

## Profesyonel Etik Standartlar, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler

Canan Nur KARABEY (\*)

Fetullah BATTAL (\*\*)

**Öz:** Bu çalışmanın amacı çalışanların profesyonel etik standartları benimseme düzeyi, kurumsal sosyal sorumluluk algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmada kullanılan veriler, bir ilimizdeki 211 özel hastane çalışanından yüz yüze anket tekniğiyle toplanmıştır. Toplanan veriler LISREL8.7 programı yardımıyla yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular profesyonel etik standartları benimseme düzeyinin gönüllü kurumsal sosyal sorumluluk algısını artırdığını göstermiştir. Ayrıca ekonomik, etik ve gönüllü sosyal sorumluluk algısının çalışanın iş arkadaşlarına yönelik vatandaşlık davranışını artırdığı bulunmuştur. Yasal sorumluluk algısının ise örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir. Bunun yanında çalışanın profesyonel etik standartları benimseme düzeyinin örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarını doğrudan etkilediği de tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Profesyonel Etik Standartlar, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

## The Relationships between Professional Ethical Standards, Corporate Social Responsibility Perception and Organizational Citizenship Behaviour

**Abstract:** The aim of this study is to examine the relationships between employees' adoption of professional ethical standards, their corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviours. The data for the research were collected from 211 employees of a private hospital in a province through face to face survey. The data were analysed through structural equation modelling using LISREL 8.7 software. Findings showed that the adoption of professional ethical standards increase philanthropic responsibility perception. Also it was observed that employee's economic, ethical and philanthropist responsibility perceptions had a significant and positive impact on his/her citizenship behaviour toward co-workers. On the other hand, employee's legal responsibility perception positively affects citizenship behaviour toward the organization. The adoption of professional ethical standards was found to have a direct positive impact on citizenship behaviour toward the organization.

**Keywords:** Professional Ethical Standards, Corporate Social Responsibility, Organizational Citizenship Behaviour.

\*) Doç.Dr., Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü (e-posta: ckarabey@atauni.edu.tr)

\*\*) Arş. Gör, Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü (e-posta: fbattal@bayburt.edu.tr)

*Makale Geliş Tarihi: 15.12.2017*

*Makale Kabul Tarihi: 11.09.2018*

## **I. Giriş**

Çağdaş iş yaşamında örgütler sürdürülebilir rekabet üstünlüğüne kavuşmak için sürekli bir yarış halindedir. Bu yarışta örgütlerin değişen çevresel koşulları anlayarak ve paydaşlarının beklentilerini karşılayarak çevreleriyle bütünleşmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) kavramı karşımıza çıkmaktadır. Farklı paydaşların beklentilerini karşılamak amacıyla gerçekleştirilen çeşitli faaliyetlere işaret eden KSS olgusu örgütlerin özellikle uzun dönemde itibar kazanmasına ve böylece yüksek performans sergilemesine katkıda bulunur. Günümüzde örgütlerin rekabet üstünlüğü kazanması ve yüksek performans sergilemesinde çalışanların biçimsel rol gereklerinin ötesine geçerek örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılan gönüllülük esaslı örgüt yararına davranışlar sergilemesi de büyük önem taşımaktadır. Ayrıca örgütsel performansın artması için örgütte etik karar mekanizmalarının kurulması ve tüm faaliyetlerin etik değerler göz önünde bulundurularak alınması da gereklidir. Örgütlerde etik skandalların sıklıkla gündeme gelmesi profesyonel etik standartları benimsemiş çalışanlara duyulan ihtiyacın açık bir göstergesidir. Bu çalışmada örgütlerin başarısı açısından günümüzde kritik rol oynayan kurumsal sosyal sorumluluk olgusu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve profesyonel etik standartlar ele alınmaktadır. Bir ilimizdeki bir özel hastanenin çalışanları üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasından elde edilen bulgularla çalışanların profesyonel etik standartları benimseme düzeylerinin kurumsal sosyal sorumluluk algılarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını nasıl etkilediği incelenmektedir. Ayrıca çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olup olmadığı da irdelenmektedir.

## **II. Teorik Çerçeve**

### **A. Kurumsal Sosyal Sorumluluk**

KSS kavramını ilk kez 1953'te Bowen tanımlamıştır. Bowen'a göre işletmelerin içinde buldukları topluma karşı sosyal sorumlulukları vardır. Bu sebeple işletmeler toplumun değerleri ve yasalarıyla benzeşim sağlamalı ve politikalarını bunlara göre şekillendirmelidir (Bowen,1953:3-6). Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyine göre KSS; işletmelerin etik davranmaya yönelik sürekli bağlılığı ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunması ile birlikte, iş gücünün ve toplumun yaşam kalitesini geliştirmesidir (Jacob, 2012:260). McGuire ise sosyal sorumluluk düşüncesinin örgütün sadece ekonomik ve yasal yükümlülükleriyle sınırlı olmadığını, bunların ötesinde topluma karşı da birtakım sorumlulukları olduğunu ortaya koymuştur (McGuire, 1963: 21). Tam da bu dönemlerde Milton Friedman KSS konusunun bu kadar kapsamlı ele alınmasının ve işletmelere fazla sorumluluk yüklenmesinin doğru olmadığını öne sürmüş, eğer işletmelerin bir sorumluluğu varsa bunun ancak karlarını artırmak olduğunu 1970 yılında New York Times için yazmış olduğu ünlü makalesinde vurgulamıştır (Wilcke, 2004:187-209). Milton Friedman bu tezinde aslında kâr amacı güden işletmelerin daha fazla kâr elde etmek için kurulduklarını ve asıl amaçlarının ekonomik sorumluluk

