



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş: 12.11.2017 ✓Accepted/Kabul: 02.01.2018

DOI: 10.30794/pausbed.414966

Araştırma Makalesi/ Research Article

ÇALIŞANLARIN KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE İLİŞKİSİ

Nilüfer SERİNİKLI*

Özet

Bu çalışmada çalışanların kurumsal sosyal sorumluluğa yönelik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, Edirne ilinde faaliyet gösteren tarım satış kooperatifleri üst birliğinde çalışan 102 kişiden anket yoluyla veriler toplanmıştır. Elde edilen verilerde Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları artıkcça örgütlerine olan bağlılıkları da artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Örgütsel Bağlılık, Kooperatif.

Jel Kodları: M140, M12, Q13.

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PERCEPTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract

This study aims to be determined relations of employed regarding organizational commitment with their perceptions to corporate social responsibility. In line with this, datas have collected from 102 employed who work at Agricultural Sales Cooperatives Union with the help of questionnaire. For aquired datas, Pearson Correlation Analysis has been used. According to results of research, It has been concluded as semantic positive relation between the corporate social responsibility perceptions of employed and their organizational commitment. According to this, As the corporate social responsibility perceptions of employed increase, their commitment to organizational also increase.

Key Words: Corporate Social Responsibility, Organizational Commitment, Cooperative.

Jel Classification: M140, M12, Q13.

1. GİRİŞ

Bilgi, iletişim ve ulaşım alanında yaşanan teknolojik gelişmeler yaşam standartlarının artmasına ve tüketicilerin bilinçlenmesine neden olmuştur. Bilinçlenen tüketiciler ekonomik, sosyal, politik ve çevresel alanlarda yaşanan olumsuzluklara karşı, bireysel ya da demokratik örgütleri (çevre koruma dernekleri, sivil toplum kuruluşları gibi) aracılığıyla tepki vermeye başlamışlardır. Tüketiciler yaşanan bu olumsuzluklara karşı sadece kendilerinin değil, alışveriş yaptıkları işletmelerin de aynı tepkiyi göstermelerini beklemektedirler. Hatta tüketiciler, işletmelerin yaşanan sorunlara karşı çözüm/çözümler üretmelerini de istemektedirler. Aksi takdirde, tüketiciler yaşanan

*Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yükseköklü İşletme Bilgi Yönetimi, TRAKYA.
e-posta:nserinikli@hotmail.com

olumsuzluklara karşı duyarsız kalan ve çözüm üretmeyen işletmelerin mal ve hizmetlerini tercih etmeyerek onları cezalandırabilmektedirler. Bu nedenle, günümüzde çoğu işletme artı birer maliyet olarak gördüğü “kurumsal sosyal sorumluluk” (KSS) faaliyetlerine önem vermektedir (Ateşoğlu ve Türker, 2010: 208). KSS faaliyetlerine önem veren ve yerine getiren işletmeler diğer bir deyişle ekonomik, yasal, gönüllü ve ahlaki sorumluluklarını yerine getiren ve tüm paydaşlarına (hissedarlarına, çalışanlarına, tedarikçilerine, devlete, tüketicilere, topluma vb.) karşı sorumlu davranan işletmeler; sosyal kimlik, kurum imajı, rekabet üstünlüğü, yeni pazarlara girme, müşteri sadakati sağlayarak satış artışları, finansal kaynaklara erişim imkanı, nitelikli personelin işletmeye çekilmesi gibi birçok avantaj elde edeceklerdir (Ersöz, 2007: 22). Ayrıca, çalışanların da işletmenin KSS’ye yönelik uygulama ve faaliyetlerine ilişkin algılarının olumlu olması, onların işletmeye olan bağlılıklarını artırabilecektir (Demir ve Türkmen, 2014: 51). Örgütsel bağlılıkları artan çalışanlar, örgüt içerisinde daha uyumlu çalışmakta, ürün ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkı sağlamakta, işinde daha iyi performans göstermekte ve işyerinde daha verimli çalışmaktadırlar. Ayrıca, örgütten ayrılma isteği, örgüte sadakatsizlik, işe geç gelme, devamsızlık yapma ve yüksek düzeyde işten ayrılma, stres gibi istenmeyen sonuçlar da azalma olmaktadır (Bayram, 2009: 126).

Çalışanların KSS’ye yönelik algılarının olumlu olması, onların örgütsel bağlılıklarını artıracığı düşüncesinden hareketle, bu çalışmada çalışanların KSS’ye yönelik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

2.KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

Tarihi çok eskilere dayanan sosyal sorumluluk anlayışı, sanayi devrimi sonucu büyük işletmelerin ortaya çıkmasıyla birlikte kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemde, işletmeler daha çok maksimum kâr anlayışı içerisinde olmuşlardır. Sosyal sorumluluk anlayışları da bu doğrultuda olmuştur. Bu bakış açısına göre, işletmeler maksimum kârı elde ederek bir yandan amaçlarını gerçekleştirirken, diğer yandan da sorumluluklarını yerine getirmiş olacaklardır. Ancak, bu dönemde işletmelerin maksimum kâr anlayışı içerisinde olmaları işçi sınıfının haklarının istismar edilmesi, yoksulluğun artması, çocuk işçiliğinin artması, emeğin sermaye karşısında önemsiz bir duruma gelmesi gibi olumsuzluklara neden olmuştur. Bunun sonucunda, işçiler arasında ortaya çıkan sendikal ve kooperatifçilik hareketleri ve kişilerin temel hak ve hürriyetlerine ilişkin yasal düzenlemeler işverenleri çalışanlara ve toplumun beklentilerine karşı sorumluluk almaya ve sorumlu davranmaya zorlamıştır. 1920’li yıllara kadar sosyal sorumluluk anlayışı sadece kâr elde etme anlayışı içerisinde sınırlı kalmıştır (Özüpek, 2005: 5).

1929 yılında yaşanan büyük ekonomik kriz başta Amerika Birleşik Devletleri ve Batı Avrupa ülkeleri olmak üzere birçok ülkede büyük oranda işsizliğe ve üretim kayıplarına neden olmuştur. Bu dönemle birlikte sosyal sorumluluk anlayışında gelişmeler yaşanmaya başlamıştır (Halıcı, 2001: 12).

KSS, kavramsal olarak ilk kez 1953 yılında ekonomist Howard R. Bowen’ın, “İş Adamının Sosyal Sorumlulukları” (Social Responsibilities of the Businessman) adlı kitabında yer almıştır. Bowen, kitabında işletmelerin içinde yaşadıkları toplumun değerleriyle örtüşen politikaları benimsemeleri gerektiğini vurgulamıştır. Bowen’ın kitabından sonra KSS kavramı işletmeler arasında popüler olmuş ve kavrama ilgi duyulmaya başlanmıştır (aktaran: Balı ve Cinel, 2011: 49).

1980’li yıllara gelindiğinde artık KSS işletmeler için bir zorunluluk değil, kendi istekleri ile uyguladıkları stratejiler haline gelmeye başlamıştır. Özellikle son yıllarda tüm ülkelerde yaşanan gelir dağılımındaki adaletsizlik, yoksulluk, işsizlik, çevre kirliliği, uyuşturucu madde kullanımı, şiddet olayları gibi sorunların artması işletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetlerine ağırlık vermesine neden olmuştur (Öztürk, 2009: 11).

