

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

**KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN ÇEVRE DOSTU DAVRANIŞLARA
ETKİSİNDE ÇALIŞANLARIN ÇEVRESEL BAĞLILIĞI İLE İŞ ARKADAŞLARININ
ÇEVRE DUYARLILIĞININ ARACILIK, AHLAKİ YANSIMALARIN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN
BEKİR DEĞİRMENCİ

GAZİANTEP-2021

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

**KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN ÇEVRE DOSTU DAVRANIŞLARA
ETKİSİNDE ÇALIŞANLARIN ÇEVRESEL BAĞLILIĞI İLE İŞ ARKADAŞLARININ
ÇEVRE DUYARLILIĞININ ARACILIK, AHLAKİ YANSIMALARIN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN
BEKİR DEĞİRMENCİ

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN

GAZİANTEP-2021

KABUL VE ONAY

Bekir DEĞİRMENCİ tarafından hazırlanan “**Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çevre Dostu Davranışlara Etkisinde Çalışanların Çevresel Bağlılığı İle İş Arkadaşlarının Çevre Duyarlılığının Aracılık, Ahlaki Yansımaların Düzenleyici Rolü**” başlıklı bu çalışma **24/05/2021** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Nusret GÖKSU

(Başkan)

Doç. Dr. Yakup DURMAZ

(Üye)

Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN

(Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ÖZGÜNER

(Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep KÖSE

(Üye)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum. 24/05/2021

Prof. Dr. İbrahim Halil GÜZELBEY

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Doktora Tezi olarak sunduğum “**Kurumsal Sosyal Sorumluluğun evre Dostu Davranışlara Etkisinde alışanların evresel Bağlığı İle İş Arkadaşlarının evre Duyarlılığının Aracılık, Ahlaki Yansımaların Düzenleyici Rolü**” başlıklı çalışmanın tarafimca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 24/05/2021

Bekir DEĞİRMENCİ

ÖNSÖZ

Günümüz koşullarında sanayiden ve teknolojiden yoğun bir şekilde faydalandığı bir dönemde şüphesiz işletmelerin çevreye verdiği olumsuz etkilerden gerek işletme sahipleri gerekse de çalışanların önlemler alması kaçınılmaz hale gelmiştir. Çevre kirliliğinin yoğun yaşandığı ve yıkıcı tahribatının hissedildiği günümüz dünyasında işletmelere önemli sorumluluklar düşmektedir. Atık yönetimi, çevreyi koruma, kaynak tasarrufu ve yaşanabilir bir dünyanın yeniden inşası konusunda işletme sahipleri çalışanlarını yönlentmektedir. Bu noktadan hareketle sürdürülebilir bir çevre ve çevreyi önemseyen bir işletme yönetim politikasından hareketle **“Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çevre Dostu Davranışlara Etkisinde Çalışanların Çevresel Bağlılığı ile İş Arkadaşlarının Çevre Duyarlılığının Aracılık, Ahlaki Yansımaların Düzenleyici Rolü”** isimli çalışmayı yürütmemde benim için önemli bir figür olan ve bu çalışmanın en başından beri desteklerini esirgemeyen tez danışmanım Doç.Dr. Sayın Mehmet AYTEKİN hocama saygılarımı sunarım. Ayrıca tez izleme komitesinde yer alan Dr. Öğretim Üyesi Sayın Zeynep ÖZGÜNER ve Dr. Öğretim Üyesi Sayın Zeynep KÖSE hocalarımda sonsuz şükranlarımı sunarım. Doktora öğrenimine başladığım zaman diliminde her zaman yanımda olan ve hayatım boyunca unutamayacağım bir değerli büyüğüm olan Doç. Dr. Sayın Yakup DURMAZ hocamada desteklerinden ötürü minnet borçluyum. Ayrıca veri toplama aşamasında yardımlarını esirgemeyen Merinos Holding A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekili Ali ERDEMOĞLU beyefendiye şükranlarımı sunarım. Bu zorlu süreçte, bana sabırla katlanan eşim Sibel DEĞİRMENCİ hanımefendiye de saygılarımı sunarım.

Gaziantep, 2021

Bekir DEĞİRMENCİ

ÖZET

Bu çalışmada, çalışanların çevre dostu davranışlarda bulunmalarını sağlayan bir takım mekanizmalar incelenmiştir. Merinos A.Ş.'nin Gaziantep ve Adıyaman bölgesinde faaliyet gösteren işletme çalışanlarının tamamı, araştırmanın evreni olarak kabul edilmiştir. Kolayda örnekleme tekniği kullanılarak, 11 Ocak 2021 ve 12 Şubat 2021 tarihleri arasında, 920 kişiden toplanan veriler çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamak için; iç güvenirlik analizi ve yapısal geçerlilik analizleri yapılmıştır. Yapılan literatür incelemesi sonucunda geliştirilen araştırma modelinde önerilen hipotezler, Hayes (2013) tarafından geliştirilen, Process Macro programı yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışmada yapılan analizler neticesinde; çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının çevre dostu davranışları anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma kapsamında çalışanların çevresel bağlılığı, iş arkadaşları çevre duyarlılığı ve ahlaki yansımaların dolaylı etkilerinin bulunduğu ortaya çıkarılmıştır. İleriki zamanlarda yapılacak çalışmalarda kurumsal sosyal sorumluluk ile çevre dostu davranışlar arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yardımcı olabileceği düşünülen çevresel inanç, çevresel tutum ve kurumsal kimlik gibi araçların bu ilişkideki etkileri inceleme konusu yapılabilir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Çevre Dostu Davranışlar, Ahlaki Yansımalar, İş arkadaşları Çevre Duyarlılığı, Çevresel Bağlılık.

ABSTRACT

In this study, a number of mechanisms that allow employees to engage in pro-environmental behavior were examined. Merinos I.C. its employees have been recognized as the universe of research. February January 11, 2021 and February 12, 2021 using the easy sampling technique, data collected from 920 employee constitute the study's sample. Internal reliability analysis and structural validity analysis were performed to ensure the validity and reliability of the scales used in the research. Hypotheses proposed in the research model developed as a result of the literature review were analyzed using the Process Macro program developed by Hayes (2013). As a result of the analysis conducted in the study, it was found that employees ' perception of Corporate Social Responsibility significantly affects pro-environmental behavior. In addition, it was revealed that the indirect effects (mediation effect) of employees 'environmental commitment, coworker environmental behavior and moral reflectiveness were found within the scope of the study. In future studies, the effects of intermediaries such as environmental beliefs, environmental attitudes and corporate identity, which are thought to help identify the relationship between corporate social responsibility and pro-environmental behavior, can be examined.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Pro-Environmental Behavior, Moral Reflectiveness, Coworker Pro-environmental Advocacy, Environmental Commitment.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	4
1.1.1. Problem Cümlesi.....	4
1.1.2. Alt Problemler	5
1.3. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Araştırmanın hipotezleri	7
1.5. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları	7
İKİNCİ BÖLÜM	9
2. KAVRAMSAL ve KURAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk	9
2.1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı	9
2.1.2. KSS Faaliyetlerinin Önemi	16
2.1.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihsel Gelişimi	18
2.1.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları.....	21
2.1.5. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Boyutları	23
2.1.6. Yeşil (Çevreci) KSS Faaliyetleri	26
2.1.7. KSS Teorileri	29
2.2. Çalışanların Çevre Dostu Davranışları	32
2.2.1. Çalışanların Çevre Dostu Davranışlarına Etki Eden Faktörler	39
2.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	49
2.3.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çalışanların Çevresel Bağlılığı İlişkisi	50
2.3.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çalışanların Çevre Dostu Davranışlar İlişkisi ...	51
2.3.3. Çalışanların Çevresel Bağlılığı ve Çevre Dostu Davranışlar İlişkisi	54
2.3.4. Çevresel Bağlılığın Aracılık Rolü.....	55

2.3.5. Ahlaki Yansımaların Düzenleyici Rolü	56
2.3.6. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı İlişkisi	57
2.3.7. İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı ve Çevre Dostu Davranışlar İlişkisi	58
2.3.8. İş Arkadaşlarının Çevre Duyarlılığının Aracılık Etkisi	59
2.3.9. Ahlaki Yansımaların Aracılık Rolü	59
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	61
LİTERATÜR TARAMASI	61
3.1. Literatür Taraması	61
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	74
YÖNTEM.....	74
4.1. Araştırmanın Modeli.....	76
4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	77
4.3. Veri Toplama Araçları.....	78
4.3.1. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler.....	79
4.4. Ön Test (Pilot) Uygulama.....	81
4.4.1. Pilot Uygulama Keşfedici Faktör Analizi.....	84
4.4.2. Pilot Uygulama Doğrulayıcı Faktör Analizi	89
4.4.3. Pilot Uygulama Güvenilirlik Analizi	91
4.4.5. Pilot Uygulama Birleşik Güvenilirlik (Composite Relability) ve Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted) Değerlerinin İncelenmesi	92
4.4.5. Pilot Uygulama Ayrışma Geçerliliği	93
4.5. Temel Uygulamaya Yönelik Analizler	94
4.5.1. Temel Uygulama Normal Dağılım Testi	94
4.5.2. Temel Uygulama Keşfedici Faktör Analizi	95
4.5.3. Temel Uygulama Doğrulayıcı Faktör Analizi	97
4.5.4. Temel Uygulama Güvenilirlik Analizi	99
4.5.5. Temel Uygulama Yapı Geçerliliği (CR) ve Uyum Geçerliliği (AVE) Değerleri... 99	
4.5.6. Temel Uygulama Ayrışma Geçerliliği.....	101
BEŞİNCİ BÖLÜM	102
BULGULAR	102
5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	102
5.2. Hipotezlerin Analiz Edilmesi	103
ALTINCI BÖLÜM	110
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	110
6.1. Araştırma Sonuçlarının Yorumlanması ve Tartışma	110

6.2. Araştırmanın Literatüre Sağladığı Katkılar	113
6.3. Yönetimsel Çıkarımlar	114
6.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Çalışmalar için Öneriler.....	114
KAYNAKÇA	116
EKLER	142
EK-1 Anket Formu	142
EK-2 Etik Kurul İzni	144



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Literatürde Kurumsal Sosyal Sorumluluğa İlişkin Bazı Tanımlar.....	11
Tablo 2. Kurumsal Faaliyetlerini Savunan ve Eleştiren Görüşler	13
Tablo 3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları	22
Tablo 4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmaları	62
Tablo 5. Çalışanların Çevre Dostu Davranışlarına İlişkin Çalışmalar	65
Tablo 6. Ölçek Uyarlama Adımları	74
Tablo 7. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği.....	79
Tablo 8. Çevre Dostu Davranışlar Ölçeği	80
Tablo 9. Ahlaki Yansımalar ölçeği.....	80
Tablo 10. İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı	80
Tablo 11. Çalışanların Çevresel Bağlılığı.....	81
Tablo 12. Pilot Uygulama Demografik Özellikler	81
Tablo 13. Pilot Uygulama Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	84
Tablo 14. Pilot Uygulama Faktörlere İlişkin KMO ve Bartlett Değerleri.....	86
Tablo 15. Pilot Uygulama Faktörlere İlişkin Açıklanan Varyans	87
Tablo 16. Pilot Uygulama Faktör Yük Değerleri	88
Tablo 17. Pilot Uygulama Uyum İndeks Değerleri.....	91
Tablo 18. Pilot Uygulama Güvenilirlik Analizi	92
Tablo 19. Pilot Uygulama AVE ve CR Değerleri	92
Tablo 20. Pilot Uygulama Ayırışma Geçerliliği.....	94
Tablo 21. Temel Uygulama Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	95
Tablo 22. Temel Uygulama Faktör Analizi.....	95
Tablo 23. Temel Uygulama Uyum İyiliği Değerleri	99
Tablo 24. Temel Uygulama Güvenilirlik Analizi.....	99
Tablo 25. Temel Uygulama AVE ve CR Değerleri.....	100
Tablo 26. Temel Uygulama Ayırışma Geçerliliği	101
Tablo 27. Temel Uygulama Demografik Özellikler.....	102
Tablo 28. Araştırma Modeli 1'e İlişkin Bulgular	105
Tablo 29. Araştırma Modeli 2'ye İlişkin Bulgular	107
Tablo 30. Araştırma Modeli 3 ve Model 4'e İlişkin Bulgular	108
Tablo 31. Hipotezelere İlişkin Analiz Sonuçları	109

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli	76
Şekil 2. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Yamaç-Birikinti Grafiği	87
Şekil 3. Pilot Uygulamaya İlişkin DFA	90
Şekil 4. Modele İlişkin DFA	98
Şekil 5. Araştırma Modeli 1	105
Şekil 6. Araştırma Modeli 2	107
Şekil 7. Araştırma Modeli 3	108
Şekil 8. Araştırma Modeli 4	108



KISALTMALAR LİSTESİ

KSS	:	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
ÇÇDD	:	Çalışanların Çevre Dostu Davranışları
ÇDD	:	Çevre Dostu Davranışlar
AY	:	Ahlaki Yansımalar
İACD	:	İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı
ÇÇB	:	Çalışanların Çevresel Bağlılığı
s.	:	Sayfa numarası
pp.	:	Sayfa aralığı
GFI	:	Uyum İyiliği İndeksi
NFI	:	Normlaştırılmış uyum indeksi
CFI	:	Karşılaştırmalı uyum indeksi
AGFI	:	Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi
SRMR	:	Standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü
TLI	:	Turker-Lewis Index
KFA	:	Keşfedici Faktör Analizi
DFA	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
KMO	:	Kaiser-Mayer-Olkin
MI	:	Düzeltilme İndeksleri
Df	:	Serbestlik Derecesi
CR	:	Birleşik Güvenilirlik
AVE	:	Ortalama Açıklanan Varyans

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Doğal kaynakların hızla tüketilmesi, ozon tabakasında oluşan tahribat, hava kirliliği, kutuplarda büyük bir hızla eriyen buzullar ve gün geçtikçe etkisi daha fazla hissedilen küresel ısınma gibi genel çevresel sorunların tamamı ekosistemde meydana gelen ve ekolojik yaşamı tehdit eden değişimlere işaret etmektedir. Bunun nedenlerinden biri, doğal kaynakları hızla tüketen ve ekolojik dengesizlik yaratan tüketim seviyelerinin gün geçtikçe artmasıdır (Çınar ve ark., 2019: 1728). İnsanoğlunun ekolojik dengesizliğe sebep olmasına bağlı olarak birçok virüsün ortaya çıkması, günümüzde bunun bir örneği; Covid-19 virüsünün insan yaşamını ciddi olarak tehdit etmesine neden olmuştur. Etkileri yüzyıllar boyunca konuşulacak pandemiler şimdiden insanlık tarihinde önemli değişimlere neden olmaktadır. Son yıllarda yaşanan kimsiyal başlıklı silahlara dayanan sıcak çatışmalar, tamamen doğal olmayan üretim ve hızlı tüketim gibi alışkanlıklar çevre tahribatının temel kaynağıdır. Bilim insanları çevresel konularını son 70 yılda ciddi şekilde önemsemeye başlamıştır. Kanun belirleyici, doğal çevreyi koruma adına yapmış oldukları girişimler (düzenlemeler) ve toplumsal bir takım baskılar nedeniyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), işletmeler tarafından üzerinde durulan önemli bir konu haline gelmiştir. KSS konusunda yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde; “Bir işletmenin paydaşlarının refahını arttırmayı amaçlayan ve aynı zamanda ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlardan oluşan bir yapı olarak” şeklinde kavrama açıklık getirilmiştir (El Akremi vd.,2018: 627). Avrupa Komisyonu (2001) raporunda, KSS; “İşletmelerin; toplumun her türlü sorununu kendi sorunu gibi görmesi, tüm paydaşlarına, toplumu oluşturan fertlere karşı vicdanlı ve ahlaki davranması” şeklinde açıklamıştır (Avrupa Komisyonu [2001] aktaran Altun, 2019: 28). Bir başka çalışmada; “işletmelerin çalışanlarını, toplumu ve doğal çevreyi etkileyen her tür hareketlerinden sorumlu olmasıdır” şeklinde açıklama yapılmıştır (Post ve diğ., [1999] aktaran Boğan, 2018: 11). Çevresel bozulmanın ve iklim değişikliğinin uzun vadeli sonuçlarına ve bunların ekonomik karlılık ve büyümeye yönelik tehditlere ilişkin kamuoyundaki artan endişeye karşılık, küresel işletmeler proaktif bir şekilde çevresel sorumluluk ve yönetimi iyileştirmek için çabalamaktadır (Aguilera v.d., [2007] aktaran Aguinis ve Glavas, 2012: 955).

KSS araştırmalarının işletme psikolojisi üzerine yapılan kapsamlı araştırmalar, KSS anlayışını işletmelerde gözlemlemek için mikro düzeyde çalışmalar yapılması gerektiğini iddia etmiştir (Wolff v.d., [2018] aktaran Afsar ve Umrani, 2010: 109). KSS alanında yapılan çalışmaların çok azı çalışan odaklı olmuştur (Dahlsrud, 2008; Gond v.d., 2017; Kuo ve ark., 2012 aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 110). Geçmişte yapılan birçok görgül çalışma, KSS

faaliyetlerinin alt boyutlarını inceleme konusu yapmıştır. Yapılan çalışmada, alt boyutlar bir ila altı arasında değişmekteydi. Örneğin yapılan bir çalışmada KSS ölçeğini tek boyutlu ve 26 madde şeklinde incelenmiştir. KSS ölçeğini yapısal eşitlik modellemesi test ederek tek faktörlü bir yapı olduğunu doğrulamışlardır (Afsar ve Umrani, 2020: 118). Bir başka çalışmada ise KSS üç boyut ve 10 madde ile ölçülmüştür. Bu boyutlar çevresel, sosyal ve müşteriler şeklinde sıralanmıştır (Cheema v.d., 2019: 15). Yine benzer bir çalışmada, “Çalışanlar Kurumsal Sosyal Sorumluluğu Nasıl Algılamaktadırlar? Çok Boyutlu Kurumsal Paydaş Sorumluluk Ölçeğinin Geliştirilmesi” isimli 6 boyuttan oluşan bir yapı doğrulanmıştır (El Akrami v.d., 2018). Bu alt boyutlar; “Topluma yönelik, çevreye yönelik, çalışanlara yönelik, tedarikçilere yönelik, müşterilere yönelik ve paydaşlara yönelik” şeklinde sıralanmıştır (El Akrami v.d., 2018: 12-13).

İşletmelerin KSS politikaları çerçevesinde çevresel performansı arttırmaya yönelik en dikkat çekici nokta çalışanların çevre dostu faaliyetlerde bulunmalarındır. KSS uygulamaları (iş yerlerinde) çalışanların çevre dostu davranış sergilemelerinde önemli bir etkidir. Bu bağlamda çalışanların iş yerinde çalışmadığı anlarda ofis ışığını kapalı tutması, çıktı alması gerektiği zamanlarda kağıdın iki tarafına da yazıyı yazdırması, çevreyi temiz tutma gibi eylemler çevre dostu davranışlara örnek gösterilmektedir (Afsar ve Umrani, 2020: 110). Ramus ve Killmer yapmış oldukları çalışmada çevreyi doğal çevre ve iş yeri çevresi şeklinde iki başlıkta incelemişlerdir (Ramus ve Killmer, 2007: 561).

Çalışanların çevre dostu davranışlarını inceleyen bir çalışmada, “insanların doğal dünyayı korumaya yönelik çabaları (örneğin, kaynak ve enerji kullanımını azaltmak, atık üretimini azaltmak, toksik olmayan maddelerin kullanımını desteklemek) şeklinde açıklanmıştır (Kollmus ve Agyeman; 2002: 240). Çevreci davranışları toplum yanlısı davranışlar olarak gören araştırmacılar genellikle norm aktivasyon kuramı’ını (Schwartz, 1977) temel almaktadırlar. Çevreci davranışları kişisel çıkarlar açısından değerlendiren araştırmacılar ise planlanmış davranış modeli (Ajzen, 1991) gibi rasyonel tercih modelleri üzerinde durmaktadırlar. Schwartz’ın (1977) norm-aktivasyon kuramı, ahlaki ve bireysel normların hayırseverlik ve özgeci davranışların temel harcı olduğundan bahsetmektedir. Kurama göre insanların, hayırsever davranışlar sergilemenin ahlaki bir zorunluluk olduğuna inanmaktadır (Ajzen [1991] ve Shchwartz [1977] aktaran Karayeğen, 2015: 8).

Bu çalışmada, KSS ve Çevre Dostu Davranışlar (ÇDD) ilişkisinde, ahlaki yansımaların düzenleyicilik, iş arkadaşları çevre duyarlılığı ve çalışanların çevresel bağlılığının aracılık rolleri incelenmiştir. Çalışma kapsamında incelenen kavramlardan birisi de Ahlaki Yansımalar. Reynolds (2008), yapmış olduğu çalışmada ahlaki yansımayı, “insanların gerek iş yaşamında gerekse de özel hayatında aldığı kararları ahlak süzgecinden geçirerek karar vermesi” şeklinde tanımlamıştır (Reynolds, 2008: 1033). Yapılan bir çalışmada ahlak kavramı, “toplumca kabul gören değerlerin işletme stratejilerinde yer verilmesinin gerekliliğinden” bahsedilmiştir. İşletmelerde çalışanların ahlaki değerleri, onların iş hayatını ilgilendiren konularda, davranışlarına yön veren (doğru-yanlış gibi) kural ve ilkelerden oluşmaktadır (Tekbaş, 2017: 8-11). Bir başka anlatımla, çalışanların ahlaki değerleri onların davranışlarını etkilemektedir. Yapılan bir çalışmada, çalışanların ahlaki duyarlılıklarının, onların çevre dostu davranışlarını etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Kim v.d., 2017: 1336). Ahlaki konular işletme literatüründe hem çalışanlar hem de toplumsal paydaşlar yönünden incelenmiştir. Yapılan bir çalışmada, işletmeler ekonomik faaliyetlerini yürütürken, sosyal paydaşların yani toplumun işletmelerden beklediği ahlaki sorumluluklarını yerine getirmesi gerektiğinden bahsetmiştir (Tekbaş, 2017: 15). Bu çalışmada ise çalışanların çevresel konulara ilişkin inanç, tutum ve davranışlarının ahlaki çerçevede incelenmesini kapsamaktadır. Çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemelerinde ahlaki yansımalar önemli bir belirleyicidir (Afsar ve Umrani, 2020). Çalışma kapsamında incelenen bir diğer kavram ise İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığıdır. Bu kavram, iş yerinde çalışanların çevre sorularını tartışmaları, çevresel davranışta bulunmak için birbirlerini motive etmeleri, çalışanların çevresel konularda bildiklerini birbirleriyle paylaşmaları, birbirlerini çevresel eylemlerde bulunmaya teşvik etmeleri şeklinde açıklanmıştır (Afsar ve Umrani, 2020: 114). Çalışanların çevre duyarlılığı sayesinde iş arkadaşları, tutum ve davranışlarını değiştirme yoluna gidebilmektedirler (Groth v.d., 2002: 783). Dolayısıyla, çevre dostu davranışlar iş arkadaşları tarafından kabul gördüğünde diğerlerinin de bu tür çevresel davranışları model almaları beklenmektedir (Ones ve Dilchert, 2012: 454). Çevresel Bağlılık ise, çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemesi bakımından önemli bir belirleyici olarak görülmektedir. Bağlılık, çalışanların yapmış oldukları işe ne ölçüde bağlı olduğunu gösteren (Meyer ve Allen [1991] aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 113) psikolojik bir durumdur (Meyer ve Herscovitch [2001] aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 113). Bağlılık kavramı psikoloji literatüründe olduğu gibi yeşil çevre literatüründe de kullanılan bir kavramdır (Reverte, 2012).

Çalışmanın birinci bölümünde; KSS, ÇDD, Ahlaki Yansımalar, İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı ve Çalışanların Çevresel Bağlılığı kavramları incelenecektir. Bu bölümde; problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, geliştirilen hipotezler, sayıltı ve sınırlılıklara değinilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde; çalışma kapsamında kullanılan kavramlar geniş bir şekilde incelenecek ve kuramsal çerçeve ortaya çıkarılacaktır. Çalışmanın üçüncü bölümünde, kavramlarla ilgili literatür taranarak geniş bir şekilde açıklanacaktır. Bu kısımda geliştirilen hipotezlere ilişkin teorik alt yapıya değinilecektir. Çalışmanın dördüncü bölümünde, araştırmanın yönteminden bahsedilecektir. Bu kapsamda, çalışma kapsamında geliştirilen anket formuna ilişkin pilot uygulama yapılacak ve toplanan veriler geçerlilik ve güvenilirlik analizleriyle test edilecektir. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin öntest sonunda yapılan analizler sonucunda yapılan analizlerin geçerliliği ve güvenilirliği sağlanması durumunda esas uygulamaya geçilecektir. Çalışmanın beşinci bölümünde bulgulara yer verilecektir. Bu kapsamda demografik özelliklere ve hipotezlerin analiz edilmesine değinilecektir. Altıncı kısımda ise değerlendirme ve sonuçlara verilecektir.

1.1. Problem Durumu

Bu araştırmada, çalışanların çevre dostu davranışlarına etki eden faktörler incelenmiştir. Yapılan literatür taramasında, işletmelerde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin çalışanların çevre dostu davranışlarını etkileme durumlarını ortaya çıkaran yeterli çalışmaya rastlanmamıştır. Doğal çevrenin daha yaşanabilir hale getirilmesi, insan sağlığının korunması ve gelecek kuşaklara daha yaşanabilir bir dünyanın bırakılması açısından işletmelere önemli görevler düşmektedir. Çalışma ekseninde yapılan literatür incelemesi, KSS yönelik yapılan çalışmalar genelde, işletmelerin ekonomik, toplumsal ve finansal performansa yönelik etkilerinden bahsetmiştir. İşletmelerin çevreye yönelik KSS faaliyetlerine yer veren bilimsel çalışmalar oldukça sınırlıdır. Çalışanların çevreye duyarlı davranışlarda bulunmasında, iş yerinde uygulanan KSS faaliyetleri, çalışanların ahlaki yapıları ve iş arkadaşlarının çevreye duyarlı davranışların etkileri ortaya çıkarılmalıdır. İşletmelerin uyguladığı çevresel politikaların, çalışanların çevre dostu davranışlarına etki edip etmediği tespit edilmelidir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu çalışmanın temel problem cümlesi, “İşletmelerde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri çalışanların çevre dostu davranışlarını etkiler mi?” sorusuna cevap aramaktır.

Ayrıca çalışma kapsamında “KSS ve ÇDD ilişkisinde; çalışanların çevresel bağlılığı, ahlaki yansımalar ve iş arkadaşları çevre duyarlılıklarının aracılık etkisi var mıdır?” sorularına yanıt aramaktadır.