olduğunu, bu amaca ulaşmaları halinde toplumun refahını artıracakları için sürdürülebilir bir rekabet avantajının da elde edilebileceğini varsaymaktadır (Friedman, 2007:173-178). Aslında Friedman bu dönemde ortaya koyduğu bu tez ile birçok düşünürün desteğini görmüştür; ancak zamanla KSS kavramının içeriği ve gerekliliği daha iyi anlaşılmiş olup işletmelerin tek sorumluluğunun kâr elde etmek olduğu düşüncesinden uzaklaşmıştır. Giderek daha fazla araştırmacının ilgisini çeken KSS olgusu derinlemesine incelenmiş ve bazı boyutlara ayrılmıştır. Bu boyutlandırmaların gerekliliğini Davis 1960'da ortaya koyarken daha sonraları bu boyutlara kurumsal sosyal normlar, değerler ve beklentileri de eklemiştir (Davis, 1960:70-76; Sethi, 1975:58-64). Tüm bu gelişmeler sonunda KSS başta Carroll (1979) olmak üzere pek çok araştırmacı tarafından sistematik ve kapsamlı biçimde incelenmiştir (Carroll,1979:497-505). Ayrıca işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk düzeylerini ölçmek için çeşitli modeller ve bileşenler geliştirilmiştir. Görüşleriyle literatüre yön veren Carroll'a (1991) göre piyasa ekonomilerinde şirketler, topluma mal ve hizmet sağlayan temel ekonomik birimlerdir. Şirketlerin birincil amaçları, hissedar değerinin ve kârın en üst düzeye çıkarılmasıdır. Ancak şirketler kârlarını artırırken eş zamanlı olarak da çeşitli sosyal ve çevresel konularla ilgili yasal ve düzenleyici yükümlülüklere uyan kurumlar olmak zorundadır (Carroll, 1991:39-48). Carroll (1991) kurumsal sosyal sorumlulukları 4 boyutta ele almış ve bunları bir piramidin basamaklarıyla göstermiştir. Piramit ilk basamaktan yukarıya doğru sırasıyla aşağıdaki boyutları içermektedir:

- 1-Ekonomik Sorumluluk: Örgütlerin öncelikli olarak yapmaları gereken kârlarını artırmak ve en ideal dengelerini sağlamaktır.
- 2-Yasal Sorumluluk: Örgütler buldukları ülkenin yasalarına uygun faaliyetler yürütmelidir.
- 3-Etik Sorumluluk: Örgütler çalışanlarına, paydaşlarına ve çevreye karşı insan hak ve onuruna yakışır şekilde sorumluluk bilinciyle hareket etmelidir.
- 4-Gönüllü Sorumluluk: Örgütler gelecek nesiller ve sürdürülebilir bir dünya için yatırım yapmalı ve kaynak ayırmalıdır.

Yukarıdaki boyutlar literatürde en fazla öne çıkanlar olmakla beraber başka araştırmacılar da KSS'nin temel boyutlarını tanımlamaya çalışmıştır. Sosyal ve çevresel sorumluluk, kurumsal yönetim, sosyal ve çevresel raporlama, etik sponsorluk, paydaş ilişkileri ve ortaklıklar gibi boyutlar da tanımlanmıştır (Glazebrook,1999:227-238). Dahlsrud KSS kavramının 1980-2006 yılları arasında yapılmış otuz yedi tanımını analiz etmiştir. Bu meta analize göre araştırmacılar beş boyutta mutabık kalmıştır: sosyal, ekonomik, paydaşlara yönelik ve gönüllü sorumluluk. Böylece KSS kavramının evrensel bir tanımı yapılamasa da genel bir çerçeve çizilmiştir (Dahlsrud,2008:1-13). Ayrıca KSS olgusuna genel olarak olumlu bakan düşünürler olduğu gibi (örneğin Bowen, 1953; Davis, 1960; McGuire, 1963; Carroll, 1979, 1991; Kotler ve Lee, 2008; Dahlsrud, 2008; Schwab, 2008), bu olguyla ilgili olumsuz ve eleştirel bir tutum takınanlar da (örneğin Friedman,1970; McMillan, 2007; Hanlon, 2008; Jo, 2011) mevcuttur.

