

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN ÇALIŞANLARIN KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ALGILARI

The Perception of Corporate Social Responsibility of Employees from The Perspective of Demographic Features

Gönderim Tarihi: 11.02.2016

Kabul Tarihi: 05.04.2016

Nilüfer SERİNLİ*

Öz: Bu çalışma, Trakya Yağlı Tohumlar Tarım Satış Kooperatifleri Birliği (Trakya Birlik) Genel Müdürlüğü'nde çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) algılarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla, genel müdürlükte çalışan 102 kişiye anket yapılmıştır. Araştırma evreni tam sayım suretiyle temin edilmiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına (ekonomik, gönüllü, etik ve yasal sorumluluk) yönelik algıları, cinsiyet, eğitim ve görev pozisyonlarına göre farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak, çalışanların yaş değişkenine göre KSS'ye ve KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik ve toplam çalışma süresine göre KSS'ye, KSS'nin ekonomik ve gönüllü sorumluluk boyutlarına yönelik algılarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, demografik özellikler, Trakya Birlik.

Abstract: This study is conducted with the aim of revealing whether of corporate social responsibility (CSR) perception of "The Oilseeds & Agricultural Sales Cooperatives Union of Thrace" (Trakya Birlik) employees vary or not in accordance with demographic features. For this purpose, a questionnaire was distributed to 102 employees working at Head Office. The study population is obtained by means of complete inventory. The results revealed that the employees' perceptions of CSR and its sub-dimensions (economic, voluntary, moral and legal responsibility) has not varied in respect of gender, education and position at work. However, the perceptions of the employees concerning the economic dimension of CSR and its sub-dimensions has reflected variance regarding the age factor and variance on their perceptions about CSR and its economic as well as voluntary responsibility with regard to the total working period.

Keywords: Corporate Social Responsibility (CSR), Demographic Features, Trakya Birlik.

* Yrd. Doç. Dr, Trakya Üniversitesi, Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, İşletme Bilgi Yönetimi, e-posta: nserinikli@hotmail.com

GİRİŞ

İşletmeler yapılarına, kuruluş amaçlarına, içinde buldukları ekonomik düzenin koşullarına, yönetim anlayışı gibi faktörlere bağlı olarak farklı amaçlar güdülebilirler (Korkmaz, 2009). Kimi işletmelerin amacı kar sağlamak, kimi işletmelerin amacı ortaklarına hizmet etmek ve kimi işletmelerin amacı ise topluma hizmet götürmektir. İşletmeler farklı amaç gütseler de, varlıklarını sürdürebilmek ve sahiplerine kazanç sağlamak için kar elde etmek zorundadırlar. Ancak, küresel rekabetin yoğun bir şekilde yaşandığı günümüzde işletmeler, kar elde etmenin yanında tüm paydaşlarının (kurum içi ve kurum dışı) beklentilerini dikkate alarak, toplumsal sorumluluk faaliyetlerine de önem vermek zorundadırlar (Kaplan, 2013). Hatta karlı olabilecek faaliyetler için dahi karar alırken, tüm paydaşlarının (kurum içi ve kurum dışı) amaçlarını ve değerlerini dikkate almalıdırlar (Marangoz, 2012). Çünkü yanlış reklam yapan, çevreye karşı duyarsız hareket eden, çalışanlarına haksızlık yapan bir işletme kamuoyunda değersiz hale gelebilmektedir. Bunun sonucunda, işletme kurum imajı ve marka değeri düşebilmekte, kamu ve ticari bankalardan kredi almakta sorunlarla karşılaşabilmekte, borsada hisse senetleri değer kaybedebilmekte, müşteri kaybederek satışları düşebilmekte ve olumsuz olarak medyanın hedefi haline gelebilmektedir. Bu nedenlerden dolayı, artık kuruluşlar herhangi bir dış denetime (örneğin devlet müdahalesi) gerek kalmadan, Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) faaliyetlerine önem vermektedirler (Ateşoğlu ve Türker, 2010). KSS faaliyetlerine önem veren işletmeler; sosyal kimlik, rekabet üstünlüğü, çalışanlarda şirket bağlılığı, kurum imajı ve markalaşma, verimlilik ve kalite artışları (Güngör, 2010), yeni pazarlara girme, müşteri sadakati sağlayarak satış artışları, nitelikli personelin işletmeye çekilmesi, finansal kaynaklara erişim imkanı vermesi gibi birçok avantaj elde edecektir (Ersöz, 2007). Böylece işletmelerin, toplum içinde meydana gelecek değişmelere uyum sağlamaları ve sosyal sorumluluk bilinciyle faaliyette bulunmaları piyasada daha uzun süre yaşamalarına neden olacaktır (Marangoz, 2012).