1.1.2. Alt Problemler

Çalışma kapsamında incelenen alt problemler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

1. KSS, çalışanların çevresel bağlılıklarını pozitif etkiler mi?
2. KSS, iş arkadaşları çevre duyarlılığını pozitif etkiler mi?
3. Çalışanların çevresel bağlılığı, çalışanların çevre dostu davranışlarını pozitif etkiler mi?
4. İş arkadaşları çevre duyarlılığı, çevre dostu davranışları pozitif etkiler mi?
5. Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlarına etkisinde, çalışanların çevresel bağlılığının aracılık rolü var mıdır?
6. Kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevre dostu davranışlara etkisinde, iş arkadaşları çevre duyarlılığının aracılık etkisi var mıdır?
7. Kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevresel bağlılığı üzerindeki etkisinde, ahlaki yansımaların düzenleyici rolü var mıdır?
8. Kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığına etkisinde, ahlaki yansımaların düzenleyici rolü var mıdır?
9. Çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlara etkisinde, ahlaki yansımaların aracılık etkisi var mıdır?
10. İş arkadaşları çevre duyarlılığının çalışanların çevre dostu davranışlarına etkisinde, ahlaki yansımaların aracılık etkisi var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, iş yerinde uygulanan çevreye yönelik KSS faaliyetlerinin çalışanların çevre dostu davranışlarına etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma daha çok çalışanların; çevresel algı, çevresel tutum ve çevresel davranışları ekseninde şekillenmektedir. Bu kapsamda ilk olarak, KSS-çevre dostu davranışlar ilişkisinde ahlaki yansımalar düzenleyici değişken olarak önerilmiştir. Bu bağlamda çalışma, çevresel davranış psikolojisi yönüyle de KSS literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İkinci olarak bu çalışma, iş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışlar üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Üçüncüsü, KSS-Çevre Dostu Davranış ilişkisinde çevresel bağlılık ve iş arkadaşı çevre duyarlılığının aracılık rolünün bulunup bulunmadığı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonunda beklenen hedefler:

- 1) KSS, Çevre Dostu Davranışları pozitif etkileyip etkilemediğini tespiti,
- 2) Ahlaki Yansımaların, KSS-Çevre Dostu Davranış ilişkisinde düzenleyicilik rolünün varlığının tespiti,
- 3) İşyerinde uygulanan Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin, çevresel bağlılığı pozitif etkisinin olup-olmadığı,
- 4) KSS faaliyetlerinin, İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığına pozitif etkisinin olup-olmadığı,
- 5) KSS-Çevre Dostu Davranışlar ilişkisinde çevresel bağlılık ve iş arkadaşları çevre duyarlılığının aracılık rollerinin varlığının olup-olmadığının ortaya çıkarılması hedeflenmektedir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Kurumsal Sosyal Sorumluluğun bireysel (çalışanlar) düzeyinde incelenmesi çevresel duyarlılığın her geçen gün önem kazandığı günümüzde hassasiyetle incelenmesi gereken bir konu haline gelmiştir. Çevre dostu davranışlara yönelik en fazla araştırma konusu yapılması gereken kesimlerden birisi de çalışanlardır. Üretimin gerçekleşmesinde önemli katkıları bulunan çalışanlar, çevrenin korunmasına yönelik davranışların incelenmesinde önemli bir çalışma evreni olarak düşünülebilir. Bu bağlamda çalışanların çevre dostu davranışlara yönelik niyetleri ve tutumları sosyal yaşantılarında aileleri de etkilenmektedir. Çalışanların çevre dostu davranışlarının tespitinde, kişisel tutumlar (ahlaki yansıtıcılık), iş arkadaşı desteği (iş arkadaşlarının çevre duyarlılığı), örgütsel bağlılık (çevresel bağlılığın) önemli saç ayakları olduğu görülmektedir. Ahlaki değerlerin çevre dostu davranışları etkilemesi muhtemel görülmektedir. Çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemelerinde, işyerinde uygulanan çevresel KSS faaliyetleri önemli bir belirleyicidir. Ayrıca çalışanlar çevre konuları ahlak süzgecinden geçirdiklerinde çevreye yönelik daha dikkatli davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Son olarak iş arkadaşları çevresel davranışlar sergilemenin önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir. Dolayısıyla, bunların kanıtlanması (yani çalışanların ÇDD sergilemelerinde; KSS, ahlaki yansımalar, çalışanların çevresel bağlılığı ve iş arkadaşları çevre duyarlılığın olumlu katkısının bulunduğu ispatlanması) hem literatüre katkı sağlaması, hem de çevresel duyarlılığa destek açısından kurumların ve çalışanların katkısının önemine değinilmesi gerekmektedir.

1.4. Araştırmanın hipotezleri

Yapılan literatür incelemesi sonucunda çalışma kapsamında oluşturulan araştırma modeli ve geliştirilen bu modele bağlı olarak 11 hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezler şunlardır:

H1: Kurumsal sosyal sorumluluk, çalışanların çevresel bağlılığını pozitif etkiler.

H2: Kurumsal sosyal sorumluluk, çevre dostu davranışları pozitif etkiler.

H3: Çalışanların çevresel bağlılığı, çevre dostu davranışları pozitif etkiler.

H4: Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde, çalışanların çevresel bağlılığının aracılık rolü vardır.

H5: Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlar üzerindeki etkisinde, ahlaki yansımaların düzenleyicilik rolü vardır.

H6: Kurumsal sosyal sorumluluk, iş arkadaşları çevre duyarlılığını pozitif etkiler.

H7: İş arkadaşları çevre duyarlılığı, çevre dostu davranışları pozitif etkiler.

H8: Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlarına etkisinde, iş arkadaşları çevre duyarlılığının aracılık rolü vardır.

H9: Kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığına etkisinde, ahlaki yansımaların düzenleyicilik rolü vardır.

H10: Çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlarına etkisinde, ahlaki yansımaların aracılık rolü vardır.

H11: İş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışlara etkisinde, ahlaki yansımaların aracılık rolü vardır.

1.5. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları

Araştırma anket tekniği kullandığı için katılımcıların anket sorularını dikkatlice okuyarak kendileri için en uygun seçeneği işaretledikleri varsayılmıştır. Çalışmanın örneklem grubu çalışanlar olduğu için hatalı ve eksik verilere sıkça karşılaşılabileceği varsayılmıştır. Bunun nedeni katılımcıların yani çalışanların eğitim seviyelerinin genelde daha düşük seviyede olduğu ve okumaya daha az vakit ayırdığı ileri sürülebilir.

Çalışma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem grubundan elde edilen verilerin evreni temsil etme gücünün bulunduğu varsayılmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen bulguların KSS literatürüne önemli katkılar sağlayacağı varsayılmıştır.

Araştırmanın evreni Merinos A.Ş. bünyesinde Gaziantep ve Adıyaman'da çalışanlar ile sınırlandırılmıştır. Böyle bir sınırlandırılmaya gidilmesindeki temel amaç, homojen gruplardan elde edilen verilerin daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesi gösterilebilir. Ayrıca, araştırmanın amacının çok veri değil sağlam veriler toplamak olduğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda örneklem üzerinde çalışmanın daha uygun olduğu söylenebilir (Yıldız, 2017: 421-424). Araştırmanın evreni temsil etme yeteneğine sahip yeterli örnekleme uygulanabilmesi için %95 güven aralığında 10.000.000 evren büyüklüğü için gerekli örneklem büyüklüğünü minimum 384 kişi olarak açıklanmıştır. Bu kapsamda yanlış, eksik doldurmalar göz önünde bulundurulduğunda çalışma yaklaşık 920 kişiden veri toplanmıştır (Gürbüz ve Şahin 2017: 130).

2020 ve 2021 Covid-19 pandemisinin insanlığı ciddi oranda tehdit bir dönemde birçok işletme kısmi zamanlı olarak çalışabilmektedir. Ayrıca insan sağlığının ve ekonomik hayatın olumsuz etkilediği bugünlerde birçok işletme sahibi bilimsel veri toplanmasına müsaade etmemesi çalışmanın sağlıklı yürütülmesini yavaşlatmıştır. Çalışmayla ilgili veriler toplanırken, zamanın kısıtlı olması nedeniyle belirli bir sınırlandırılmaya tabi tutulmuştur. Ayrıca çalışanların çevre dostu davranışlarının ortaya konmasında; KSS algısı, çalışanların çevresel bağlılığı, ahlaki yansımalar ve iş arkadaşları çevre duyarlılığı kavramları ile konu sınırlandırılmıştır. Aynı zamanda çalışma; iplik üretiminde kurumsal bir firma ve çalışanlar ekseninde incelenmesi yönüyle de çalışma sınırlandırılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ve KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, ilk olarak çalışmanın amacına uygun olarak geliştirilen modelde yer alan kavramlar açıklanmıştır. Daha sonra KSS ve ÇDD çalışmalarının temelini oluşturan ve literatürde sıkça kullanılan kuramlara değinilmiştir.

2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının literatürde yapılan farklı tanımları, kurumsal sosyal sorumluluğun tarihsel gelişimi, bu kavramın önde gelen savunucuları, KSS faaliyetlerini savunan ve eleştiren görüşler, KSS yaklaşımları ve KSS boyutları aşağıda sırası ile açıklanmıştır.

2.1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı

KSS; işletmelerin paydaşlarına yönelik kurumsal tutumlarını incelenmesi yönünden yararlı bir kavramsal çerçevedir. KSS kavramı, işletmelerin; paydaşlarına, yatırımcılarına, çalışanlarına ve topluma yönelik tutum ve stratejilerini, popüler ve kabul edilebilir bir çerçevede inceledikleri bir kavramdır (Jenkins, 2004: 24). Yapılan bir çalışmada bu kavram; “birincil sosyal, ikincil sosyal, birincil sosyal olmayan ve ikincil sosyal olmayan paydaşları olumlu yönde etkilemeyi amaçlayan ve ekonomik çıkarının ve maddi kaygıların ötesinde kurumsal davranışlar” olarak açıklamıştır (Türker, 2019: 413-414). Son yıllarda yaşanan gelişmeler ekseninde, işletme faaliyetlerinin sosyal ve çevresel yönlerini kapsayan kurumsal sürdürülebilirlik raporları yayınlayan işletme sayısında önemli bir artış gözlenmektedir. İşletmelerin neden sosyal ve çevresel raporlama yaptıklarına dair baskın güç meşruiyet teorisine dayanmaktadır. Meşruiyet teorisi, işletme ve toplum arasında sosyal bir sözleşmedir (Jenkins, 2004: 26-27). KSS uygulamalarının arttırılmasına yönelik talepler (kamuoyu, medya, tüketiciler, kanun koyucular gibi) birçok ülkede düzenleyici girişimler yoluyla sivil toplum kuruluşları tarafından desteklenmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluğu destekleyen küresel aktörler arasında; Dünya Bankası, OECD, IMF ve Birleşmiş Milletler gibi dünya konjektöründe söz sahibi kurumsal yapılar örnek verilebilir (Baughn vd., [2007] aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 111). Literatürde, kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili çok fazla farklı tanım bulunmasına rağmen tüm bu tanımlamaların ortak noktası; “paydaşları olumlu etkileyen ve parasal hedeflerinin ötesine geçen kurumsal davranışlar” olarak ortak bir değer yargısı geliştirilmiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri: Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS),

kurumsal sosyal duyarlılık (KSS₂), kurumsal sosyal performans (KSP), kurumsal sosyal uyum (KSU) ve kurumsal vatandaşlık (KV) dahil olmak üzere birbiriyle ilişkili tüm kavramları kapsayan genel bir ifadedir (Turker, 2006: 17).

KSS kavramı dar kapsamda; “bir işyerinin çalışanları ve toplumsal paydaşlarıyla gönüllü/ isteğe bağlı ilişkilerini ele alan kurumsal sorumlulukların alt kümesi” (Waddock, 2004: 10) şeklinde açıklanmıştır. Bir başka çalışmada ise “KSS; ekonomik, yasal, etik ve isteğe bağlı/ hayırsever” gibi boyutların tamamı kurumsal sosyal sorumluluk ekseninde incelenmektedir (Carroll, 1999). Literatür incelendiğinde KSS ile ilgili yapılan çalışmalar, genellikle kurumsal sosyal sorumluluğun finansal performansa yönelik pozitif etkileri üzerine yapılan çalışmalar sıkça rastlanmaktadır (Griffin ve Mahon, 1997; Pelozo, 2009). KSS’yi örgütsel finansal performansa dönüştürmenin en önemli yollarından biri, çalışanların iş performansı üzerindeki pozitif etkilerini arttırmaktan geçmektedir (Ali ve diğ., 2010; Story ve Neves, 2015). Bu nedenle, KSS ile çalışanların işyerindeki davranışları arasındaki ilişkiyi anlamak, son kırk yılda akademisyenlerin sıkça üzerinde durduğu konu başlıklarından birisi olmuştur (Waddock [2014]; Carroll [1999]; Griffin ve Mahon [1997]; Pelozo [2009]; Ali ve diğ. [2010]; Story ve Neves [2015] aktaran Gao v.d., 2017: 661).

KSS, işletmelerin sosyal ve çevresel itibarlarını arttırmayı amaçlamaktadır. İş yerlerinde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri, çalışanların bağlı oldukları işyerine karşı olumlu değer yargıları geliştirmelerine, çalışanların yapmakta oldukları işten daha fazla gurur duymalarına ve daha fazla manevi tatmin sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Çalışanların, işyerinde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinden duydukları memnuniyet, işyerinin olumlu sosyal imajı ve itibarını güçlendirmektedir. İşletmelerde KSS politikalarına hassaslıkla yer verilmesi, dış paydaşları tarafından pozitif değerlendirmelerde bulunmasına katkı sağlar (Gao v.d., 2017: 663).

KSS ile ilgili sürekli gelişen bir literatür göz önüne alındığında, kavramsal bir çerçeve oluşturmak ve KSS’yi yakından ilişkili diğer kavramlardan ayırmak oldukça zor bir süreç olmuştur. İşletme literatüründe, KSS için yaygın olarak kullanılan bir tanım oluşturmak için fikir birliğine varılamamıştır. Yapılan bir çalışmada ifade edildiği gibi, “KSS herkes için bir anlam ifade eder, ancak her zaman aynı anlamı ifade etmemektedir” şeklinde yapılmış bir açıklamada görüldüğü gibi KSS kavramının ortak bir tanımını yapmak oldukça güç görülmektedir (Votaw, 1972: 661).

Aslında literatürde kavrama ilişkin farklı tanımların yapılması kafa karışıklığına neden olmaktadır. Literatür incelendiğinde, KSS kavramının tarihsel süreçte gelişimini incelemiş ve 1950'lerden beri pek çok bilim insanı tarafından yapılan farklı tanımlar “KSS literatürünün altın çağının başlangıcı” olarak ifade edilmiştir (Carroll, 1999). KSS kavramına ilişkin bazı açıklamalar Tablo 1’de gösterilmiştir. Farklı şekillerde popüler bir araştırma konusu haline gelen KSS, paydaşları pozitif yönde etkilemeyi amaçlayan kurumsal sosyal faaliyetlerdir (Türker, 2006: 19). Bununla birlikte, KSS kavramsallaştırmasındaki temel çelişkilerden biri, bu kavramı işletmelerin, ekonomik, sosyal ve yasal yükümlülüklerinin ötesine geçip geçmediğinin tam olarak ortaya konulamamasıdır. Örneğin yapılan bir çalışmada,; yasalara bağlılığın KSS kavramı dışında tutmasına rağmen (Davis, 1977), bir başka çalışmada, yasalara bağlılık kavramı, KSS'yi araştırma alanına dahil edilmiştir (Carroll, 1999: 277) ve yasalara uygunluk kavramı, KSS alt boyutları arasında yer almaktadır (Carroll [1979]; Davis [1973]; Carroll [1999]; Wotav [1972] aktaran Türker, 2006; 19-20).

Tablo 1. Literatürde Kurumsal Sosyal Sorumluluğa İlişkin Bazı Tanımlar

“[Sosyal sorumluluklar], iş insanlarının, faaliyetlerini halkın beklentileri doğrultusunda gerçekleştirmeleri gerektiği anlamına gelir.” (Frederick,1960:60).
“...İşletmeler ve toplum arasındaki ilişkilerin yakınlığı ve bu tür ilişkilerin, işletme ve ilgili grupları kendi hedeflerine ulaştıkça üst düzey yöneticiler tarafından akılda tutulması gerektiğini fark eder” (Davis ve Blomstrom, 1967: 18)
"Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin toplumun sorunlarını çözüm odaklı stratejiler geliştirmeleri gerektiğinden bahseder." (Fitch, 1976: 38)
“Kurumsal Sosyal Sorumluluk, esas olarak, kurumsal paydaşlar üzerinde ters etkilerden ziyade faydalı etkiler yapan (bazı normatif standartlara göre) belirli konular veya problemlerle ilgili alınan örgütsel kararlarda sonuçlara ulaşmakla ilgilidir. Kurumsal eylemlerin, normatif doğruluğu, kurumsal sosyal sorumluluğun odak noktası olmuştur.” (Epstein, 1987: 104)
"KSS, işletmeleri; kar elde etmeye, yasalara uymaya, etik davranmaya ve iyi bir kurumsal vatandaş olmaya çalışmalıdır" (Carroll, 1991: 43)

Kaynak: Türker, 2006: 23.

Yapılan bir çalışmada, kurumsal yönetim kavramı açıklanmış ve sosyal faaliyetlerin kurumsal yapı içerisine dahil edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Aynı zamanda bu çalışmada; sosyal girişimcilik, sürdürülebilir gelişim ve kurumsal sorumluluk kavramlarından bahsetmiştir. Diğer yandan Elkington çalışmasında kurumsal sürdürülebilirliğin; ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarına ağırlık vermiştir (Elkington, 1997 aktaran Özbay, 2013: 18). Literatür incelendiğinde KSS kavramına benzer bir kavramda kurumsal sürdürülebilirlik olduğu görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluğu karşılaştırmış ve bu iki kavramın benzer ve farklı yönlerine değinilmiştir. Bu bağlamda, kurumsal sürdürülebilirlik işletmeler açısından bir hedef olarak belirlenmiştir

(Wempe ve Kapein [2002] aktaran Özbay, 2013: 2020). Kurumsal sosyal sorumluluğu ise işletmeleri hedeflerine ulaştırabilecek; sosyal, ekonomik ve çevresel dengenin sağlandığı bir yol olarak görülmektedir. İşletmelerin temel amacının kurumsal sürdürülebilirlik olduğu, bu amacı gerçekleştirmek için kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine önem verilmesinden bahsedilmiştir. Bir diğer anlatımla işletmelerin yaşamını devam ettirmesinin yolunun KSS faaliyetlerinden geçtiği savunulmuştur (Özbay, 2013: 19-20). Yapılan bir çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluğun; kurumsal sosyal performans, kurumsal sürdürülebilirlik, kurumsal sosyal duyarlılık, kurumsal vatandaşlık, kurumsal hesap verebilirlik, işletme sorumluluğu, kurumsal sosyal girişimcilik ve kurumsal, sosyal ve çevresel sorumluluk gibi birçok kavramla ilişkili olduğundan bahsedilmiştir (Wang vd., 2020). Yapılan benzer bir çalışmada ise 1980-2003 yılları arasında 27 araştırmacı tarafından 37 farklı KSS tanımı yapıldığını tespit etmiştir. Bununla birlikte, Carroll ve Shabana'nın (2010) belirttiği gibi, daha birçok araştırma çalışması KSS'yi çeşitli metodolojiler kullanarak açıklamıştır (Dahlsurd [2008], Carroll ve Shabana [2010] aktaran Wang v.d., 2020: 3).

Türker (2006) yılında yapmış olduğu çalışmada açıkladığı gibi, KSS politikaları ve uygulamaları işletme literatüründe en sorunlu konulardan birini teşkil etmektedir. Bazı akademisyenler, işletmelerin ekonomik kaygıları dışında paydaşlarına karşı herhangi bir sorumluluğunun olmadığını savunur. KSS'ye yönelik kabullenmeme durumunun arkasındaki en önemli argüman, kurumsal sosyal faaliyetlerin işletme ve paydaşları üzerindeki olası olumsuz etkisidir. Friedman yapmış olduğu çalışmada, bir işletmenin tek sorumluluğunun yasal sınırlar içinde karı maksimize etmek olduğunu belirtti ve işletmelerin hissedarlar dışında herhangi bir gruba karşı güvene dayalı bir sorumluluğu olduğu iddiasını şiddetle reddetti (Friedman, [1970] aktaran Türker 2006: 29). Friedman'ın yanı sıra, diğer bazı akademisyenler de kurumsal sosyal sorumluluk hakkında şüpheci davranmışlar sergilemişlerdir ve yöneticilerin yalnızca hissedarlarının çıkarlarını dikkate almaları gerektiğini; çünkü kurumsal sosyal faaliyetler örgütsel kaynakların sosyal amaçlı üretimde kullanılması durumunda serbest piyasa mekanizmasının zayıflayacağını, işletmelerin hayatta kalmasını tehdit altında kalacağını ve yöneticileri seçilmemiş karar alıcılar şeklinde hareket etmesine neden olacağını savunmuştur. Bazı bilim insanlarına göre, KSS'nin toplum üzerindeki olumsuz etkilerinin yanında, bu tür kurumsal faaliyetler, organizasyonun genel başarısını da tehlikeye atabilir (Türker, 2006: 29-30). Öte yandan literatür incelendiğinde, KSS politikalarını destekleyen bilim insanları da olmuştur.

Monsen'in yapmış olduğu çalışmada açıkladığı gibi, işletmeler toplumun etkili bir üyesi olarak kamusal sorunları çözme konusunda bir sorumluluğu ve yükümlülüğü bulunmaktadır (Monsen, [1974] aktaran Türker, 2006: 30). Kurumsal sosyal sorumluluğu destekleyici fikirlerin kökeni; Elton Mayo, Peter Drucker, Adolf Berle ve John Maynard Keynes gibi bilim insanlarının savundukları fikirlerin temelinde görülmektedir. KSS kavramı ile doğrudan ilgilenmemiş olsalar da bazı düşünceleri aynı yönde ortaya koymuşlardır. Aslında yaklaşımları birçok yönden farklıdır ancak iki temel fikir üzerinde hemfikirdirler: "(1) Büyük işletmenin endüstriyel toplum yüzleri ve (2) yöneticiler, işletmelerin faaliyetlerinde, bu sorunları çözecek ya da en azından bu sorunları iyileştirecek şekilde yürütmelidir. " (Petit, 1967: 58 aktaran Türker, 2006: 29). İşletmelerin toplumdaki rolü hakkındaki bu düşünceler, özellikle 1950'lerden sonra KSS'ye dönüşmüştür. Wood'a göre, işletmelerin sosyal açıdan sorumlu eylemleri, iş dünyasının toplum üzerindeki olumsuz etkilerini sınırlarken, sosyal performansını optimize etmeye çalışır (Wood, 1991 aktaran Türker, 2006: 23). Her iki görüşün yani KSS destekleyen ve KSS eleştiren bu iki fikrin savunucuların ortaya attığı iddialar Tablo 2'de açıklanmıştır.

Tablo 2. Kurumsal Faaliyetlerini Savunan ve Eleştiren Görüşler

KSS ile ilgili Faaliyetlerini Savunan Argümanlar (Görüşler)	KSS Faaliyetlerini Eleştiren Görüşler (Argümanlar)
Gücü sorumlulukla dengeler.	Verimliliği ve ekonomik karlılığı düşürür.
Hükümet düzenlemelerini desteklemek.	Rakiplere göre ek maliyet artışı getirir.
Uzun dönemli kar sağlar.	Topluma gizli maliyetler yükler.
İşletmelerin olumlu imajını güçlendirir.	İşletme içi karışıklık ve haksız kamu beklentisine neden olur.
Değişen kamu ihtiyaç ve beklentilerine cevap verir.	KSS faaliyetleri için çok fazla güç kaybına neden olur.
İşletme kaynaklı sosyal sorunları düzeltir.	İşletmenin eksik yönlerine yönelik özel sosyal beceriler gerektirir.
Kaynakları toplumsal projelere yönlendirir.	Sosyal hesapverebilirlik eksikliğine neden olur.
İşletmenin ahlaki yükümlülüklerini kabul eder.	Sorumlulukları kişiler yerine işletmeye yükler.

Kaynak: Türker, 2006: 31

Carroll'un açıkladığı gibi, özellikle 1980'lerden sonra, KSS faaliyetlerini destekleyen daha fazla çalışmaya rastlanmaktadır (Carroll, 1999 aktaran Türker, 2006: 24). Bu görgül çalışmalardan bazıları, kurumsal sosyal faaliyetlerin genel örgütsel performansı olumlu etkilediği fikrini desteklemektedir. Bazı akademisyenler, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile işletmelerin; itibarı, rekabet gücü ve sürdürülebilirliği arasında bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Bazı bilim insanları, kurumsal faaliyetlerin müşteri tepkilerini ve tercihlerini doğrudan etkilediğini iddia etmiştir (Türker, 2006: 29-30-31).

KSS kavramı, literatürde yer almaya başladığı ilk zamanlar daha çok sektörel bazda inceleme konusu yapılmıştır. İlerleyen zamanlarda örgütsel düzeydeki çalışmalar ağırlık verilmiştir. KSS konusunda mikro düzeyde yapılan çalışmaların yetersiz görülmesi, literatürde önemli bir boşluğa işaret etmektedir. Örneğin, ekonomi alanına başlangıçta makro teoriler hakimdi sonrasında mikro ekonomik alanında yeterince çalışma yapılamaması nedeniyle insan davranışlarını inceleyen teorilere ağırlık verilmiştir. Kurumsal teoride, neredeyse yirmi yıl önce bilim adamları mikro temelleri anlama çağrısında bulundular, ancak yakın zamana kadar mikro düzeydeki süreçler, makro düzeydeki olayları ve ilişkileri anlamamanın bir yolu olduğu anlaşılamamıştır (DiMaggio ve Powell, 1991; Zucker, 1991 aktaran Aguinis ve Giavas, 2012: 956). Örgütsel Vatandaşlık, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Bireysel ve Örgütsel psikolojisi alanında yer alan teoriler ve metodolojik yaklaşımlar, kültürel yapılarda meydana gelen değişimler ve liderlik gibi çalışma alanları, KSS araştırmalarına rehberlik etme ve bireysel motivasyonu, performansı ve psikolojik süreçleri anlamada önemli katkılar sağlayabilir (Aguinis, 2009, 2011 aktaran Aguinis ve Giavas, 2012: 959-961). Örneğin, KSS politikalarının psikolojik temelleri nelerdir? Öfke, heyecan ve suçluluk gibi duygular, KSS girişimleri ve sonuçları arasındaki ilişkiye aracılık eder mi? KSS politikalarını çalışanların duygularına hitap edebilmesini sağlayacak bir yol var mıdır? Bu soruların cevabı “Evet” ise iç ve dış paydaşların KSS girişimlerinin (veya eksikliğinin) bir sonucu olarak deneyimlediği KSS duyguları nelerdir? Bu mikro temellerin (çalışanlar düzeyinde), KSS'yi bir işletmenin finansal performansı ile ilişkilendiren temel süreçlerini anlamamıza yardımcı olmadaki rolü nedir? KSS ile ilgili değerler ve tutumlar konusunda, genç nesillerin işyeri itibarı nedeniyle KSS konularına yoğunlaşabileceği şekilde çalışanların yaşına göre farklılık gösterir mi? KSS itibarı olan işletmelere yönelik genç yaşta olanların tutum ve değerlerinde farklılık yaşanmakta mıdır? Belki de eski kuşaklar miras bırakmak gibi nedenlerle mi KSS politikaları ile ilgileniyorlar? Bu kuşaksal farklılıkların, bir işletmenin başlangıçta tercih edebileceği KSS faaliyet ve politikaları üzerindeki etkisi nedir? KSS politikalarıyla ilgili makro politikalar (endüstriyel ve örgütsel) düzeyde ve mikro politikalara ilişkin (bireysel düzeyde) soruları uzatmak mümkündür. Mikro düzeyde incelenen değişkenleri, makro düzey değişkenlerin aracısı olarak incelemek, kurumsal-sosyal politikaların geliştirilmesinde fayda sağlamaktadır (Aguinis ve Giavas, 2012; 956-957). Kurumsal sosyal faaliyetlerin işletme paydaşlarından birisi olan çalışanlara yönelik etkileri konusunda kapsamlı bir çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmada, kurumsal sosyal faaliyetlerin olumlu bir itibar oluşturduğunu ve işletmelerin birer işveren olarak çekiciliğini artırdığını iddia etmiştir (Türker, 2006).

Bir başka çalışmada, işletmelerin kurumsal sosyal performans (KSP) faaliyetlerinin iş başvurusunda bulunanlar için, cazip bir araç olarak kullanılabilceği iddia edilmiştir. Özellikle son yıllarda KSS'nin iş arayanlar üzerindeki etkisini araştıran bu tip çalışmaların yanı sıra akademisyenler, kurumsal sosyal faaliyetlerin çalışanlar üzerindeki etkisine yönelik giderek daha fazla ilgi duymaktadır (Wood ve Jones, 1995; Rupp v.d., 2006). Konuyla ilgili bir başka çalışmada, bir işletmenin sosyal performansının, çalışanlarının inanç, tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini araştırmıştır (Riordan vd., 1997 aktaran Türker, 2006: 32). Yapılan bir çalışmada, nicel yaklaşımlara daha yüksek analiz seviyelerinde (Organizasyonel ve kurumsal seviyelerde) veri toplamak için kullanılabilir ve nitel yaklaşımlar daha düşük seviyelerde (örn. Bireysel ve iş arkadaşları düzeyinde) veri toplamak için kullanılabilir yöntemler olduğundan bahsetmiştir (Aguinis ve Giavas, 2012: 958). KSS kavramına ilişkin yapılan bir çalışmada, çalışanları kurumsal KSS'nin "elçileri" ve "harekete geçirenleri" olarak kabul edilmiştir. Sonuç olarak KSS'yi yürürlüğe koymak için atfedilen sorumluluk, ahlaki değerlerin üretilmesine katkıda bulunur. Bu durumda çalışanları sosyal ve çevre dostu davranışlara yönelik faaliyetlere yönlendirir (McShane ve Cunningham, 2012 aktaran Afsar v.d., 2018: 905). KSS, kişisel çevresel değerlerin ve normların büyüdüğü ve çevre dostu davranışlara dönüştüğü bir kültür oluşturur. KSS faaliyetleri, çevresel ve sosyal sorumlulukları kapsar ve sonuç olarak mikro düzeyde ilgili davranışları tetikleyebilir. Dahası KSS faaliyetleri çalışanlar ve onların ihtiyaçları için çözüm önerilerinde bulunabilir. İş arkadaşlarından fayda sağlayan çalışanların, buna karşılık bir şeyler yapmaya kendilerini mecbur hissettiklerini iddia eden sosyal değişim teorisine (Blau, 1964 aktaran Afsar v.d., 2018: 905) ve karşılıklılık normuna (Gouldner, 1960 aktaran Afsar v.d., 2018: 905) dayanarak, çalışanların bu olumlu davranışları çalıştıkları işyerinde çevreye yönelik pozitif duygular geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Afsar v.d., 2018: 905).