## **B. Profesyonel Etik Standartlar**

İş hayatında etik dışı uygulamaların doğurduğu olumsuz sonuçlar arttıkça etik karar ve faaliyetlerin gerekliliği daha iyi anlaşılmış ve etik standartlara verilen önem de artmaya başlamıştır. Zaman içinde pek çok meslekte kültürel normların da etkisiyle çalışanların işlerini yaparken davranışlarına yön veren profesyonel etik standartlar oluşturulmuştur (Hill, 1976:59). Toplumdaki kültürel faktörler mesleki ve örgütsel standartların oluşumunu etkiler ve bu standartlar da çalışanların kabul edilen normlara göre davranışlarını düzenler (Commons, 1931; North, 1992). Bununla birlikte kurumlar ve bağlı kuruluşlar bu profesyonel etik standartları yerleştirmek için eğitim, lisans ve sertifika verme programlarını da yürütmektedir. Profesyonel etik standartlar belli bir işte veya mesleki ortamda kamusal amacı, entelektüel geleneği ve güvene dayalı ilişkileri vurgulayan ve çalışanlara etik karar vermede yol gösteren ilkelerdir (Higgs-Kleyn ve Kapelianis, 1999; 363; Lennertz, 1991; Valentine ve Fleischman, 2008: 658).

## **C. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) bireylerin bireysel iş gereklerinin ötesinde gönüllü olarak örgüt yararına sergiledikleri işbirliği yönelimli davranışlardır (Organ, 1988). Gönüllülük temelli bu davranışlar örgütün biçimsel ödül sistemi tarafından ödüllendirilmediği gibi bunların çalışan tarafından sergilenmemesi durumunda cezalandırıcı bir karşılık da verilmemektedir (Organ, 1990:43-72). ÖVD genellikle beş boyutta incelenmektedir (Organ,1988:7-13): özgecilik (diğergamlık), vicdanlılık, centilmenlik (sportmenlik), nezaket ve sivil erdem. Özgecilik bireyin iş arkadaşlarına görevinin bir parçası olmadığı halde işleriyle ilgili konularda yardım etmesini ifade eder. Vicdanlılık; işe devam etme, dakiklik, kaynakları koruma gibi örgütün iç düzeniyle ilgili bazı konularda asgari rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olmaktır. Centilmenlik işle ilgili kaçınılmaz sorunları veya zorlukları şikâyet etmeden kabul etme istekliliğidir. Nezaket, çalışanın yaptığı işten veya kararlarından etkilenen iş arkadaşlarına karşı nazik ve düşünceli bir yaklaşım benimsemesidir. Sivil erdem, tıpkı vatandaşlık duygusunda olduğu gibi, bireyin kendini çalıştığı örgütün bir parçası olarak görmesini ve örgütün bir bütün olarak gelişmesine katkıda bulunacak faaliyetler yürütmesini ifade eder.

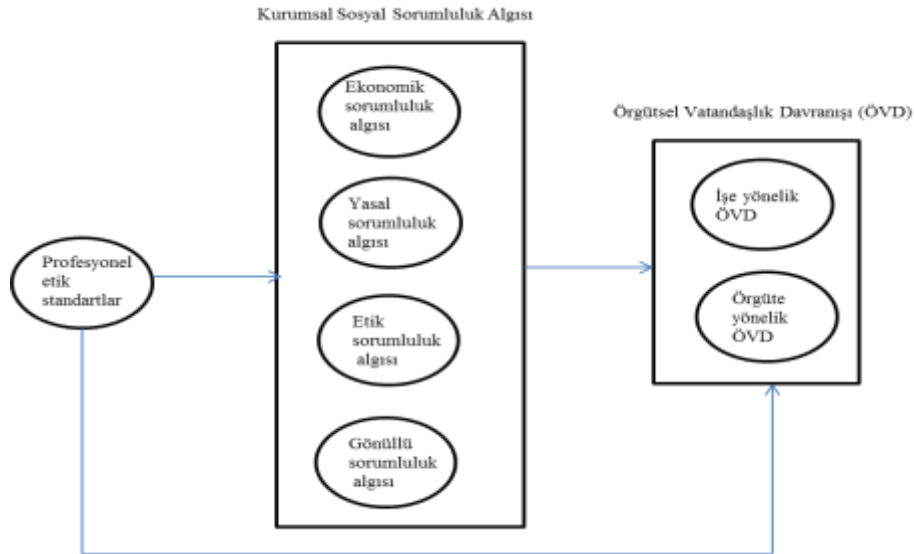
## **D. Profesyonel Etik Standartlar, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler**

Bir örgütün kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönelmesinde çalışanların profesyonel etik standartları benimseme düzeyinin etkili olması beklenir; çünkü profesyonel etik standartlar örgütün etik gelişimine ve KSS faaliyetlerinin önemsenmesine neden olmaktadır (Dean, 1997; Higgs-Kleyn ve Kapelianis, 1999; Joyner ve Payne, 2002; 297-311; Schlachter, 1990; Wood, 1991). Mesleğine ilişkin etik standartları yüksek düzeyde benimseyen çalışanların bulunduğu işletmelerin kurumsal sosyal duyarlılığı artacağından bu işletmelerin ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sosyal sorumluluk faaliyetlerini diğer işletmelerden daha fazla gerçekleştirmesi beklenebilir. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini daha fazla gerçekleştiren işletmelerdeki