Kurumsal sosyal sorumluluk 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: 49). Bu bağlamda Carroll (1979) işletmelerin sosyal sorumluluğunu, “Belirli bir zamanda toplumun şirketlerden beklediği ekonomik, hukuksal, etik ve gönüllü olarak yapması gereken sorumluluk faaliyetlerinin toplamını içerir” şeklinde tanımlamıştır (aktaran: Kaya, 2008: 98). Bir başka tanıma göre KSS, isteğe bağlı iş uygulamaları ve kurumsal kaynakların katkılarıyla toplumun refah düzeyini iyileştirebilmek için örgütler tarafından üstlenilen bir yükümlülük olarak tanımlanmıştır (Erkman ve Şahinoğlu, 2012: 269). Dünya Bankası KSS’yi; “toplumun ekonomik gelişimi, eğitimi, felaket yaralarının tedavisi, çevrenin korunması, sağlık sorunlarının çözümü ve devletlerin etrafındaki daha birçok sorunun çözülmesi konusunda bir araç” olarak tanımlamıştır (Balı ve Cinel, 2011: 49).

Yapılan birçok farklı tanıma göre denilebilir ki, kurumsal sosyal sorumluluk işletmelerin faaliyetlerini yerine getirirken sadece sahiplerine karşı değil, aynı zamanda çevreye, topluma ve ilişkide bulunduğu tüm paydaşlarına karşı sorumlu olması demektir (Ersöz, 2007: 24).

2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Boyutları

Günümüzde önemli olan, en büyük işletme olmak değil; toplum tarafından en beğenilen işletme olmaktır. Bu bağlamda, işletmelerin yerine getirmeleri gereken kurumsal sosyal sorumlulukları bulunmaktadır (Kaya, 2008: 98). Bu sorumlulukları, Carroll 1991 yılında bir piramit şeklinde özetlemiştir. Carroll'a göre KSS'nin ekonomik, yasal, etik ve gönüllü olmak üzere dört boyutu bulunmaktadır (Şekil 1).

Şekil 1: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Piramidi



(Kaynak: Carroll, 1991: 42)

Carroll'un (1991) sosyal sorumluluk modelinde ele alınan kategoriler önceliklerine göre sıralanmaktadır. İşletmelerin en önemli amacı, mal ve hizmet üreterek kâr sağlamaktır. İşletmelerin başarılı olması ve uzun süre ayakta kalabilmeleri için kâr elde etmeleri gerekmektedir. Ekonomik sorumluluklarını yerine getirmeyen bir işletmenin diğer sorumluluklarını yerine getirebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, işletme öncelikle ekonomik sorumluluklarını, daha sonra sırasıyla yasal, etik ve gönüllü sorumluluklarını yerine getirmelidir (aktaran: Bayraktaroğlu vd., 2014: 104).

Ekonomik sorumluluklar, KSS'nin en önemli sorumluluklarını oluşturmakta ve ekonomik sorumluluklar hissedarlar için kârlı olmak, çalışanlar için iyi istihdam olanakları ve verimli çalışma koşulları sağlamak, müşteriler için uygun fiyatlı ve kaliteli ürünler üretmek demektir (Çalışkan ve Ünüsan, 2011: 158).

Yasal sorumluluklar, devlet ve yerel yönetimler tarafından yazılı hale getirilen ve işletmelerin uymak zorunda oldukları sorumlulukları ifade etmektedir (Bay, 2006: 42). Bu sorumluluğa göre işletmelerin hem faaliyetlerini gerçekleştirirken hem de iç ve dış çevrelerinde bulunan kişi ve kurumlarla ilişki kurarken hukuk kurallarını dikkate almaları gerekmektedir (Bayraktaroğlu vd., 2014: 105).

Etik (ahlaki) sorumluluklar, yasalarda yer almayan ve toplumun işletmelerden beklediği doğru ve adil davranışlardır. Hissedarlar, yatırımcılar, tedarikçiler, çalışanlar, tüketiciler gibi sosyal paydaş gruplarının hak ve adaletle ilgili algılamaları bu sorumlulukların içeriğini oluşturmaktadır (Özdemir, 2009: 59).

Gönüllü sorumluluklar, işletmelerin toplum tarafından iyi birer kurumsal vatandaş olarak algılanmaları için gerçekleştirdikleri faaliyetleri ifade etmektedir. Bu faaliyetler, toplumun refahını arttırmak için işletmenin, yöneticilerin ve çalışanların çeşitli programlara gönüllü olarak katılmaları ya da aktif bir şekilde eylemlerde bulunmalarıdır. Bu tür sorumlulukların yerine getirilmesi ne işletme için ne de işletme yöneticileri ve çalışanları için zorunlu olmayıp, tamamen gönüllü olarak yapılmaktadır (Özaslan, 2006: 17).

İşletmelerin, KSS'nin alt boyutlarını eş zamanlı olarak yerine getirmeleri gerekmektedir. İşletmelerin, ekonomik sorumluluklarını yerine getirirken, yasalara uymaları ve etik sorumlulukları gereği doğru, dürüst ve adaletli bir şekilde faaliyetlerini yerine getirmeleri gerekmektedir. Ayrıca işletmeler, iyi bir kurumsal vatandaş olmak için hem finansal hem de beşeri kaynakları ile toplumun yaşam kalitesini iyileştirmeye yardımcı olmalıdırlar (Ersöz, 2007: 24).

2.2. İşletme İçi ve İşletme Dışı Sosyal Sorumluluk Alanları

İşletmeler tarafından yerine getirilmesi gereken işletme içi ve işletme dışı sosyal sorumluluk alanları bulunmaktadır. İşletme içi sosyal sorumluluk alanları; hissedarlara, yatırımcılara ve çalışanlara karşı sorumluluklardır. İşletme dışı sosyal sorumluluk alanları ise; rakiplere, müşterilere veya tüketicilere, tedarikçilere, topluma, çevreye ve kamu kurumlarına (devlete) karşı sorumluluklardır (Torlak, 2013: 43).

- **Hissedar ve Yatırımcılara Karşı Sorumluluk:** Bir işletmenin hissedarları veya yatırımcıları işletmenin kurulması, varlığını sürdürmesi veya büyümesi için yatırım yapmaktadırlar. Yatırım yaptıkları için işletmeden finansal getiri ve kârın adil bir şekilde dağıtımının sağlanmasını beklemektedirler. İşletmenin bu beklentilerini karşılamak için öncelikli sorumluluğu kâr elde etmektir. Bunun yanında, hissedar veya yatırımcılara karşı şeffaf olmak, işletmeyle ilgili bilgileri paylaşmak, çalışanlar hakkında bilgi vermek, hesapları düzenli ve doğru tutmak, kâr veya zararı doğru ve gerçekçi olarak hesaplamak gibi sorumlulukları bulunmaktadır (Erden, 2011: 29).

- **Çalışanlara Karşı Sorumluluk:** İşletmelerin en temel kaynaklarından biri olan çalışanlar, sosyal sorumluluk uygulamalarında ilk göz önünde bulundurulması gereken boyutu oluşturmaktadır. Çünkü işletme amaçlarına ancak çalışanlar sayesinde ulaşabilmektedir. Çalışanların etkin ve verimli bir şekilde çalışması için onların motive edilmesi gerekmektedir. Bunun için işletmeler çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmelidir. İşletmelerin çalışanlarına karşı sorumlulukları; iyi bir ücret, iş güvenliği, kariyer gelişimi, mesleki eğitim, sosyal olanaklar, iş tatmini ve iş garantisidir. Ayrıca, işletmeler çalışanlarının sevgi, ait olma, değer ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını da tatmin etmeye çalışmalıdırlar (Vural ve Coşkun, 2011: 76).