Son yetmiş yılda kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine, işletme literatüründe sıkça yer verilmiştir. Bu bağlamda yapılan çalışmaların esas amacı; işletmelerin topluma ve paydaşlarına karşı hangi tür sorumluluklarının bulunduğunu idrak etmelerine yardımcı olmaktır. Ayrıca son yıllarda küresel ısınma ve bu duruma bağlı buzullarda meydana gelen değişimler doğanın dengesini bozmakta ve insan hayatını ciddi bir şekilde tehdit etmektedir. Günümüz bilgi çağında, teknolojik ve sanayi alanında hızlı değişimler yaşanmıştır.

Çıkar odaklı kutuplaşmalar, ülkelerin sıcak çatışmalar yaşamasına neden olmuştur. Bu nedenle insanlık, doğanın ve masum insanların katledilmesiyle karşı karşıyadır. Okyanuslarda yapılan çevrenin varlığını ve insanlığın yaşamını tehdit eden nükleer bomba ve silahların denenmesine yönelik eylemler ve yapılan savaşlar, maalesef insan ırkını ve tabiatı yok olma tehlikesiyle karşı karşıya bırakmaktadır.

Küresel ölçekte söz sahibi aktörler (devletler ve işletmeler) maalesef dünyanın hazin sonunu hızlandırmaktadır. Aynı zamanda buzulların erimesine bağlı; domuz gribi, kuş gribi ve covid-19 gibi birçok virüsün hızla yayılması canlıların neslinin tükenmesine neden olmaktadır. Tüm bu gelişmeler ışığında işletmeler ve çalışanlarına çevreyi koruma bilinci ve çevre dostu davranışlar konusunda önemli görevler düşmektedir.

2.1.2. KSS Faaliyetlerinin Önemi

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği devasal işletmeler kamuoyunun dikkatini bu alana yoğunlaştırmıştır. Özellikle kanun koyucular ve toplum işletme faaliyetlerini takip etmeye başlamıştır. KSS faaliyetleri, işletmelerin sadece kar amaçlı bir ekseninde toplumdaki aldıklarıyla değil aynı zamanda bir takım sosyal ve çevresel projelerle sorumlu bir takım faaliyetlerini bulunmaları konusunda onları faaliyetlerde bulunmaya zorlamaktadır. Yani işletmeler KSS uygulamaları sonucunda sadece kendi çıkarlarını değil aynı zamanda toplumun refahını sağlayıcı tedbirler sayesinde uzun vadede kurumsal yapılarını sürdürmelerine katkı sağlamaktadır. KSS faaliyetleri kısaca “kazan-kazan” politikasını dayanmaktadır. Bu sayede işletmeler kısa vadede maddi bir takım fedakarlıklarda bulunsalar da uzun vadede kazanç elde etmektedirler. Aynı zamanda çevresel ve toplumsal konularda işletme duyarlılığı, daha mutlu bir toplum ve daha yaşanabilir bir çevrenin oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Bu konuda kanun koyucular yasal düzenlemelerle konuyu yakından takip etmektedir. İşletmeler sosyal sorumluluk politikalarına daha fazla eğilim göstermelerinde, daha fazla müşteri kazanma, çalışanların işlerine daha sıkı sarılmalarına destek sağlaması, devletin vergi affı gibi mali destelerden faydalanma gibi avantajlar nedeniyle tercih ettiği ileri sürülmektedir (Arslan, 2019: 31-32). KSS faaliyetlerinin işletmeler açısından önemine değinen bir çalışmada bunun gerekçelerini şu şekilde sıralamıştır (Arslan, 2019: 32):

1. İşletme itibarını arttırması
2. Müşteri sadakatini arttırması
3. Çalışanların daha fazla tatmin olmaları
4. Finansal kredi temininde kolaylık sağlaması

5. Çalışanların daha fazla verimlilik sergilemesi

KSS faaliyetlerinin öneminin ortaya konmasına yönelik bir başka çalışmada ise işletmelerin toplumun ekonomik ve eğitim yönünden daha üst seviyelere çıkabilmesinde etsininin yadsınamacağından bahsetmiştir.

Ayrıca çalışmada, önemli paydaş gruplarından birisi olan müşterilerin, KSS politikaları aracılığıyla toplumsal konulara daha fazla eğilim gösteren işletme faaliyetleri sayesinde onların gözünde bu tür işletmelere karşı daha olumlu duygular geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu sayede marka değeri öncüllerinin (marka imajı, algılanan kalite, marka farkındalığı ve marka sadakati) gibi işletmelerin ürün ve hizmet satışlarını arttırıcı faydalar sağladığından bahsetmiştir. KSS sayesinde ayrıca işletmelerin toplumda bilirliliği artmaktadır (Boğan, 2018: 17-18). KSS politikaların öneminde bahseden bir başka çalışmada, bir işletmeyi değerli kılan sadece ürettikleri mal ya da sundukları hizmetin kalitesi değil aynı zamanda paydaşlarına (çalışanları, toplum, çevre, ortaklar, kanun koyucular, tedarikçiler) kazandırdıkları değerlerdir. Bireylerin, toplumun, çevrenin lehine kazanımlar sağlanmasının temel dayanağı kurumsal sosyal ruhtur. Yapılan bir çalışmada KSS öneminin artma sebepleri şu şekilde açıklanmıştır (Günay, 2015: 9-10):

- Çevresel koruma, küresel ticaret, ve uluslararası işletmeler ve global dağıtım networklarının önem kazanması,
- Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Komisyonu gibi kuruluşların, sosyal normları standartlaştıran antlaşmalar ve ilkeleri geliştirmeleri,
- Teknolojinin gelişmesine bağlı olarak (cep telefonu, internet kullanımı gibi) kurumsal aktivitelerin ve kurumsal bilgilere toplumun daha kolay ulaşması,
- Çevresel ve Sosyal konulara sıkça değinen ve bu konularda cömert davranan işletmelerin ürünlerinin tüketiciler tarafında daha fazla tercih edilmesi,
- Doğal ve çevreye duyarlı ürünleri satın alma konusunda tüketicilerin bir kısmının daha fazla ücret ödeme konusunda istekli davranması,
- Günümüzde işletmelere karşı toplum nezdinde güvensizliğin artması, kurumsal yönetim, şeffaklık ve hesap verilebilirliğin gündeme gelmesi,
- Sivil toplum örgütlerinin güçlenerek işletmeleri toplumsal duyarlılık davranmaları konusunda baskı kurmaları.

Konuyu toparlamak gerekirse günümüzde işletmelerin azami kar politikaları gütmeleri tek başına kurumsal sürdürülebilirliği sağlamada yetersiz kalmaktadır.

Günümüzde eğitim seviyesi yükselmiş bireyler, teknolojik gelişmeler ve kanun koyucuların bir takım sosyal ve çevresel misyonları ve vizyonların yerine getirilmesi konusunda işletmelere bir takım sorumluluklar yüklemesi işletmelerin KSS faaliyetlerine önem vermelerini kaçınılmaz kılmaktadır.

2.1.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihsel Gelişimi

19. yüzyılda sanayileşme sonrasında yaşanan en önemli ekonomik krizlerden birisi olan ve 1929 yılında patlak veren “ekonomik buhran” tüm dünyayı finansal yönden etkisi altına almış ve toplumda yıkıcı etkileri görülmüştür. Bu krizde, işsizlik oranında büyük bir artış yaşanmış ve meydana gelen üretim kayıpları işletmelerin kurumsal sorumluluk faaliyetlerinin kazanmasına sebep olmuştur. 1936 yılında Sears şirketi tarafından sosyal sorumluluklar ve davranış şekillerini görüşmek amacıyla toplantı düzenlenmiştir (Güney, 2015: 11). Bu dönemde yaşanan bir diğer gelişme ise sanayi devrimi sonrası işletmelerin sadece kâra odaklanarak pervasız davranışlar sergiledikleri bu dönemde, 1929’da New York Borsası’nın çökmesidir. Sanayi sektöründe, eğitilmiş yönetici sayısındaki artış, bu yöneticilerin kendi sosyal politikalarını oluşturmalarına ve farklı çıkar gruplarının da çıkarlarını gözetmeleri gerektiğinin farkına varmışlardır. Ticaret odalarının iş yaşamına yönelik yeni prensipler kabul etmesi ve işletme etiğini ön plana çıkartmaları, sosyal sorumluluk algılarında önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Yaşanan gelişmeler işletmelerin hayır faaliyetlerine yönelmelerini hızlandırmıştır (Özbay, 2013: 42). 1930’lardan 1950’li yıllara kadar özellikle de iş gücüne bakışta önemli değişiklikler meydana gelmiş; iş gücünün güvenliği, sağlığı, izin hakları gibi çalışanların sosyal haklarına yönelik konulara eğilimde artış yaşanmıştır.

KSS kavramı, literatürde ilk olarak, H.Bowen’in 1953 yılında yapmış olduğu; “İş İnsanlarının Sosyal Sorumlulukları” adlı kitabında yer almıştır. Bowen’in KSS kavramına ilişkin yapmış olduğu açıklamalar kavramın literatüre kazandırılmasını sağlamıştır. Bowen’in sosyal sorumluluk yaklaşımının temelinde Protestan inançları yatmaktadır (Bowen, [1953] aktaran Özbay, 2013: 8). KSS kavramının gelişmesinde, dini etkiler görülmektedir. Bowen’e göre iş insanları; “bireylerin mülkiyet haklarını tanımalı, yapılan antlaşmalara uymalı, hile ve dolandırıcılıktan kaçınmalı, verimlilik temelinde üretim yapmalı, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmalı, sağlık ve güvenliği korumalı, ahlaki rekabet koşullarına uymalı, rakiplerinin gerisine düştüğü durumlarda bile etik ilkeleri uymaya dikkat etmeli, tüketicilerin, çalışanların ve rakiplerinin ekonomik özgürlüklerine ve insan haklarına saygı göstermelidir”.

Bowen, iş insanlarının toplumun değer ve amaçlarıyla örtüşen sosyal sorumluluk faaliyetleriyle ilgilenmeleri gerektiğini savunmuştur. 1950'ler ise sosyal farkındalık konusunda önemli değişimlerin olduğu bir dönem olmuştur. 1950'li yıllarda özellikle, sosyal sorumluluk literatüründeki gelişmeler dikkat çekmiştir. 1960'lı yıllarda; çalışan hakları, asgari ücret, çevreye duyarlı üretim, tüketici hakları, sigortalı çalışma gibi birçok konu ele alınmış ve bunlarla ilgili birçok öneri dile getirilmiştir.

1960'lı yıllarda daha çok çalışanlara karşı sorumluluk olarak algılanan sosyal sorumluluk algısının, 1970'li yıllarda, çevreye ve insan haklarına yönelik sorumluluk algısını içine alan daha geniş perspektiften kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yürütüldüğü görülmektedir (Özbay, 2013: 40-43). Lantos (2001) yapmış olduğu çalışmada, Carroll tarafından açıklanan sosyal sorumluluk kavramını; zorunlu sorumluluklar ve gönüllü sorumluluklar şeklinde iki başlık halinde incelemiştir. Ekonomik, yasal ve etik sorumluluklar uyulması gereken zaruri sorumluluklar, hayırseverlik sorumlulukları ise gönüllü (isteğe bağlı) sorumluluklar şeklinde sınıflandırmıştır. Günümüzde iş ahlakı, sürdürülebilirlik, kurumsal sürdürülebilirlik, kurumsal vatandaşlık kavramları ve çevreci politikalar da KSS kavramıyla birlikte anılan kavramlar haline gelmiştir (Lantos, [2001] aktaran Özbay, 2013: 11).

1960 ve 1970'li yıllarda petrol krizine bağlı ekonomik kriz yeni bir tartışmaya zemin hazırlamıştır. Bu dönemde; insan hakları, zararlı üretimin önlenmesi gibi konular kamuoyunda sıkça tartışılmıştır. 1971 yılında Dünya Ekonomik Gelişme Komitesi, KSS modelini geliştirmiştir. Bu komite; üretim, çalışanlar ve toplum olmak üzere geliştirilen modelin üç sac ayağından bahsetmiştir. 1972 Stockholm Konferansı'nda kaynakların daha dikkatli kullanılması ve gelecek nesillere daha yaşanabilir bir çevre bırakılması konularına vurgu yapılmıştır. 1970'li yılların KSS politikalarının odak noktasında; şeffaf yönetim, işçilere adaletli davranma, rekabetin ahlaki değerler perspektifinden yürütülmesi, toplum yararına projelerde yer alma şeklinde temel noktalara sıkça yer verilmiştir (Özbay, 2013: 44-45).

1980'li yıllardan itibaren sanayi ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler işletmelerin KSS faaliyetlerine daha yoğun bir şekilde kaynak ayırmasına neden olmuştur. Dünyada seri üretime bağlı hızlı tüketim ve bilişim sektöründe yaşanan gelişmeler, tüketim toplumlarının bireylerinin işletmeleri daha fazla takip etmesinde tetikleyici güç olmuştur. Aynı zamanda daha şeffaf ve kamuyounda beğenilir olmak işletmelerin odak noktası haline gelmiştir.

Son yıllarda KSS faaliyetleri; geri dönüşüm, daha yaşanabilir bir çevreye katkı sağlam, atıkları azaltma, yoksul vatandaşlara yardım, toplum odaklı sosyal sorumluluk projelerinde yer alma gibi alanlarda hissedilmektedir. Bu tür çevreci ve toplumsal projeler işletmelerin kurumsal sürdürülebilirliğine katkı sağlamakta ve uzun vadede kar politikalarını güçlendirmektedir. Günümüzde sosyal ve çevreye yönelik projelerden gönüllü yer almak işletmelerin birinci hedefi haline gelmiştir (Şahin, 2019: 12-13-14).

1990'lı yıllarda KSS çalışmalarında ön plana çıkan bilim insanı Wood ve Carrol olmuştur. Wood yapmış olduğu çalışmada KSS kavramının bileşeninden bahsetmiştir. Bunlar sırasıyla; “Sosyal yasalara uyum”, “toplumsal sorumluluk” ve son olarak “yönetimsel sağduyu” şeklinde açıklamıştır. Wood yapmış olduğu çalışmada, sosyal cevap verme biçimlerini “duyarlı”, “koruyucu”, “uyumlu” ve “önleyici” şeklinde sınıflandırmıştır (Güney, 15). Brezilya'nın Rio de Janeiro şehrinde 1992 yılında yapılan Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansında dünya liderlerinin katılımıyla gerçekleştirilen konferansta alınan kararlar incelendiğinde, raporda genel hatlarıyla; “insan ihtiyaçlarını karşılayan çevresel kaynakların doğada kıt olduğundan bahsedilmiştir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, gelecek nesiller için işletmelerin doğal kaynakları kullanması ve çevrenin iyileştirilmesine yönelik bir takım faaliyetleri desteklemeleri gerektiğinden” bahsedilmiştir (Altun, 2019: 6). İşletmelerin kurumsal sosyal sorumluluklarının temel amacı, toplumun ve doğanın sürdürülebilirliğine katkıda bulunarak kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması şeklinde açıklamak mümkündür. Bu bağlamda, işletmelerin yenilenebilir kaynaklara yönelmeleri ve üretim ekseninin çevre odaklı olması oldukça önemlidir. İşletmeler, kaynakları rasyonel kullanmaları ve gelecek nesilleri düşünerek yaşanabilir bir çevre tesis edilmesine katkıda bulunmalıdırlar (Altun, 2019: 6).

2020'li yıllara gelindiğinde ise küresel ısınma ve buzulların erimesi gibi nedenlerle KSS kavramı sosyal, ekonomik, yasal boyutların yanında çevresel konulara daha fazla ağırlık vermeye başlamıştır. Çevreci davranışlar, çevre duyarlı ürün satın alma, hijyen kurallarına dikkat eden yeşile duyarlı işletme faaliyetleri, işyerlerinin tabiatı korumaya yönelik aldığı tedbirler günümüz KSS faaliyetlerinin odak noktasını oluşturmaktadır.

2.1.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları

Yapılan literatür incelemesinde KSS kavramına ilişkin geliştirilen bir takım yaklaşımlara aşağıda değinilmiştir.

Carroll'un KSS Yaklaşımı: Carroll'un geliştirdiği yaklaşımda, kurumsal sosyal sorumluluğu dört boyut altında incelemiştir. Bu boyutlar; “Ekonomik, Yasal, Etik ve Hayırseverlik” şeklinde açıklamıştır. Carroll ekonomik boyut ile ilgili yapmış olduğu açıklamada; işletme değerinin artırılması, kâr odaklı politikalar geliştirilmesi, piyasada rakiplerine göre hep bir adım önde olunması, üretim esnasında verimliliğin ön plana çıkarılması şeklinde açıklamıştır.

Carroll'un geliştirdiği modelde ikinci olarak yasal boyuttan bahsedilmiştir. Yasal boyuttan bahsederken; işletmeler hükümet ve yasaların öngördüğü şekilde hareket etmeli, merkezi ya da yerel mevzuatın öngördüğü şekilde davranmalı, üretim aşamasında kanunların öngördüğü asgari şartlara göre mal ve(ya) hizmet üretimi gerçekleştirmeli şeklinde açıklanmıştır. Carroll'un modelinde etik boyutu açıklarken; işletmelerin toplumun belirlediği ahlaki ve etik kurallara uygun hareket etmeli, zamanla değişen ahlaki ve etik konulara duyarlı hareket edilmeli, kurumsal hedeflere ulaşma safhasında etik normlardan ödün verilmemesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Son olarak hayırsever sorumluluktan bahsederken; toplumun bu konudaki duyarlılığı dikkate alınmalı, gerek kamu gerekse de özel kesim yardım kuruluşlarına maddi destekte bulunulması gerektiğinden bahsedilmiştir (Özbay, 2013: 59).

Wood'un Sosyal Performans Modeli: Wood (1991) yapmış olduğu çalışmada kendine ait sosyal performans modeli geliştirmiştir. Geliştirilen bu modele ilişkin işletmelerin dış çevre ile ilişkilerinde; sosyal performansla yönelik motivasyon sağlayan ilkeler, davranışsal boyutlar ve yönetsel girişimler şeklinde üç kısımda oluşmaktadır. Wood çalışmasında; kurumsal, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç kısımda oluşan bir yapıda sosyal performansın incelenmesi gerektiğinden bahsetmiştir. Ayrıca Wood yapmış olduğu çalışmada üç aşamalı bir motivasyon yapısından bahsetmiştir. Bunlar; işletmelerin meşruiyet ilkesine uyumlu hareket etmeleri, çevreye uygun şekilde hareket etmek ve son olarak ahlaki inançlara uygun davranışlar şeklinde olduğu ifade edilmiştir (Yıldız, 2019: 30-31).

Post ve Preston Modeli: Preston ve Post (1975) işletme duyarlılığı ilk kez makro açıdan değerlendiren bilim insanları olmuştur. Bu modele göre iş yaşamı ve toplum iki yönde dizayn edilmektedir.

İlk aşamada işletmeler üretim ve hizmet alanıyla ilgili yakın çevre olarak görülen; hissedarlar, işçiler, tüketiciler ve kredi sağlayan kredi kurumlarıyla ilgili faaliyetleri kapsamaktadır. İkinci boyutu ise ikdisadi endişeye dayalı olmayan yani yasalar ve ahlaki inançlara dayanan ilişkilere dir. Sosyal problemler ortaya çıkığında ahlaki inançlar ve yasalar devreye girmektedir. Özetlemek gerekirse işletmeler maddi kazançların ötesinde güven ve karşılıklı ilişkiye dayalı ilişkileri topluma karşı geliştirmek zorundadır. Her ne kadar bu zorunluluk yasal bir gereklilik olmasada sonuçta işletmeler faaliyetlerini sürdürebilmesi için toplumla olumlu ilişkiler kurması gerekmektedir (Güleryüz, 2019: 66).

Yapılan literatür incelemesi sonucu incelenen bir çalışmada KSS yaklaşımları tablo halinde gösterilmiştir (Türker, 2006: 26).

Tablo 3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları

Teori Türleri	Yaklaşımlar	Kısa Açıklama
Araşsal Teoriler (sosyal faaliyetler yoluyla ekonomik hedeflere ulaşmaya odaklanmak)	Hissedar faydasının maksimize edilmesi	Uzun dönemli fayda maksimizasyonu
	Rekabet avantajları için stratejiler	Rekabetçi ortamlarda sosyal yatırımlar
		İşletmelerin doğal kaynaklar görüşüne ve dinamik yeteneklerine dayalı stratejiler
	Amaca yönelik pazarlama	Ekonomik piramidin ilk basamağı için stratejiler
Politik Teoriler (siyasi arenada iş gücünün sorumlu bir şekilde kullanılmasına odaklanmak)	Kurumsal anayasacılık	İşletmelerin sosyal sorumlulukları sahip oldukları sosyal güç miktarından kaynaklanmaktadır.
	Bütünleştirici sosyal sözleşme Kuramı	İşletmeler ve toplum arasında sosyal yönlü bir anlaşmanın olduğunu varsayar.
	Kurumsal sosyal sorumluluk	İşletme, toplumda belirli bir katılımı olan bir vatandaş gibi anlaşılmaktadır.
Bütünleştirici Teoriler (sosyal talebin entegrasyonuna odaklanmak)	Sorun Yönetimi	Sosyal ve politik sorunları önemli ölçüde etkileyebilecek kurumsal yanıt süreçleri.
	Resmi sorumluluk	Hukuk ve mevcut kamu politikası süreci sosyal performans için bir referans olarak alınır.
	Paydaş yönetimi	İşletme paydaşlarının çıkarlarını dengeler.
	Kurumsal sosyal performans	Sosyal meşruiyet arayışları ve sosyal sorunlara uygun cevaplar verme süreçleri.
Etik Teoriler (iyi bir toplum oluşturmak için doğru olana odaklanmak)	Normatif Paydaş Teorisi	İşletmenin, paydaşlarına karşı temsil görevlerini göz önünde bulundurur. Uygulaması bazı ahlaki teorilere (Kantçılık, faydacılık, adalet teorisi, vb.) atıfta bulunmayı gerektirir.
	Evrensel Bildiriler	İnsan hakları, işçi hakları ve çevreye saygıya dayalı çerçeveler.
	Sürdürülebilir kalkınma	Mevcut ve gelecek nesilleri düşünerek insani gelişmeyi sağlamayı hedeflemiştir.
	Ortak fayda	Toplumun ortak yararına yöneliktir.

Kaynak: Türker, 2006: 26.

Tablo 3'te görüldüğü gibi KSS ilgili bazı yaklaşımlara ve bu yaklaşımlarla ilgili kısa açıklamalara yer verilmiştir.

Çevresel Yaklaşım: Bu yaklaşım, insanların çevresel konulara yönelik hassasiyetlerini, tabiatın dengesi, bireylerin çevreyle olan ilişkileri, doğal çevrenin kısıtlı kaynakları, çevresel felaketler ve dünyanın geleceğine ilişkin konuların incelendiği bir yaklaşımdır. Çevresel yaklaşım, insanın doğal çevre üzerindeki hakimiyeti ve tabiatı tahrip edici eylemleri inceleme konusu yapmıştır. Yine bu yaklaşımın temel çıkış noktası, toplumu oluşturan bireylerin ekolojik değişim sonucu oluşan ve yine insan kaynaklı olan çevresel sorunların farkına varması ve çevresel tedbirlere yönelik bir takım önerilerde bulunulması ve çözüm geliştirici faaliyetlerle ilgilenmektedir. Çevresel yaklaşım incelendiğinde günümüzdeki KSS yaklaşımlarının sosyal, ekonomik, hayırseverlik, etik ve yasal konuları kapsayan yaklaşımların 21. yüzyılda çevre konularına yöneldiği görülmektedir (Tuğer, 2018: 59-60).

2.1.5. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Boyutları

Literatür incelendiğinde, yapılan bir çalışmada kurumsal sosyal sorumluluğun önemli üç boyutundan bahsedilmiştir. Aşağıda bu üç önemli saç ayağına yer verilmiştir (Altun, 2019: 8):

1. **Ekolojik, Ekonomik ve Sosyal Boyutlar:** Kısa dönemli başarının sağlanmasında ekonomik boyut etkili iken uzun dönemli kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması; ekonomik, ekolojik ve sosyal boyutların birlikte uygulamaya konmasıyla sağlanmalıdır.
2. **Uzun Vadeli Bakış Açısı:** İşletmeler uzun vadeli sürdürülebilir politikalar geliştirirken kısa vadeli kazanç sağlamadan ziyade uzun soluklu yaşamını devam ettirecek politikalar geliştirmelidir. Bunun esas çözüm noktası kurumsal sosyal sorumluluk politikaların uygulanması sayesinde mümkündür.
3. **Sermaye Yerine Gelirin Harcanması:** İşletmeler varlığını devam ettirmelerinin odak noktası sermayeyi tüketmek yerine elde ettikleri gelirden harcamanın yollarını bulmalarıdır. İşletmelerin uzun vadede varlıklarını korumalarında; ekonomik sermayelerini yönetmenin yanında, sosyal ve doğal sermayelerini de başarıyla yönetmeleri gerekmektedir.

Literatür incelendiğinde, bir başka çalışmada ise KSS üç boyutundan bahsetmiştir. Bu boyutlar; bireysel, endüstriyel ve örgütsel olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir. Bireysel düzeyde KSS çalışmaları, genellikle psikolojik teorilere dayanmaktadır ve aynı zamanda kişisel değerlere uyum, örgütsel bağlılık ve KSS farkındalığı gibi normatif motiflere odaklanmaktadır.

Endüstriyel ve örgütsel düzeydeki çalışmalar; kurumsal teori, paydaş teorisi ve firmanın kaynak temelli görünümü ile ilgili enstrümantal güdüler ve teorilere daha fazla odaklanmaktadır (örneğin, finansal çıktılar, itibar, risk, paydaş baskısına tepki verme, yönetmeliklere ve standartlara uygunluk). KSS ile ilgili bilgi boşluğunu doldurmanın ilk aşamasının, farklı kavramsal akımları bütünleştirebilen çok düzeyli araştırma ihtiyacından kaynaklanmaktadır (Aguinis ve Glavas, 2012: 953). KSS boyutlarını inceleyen bir araştırmada, KSS'nin on altı boyutundan bahsetmiştir. Bunlar; çevresel boyut, sosyal ve toplumsal boyut, ekonomik boyut, tüketici boyutu, çalışanlar boyutu, hissedarlar boyutu, tedarikçiler boyutu, rakipler boyutu ve gönüllülük boyutundan oluşmaktadır (Özdağın, 2018).

En geniş kapsamda KSS faaliyetleri 6 boyuttan oluşmaktadır. Aşağıda sırasıyla bu boyutlara değinilmiştir.

1. **Sosyal Boyut:** İşletmelerin topluma karşı önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Bir kere bir işletmenin varlığını devam ettirebilmesinin esas kaynağı toplumdur. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de bahsedildiği gibi açlık çeken, sağlık problemleri yaşayan, işsizlikle boğuşan bir toplumda insanların farklı ürün ve hizmetlerde faydalanması beklenemez. Bu yönüyle işletmeler elde ettiği kazançlarının bir kısmını toplumsal yaşam kalitesinin artırılmasına harcamalıdır. Günümüzde işletmelerin sosyal faaliyetleri içerisinde en çok rastlanan örnekler okul yapımı, fakirlere yardım, eğitim ve dini konularda toplumun desteklenmesi, üretimi destekleyici projelere maddi yardım sağlama, doğal afetlerde aktif rol alma, kültürel ve sanatsal faaliyetleri desteklemek, vakıflar kurmak, kadın ve çocuk istismarını engellemek, toplum yararına faaliyet gösteren dernek ve vakıflara yardım elini uzatmak, şehit yakınlarına maddi ve manevi destek sağlamak gibi örnekler verilebilir (Kurt, 2019: 17).
2. **Ekonomik Boyut:** Bir işletmenin varlığını devam ettirmesinin yani faaliyetlerini sürdürmesinin temel koşullarından birisi de mal üretmek ya da hizmet sunmaktır. Bu sayede işletmeler kar elde ederek ekonomik sorunlarını giderebilir. Aynı zamanda müşterilerinin ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet üretimini sürekli hale getirmeleri gerekmektedir. Ekonomik boyut incelenirken işletmelerin bu konudaki temel yükümlülükleri şunlardır:

Her bir hissedarının ortaklık kazanç miktarını arttırmak, optimum kar elde etmek, küresel pazarda önemli bir aktör haline gelmek, piyasada rakiplerine kıyasla daha önde olmak gibi sorumluluklar işletmelerin sosyal sorumluluk politikalarında ekonomik boyut altında incelenen konulardır (Güney, 2015: 17).