çalışanların da daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenebilir; çünkü Branco ve Rodrigues (2006) KSS'nin çalışanın motivasyonu, morali, bağlılık ve sadakati üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla bir örgütün sosyal katılımı, organizasyon kültürüyle ilgili kaynakları ve diğer yetenekleri geliştirmesine yardımcı olur (Yaniv vd. 2010:81-89). Araştırmalar, çalışanların bir örgütün itibarını yüksek algıladığında ve kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini gerçekleştirdiğini düşündüğünde ona daha güçlü bir şekilde bağlandığını ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini göstermiştir (Jones, 2010:857-858). Amerika Birleşik Devletlerinde kâr amacı gütmeyen bir kuruluşun 2000'den fazla çalışanı üzerinde yürütülen araştırmada KSS faaliyetinin aslında çalışanın güvenini artırdığı ve bu güvenin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına pozitif ve anlamlı bir etkiye bulunduğu görülmüştür (Hansen vd., 2011: 29-45). Çeşitli araştırmacıların (örneğin Abdullah ve Rashid, 2012; Ong. vd, 2018; El Kassar vd., 2017; Kim vd.,2017; Kerse ve Seçkin, 2017; Mutlu vd., 2012) gerçekleştirdikleri araştırmalarda kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir. Profesyonel etik standartların çalışanları örgütleriyle ilgili daha olumlu tutum ve davranışlara yöneltmesi bekleneceğinden profesyonel etik standartları daha fazla benimseyen çalışanlar da daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğiliminde olabilir.

### III. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Modeli

Bu araştırmanın temel amacı profesyonel etik standartları benimseme düzeyi, kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri incelemektir. Teorik çerçevede tartışılan görüşlerden hareketle Şekil 1'de gösterilen araştırma modeli oluşturulmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1'deki araştırma modelinden yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H<sub>1</sub>: Çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça kurumsal sosyal sorumluluk algısı güçlenir.

H<sub>1a</sub>: Çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça ekonomik sorumluluk algısı güçlenir.

H<sub>1b</sub>: Çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça yasal sorumluluk algısı güçlenir.

H<sub>1c</sub>: Çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça etik sorumluluk algısı güçlenir.

H<sub>1d</sub>: Çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça gönüllü sorumluluk algısı güçlenir.

H<sub>2</sub>: Çalışanların ekonomik sorumluluk algısı güçlendikçe örgütsel vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>2a</sub>: Çalışanların ekonomik sorumluluk algısı güçlendikçe örgüte yönelik vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>2b</sub>: Çalışanların ekonomik sorumluluk algısı güçlendikçe iş arkadaşlarına yönelik vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>3</sub>: Çalışanların yasal sorumluluk algısı güçlendikçe örgütsel vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>3a</sub>: Çalışanların yasal sorumluluk algısı güçlendikçe örgüte yönelik vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>3b</sub>: Çalışanların yasal sorumluluk algısı güçlendikçe iş arkadaşlarına yönelik vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>4</sub>: Çalışanların etik sorumluluk algısı güçlendikçe örgütsel vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>4a</sub>: Çalışanların etik sorumluluk algısı güçlendikçe örgüte yönelik vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>4b</sub>: Çalışanların etik sorumluluk algısı güçlendikçe iş arkadaşlarına yönelik vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>5</sub>: Çalışanların gönüllü sorumluluk algısı güçlendikçe örgütsel vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>5a</sub>: Çalışanların gönüllü sorumluluk algısı güçlendikçe örgüte yönelik vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>5b</sub>: Çalışanların gönüllü sorumluluk algısı güçlendikçe iş arkadaşlarına yönelik vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>6</sub>: Çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>6a</sub>: Çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça örgüte yönelik vatandaşlık davranışları artar.

H<sub>6b</sub>: Çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça iş arkadaşlarına yönelik vatandaşlık davranışları artar.

#### **IV. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi**

Bu çalışmanın ana kütesini, Trabzon'da hizmet veren bir özel hastanenin çalışanları oluşturmaktadır. Bu hastanede çalışanların sayısı 440'tır. Bu ana küteden %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde % 5'lik bir hata payı öngörülerek belirlenecek örnek büyüklüğü 205 olarak hesaplanmıştır (Kurtuluş, 1998; İdil,1980). Veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Örneklemdaki çalışanların cevap vermeme olasılığı ve cevaplama hataları dikkate alınarak tesadüfi olarak belirlenen toplam 300 hastane çalışanına soru formları dağıtılmıştır. Dağıtılan soru formlarından 211 tanesi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı % 70,33'tür.

Çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesini ölçmek için Valentine ve Flesichman (2008) tarafından geliştirilen 5 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılarını ölçmek için Maignan ve Ferrell'in (2001) geliştirdiği ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluk boyutlarını içeren 18 soruluk ölçekten yararlanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek amacıyla 8 sorusu iş arkadaşlarına yönelik vatandaşlık davranışlarını, diğer 8 sorusu da örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarını içeren toplam 16 soruluk ölçek kullanılmıştır (Lee ve Allen, 2002). Kullanılan bu ölçeklerin tümü 5'li Likert tipindedir. Ayrıca bazı demografik değişkenlere ilişkin sorulara da soru formunda yer verilmiştir.