Araştırmada ilk olarak, KSS kavramı ve KSS'nin boyutları ele alınmıştır. Daha sonra araştırmanın amacı, önemi ve yöntemi ile ilgili bilgilere ve araştırma sonucundan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. En son olarak da sonuçlar ve öneriler ortaya konulmuştur.

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), kavramsal olarak ilk kez 1953 yılında Howard R. Bowen'ın, "İş Adamının Sosyal Sorumlulukları" (Social Responsibilities of the Businessman) adlı kitabında yer almıştır. Bowen kitabında,

şirketlerin toplum değerleriyle örtüşen sosyal sorumluluk faaliyetlerini benimsemeleri gerektiğini vurgulamıştır. KSS kavramı, 1960'lı yıllardan sonra, işletmeler arasında popüler olmaya başlamıştır. Özellikle, soğuk savaşın sona erip dünyanın tek kutuplu hale geldiği 1990'lı yıllarda, birçok kesim tarafından ilgi duyulmaya başlamıştır (Bali ve Cinel, 2011). Rekabet avantajı ve farklılık yaratmanın ayakta kalabilmek için zorunlu olduğu günümüzde ise, KSS kavramı işletmelerin önemli bir farklılaşma kriteri haline gelmiştir (Vural ve Coşkun, 2011). Özellikle son yıllarda tüm ülkelerde yaşanan adaletsiz gelir dağılımı, yoksulluğun, işsizliğin, çevre kirliliğinin, uyuşturucu madde kullanımının, boşanan ailelerin, sokak çocuklarının, şiddet olaylarının ve evsizlerin artması gibi sorunlar işletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetlerine ağırlık vermesine neden olmuştur (Şengel, 2011).

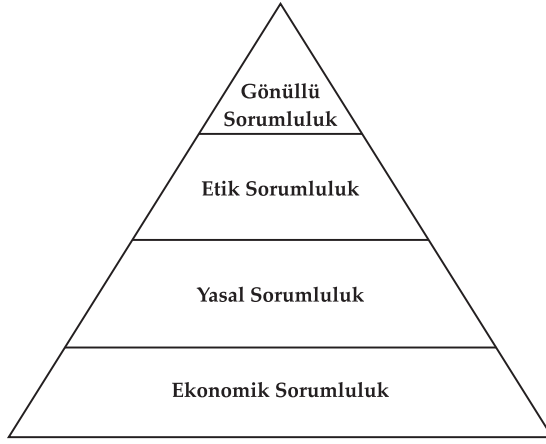
KSS; işletmelerin ekonomik amaçlarını gerçekleştirmeleri ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirirken çalışanlarına, müşterilerine, tedarikçilerine, rakiplerine, devlete ve topluma karşı sorumlu davranmaları gerektiğini ortaya koyan, söz konusu sorumlulukları genel olarak KSS'nin ekonomik, yasal, etik ve gönüllü alt boyutlarında inceleyen bir kavramdır (Demir ve Türkmen, 2014).

Kss'nin amacı, işletmenin içinde yaşadığı ve parçası olduğu çevreyle, sivil toplum kuruluşlarıyla, rakipleriyle, tedarikçileriyle olumlu iletişimin kurulmasını sağlamaktır. Bu amaçla KSS, işletmeyi sosyal sorumlulukları konusunda bilinçlendirir, toplumun gelişmesi için gerekli olan eğitim, sağlık, kültür, sanat ve çevrenin korunması gibi konularda aktif rol alması için işletmeyi yönlendirir (Şahinoğlu, 2011) ve birbirine rakip olan işletmelerin toplumsal fayda yaratmaları için ortak çalışmalar yapmalarını sağlar. Böylece KSS bir yandan topluma fayda sağlarken, bir yandan da sektörün gelişimine katkı sağlamış olur (Mermutlu, 2009).

Sosyal Sorumluluk Boyutları

Günümüzde, önemli olan en büyük işletme olmak değil, toplum tarafından en beğenilen işletme olmaktır. Bu bağlamda, işletmelerin yerine getirmeleri gereken sosyal sorumlulukları bulunmaktadır (Şengel, 2011). Bu sorumlulukları, Caroll 1991 yılında bir piramit şeklinde özetlemiştir. Caroll'a göre KSS'nin ekonomik, yasal, etik ve gönüllü olmak üzere dört boyutu bulunmaktadır (Şekil 1).

Şekil 1: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Piramidi



Kaynak: Carroll A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward The Moral Management of Organizational Stakeholders, *Business Horizons*, 39-48.

Carroll'un sosyal sorumluluk modelinde ele alınan kategoriler önceliklerine göre sıralanmaktadır. İşletmenin temel önceliği kar elde ederek varlığını sürdürmektir. Bu nedenle, işletme öncelikle ekonomik sorumluluklarını, daha sonra sırasıyla yasal, etik ve gönüllü sorumluluklarını yerine getirmelidir (Korkmaz, 2009).