- **Rakiplere Karşı Sorumluluk:** Küreselleşmenin hız kazandığı günümüzde işletmeler birbirleriyle rekabet içindedirler. Bazen bir işletme aynı piyasada faaliyet gösteren diğer işletmeleri piyasadaki silmek istediğinde ürünün fiyatını düşürme, rakiplerini karalama kampanyaları gibi etik dışı davranışlarda bulunabilmektedir. Bu tarz etik dışı davranışlar, rakip işletmelerin bir yandan piyasadaki çekilmesine, bir yandan da işçi çıkarmasına ve işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Bu olumsuzlukların oluşmaması için işletmelerin birbirlerine karşı sorumlu davranışlarda bulunmaları gerekmektedir. İşletmelerin rakiplerine karşı sorumlulukları; haksız rekabetten kaçınma, rakiplere karşı karalama kampanyaları yapmama, rakiplerine ait gizli belgeleri ele geçirmeye çalışmama, rakiplerin çevreye ve insan sağlığına zararlı uygulamalarına ve ürünlerine göz yummama gibi sorumluluklardır (Torlak, 2013: 43).

- **Müşterilere veya Tüketicilere Karşı Sorumluluk:** Toplumun refah seviyesinin yükselmesi, örgütlenme haklarının güvence altına alınması, tüketici haklarının korunması, bilgi ve iletişim alanında yaşanan gelişmeler, medyanın etkisi ile tüketiciler daha bilinçli hale gelmişlerdir. Günümüzde işletmeler rekabet avantajı yakalayabilmek için tüketicilerin memnuniyetine önem vermeye başlamışlardır. İşletmelerin tüketicilere karşı sorumlulukları kaliteli ürün üretme, ürünü tanıtmaya, yanıltıcı reklamlar yapmama, tüketiciyi doğru bir şekilde bilinçlendirme, kullanım klavuzu ve etiketler hazırlama, müşterinin istediği mal veya hizmetin istediği yer ve zamanda ulaştırılması, malların veya hizmetlerin tüketicinin istediği fiyattan satılması, garanti servisinin olması, şikayet ve eleştirilere açık olmak gibi sorumluluklardır (Özüpek, 2005: 593).

- **Devlete Karşı Sorumluluk:** İşletmelerin sosyal sorumluluklarından biri de devlete karşı sorumluluklarıdır. Devlet işletmelerin varlığını ve faaliyetlerini etkileyen en büyük güçtür. Ancak, günümüzde bazı işletmeler o kadar büyüyüp gelişmişlerdir ki, alacağı kararlarda devleti etkileyebilmektedirler. Buna rağmen, işletmelerin devlete ve onu temsil eden kamu kurumlarına karşı yerine getirmesi gereken sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklar vergilerini zamanında ödemek, devletin belirlediği faaliyet alanlarında mal ve hizmet üretmek, yasalara uymak, ithalat ve ihracatta ekonomi politikalarına uymak, ülkenin yaşadığı olağanüstü durumlarda (ekonomik kriz) devlete yardım etmek gibi sorumluluklardır (Korkmaz, 2009: 53).

- **Tedarikçilere Karşı Sorumluluk:** İşletmeler mal veya hizmet üretmek veya satmak için çeşitli konularda tedarikçilere gereksinim duymaktadırlar. Bu nedenle hem tedarikçilerin hem de işletmelerin birbirlerine karşı yerine getirmeleri gereken sorumlulukları bulunmaktadır. Tedarikçilerin işletmelere karşı yerine getirmesi gereken sorumlulukları; yeterli miktarda, kaliteli, uygun fiyatlı, çevreye dost, zamanında teslim hammadde ve malzeme tedarikini sağlamalıdır. İşletmelerin tedarikçilere karşı yerine getirmesi gereken sorumlulukları; alınan hammadde veya malzemelerin karşılığını tam ve zamanında ödenmesi, haksız rekabetin yapılmaması, kalite artışı bakımından gereken desteğin verilmesi gibi sorumluluklardır (Vural ve Coşkun, 2011: 77).

- **Çevreye Karşı Sorumluluk:** İşletmeler, faaliyetlerini gerçekleştirirken çevresel boyutları da dikkate

almak zorundadırlar. İşletmelerin çevreye karşı sorumlulukları doğal kaynakları kullanırken onların korunması ve rasyonel kullanımının sağlanması, mal veya hizmet üretirken havanın, ağaçların, toprağın, yeraltı veya yer üstü sularının kirlenmemesi, doğal dengenin tahrip edilmemesi gibi sorumluluklarıdır (Pelit, 2009: 22).

- **Topluma Karşı Sorumluluk:** İşletmeler içerisinde yaşadıkları toplumun ekonomik ve sosyal refahına, yaşam kalitesine katkıda bulunmaya, yoksulluk, hastalık, eğitim, sağlık, işsizlik gibi alanlara yatırım yapmaya ve bu alanlardaki sorunlara çözüm getirmeye çalışmaktadırlar. İşletmeler bu sorumlulukları yerel ve ulusal yardım kuruluşları, vakıflar, dernekler, sivil toplum kuruluşları gibi organizasyonlar aracılığı ile yerine getirmektedirler (Pelit, 2009: 22).

3.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış daha sonra Becker, Kanter, Porter, Mowday, Steers, Allen ve Meyer gibi birçok araştırmacı kavramı çeşitli yönlerden ele alarak geliştirilmiştir. 1956 yılından günümüze kadar örgütsel bağlılık konusunda çok sayıda ve birbirinden farklı araştırmalar yapılmasına rağmen (Uçkun vd., 2013: 70), henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır. Bunun nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlarda çalışma yapan araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları açısından ele almalarıdır. Bu nedenle, literatürde birbirinden farklı birçok örgütsel bağlılık tanımına rastlamak mümkündür (Bayram, 2009: 59).

Sözlük tanımı olarak örgütsel bağlılık bireyin örgüte karşı olan psikolojik bağlılığıdır (Türkmen ve Demir, 2014: 50). Başka bir tanıma göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaç ve ilkelerini benimsemesi, kendini örgütün bir parçası kabul ederek örgüt ile kendi çıkarlarını bir görmesi ve örgütte çalışmaya dair isteğinin ölçüsüdür (Demir ve Öztürk, 2011: 23). Mowday, Porter ve Steers'e (1979) göre örgütsel bağlılık, "çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzudur" (aktaran: Başol ve Yalçın, 2009: 498). Allen ve Meyer'e (1990) göre örgütsel bağlılık, "bağlı iş gören, ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli devam eden, tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, işletmenin yatırımlarını koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaşıyor" (aktaran: Yalçın ve İplik, 2005: 397). Ayrıca, örgütsel bağlılık, çalışanın hiçbir baskı altında kalmadan örgütün amaç ve ilkelerine doğrudan sadık kalmasıdır (Demirel, 2009: 115).