Yüzeysel geçerliliği sağlayabilmek amacıyla soru formları hazırlanırken, farklı bir dilde hazırlanan ölçeklerden alınan ifadeler tercüme ve geri tercüme yöntemine göre düzenlenmiştir. Yani bu ifadeler önce İngilizceden Türkçeye çevrilmiş, daha sonra Türkçeye özgü anlamların orijinal anlamı doğru yansıtıp yansıtmadığını belirlemek amacıyla tekrar Türkçeden İngilizceye çevrilmiştir. Sonuçta hiçbir ifadenin dil anlamında özel kültürel bağlamının olmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca soru formları hazırlanırken konunun uzmanları ile görülmüştür. İfadelerin anlaşılabilirlik düzeyinin tespit edilebilmesi amacıyla 50 hastane çalışanı üzerinde pilot uygulama yapılmış ve soru formuna son şekli verilmiştir.

#### **V. Bulgular**

Demografik değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 1'de özetlenmiştir: Tablo 1'e göre örneklemdaki çalışanların büyük çoğunluğu kadındır. 25 yaşın altındaki çalışanlar örneklemin %36'sını oluşturmakta olup idari görevi bulunan çalışanların oranı %14,7'dir. Örneklemin % 33,2'sini hemşireler oluşturmaktadır. Üniversite mezunu çalışanların oranı yaklaşık % 42'dir ve 7-10 yıllık işyeri kıdemine sahip çalışanların oranı da % 36,2'dir.

**Tablo 1.** Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

ÖZELLİK		Frekans	%	ÖZELLİK		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	141	66,8	İşyerinde çalışma süresi	1-3 yıl	20	11,5
	Erkek	70	33,2		4-6 yıl	75	43,1
Yaş	< 25	76	36,0		7-10 yıl	63	36,2
	26-30	41	19,4		11 yıl ve üzeri	16	9,2
	31-35	41	19,4	İdari görev	Var	31	14,7
	36-40	30	14,2		Yok	180	85,3
	41-45	12	5,7				
	46 ve üzeri	11	5,2	Eğitim düzeyi	Lise mezunu veya altı	63	29,8
Pozisyon	Sekreter	21	10		Yüksekokul mezunu	40	19,0
	Hemşire	70	33,2		Üniversite mezunu	88	41,7
	Doktor	41	19,4		Yüksek lisans/ doktora mezunu	20	9,5
	Biyolog	12	5,7				
	Teknisyen	31	14,7				
	Diğer	36	17				

Araştırma modeline ilişkin verilerin analizinde öncelikle oluşturulan ölçüm modeli bir bütün olarak doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve modelin yapı geçerliliği ve güvenilirliği incelenmiştir. Ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin başlıca göstergeler Tablo 2’de özetlenmiştir:

**Tablo 2.** Ölçüm Modeline Ait Başlıca Değerler

Madde	t değeri	Standardize değer	Faktör yükü	Cronbach alfa	Birleşik Güvenilirlik	Ortalama Açıklanan Varyans
EKO.SOR1	8,04	0,69	0,56	0,734	0,786	0.50
EKO.SOR2	7,84	0,70	0,54			
EKO.SOR3	12,78	0,33	0,82			
EKO.SOR4	12,85	0,33	0,82			
YAS.SOR2	10,97	0,51	0,70	0,765	0,822	0.61
YAS.SOR3	15,16	0,23	0,88			
YAS.SOR4	12,18	0,43	0,75			
ET.SOR2	12,46	0,42	0,76	0,726	0,791	0.56
ET.SOR3	12,51	0,42	0,76			
ET.SOR5	11,51	0,49	0,72			
GÖN.SOR2	11,92	0,46	0,73	0,792	0,858	0.60
GÖN.SOR3	12,67	0,41	0,77			
GÖN.SOR4	13,62	0,35	0,81			



GÖN.SOR5	13,20	0,38	0,79			
PROF.S2	11,15	0,47	0,73	0,764	0,781	0.54
PROF.S3	11,60	0,43	0,75			
PROF.S4	11,22	0,46	0,73			
ARK.VAT1	16,05	0,21	0,89	0,805	0,892	0.73
ARK.VAT2	14,04	0,33	0,82			
ARK.VAT3	15,24	0,26	0,86			
ÖRG.VAT1	12,25	0,42	0,76	0,845	0,821	0.54
ÖRG.VAT2	12,76	0,38	0,79			
ÖRG.VAT3	9,94	0,57	0,65			
ÖRG.VAT4	11,32	0,48	0,72			

Tablo 2'deki değerlere göre her bir değişkeni ölçen ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,70'in üzerinde olduğundan ölçüklerin yüksek içsel tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir (Hair vd., 1998). Yakınsama geçerliliği için her bir maddenin faktör yüklerinin anlamlı ve 0,50'den yüksek olması, bütünlük güvenilirliğin 0,60'dan yüksek olması (Bagozzi ve Yi, 1988) ve ortalama açıklanan varyansın (Average Variance Extracted-AVE) tüm kavramlar için 0,50'den yüksek olması gerekir. Bu modelde tüm faktör yükleri ve bütünlük güvenilirlikler kabul edilebilir aralıktadır ve p=0,01 önem düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'te ölçüm modeline ait uyum iyiliği değerleri ve kabul edilebilir değerler gösterilmiştir:

**Tablo 3.** Ölçüm Modeline Ait Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Göstergeleri	Değeri	Kabul edilebilir değerler
$\chi^2$	398,56	-
Serbestlik derecesi (sd)	231	-
$\chi^2/sd$		$\leq 2^{**}$ ; $\leq 3^*$ ; $\leq 5^*$
GFI	0,86	$\leq 0,80^*$ ; $0,90^{**}$
AGFI	0,82	$\leq 0,80^*$ ; $0,90^{**}$
RMSEA	0,059	$\leq 0,08^{**}$
CFI	0,92	$\leq 0,90^{**}$
NNFI	0,91	$\leq 0,90^{**}$

\*\* kabul edilebilir, \* marjinal

**Kaynak:** Chow ve Chan, 2008.

Tablo 3'te verilen değerler ölçüm modelinin genel olarak kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. Ölçüm modeli doğrulandıktan sonra modeldeki değişkenlerin ayrışma geçerliliğini test etmek için Fornell ve Larcker'ın yaklaşımından yararlanılmıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Bu yaklaşımda her bir kavram için ortalama açıklanan varyans değerinin, bu kavram ile diğer kavramlar arasındaki

korelasyonun karesinden yüksek olması gerekir. Ayrışma geçerliliğine ilişkin değerler Tablo 4'te gösterilmiştir:

**Tablo 4.** Ayrışma Geçerliliği Göstergeleri ♣

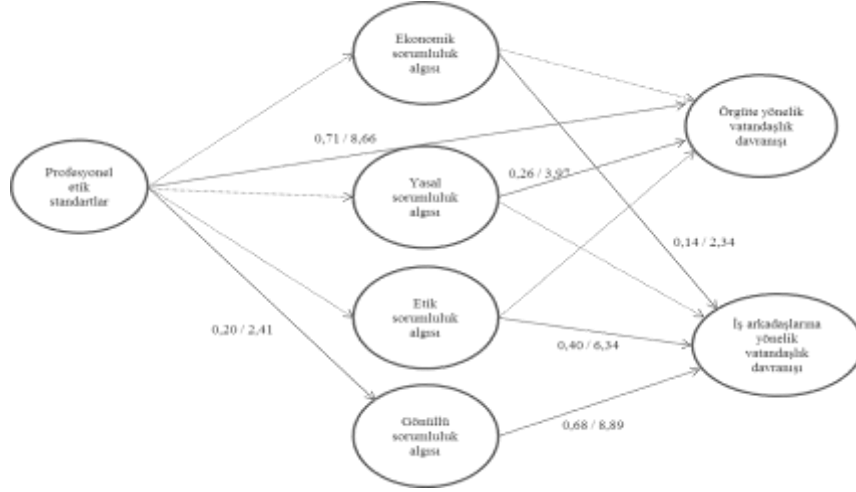
	1	2	3	4	5	6	7
1- Eko. sor. algısı	0,50						
2- Yasal sor. algısı	0,577**	0,61					
3-Etik sor. algısı	0,553**	0,622**	0,56				
4-Gönüllü sor. algısı	0,591**	0,601**	0,611**	0,60			
5-Profesyonel etik standart.	0,224**	0,232**	0,246**	0,185**	0,54		
6-İş ark. yön. vatandaşlık	0,113	0,196**	0,165*	0,103	0,246**	0,73	
7- Örgüte yön. vatandaşlık	0,135	0,147*	0,218**	0,158*	0,154*	0,516**	0,54

♣ Köşegende italik olarak gösterilen değerler Açıklanan Ortalama Varyans olup, köşegenin altındakiler ise her bir değişkenin diğer değişkenle arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısıdır.

\*\*  $p < 0,05$

Tablo 4'te köşegen üzerindeki değerler söz konusu değişkenin Ortalama Açıklanan Varyans değerleridir. Diğer değerler ise o değişkenler diğer değişkenler arasındaki korelasyon katsayısıdır. Tablo 4'e göre tüm değişkenlerde ayrışma geçerliliği sağlanmaktadır.

Ölçüm modelinin ayrışma ve yakınsama geçerlilikleri ile değişkenlerin güvenilirlikleri ortaya konduktan sonra yol analizi yapılmıştır. Tahmin yöntemi olarak en yüksek olasılık (maximum likelihood) kullanılmıştır. Öngörülen ilişkileri içeren yapısal modele ilişkin uyum iyiliği değerlerinden bazıları iyi uyuma işaret ederken, temel bazı göstergelerin yeterli uyuma işaret etmediği gözlenmiştir. Örneğin  $\chi^2$  değeri 693,82 ve serbestlik derecesi 238 iken RMSEA 0,095 değerine sahiptir. Ayrıca AGFI (0,73) ve GFI (0,78) değerleri de kabul edilebilir düzeyin altındadır. Bunların dışında modeldeki bazı yolların da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Modeli iyileştirmek amacıyla anlamlı çıkmayan yollar yapısal modelden çıkarılarak analiz tekrarlanmış ve sonuçta kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır. Nihai modeldeki etkilere ait standardize katsayılar Şekil 2'de gösterilmiştir:



Şekil 2. Nihai Modeldeki Standardize Katsayılar ve Uyum Değerleri

Şekil 2’de istatistiksel olarak anlamsız olan ve nihai modelden çıkarılan etkiler kesikli okla gösterilmiştir. Kesiksiz okların üstündeki değerler ise belirtilen ilişkiyle ilgili olarak sırasıyla standardize katsayıyı ve t değerini göstermektedir. Tablo 5’te nihai modelin uyum değerleri verilmiştir:

Tablo 5. Nihai Modelin Uyum Değerleri

Uyum Göstergeleri	Değeri
$\chi^2$	496,15
Serbestlik derecesi (sd)	240
$\chi^2/sd$	2,067
GFI	0,84
AGFI	0,80
RMSEA	0,071
CFI	0,87
NNFI	0,85

Tablo 5’teki veriler yapısal modelin genel olarak kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir.