Ekonomik Sorumluluklar; İşletmelerin var olma sebebi, müşterilerinin istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için ürün ve hizmetler üreterek kar sağlamaktır. Bu nedenle, ekonomik sorumluluklar KSS'nin en önemli sorumluluklarını oluşturmaktadır. Çünkü işletmelerin ekonomik sorumluluklarını yerine getirmeden diğer sorumluluklarını yerine getirebilmesi mümkün değildir (Kelgökmen, 2010). Ekonomik sorumluluklar, tüm paydaşlar için; karlı olmak, çalışanlar için; iyi istihdam olanakları ve verimli çalışma koşulları sağlamak, müşteriler için; uygun fiyatlı ve kaliteli ürünler üretmektir (Çalışkan ve Ünüsan, 2011).

Yasal Sorumluluklar; İşletmelerin ekonomik ve etik sorumluluklarını yerine getirirken, kanun koyucular tarafından yazılı hale getirilen ve işletmelerin uyması beklenen sorumluluklardır (Bay, 2006). Dolayısıyla, işletmeler hem faaliyetlerini gerçekleştirirken hem de iç ve dış çevresinde bulunan kişi ve kurumlarla ilişki kurarken hukuk kurallarını dikkate alması gerekmektedir (Bayraktaroğlu, Yılmaz ve Can, 2014). Yasal sorumluluklar; tüketici ve ürün kanunları, çevre kanunu ve iş kanunu gibi sorumlulukları içermektedir (Erkman ve Şahinoğlu, 2012)

Etik sorumluluklar, Yasalarda yer almayan ve toplumun işletmelerden beklediği doğru ve adil davranışları içeren sorumluluklardır. Tüketiciler, çalışanlar, hissedarlar gibi sosyal paydaş gruplarının hak ve adaletle ilgili algılamaları etik sorumlulukların içeriğini oluşturmaktadır. Etik sorumluluklar; işletmenin üretmiş olduğu ürünler veya hizmetler hakkında tüketicilere veya müşterilerine yeterli bilgiler vermek, aldatıcı tutundurma faaliyetlerinde bulunmamak, ürün veya hizmetlerin satışından sonra da müşterileriyle veya tüketicilerle ilgilenmek gibi sorumluluklardır (Özdemir, 2009).

Gönüllü Sorumluluklar; İşletmelerin, toplum tarafından iyi birer kurumsal vatandaş olarak algılanmaları için gerçekleştirdikleri faaliyetlerdir. Bu faaliyetler, toplumun refahını arttırmak için çeşitli programlara katılmak ya da aktif bir şekilde eylemlerde bulunmayı ifade etmektedir (Dinçer ve Özdemir, 2013). Gönüllü sorumluluklar; yöneticilerin ve çalışanların gönüllü olarak toplumsal faaliyetlerde bulunmaları, sanatı ve eğitimi desteklemek, toplumun hayat kalitesini yükseltilmesine yönelik faaliyetlerde bulunmak gibi sorumluluklardır (Bayraktaroğlu, Yılmaz ve Can, 2014). Bu tür sorumlulukların yerine getirilmesi ne işletme için ne de işletme yöneticileri için bir zorunluluk değildir (Özaslan, 2006). Çünkü bu faaliyetler tamamen gönüllü olarak gerçekleştirilmektedir (Bay, 2006).

İşletmeler, yukarıda açıklanan KSS'nin alt boyutlarını eş zamanlı olarak yerine getirmeleri gerekmektedir. Ekonomik sorumluluk, diğer sorumlulukların temel dayanağını oluşturmaktadır. Ekonomik sorumluluklarını yerine getirirken, işletmelerin yasalara uymaları ve etik sorumlulukları gereği doğruluk, dürüstlük ve adaletten ödün vermeden faaliyetlerini yerine getirmeleri gerekmektedir. Aynı zamanda işletmeler, iyi bir kurumsal vatandaş olmaları için hem finansal hem de beşeri kaynakları ile toplumun yaşam kalitesini iyileştirmeye yardımcı olmalıdırlar (Ersöz, 2007).

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİNİN ÇALIŞANLAR TARAFINDAN ALGILANMA DÜZEYİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşletmelerin KSS faaliyetlerine verdikleri önem kadar KSS'ye yönelik faaliyetlerinin, çalışanları tarafından nasıl algılandığı da önemlidir. Çünkü işletmelerin yerine getirmeye çalıştığı KSS faaliyetlerini, çalışanlar farklı demografik özelliklere sahip olmalarından dolayı doğru algılayamayabilirler. KSS algılarındaki farklılıkları öğrenmek; KSS hedeflerinin doğru konulmasına, uygulamadaki olası yanlışlıkların düzeltilmesine, iletişimdeki eksik kalan

noktaların görülmesine ve yeni düzenlemeler yapılmasına olanak sağlar (Demir ve Türkmen, 2015).