Yapılan tanımlar ışığında örgütsel bağlılık kavramı en genel ifadeyle, örgüt çalışanlarının örgüte karşı aidiyet duygularının oluşması, kurumlarıyla özdeşleşerek örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemeleri, örgütün üyesi olmaktan dolayı haz duymaları, gönüllü olarak dış çevrede örgütün tanıtımını yapmaları ve örgütü savunmaları gibi pek çok olumlu tutum ve davranışın ortaya çıkmasını sağlayan bir kavramdır (Erkman ve Şahinoğlu, 2012: 273). Allen ve Meyer (1990: 3), örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu vurgulamıştır. Bunlar;

Duygusal Bağlılık: Örgütte çalışanların duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzudur. Buna göre, çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgütü ailenin bir parçası olarak kabullenmektedirler (Erkman ve Şahinoğlu, 2012: 274). Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesini ve örgüt yararına ek çaba göstermesini de ifade etmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 126).

Normatif Bağlılık: Çalışanların örgütte zorunlu olarak kalmalarını ifade eder (Allen ve Meyer, 1990: 1). Buna göre, çalışanların örgüte bağlılık göstermeleri ya görevleri gereği ya da etik bir davranış olduğunu düşünmeleri ile ilgilidir. Normatif bağlılıkta, çalışanlar kendilerini örgüte karşı borçlu hissetmektedirler. Bunun nedeni, çalışanların işe çok ihtiyaçları olduğu bir dönemde örgüt tarafından işe alınmaları (Yılmaz, 2015: 39) ve örgütün çalışanların gelişmesi için yatırım ve harcamalar yapmasıdır. Bu durum, çalışanları örgütte kalmaya zorlamakta ve çalışanları örgüte bağlamaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 47).

Devamlılık Bağlılığı: Çalışanların örgütte kalmaları durumunda elde edecekleri kazanımların ya da örgütten ayrılmaları durumunda yaşayacakları kayıpların yüksek olması düşüncesiyle örgütte kalma isteğidir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 126). Çalışanların örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile elde ettiği ya da elde edeceği statü, para, emeklilik hakkı gibi kazanımları örgütten ayrıldığında kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır. Dolayısıyla menfaate dayalı olan bu bağlılıkta çalışanlar için örgütte kalmaya devam etmek ya bir ihtiyaç ya da bir zorunluluktur (Doğan ve Kılıç, 2007: 46).

Sonuç olarak her üç boyut da çalışanı örgüte bağlamaktadır. Çalışanların örgütte kalma güdülere; duygusal bağlılıkta isteğe, devamlılık bağlılığında ihtiyaçlara ve normatif bağlılıkta yükümlülüğe dayanmaktadır (Demirkol, 2014: 4).

Örgütler, çalışanlarının duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek olmasını tercih ederler. Çünkü duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kendi istedikleri için kalmakta ve örgütün çıkarlarını kendi çıkarları olarak kabul etmektedirler. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar ahlaki bir görev duygusu ile örgütte kalmaları gerektiğine inanmakta ve bu nedenle örgüt üyeliğini sürdürmektedirler (Benligiray ve Sönmez, 2011: 60). Diğer taraftan, çalışanların devamlılık bağlılığının yüksek olması örgüt tarafından tercih edilen bir durum değildir. Çünkü bu tip çalışanlar örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olup, örgütten ayrıldıklarında bu maliyetlerin yüksek olacağını düşünmektedirler. Bu nedenle de örgüt üyeliğini yükümlülüklerinden dolayı sürdürmektedirler (Bozkurt ve Yurt, 2013: 127).

4.ÇALIŞANLARIN KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİYLE OLAN İLİŞKİSİ

İşletmeler için rekabet aracı olarak görülen KSS, literatürde birçok araştırmaya konu olmuştur. Literatürde KSS'ye yönelik birçok araştırma yapılmış olmasına karşın, çalışanların KSS'ye yönelik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi test eden az sayıda araştırma yapılmıştır. KSS ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalar aşağıda verilmiştir.

Ali, Rehman, Irsad, Yousaf ve Zia (2010), yaptıkları araştırmada, çalışanların KSS algılarının örgütsel bağlılıkları ve örgütsel performansları üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamışlardır. Araştırma, Pakistanda çeşitli sektörlerde faaliyetler ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ilişki bulunurken, gönüllü sorumluluk ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Hamid ve Zubair (2016), çalışanların KSS algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışma, 250 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, çalışanların KSS algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında, çalışanların KSS algıları ile duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Hasanov (2010), araştırmada çalışanların sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönelik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda, Azerbaycan'da faaliyet gösteren büyük ölçekli bir işletme olan Azersun Holding'in beyaz yakalı 215 çalışanına anket yapılmıştır. Çalışmada, işletmelerin sosyal sorumlulukları ekonomik, yasal, ahlaki ve gönüllü sorumluluklar olarak dört boyutlu yaklaşım ile ele alınmıştır. Çalışanların ekonomik, yasal, ahlaki ve gönüllü sorumluluklarına ilişkin algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalar göstermektedir ki, çalışanların KSS algısı ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum, işletmelerin KSS faaliyetlerini yerine getirmeleri ve bu faaliyetlerin çalışanlar tarafından olumlu algılanması çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırabilir. Aksi takdirde, işletmelerin KSS faaliyetlerine önem vermeyip, yerine getirmemeleri çalışanların örgütsel bağlılıklarında azalmaya neden olabilir.

5.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, çalışanların KSS'ye yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Edirne ilinde faaliyette bulunan tarım satış kooperatifleri üst birliği çalışanları araştırmaya dahil edilmiştir. Bu çalışmada kooperatif üst birliğinin seçilmesinin nedeni; Türkiye'de faaliyet gösteren kooperatif işletmeler içerisinde KSS faaliyetlerine önem verip, yerine getiren sınırlı sayıdaki kooperatiften bir tanesi olmasıdır.

Birlik, ayçiçeğinin alımından pazarlanmasına kadar tüm aşamalarda faaliyette bulunmaktadır. Birliğin, toplam 48 kooperatifi ve 2 fabrikası mevcuttur. Kooperatif bölüm müdürü ile yapılan karşılıklı görüşmeler sonucunda şu bilgilere ulaşılmıştır; Birliğin asıl amacı ortaklarına hizmet etmek olup, 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, çocuk işçi çalıştırmamakta, çalışanlar arasında eşitlikçi davranmakta vb. sosyal sorumluluk bilinci ile faaliyetlerini yerine getirmektedir.

Son yıllarda önemi gittikçe artmaya başlayan KSS kavramı üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Buna rağmen, literatür taraması sırasında işletme çalışanlarının KSS'ye yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bunun yanında, KSS ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin tüm alt boyutlarının birbirleriyle olan ilişkilerini inceleyen çok az çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle, bu çalışma literatürde az sayıdaki çalışmaya katkı sağlaması açısından önem kazanmaktadır.

Literatürde, hem kooperatiflerin KSS faaliyetlerine ilişkin yapılan çalışmalar hem de kooperatif çalışanlarının ve ortaklarının örgütsel bağlılıklarına ilişkin yapılan çalışmalar sınırlı sayıda bulunmaktadır. Ayrıca, literatürde kooperatif birliklerinde çalışanların KSS algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen hiçbir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenlerden dolayı bu çalışma, kooperatif birlik çalışanlarının KSS algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen özgün bir çalışmadır.