- 3. Yasal Boyut:** KSS bu boyutu devletin ve yasaların öngördüğü kurallar çerçevesinde hareket etmeyi içerir. Bu noktada işletmeler faaliyetlerini hukukun öngördüğü şekilde yürütmek zorundadır. İnsanlığın zararına, hile ve taklit üretim yoluyla kar patlaması yaparak topluma zarar vermek konusunda kanun koyucunun almış olduğu tedbirlere uygun hareket etmek işletmelerin uyması gereken sosyal sorumluluk boyutlarından biridir (Gedik, 2020: 293).
- 4. Etik Boyut:** Toplumsal düzeni sağlayan kurallar yazılı ve yazılı olmayan şekilde ayrıma tabi tutulmaktadır. Etik boyut, daha çok yazılı olmayan ve toplumun manevi beklentilerini içeren ve işletmeden daha adil davranması konusundaki beklentilerini içermektedir. İşletmeler belirlemiş olduğu etik kuralları toplumsal beklentiler ekseninde oluşturmalıdır. Aynı zamanda işletmeler toplumsal normlara uymalı, toplumun hassasiyet duyduğu konulara duyarlı davranmalıdır. Örneğin Türk toplumu dini ve örf-adetlerine oldukça bağlıdır. Bu noktada işletmeler bu hassas noktanın bilincini idrak ederek hareket etmelidir. Aynı zamanda işletmeler kanundaki boşluklardan faydalanarak etik olmayan bir takım davranışlardan kendini soyutlamalıdır (Kaçın, 2019: 18).
- 5. Hayırsever (Gönüllü) Boyutu:** Günümüzde işletmelerden toplumsal odaklı projelerde aktif rol almaları beklenmektedir. Hayırsever faaliyetler arasında; yoksullara, dul ve yetimlere yardım etmek, okul, cami, yol, yurt ve sosyal dayanışma inşaatlarında öncü rol oynamak, sanata ve spora destek vermek, toplumun kendine olan güvenini artırıcı faaliyetleri desteklemek gibi uygulamalar örnek olarak verilebilir (Altun, 2019: 40-41).
- 6. Çevresel Boyut:** Dünya nüfusunun hızla artış göstermesi, bu sayısal artışa bağlı olarak çevresel kirliliğin artması, doğal kaynakların insanlar tarafından tahrip edilmesi, zararlı gazların atmosfere salınımı tabiata zarar veren uygulamalara örnek gösterilebilir. Doğal çevrenin kirletilerek tehlikeye atıldığı günümüz dünyasında insan yaşamını devam ettirmesini sağlayan kaynakların hızla yok edilmesi dünyamız için tehlikeli boyutlara ulaşmıştır (Hazır, 2018: 25). Bu çalışmanın esas merkezini KSS faaliyetlerinin alt boyutlarından olan çevre boyutu oluşturmaktadır. Literatür incelendiğinde, KSS'ün çevresel boyutu, işletmelerin çevreye yönelik etkinliklerini kapsamaktadır.

KSS girişimleri çevreyi korumaya yönelik politikalardan oluşmalıdır. İşletmeler, çalışanlarına çevreyi korumanın önemini kavramaları için çaba göstermelidir. İşletmelerin kurumsal faaliyetlerinin merkezinde çevre konuları ön plana çıkarılmalıdır. Dahası, çevresel kirlenmeyi engellemek ve doğayı korumaya katkı sağlamaya yönelik işletme faaliyetlerine örnek olarak; paketlenme esnasında geri dönüşümü olan ürünleri kullanmak, işletme üretimi esnasında güneş enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynaklarından faydalanmak çevreci faaliyetlere örnek gösterilebilir (Özdoğan, 2018). 1997 yılında yayınlanan Bruntland Raporunda, çevre konuları işletmenin ana merkezine konmuştur. İşletmeler faaliyetlerini sürdürürken çevreye zarar vermeden nasıl hareket etmeleri gerektiğine dikkat etmelidir (Özdoğan, 2018: 35).

2.1.6. Yeşil (Çevreci) KSS Faaliyetleri

Doğal çevreyi korumak için işletmelerin geri dönüşüm faaliyetlerine öncelik vermesi, üretim esnasında çevreye koruyucu teknolojilerden faydalanılması ve çalışanların çevre duyarlı davranışlarının teşvik edilmesi gerekmektedir.

İşletmeler doğal çevreyi korumaya yönelik, sınırlı olan doğal kaynakları daha dikkatli kullanmalı ve optimum kapasiteyle doğayı koruyacak araç-gereç kullanımı ve çalışanların çevre dostu davranışları ekseninde alınması gereken tedbirlere uymalıdır. Çevresel sürdürülebilirlik; esneklik, denge ve karşılıklı bağlılığın bir koşulu olarak açıklanabilir. İşletmeler çevresel sürdürülebilirlik ekseninde bir taraftan toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmet teminine yardımcı olurken, diğer taraftan faaliyetlerinden kaynaklı olabilecek biyolojik çeşitliliğin azalmasını engelleyerek çevresel sorumluluklarını yerine getirmelidir. İşletmeler çevresel sorumluluklarını yerine getirirken günümüz dünyasında insan kaynaklı tahribat yaşayan doğanın yeniden inşasında 3R stratejisinden faydalanabilir. Yani azaltma (reduction), yeniden kullanma (reuse) ve geri kazanım (recycling) yoluyla kurumsal politikalar geliştirilebilir (Altun, 2019: 15-16). Günümüzde sanayileşmenin hızla gelişmesine bağlı olarak aşırı kentleşme çevre üzerinde olumsuz bir takım etkileri olmuştur.

Sanayileşmenin ve buna bağlı nüfusun sanayi kentlerinde yoğunlaşmasının çevreye yönelik olumsuz etkilerinden bazıları aşağıda belirtilmiştir (Kurt, 2019: 13-14):

- Sanayileşmeye bağlı kırsal kesimden büyük şehirlere aşırı göçün sonucu olarak yeşil alanların azalması,

- Yeşil alanların azalması neticesinde canlı türlerinde meydana gelen azalmalar,
- Verimli tarım arazilerinin hızlı kentleşme sonucunda konut alanları haline dönüştürülmesi,
- Sanayi şehirlerinde hızlı göç alması sonucu görüntü ve gürültü kirliliğinin meydana gelmesi,
- Zararlı yakıtların kullanılması sonucunda havanın aşırı kirlenmesi,
- Uçak teknolojisinde yaşanan gelişmelere bağlı gürültü ve gaz salımında artış yaşanması.

Yapılan bir görgül araştırmada çalışanların, özellikle çevrenin korunmasına yönelik hizmetkâr liderlik özellikleri sergileyen liderlerle birlikte çalışdıklarında, KSS hakkındaki algıları olumluyken, çevre dostu davranışlarda daha fazla bulunma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Çevreye özgü hizmetkar liderliğinin, KSS'ğün çalışanların çevre dostu davranışları üzerindeki etkisini, yöneticilerin doğaya ve topluma hizmet ederek doğal çevreyi korumakla karakterize edilen daha yüksek hizmetkar liderlik tarzı sergiledikleri zaman, çalışanların KSS'nin bir sonucu olarak daha fazla çevre dostu davranışlarda buldukları ortaya konmuştur (Afsar vd., 2018: 908). Becan ve Cihan tarafından yapılan çalışmada, modern dünyanın en büyük sorunlarından birisinin çevre sorunları olduğundan bahsetmişlerdir. Hızlı nüfus artışı, küreselleşmenin getirdiği tüketim çılgınlığı, seri üretim, teknolojik yenilikler gibi gelişmeler hızlı ve çokca tüketen insanlığın çevreye yönelik saldırgan tutumlarını kamçulamaktadır. Bioçeşitliliğin azalması, hava, su ve toprakta meydana gelen kirlenmeler ve tahribatlar, küresel ısınma gibi problemler çevresel dengeyi tehdit etmektedir. (Becan ve Cihan, 2011: 20). Çevresel sorumluluğa ilişkin bir başka çalışmada, işletmelerin doğal çevreye yönelik sorumluluklarından bahsetmiştir.

Son yıllarda işletmeler tarafından doğal çevrenin bilinçsizce kullanılması ve buna bağlı çevresel kirlilik halkın ve sivil toplum kuruluşlarının yoğun bir şekilde tepkisini çekmeye neden olmuştur. Kanun yapıcılar; atıkları çevreye dökmeme, ağaç yetiştirme gibi işletme politikalarına yer verilmesinden bahsederken aynı zamanda işletmelerin, üretim, tasarım ve tedarik faaliyetlerinin çevre duyarlı bir şekilde yürütülmesine yönelik kurallar konmuştur. Çevreye yönelik işletme politikaların başında, ekolojik sistemin dengesini bozmadan üretim faaliyetlerini yürütmek ve gelecek nesillere temiz bir doğa bırakmak gelmektedir. Bu nedenle birçok proje ve fikir geliştirmek ve bunu uygulamaya dökmek önemlidir.

Örneğin çevresel kirliliğe karşı önlemler almak, yenilenebilir ürünler, metotlar, teknolojiler kullanmak, atık ve firenin önüne geçmek, tedarik zincirlerini çevresel etkilerine göre değerlendirip seçmek, çevreci sivil toplum kuruluşlarıyla ortaklaşa çözümler sunmak, enerji tasarrufunda bulunmak önemli birer sorumluluk alanı kabul edilip işleme politikalarının bu yönde geliştirilmesi beklenmektedir (Altun, 2019; 42-43).

Günümüzde işletmelerin katkıları sayesinde çevresel sorunların çözümü kolaylaşmaktadır. Daha yaşanabilir bir çevrenin tesis edilmesinde hem toplumu oluşturan bireylere hem de işletmelerde çalışanlara önemli görevler düşmektedir. İnsanlığın sağlıklı bir şekilde yaşabilmesinin temeli yaşanabilir bir çevrenin varlığına bağlıdır. İşletmelerin çevresel sorunlara yönelik faaliyetleri daha kaliteli bir yaşamın idame ettirilmesine öncülük etmektedir (Güney, 2015: 15). Sanayileşmenin ve buna bağlı nüfusun sanayi kentlerinde yoğunlaşmasının çevreye yönelik olumsuz etkilerinden bazıları aşağıda belirtilmiştir (Kurt, 2019: 13-14):

- Sanayileşmeye bağlı kırsal kesimden büyük şehirlere aşırı göçün sonucu olarak yeşil alanların azalması,
- Yeşil alanların azalması neticesinde canlı türlerinde meydana gelen azalmalar,
- Verimli tarım arazilerinin hızlı kentleşme sonucunda konut alanları haline dönüştürülmesi,
- Sanayi şehirlerinde hızlı göç alması sonucu görüntü ve gürültü kirliliğinin meydana gelmesi,
- Zararlı yakıtların kullanılması sonucunda havanın aşırı kirlenmesi,
- Uçak teknolojisinde yaşanan gelişmelere bağlı gürültü ve gaz salımında artış yaşanması.

Yapılan bir görgül araştırmada çalışanların, özellikle çevrenin korunmasına yönelik hizmetkâr liderlik özellikleri sergileyen liderlerle birlikte çalıştıklarında, KSS hakkındaki algıları olumluyken, çevre dostu davranışlarda daha fazla bulunma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Çevreye özgü hizmetkar liderliğinin, KSS'ğün çalışanların çevre dostu davranışları üzerindeki etkisini, yöneticilerin doğaya ve topluma hizmet ederek doğal çevreyi korumakla karakterize edilen daha yüksek hizmetkar liderlik tarzı sergiledikleri zaman, çalışanların KSS'nin bir sonucu olarak daha fazla çevre dostu davranışlarda buldukları ortaya konmuştur (Afsar v.d., 2018: 908).

Becan ve Cihan tarafından yapılan çalışmada, modern dünyanın en büyük sorunlarından birisinin çevre sorunları olduğundan bahsetmişlerdir. Hızlı nüfus artışı, küreselleşmenin getirdiği tüketim çılgınlığı, seri üretim, teknolojik yenilikler gibi gelişmeler hızlı ve çokca tüketen insanlığın çevreye yönelik saldırgan tutumlarını kamçulamaktadır. Bioçeşitliliğin azalması, hava, su ve toprakta meydana gelen kirlenmeler ve tahribatlar, küresel ısınma gibi problemler çevresel dengeyi tehdit etmektedir. (Becan ve Cihan, 2011: 20). Çevresel sorumluluğa ilişkin bir başka çalışmada, işletmelerin doğal çevreye yönelik sorumluluklarından bahsetmiştir. Son yıllarda işletmeler tarafından doğal çevrenin bilinçsizce kullanılması ve buna bağlı çevresel kirlilik halkın ve sivil toplum kuruluşlarının yoğun bir şekilde tepkisini çekmeye neden olmuştur. Kanun yapıcılar; atıkları çevreye dökmeme, ağaç yetiştirme gibi işletme politikalarına yer verilmesinden bahsederken aynı zamanda işletmelerin, üretim, tasarım ve tedarik faaliyetlerinin çevre duyarlı bir şekilde yürütülmesine yönelik kurallar konmuştur. Çevreye yönelik işletme politikaların başında, ekolojik sistemin dengesini bozmadan üretim faaliyetlerini yürütmek ve gelecek nesillere temiz bir doğa bırakmak gelmektedir. Bu nedenle birçok proje ve fikir geliştirmek ve bunu uygulamaya dökmek önemlidir. Örneğin çevresel kirliliğe karşı önlemler almak, yenilenebilir ürünler, metotlar, teknolojiler kullanmak, atık ve firenin önüne geçmek, tedarik zincirlerini çevresel etkilerine göre değerlendirip seçmek, çevreci sivil toplum kuruluşlarıyla ortaklaşa çözümler sunmak, enerji tasarrufunda bulunmak önemli birer sorumluluk alanı kabul edilip işleme politikalarının bu yönde geliştirilmesi beklenmektedir (Altun, 2019; 42-43). Günümüzde işletmelerin katkıları sayesinde çevresel sorunların çözümü kolaylaşmaktadır. Daha yaşanabilir bir çevrenin tesis edilmesinde hem toplumu oluşturan bireylere hem de işletmelerde çalışanlara önemli görevler düşmektedir. İnsanlığın sağlıklı bir şekilde yaşabilmesinin temeli yaşanabilir bir çevrenin varlığına bağlıdır. İşletmelerin çevresel sorunlara yönelik faaliyetleri daha kaliteli bir yaşamın idame ettirilmesine öncülük etmektedir (Güney, 2015: 15).

2.1.7. KSS Teorileri

KSS faaliyetleri ortaya çıktığı ilk dönemlerde işletme karlılığını arttıracığı teorik olarak reddedilmiştir (Koçyiğit ve Gök, 2019: 25). Paydaşlar teorisinin ortaya çıkması bu görüşün zamanla KSS faaliyetlerinin işletmeleri uzun vadede karlı hale getireceği görüşünü güçlendirmiştir. Literatür incelendiğinde birçok KSS teorisi geliştirildiği tespit edilmiştir (Altun, 2019; Tuğer, 2018; Kurt, 2019; Afsar v.d., 2019; Aguinis v.d., 2012; Gedik, 2020).

Çalışma kapsamında bu teorilerden; Paydaş teorisi, planlı davranış teorisi, hissedar teorisi, norm-aktivasyon teorisi, sosyal değişim teorisi ve değer-inanç-norm teorilerine aşağıda değinilmiştir.

- **Paydaş Teorisi:** İşletmelere yönelik genel kanı, onların aslında ortaklarının zenginliğini arttırmalarıyla ilgilenmeleridir. Oysaki paydaş kuramının temel prensibi, işletme ortaklarının ekonomik refahını arttırmaktan öte farklı paydaş gruplarının (müşteri, çalışan, devlet gibi) çıkarlarına hizmet etmesi gerektiğini savunur. İşletmeler sadece finansal performansa odaklanmak yerine aynı zamanda sosyal performansa da yoğunlaşmalıdır. Bu teorinin esas fikri, işletledeki bazı karar verme güç ve avantajlarının hissedarlardan alınarak paydaşlara verilmesi gerektiğidir (Miles (çev. Polat ve Arun), 2016: 305-306). Çalışma kapsamında incelendiğinde, KSS boyutları (sosyal, çevresel, ekonomik, etik, yardımsever, yasal) kapsamında işletmelerin sadece hissedarları değil aynı zamanda toplum ve çalışanların da menfaatlerini koruyan bir takım faaliyetler geliştirmesi gerekmektedir.

- **Planlı Davranış Teorisi:** Bu teoriye göre, insanlar davranışlarının sonuçlarını harekete geçmeden önce düşünürler, tercih ettikleri sonuca ulaşmak için bir karara varırlar ve bu kararı uygularlar. Planlı davranış teorisinde tutumlara ilişkin niyetler davranışları etkilemektedir. Teori niyeti de açıklaması nedeniyle çevre dostu davranışları çalışmalarında sıkça kullanılmaktadır. Bu teori kapsamında çalışanların çevre dostu davranışlarına örnek olarak; işe gidiş-gelişlerde araba kullanmak yerine toplu taşıma araçlarını tercih etmek (fosilli yakıt tüketimini azaltmak için), iş yerinde yazıcıdan çıktı alırken kağıdı çift taraflı kullanmak, işyerinde asansör yerine merdivenleri kullanmak gibi farklı çevre dostu davranışları sergilerken çalışanların planlı bir şekilde hareket ettiği görülmektedir. Bu noktada çalışan davranışları tutum-niyet ve davranış ekseninde gelişmektedir (Tuğer, 2018: 34-35).

- **Hissedar Teorisi:** KSS uygulamalarına karşı çıkan bir teori türüdür. Bu teorinin en önemli temsilcisi Milton Friedman'dır. Friedman geliştirdiği teoride işletmelerin sorumluluk üstlenemeyeceğinden bahsetmiştir. Ayrıca Friedman görüşüne göre, sosyal odaklı faaliyetler işletmelerin sürekliliğini tehlikeye düşereceğinden bahseder. Bu nedenle işletmelerde KSS faaliyetlerine karşı çıkar. Bu teorinin esas amacı daha fazla kar elde ederek işletme ortaklarının refahını arttırmanın gerekliliğinden bahsetmesidir. Her şey hissedarların refahı içindir. Hissedarlık Teorisine göre işletmelerin sosyal sorumluluğu işletme hedefleriyle doğrudan ilişkilidir ve sadece ortaklarının kar elde etmesine katkı sağlayarak sorumluluğunu yerine getirmektedir. Hissedarlar elde ettikleri karlarla uygun görürlerse çevre sorunlarını çözmek, eğitim faaliyetlerine katkı sağlamak, toplumsal projelere destek olmak gibi faaliyetleri bireysel düzeyde yürütmeleri mümkündür.

İşletmelere düşen en önemli görev ise faaliyet kârını maksimize ederek kaynakların efektif şekilde kullanılmasına katkı sağlamaktır (Koçyigit ve Gök, 2019: 26-27).

- **Norm-Aktivasyon Teorisi:** Topluma yararlı ve çevreci davranışlar için temel bir çerçeve belirlemek için 1977 yılında Scwartz tarafından geliştirilmiştir. Teori, bireylerin davranışlarını harekete geçirmek için kişisel normları esas almaktadır. Teoriye göre bireylerin davranışlarında etkili olan ahlaki değerlerin (bireysel normlar) öneminden bahsetmiştir. Teorinin odak noktası bireylerin çevresel ve toplumsal sorunların çözümünde kendini sorumlu hissetmesi temeline dayanmaktadır. Norm-aktivasyon teorisi, çevreci davranış literatüründeki çalışmalarda, araba kullanımını azaltma, çevreyi korumak için fedakarlıkta bulunma, su ve enerji tasarrufu, geri dönüşüm, atık yönetimi gibi çevresel konularla ilgili çalışmalarda sıkça kullanılmaktadır (Tuğer, 2018: 39-40).

- **Sosyal Değişim Teorisi:** Sosyal değişim; davranışsal, antropoloji, sosyal psikoloji ve sosyoloji ve iktisadi bakış açısını kapsayan disiplinler arası bir teoridir. Teoriye değişik bilim dallarında farklı manalar yüklenmiştir. Bu kavram sosyoloji biliminde değer, ekonomi biliminde fayda, psikolojide pekiştirme ve sosyal psikolojide ödül gibi anlamları temsil etmektedir. Sosyal değişim teorisi ilkeleri aşağıdaki şekilde açıklanmıştır (Kuluap vd., 2019: 60):

1. İnsanlar (çalışanlar), ödül beklentisi içerisinde davranış sergilerler.
2. İlişkinin devam etmesinin (işletme-çalışan ilişkisi) odak noktası maaş ve ödüllerden geçmektedir.
3. İlişkinin maliyetleri menfaatleri aşmamalıdır.

Sosyal değişim teorisine göre, bireyler sosyal ilişkilerini kaynak değişimine dayandırır. Şöyle ki, karşılıklı taraflar, durumun sonuçlarına ilişkin fayda-maliyet analizi yaparak ödüllendirilme beklentisiyle sosyal ilişkiler kurarlar ve bu ilişkileri fayda devam ettiği sürece idame ettirirler. Sürekli olarak değişen insan davranışı sosyal değişim modelinin yönünü belirlemektedir. İş yeri sahipleri çevresel davranışları teşvik etmek amacıyla çalışanlarıyla sürekli işbirliği halindedir. Çalışanlar sevgi, güç, statü, gelişim ve ilerleme gibi birtakım faydalar gördüğünde çevre duyarlı davranışlara daha fazla katkı sağlayacaktır. Sosyal değişim teorisi ekseninde çalışanların beklentileri ile hissedilen fadyalar aynı yönde hareket ettiğinde çevre dostu davranışlara yönelik çalışan bilincinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Kuluap vd., 2019: 675).

- **Değer-İnanç-Norm Teorisi:** Teori, bireylerin değer ve inançlarının etkisiyle harekete geçirilen ahlaki değerlerin, çevre dostu davranışları tetiklemektedir. Bu doğrultuda kişinin değerlerinden başlayarak, inançlarına yönelik ekolojik dünya görüşü, çevresel bilinç ve çevresel sorumluluk üstlenme gibi kavramların birbirlerini etkilediği zincirin bireysel normları harekete geçirdiğini varsaymaktadır. Ahlaki değerlere bağlı olarak harekete geçen bireysel normlar, işletme içerisinde çalışanların çevreci davranışlarının öncülü konumundadır (Tuğer, 2018: 40-41).

2.2. Çalışanların Çevre Dostu Davranışları

İşletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunurken çevreye yönelik bir takım uygulamalara başvururken çalışanların desteğini kazanması da oldukça önemlidir. Aynı zamanda işletmeler çalışanların çevresel davranışlar sergilemelerinde etkileyici rolü de bulunmaktadır. İşletmeler her ne kadar kurumsal misyonlarını, hedeflerini çevresel ilkeler düzleminde oluştursalar da çalışanların çevre bilinci ve çevresel tutumlarında bu durumu destekler nitelikte olmalıdır. Yani tek taraflı işletmelerin uyguladığı çevresel politikalar yeterli olmayıp aynı zamanda çalışanların da çevresel konulara motive olarak tutumlarını bu yönde geliştirmeleri gerekmektedir. İşletme sahipleri çevresel konularda karar alırken çalışanların görüşlerine başvurmaları gerekmektedir. İşletmeler çevresel konularda toplantı ve seminer gibi hizmetiçi faaliyetler düzenlemeli ve çalışanlarının çevresel konularda fikir geliştirmelerine yardımcı olmalıdır. Karşılıklılık kuramı gereği hem işletme sahipleri hem de çalışanlar çevresel konularda fikir üretme ve uygulama noktasında birbirlerini teşvik etmelidir. Böylece çalışanlar; geri dönüşüm, kirlilik kontrolü, çevresel sorunlara çözüm sunma gibi çevreci davranışlarla işletlerin çevresel performansına olumlu katkı sağlayacaktır.

Günümüz küresel dünyasının en önemli sorunlarından birisi olan “iklim krizi” sorununun çözümüne yönelik işletme sahipleri ve çalışanları el ele daha yaşanabilir bir dünyanın inşasına katkı sağlayacaktır (Uğur ve Öner, 2020: 3). İşletmeler son yıllarda çevreyi korumaya yönelik bir çok politika geliştirmektedir. İşletmelerin çevre politikaları geliştirmeye yönelik yapmış oldukları en önemli çalışmalardan biri de çalışanlarının çevre dostu davranışlar sergilemeleri konusunda onları motive etmeleridir (Afsar v.d., 2018; Babiak ve Trendafilova, 2011). Çevre dostu davranışlar, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasına yardımcı olabilecek gözle görülür çevre bilinçli davranışlarda bulunmayı ifade eder (Anderson v.d., 2013; Norton vd., 2015). Aynı zamanda çevre dostu davranışlar, çevreyi korumaya yönelik aktivitelere gönüllü katılmayı ifade eder (Scherbaum v.d., 2008: 827).

Çevre dostu davranışlar, genellikle ödüllendirilmeyen rol dışı davranışlardır ve çalışanlar bu tür davranışları kollektif refah ve örgütsel etkinlik için sergiler (Ramus ve Killmer, 2007; Su v.d., 2019). Erbaşı (2019) yapmış olduğu çalışmada işletmelerde çalışanların çevre dostu davranışlarını, çevreyi korumaya katkı sağlayabilecek davranışlar şeklinde açıklamıştır (Erbaşı, 2019: 4). Scherbaum v.d. (2008) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların çevre dostu davranışlarını “çalışanların, çevre dostu faaliyetleri gönüllü olarak katılmalarını teşvik eden davranışlardır” şeklinde ifade edilmiştir (Afsar v.d., 2018: 905). Ones ve Dilchert (2012) yapmış oldukları çalışmada, çevre dostu davranışları; “İşyerinde çalışanların çevreyi korumak ve çevrenin sürekliliğini sağlamak adına olumlu yönde yaptıkları davranışlar sergilemeleri ya da çevreye zararlı birtakım faaliyetlerden vazgeçmelerine yönelik çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan davranışlardır” şeklinde açıklamıştır (Ones ve Dilchert, 2012 aktaran Kılıç ve Vatansver, 2017). Çevre dostu davranışı açıklayan bir başka çalışmada çevre dostu davranış, "bireylerin eylemlerinin doğal ve inşa edilmiş dünya üzerindeki olumsuz etkisini en aza indirmeyi amaçlayan bilinçli davranış biçimi" olarak açıklanmıştır (Kollmuss ve Agyeman, 2002 aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 111-112). Blok v.d. (2014) çalışanların çevre dostu davranışlarından bahsederken; “kağıt kullanımını optimize etmek, elektrik israfını önlemek, ve ofis malzemelerini işyerinde uygun şekilde geri dönüştürerek, davranışlarının çevre üzerindeki olumsuz etkilerini bilinçli olarak en aza indirmeyi amaçlayan çalışan davranışları” şeklinde kavramına yer verilmiştir (Farewhinmi v.d., 2020: 884). McShane ve Cunningham (2012) yapmış oldukları çalışmada, işletmelerin KSS girişimlerinin, ahlaki değerlerin üretilmesine katkıda bulunduğunu ve sonuç olarak bu durumun çalışanların sosyal ve çevre dostu davranışlar sergilemelerine yardımcı olduğundan bahsedilmiştir. İşyerinde uygulanan KSS faaliyetleri işletmelerde, kişisel ve çevresel değerlerin ve normların uygulamaya konduğu ve çevre dostu davranışlara dönüştüğü bir kültür oluşturur (Afsar v.d., 2018: 905).

Akandere (2019) yapmış olduğu çalışmada, çevre dostu davranışları; geri dönüşüm, yeşil davranış, kaynakların rasyonel kullanımı, çevresel aktivitelere katılma, bilinçli ve isteğe bağlı çevre odaklı davranışlar şeklinde açıklamıştır (Akandere, 2019: 389). Literatürde çalışanların çevreci davranışları konusunda farklı kavramlar kullanılmıştır. Örneğin, çalışanların işyerlerinde gösterdikleri çevreye yönelik davranışlar; işyerinde çevreci davranış (Afsar v.d., 2016; Afsar ve Umrani; 2020), yeşil çalışan davranışı (Kim v.d., 2017; Norton, 2015), çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (Borial, 2009; Raineri ve Paille, 2015) şeklinde kavramsallaştırılmıştır.