Araştırmanın amacı, çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına (ekonomik, gönüllü, etik ve yasal) yönelik algılama düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır.

Bu amaçla araştırmanın ana kütlesini, Edirne İl'inde faaliyette bulunan Trakya Yağlı Tohumlar Tarım Satış Kooperatifleri Birliği (Trakya Birlik) Genel Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Trakya Birlik, ülkemizde değişik konularda faaliyette bulunan 15 tarım satış kooperatifinden bir tanesidir. Merkezi Edirne'de olup, toplam 48 kooperatifi ve 2 fabrikası bulunmaktadır. Birlik, ayçiçeğinin alımından pazarlanmasına kadar tüm aşamalarda yer almaktadır. Asıl amacı ortaklarına hizmet etmek olan Trakya Birlik, toplumun sürdürülebilir kalkınması için çevreye dost bir üretim yapmakta, tüketici ve ortakları olan üretici aleyhine gerçekleşen fiyat dalgalanmalarını önlemekte, piyasaya kaliteli ürün sunmakta, personeline kurum içerisinde yükselme imkanı vermekte, sigortasız personel çalıştırmamakta, faaliyetlerini yasalara uygun olarak gerçekleştirmekte, yerel yönetimlerle işbirliği içerisinde çalışmakta, düzenli olarak vergilerini ödemekte vb. sosyal sorumluluk bilinci ile faaliyetlerini yerine getirmektedir.

Literatür taraması sırasında, çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları ile ilgili yapılmış çalışmalara az rastlanmıştır. Ayrıca, tarım satış kooperatifleri ile ilgili KSS çalışmalarına hiç rastlanmamıştır. Bu nedenle, bu çalışma Trakya Birlik çalışanlarının KSS algılarını ortaya koyması açısından özgün bir çalışmadır. Araştırma hem çalışanların KSS algıları ile ilgili az sayıda ki araştırmaya katkıda bulunması açısından hem de ileride tarım satış kooperatifi çalışanlarının KSS algılarıyla ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlaması açısından önem kazanmaktadır.

Araştırma Hipotezleri

Çalışanların demografik özelliklerine göre, KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları arasında farklılık olup olmadığıyla ilgili hipotezler geliştirilmiştir. Bu hipotezler;

H1: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutlarına yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H2: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutlarına yönelik algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H3: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutlarına yönelik algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H4: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutlarına yönelik algıları görev pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H5: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutlarına yönelik algıları çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özellikler yer almaktadır. İkinci bölümde çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarını ölçebilmek için daha önce Fatih Şahinoğlu, Emel Özaslan ve Eyüp Bay tarafından kullanılan 20 ifadeli bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, araştırma konusuna göre uyarlanmıştır. Ölçek, KSS ile ilgili algıyı 20 ifadeyle ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluk olmak üzere dört boyut ile ölçmektedir. Her bir boyut beş ifadeden oluşmaktadır.

Genel Müdürlükte çalışanlara yönelik Eylül-Ekim 2015'de toplam 121 anket uygulanmış, ancak 102 anket değerlendirilebilir nitelikte bulunmuştur. Anket formu demografik özellikleri ortaya koyacak soruların yanında, katılımcıların KSS'ye yönelik algılarını ölçmek için 5'li likert sorularını da içermektedir (5-tamamen katılıyorum, 1-kesinlikle katılmıyorum). Araştırma evreni tam sayım suretiyle temin edilmiştir. Elde edilen veriler Spss 15.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Demografik soruların frekans dağılımları ele alınmıştır. Araştırmada elde edilen veriler normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına ilişkin algılarının demografik değişkenlere göre, farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için T-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) kullanılmış, istatistiksel bilgiler tablolar aracılığıyla ortaya konulmuş ve yorumlanmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 102 çalışanın demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi, ankete katılan çalışanların büyük

bir çoğunluğu (%67,6) erkeklerden oluşmaktadır. Ankete katılanların yaş dağılımı ağırlıklı olarak (%64,7) 20-40 yaş aralığında yer almakta olup, çalışanların genç bir nüfustan oluştuğu söylenebilir. Eğitim düzeyi bakımından, ankete katılan çalışanların %46,1'i lisans mezunudur. Bu orana göre, araştırmaya katılan çalışanların eğitim düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca, ankete katılanların görev pozisyonlarına göre %52,9'unun personel görevinde ve çalışma sürelerine göre %78,4'ünün 11-20 yıl arasında Trakya Birlik bünyesinde çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1: Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken Adı		Frekans	Yüzde (%)	Değişken Adı		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	33	32,4	Çalışılan Pozisyon	Genel Müdür	1	1,0
	Erkek	69	67,6		Genel Müdür Yrd.	4	3,9
Yaş	20-30	7	6,9		Bölüm Müdürü	9	8,8
	31-40	59	57,8		Bölüm Müdür Yrd.	16	15,7
	41 ve üzeri	36	35,3		Şef	18	17,6
Eğitim Durumu	Lise	32	31,4		Personel	54	52,9
	Ön Lisans	10	9,8	Çalışılan Süre	1 -10	13	12,7
	Lisans	47	46,1		11-20	80	78,4
	Lisansüstü	13	12,7		21-30	9	8,8

T- Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların, KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarının sosyo-demografik özellikler yönünden anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-way ANOVA testi) yapılmıştır. T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizlerinden elde edilen sonuçlar tablolar yardımıyla açıklanmış ve yorumlanmıştır.