Bu araştırma, ileriki zamanlarda tarım satış kooperatif ya da Birlik çalışanlarının KSS algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlaması açısından önem kazanmaktadır. Ayrıca, ileriki zamanlarda yapılacak çalışmalarda çalışanların örgütsel bağlılıklarına etki edebilecek örgüt kültürü, iş stresi, iş tatmini, demografik faktörler gibi diğer faktörlerinde ele alınarak incelenmesi çalışanların KSS algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki daha iyi tespit edilebilir.

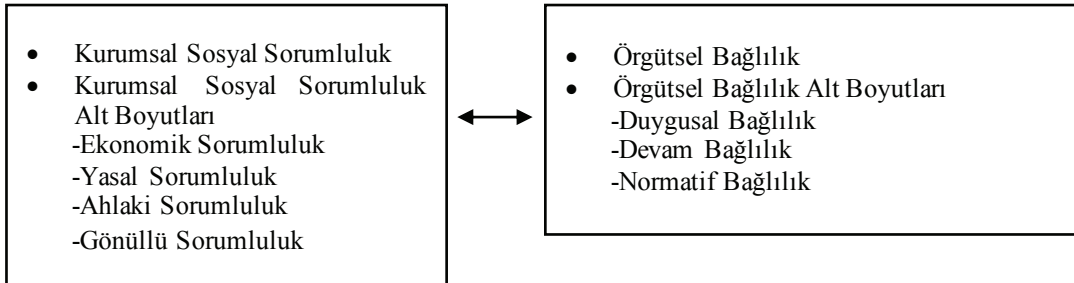
5.2. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Çalışmanın anakütlesini Edirne ilinde faaliyette bulunan tarım satış kooperatifleri üst birliği çalışanları oluşturmaktadır. Tarım satış kooperatifleri üst birliğinde sürekli olarak çalışan toplam 137 kişi bulunmaktadır. Araştırmada tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, bazı çalışanların anketi cevaplamak istememeleri nedeniyle 121 çalışan ile anket yapılmıştır. Ancak, bazı anketlerin sorularının eksik cevaplanması nedeniyle, 102 anket kullanılabilir nitelikte bulunmuştur. Çalışmanın örneklemi, ankete katılan ve cevapladığı anketi kullanılabilir nitelikte olan 102 kişiden meydana gelmektedir.

5.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen araştırma modeli Şekil 2'de verilmiştir.

Şekil 2: Araştırmanın Modeli



Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki olup olmadığıyla ilgili hipotezler geliştirilmiştir (alt hipotezler bulgular bölümünde verilmiştir). Bu hipotezler;

H1: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

5.4.Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Araştırmanın Analizi

Araştırmada kullanılan veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anket formu üç bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde çalışanların “cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işyerinde çalışma süresi, görev pozisyonu ve görevde çalışma süresi” gibi demografik özelliklerini ortaya koyacak sorular bulunmaktadır.

Anket formunun iki ve üçüncü bölümünde 5’li likert soruları yer almaktadır (5-tamamen katılıyorum, 1-kesinlikle katılmıyorum). Anket formunun ikinci bölümünde çalışanların KSS’ye yönelik algılarını ölçebilmek için 20 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların KSS’ye yönelik algılarını 20 ifadeyle ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluk olmak üzere dört boyut ile ölçmektedir. Her bir boyut beş ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçeği oluşturmada Bay’ın (2006) “İsteğe Bağlı Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bileşeninin Türkiye Kapsamında İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde kullandığı anket formlarından yararlanılmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen ve Nilüfer Şahin (2007) tarafından Türkçeye çevirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşmaktadır (Şahinoğlu, 2011: 118).

Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach Alpha kullanılmıştır. Bu araştırmada, KSS ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için 0,91, ekonomik sorumluluk için 0,76, yasal sorumluluk için 0,81, ahlaki sorumluluk için 0,81 ve gönüllü sorumluluk için 0,88 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için 0,85, duygusal bağlılık için 0,91, devam bağlılığı için 0,65 ve normatif bağlılık için 0,76 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre, her iki ölçeğin de güvenilirliği yüksektir.

Elde edilen veriler SPSS 15.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak, demografik soruların frekans ve yüzdeleri alınmış, çalışanların KSS algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için ortalamalardan yararlanılmıştır. Daha sonra, araştırmadan elde edilen veriler normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen istatistiksel bilgiler tablolar aracılığıyla ortaya konulmuş ve yorumlanmıştır.

6.ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUMLARI

6.1.Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 102 çalışanın demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’den de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların büyük bir çoğunluğu (%67,6) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların 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. Katılımcıların %78,4’ünün 11-20 yıl arasında çalıştığı tespit edilmiştir. Bu durum, Birlik bünyesinde uzun yıllardan beri aynı kişilerin çalıştığını, işten çıkarma ve yeni personel alımlarının az olduğunu göstermektedir. Ankete katılanların %52,9’unun memur olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların %32,5’nin 11-15 yıl arasında aynı görevde 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 Müd. Yrd.	16	15,7	
	41-50	36	35,3		Şef	18	17,6	
Eğitim Durumu	Lise	32	31,4		Memur	54	52,9	
	Ön Lisans	10	9,8		Görevde Çalışılan Süre	0-1 yıl	14	13,7
	Lisans	47	46,1			2-5 yıl	27	26,5
	Lisansüstü	13	12,7			6-10 yıl	19	18,6
Çalışılan Süre	1 -10	13	12,7	11-15 yıl		33	32,4	
	11-20	80	78,4	16 ve üzeri yıl		9	8,8	
	21-30	9	8,8					

6.2.Çalışanların KSS Algılarına ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Ankete katılan çalışanların Birliğe dair KSS algılarının 5 üzerinden değerlendirildiği bu çalışmada; çalışanların genel KSS algısı 4,21 ortalama puan ile oldukça yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2: Birlik Çalışanlarının KSS Faaliyetlerine Yönelik Algıları

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Ekonomik Sorumluluk	102	4,0706	0,57171
Yasal Sorumluluk	102	4,5431	0,48939
Etik Sorumluluk	102	4,4157	0,47901
Gönüllü Sorumluluk	102	3,8412	0,58180
Genel KSS	102	4,2176	0,43119

Çalışanların KSS'nin alt boyutlarına yönelik algılarının ortalamaları Tablo 2'de verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi, çalışanların en yüksek algıları 4,54 ortalama puan ile yasal sorumluluk boyutuna ilişkindir. Yasal sorumluluğu sırasıyla, 4,41 ortalama puan ile ahlaki sorumluluk boyutu ve 4,07 ortalama puan ile ekonomik sorumluluk boyutu izlemektedir. Çalışanların en düşük algıları ise 3,84 ortalama puan ile gönüllü sorumluluk boyutuna ilişkindir. Bu sonuçlara göre, ankete katılan çalışanlar Birliğin en fazla yasal sorumluluklarını yerine getirdiğini ve en az gönüllü sorumluluklarının gereklerini yerine getirdiğini düşünmektedirler. Birlik çalışanlarının algılarına göre, Birliğin yerine getirdiği en önemli sorumluluklar yasal ve ahlaki sorumluluk alt boyutlarıdır. Bu doğrultuda, çalışanlar Birliğin yasalara ve toplumsal değerlere gereken önemi verdiğini düşünmektedirler.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin elde edilen ortalama puanlar Tablo 3'de verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi, Birlik çalışanlarının genel örgütsel bağlılık düzeyleri 3,72 ortalama puandır. Buna göre çalışanların örgüte bağlılıkları genel olarak yüksektir.