Çevreci davranış çevre ve doğal kaynakları korumaya yönelik faaliyetlerine yönelik iken çalışan davranışı bu tür davranışları işyerinde sergilemesi şeklinde açıklanmıştır (Uğur ve Öner, 2020: 3-4). Günümüzde işletmeler çevreyi korumak ve faaliyetlerinde sürdürülebilir çözümler üretmek için stratejiler geliştirmeyi amaçlamaktadırlar. Bu bağlamda, işletmelerin gerçekleştirmeye çalıştığı en etkili yollardan biri, çalışanlarına daha sıkı ve tutarlı bir şekilde çevre dostu davranışlarda bulunmaya onları motive etmektir (Cheema v.d., 2019: 617). Çevre dostu davranışlar, çevresel sürdürülebilirliğe yardımcı olan sorumlu çevresel davranışlar olarak açıklanmıştır ve aynı zamanda “ çalışanların çevreye yönelik pozitif katkıda bulunmalarını teşvik eden faaliyetlere gönüllü olarak katılmalarını sağlayan uygulamalar” şeklinde açıklanmıştır (Scherbaum v.d., 2008: 827 aktaran Cheema v.d., 2020: 617). Çevre Dostu Davranışlar, Ramus ve Killmer (2007) yılında yapmış oldukları çalışmada üç boyuttan olduğundan bahsedilmiştir. İlk boyut, hem bireylerin hem de işletmelerin refahını beraber destekleyen çevre dostu davranışların “yardımsever doğası” boyutudur (pro-social nature). İkinci boyut, çalışanların işyerinde çalışmadıkları zaman aralıklarında işyerinde ışığı kapalı tutmaları ve asansör yerine merdiven kullanma gibi işletme sahipleri tarafından zorunlu tutulmayan çevre dostu davranışlarda bulunmalarına yönelik “isteğe bağlı çevreci” davranışlardır. Son olarak, çevre dostu davranışların “ekstra rol doğası”, bir işletmenin çevreyi koruma ve çevreye yönelik performansını iyileştirilmenin ne kadar önemli olduğunu, iş tanımında açıkça belirtilmese de, çalışanların bu tür faaliyetleri çalıştığı işyerinin yeşil imajı için yaptığı faaliyetlerden oluşmaktadır (Afsar ve Umrani, 2019: 110). Çalışanların çevre dostu davranışlarının tümü isteğe bağlı değildir ve görevlerinin ötesinde sorumluluktan kaynaklı görülmemektedir. Gönüllü çevre dostu davranışlarda çalışanların yapabilecekleri katkılar, bir işletmenin varlığını sürdürebilmesi için önemli bir itici güç olarak gözükmemektedir.

Çalışanlar, kişisel katılımlarından bağımsız olarak, çevreye korumalarının vicdani bir sorumluluk olduğunu düşünerek dünya görüşlerini geliştirebilirler. Sonuç olarak, çevreye yönelik çalışanların zihninde oluşan pozitif imajın, işyerinde gönüllü çevre dostu davranışları etkilediği görülmüştür. Çalışanların çevre dostu davranışlarını inceleme konusu yapan çoğu psikolojik çalışma, bireysel ve örgütsel düzeydeki belirleyiciler arasındaki ilişkileri gözardı etme eğilimindedir. Bununla birlikte, örgütsel ve yönetsel eylemlerle ifade edilen çevresel kaygıları bir araya getirme ve çevresel konularda bilgilerini paylaşma olasılığı en önemli kitle olan çalışanlar, çevre dostu inançlarından dolayı çevreye duyarlı konularda en hassas davranan kesimdir (Raineri ve Paille, 2015: 130-135 aktaran Afsar ve Umarini, 2020: 113).

Yeşil teori, KSS'ğun; yönetim, çevre, sosyal bilimler ve sürdürülebilir kalkınma gibi birçok disiplinin çalışma alanı kapsamında incelenen ve yeşile duyarlı bir yapı olduğundan bahsedilir ve işletmeler, çalışanlarının işyerinde çevreye duyarlı davranışlara dahil ederek onların bu davranışları sergilemeleri beklenmektedir (Cheema, 2019: 618). Çevre dostu davranışlar, genellikle ödüllendirilmeyen isteğe bağlı davranışlardır ve çalışanlar bu tip davranışları, toplumun ve tabiatın refahı ve örgütsel etkinlik için sergilemelidir. Çevre dostu davranışlara örnek olarak; “asansör yerine merdiven kullanma, gereksiz ışıkları kapatarak enerjiden tasarruf etme, çıktı alırken kağıdın çift tarafını kullanma, tek kullanımlık bardak kullanımını en aza indirme ve çevreyi iyileştirmek için fikirler üretme gibi” davranışlar yer alır (Cheema v.d., 2019: 617). McDonald (2014: Afsar ve Umrani, 2020: 111) yılında yapmış olduğu çalışmada, genel çevre dostu davranışlar ile işyeri çevre dostu davranışlar literatüründe yer alan çerçeveleri, sistematik olarak gözden geçirerek ağırlıklı olarak işyerinde uygulanan çevre dostu davranışların kavramsal yapıyı geliştirmiştir. Çevresel kaygı, kişisel normlar, alışkanlıklar, öz-etkinlik, iç motivasyon, duygu, stres, çevre bilinci, bilgi, sosyal yapı (gelenekler, kurumlar ve ahlaki kodlar), sosyal normlar ve sosyal kimlik üzerindeki etkisini öne süren genel çevre dostu davranışlar ile ilgili yapılan birçok çalışma. çevre dostu davranışlar kapsamında değerlendirilmiştir. Benzer şekilde birçok yeni araştırmada, çalışanların işyerinde çevre dostu davranışlarını açıklayan kavramların gözden geçirilmesi ve geliştirilmesiyle ilgili konular incelenmiştir. Ancak şaşırtıcı bir şekilde bu çalışmaların çoğunluğu doğayla ilgili kavramlar ve çalışanların çevre dostu davranışlarını etkileyen faktörlere değinen çok az amprik çalışma bulunmaktadır (Afsar ve Umrani, 2020: 111). Afsar v.d. (2018) yapmış oldukları çalışmada; örgütsel düzeyindeki çevresel sürdürülebilirlik, büyük ölçüde bireyler (çalışanlar) tarafından sergilenen çevre dostu davranışlardan kaynaklanabileceğini iddia etmiştir (Afsar v.d., 2018: 904).

Bir işletmenin çalışanları, çalıştıkları işyerinin çevreye vermiş olduğu olumsuz etkilerinin hem aracısı hem de doğrudan etkileneni konumunda bulunmaktadır. Bu noktada işletmeler çalışanlarını çevreye yönelik olumlu tutum ve davranışlar geliştirmelerine hem öncü hem de destek olmalıdır. Kılıç ve Vatansever'in (2017) yapmış oldukları çalışmada; “çalışanların çevre yararına sergiledikleri davranışlar kurumsal sürdürülebilirlik kapsamında değerlendirilmekte ve yeşil kavramıyla özdeşleştirilmektedir.” Yine aynı çalışmada, çalışanlar tarafından en önemli çevre dostu davranışlar şu şekilde açıklanmıştır (Kılıç ve Vatansever, 2017: 1-3-4) :

- İşyerinde değiştirilmesi planlanan demirbaşları, çalışanlarına ya da ihtiyaç sahiplerine verme,
- Enerji tasarrufu sağlayan araç-gereç ve işyerinde aydınlatma sistemi kullanmak,
- İşe gidiş ve gelişlerde çalışanların özel araçları yerine bisikletle gelmelerini ya da toplu taşıma araçlarını kullanmalarını teşvik etmek,
- İşyerinde çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemelerini destekleyici etkinlikler düzenlemek.

İşletmelerde direkt ve endirekt yollardan çalışan faaliyetlerinin çevreye yönelik olumsuz etkilerini en düşük seviyede tutmaya yönelik işler “yeşil yakalı” işler şeklinde açıklanmıştır. Çalışanların çalıştıkları iş yerinin daha “yeşil” olmasına yönelik hangi kuralları ne şekilde uyguladıkları ve yeşil sürdürülebilirliğe ne tür durumlarda katkı sağladığı, işletme sahipleri tarafından titizlikle araştırılmalıdır (Kılıç ve Vatansever, 2017: 4). İşletmelerde çalışanların çevre dostu davranışına; “enerji tasarrufunda bulunma, atık üretmekten kaçınma, geri dönüşüme katkı sağlama” gibi bir takım davranışlar” örnek gösterilebilir. Birçok çevresel kirliliğinin ana kaynağı insanlardır. İşletmelerin çevresel duyarlılık konusunda en fazla dikkat etmeleri gereken nokta; çalışanlarını çevresel konularda nasıl daha fazla duyarlı hareket etmelerini teşvik etmeleridir. Çalışanların çevre duyarlı hareketlerini öngörme, kontrol etme ve değiştirmenin yolu, onların çevreye yönelik; tutumlarını, normlarını ve değer yargılarını geliştirmekten geçmektedir. İşyerinde çalışanlar işletmenin merkezinde yer alırlar. İşyerinde çevreyi koruma politikalarının uygulanmasında birinci derecede etkili olan faktör çalışanların çevre dostu davranışlarıdır (Cheema v.d., 2020: 618). Unsworth ve arkadaşları 2013 yılında yapmış oldukları çalışmada; çevreci davranışların, çevre dostu davranışların, yeşil davranışların eş anlamlı olduğundan bahsetmiştir. Aynı zamanda bu üç kavramında ortak noktasının, insanların doğal çevre üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmeyi ve çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Kim v.d. (2015) yılında yaptıkları çalışmada çevre dostu davranış kavramını açıklamışlardır. Buna göre insanlar doğal çevreye yönelik olumsuz etkilerini azaltmak için ekolojik çevreyi korumaya yönelik bir çok davranış sergiler. Çalışanların çevre dostu davranışlarının, kişisel çıkarların ötesinde yer alan manevi değerlere dayandırmak gerekir.

Yapılan akademik çalışmalar, çevresel tutum ve davranışların açıklanmasında manevi değerler kavramının önemli bir kilometre taşı olduğu ortaya çıkarılmıştır (Kılıç ve Vatansever,

2017: 4-7). Akandere (2019) yapmış olduğu çalışmada, işletmelerde yeşil davranışların çevresel performansın önemli bir belirleyicisi olduğundan bahsetmiştir. Ayrıca çalışmasında, işletmelerde çalışanların çevre dostu davranışlarını; çevreyi korumaya yönelik işyeri davranışları, çalışanların yeşil uygulamaları, çevre yönetim uygulamaları gibi kavramlarla özdeşleştirmiştir. Çevre dostu davranışlara yönelik örnekleri ise şu şekilde açıklamıştır: İşe yürüyerek gidip-gelme, çevre konuları hakkında çalışma arkadaşlarına yardımcı olma, işyerinde enerji tasarrufu sağlama, işle ilgili konularda seyahat etmekten ziyade video konferans şeklinde uzaktan bağlantı yoluyla toplantıları gerçekleştirme, genelde özel araçlar yerine toplu taşıma araçlarından faydalanma, su ve enerjiyi tasarruflu kullanma, küresel ısınma riski ve işletme içerisinde alınabilecek tedbirler konusunda seminerlere katılmak, yazıcıdan kağıt yazdırırken çift taraflı olarak kullanmak, yeşil ürünlerin satın alınması gibi konuları kapsamaktadır (Akandere, 2019: 21). Kılıç ve Vatansever'in (2017) yılında yapmış oldukları çalışmada, evrensellik değerlerinin alt boyutlarından olan "kendini aşma" değişkeninin, çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemelerinde en güçlü öncül olduğu ortaya çıkarıldı. Yine aynı çalışmada, işletmelerin çevre merkezli insan kaynakları stratejileri geliştirmeleri, çalışanların çevreye faydalı çalışmalar yapabileceği ortamlarının sağlanması, çevreye yönelik değerlerin görünürlük kazandırılması gibi işletme içi uygulamalara yer verilmelidir (Kılıç ve Vatansever, 2017: 18-21). Akandere'nin yapmış olduğu çalışmada, çevre dostu davranışları 5 alt boyut altında incelemiştir (Akandere, 2019: 389-390):

- **Suyu İdareli Kullanma:** Duş alırken fazla su kullanmama, bulaşık yıkarken suyu idareli kullanma, diş fırçalama esnasında suyu açık bırakmama, banyo ve lavaboda mümkünse su tasarrufu sağlayan sese duyarlı sistemler kullanmak.
- **Atık yönetimi:** İşyerinde kullanılan kağıtları, plastik şişeleri, teneke kutularını geri dönüşüme göndermek, kullanılmayan iş ve özel giysileri ihtiyaç sahiplerine vermek.
- **Enerji Tasarrufu:** İş yerinde yüksek verimli ampüllerden faydalanmak, işyerinde çift camlı pencereler kullanmak, elektrik tasarrufu sağlamak, bina izolasyon sisteminde kaliteli malzeme kullanmak.
- **Yeşil Tüketim:** Doğal beslenmek, organik ürün satın almak, kimyasal temizlik malzemelerini sıkça kullanmaktan kaçınmak.
- **Çalışanların Katılımı:** İşyerlerinde çevreye yönelik alınan kararlara katılmak, çevre dostu davranışlar sergilemek, kısa mesafelerde mümkün olduğunca araç kullanmamak.

Çevre bilincine sahip olmak ve çevresel faaliyetlere dahil olmak, işletmeler için rekabet avantajı sağlamaktadır. Çalışanların, işletmelerin yeşil politikaları ve faaliyetlerinin uygulayıcıları olduğundan, işletmelerin çalışanların davranışlarını örgütsel yeşil amaç ve hedeflerle uyumlu hale getirmek için teşvik etmeleri ve bu tür girişimleri desteklemeleri gerekmektedir (Fawehinmi v.d., 2020; 884). Çevreye karşı dostça tavır sergileyen bireylerin davranışları çevreci davranışlar olarak adlandırılmıştır. Ones ve Dilchert (2012 aktaran Fawehinmi v.d., 2020: 884) yapmış oldukları çalışmada, çevresel sürdürülebilirliğe büyük ilgi gösterdiler ve son yıllarda ÇÇDD olarak adlandırılan işyerinde çevreci davranışların işletmelerin odak noktasına bulunmasını önemsedi. Ones ve Dilchert (2012 Fawehinmi v.d., 2020: 884), ÇÇDD'larını, işyerinde çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunan çalışanların ölçülebilir davranışları olarak ifade etmiştir. İşletmelerde uygulanan ekstra rol davranışlarına örnek olarak; iş arkadaşlarının çevre dostu davranışlara özendirilmesi, iş yerinde elektronik malzemelerin kullanılmadığı zamanlarda güç tasarrufu veya uyku moduna alınması, kapatılması ve fişinin çekilmesi, musluklarda su sızıntısı olduğunda derhal ilgili birimlere haber verilmesi gibi çevre dostu davranışlara uyulması ve iş arkadaşlarının da bu yönde özendirilmesini içermektedir (Fawehinmi v.d., 2020: 885).

Çalışanların çevre dostu davranışları, karmaşık bir davranış türüdür. Çünkü çevre dostu davranışlar, yapılan işin sosyal yönlü bir boyutunu kapsar ve yöneticilerin bir çalışanı bu tür davranışları geleneksel liderlik yaklaşımları ile çalışanları çevre dostu davranış sergileyemeye ikna etmeleri hayli zordur (Paille vd., 2014 aktaran Al-Ghazali ve Afsar, 2020: 1). Çalışanların çevre dostu davranışlarda bulunmalarını tetiklemenin en iyi yollarından bazıları; çevre konularına ilişkin çalışanlarda derin duyguları harekete geçirmek, toplumsal hissiyatı güçlendirmek, doğayı ve dünyayı sevdirmek ve aynı zamanda çalışanların çevreye yönelik hassas tutumlar sergilediklerinde yakın çevresi ve insanlığın rahat edebileceği ve gelecek kuşaklara daha yaşanabilir çevre bırakabilecekleri konusunda ikna etmektir (Afsar vd., 2016: 80). Çevre dostu davranışların öncüllerine ilişkin uygulama sonuçları Planlı Davranış Teorisi (PDT) kapsamında incelenmiştir (Laudenslager v.d., 2004 aktaran Al-Ghazali ve Afsar, 2020: 4). Bu teori; tutumun, öznel normların ve algılanan davranışsal kontrolün bir bireyin belirli bir davranışta bulunma niyetini belirlediğini varsayar (Al-Ghazali ve Afsar, 2020: 4).

2.2.1. Çalışanların Çevre Dostu Davranışlarına Etki Eden Faktörler

Çalışma kapsamında çalışanların çevre dostu davranışlarına etki eden değişkenler; ahlaki yansımalar, iş arkadaşları çevre duyarlılığı ve çalışanların çevresel bağlılığı şeklinde çalışmanın amacıyla uyumlu olarak sınırlandırılmıştır. Bu doğrultuda bu kavramlar sırasıyla aşağıda açıklanmıştır.

2.2.1.1. Ahlaki Yansımalar

Ahlak hem bireysel hem de toplumsal boyutu olan bir kavramdır. Toplumsal bir varlık olan insanın hem psikolojik hem de fizyolojik ihtiyaçları bulunmaktadır. Arslan (2019) ahlak kavramını; “İnsanların moral ve manevi dünyasıyla ilgili olan psikolojik yönü ile dünyadaki yaşamla ilgili olan bedeni yönü arasında denge sağlama çabası” şeklinde açıklanmıştır. İnsanların çevresi ve diğer canlılarla olan tüm ilişkilerinde ahlaklı davranması gerekmektedir. Ahlaki değerler kültürlere göre farklılık gösterebilir, sorumlu ve vicdani olmakla ilgilidir. Ahlak özü açısından evrensel bir değerdir (Arslan, 2019: 2-3). Turan ve Kılıçlar (2019) ahlak ve çevre ilişkisini; çevreyi koruma konusunu ahlaki bir konu olarak kabul etmiştir. Bu bağlamda çalışanların, çevreye duyarlı hareket edilmesi gerektiğini, çevreye duyarlı hareket etmemenin ise ahlaki olarak yanlış kabul edildiğinden bahsetmiştir (Turan ve Kılıçlar, 2019: 1208).

Tuğer (2018), ahlak ve çevre ilişkisini açıklarken, ahlaki olduğu düşünülen davranışların; gıda, su ve enerji israfını önleyici davranışlar şeklinde insanlar tarafından somutlaştırılması olarak açıklamıştır. Ahlaki yansımalar, toplumu oluşturan bireylerin günlük yaşantılarında ve aldığı kararlarda, ahlaki konuları ne kadar düşündüğüyle ilgilidir. Aynı zamanda kişilerin aldıkları kararların ahlaki yönünü ne derecede uyguladıklarıyla ilgili kişisel farklılıkları temsil eder (Reynolds, 2008).

Çalışanlar işyerinde çevre dostu davranışlar sergilerken, doğrudan ekonomik bir fayda beklemezler. Örneğin, ışıkları kapatarak veya asansörler yerine merdivenleri kullanarak enerji tasarrufu yapmak, işletmeler adına gerçek bir ekonomik fayda sağlarken bu durum kişisel bir fayda sağlamaz. Tam aksine, bir çalışan çevre dostu davranışlarda bulunmuyorsa, bunun olumsuz etkileri doğrudan işletmeyle ilgilidir. Çalışanların çevreye zarar veren davranışlarda bulunmaları durumunda; işletmeler ve toplum kısaca tüm insanlık uzun vadede zarar görecektir. Çünkü çevre dostu olmayan her türlü davranış, doğaya zarar vermekte ve bu durum tüm insanlığa olumsuz şekilde yansımaları söz konusudur. Örneğin işletmelerin çevreye vermiş olduğu zararlardan ötürü küresel ısınma meydana gelmiştir.

Küresel ısınmalar, buzulların erimesine neden olmuştur. Buzulların erimesi sonucu birçok bakteri ortaya çıkmış ve insan sağlığını tehdit etmiştir. İnsan sağlığını tehdit eden bu bakterilerden birisi de Covid-19 türüdür. Kişilerin, çevre dostu davranışlarda bulunmasını tetikleyen faktörlerden birisi de ahlaki değerlerdir. Colquitt v.d., (2006), yüksek ahlaklı bireylerin davranışlarından muhtemelen kendilerini sorumlu tutabileceklerini iddia etmiştir. İnsanlar belirli bir eylemi gerçekleştirmek için ahlaki bir yükümlülük hissettiklerinde (örneğin, örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunmak), bu özel eylemi gerçekleştirmenin kendi benlik beklentilerine uygun olduğuna inanırlar (De Groot ve Steg, 2010). Bu nedenle yüksek ahlaklı bireyler için Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (ÖVD), sadece etik kurallara dikkat eden bir yöneticinin teşvik etmesiyle değil aynı zamanda bireylerin davranışlarının neyin iyi olduğu" hakkındaki ahlaki düşüncelerinden ötürü ortaya çıkar (Colquitt v.d., 2006). Genel olarak, insanların davranışları ahlaki inançlar temeline dayanmaktadır (Davison, 2009). Bu inançlar; yargıları, yorumları ve davranışsal tepkileri etkileyen bir amaç sistemi sağlar. Ahlakî yansımalar, çevresel davranışın en yakın motivasyonel belirleyicisidir, çünkü bireysel ahlak; bireysel kaygı ve çevresel bağlılığın tetikleyicisidir (Feinberg ve Willer, 2013). Ahlak; çalışanları, doğal çevreyi, gelecek nesilleri ve nefes alınabilir temiz bir çevre oluşturulmasına dikkat edilmesi konusunda, çalışanların kişisel faydalarının ötesinde yaşanabilir bir çevre konusunun düşünülmesini sağlar. Folger v.d., (2005), ahlak temelli bakış açısı, çalışanların anlamlı varoluş hissini, eğer işletmelerin KSS uygulamalarını destekler ve uygularsa artırılabilirliğini savunur. Çalışanlar, işyerlerinin sosyal sorumluluk sahibi olduğunu algıladıklarında bu anlamlılık güçlenir. Ahlakî yansımalar vasıtasıyla bireylerin çevreye yönelik konuları düşünmesi, onların çevreyi korumaya yönelik davranışlarda bulunmaları sayesinde hayatlarında daha fazla anlamlılık sağlamaları ve maddi kazançların ötesinde manevi haz duymalarını sağlar (Afsar ve Umrani, 2020: 113).

Folger v.d. (2005) yılında yapmış oldukları çalışmada, eğer işletmeler KSS uygulamalarını desteklediği takdirde ahlakî bakış açısının harekete geçirilebileceğini savunur. Ahlakî yansımalar, çalışanların ahlakî değerleri önemsemelerine yardımcı olur ve ancak bu sayede işyerinde çevre dostu davranışlar sergilenir (Afsar ve Umrani, 2019: 113). Beadle ve Knight (2012) yılında yapmış olduğu çalışmada, eğer bireyler yaşanabilir bir dünya için çevresel konulara özen gösterir ve doğal çevre lehine davranışlar sergilerse, bu kişilerin daha çevreci bireyler olduğunu gösterir. Ayrıca bu tip çevreci davranışlar sergileyen kişiler, hayatta daha büyük amaçları olan ve yaşamayı anlamlı gören bireyler olarak tarif edilmektedir.

Çalışanlar, işyerinin faaliyetleri ekseninde kendilerini özdeşirirler ve bu nedenle, ahlaki açıdan doğru olmayan bir davranışta bulunmaları durumunda bundan işyerini sorumlu tutarlar. İşletmelerin samimiyetle ve içtenlikle sosyal sorumluluk uygulamalarına katılmalarına yönelik çalışanlarda olumlu algı oluşması, onların yaptıkları işi daha anlamlı görmelerine ve sonuç olarak ahlaki bakış açılarının harekete geçmesine yardımcı olmaktadır (Afsa ve Umrani, 2020: 113). İşletmeler, KSS'nin sadece paydaşlarını tatmin etmek veya sorunlardan kaçınmak için değil, aynı zamanda tüm KSS uygulamalarının topluma ve doğal çevreye dikkat etmeyi ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamayı amaçladığı hissiyatını güçlendirerek, KSS faaliyetlerine katılmaları için çalışanları motive etmelidir (Folger v.d., 2005). Bu tür işletme uygulamaları sonrasında çalışanlar bu tür olumlu uygulamaları etik ve ahlaki açıdan uygun olarak görürler (Aguinis ve Glavas, 2017). Ahlaki yansımalar, doğru olanı yapma dürtüsü yardımıyla çevre dostu davranışlar sergilemesine yardımcı olur (Beugré, 2009 aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 113).

Ahlaki inancı yüksek olan bireylerin, gönüllü faaliyetlere katılmaları ve insanlara yardım elini uzatma davranışları daha yüksektir (McFerran vd., 2010). Aynı zamanda bu bireyler kamu mallarını koruma ve hayır işlerine daha fazla önem vermektedirler. Ahlaki inancı yüksek olan bireyler; gelecek nesiller adına doğal çevreyi korumak, daha fazla çevre bilincine sahip olmak, çevreyi temiz tutmak için ağaç dikmek, kaynakları korumak, zararlı atıkları bertaraf etmek, çevre dostu fikirler üretmek ve uygulamak, çevre dostu davranışlarda bulunmak, ev ve işyerlerinde ışıkları gereksiz şekilde açık bırakmamak ve diğer benzer davranışlarda bulunmak gibi konularda duyarlı davranışları olumlu davranışlardır. Dahası ahlaki inancı yüksek olan çalışanların, daha gerçekçi amaçları vardır ve maddi konulardan çok manevi konulara daha duyarlıdır (Afsar v.d., 2019: 1268). Çalışanlar ahlaki kimlikleriyle tutarlı eylemlerde bulunurlar (Aquino v.d., 2007).

Çalışanların davranışlarında ahlaki yansımalar ekseninde kararlar alması, onların ahlaki özelliklerin (örneğin; hayırsever, düşünceli, çalışkan, saygılı ve yardımsever) öz benliğinin merkezinde yer almasını ifade etmektedir. Ahlaki kimlik daha merkezi olduğunda, bireyler daha yüksek ahlaki standartlara, görüldüğünden fazla önem vererek beklentileri içtenlikle karşılamaktadırlar (McFerran v.d., 2010). Çalışanların ahlaki kimlik inancı yüksek seviyelerdeyse, ahlaki yargı ve davranışlarını göstermek, yönlendirmek ve düzenlemek için yüksek bir ahlaki standart benimsenmektedir (Aquino v.d., 2009).

Ahlaki inancı düşük çalışanlar, zamanla kurumsal etik ve toplumsal eylemlerin olması gereken gelişmelere gerçekten katkıda bulunmadığına, bunun yerine eleştiriden kaçınmaya ve minimum standartları karşılamayı planlamanın daha doğru olduğuna inanabilirler. Onlar tüm bu KSS faaliyetlerini sembolik (şekilsel) ve kuruma gerçek bir değişim getirmediğine, yani iş yerinin samimi faaliyetlerde bulunmadığına inanabilirler (Afsar v.d., 2019: 1268). Diğer taraftan ahlaki inancı yüksek olan çalışanların (Han vd., 2018); aldatma veya yalan söyleme olasılıkları daha düşüktür (Aquino vd., 2009). Yüksek ahlaki inanca sahip bireylere, tekrar tekrar aynı şeyi söylemek yani onlardan çevre dostu davranışlara yönelik beklentileri her seferinde hatırlatmak doğru değildir. Onlar; başkalarına yardım etmeleri, ahlaki standartlara uygun olarak çevreyi korumaları gerektiğini ikna edilmeleri daha kolaydır (Aquino v.d., 2009). Bu tür çalışanların, KSS programlarından ve işletmeler tarafından başlatılan eylemlerden daha fazla etkilenmeleri beklenir. Bu tip çalışanlarda, toplumsal ve çevresel açıdan sorumlu şekillerde davranma dürtüsü içsel olarak yönlendirilir ve ahlaki standartları yüksek seviyede tutmak için diğer kişilerin yönlendirmelerine fazlaca ihtiyaç duymazlar. Ahlaki inancı düşük olan çalışanlar ise, daha fazla KSS faaliyetleri uygulanarak onların çevreye duyarlı hareket etmeleri sağlanmalıdır. Bu nedenle KSS programları, yüksek ahlaki standartlarda tutum sergilenmesinin en ideal yoludur (Afsar v.d., 2019: 1269). Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramı ahlak ile doğrudan ilişkili bir kavramdır.

Kurum içinde çalışanların işletme ve toplum lehine davranışları iyi, aleyhte davranışlar kötü olarak nitelendirilmekte ve bu gibi durumlar ahlaki yansımaları temsil etmektedir (Çoşkun ve Vural, 2011; 62). Çalışanların, kendisi ve vicdanına karşı sorumlulukları içeren ahlaki normlar aynı zamanda, iş arkadaşlarına ve topluma karşı ödevlerini de içermektedir. Bu nedenle bilim insanları, iş arkadaşlarına ve topluma karşı olan sorumluluğu da ahlaki kurallar içerisinde değerlendirmektedir (Chiu vd., 1997; Han v.d., 2018; He v.d., 2019).