Ankete katılanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği 102 katılımcıdan elde edilen veri üzerinden araştırılmış ve hipotez testleri oluşturulmuştur. Bağımsız örneklem T-Testi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

H1: Çalışanların KSS algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir

H1a: Çalışanların KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir

H1b: Çalışanların KSS'nin gönüllü sorumluluk boyutuna yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir

H1c: Çalışanların KSS'nin etik sorumluluk boyutuna yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir

H1d: Çalışanların KSS'nin yasal sorumluluk boyutuna yönelik algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir

Elde edilen bulgulara göre P değerlerinin 0,05'den yüksek çıkması, ankete katılanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (Tablo 2). Bağımsız örneklem T-Testi sonuçlarına göre H1, H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezleri red edilmektedir.

Tablo 2: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	Frekans	Ortalama	t	Anlamlılık Değeri (P)
Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Genel)	Kadın	33	4,1470	-1,147	0,254
	Erkek	69	4,2514	-1,169	
Ekonomik Sorumluluk	Kadın	33	4,0182	-,638	0,525
	Erkek	69	4,0957	-,635	
Gönüllü Sorumluluk	Kadın	33	3,7879	-,638	0,525
	Erkek	69	3,8667	-,632	
Etik Sorumluluk	Kadın	33	4,3212	-1,384	0,170
	Erkek	69	4,4609	-1,346	
Yasal Sorumluluk	Kadın	33	4,4606	-1,180	0,241
	Erkek	69	4,5826	-1,161	

Yaş değişkenine göre çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarının farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Aşağıda yaş değişkenine göre oluşturulan hipotez testleri verilmiştir.

H2: Çalışanların KSS algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H2a: Çalışanların KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H2b: Çalışanların KSS'nin gönüllü sorumluluk boyutuna yönelik algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H2c: Çalışanların KSS'nin etik sorumluluk boyutuna yönelik algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H2d: Çalışanların KSS'nin yasal sorumluluk boyutuna yönelik algıları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

Varyans analizi için öncelikle, varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığına bakılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre; KSS'nin gönüllü, etik ve ya-

sal sorumluluk alt boyutları için varyansların homojen olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle Varyans analizi sonuçlarına sadece KSS ve KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutu için bakılmıştır.

Varyans analizi sonuçlarına göre, çalışanların KSS'ye ve KSS'nin ekonomik sorumluluk alt boyutuna yönelik algıları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş ve H2b, H2c ve H2d hipotezleri reddedilirken, H2 ve H2a hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	Frekans	Ortalama	F	Anlamlılık Değeri (P)
Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Genel)	20-30	7	4,1357	3,149	0,047
	31-40	59	4,1407		
	41 ve üzeri	36	4,3597		
Ekonomik Sorumluluk	20-30	7	4,0571	3,768	0,026
	31-40	59	3,9492		
	41 ve üzeri	36	4,2722		

Farklılıkların hangi yaş gruplarından kaynaklandığını gösteren Post-Hoc (Tukey) testinden yararlanılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, 20-30 yaş aralığında olan çalışanlar ile 31-40 yaş aralığında ve 41 ve üzeri yaş aralığında olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak, 31-40 yaş aralığında olan çalışanlar ile 41 ve üzeri yaş aralığında olan çalışanlar arasında ($P=0,042<0,05$) anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Tablo 3'e göre, 41 ve üzeri yaş aralığında olan çalışanların ortalaması, 31-40 yaş aralığında olan çalışanların ortalamasından büyük olduğu görülmektedir (Ort. 31-40 yaş= 4,1407 ve Ort. 41 ve üzeri yaş= 4,3597). Yani, 41 ve üzeri yaş aralığında olan çalışanların KSS'ye yönelik algılarının 31-40 yaş aralığında olan çalışanlara göre daha olumlu olduğu görülmektedir.