Tablo 3: Birlik Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal bağlılık	102	4,1454	0,79799
Normatif bağlılık	102	3,7435	0,73856
Devamlılık bağlılık	102	3,2078	0,59896
Genel bağlılık	102	3,7278	0,56567

Tablo 3'den de görüldüğü gibi çalışanların en yüksek örgütsel bağlılık düzeyi 4,14 ortalama puan ile duygusal bağlılık ve en düşük örgütsel bağlılık düzeyi 3,20 ortalama puan ile devamlılık bağlılığıdır. Birlik çalışanlarının duygusal bağlılıklarının yüksek çıkması, çalışanların kendilerini Birliğin bir parçası olarak gördükleri, Birliğin sorunlarını kendi sorunları gibi gördükleri ve kendilerini Birliğe ait hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların en düşük örgütsel bağlılık alt boyutunun devamlılık bağlılığının olması, çalışanlarının işten ayrılmaları durumunda Birlikte çalıştıkları sürece elde ettikleri kazanımları (statü, para, sosyal güvence hakkı vb.) kaybedebilecekleri konusunda kararsız olmalarıdır.

6.3.Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Ankete katılan çalışanların KSS'ye ve KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan Pearson Korelasyon analiz sonuçları aşağıda tablolar aracılığıyla yorumlanmıştır.

H1: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Genel bir eğilime göre, çalışanların KSS algısı ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre, çalışanların işletmenin KSS'ye yönelik uygulama ve faaliyetlerine ilişkin algılarının artması onların işletmeye olan bağlılıklarını artırabilecektir (Demir ve Türkmen, 2014: 51).

Araştırmaya katılan çalışanların KSS algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4: Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algıları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

		Örgütsel Bağlılık
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	r	0,367**
	p	0,000
	N	102

Analiz sonuçlarına göre çalışanların KSS algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde, çok yüksek olmayan ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r_{(102)}=0,367$; $p=0,000<0,01$). Buna göre çalışanların KSS algısı artıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

H2: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Çalışanların KSS'nin ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Çalışanların KSS'nin yasal sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Çalışanların KSS'nin ahlaki sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Çalışanların KSS'nin gönüllü sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ankete katılan Birlik çalışanlarının KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Çalışanların KSS'nin Alt Boyutlarına Yönelik Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İlişkisi

		Örgütsel Bağlılık
Ekonomik Sorumluluk	r	0,275**
	p	0,005
	N	102
Yasal Sorumluluk	r	0,329**
	p	0,001
	N	102
Ahlaki Sorumluluk	r	0,337**
	p	0,001
	N	102
Gönüllü Sorumluluk	r	0,263**
	p	0,007
	N	102

Pearson Korelasyon analizi sonucuna göre çalışanların ekonomik sorumluluklarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları ($r_{(102)}=0,275$; $p=0,005<0,01$), yasal sorumluluklarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları ($r_{(102)}=0,329$; $p=0,001<0,01$), ahlaki sorumluluklarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları ($r_{(102)}=0,337$; $p=0,001<0,01$) ve gönüllü sorumluluk algıları ile örgütsel bağlılıkları ($r_{(102)}=0,263$; $p=0,007<0,01$) arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Başka bir deyişle, çalışanların KSS'nin ekonomik, yasal, ahlaki ve gönüllü alt boyutlarına yönelik algıları arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır.

H3: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile normatif bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile devamlılık bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların KSS algıları ile duygusal, normatif ve devamlılık bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi, çalışanların KSS'ye yönelik algıları ile duygusal bağlılık ($r_{(102)}=0,390$; $p=0,000<0,01$) ve normatif bağlılık ($r_{(102)}=0,392$; $p=0,000<0,01$) düzeyleri arasında pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, çalışanların KSS algısı arttıkça duygusal ve normatif bağlılıkları da artmaktadır. Diğer taraftan beklenen sonucun aksine çalışanların KSS'ye yönelik algıları ile devamlılık bağlılığı ($r_{(102)}=0,063$; $p=0,529>0,01$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 6: Çalışanların KSS'ye Yönelik Algıları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İlişkisi

		KSS
Duygusal Bağlılık	r	0,390**
	p	0,000
	N	102
Normatif Bağlılık	r	0,392**
	p	0,001
	N	102
Devamlılık Bağlılığı	r	0,063**
	p	0,529
	N	102

H4: Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4a: Çalışanların ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4b: Çalışanların ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile normatif bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4c: Çalışanların ekonomik sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile devamlılık bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4d: Çalışanların yasal sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4e: Çalışanların yasal sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile normatif bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4f: Çalışanların yasal sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile devamlılık bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4g: Çalışanların ahlaki sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4h: Çalışanların ahlaki sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile normatif bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4ı: Çalışanların ahlaki sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile devamlılık bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4i: Çalışanların gönüllü sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4j: Çalışanların gönüllü sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile normatif bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4k: Çalışanların gönüllü sorumluluk boyutuna yönelik algıları ile devamlılık bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmaya katılan çalışanların KSS alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Çalışanların KSS Alt Boyutlarına Yönelik Algıları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İlişkisi

		Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devamlılık Bağlılık
Ekonomik Sorumluluk	R	0,288	0,259	0,040
	P	0,003	0,009	0,690
	N	102	102	102
Yasal Sorumluluk	R	0,428	0,266	0,021
	P	0,000	0,007	0,831
	N	102	102	102
Ahlaki Sorumluluk	R	0,414	0,259	0,035
	P	0,000	0,009	0,723
	N	102	102	102
Gönüllü Sorumluluk	R	0,173	0,292	0,137
	P	0,082	0,003	0,171
	N	102	102	102

Çalışanların ekonomik sorumluluk algıları ile duygusal bağlılığı ($r_{(102)}=0,288$; $p=0,000<0,01$) ve normatif bağlılığı ($r_{(102)}=0,259$; $p=0,000<0,01$) arasında pozitif yönde, çok yüksek olmayan ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 7). Buna göre çalışanların ekonomik sorumluluğu artıkça duygusal ve normatif bağlılıkları da artmaktadır. Bu artışın daha çok duygusal bağlılıkta olduğu gözlenmektedir. Diğer yandan, çalışanların ekonomik sorumluluğuna yönelik algıları ile devamlılık bağlılığı ($r_{(102)}=0,040$; $p=0,690>0,01$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların yasal sorumluluk algıları ile duygusal bağlılığı ($r_{(102)}=0,428$; $p=0,000<0,01$) ve normatif bağlılığı ($r_{(102)}=0,266$; $p=0,007<0,01$) arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. (Tablo 7). Buna göre çalışanların yasal sorumluluğu artıkça duygusal ve normatif bağlılıkları da artmaktadır. Ancak, beklenen sonuçların aksine çalışanların yasal sorumluluğuna yönelik algıları ile devamlılık bağlılığı ($r_{(102)}=0,021$; $p=0,831>0,01$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 7).

Tablo 7'den de görüldüğü gibi, çalışanların ahlaki sorumluluğuna yönelik algıları ile duygusal bağlılık düzeyi ($r_{(102)}=0,414$; $p=0,000<0,01$) ve normatif bağlılık düzeyi ($r_{(102)}=0,259$; $p=0,009<0,01$) arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre çalışanların ahlaki sorumluluğu artıkça duygusal ve normatif bağlılıkları da artmaktadır. Diğer yandan, çalışanların ahlaki sorumluluğuna yönelik algıları ile devamlılık bağlılığı ($r_{(102)}=0,035$; $p=0,723>0,01$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 7).