Ahlak özünde insanların vicdanı ve bilinciyle doğrudan ilişkilidir. Ahlaki kurallara uymamanın cezası daha çok vicdani boyutta kalmaktadır (Bülbül, 2001: 14 aktaran Vural ve Coşkun, 2011: 68). Ahlak; bireylerin gerek işlerini yaparken gerekse de toplum içinde nasıl davranması gerektiğini açıklayan düsturlardır (Tevrüz, 2007: 2 aktaran Vural ve Coşkun, 2011: 69). Çalışanlara işyerinde sağlanan haklar sadece yasal boyutta değil aynı zamanda etik ve sosyal bağlamda değerlendirilmelidir. İşletmeler çalışanlarını maddi ve manevi konularda refahını sağlayıcı önlemler sonrasında onların işinde daha ahlaki düşünceleri ve bu düşüncelerini davranışlarına yansıtılmalarına yardımcı olmalıdır (Vural ve Coşkun, 2011: 75).

İnsan ihtiyaçlarının ahlaki olarak kabul edilip edilmeyeceği, işletmelerin ve toplumların farklı kültürel yapıları, işletmelerin faaliyet gösterdikleri toplumun karmaşık yapısını anlamaları ve içinde buldukları toplumun dünya görüşlerini tanımaya ve anlamaktan kaçınmaları işletme-toplum çatışmalarını kaçınılmaz kılmaktadır. İşletmelerin toplum stratejileri geliştirme kararının arkasında yatan temel neden ahlaki bir seçimden kaynaklanmadığı açıktır; bu durum işletmelerin faaliyetlerinden kaynaklanan kısıtlılıkların arka planında, sürekli olarak değişen sosyal sorunlara karşı sergilenmesi gereken stratejik uygulamalar görülmektedir (Jenkins, 2004: 32). Çalışanların yüksek seviyede ahlaki anlayışa hakim olmaları artan adalet endişeleriyle ilişkilidir. İşyerinde çalışanların adalet algısı, ahlaki yönden değerlendirildiğinde çalışma hayatına anlam katmaktadır. Ahlak düzeyi yüksek çalışanlar, iş anlamlılığına daha fazla önem verirken, adaletsiz davranışlarda bulunma istekleri daha azdır (Colquitt v.d., 2006; 116).

2.2.1.2. İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı

İş arkadaşı çevre duyarlılığı, çalışanların iş arkadaşlarıyla çevre sorunlarını ve olası çözüm yolları hakkında fikir alışverişinde bulunmaları, çevresel konularla ilgili bilgilerini paylaşmaları, ekolojik sorunlar hakkında çalışma arkadaşlarını bilinçlendirmeleri ve iş arkadaşlarını çevre dostu davranışlarda bulunmaya teşvik etmeleri ve çevreyi daha yaşanabilir hale getirmek amacıyla çözüm önerilerinde bulunmaları şeklinde açıklanmaktadır. İş arkadaşları çevre duyarlılığı, çalışanların çevreye karşı sorumlu davranışları geliştirmek için çalışma arkadaşlarının sorumlu çevre bilgilerini, ekolojik sorunları ve olası çözümleri tartıştığı ve paylaştığı olguyu ifade eder (Cherian ve Jacob, 2012; Lopez v.d., 2015; Osbaldiston ve Sheldon, 2003). Çalışanların sosyal etkileşimleriyle şekillenen iş arkadaşları çevre duyarlılığı, çalışanların işini yaparken kişisel inisiyatif göstermekten farklı olan çevre dostu davranışlarını yansıtır (Frese ve Fay, 2001). Başkalarını ikna etmek için “etkileme yöntemlerini” kullanmak insan doğasında bulunmaktadır (Cialdini ve Goldstein, 2004 aktaran Kim v.d., 2017: 9). Sosyal ve çevresel konuları hedef alan girişimler, genellikle duyarlılık olarak adlandırılır. Bir çalışma grubunun kolektif etki davranışını tanımlamak ve çalışma grubu üyelerinin çevresel sürdürülebilirliği açıkça tartıştığı, çevresel konularla ilgili konuların paylaşıldığı ve iş arkadaşlarını çevre dostu davranışlara katılmaya teşvik etmek için görüşlerini aktardığı durumları, iş arkadaşları çevre duyarlılığı şeklinde açıklanmaktadır (Kim v.d., 2017: 1342). Bireysel motivasyonların yanı sıra, iş arkadaşları çevre duyarlılığı da işyerindeki işle ilgili davranışları motive eder.

İş arkadaşları, doğrudan kişisel etkileşimler yoluyla, çalışan davranışını dolaylı olarak etkiler. İş arkadaşları çalışanlar için etkili referanslar olabilirler çünkü çalışanlar model aldıkları iş arkadaşlarının davranışlarını örnek alabilirler. İş arkadaşları, çalışma arkadaşlarının davranışlarının genelde nasıl olması gerektiği konusunda önerilerde bulunur ve onların sosyal yaşama ilişkin bir takım konularda bilgi sahibi olmaları ve davranışlarını düzenlemelerine katkı sağlayacak bir takım sosyal ipuçları sağlar (Groth v.d., 2002). Çalışanlar genellikle bu tür ipuçları sayesinde güvenilir bilgi edinirler ve kendi işleriyle ilgili davranışlarını çalışma arkadaşlarıyla uyumlu hale getirirler (Brass ve Burkhardt, 1993 aktaran, Afsar ve Umrani, 2020: 115). Sonuç olarak iş arkadaşlarının; değerleri, inançları ve davranışları, belirli ipuçları (iş arkadaşları çevre duyarlılığını) belirleyerek çalışanların bu yönde davranış sergilemesine katkı sağlar (Afsar ve Umrani, 2020; 115). Bir çalışan, belirli bir davranışı sergilemek için iş arkadaşlarını gözlemleme sayesinde, iş arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler kurma, devam ettirme gibi belirli davranışlarda bulunabilir. Örneğin, bir çalışan iş arkadaşlarının ofisten çıkarken ışıkları kapattığını, kahve için tek kullanımlık bardaklar yerine kendi fincanlarını kullandıklarını ve çıktı alırken sayfanın çift yüzünü kullandığını fark ederse, benzer çevre dostu davranışlarda bulunmaya istekli olabilir. Bir çalışanın çevre dostu davranışları iş arkadaşları tarafından gönüllü ve bilinçli olarak uygulama, iş arkadaşlarında gelen uyarılara olumlu tepki göstermek için sağlıklı ilişki kurma isteği, onların çevreye duyarlı hareket etmelerine destek olur (Kim v.d., 2017; Ones ve Dilchert, 2012). Literatür incelendiğinde çalışanların KSS algısının, iş arkadaşları tarafından teşvik edildiğini savunmaktadır (Afsar ve Umrani, 2020). İşgörenler çalıştıkları işyerinin sosyal sorumluluk sahibi olduğu şeklinde algıladıklarında, işlerine daha fazla duygusal bağlılık gösterirler.

İşyerinde uygulanan KSS politikaları sayesinde çalışanlar işleriyle özdeşleşirler ve bu şekilde yaptıkları işe olan bağlılıkları artar, yaptıkları işi daha anlamlı bulurlar ve sonuç olarak doğal çevre ve çevresel sürdürülebilirlik hakkında bildiklerini diğer iş arkadaşlarıyla paylaşma girişiminde bulunurlar. Sonuç olarak karşılıklı sosyal etkileşimler, çalışanların sosyal yönlü davranışları paylaşmalarına yardım eder ve bu vesileyle çalışanlar, sosyal etkileşim yoluyla kurulan kollektif normlara (collective norms) uyum sağlayabilirler (Afsar ve Umrani, 2020: 115). Sosyal bilgi işleme ve sosyal bilişsel bakış açıları, “bireylerin uyarlanabilir organizmalar olarak: tutum, davranış ve inançları yönünden sosyalleşebileceklerini” savunmuştur (Salancik ve Pfeffer, 1978: 226 aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 115). Çalışanların davranışlarını düzenleyen gayri resmi normlar, çevre sorunları hakkında sık sık ve düzenli olarak çalışanlar arasında iletişim sağlanmasına yardımcı olmaktadır.

Çalışanların, doğayı korumak ve çalıştıkları işyerinin çevresel performansını artırmak için yeni ve özgün fikirlerin paylaşılması yoluyla iş yerinde çevre duyarlılığı gelişmektedir. Çevresel duyarlılık işyerinde ne kadar güçlü ve belirgin hale gelirse, çalışanlar çevresel konuların ahlaki yönünü düşünerek daha çevre dostu davranışlar sergileyebilirler (Cialdini v.d., 1990 aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 115). Dahası çevre dostu duyarlılıkla ilişkili sosyal ipuçları, bireyi çevre dostu davranışlarda bulunma yönünde harekete geçirebilir ve çevreye duyarlı daha fazla davranışlarda bulunmaya motive edebilir (Unsworth v.d., 2013 aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 115). Çalışma arkadaşı çevre duyarlılığı, çalışanların sosyal etkileşimleriyle şekillenen ve kişinin işini yaparken kişisel inisiyatif kullanmasından farklı olan çevre dostu davranışların sergilendiği ortamları yansıtır (Frese ve Fay, 2001). İş yeri sahiplerinin “işyerlerinde gönüllü yeşil davranışları (İGYD)” çalışanları teşvik ederek iş arkadaşları çevre duyarlılığını harekete geçirdiğini iddia edilmiştir (Kim vd., 2017: 1342). Yapılan araştırmalar, yöneticilerin çalışanların çevre duyarlılığını olumlu etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Gelfand v.d., 2012; Lim ve Ployhart, 2004 aktaran Kim v.d., 2017:). Bu tür sonuçlar arasında sosyal atmosferin; liderlerin yeni fikirler üretmelerinde önemli bir rol oynadığı ileri sürülmektedir (Mayer vd., 2007 aktaran Kim v.d., 2007: 7). Örnek olarak liderlik etmek, liderlerin işyeri atmosferini şekillendirdiği birincil yoldur. Liderler, istenen davranışı göstererek (Bass, 1985; Shamir v.d., 1998 aktaran Kim vd., 2017: 7-9) çalışanlar arasında değerler üreterek ortak duygular üretilmesine katkı sağlar (Kark v.d., 2003). Örneğin, liderler tarafından sergilenen etik yönelimler, çalışanlar tarafından etik davranışlar sergilemelerine yardımcı olur (Treviño, 1986 aktaran Kim v.d., 2017: 9). Benzer şekilde liderlerinin gönüllü yeşil davranışlarını gören işyeri çalışanları, bu davranışı ortak endişelerini ifade etmenin ve çalışma grubunun liderleriyle olan ilişkisini güçlendirmenin bir yolu olarak çevre dostu davranışlar sergileyebilirler. Böylece liderlerin rol model alındığı bu aşamada çalışanları çevreye duyarlı davranışları daha fazla gösterme eğilimindedirler.

Çevre sorunları hakkında çalışanların iş arkadaşlarıyla iletişime geçmesi ve çevresel duyarlılık konusunda sahip olunan bilgilerin iş arkadaşlarıyla paylaşılması, çalışma arkadaşlarının davranışlarını düzenleyen gayri resmi normların geliştirilmesini desteklemektedir (Feldman, 1984 aktaran Kim v.d., 2017: 9). Shah ve ark., (2020), iş arkadaşları çevre duyarlılığını; daha yaşanabilir yeşil bir çevre oluşturabilmek için iş arkadaşlarının çevresel bilgilerini paylaştığı, ekolojik sorunları tartıştığı ve çözüm önerilerinde bulunma faaliyetleri şeklinde açıklamıştır (Shah v.d., 2020: 367).

Çalışanlar, işyerinde sosyal sorumluluk faaliyetlerinin uygulandığını algıladıklarında, iş arkadaşı çevre duyarlılığı gibi çalıştıkları iş yerinde olumlu tutum ve davranışlar geliştirir (Afsar v.d., 2019). İş arkadaşları çevresel duyarlılık, iş arkadaşlarıyla çevresel konularda iletişime geçerek gelecek nesillere daha yaşanabilir çevre bırakmayı gerektirir. Yapılan literatür incelemeleri ışığında iş arkadaşları çevre duyarlılığının sosyal bilişsel kurama dayandığı görülmektedir. Çalışanların daha çevre dostu davranışlar sergilemesinde (Shah v.d., 2020; He v.d., 2019); işletme sahipleri, iş arkadaşları ve işletmede uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin önemli etkileri bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar çevre dostu davranışlarda bulunurken rol model aldığı kişi yada işletme politikaları sayesinde daha fazla çevreye duyarlı davranışlarda bulunabilmektedir. İş arkadaşları çevre duyarlılığı kavramı incelenirken karşılıklı etkileşimden bahsedilmiştir. Bu durumu aynı zamanda sosyal değişim kuramı kapsamında değerlendirmek yerinde olacaktır.

2.2.1.3. Çalışanların Çevresel Bağlılığı

Bağlılık, çalışanların yapmış oldukları işe ne ölçüde bağlı olduğunu gösteren (Meyer ve Allen, 1991 aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 113) psikolojik bir durumdur (Meyer ve Herscovitch, 2001). Bağlılık kavramı psikoloji literatüründe olduğu gibi yeşil çevre literatüründe de kullanılan bir kavramdır (Afsar ve Umrani: 2020; 11). Bununla birlikte, birkaç istisna dışında (Davis v.d., 2009; Kim vd., 2017 aktaran Afsar ve Umrani; 2020: 113), çoğu araştırma bağlılık kavramını; örtük, genel ve anlaşılması zor terimlerle ifade etme eğilimindedir.

Çevresel bağlılık (ÇB), çalışanların işlerine, iş arkadaşlarına ve çalıştıkları işyerine yönelik tutkulu bir bağlılığı ifade eder ve bu bağlılık onların işle ilgili çevrelerini istekli bir şekilde öğrenme faaliyetlerini etkiler (Sandhya ve Sulphrey, 2019 aktaran Raza v.d., 2021: 2). İnsan davranışları bağlılık aracılığıyla yönlendirilir (Daily v.d., 2009 aktaran Afsar ve Umrani: 2020: 113). Bir çalışan ne zaman ki kendini çalıştığı işyerine bağlı sadık bir üyesi olarak görürse, o zaman kişisel çıkarların ötesinde kendini bağlı olduğu işyerinin bir parçası olarak görür (Meyer ve Herscovitch, 2001). Çalışanlar işyerlerine olan bağlılıkları sayesinde, toplumsal, doğal çevre ve ekonomik çevreyle ilgili sorunlara çözüm önerilerinde bulunur (Kim v.d., 2017). Raineri ve Paillé'ye (2016) yılında yapmış oldukları çalışmaya göre, bağlılık duygusu ya da sosyal odaklı hedeflere ulaşma, örneğin doğal çevre “psikolojik yönden çalıştıkları işyerlerine aidiyat duygusu hissetme” ve işletme hedeflerine ulaşmak için çalışanlarda gönüllü sorumluluk duygusu gerektirir.

Cantor v.d. (2012) yılında yapmış oldukları çalışmada, çalışanların çevresel bağlılığını "doğal çevreyi korumak için iç güdülere dayalı motivasyon" şeklinde açıklamıştır (Cantor vd., 2012: 559). Perez v.d. (2009) göre, çevresel bağlılık, "çalışanların; duygusal yönden çevresel davranışlarla özdeşleşme ve çevreye duyarlı davranışlarda bulunma" şeklinde açıklanmıştır (Perez v.d., 2009: 36). Çevreye bağlılık, psikolojik bağlılığa ve doğal dünyaya uzun vadeli yönelime dayanan bir kişi-çevre ilişkisini temsil eder (Davis v.d., 2009). Çevreye bağlılık, kişiler arası ilişkilerin (Kelley ve Thibaut, 1978 aktaran Davis v.d., 2009: 174) ve Rusbult'un (1980 aktaran Davis vd., 2009: 174) adanmışlığın nasıl oluştuğunu açıklayan adanmışlık modelini inceleyen karşılıklı bağımlılık teorisine dayanmaktadır. 1960'lı yıllardan sonra, ekolojik ve çevre psikolojisi akımlarının ortaya çıkması ile insan yaşamında fiziksel çevre, çevresel algı, çevresel tutumlar, çevresel bağlılık gibi konu başlıkları önem kazanmıştır. Günümüzde gelişim gösteren çevre psikolojisi; çevresel stres, kent yaşamı, hava kirliliği, gürültü kirliliği gibi doğal çevreyle ilgili pek çok konuyu incelemiştir (Gürkaynak, 2019: 1-2).

Çevresel bağlılık, çalışanların işyerindeki çevresel kaygılara duyarlı olması ve sorumluluk duygusunu gösteren bir zihin, içsel eğilim ve psikolojik durum olarak açıklanır (Afsar ve Umrani, 2020: 114). Çalışanlar içsel bağlılık yoluyla işyerinde çevre dostu davranışlar geliştirebilir. İş yerlerinde, KSS aracılığıyla çalışanlara örgütsel bağlılık noktasında rehberlik edilir (Kim v.d., 2017). KSS algısı, işyerinde uygulanan KSS faaliyetlerinden farklı olabilen, çalışanların değer yargılarını temsil etmektedir. KSS algısı, çalışanların tutum ve davranışlarına ilişkin tepkilerini etkiler.

Literatür incelendiğinde, KSS algısı ve örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Brammer v.d., 2007). Yani çalışanların örgütsel bağlılığı, çalıştıkları işyerine yönelik daha fazla sosyal sorumluluk faaliyetlerinin uygulandığını bilmesi, çalışanlarda daha fazla sosyal sorumluluk duygusunu güdüler. Çalışanlar doğal çevreye duygusal bir bağ ile bağlandıklarında ve işletme politikalarında kurumsal sorumluluğa daha fazla yer verildiğinde, doğal çevrenin korunmasına daha fazla katkı sağladığı tespit edilmiştir (Cantor v.d., 2012). İş yaşamında, iş yeri sahiplerinin çalışanların çevresel sorunlara duyarlı olmalarını teşvik etmeleri buna karşılık onların çevresel sorunlara daha duyarlı davranmalarını sağlamaktadır (Paillé v.d., 2014). Afsar v.d. (2018) yılında yapmış oldukları çalışmada çevresel bağlılığın duygusal yönden daha yüksek olduğu durumlarda, çalışanların çevre dostu davranışlar sergileme ihtimalinin daha fazla olduğunu tespit edilmiştir.

Çalışanların iş yerinde gönüllü çevre dostu davranışlarda bulunmaları; bir çalışanın çevresel konular, çevresel yönetim sistemleri ve kurumsal çevre politikalarının farkında olmasına bağlıdır. Vallaster (2017), çalışanların çevre dostu fikirler üretme, atık israfını en aza indirmek için pratik çözümler geliştirme ve çevre yönetim sistemlerini etkili hale getirme konusunda işyerinde bir takım politikaları uygulanması şeklinde girişimlerde bulunmanın çalışanlarda daha fazla çevre dostu davranış göstermelerine katkı sağlamaktadır. Artan çevresel bağlılık, çalışanlara çevresel konulara yönelik problem çözme ve iş yerinde kalite iyileştirme faaliyetlerine katılım konusunda fırsatlar sunmaktadır.

Bağlılık, belki de çalışanların değişimini sağlayan en önemli faktörlerden biridir (Armenakis v.d., 1999; Klein ve Sorra, 1996 aktaran Herscovitch ve Meyer, 2002: 474). Conner, yapmış olduğu çalışmada bağlılığı, “insanlar ve değişim arasındaki iletişimin kurulmasını sağlayan bağ” olarak açıklamıştır (Conner, 1992: 147 aktaran Herscovitch ve Meyer, 2002: 474). Corner ve Patterson (1982) yapmış oldukları çalışmada ise bağlılığı, “başarısız değişim projelerinin en önemli nedeni olarak insanların işyerine olan sadakatsizliği” şeklinde açıklamıştır (Conner ve Patterson, 1982: 18). Çalışanların işyerine olan bağlılık düzeylerinin farklılık gösterebileceği ve bu tür farklılıkları kabul etmenin yapılan çalışmalarda, bağlılığın davranış üzerindeki etkisi hakkında daha kesin tahminler yapmasına olanak sağladığı kabul edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997 aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 113). Meyer ve Allen (1991; Allen ve Meyer, 1990 aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 113), üç faktörlü örgütsel bağlılık modellemesinde bağlılığı, bir çalışanın çalıştığı işyerine olan sadakatininin arttığını gösteren psikolojik bir durum ve zihinsel ikna olmanın yolu şeklinde açıklanmıştır. Allen ve Meyer bu üç faktörden bahsederken; duygusal bağlılık (kalma arzusunun), devam bağımlılığı (algılanan ayrılma maliyeti) ve normatif bağımlılık (kalma bağımlılığı olarak algılanan) bu üç faktörü bağımlılık türlerini birbirinden ayırmak için kullanmış ve çalışanların bu üç faktörden en az birini kullanarak iş yerine bağlılıklarını devam ettireceklerinden bahsetmişlerdir. Çalışanlar, işlerinde pozitif katılım yoluyla örgütsel çevresel performanslarını anlamlı bir şekilde geliştirirler (Tian ve Robertson, 2017). Çalışanlar çevreci girişimlere katılma yoluyla, çevresel konulara katılma konusunda enerji harcayarak olumlu katkı sağlar. Ayrıca çevreci girişimlerde bulunan çalışanlar, iş arkadaşlarının çevreci tutum sergilemelerine yardımcı olur. Aynı zamanda çalışanlar çevreci girişimler yoluyla iş arkadaşlarının; işyeri ve toplumun devamlılığı konusunda çevresel sürdürülebilirliğe ilişkin endişe duymalarını sağlar.

Çalışanların işe olan bağlılığı, onların çevresel girişimler gibi pozitif olumlu tutumlar geliştirmelerine yardımcı olur. Dahası, bu bağlılık onların işyerine aidiyat duygusu geliştirmelerine ve işyerinde değerli oldukları hissine kapılmalarına katkı sağlar (Raza, 2020). İşletmeler KSS faaliyetleri yoluyla, çalışanlarını çevre dostu davranışlarda bulunmalarına teşvik eder. İşyerleri topluma yardım etme, yeşil çevreye yönelik faaliyetleri benimseme ve paydaşlarını kendi işletme politikalarına dahil etme gibi kurumsal kimlikler üstlendiklerinde, çalışanlar bu durumu pozitif algılar ve rol model olarak kullanırlar. Örgütsel değerler, çalışanların değerleriyle uyumlu olduğunda, çalışanlar işyeriyle özdeşleşme eğiliminde olurlar. Çalışanlar işyeriyle özdeşleştikten sonra işyerinde daha fazla enerji, özveri ve tutku sergiler. Ayrıca kurumsal sosyal sorumluluk politikalarını benimseyen işletmeler, çalışanlar da dahil olmak üzere paydaşlarına, çevreye ve topluma herhangi bir finansal fayda sağlamanın ötesinde insanlığa hizmet etme eğilimindedir. Bu nedenle, sosyal kimlik teorisine göre çalışanlar kendini motive etme yoluyla KSS uygulamalarına olumlu tepki verirler. Çalışanlar işyerinde KSS faaliyetlerinin hakkıyla uygulandığını anladıklarında daha fazla örgütsel bağlılık duyar (Farrukh v.d., 2020; Shah v.d., 2020). Brewer (2011) ve Steffens vd. (2014) yılında yapmış oldukları çalışmada, KSS faaliyetlerine önem veren işletmelerin sadece çalışanlarda gönüllü çevre dostu davranışları sergilemelerine yardımcı olmadığını aynı zamanda başka işletmeleri ve çalışanlarını gönüllü çevre dostu davranışlar göstermeleri için motive eder (Raza vd., 2020: 4). İşyerindeki çevresel sorunlara yönelen çalışanlar; yeşil uygulamaları takip etme, iş arkadaşlarının çevresel ve ekolojik problemlerin çözümüne yardımcı olma ve işyerinin yeşil imajını farklı paydaş gruplarına anlatma görevini üstlenirler.

2.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Literatür incelendiğinde KSS ve ÇÇDD arasındaki ilişkiler genellikle kurumsal kimlik, örgütsel vatandaşlık, kurumsal girişimcilik, çevresel endişe, performans ve sürdürülebilirlik gibi kavramlar ekseninde geliştirilmiştir (Cheema, 2019; Afsar v.d., 2019; Tian vd., 2019; Saha v.d., 2019). Yapılan bu çalışmada ise KSS ve ÇÇDD davranışlar arasındaki ilişkiler; ahlaki yansımalar, iş arkadaşları çevre duyarlılığı ve çalışanların çevresel bağlılığı ekseninde incelenmiştir. Çalışma kapsamında geliştirilen hipotezlerin bir kısmı KSS ve ÇÇDD arasındaki direkt ilişki, bir kısmı düzenleyici etki ve bir kısmı da aracı etkilerini incelemiştir. Bu doğrultuda aşağıda geliştirilen hipotezlere ilişkin teorik bulgulara yönelik literatür incelemesine yer verilmiştir.

2.3 1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çalışanların Çevresel Bağlılığı İlişkisi

Tajfel ve Turner'a (2004) göre bireylerin sosyal gruplara ayrılmasına, dolayısıyla kimliklerinin belirli bir bölümünün parçası oldukları gruptan almaları gerektiği sonucu, doğal bir süreç olarak görülmelidir. İşletme sahiplerinin belirlediği işletme politikaları arasında yer alan KSS uygulamaları çalışanların çevresel bağlılığının gelişmesine yardımcı olmaktadır (Farrukh v.d., 2020: 761) Literatür incelendiğinde, çalışanların çalıştıkları işyerinin uyguladığı sosyal sorumluluk politikalarına olan bağlılık düzeyleri, onların çevresel konulara yönelik tutumlarını ve çevresel bağlılık düzeylerini pozitif etkilediği raporlanmıştır (Afsar v.d., 2018; Kim v.d., 2017). Afsar ve Umrani 2019 yılında yapmış oldukları çalışmada işyerinde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin çalışanlar tarafından olumlu algılanması ile onların çevresel bağlılık göstermeleri arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Afsar ve Umrani, 2020: 117).

Bir işyerinde kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları incelenirken, çalışanların çevresel ve sosyal bağlılığının işletmeler için hayati önem taşımaktadır (Davies Crane, 2010). Al-bdour v.d. (2010) yılında yapmış oldukları çalışmada, KSS faaliyetlerinin, çalışanların tutumlarına ilişkin etkisinin anlaşılmasında, onların davranışlarıyla ilgili yanlış yorumlara neden olmaktadır ve bu nedenle bilim insanlarının KSS çalışmalarında yanlış bulgulara ulaşmalarına neden olmuştur. Waddock ve Graves (1997) yılında yapmış oldukları çalışmada, KSS faaliyetlerinde bulunan işletmelerin, çalışanların bağlılık ve üretkenlik açısından gösterdiği çabaları desteklemesi yönünden yararlı olduğuna ilişkin sonuçlara ulaşmışlardır. Peterson (2004) tarafından açıklandığı gibi, örgütsel bağlılık ile çalışanların KSS hakkındaki algısı arasında pozitif bir ilişki vardır, özellikle de çalışanların kişisel inançları ile işletmelerin değerleri ve etik arasında uyum olduğunda bu ilişki daha da kuvvetlidir. Yapılan literatür incelemelerinde KSS faaliyetleriyle çalışan bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı ilişki ortaya çıkarılmıştır (Potdar vd., 2018). Duthler ve Dhanesh (2018) yaptıkları çalışmada, KSS faaliyetlerine ilişkin algının çalışanların bağlılığı seviyesini pozitif yönde etkilediğini ortaya çıkarmışlardır. Rosso ve arkadaşları (2010) yılında yapmış oldukları çalışmada, işletmelerin KSS'yi çalışanlarını daha büyük işletme hedeflerine ulaşmak için kullanmaları gerektiğini açıkladılar. Farrukh v.d. (2020) "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı ve Çalışanların Bağlılığı: Temel Mekanizmanın İncelenmesi" isimli 2020 yılında bir çalışma yapmışlardır. Yapmış oldukları çalışma kapsamında "Çalışanların KSS algısı çalışanların çevresel bağlılık algısını pozitif etkiler." şeklinde iddiada bulunmuşlardır.

Verilerin toplanması ve sonrasında yapılan istatistiki analizler neticesinde, KSS Çalışanların Bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Dahası KSS ile çalışanların çevresel bağlılığı ilişkisinde cinsiyet değişkeninin düzenleyicilik rolünün bulunup bulunmadığını araştırmışlardır. Ampirik sonuçlar KSS ile kadınlar arasındaki ilişki erkelere göre daha güçlü olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca çalışma kapsamında, KSS politikalarının işletmelerin stratejik politikalarında yoğun bir şekilde yer verilmesi gerektiğini önermişlerdir (Farrukh v.d., 2020: 761-762-765). Yine bir başka çalışmada, yani kurumsal sosyal sorumluluk ile çalışanların bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Caligiuri v.d., 2013). Yapılan literatür incelemesi sonucunda kurumsal sosyal sorumluluk ile çalışanların çevresel bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu varsayıyoruz ve aşağıda yer alan hipotez önerilmektedir:

H1: Kurumsal sosyal sorumluluk çalışanların çevresel bağlılığını pozitif etkiler.