Ekonomik sorumluluğa yönelik sonuçlar incelendiğinde, 20-30 yaş aralığında olan çalışanlar ile 31-40 yaş ve 41 ve üzeri yaş aralığında olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak, 31-40 yaş aralığında olan çalışanlar ile 41 ve üzeri yaş aralığında olan çalışanlar arasında ($P=0,020<0,05$) anlamlı bir farklılık vardır. Ortalamalara göre 41 ve üzeri yaş aralığında olan çalışanların, 31-40 yaş aralığında olan çalışanlara göre KSS'nin ekonomik alt boyutuna yönelik algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir (Ort. 31-40 yaş= 3,9492 ve Ort. 41 ve üzeri yaş= 4,2722). 41 ve üzeri yaş aralığındaki çalışanların hem KSS'ye hem de KSS'nin ekonomik alt boyutuna yönelik algılarının daha

olumlu olması, yaşın ilerlemesiyle kişilerin bakış açılarının değiştiği ve daha olgunlaştığı sonucunu doğurabilir.

Çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarının eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili hipotez testleri aşağıda verilmiştir.

H3: Çalışanların KSS algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H3a: Çalışanların KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H3b: Çalışanların KSS'nin gönüllü sorumluluk boyutuna yönelik algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H3c: Çalışanların KSS'nin etik sorumluluk boyutuna yönelik algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H3d: Çalışanların KSS'nin yasal sorumluluk boyutuna yönelik algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

Çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarının eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre P değerlerinin 0,05'den yüksek çıkması, çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ve H3, H3a, H3b, H3c ve H3d hipotezleri red edilmiştir (Tablo 4).

Çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarının görev pozisyonlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 5'de verilmiştir. Görev pozisyonlarına göre oluşturulan hipotez testleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4: Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Eğitim Durumu	Frekans	Ortalama	F	Anlamlılık Değeri (P)
Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Genel)	Lise	32	4,1906	0,199	0,897
	Ön Lisans	10	4,2250		
	Lisans	47	4,2117		
	Lisansüstü	13	4,3000		
Ekonomik Sorumluluk	Lise	32	4,0313	0,111	0,953
	Ön Lisans	10	4,0800		
	Lisans	47	4,0766		
	Lisansüstü	13	4,1385		
Gönüllü Sorumluluk	Lise	32	3,9375	0,514	0,673
	Ön Lisans	10	3,8800		
	Lisans	47	3,7745		
	Lisansüstü	13	3,8154		
Etik Sorumluluk	Lise	32	4,3813	0,340	0,796
	Ön Lisans	10	4,4000		
	Lisans	47	4,4085		
	Lisans	13	4,5385		
Yasal Sorumluluk	Lise	32	4,4125	1,393	0,249
	Ön Lisans	10	4,5400		
	Lisans	47	4,5872		
	Lisansüstü	13	4,7077		

H4: Çalışanların KSS algıları görev pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H4a: Çalışanların KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik algıları görev pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H4b: Çalışanların KSS'nin gönüllü sorumluluk boyutuna yönelik algıları görev pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H4c: Çalışanların KSS'nin etik sorumluluk boyutuna yönelik algıları görev pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

H4d: Çalışanların KSS'nin yasal sorumluluk boyutuna yönelik algıları görev pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir

Tablo 5: Çalışanların Görev Pozisyonları Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Görev	Frekans	Ortalama	F	Anlamlılık Değeri (P)
Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Genel)	Genel Müdür	1	4,8500	1,724	0,136
	Genel Müdür Yrd.	4	4,6375		
	Bölüm Müdürü	9	4,3000		
	Bölüm Müdür Yrd.	16	4,2906		
	Şef	18	4,1139		
	Personel	54	4,1741		
Ekonomik Sorumluluk	Genel Müdür	1	5,0000	1,557	0,180
	Genel Müdür Yrd.	4	4,5500		
	Bölüm Müdürü	9	4,1111		
	Bölüm Müdür Yrd.	16	4,2000		
	Şef	18	3,9667		
	Personel	54	4,0074		
Gönüllü Sorumluluk	Genel Müdür	1	4,4000	1,901	0,101
	Genel Müdür Yrd.	4	4,6000		
	Bölüm Müdürü	9	3,7556		
	Bölüm Müdür Yrd.	16	3,7500		
	Şef	18	3,7222		
	Personel	54	3,8556		
Etik Sorumluluk	Genel Müdür	1	5,0000	1,044	0,397
	Genel Müdür Yrd.	4	4,6500		
	Bölüm Müdürü	9	4,5111		
	Bölüm Müdür Yrd.	16	4,4875		
	Şef	18	4,2556		
	Personel	54	4,4037		
Yasal Sorumluluk	Genel Müdür	1	5,0000	2,041	0,080
	Genel Müdür Yrd.	4	4,7500		
	Bölüm Müdürü	9	4,8222		
	Bölüm Müdür Yrd.	16	4,7250		
	Şef	18	4,5111		
	Personel	54	4,4296		

Tablo 5'den de görüldüğü gibi, P değerlerinin 0,05'den yüksek çıkması çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları görev pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiş ve H4, H4a, H4b, H4c ve H4d hipotezleri red edilmiştir.