## VI. Sonuç

Nihai modele göre çalışanın profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça örgütüne ait ekonomik, yasal ve etik sosyal sorumluluk algısı değişmemektedir; fakat gönüllü sorumluluk algısı güçlenmektedir. Dolayısıyla  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$  ve  $H_{1c}$  hipotezleri reddedilmiş fakat  $H_{1d}$  hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum profesyonel etik standartları

daha fazla benimseyen çalışanların örgütün yürüttüğü gönüllü sosyal sorumluklara daha duyarlı olduğunu göstermektedir.

Çalışanın ekonomik, etik ve gönüllü sosyal sorumluluk algısı arttıkça iş arkadaşlarına yönelik vatandaşlık davranışının arttığı bulunmuştur. Dolayısıyla H<sub>2b</sub>, H<sub>4b</sub> ve H<sub>5b</sub> hipotezleri kabul edilmiş, fakat H<sub>3b</sub> hipotezi reddedilmiştir. Çalıştığı işletmenin ekonomik sorumluluğunu yerine getirdiğini düşünen, yani kârını ve verimliliğini artırıp uzun dönemli stratejiler belirlediğini algılayan çalışanlar iş arkadaşlarına samimi bir ilgi gösterip yardımcı olmaya çalışmaktadır. Benzer şekilde, çalıştığı işletmenin etik sorumluluklarını yerine getirdiğini düşünen, yani etik kuralları bulunan, güvenilir ve adil bir ortam olarak gören çalışanlar iş arkadaşları yararına gönüllü yardımsever davranışlar sergilemektedir. Çalıştığı işletmenin gönüllü sosyal sorumluluk faaliyetlerine yöneldiğini, örneğin topluma katkı sunmak için diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaptığını, çevreye verilen zararı azaltmaya yönelik bir yaklaşım benimsediğini düşünen çalışanlar iş arkadaşlarına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını daha fazla sergilemektedir.

Örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarını ise yalnızca yasal sorumluluk algısının artırdığı bulunmuştur. Bu yüzden H<sub>3a</sub> hipotezi kabul edilmiş, H<sub>2a</sub>, H<sub>4a</sub> ve H<sub>5a</sub> hipotezleri reddedilmiştir. Bu bulgu örneklemdaki çalışanların örgüte yönelik tutum ve davranışlarında örgütün yasal sorumluluklarıyla ilgili düşüncelerinin belirleyici olduğu şeklinde yorumlanabilir. Zira çalışanların ekonomik, etik ve gönüllü sorumluluk algıları örgüte yönelik vatandaşlık davranışları üzerinde etkili bulunmamıştır. Çalışanlar örgütün yasal sorumluluklarını yerine getirdiğini algıladığında, örgüt yararına gönüllü davranışlar sergilemektedir. Çalışanların örgüt yararına rol ötesi davranış sergilerken örgütün yasalara uygun davranıp davranmadığını dikkate aldıkları anlaşılmaktadır.

Çalışanın profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça örgüte yönelik vatandaşlık davranışının da arttığı görülmüştür; ancak profesyonel etik standartları benimseme düzeyi iş arkadaşlarına yönelik vatandaşlık davranışlarını doğrudan etkilememektedir. Bu sebeple H<sub>6a</sub> hipotezi kabul edilmiş, fakat H<sub>6b</sub> hipotezi reddedilmiştir. Daha açık ifade etmek gerekirse, profesyonel etik standartları benimsemek çalışanı örgütü için rol ötesi davranışlara yöneltmektedir. Bu bulgu profesyonel etik standartların mesleki yönünün ve örgüte katkı vurgusunun iş arkadaşlarına yardımcı olma vurgusundan daha güçlü olduğu şeklinde yorumlanabilir.

### Kaynaklar

- Abdullah, M. H., & Rashid, N. R. N. A. (2012). "The implementation of corporate social responsibility (CSR) programs and its impact on employee organizational citizenship behaviour". *International Journal of Business and Commerce*, 2(1), 67-75.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y. (1988). "On the evaluation of structural equation model". *Journal of Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bowen, H. R., & Johnson, F. E. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman... With a Commentary by F. Ernest Johnson*. New York.
- Bowen, R. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. New York: Harper.

- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2006). "Corporate social responsibility and resource-based perspectives". *Journal of business Ethics*, 69(2), 111-132.
- Carroll, A. B. (1979). "A three-dimensional conceptual model of corporate performance". *Academy of management review*, 4(4), 497-505.
- Carroll, A. B. (1991). "The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders". *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- Chow, W., S., Chan, L. S. (2008). "Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing". *Information & Management*, 45, 458-465.
- Commons, J. R. (1931). "Institutional economics". *The American Economic Review*, 648-657.
- Dahlsrud, A. (2008). "How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(1), 1-13.
- Davis, K. (1960). "Can business afford to ignore social responsibilities?". *California management review*, 2(3), 70-76.
- Dean, P. J. (1997). "Examining the profession and the practice of business ethics". *Journal of Business Ethics*, 16(15), 1637-1649.
- El Kassar, A. N., Yunis, M., & El-Khalil, R. (2017). "The Mediating Effects of Employee-Company Identification on the Relationship between Ethics, Corporate Social Responsibility, and Organizational Citizenship Behaviour". *Journal of Promotion Management*, 23(3), 419-436.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). "Structural equation models with unobservable variables and measurement errors". *Journal of Marketing Research*, 18(2), 39-50.
- Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits, *New York Time Magazine*, 13.
- Friedman, M. (2007). The social responsibility of business is to increase its profits. In *Corporate ethics and corporate governance* (pp. 173-178). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Glazebrook, M. (1999). Corporate Citizenship and Action Research An Australian Perspective. In *Proceedings of the International Association for Business and Society* (Vol. 10, pp. 227-238).
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Hanlon, G. (2008). Rethinking corporate social responsibility and the role of the firm—On the denial of politics. In *The Oxford handbook of corporate social responsibility*.
- Hansen, S. D., Dunford, B. B., Boss, A. D., Boss, R. W., & Angermeier, I. (2011). Corporate social responsibility and the benefits of employee trust: A cross-disciplinary perspective. *Journal of Business Ethics*, 102(1), 29-45.
- Higgs-Kleyn, N., & Kapelianis, D. (1999). The role of professional codes in regarding ethical conduct. *Journal of Business Ethics*, 19(4), 363-374.
- Hill, I. (1976). *The Ethical Basis of Economic Freedom*, American Viewpoint. Inc., Chapel Hill, NC, 27514.
- İdil, O. (1980). *Örnekleme teorisi ve işletme yönetiminde uygulanması*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

- Jacob, C. K. (2012). The impact of financial crisis on corporate social responsibility and its implications for reputation risk management. *J. Mgmt. & Sustainability*, 2, 259-275.
- Jo, T. H. (2011). Heterodox critiques of corporate social responsibility. MPRA Paper 35367, University Library of Munich, Germany.
- Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 857-878.
- Joyner, B. E., & Payne, D. (2002). Evolution and implementation: A study of values, business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 297-311.
- Kerse, G., & Seçkin, Z. (2017). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma." *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 22(3).
- Kim, H. L., Rhou, Y., Uysal, M., & Kwon, N. (2017). An examination of the links between corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 61, 26-34.
- Kotler, P., & Lee, N. (2008). *Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and your cause*. John Wiley & Sons.
- Kurtuluş, K. (1998). Pazarlama araştırmaları. *İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*.
- Lee, K., & Allen, N.J. (2002). "Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognition". *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142. Doi: 10.1037//0021-9010.87.1.131
- Lennertz, J. E. (1991). "Ethics and the professional responsibility of lawyers (commentary)". *Journal of Business Ethics*, 10(8), 577-579.
- Maignan, I., & Ferrell, O. C. (2001). "Antecedents and benefits of corporate citizenship: An investigation of French businesses". *Journal of Business Research*, 51(1), 37-51.
- McGuire, J. W. (1963). *Business and society*. McGraw-hill.
- McMillan, J. J. (2007). Why corporate social responsibility. *The debate over corporate social responsibility*, 15-29.
- Mutlu, H. M., Çeviker, A., & Esen, M. (2012). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletme Performasına Etkileri". *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 1(3-4), 109-150.
- North, D. C. (1992). Institutions and economic theory. *The american economist*, 36(1), 3-6.
- Ong, M., Mayer, D. M., Tost, L. P., & Wellman, N. (2018). "When corporate social responsibility motivates employee citizenship behavior: The sensitizing role of task significance". *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 144, 44-59.
- Organ, D. W. (1988). OCB: The good soldier syndrome. Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.

- Organ, D. W. (1990). "The motivational basis of organizational citizenship behaviour". *Research in Organizational Behaviour*, 12(1), 43-72.
- Schwab, K. (2008). "Global corporate citizenship: working with governments and civil society". *Foreign Affairs*, 107-118.
- Schlachter, P. J. (1990). "Organizational influences on individual ethical behavior in public accounting". *Journal of Business Ethics*, 9(11), 839-853.
- Sethi, S. P. (1975). "Dimensions of corporate social performance: An analytical framework". *California management review*, 17(3), 58-64.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). "Professional ethical standards, corporate social responsibility, and the perceived role of ethics and social responsibility". *Journal of Business Ethics*, 82(3), 657-666.
- Yaniv, E., Lavi, O. S., & Siti, G. (2010). "Person-organisation fit and its impact on organisational citizenship behaviour as related to social performance". *Journal of General Management*, 36(2), 81-89.
- Wilcke, R. W. (2004). "An appropriate ethical model for business and a critique of Milton Friedman's thesis". *The Independent Review*, 9(2), 187-209.
- Wood, D. J. (1991). "Corporate social performance revisited". *Academy of Management Review*, 16(4), 691-718.