2.3.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çalışanların Çevre Dostu Davranışlar İlişkisi

İşletmelerin KSS (Rupp ve Mallory, 2015) aracılığıyla çevresel performansı ve sosyal sürdürülebilirliği artırarak (Ardito ve Dangelico, 2018) topluma ve doğal çevreye katkıda bulunmaları gerekir. İşletmeler çevresel ve sosyal sorumlulukları kapsayan KSS uygulamalarını iş yerine enjekte ettiğinde, bu durum çalışanların olumlu davranışlarını tetikler (Afsar vd., 2018; Baughn vd., 2007). Arnaud ve Sekerka (2010) yılında yapmış oldukları çalışmada, işyerlerinin sosyal sorumluluk ilkelerine uyum kapsamında çalışanlarıyla; e-posta, haber bültenleri, seminerler vb. yoluyla KSS faaliyetlerini paylaşmalıdır. Çalışanlar, mevcut sosyal ve çevresel konular ve işyerlerinin doğal çevrenin ve toplumun korunmasına nasıl katkıda bulunacakları hakkında fikir sahibi olurlar (Afsar ve Umrani, 2019: 113). İşyerinde uygulanan KSS faaliyetleri sayesinde çalışanlarda çevre bilinci gelişebilir ve daha fazla çevre dostu davranışlarda bulunabilirler (Cheema v.d., 2019: 617).

Norton vd. (2015) yılında yapmış oldukları çalışmada, çalışanların işyerinde uygulanan KSS faaliyetlerin objektif bir şekilde yerine getirildiğine inandıklarında, sosyal değişim teorisi ve karşılıklılık normu gereğince çevre dostu davranışlarda bulunma eğiliminde artış olduğunu tespit etmiştir. Çalışanlar, işyerinde KSS faaliyetleri yoluyla teşvik edildiklerini gördüklerinde, buna karşılık vermeyi kendilerini zorunlu hissederler. Bu şekilde çalışanların yapmış oldukları eylemler, genelde herhangi bir zorlama olmadan olumlu davranış sergiler (Afsar ve Umrani, 2019: 113).

Tian ve Robertson (2017) yılında yapmış oldukları çalışmada, işyerinde uygulanan KSS faaliyetlerinin otel çalışanlarında çevre dostu davranışlar sergilemesinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Blok v.d. (2015) yılında yapmış oldukları çalışmada, planlı davranış teorisi kapsamında, üniversite çalışanlarının yöneticilerin olumlu desteği sayesinde çevre dostu davranışlar sergilediğini tespit etmişlerdir. Afsar ve Umrani (2020) yılında, fosil yakıt, çimento, otomobil, ilaç ve tarım endüstri olmak üzere 560 kişiden veri toplamışlar ve bu araştırmada çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının, çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir (Afsar ve Umrani, 2020: 117). İşletmeler, çalışanların çevresel performansı iyileştirmede daha etkin rol almaları için destek sağlamaktadır (Baughn v.d., 2007, Boiral ve Paille, 2012). KSS, bir işletmenin itibarını (Saeidi ve ark., 2015) ve işletme dışı paydaşlarla (örneğin müşteriler) olan ilişkilerini güçlendirir (Hur v.d., 2018). KSS faaliyetleri ile örgütsel ve bireysel performans arasındaki ilişkiyi açıklayan çeşitli KSS teorileri vardır. Pfarrer (2010), işyerinde uygulanan KSS faaliyetlerinin çalışanların performansını pozitif yönde etkilediğini bulmuştur (Pfarre, 2010 aktaran Cheema v.d., 2020: 618). Bu performans artışını da paydaşlar teorisine dayandırmıştır. Benzer şekilde araçsal teoriye göre, işletmede uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin işyerlerinin finansal performansını arttırmak için kullanılan stratejik bir araç olarak görür (Gond v.d., 2009). Dahası sosyal sözleşme kuramına göre kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının sosyal refahın gelişmesine yönelik uygulamaların, hem etik hem de politik felsefeye hakim olduğu iddia edilmiştir (Mordi v.d., 2012). Çalışanların çevre dostu davranışları, işletmelerin sürdürülebilir çevresel kalkınmaya katkılarına önemli destek sağlar (Ones ve Dilchert, 2012).

Çevre (Yeşil) Teorisine göre, KSS faaliyetleri; kurumsal sürdürülebilirlik için işletme yönetimini harekete geçirmektedir (Dunne v.d, 2013). Tian ve Robertson 2017 yılında üniversite çalışanlarının çevre dostu davranışlarına ilişkin yapmış oldukları görgül araştırmada; çalışanların bilgisayarını kullanırken, ısıtma ve aydınlatma araçlarından faydalanırken, dökümanları yazıcıdan yazdırırken ve fotokopi makinasında çoğaltırken, değerli büro malzemelerini geri dönüşüme gönderirken daha dikkatli davranışları gerektiğine ilişkin bulgulara ulaşmışlardır. Ayrıca çalışmalarında (Tian ve Robertson, 2017) işyerinde çalışanların çevre dostu davranış sergilemelerinde, yöneticilerin ve işyeri KSS politikalarının önemli etkisi bulunduğunu tespit etmişlerdir. KSS faaliyetleri, işletmelerin çevresel inançları, normları ve çalışanların çevresel davranışlar sergilemelerine yardımcı olan çevreci kültürün gelişmesine yardımcı olur (Baumgartner ve Winter, 2014).

İşyerinde uygulanan KSS faaliyetleri, doğal çevreyi koruma ve çevre dostu fikirler geliştirilmesine yardımcı olur (Gligor v.d., 2017). Cheema v.d. (2020), Pakistan’da otel çalışanlarına yönelik yapmış oldukları çalışmada 479 çalışan ve 122 departman yöneticisinden veri toplamıştır. Pakistan’ın değişik otellerindeki çalışanlardan elde edilen bu veriler analiz edildiğinde işyerinde uygulanan KSS politikalarının çalışanların çevre dostu davranışlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir (Cheema v.d., 2020: 623).

Örgütsel düzeydeki çevresel sürdürülebilirlik, bireysel düzeyde çevre dostu davranışlar tarafından büyük ölçüde şekillendirilmektedir. Kurumsal Sosyal Sorumluluk faaliyetleri; örgütsel, sosyal ve çevresel işleyiş için yararlı bir politika olarak görülmektedir. Afsar ve arkadaşları 2018 yılında yapmış oldukları çalışmada, KSS’ğün çalışanların çevre dostu davranışları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmalarının örnekleme, çeşitli endüstri sektörlerinde çalışan 298 kişiden oluşmakta idi. Örnekleme veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanmışlardır Yapılan analiz sonucunda; algılanan KSS'nin örgütsel özdeşleşme yoluyla, çevre dostu davranışlar üzerinde aracılık etkisi bulunduğunu tespit etmişlerdir. Çalışma kapsamında elde edilen bir diğer bulgu ise, KSS faaliyetlerinin çalışanların çevre dostu davranışlarını tahmin etmede, çevreci liderliğin düzenleyicilik rolü bulunduğunu tespit etmişlerdir (Afsar v.d., 2018; 904). Konuyla ilgili yapılan literatür araştırmasında, işyerinde uygulanan KSS faaliyetlerin çevre dostu davranışları arttırdığı ve çevreye zararlı davranışlardan uzaklaşılmasını tespit edilmiştir (De Roeck ve Farooq, 2017; De Roeck ve Maon, 2018; Afsar ve Umrani, 2020). Bir çok bilimsel çalışmada, KSS’nin çalışanların çevre dostu davranışlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Han ve ark., 2018; Su ve Swanson, 2019; Wells vd., 2016). AlSuwaidi ve arkadaşlarının “KSS ve çalışanların çevre dostu davranışları arasındaki ilişkiyi anlamak” başlıklı çalışması 2021 yılında yapılmıştır. Çalışma görgül bir araştırma olup Birleşik Arap Emirliklerinde otel sektöründe çalışan 988 kişiden veri toplanmıştır. Çalışma kapsamında yedi hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezlerden ikisi: “KSS çalışanların çevre dostu davranışlarını pozitif etkilediğini” ve “Kişisel çevre normları, KSS ve yeşil davranış arasındaki ilişkiye aracılık etkilediği” şeklinde geliştirilen hipotezler, yapılan analizler sonucunda desteklenmiştir. Çalışmalarında elde ettikleri bulgular, KSS’ğün çalışanların çevre dostu davranışlarını tetikleyen önemli bir itici güç olduğu ortaya konmuştur (Al Suwaidi v.d., 2021: 50-53-55). Tüm bu alan yazın incelemesi sonucunda kurumsal sosyal sorumluluk ile çalışanların çevre dostu davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu varsayılmış ve aşağıda yer alan H2 geliştirilmiştir:

H2: Kurumsal sosyal sorumluluk çalışanların çevre dostu davranışları pozitif etkiler.

2.3.3. Çalışanların Çevresel Bağlılığı ve Çevre Dostu Davranışlar İlişkisi

Çalışanların çevresel bağlılık düzeyinin yükselmesi, çevresel konulara ilişkin çevresel kalitenin artmasına ve çevresel problemlerin çözümüne katkı sağlar (Afsar ve Umrani, 2020: 114). Yapılan bir çalışmada çalışanların işyerinde çalışanların çevresel bağlılığını artırıcı önlemlerin çevresel sorunların çözümüne yönelik tutum ve davranışları olumlu etkilediğini göstermiştir (Afsar vd., 2018, Kim v.d., 2017). Afsar ve Umrani 2020 yılında yapmış oldukları çalışmada çalışanların çevresel bağlılıklarının çevre dostu davranışlarını pozitif etkilediğini raporlamışlardır (Afsar ve Umrani, 2020: 117). Cantor ve ark., (2012) yılında yapmış oldukları çalışmada, Örgütsel Destek Teorisini (ÖDT) kullanarak geliştirdikleri modelde, çalışanların çevresel bağlılıklarının çevre dostu davranışlara etkisinin pozitif olduğunu tespit ettiler (Cantor v.d., 2012 34). Yapılan bir başka çalışmada, çalışanların işyerlerinin kendilerini çevresel konularda desteklediklerini inandıklarında, çalıştıkları işyerine olan duygusal bağlılıklarının güçlendiği tespit edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Riggle v.d., 2009). Cantor ve arkadaşları tarafından 2012 yılında yapılmış olan, “Tedarik Zinciri Yönetimi Çalışanları Tarafından Çevresel Davranışlara Katılım: Örgütsel Destek Teorisi Ekseninde İncelenmesi” isimli çalışmada geliştirilen iki hipotez şu şekildeydi. Bu hipotezlerden birisi, “Çalışanlarda örgütsel destek algısı ne kadar yüksek olursa, onlarda iş yerine duygusal yönden daha fazla bağlanarak çevre dostu davranış sergiler” ve çalışma kapsamında geliştirilen bir diğer hipotez ise; “Çevresel davranışlara duygusal bağlılık ne kadar yüksek olursa, çevresel davranışlara katılım o kadar yüksek olur” şeklinde idi. Yapılan analizler sonucu bu iki hipotez kabul edilmişti (Cantor v.d., 2012). Bağlılık ve birbirine bağlılık, birbirine yakın olan insan ve çevre unsuru arasındaki ilişkiyi geliştirici davranışların güçlü yordayıcıları olduğu gibi (Aron v.d., 1992; Rusbult v.d., 2001), çevreye bağlılık ve çevre ile bağlantılı olma da çevre dostu davranışların güçlü göstergeleridir (Davis v.d., 2009: 175-176-179). Cantor v.d. (2012) yapmış olduğu çalışmada, çalışanların çevreye duydukları bağlılığın, çevre duyarlılığını ve çevresel bağlılığın çevre dostu davranışlarla pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit ettiler (Cantor vd., 2012: 44). Yapılan literatür incelemesi sonucunda, çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlarla pozitif ve anlamlı ilişki halinde olduğunu göstermektedir. Bizde bu çalışmada çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlarını pozitif etkileyeceğini iddia ediyoruz. Ve aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir.

H3: Çalışanların çevresel bağlılığı çevre dostu davranışları pozitif etkiler.

2.3.4. Çevresel Bağlılığın Aracılık Rolü

Kurumsal sosyal sorumluluk ile çevre dostu davranışlar arasındaki ilişkide çalışanların çevresel bağlılıklarının aracılık ettiğine ilişkin bulgular literatürde tespit edilmiştir (Afsar v.d., 2018; Gkorezis ve Petridou, 2017). Örneğin, Andersson ve Bateman (2000) yılında yapmış oldukları çalışmada, KSS algılarının çalışanların çevre dostu davranışlarda bulunma isteğini arttırdığını ve bir işyerinin çevresel yönelimi ile çalışanların çevre koruma faaliyetleri arasındaki olumlu ilişkide çalışanların çevresel bağlılığın aracılık ettiği tespit edilmiştir. Afsar ve Umarini 2020 yılında yapmış oldukları çalışmada; çevresel bağlılığın, KSS ile ÇDD arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit etmişlerdir (Afsar ve Umrani, 2020: 109-114-120). Morgan ve Hunt (1994 aktaran Hur v.d., 2017: 1261), çalışanların bağlılığın başarılı iş ilişkilerinin aracılık rolünü bulunduğunu tespit ettiler. Hur ve arkadaşlarının 2017 yılında “İşletmelerin uyguladıkları KSS politikalarının, müşterilerin işletmeye bağlılık duymasına yardımcı olur mu? Müşteri-vatandaşlık kimliği ve duygusal bağlılık” isimli çalışmada, tüketicilerin kurumsal sosyal sorumluluk algılarının onların müşteri vatandaşlık davranışı göstermelerinde etkili olduğu ve bu ilişkide müşteri-vatandaşlık kimliğinin ve duygusal bağlılığın aracılık rolünün bulunup bulunmadığını ortaya çıkarmışlardır Yapılan nicel çalışmada hipotezlerini test etmek için toplanan verilere yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen veriler incelendiğinde ilk olarak, müşterilerin KSS algılarının müşteri vatandaşlık davranışları ile olumlu ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen ikinci bulgu, müşterilerin algıladıkları KSS faaliyetleri ile müşterilerin vatandaşlık davranışları arasındaki pozitif ilişkide müşteri-işyeri kimliğinin aracılık rolü bulunduğunu raporlamışlardır. Üçüncü olarak, müşterilerin kurumsal sosyal sorumluluk algısı ile müşteri vatandaşlık davranışları ilişkisinde, duygusal bağlılığın aracılık rolü olduğu tespit etmişlerdir. Son olarak, müşterilerin işletmelere yönelik KSS algısı ve müşteri-vatandaşlık davranışları ilişkisinde, müşteri işyeri kimliği ve duygusal bağlılık sıralı ve kısmi aracılık rolü tespit ettiler (Hur v.d., 2017: 1258). Raineri ve Paille 2016 yılında, “Kurumsal Politika Ve Yönetici Desteğinin Çevresel Vatandaşlık Davranışlarıyla İlişkilendirilmesi: Çalışanların Çevresel İnançları Ve Çevresel Bağlılıklarının Rolü” isimli çalışmada, çalışanların çevresel bağlılığının aracılık rolüyle ilgili üç hipotez geliştirmişlerdir. Bunlar: “Çalışanların çevresel bağlılığı, kişisel çevresel inançlar ve çevresel vatandaşlık davranışları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiye aracılık eder.”, “Çalışanların çevresel bağlılığı, algılanan kurumsal çevre politikaları ile çevresel vatandaşlık davranışları arasındaki pozitif ilişkiye aracılık eder.”, “Çalışanların çevresel bağlılığı, yöneticilerin desteği ile çevresel vatandaşlık davranışları

arasındaki pozitif ilişkiye aracılık eder.” şeklinde çalışanların çevresel bağlılığına ilişkin geliştirilen bu hipotezler yapılan istatistiki analizler sonucunda desteklenmiştir (Raineri ve Paille, 2016: 133-143). Literatür araştırması sonucunda elde edilen bilgiler ışığında aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir:

H4. Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde, çalışanların çevresel bağlılığının aracılık rolü vardır.

2.3.5. Ahlaki Yansımaların Düzenleyici Rolü

Kurumsal sosyal sorumluluğun, çalışanların çevresel bağlılığına etkisinde ahlaki yansımaların düzenleyicilik rolü ve Kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığına etkisinde ahlaki yansımaların düzenleyici rolüyle ilgili literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle ahlaki yansımaların düzenleyici rolünün incelendiği çalışmalar incelenmiştir. Colquitt v.d., 2006 yılında “Adalet ve kişilik: Bütünleştirici teorileri kullanarak adaletin düzenleyici rolünü ortaya çıkarmak” isimli çalışmada ahlaki yansımaların düzenleyici rolleriyle ilgili hipotezler geliştirilmiştir.

Ahlaki yansımalarla ilişkin geliştirilen hipotez şu şekildedir: “Ahlaki yansımalar, (a) işlemsel adalet ve (b) etkileşimsel adaletin görev performansı arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü oynar, öyle ki ahlaki yansımaları yüksek olan bireylerde bu etki daha büyük iken, ahlaki yansımaları düşük olan bireylerde bu etki daha düşüktür” şeklinde hipotez geliştirmişlerdir. Yapılan analizler sonucunda, ahlaki yansımalar yüksek olduğunda, prosedürel ve kişilerarası adaletin görev performansı üzerindeki daha güçlü etkileri olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada elde edilen bulgulardan biride, ahlaki yansımaların, kişisel adaletin görev performansına etkisinde düzenleyicilik rolü bulunmaktaydı. Ahlaki yansımalar, dağıtım adaletinin görev performansına etkisinde düzenleyicilik rolü de tespit edilmiştir (Colquitt vd., 2006: 116-122). Yapılan bir başka çalışmada, ahlaki olarak bireylerin duyarlı davranmaları, eşitlik duyarlılığı (Huseman vd., 1987 aktaran Colquitt v.d., 2006: 111) ve adaletsizliğe karşı duyarlılık (Schmitt vd., 1995 aktaran Colquitt vd., 2006: 112) ilişkisinde düzenleyicilik rolü bulunduğu tespit edilmiştir. Rupp v.d. (2013) yapılan görgül araştırmada kullandıkları değişkenler arası ilişkilerde ahlaki yansımaların düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Bahsedilen çalışmanın örnekleme iş başvurusunda bulunanlar ve mevcut çalışanlar yönünden incelenen çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde; “Bireylerin ahlaki kimliğinin KSS algısının iş peşinde koşma niyetine ve çalışanların örgütsel davranışlarına etkisinde düzenleyicilik rolü bulunduğunu” raporladılar.

Konuyla ilgili bir başka çalışmada, ahlaki yansımaları daha güçlü olan çalışanlarda, KSS algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) arasındaki ilişki daha yüksektir. Buna karşın Ahlaki yansımaları daha düşük olan çalışanlarda, KSS algısı ile ÖVD arasındaki ilişki daha düşük bulunmuştur (Rupp v.d., 2013: 895-905-911-916-924). Wang v.d. (2017) yılında yapmış oldukları çalışmada, çalışanların ahlaki endişelerinin yüksek olduğu durumlarda, KSS algısı ile örgütsel kimlik arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Afsar v.d. (2019) yapmış oldukları çalışmada ahlaki yansımaların düzenleyici rolünü ortaya çıkarmaya ilişkin hipotezler geliştirmişlerdir. Elde edilen bulgular incelendiğinde, “Artan ahlaki inançlar, özellikle ahlaki kimlik merkeziliği zayıf olduğunda KSS algısı ile çalışanların iş anlamlılığı arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir. KSS algısı, daha güçlü artan ahlak inancı ve daha zayıf ahlaki kimlik merkeziliğine sahip çalışanlar arasında onların iş anlamlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir”. Yapılan analizler sonucunda Afsar ve arkadaşları, bir çalışanın yüksek ahlaki inancı, algılanan KSS-iş anlamlılık ilişkisini güçlendirdiğini özellikle ahlaki kimlik merkeziliği zayıfken KSS- iş anlamlılığı ilişkisinin daha güçlü olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışma kapsamında, “yüksek ahlaki inanca sahip çalışanların, özellikle ahlaki kimlik merkeziliği düşük olduğunda, işten duyulan memnuniyetin çalışanların işe olan bağlılığına etkisinde, algılanan KSS’ün etkisini güçlendirdiğini doğrulamıştır (Afsar v.d., 2019: 1265-1269-1270-1273). Ahlaki yansımaların düzenleyicilik rolüne ilişkin yapılan literatür incelenmiş, yapılan tüm bu incelemeler sonucunda aşağıda yer alan iki hipotez geliştirilmiştir:

H5: Kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevresel bağlılığı üzerindeki etkisinde ahlaki yansımaların düzenleyicilik rolü vardır.

H9: Kurumsal Sosyal Sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığı üzerindeki etkisinde, ahlaki yansımaların düzenleyicilik rolü vardır.

2.3.6. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı İlişkisi

Çalışanlar çevreye duyarlı davranışlar sergilediklerinde bu durum iş arkadaşlarının bilinçaltında çevreye yönelik olumlu davranış sergilenmesine yardımcı olmaktadır (Afsar ve Umrani, 2020: 113). Bir başka anlatımla, çalışanlar iş arkadaşlarının davranışlarını anlamaya çalıştıklarında, kendilerini iş arkadaşlarının yerine koyacaklar (empati) ve çevreye duyarlı hareketlerde bulunmalarına vesile olacaktır (Bandura, 2001 aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 115). Afsar ve Umrani 2020 yılında yapmış oldukları çalışmada, algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir (Afsar ve Umrani, 2019: 117).

Shah vd., 2020 yılında Malezyada konaklama sektöründe yöneticilere yönelik yapmış oldukları çalışmada, “KSS algısının iş arkadaşları çevre duyarlılığını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini” tespit ettiler (Sahah v.d., 2020: 366-371-373). Sosyal değişim teorisi ekseninde yapılan bir çalışmada, iş arkadaşlarının çevre duyarlılığının, algılanan KSS ile çevre dostu davranışlar arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunduğu raporlanmıştır (Homans, 1958 aktaran Shah v.d., 2020: 369-373). Yapılan literatür incelemesi sonucu göstermektedirki, kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığına etkisine yönelik çok az çalışmaya rastlanmıştır. Bununla birlikte literatür incelemelerinde işyeri sahiplerinin uyguladığı kurumsal sosyal sorumluluk politikaları çalışanların çevresel duyarlılığına ilişkin tutumlarını olumlu etkilediği görülmektedir. Bu çalışmada, yapılan literatür incelemesi ışığında işyerinde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin iş arkadaşları çevre duyarlılığını olumlu etkileceğini varsayıyoruz. Bu bilgiler ışığında aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir:

H6: Kurumsal sosyal sorumluluk, iş arkadaşları çevre duyarlılığını pozitif etkiler.

2.3.7. İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı ve Çevre Dostu Davranışlar İlişkisi

Yapılan literatür incelemesi sonucunda, iş arkadaşları çevre duyarlılığı ile çalışanların çevre dostu davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmuştur. Kim vd., (2017) çalışanların iş arkadaşlarının çevreye duyarlı davranışları sayesinde çevre dostu davranışlar sergilediği raporlanmıştır (Kim v.d., 2012). Yapılan bir başka çalışmada benzer şekilde iş arkadaşları çevre duyarlılığının çalışanların çevre dostu davranışlarını pozitif etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Ones ve Dilchert, 2012). İş arkadaşlarının çevresel konulardaki hassasiyeti, çalışanları çevre dostu davranışlarda bulunmaya teşvik edebilir (Unsworth vd., 2013). Afsar ve Umrani 2020 yılında yapmış oldukları çalışmada iş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir (Afsar ve Umrani, 2020: 117). Norton v.d., (2015 aktaran Shah v.d., 2020: 366), iş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışları pozitif etkilediğini raporlamıştır (Shah v.d., 2020: 369).

Norton v.d. (2015) yılında yapmış oldukları çalışmada, iş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışlarını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Gorth vd. (2002) yılında yapmış oldukları çalışmaya göre, iş arkadaşları başkalarının davranışlarını düzenlemelerine yardımcı olmak için onlara; jestleri, davranışları ve sözleriyle ipuçları verir.

Shah v.d. (2020) iş arkadaşları çevre duyarlılığının çalışanların çevre dostu davranışlarını pozitif etkilediği raporlanmıştır (Shah v.d., 2020: 369-373). Yapılan literatür incelemesi sonucunda, iş arkadaşları çevre duyarlılığı ile çalışanların çevresel bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu iddia ediyoruz ve aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir:

H7: İş arkadaşları çevre duyarlılığı, çevre dostu davranışları pozitif etkiler.

2.3.8. İş Arkadaşlarının Çevre Duyarlılığının Aracılık Etkisi

KSS ve ÇDD arasındaki ilişkide iş arkadaşlarının çevre duyarlılığına ilişkin sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Örneğin, Afsar ve Umrani'nin yapmış olduğu çalışmada iş arkadaşlarının çevre duyarlılığının, KSS ve ÇDD ilişkisinde aracılık etkisini tespit etmişlerdir (Afsar ve Umrani, 2020: 117). Sahah ve arkadaşları 2020 yılında yapmış oldukları çalışmada KSS ve ÇDD ilişkisinde, iş arkadaşları çevre duyarlılığının aracılık etkisini tespit ettiler. İş arkadaşlarının aracılık rolüne ilişkin birkaç çalışmaya daha rastlanmıştır (Carmeli v.d., 2011; Cohen v.d., 2009; De Roeck ve Delobbe, 2012). Yapılan literatür incelemesi sonucunda H8 hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

H8: Kurumsal sosyal sorumluluğun, çalışanların çevre dostu davranışlar üzerindeki etkisinde iş arkadaşları çevre duyarlılığının aracılık rolü vardır.

2.3.9. Ahlaki Yansımaların Aracılık Rolü

Yapılan literatür incelemelerinde, “çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlar üzerindeki etkisinde ahlaki yansımaların aracılık rolü” ve “iş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışlar üzerindeki etkisinde ahlaki yansımaların aracılık rolünü” ortaya çıkarmaya yönelik herhangi bir hipoteze rastlanmamıştır. Bu nedenle ahlaki yansımaların aracılık rolüne ilişkin literatür incelenmiş ve literatürde bu konuyla ilgili bulgulara ulaşılmıştır. Diğer bir anlatımla çalışmanın kapsamı dışında farklı bağımlı ve bağımsız değişkenler yoluyla ahlaki yansımaların aracılık rolü incelenmiştir.

Kim v.d. (2017), “Gönüllü İşyeri Yeşil Davranışı Üzerindeki Çok Düzeyli Etkiler: Bireysel Farklılıklar, Lider Davranışı ve İş arkadaşları Çevre Duyarlılığı” isimli çalışmada 325 kişiyle yapılan çalışmalarda ahlaki yansımaların aracılık etkisiyle ilgili iki hipotez geliştirmişlerdir. Bunlar; “Ahlaki yansımalar, (a) çalışanları ve (b) yöneticileri, iş yerinde gönüllü yeşil davranışlar sergilemelerinde aracılık etkisi bulunmaktadır.” Bir diğer hipotez ise, “Ahlaki Yansımalar, vicdanlılık ve işyerinde gönüllü yeşil davranışlar ilişkisinde a) çalışanlar, b)

yöneticiler için kısmi aracılık etkisine sahiptir.” Şeklinde geliştirilen iki hipozde desteklenmiştir (Kim v.d., 2017: 1339-1340-1349). Afsar ve Umrani, 2020 yılında yapmış oldukları çalışmada, KSS ile ÇÇDD ilişkisinde ahlaki yansımaların aracılık rolünün bulunduğunu tespit etmişlerdir (Afsar ve Umrani, 2020: 113-1147). Ahlaki yansımaların aracılık rolüne ilişkin literatürde yer alan sınırlı sayıdaki bilgiler ışığında aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir:

H10: Çalışanların çevresel bağlılığının, çevre dostu davranışlar üzerindeki etkisinde ahlaki yansımaların aracılık rolü vardır.

H11: İş arkadaşları çevre duyarlılığının, çevre dostu davranışlar üzerindeki etkisinde ahlaki yansımaların aracılık rolü vardır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın güçlü temellere oturtulması bakımından çalışmanın bu kısmında literatürde çalışma konusuyla ilgili yapılan benzer çalışmalara değinilmiştir. Çalışmanın modelinin oluşturulmasında literatürden elde edilen bilgilere başvurulması oldukça hassas bir konudur. Yapılan bilimsel çalışmalar literatür araştırması sayesinde derinlik kazanmaktadır. Sonuç olarak daha önce elde edilen bulguları araştırma konusunun tekrardan yapılmasının önüne geçilerek zaman kazanmak, araştırma modelini sağlam temellere oturtmak ve literatürdeki boşluğu doldurmaya katkı sağlamak yönünden literatür taraması oldukça faydalıdır (Demirci, 2014: 73-74).