Toplam çalışma süresi değişkenine göre çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarının farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve hipotez testleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H5: Çalışanların KSS algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterir

H5a: Çalışanların KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterir

H5b: Çalışanların KSS'nin gönüllü sorumluluk boyutuna yönelik algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterir

H5c: Çalışanların KSS'nin etik sorumluluk boyutuna yönelik algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterir

H5d: Çalışanların KSS'nin yasal sorumluluk boyutuna yönelik algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterir

Varyans Analizi için öncelikle, varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığına bakılmıştır. Levene testi sonuçları incelendiğinde KSS'nin etik ve yasal sorumluluk boyutları için varyansların homojen olmadığı belirlenmiştir. Varyans Analizi'nin sonuçlarına, KSS'ye ve KSS'nin ekonomik ve gönüllü sorumluluk boyutları için bakılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre P değerlerinin 0,05'den düşük çıkması, çalışanların KSS'ye ve KSS'nin ekonomik ve gönüllü sorumluluk alt boyutlarına yönelik algılarının toplam çalışma süresine göre, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (Tablo 6). H5c ve H5d hipotezleri reddedilirken H5, H5a ve H5b hipotezleri kabul edilmiştir.

Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren Tukey testine göre, çalışanların KSS'ye yönelik algılarında 1-10 yıl aralığında çalışanlar ile 11-20 yıl aralığında çalışanlar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, 21-30 yıl aralığında çalışanlar ile 1-10 yıl aralığında çalışanlar arasında ($P=0,004<0,05$) ve 21-30 yıl aralığında çalışanlar ile 11-20 yıl aralığında çalışanlar arasında ($P=0,011<0,05$) anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Tablo 6'ya göre, 21-30 yıl aralığında çalışanların ortalamasının, diğer 1-10 yıl ile 10-20 yıl aralığında çalışanların ortalamasından büyük olduğu görülmektedir. Yani, 21-30 yıl aralığında çalışanların KSS'ye yönelik algılarının

diğer 1-10 yıl ile 10-20 yıl aralığında çalışanlara göre daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Çalışanların Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Çalışma Süresi	Frekans	Ort.	F	Anlamlılık Değeri (P)
Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Genel)	1 -10	13	4,0385	5,750	,004
	11-20	80	4,2006		
	21-30	9	4,6278		
Ekonomik Sorumluluk	1 -10	13	3,8154	3,371	,038
	11-20	80	4,0700		
	21-30	9	4,4444		
Gönüllü Sorumluluk	1 -10	13	3,6923	5,578	,005
	11-20	80	3,8000		
	21-30	9	4,4222		

KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik Tukey testi sonucuna göre, 11-20 yıl aralığında çalışanlar ile 21-30 yıl aralığında çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, ancak, 1-10 yıl aralığında çalışanlar ile 21-30 yıl aralığında çalışanlar arasında ($P=0,029<0,05$) anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Ortalamalara göre, 21-30 yıl aralığında çalışanların, 1-10 yıl aralığında çalışanlara göre KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tukey testi sonucuna göre, 1-10 yıl aralığında çalışanlar ile 11-20 yıl aralığında çalışanlar arasında KSS'nin gönüllü sorumluluk boyutuna yönelik istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak, 21-30 yıl aralığında çalışanlar ile 1-10 yıl aralığında çalışanlar arasında ($P=0,009<0,05$) ve 21-30 yıl aralığında çalışanlar ile 11-20 yıl aralığında çalışanlar arasında ($P=0,006<0,05$) anlamlı bir farklılık vardır. Tablo 6'da ki ortalamalardan da görüldüğü gibi, 21-30 yıl aralığında çalışanların KSS'nin gönüllü sorumluluk boyutuna yönelik algılarının diğer 1-10 yıl ile 10-20 yıl aralığında çalışanlara göre daha olumlu olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına (ekonomik, gönüllü, etik ve yasal) yönelik algılama düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini saptanmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla, Trakya Yağlı Tohumlar Tarım Satış Kooperatifleri Birliği (Trakya Birlik) Genel

Müdürlük çalışanları hedef kitle olarak seçilmiş ve 102 çalışana yönelik anket uygulanmıştır. Anketten elde edilen verilere frekans, T-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