Tablo 7'den de görüldüğü gibi çalışanların gönüllü sorumluluğuna yönelik algıları ile normatif bağlılığı ($r_{(102)}=0,282$; $p=0,003<0,01$) arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, çalışanların gönüllü sorumluluğu artıkça normatif bağlılık düzeyleri artmaktadır. Diğer yandan çalışanların gönüllü sorumluluğuna yönelik algıları ile duygusal bağlılığı ($r_{(102)}=0,035$; $p=0,723>0,01$) ve devamlılık bağlılığı ($r_{(102)}=0,035$; $p=0,723>0,01$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 7). Bu durum, ankete katılan çalışanlar Birliğin gönüllü sorumluluklarını yeterince yerine getirmediklerini düşünmelerinden kaynaklanabilir.

7.SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların genel KSS algısı ortalama puanın üzerinde gerçekleşmiştir. Bu durum, çalışanların Birliğin yerine getirdiği KSS faaliyetlerini olumlu algıladıkları söylenebilir. Literatürde bu çalışmayı destekleyen başka çalışmalarda (Şahinoğlu, 2011: 79, Halim vd., 2016: 45) mevcut olup, yapılan bu çalışmalarda da çalışanların KSS algıları yüksek çıkmıştır.

Ankete katılan çalışanların en yüksek algıları yasal sorumluluk alt boyutu iken, en düşük algıları gönüllü sorumluluk alt boyutu olmuştur. Buna göre, ankete katılan çalışanlar Birliğin en fazla yasal sorumluluklarını yerine getirdiğini ve en az gönüllü sorumluluklarının gereklerini yerine getirdiğini düşünmektedirler. Daha önce yapılan başka çalışmalar (Şahinoğlu, 2011: 79; Demir ve Türkmen, 2014: 53; Özdemir, 2007: 127) da bu çalışmayı desteklemektedir. Birliğin, çalışanlarının gönüllü sorumluluklarına yönelik algılarını artırmaları gerekmektedir.

Bunun için, Birliğin yerine getirdiği gönüllü sorumlulukları (çevreyi korumaya yönelik önlemler, eğitim, sağlık ve kültürel kuruluşlar ile işbirliği ve bu kuruluşlara yapılan yardımlar, zarar gören ortak çiftçilere yardımlar, tarihi Kırkpınar şenliklerinde sponsorluk vb.) ile ilgili çalışanlarını bilgilendirmeli ve çalışanların gönüllü olarak katılacakları hayırseverlik faaliyetleri için onları desteklemelidir.

Birlik çalışanlarının genel örgütsel bağlılık düzeyleri, ortalama değerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, çalışanlar tarafından Birliğin sağladığı olanakların ve çalışma koşullarının tatmin edici bulunmasından kaynaklanabilir. Bu çalışmayı destekleyen çalışmalarda (Hasanov, 2010: 107; Demir ve Türkmen, 2014: 54; Coşkuner ve Yertutan, 2009: 8) da çalışanların örgütsel bağlılıkları yüksek olarak gerçekleşmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre çalışanların en yüksek eğilimin duygusal bağlılık boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların duygusal bağlılıklarının yüksek olması işletmeler tarafından tercih edilen bir durumdur. Bu nedenle, araştırmada duygusal bağlılığın yüksek çıkması Birlik açısından olumlu bir durumdur. Diğer yandan, en düşük eğilimin devamlılık bağlılığı olduğu tespit edilmiştir. Teorik kısımda da belirtildiği gibi, çalışanların devamlılık bağlılığının yüksek olması işletmeler tarafından tercih edilen bir durum değildir. Çünkü devamlılık bağlılığı yüksek olan çalışanlar işletmeden ayrılmanın maliyetlerinin yüksek olacağına farkında olup, işletmede yükümlülüklerinden dolayı kalmayı sürdürmektedirler (Bozkurt ve Yurt, 2013: 127). Bu nedenle, çalışanların devamlılık bağlılıklarının, duygusal ve normatif bağlılıklara göre düşük çıkması tercih edilen bir durumdur. Daha önce yapılan bir çalışmaya göre ise, çalışanların devamlılık bağlılıklarının duygusal bağlılıklarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Coşkuner ve Yertutan, 2009: 8).

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde ankete katılan çalışanların KSS algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu sonucu destekleyen çalışmalar mevcut olup, bu çalışmalarda (Ali vd., 2010: 2800; Bayraktaroğlu vd., 2014: 115; Demir ve Türkmen, 2014: 54; Erden, 2011: 116; Erkman ve Şahinoğlu, 2012: 282; Halim vd., 2016: 47; Hamid ve Zubair, 2016: 941; Ming, 2014: 46; Mutlu vd., 2010: 127; Özdemir, 2007: 151) da çalışanların KSS algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Birliğin, KSS faaliyetlerini yerine getirirken sadece ortaklarına değil, çalışanlarına karşı da sorumluluklarını (iyi bir ücret, iş güvenliği, kariyer gelişimi, sosyal güvence vb.) yerine getirdiği söylenebilir. Bu durumun, çalışanlar tarafından olumlu algılanmasına ve onların örgüte olan bağlılıklarının artmasına neden olmaktadır.

Çalışanların ekonomik, yasal, ahlaki ve gönüllü sorumluluk algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, çalışanların Birliğin KSS faaliyetlerini gerektiği gibi yerine getirdiğini düşünmeleri Birliğe olan bağlılık düzeylerinin artmasına neden olmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar, çalışanların KSS'nin alt boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştıran daha önceden yapılmış çalışmalarla (Hasanov, 2010: 117; Ming, 2014: 46; Özdemir, 2007: 149; Demir ve Türkmen, 2014: 55) tutarlıdır. Başka bir çalışmaya göre ise, çalışanların ekonomik, yasal ve ahlaki sorumluluklarına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilirken, diğer taraftan çalışanların gönüllü sorumluluğuna ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Erkman ve Şahinoğlu, 2012: 284).

Çalışanların KSS'ye yönelik algıları ile duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, Birlik çalışanlarının KSS algılarının artması hem duygusal hem de normatif bağlılıklarının artmasına neden olmaktadır. Böylece çalışanların KSS faaliyetlerine olan olumlu algılarının artması, çalışanların Birliğe daha fazla bağlı olacağı ve işten ayrılma niyetlerinin daha da azalacağı söylenebilir. Diğer taraftan çalışanların KSS algıları ile devamlılık bağlılık düzeyi arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Bu durum ankete katılan çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerinin düşük olmasından kaynaklanabilir. Literatürde bu çalışmayı destekler nitelikte çalışmalar (Mutlu, 2010: 128 Bayraktaroğlu vd., 2014: 115) mevcut olup, bu çalışmalarda da çalışanların KSS'ye yönelik algıları ile duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır, devamlılık bağlılığı boyutu ile herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Daha önce yapılan başka çalışmalarda (Erkman ve Şahinoğlu, 2012: 283; Hamid ve Zubair, 2016: 941) ise, çalışanların KSS algıları ile duygusal, normatif ve devamlılık bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların ekonomik, yasal ve ahlaki sorumluluk algıları ile duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çıkan bu sonuçlar, daha önce yapılmış bir çalışmalar (Mutlu, 2010: 128; Erkman ve Şahinoğlu, 2011: 285) ile tutarlılık göstermektedir. Birlik ekonomik sorumluluklarını (iyi bir ücret imkanı, müşterileri için kaliteli ve uygun fiyatlı üretim vb.), yasal sorumluluklarını (çevreyi koruma, çalışanlar arasında eşitlik ve güvenliği sağlama, çocuk işçi çalıştırmama, çalışanların haklarını gözetme vb.) ve ahlaki sorumluluklarını

(ürettiği ürünün kalitesini garanti etmesi, yanıltıcı reklam yapmaması, çalışanlarının iş güvenliğini sağlaması vb.) yerine getirmektedir. Böylece, Birlik ekonomik, yasal ve ahlaki sorumluluklarını yerine getirdiği sürece ve çalışanlarda bu sorumluluklara yönelik olumlu algı oluştuğca, çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri artış gösterecektir.

