2012). The impact of nationality, gender and education on students' buying attitudes towards ethical and socially responsible products. *Johnson & Wales University Scholars Archive*, http://scholarsarchive.jwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=mba_student, Erişim Tarihi: 12.03.2014.
- Boeger, N. (2008). *Perspectives on corporate social responsibility*, United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Bogler, R. ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Brammer, S., Millington, A. ve Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Ankara: Pegem Yayınevi.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Cheney, G. ve Tompkins, P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1-15.

“Corporate social responsibility (Economics department of Athens University of Economics and Business)”, *CR Theoretical Background*,

<http://www.csrquest.net/default.aspx?articleID=13126&heading=>, Erişim Tarihi: 03.03.2014

Crane, A., Matten, D., McWilliams, A., Moon, J. ve Siegel, D. (2008). *The oxford handbook of corporate social responsibility*, United Kingdom: Oxford Handbooks Online.

De Cuyper, N., Notelaers, G. ve De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers and permanent workers, associations with job satisfaction and affective organizational commitment, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193-205.

Davis, K. (1960). Can business afford to ignore social responsibilities?, *California Management Review*, 2(3), 70-76.

Erkman, T. ve Şahinoğlu, F. (2012). Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin çalışan algıları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin hizmet sektöründe bir işletmede incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(2), 267-294.

Fields, D. (2002). *Taking the measure of work: a guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. USA: Sage Publications.

Finegan, J. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.

Gilder, D., Schuyt, T. ve Breedjik, M. (2005). Effects of an employee volunteering program on the work force: the ABN-AMRO case. *Journal of Business Ethics*, 61(2), 143-152.

Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.

Heery, E. ve Noon, M. (2008). *A dictionary of human resource management*, United Kingdom: Oxford University Press.

Herndon, N., Fraedrich, J. P. ve Yeh, Q. (2001). An investigation of moral values and the ethical content of the corporate culture: Taiwanese versus U.S. sales people. *Journal of Business Ethics*, 30(1), 73-85.

Hofman, P. ve Newman, A. (2014). The impact of perceived corporate social responsibility on organizational commitment and the moderating role of collectivism and masculinity: Evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 631-652.

Hopkins, M. (2012). Corporate social responsibility and international development: Is business the solution?. New York: Routledge.

Huang, C., You, C. ve Tsai, M. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513-529.

Hulpia, H., Devos, G. ve Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291-317.

İliç, D. K. (2010). İşletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir literatür taraması. *Ege Akademik Bakış*, 10(1), 303-318.

İslamoğlu, H. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, İstanbul: Beta Yayınları.

Kalaycı, Ş. vd. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, 4. Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kangarlouei, S. J. ve Motavassel, M. (2011). The investigation of the relationship between cultural values and corporate social responsibility (CSR), organizational commitment (OC) and personal benefit (PB) in accounting system of Iran. *Asian Journal of Business Management*, 3(4), 317-324.

Koh, H. C. ve Boo, E. (2004). Organizational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*, 42(5), 677-693.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment: Some methodological considerations. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98.

Moon, T., Hur, W., Ko, S., Kim, J. ve Yoon, S. (2014). Bridging corporate social responsibility and compassion at work relations to organizational justice and affective organizational commitment. *Career Development International*, 19(1), 49-72.

Öksüz, Y. ve İci, A. (2012). İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile erteleme davranışları arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 5(4), 161-182.

Özdemir, H. Ö. (2007). Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: OPET çalışanlarına yönelik uygulama (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Bilimleri Anabilim Dalı.

Paetzold, K. (2010). *Corporate social responsibility (CSR): An international marketing approach*, Hamburg: Diplomica Verlag.

Peterson, D. K. (2004). The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Business and Society*, 43(3), 296-319.

Ross, J. K., Patterson, L. T. ve Stutts, M. A. (1992). Consumer perceptions of organizations that use cause-related marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 20(1), 93-7.

Sethi, S. P. (1975). Dimensions of corporate social performance: An analytical framework. *California Management Review*, 17(3), 58-64.

Sims, R. R. (2003). *Ethics and corporate social responsibility: Why giants fall?*, USA: Greenwood Publishing Group.

Tuzzolino, F. ve Armandi, B. R. (1981). A need-hierarchy framework for assessing corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 6(1), 21-28.

Valentine, S., Godkin, L. ve Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.

You, C. S., Huang, C. C., Wang, H. B., Liu, K. N., Lin, C. H. ve Tseng, J. (2013). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(4), 65-77.

Yönet, E. (2005). Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışında son dönemeç: Stratejik sorumluluk. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(13), 239-264.