İlk olarak yapılan frekans analizinden elde edilen sonuçlara göre, ankete katılan çalışanların %67,4'ünü erkekler ve %32,4'ünü bayanlar oluşturmaktadır. Çalışanların yaklaşık yarısını kadınların oluşturması, Birliğin çalışanları arasında kadın-erkek ayrımı yapmadığını göstermektedir. Bu durum, KSS açısından oldukça önemli olup, Birliğin "çalışanlara karşı sorumluluklarını" yerine getirdiğini göstermektedir. Ankete katılanların yarısından fazlasını 20-40 yaş aralığındaki çalışanlar oluşturmaktadır. Bu durum, Birlik çalışanlarının genç ve dinamik bir yapıda olduğu söylenebilir. Ankete katılan çalışanların yaklaşık yarısının lisans mezunu olması, Birlik çalışanlarının eğitim seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla beraber, çalışanların yarısından fazlası personel görevinde ve neredeyse tamamına yakını 11-20 yıl arasında Trakya Birlik bünyesinde çalıştığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev pozisyonu ve toplam çalışma yılı faktörlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek için T-testi Ve Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Elde edilen T-testi sonucuna göre, çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarında cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Yaş değişkenine göre, 41 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanların hem KSS'ye hem de KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik algılarının, 31-40 yaş grubunda olan çalışanlara göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Buna göre, söz konusu yaş grubunda olan çalışanların KSS'ye ve KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutuna daha fazla önem verdikleri söylenebilir. Bu durum, anketi cevaplayan 41 yaş ve üzeri çalışanların KSS'nin diğer sorumluluklarının yerine getirilebilmesi için öncelikle ekonomik sorumluluğun yerine getirilmesi gerektiğinin bilincinde oldukları söylenebilir.

Çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarında hem eğitim durumuna göre hem de görev pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Toplam çalışma süresi 21-30 yıl aralığında olan çalışanların KSS'ye ve KSS'nin gönüllü sorumluluk alt boyutuna yönelik algıları, 1-10 yıl ile 10-20 yıl aralığında çalışanların algılarına göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Buna göre, 21-30 yıl aralığında çalışanların KSS'ye ve KSS'nin gönüllü sorumluluk boyutuna verdiği önem daha fazla olduğu söylenebilir. Yine, toplam çalışma süresi 21-30 yıl aralığında olan çalışanların KSS'nin ekonomik sorumluluk bo-



Yütuna yönelik algıları, 1-10 yıl aralığında çalışanların algılarına göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, 21-30 yıl aralığında Trakya Birlik'te çalışan kişilerin, uzun yıllar boyunca edindikleri tecrübeler sonucunda, KSS faaliyetlerine ve KSS'nin ekonomik ve gönüllü sorumluluk alt boyutlarına verdikleri önemle rekabet avantajı yakalayabileceklerini ve toplum gözünde kurumsal imaj yaratabileceklerinin farkında oldukları söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Ateşoğlu, İ. ve Türker, A. (2010). Konaklama İşletmelerinin Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yaklaşımı: Muğla İli Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 15 (3), 207-226.
- Vural Z. B. A. ve Coşkun, G. (2011). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fak. Elektronik Dergisi*, 1, 61-87.
- Bali, S. ve Cinel, M. (2011). Bir Rekabet Aracı Olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk. *Orta Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2 (4), 45-60.
- Bay, E. (2006). İsteğe Bağlı Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bileşeninin Türkiye Kapsamında İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E. ve Can, F. (2014). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 99-122.
- Carroll A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward The Moral Management of Organizational Stakeholders, *Business Horizons*, 39-48.
- Çalışkan, O. ve Ünüsan, Ç. (2011). Otel Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetine Etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22 (2), 154-166.
- Demir, R. ve Türkmen, E. (2014). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 47-59.
- Dinçer, M. ve Özdemir, Y. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Eş biçimcilik: On Büyük Türk Holding Üzerine Vaka Çalışması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (2), 31-66.
- Erkman, T. ve Şahinoğlu, F. (2012). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Çalışan Algıları İle Örgütsel Bağlılığın Hizmet Sektöründe İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 33 (2), 267-294.
- Ersöz, H. (2007). *Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları No: 2007-36, İstanbul.
- Güngör, C. (2010). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kampanyalarının İşletmeye Olan Katkıları*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Kaplan, M. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26, 77-97.

- Kelgökmen, D. (2010). İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Literatür Taraması. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10 (1), 303-318.
- Korkmaz, S. (2009). İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları. (1. Basım). Kocaeli: Umuttepe Yayınevi.
- Marangoz, M. (2012). *Girişimcilik*. (1. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Mermutlu, G. F. (2009). *Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulaması: Kardeş Proje Yürütme Projesi* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özaslan, E. (2006). *Sosyal Sorumluluk Projelerinin Desteklenmesinde Etik Değerlerin Rolü Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, H. (2009). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Marka İmajına Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 57-72.
- Şahinoğlu, (2011). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarıyla Olan İlişkisine Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi. İstanbul.
- Şengel, S. (2011). İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu ve Bir Araştırma. 06 12 2015 tarihinde http://icongfers2011.tolgaerdogan.net/documents/national_presantations/ul12.pdf adresinden erişildi.