Çalışanların gönüllü sorumluluk algıları ile normatif bağlılık düzeyi arasında bir ilişki varken, duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu durum, ankete katılan çalışanlar Birliğin gönüllü sorumluluklarını yeterince yerine getirmediğini düşüncelerinden kaynaklanabilir. Daha önce yapılmış başka çalışmada (Mutlu, 2010: 128) çalışanların gönüllü sorumluluklarına yönelik algıları ile duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı arasında ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılrken, başka bir çalışmada (Erkman ve Şahinoğlu, 2011: 285) ise, çalışanların gönüllü sorumluluklarına ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkların tüm alt boyutları ile ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların ekonomik, yasal, ahlaki ve gönüllü sorumluluk algıları ile devamlılık bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu durum, ankete katılan çalışanların devamlılık bağlılıklarının, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinde göre ortalama olarak daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Çıkan bu sonuçlar, daha önce yapılmış bir çalışma (Mutlu, 2010: 128) ile tutarlılık göstermektedir. Başka bir çalışmaya (Erkman ve Şahinoğlu, 2011: 285) göre, çalışanların KSS'nin alt boyutu olan ekonomik, yasal ve ahlaki sorumluluk boyutları ile devamlılık bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilere göre, Birliğin KSS faaliyetlerini uygulaması ve çalışanlarda bu faaliyetlere karşı olumlu algılar oluşması, çalışanların Birliğe olan bağlılıklarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, Birlik KSS faaliyetlerine daha fazla önem vermeli ve yaptığı KSS faaliyetleri hakkında çalışanlarını bilgilendirmelidir. Bunun yanında, KSS faaliyetlerini yerine getirirken çalışanların görüşleri ve beklentileri göz önünde bulundurulmalı ve Birliğin amacına uygun olarak değerlendirilmelidir. Böylece çalışanlarda KSS faaliyetlerine yönelik olumlu algı artacak ve işyerlerine olan bağlılıkları özellikle duygusal bağlılıkları daha da artacaktır.

KAYNAKÇA

- Ali, İ., Rehman, K. U., Ali, S., Yousaf, J. ve Zia, M. (2010). "Corporate Social Responsibility Influences, Employee Commitment And Organizational Performance". **African Journal of Business Management**, 4(12), 2796-2801.
- 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.
- 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.
- Balı, S. ve Cinel, M. O. (2011). "Bir Rekabet Aracı Olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk". **ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 2 (4), 45-60.
- Başol, G., ve Yalçın, B. (2009). "Eğitim Örgütlerinde Meyer Ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması". 5th International Balkan Educational and Science Congress, 2, 497-507, Edirne.
- Bay, E. (2006). İsteğe Bağlı Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bileşeninin Türkiye Kapsamında İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, L. (2009). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, **Sayıştay Dergisi**, 59, 125-139.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, E. S. ve Can, Y. M. (2014). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 2(3), 99-122.
- Benligiray, S. ve Sönmez, H. (2011). "Hekimlerin Ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarını Artırmayı Sağlayan Faktörler", **İş Gücü Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 13(2), 49-64.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 11(22), 121-139.
- Carroll, B. A. (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.
- Coşkun, S. Ve Yertutan, C. (2009). "Kurum Ev İdaresi Alanında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi". **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 27(2),1-18.
- 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.
- Demir, C. ve Öztürk, U. C. (2011). "Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama". **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 26(1), 17-41.
- Demirel, Y. (2009). "Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım". **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 15, 115-132.
- Demirkol, A. Y. (2014). "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma", **Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 4(1), 1-15.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 29, 37-61.
- Erden, P. (2011). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi: *Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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. Y. (2007). **Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No: 2007-36, İstanbul.
- Halıcı, A. (2001). "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale ilinde Bir Araştırma". **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**. 7 (1), 11-26.
- Halim, L., Sumiati, A. and Rahayu, M. (2016). "The Effect of Employee’s Perceptions on Corporate Social Responsibility Activities on Organizational Commitment, Mediated by Organizational Trust". **International Journal of Business and Management Invention**, 5(4), 43-49.

- Hamid, M and Zubair, A. (2016). "Corporate Social Responsibility And Organizational Commitment Among Employees In The Corporate Sector". **Pakistan Business Review**, 933-949.
- Hasanov, V. (2010). Çalışanların İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarına İlişkin Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, H. (2008). "Demografik Özelliklerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılaması Üzerindeki Rolü: Bandırma Yerinde Bir Araştırma", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11(20),96-110.
- Korkmaz, S. (2009). İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları, 1. Baskı, Umuttepe Yayınevi, Kocaeli.
- Ming, S.Y. (2014). Corporate Social Responsibility and Organizational Commitment of Semiconductor Companies in Kulim High Tech Park, Kedah: Employees Perspectives. **Master Of Science International Business**, University Utara Malaysia.
- Mutlu, H. M., Çeviker, A. ve Esen, M. (2010). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletme Performansına Etkileri". İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 109-150.
- Özaslan, E. (2006). *Sosyal Sorumluluk Projelerinin Desteklenmesinde Etik Değerlerin Rolü Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, H. (2009). "Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Marka İmajına Etkisi", İstanbul Ticaret Üniversitesi **Sosyal Bilimler Dergisi**, 15, 57-72.
- Özdemir, H. Ö. (2007). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özüpek, M. N. (2005). **Kurumsal İmajı ve Sosyal Sorumluluk**, Tablet Kitapevi, Konya.
- Öztürk, Ö. N. (2009). *Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi ve Türkiye’de Uygulanması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pelit, E. (2009). "Otel İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 16 (2), 19-31.
- Şahinoğlu, F. (2011). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarıyla Olan İlişkinine Yönelik Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Torlak, Ö. (2013). **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, No: 1973, Eskişehir.
- Türkmen, E. ve Demir, R. (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
- Uçkun, G. S., Demir, B. ve Gültekin, A. (2013). "Örgüt Kültürünün Yapısı Ve İnsani İlişkiler İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği". **Electronic Journal of Vocational Colleges**, 3(3), 69-91.
- Vural, A. Z. B., ve Coşkun, G. (2011). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik". **Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, 1, 61-87.
- Yalçın, A. ve İplik, N. F. (2005). "Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği". Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(1), 395-412.
- Yılmaz, M. (2015). *Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Algısı Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.