3.1. Literatür Taraması

Günümüz iş dünyasında; uzun çalışma saatleri, rekabetçi işgücü piyasası, yapılan işlerin sözleşmeden kaynaklanan yapısı, artan teknolojik baskılar, küreselleşme, yapılan işlerin kapsamının genişlemesi ve kötüleşen çevre koşulları gibi faktörler, çalışanların tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Baughn v.d., 2007). Bu nedenle işletmelerin çalışanlarına karşı sorumlulukları, çalışanlara özen gösterebilecek uygulamalar geliştirmek ve onları işyerinde olumlu tutum ve davranışlar sergilemeye teşvik etmelidir. Bu koşulları sağlamanın yolu kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarından geçmektedir (Baughn v.d., [2007] aktaran Afsar ve Umrani, 2019: 111). KSS çalışma alanı genişledikçe birçok akademisyende konuyu farklı şekillerde incelemektedir. Örneğin, yapılan bir çalışmada, KSS'nin işletmelerin finansal performansı üzerindeki etkilerini incelemiştir (Peloza, 2009). Yine yapılan benzer çalışmalarda, KSS işleyişini ve KSS ile benzer kavramlar arasındaki farklılıklar ortaya çıkarılmıştır (Carroll, 1999; Waddock, 2004). Yapılan bir başka çalışmada işyerlerinde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin nasıl ölçüleceğine ilişkin öneriler sunulmuştur (Wood, 2010). Bir başka çalışmada; KSS'nin paydaşlar için nasıl fayda sağlayacağına ilişkin çözüm önerileri sunulmuştur (Peloza ve Shang, 2011). KSS yönelik literatür incelendiğinde, KSS analiz düzeyleri bakımından bölümlere ayrılmıştır. İlk olarak tek bir analiz seviyesinde incelenmiştir. İkinci olarak, KSS ilk olarak makro seviyede (örneğin; endüstriyel ya da örgütsel düzeyde) sonrasında mikro seviyede (örneğin bireysel seviyede) incelenmiştir. KSS çalışma alanlarına bakıldığında; çevresel konular, örgütsel vatandaşlık, insan kaynakları yönetimi, pazarlama ve örgütsel teori ve stratejik gibi farklı alanlarda incelenen bir kavram haline gelmiştir (Pelezo [2009]; Waddock [2004]; Wood [2010]; Peloza ve Shang [2011] aktaran Agunis ve Glavas, 2012: 933).

Yapılan görgül bir araştırmada, 588 makale incelenmiş ve bu makalelerin %53'ü (305) nitel çalışma ve %47'i (271) görgül çalışma bulunduğu tespit edilmiştir (Agunis ve Glavas, 2012). Yapılan çalışmaya ilişkin veriler, Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmaları

Kurumsal Sosya Sorumluluk ve İlgili Konularda Uzmanlaşmış Dergiler ve Yapılan Literatür Çalışmalarının Özeti, n (%)			
Dergi Adı	Amprik	Kavramsal	Toplam
Yönetim Akademisi Dergisi	32 (86)	5 (14)	37 (6)
Yönetim Akademisi İncelemesi Dergisi	2 (4)	45 (96)	47 (8)
Yönetim Bilimleri Dergisi	3 (75)	1 (25)	4 (1)
İşletme ve Toplum	12 (44)	15 (56)	27 (5)
İşletme Etiği	-	11 (100)	11 (2)
Uluslararası Yönetim Dergisi	-	9 (100)	9 (2)
Pazarlama Bilimleri Akademisi Dergisi	8 (57)	6 (43)	14 (2)
Uygulamalı Psikoloji Dergisi	154 (45)	188 (55)	342 (58)
İşletme Etiği Dergisi	6 (86)	1 (14)	7 (1)
Uluslararası İşletme Araştırmaları Dergisi	6 (55)	5 (45)	11 (2)
Yönetim Dergisi	11 (65)	6 (35)	17 (3)
Yönetim Çalışmaları Dergisi	5 (100)	-	5 (1)
Pazarlama Dergisi	2 (100)	-	2 (0)
Mesleki ve örgütsel Psikoloji Dergisi	-	-	0 (0)
İnsan Kaynakları ve Örgütsel Davranışlar	-	1 (100)	1 (0)
Örgütsel Davranış Dergisi	1 (50)	1 (50)	2 (0)
Örgütsel Bilim	6 (75)	2 (25)	8 (1)
Örgütsel Çalışmalar	1 (100)	-	1 (0)
Kişisel Psikoloji	15 (94)	1 (6)	16 (3)
Stratejik Yönetim Dergisi	7 (47)	8 (53)	27 (5)
Toplam	271 (47)	305 (53)	588

Kaynak: Agunis ve Glavas, 2012: 935.

KSS konularının çalışma düzeyleri incelendiğinde; makalelerin %33'ü endüstriyel konular, %57'si örgütsel konular ve %4'ü bireysel konular ve %5'i ise hem bireysel hem de örgütsel konuları içermektedir (Agunis ve Glavas, 2012: 966). Ramus ve Steger (2000) yılında yapmış oldukları çalışmada, yöneticilerinden kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları konusunda destek gören çalışanların, doğal çevreyi olumlu yönde etkileyen fikirler geliştirme ve uygulama olasılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. KSS faaliyetlerine katılım; fizyolojik, güvenlik, bağlılık, saygı ve kendini gerçekleştirme gibi gelişimsel ihtiyaçlardan etkilenmektedir (Agunis ve Glavas, 2012: 947).

Kurumsal sosyal sorumluluk konusu incelenirken sadece paydaş gruplarının çıkarlarını değil aynı zamanda toplumun ve doğanın da faydasına yönelik kararların alınması ve uygulamaların yapılması yönünde karar alıcıların hareket etmesi gerekmektedir. İşyerlerinde uygulanan KSS politikaları; çalışanların motivasyonunu, moralini ve verimliliğini yükseltmekte, sadakatsizlik ve işçi devir hızını negatif yönde etkilemektedir. Eğer bir işletme, iç ve dış çevresiyle pozitif ilişkiler kurmayı hedefliyorsa mutlaka KSS faaliyetlerine özen göstermelidir. KSS faaliyetlerinin işletmeye sağladığı olumlu katkılar arasında; marka değerinin artması, marka imajının güçlenmesi ve toplum nazarında daha güvenilir işletme haline gelmesine destekleyici güç olmak vardır. Bir işletmenin KSS uygulamaları ve dürüst politikalarından uzaklaşarak daha fazla kar elde etme hırsıyla hareket ettiğinde ise bunun olumsuz etkilerine maruz kalmaktadır. Bu olumsuz durumlar arasında; çevreye zarar verme, toplumu yanıltıcı reklamlar yapma ve çalışanlarına haksız uygulamalar gösterilebilir. Bu gibi negatif uygulamalar işletmelerin daha zor kredi temin etmesi ve ürünlerini pazarlama konusunda güçlükler yaşamasına neden olmaktadır (Kaplan, 2018: 5-7-8). İşletmeler sadece ekonomik değer üreten yapılar olarak görülmemelidir. Aynı zamanda işletmeler sosyal ve çevresel problemlerin ortadan kaldırılmasında önemli rolleri bulunmaktadır. Bu bağlamda işletmeler ekonomik, sosyal ve çevresel konularda toplumsal ve ekolojik dengenin bozulmasına neden olabileceği gibi bu tür sorunların çözümlenmesinde destekleyici mekanizmalar da olabilir (Özbay, 2013: 16).

Yapılan bir çalışmada farklı ülkelerdeki işletmelerin web sayfalarında, KSS faaliyetlerine yer verme derecelerinde farklılık gösterdiğini ve ayrıca yönetim uygulamaları ve paydaş konularındaki farklılıkların vurgulandığından bahseden çalışmalara rastlanmıştır (Baughn vd., 2007 aktaran Afsar ve Umrani, 2020: 111; Maignan ve Ralston ([2002] aktaran Baughn vd., 2007: 189). Bu çalışmalar göstermektedir ki; ABD ve İngiltere'deki işletmelerin KSS ilkelerine yer verdikleri ve bu konuyla ilgili değerlendirmelerinin, Fransa ve Hollanda gibi iki Avrupa Kıtası ülkesinde daha fazla yer verildiğinden bahsedilmiştir. (Aughn vd., 2017). Ayrıca yapılan çalışmada ABD'li işletmeler hayırseverlik programları ve gönüllülük ile topluma örnek olmaya odaklanıldığından bahsedilmiştir. Öte yandan, Hollanda ve Fransız işletmelerin, çevre yönetimine olan bağlılıklarından bahsedilmiştir. KSS politikalarının ülkeler arasındaki farklılıklara değinen bir başka çalışmada, işletmelerin yazılı politikalarının varlığına ilişkin anketlere dayanıyordu. Kuzey Avrupa'da Güney Avrupa'dan daha fazla KSS aktivitesi bulunduğunu tespit edilmiştir. KSS raporlaması en çok Almanya, Norveç ve İngiltere'de yaygın olduğu tespit edilmiştir.

KSS politikalarının uygulama sıklığının Kanada'da, ABD'den daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada, Meksika, Kanada ve ABD'den çok daha az KSS politikasına sahipti. Kuzey Amerika'da raporlama politikalarının görülme sıklığı Avrupa'da bulunanlara göre düşüktü, kuzey Amerika'da ise hayırseverlik düzeyinin daha yüksek olduğu görüldü. KSS raporlaması Güney Afrika'da nispeten yeni bir uygulamaydı ve Güney Afrika dışındaki Afrika ülkelerinde, KSS faaliyetleri düşük seviyede görülmekteydi. Avrupa ve Asya'da faaliyet gösteren işletmeler arasında; “adil ücret politikaları, sendikalaşma özgürlüğü ve çalışanlar için eşit fırsatlarla” ilgili politikalar konusunda keskin zıtlıklar vardı (Welford 2004, 2005 aktaran Baughn v.d., 2007: 189). Welford (2005) yılında yapmış olduğu çalışmada bahsettiği gibi, hayırseverlik ile ilgili politikaların Kuzey Amerika'nın en fazla yaygın olan bölge olduğunu, Avrupa'da önemli ölçüde daha düşük ve hatta Asya'da çok daha düşük olduğunu tespit edilmiştir. Çevre Performans Endeksi (ÇPE) ülke düzeyindeki çevre koruma politikalarını ekonomik kalkınmaya da bağlar (Çevresel Performans Endeksi, 2006). Çevresel sürdürülebilirliğin kültürel ve ekonomik belirleyicilerinin incelenmesi (ÇPE önlemleri kullanılarak), konusundaki yaygın görüş ekonomik kalkınmışlık, çevresel sürdürülebilirlik için önemli bir itici güç olduğu sonucuna varılmıştır. Çevre koruma da dahil olmak üzere ‘postmateryalist’ değerler, daha fazla ekonomik güvenlik sağlayan gelişmiş sanayileşmiş toplumlarda daha yaygındır. Dahası, gelişmiş ekonomilerin kurumsal faaliyetler konusunda daha güçlü yasa ve politikalara sahipken, gelişmekte olan ülkelerde ve az gelişmiş ülkelere çevreye yönelik kurumsal sosyal sorumluluk politikaları uygulama ihtimali daha zayıftır (Baughn vd., 2007: 190-193). Yapılan bir çalışmada, çalışanların kurumsal vatandaşlık algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur (Peterson, 2004 aktaran Türker, 2006: 16). Bir başka çalışmada ise, sosyal sorumluluk davranışlarının üç yönünden bahsedilmiştir. Bunlar; çalışanların toplumdaki KSS algısı, örgütlerde prosedür adaleti ve çalışan eğitimi olmak üzere bu üç boyutun örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir (Brammer v.d., 2005 aktaran Türker, 2006: 32).

Çalışma kapsamında literatürde incelenen bir diğer kavram ise çalışanların çevre dostu davranışları olmuştur. Bu alanda yapılan çalışmalardan bir kısmı, çevre dostu davranışlara hem iç hem de dış perspektiften bakmıştır. Örneğin, iç faktörler (soyut değerler) için araştırmacılar çalışanların çevre dostu davranışlarını yordamada; değerlerin, tutumların ve normların rolünü incelediler (He ve Zhan, 2018). Bir kısım bilim insanı ise iç faktörler olarak; örgütsel destek algısını, çevre dostu davranışların belirleyicisi olarak kabul ettiler.

Dış faktörlerle ilgili (yani ÇDD etkileyen işletme dışı faktörleri), çevre dostu davranışların öncülleri olarak; liderlik stilleri ve çevreci insan kaynakları yönetimi (Kim vd., 2019; Pham ve ark., 2019, aktaran Aboramadan, 2020: 2) olmak üzere yönetimin çalışanların çevre dostu davranışlarını etkileyen etmenlere değinildi. Cheema v.d., (2020), çevreye yönelik değerlerin bireyin hem rol içi hem de rol dışı davranışlarını etkileyebileceğini ve bireysel ve örgütsel çevreci davranışlar arasında bir uyum varsa, etkili çevre yönetimi ortaya çıkabileceğini iddia etmiştir. Bununla birlikte literatürde yer alan görgül çalışmalar, çevresel değerlerin, çalışanların davranışlarını nasıl etkilediğini incelemiştir (Al-Ghazali ve Afsar, 2020: 4). Yapılan araştırmalar, çevre dostu davranışların kişisel çıkar dışındaki yeşil inançlar ve değerler hakkındaki normatif iddiaları takip ettiği için kişisel normların çevre dostu davranışların geliştirilmesinde kritik bir rol oynadığını göstermiştir (Chou, 2014). Ayrıca Stern v.d. (1999) yapmış olduğu çalışmada, kişisel normların, çevre dostu davranışlar vasıtasıyla sosyal değişimlere yol açtığını öne sürdü. Yapılan çalışmalar, kişisel normlar ve çevre dostu davranışlar arasındaki ilişkileri desteklemiştir. Değer-İnanç-Norm teorisini çalışmalarında uygulayan bilim insanları, çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemelerinde etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır (Chou, 2014). AlSuwaidi v.d., (2021) çevre dostu davranışlara ilişkin literatür çalışmasına yönelik kaynaklar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Çalışanların Çevre Dostu Davranışlarına İlişkin Çalışmalar

Çalışmanın Yazarları	Kavramlar (Değişkenler)	Sektör	Elde Edilen Bulgular
<i>Norton v.d., (2014)</i>	Kurumsal Sürdürülebilirlik Politikaları Psikolojik İklim	Perakende Satış	168 çalışandan toplanan verilerin analizi sonucu hipotezler desteklenmiştir. İşletmelerin ve iş arkadaşlarının yeşil çalışma iklimi algısı, sürdürülebilirlik politikasının algılanan varlığının, çalışanların yeşil davranışlarıyla ilgili görevleri ve proaktif raporları üzerindeki etkilerinin aracılık etkileri tespit edilmiştir.
<i>Chou, (2014a, b)</i>	*Otellerin Çevresel Politikaları, *Çalışanların kişisel çevresel inançları	Yeşil (Çevreci) Oteller	İki aşamalı doğrusal hiyerarşik modellerden (HLM) elde edilen sonuçlar, bireysel ve grup düzeyindeki faktörlerin çalışanların çevresel inançları ve davranışları ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bir başka anlatımla, kişisel çevresel normlar otel içi değişkenleri açıklar fakat yeşil örgütsel iklim otel içi varyansı açıklar ve kişisel çevresel normların çalışanların çevre dostu davranışları üzerinde düzenleyicilik etkisi bulunmaktadır.
<i>Temminck v.d., (2015)</i>	*Örgütsel destek, *Çevresel Sorunlar,	Eğitim Kurumu	Örgütsel görev süresinin kontrol edilmesi, (a) çalışanların çevreye yönelik endişeleri ile çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı

	*Örgütsel Bağlılığa Yönelik Etkinlikler		(ÇÖVD), (b) çevresel çabaları ile ÇÖVD için algılanan örgütsel destek ve (c) örgütsel bağlılık ve ÇÖVD arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dahası, çevresel faaliyetlere yönelik sarfedilen çaba ve çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye örgütsel bağlılık aracılık etmiştir. Fakat çevresel endişeye yönelik aracılık etkisi bulunamamıştır.
<i>Wesselink v.d., (2017)</i>	*Tutum, *Öznel normlar, *Algılanan davranışsal kontrol ve harekete geçme niyeti, *Liderlik desteği, *Çevre için algılanan örgütsel destek	Konut Dernekleri	Hareket geçme niyeti ile çevre dostu davranışlar arasında önemli bir ilişki bulunamadı, elde edilen bulgulara dayanarak, liderlik davranışının (örnek davranış olarak) ve çevre için algılanan örgütsel desteğin veya başka bir deyişle çevre dostu davranmak için algılanan örgütsel desteğin etkisinin olduğu ve aynı zamanda yöneticilerin davranışlarının hem harekete geçme niyetini hem de çevre dostu davranışları etkilediği bulundu.
<i>Xing ve Starik (2017)</i>	*Taocu liderlik	Çeşitli endüstriler (örneğin, Güneş Enerjisi, madencilik, kimyasallar ve otomobil üretimi).	Çinli liderlerin ve çalışanların anlatılarını kullanarak, çalışanların çevre dostu tutumlarının ve yeşil davranışlarının Taocu liderlik yoluyla beslenebileceğini göstermektedir.
<i>Zientara ve Zamojska (2018).</i>	*Çevresel değerler, *Duygusal örgütsel bağlılık, *yeşil örgütsel iklim	Çevreci (Yeşil) Oteller	Yeşil Örgütsel İklimin (YÖİ) çevre için örgütsel vatandaşlık davranışı (ÇÖVD) üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu, kişisel çevresel değerlerin ile ÇÖVD arasındaki ilişkide ve duygusal örgütsel bağlılık ile ÇÖVD arasındaki ilişki arasında anlamlı düzenleyicilik etkisi bulunmaktadır. Ayrıca, çalışanların değerlerinin ve bağlılığının ÇÖVD ile anlamlı ilişkisi bulunduğunu ve çalışanların rol dışı yeşil faaliyetlere katılımının bireysel ve otel düzeyinde faktörler tarafından eşit olarak açıklandığı ortaya konmuştur.
<i>Suganthi (2019)</i>	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	Teknoloji Sektörü	Yeşil uygulamaların benimsenmesinin KSS ile performans arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği, yeşil uygulamaların KSS ile çalışanların çevre dostu davranışları (ÇÇDD) arasındaki ilişkide aracılık etkisinin bulunmadığı ortaya konmuştur.
<i>Tuan (2020)</i>	*Yeşil rol kimliği, *Çevreye bağlı hizmetkar liderlik	Tur Şirketleri	Çevreye bağlı hizmetkâr liderliğin, çalışanların yeşil üreticiliği üzerindeki etkisini yeşil rol kimliği aracılığıyla, çevreye ilgili kaynaklar ve meydan okuma davranışları yoluyla ortaya çıkardığı, ancak yeşil görev talebini azaltma davranışı yoluyla ilişkili olmadığı ortaya konmuştur. Yeşil rol kimliğinin doğrudan etkisi ve çevreye özgü hizmetkar liderliği ile

			etkileşimi, yeşil ile ilgili kaynak ve meydan okuma davranışları arasında anlamlı bulundu, ancak yeşil görev talebini azaltma davranışlarıyla ilişki bulunamadı.
<i>Luu (2020)</i>	Çevreye bağlı hizmetkar liderlik	Tur Şirketleri	Yeşil yönetim ile çalışanların çevre için örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide, çevreye bağlı hizmetkar liderliğin aracılık etkisi bulunmuştur. Ayrıca çalışanların çevre için örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütsel yeşil performans ile çevreye bağlı hizmetkar liderlik arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmaktadır. Bununla birlikte çalışanların ÇÖVD ile örgütsel performans arasındaki ilişkide, örgütsel yeşil performansın aracılık etkisi Korea örnekleminde doğrulanırken, bu aracılık mekanizması Vietman örnekleminde reddedilmiştir.

Kaynak: AlSuwaidi vd., 2021

Literatür incelendiğinde, çalışanların KSS algısı ile işteki performansları arasındaki ilişkide oluşan farklılıkların kişisel farklılıklardan kaynaklandığı tespit edilmiştir (Rupp vd., 2013). Bireylere yönelik yapılan çalışmalarda, kişiliğin insanlar arasındaki çoğu davranışsal farklılığı açıklayabildiğini ve bireylerin önemseydiği konuları etkileyebileceğini göstermiştir (Greenbaum vd., 2013; McFerran v.d., 2010). Kişilik özellikleri, bireyler arasında farklılık gösterir ve bu nedenle bireyler motivasyon mekanizmaları aracılığıyla farklı davranışlarda bulunurlar (Wong ve diğ., 2008). İşyerindeki çalışan davranışları, kişilik özelliklerine tabidir, çünkü kişilik özellikleri, çalışan davranışlarını daha fazla etkiler. Örneğin, vicdanlılığın çalışanların işyerinde çevre dostu davranışları etkilediği tespit edilmiştir (Kim v.d., 2017). Afsar ve Umrani (2020) yapmış oldukları çalışmada, ahlaki yansımaların çevre dostu davranışların belirleyicisi olduğunu raporlamışlardır (Afsar ve Umrani, 2020: 112). Rupp v.d. (2013), KSS'nin örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) üzerindeki etkisinin, yüksek düzeyde ahlaki kimliğe sahip çalışanlarda daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Bağlılık kavramıyla ilgili literatür incelendiğinde, çalışanların iş yerlerinde uygulanan sosyal sorumluluk faaliyetlerinin örgütsel bağlılıkları arttıracığı ve aynı zamanda çevresel konulara karşı tutum ve davranışları da olumlu şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır (Afsar v.d., 2018; Kim v.d., 2017). Baumgartner ve Winter (2014) yılında yapmış oldukları çalışmada, işletmelerde yapılan çevresel uygulamalar çalışanların çevresel konulara olan bağlılık düzeylerini arttırdığı ve çalışanların çevre konularındaki öz yeterliliklerinin çevresel konularda olumlu tutumlar geliştirmelerine ve pozitif çevresel davranışlarda bulunmalarına etki ettiğini ortaya koymuştur.

Çalışanlar, işletmelerin KSS stratejisinin çevre koruma, çevre dostu, geri dönüşüm ve enerji verimliliği mekanizmaları gibi değerleri içerdiğini algıladıklarında, örgütsel çevre sorumluluğu ile daha büyük bir bağlılık duygusu yaşarlar (Johnson, 2015; Michael, 2003 aktaran Afsar v.d., 2018: 906). Sosyal kimlik teorisi kapsamında (Tajfel ve Turner, 1979 aktaran Raza v.d., 2021: 4), çalışanların algıladıkları KSS faaliyetleri ile gönüllü çevre dostu davranışları arasındaki ilişkide çalışanların bağlılığı aracılık rolü oynar. Akademisyenler sosyal kimlik teorisi yardımıyla, işletmelerin KSS faaliyetlerine olan bağlılıkları sayesinde çalışanların öz-kimliklerini değiştirebileceklerini ve böylece çalışanların davranışlarını olumlu bir şekilde etkileyeceğini iddia etmiştir (Raza v.d., 2020: 4). Örgüt içi etki teorisini benimseyen Gattiker ve Carter (2010 aktaran Cantor v.d., 2012: 34) çalışanların çevresel bağlılığına etki eden öncülleri incelemiştir. Sarkis v.d. (2010), çevresel eğitim çabalarının önemini ve eğitimin çevresel uygulamaların başarılı bir şekilde uygulanmasına nasıl katkıda bulunduğunu görgül çalışmada incelemiştir.

Örgütsel destek teorisi, örgütsel destek algısı seviyesi için çalışanların çevresel davranışlarının duygusal bağlılıklarına ilişkin nasıl bir etkiye sahip olduğunu incelemektedir (Cantor v.d., 2012). Fabrega v.d. (2017) yılında yapmış oldukları çalışmada, bireysel dinamik yeteneklerin toplumsal cinsiyet farklılığına göre sosyal bağlılık ve çevresel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda bireysel dinamik yetenekler ile sosyal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu ilişki kadınlarda daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bir diğer iddia, bireysel dinamik yetenekler ile çevresel bağlılık arasındaki ilişki yapılan analiz sonucunda pozitif ve anlamlı olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca kadınlarda bireysel dinamik yetenekler ile çevresel bağlılık arasındaki pozitif ilişki erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çevresel bağlılık algısının kadınların daha yüksek olmasında; onların çevresel sorunlardan kaynaklı sağlık problemleri konusunda daha hassas davranmalarından, iklim değişikliğinin olumsuz etkilerine karşı daha duyarlı olmalarından ve çevre ile ilgili endişeli tutumlar sergilemelerinden kaynaklanmaktadır (Fabrega v.d., 2017; 376).

Tian v.d. (2017) kurumsal kimliğin, KSS algısı ile çalışanların çevre dostu davranışları arasındaki ilişkide, aracılık rolü oynadığını raporlamışlardır (Tian v.d., 2017: 403). Özellikle, sosyal ve çevresel konularda sorumluluk hisseden işletmelerle çalışanların bu tür işletmelerle özdeşleşmeleri muhtemeldir. KSS politikalarını işletmenin ana stratejik hedefine yerleştiren işletmelerde çalışanlar, daha fazla çevre dostu davranış sergilemektedir. İşletmelerde uygulanan sosyal sorumluluk projeleri sayesinde çalışanlar daha fazla çevre dostu davranışlar sergileyerek daha yaşanabilir doğal çevrenin inşasına katkı sağlar (Norton v.d., 2015).

Raza v.d. (2021) yapmış oldukları çalışmada, algılanan kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel gurur arasındaki ilişkiyi sosyal kimlik teorisi ekseninde açıklamışlardır. Ayrıca, örgütsel gurur ve çalışanlar tarafından gerçekleştirilen rol dışı davranış arasındaki ilişkiyi incelerken sosyal öğrenme teorisini (Bandura ve Walters, 1977 aktaran Raza v.d., 2021) kullanmışlardır. Bu teori, öğrenmenin sorunsuz ve sürekli bir süreç olduğunu ve çalışanların tutumlarının, davranışlarının ve inançlarının öncelikle başkaları, yani işyerleri, meslektaşlar, rakipler vb. tarafından gerçekleştirilen sosyal uygulamalara bağlı olduğunu savunur (Raza v.d., 2021: 4-5).

Tian v.d. 2017 yılında “Kurumsal Sosyal Sorumluluk algısının çalışanların çevre dostu davranışlarını hangi durumlarda ve ne şekilde etkilediğine” yönelik Çin’de konaklama işletmelerinde (otellerde), bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın örneklemini 183 kişiden oluşmaktaydı. Çalışma kapsamında 5 adet hipotez geliştirdiler. Bu hipotezlerden ikisi şu şekildeydi: “Örgütsel kimlik, kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevre dostu davranışlarını dolaylı olarak etkiler.” bir diğer hipotez ise “Empati, algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun gönüllü çevre dostu davranışlar üzerindeki etkisinde örgütsel kimlik aracılığıyla empati seviyesi yüksek olan çalışanların, empati seviyesi düşük olan çalışanlara göre dolaylı aracılık etkisi bulunur” şeklinde bu iki hipotez çalışma kapsamında yer vermişlerdir. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların KSS algısı ile çevre dostu davranışlar arasındaki ilişki, örgütsel kimlik aracılığıyla dolaylı etkisi sadece çalışanların empati düzeyleri orta ve yüksek düzeyde olduğunda geçerlidir. Ayrıca elde edilen bulgular incelendiğinde, çalışanların çevre dostu davranışları göstermede işyerinde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk politikalarının önemli rolü bulunmaktadır. KSS faaliyetlerin çevre dostu davranışlar ilişkisinde, örgütsel kimlik ve empati önemli yordayıcılardır. Tüm bu bulgular ışığında Tian ve arkadaşları şu sonuca ulaşmıştır: “Çalışanların KSS algısı çevre dostu davranışlarına katılımını, örgütsel kimlik aracılığıyla dolaylı olarak etkilemiştir. Bu etki empati yeteneği yüksek çalışanlarda daha fazladır.” (Tian v.d., 2017: 399-407).

Sosyal bilişsel kuramı, bir bireyin sosyal ve doğal çevreye yönelik bilgilerinin onların tutum ve davranışlarını belirlemeye yardımcı olabileceğini öne sürmektedir (Thomas ve Griffin, 1989 aktaran AlSuwaidi v.d., 2021: 53). Sosyal bilişsel kurama göre, çalışanların tutum ve davranışlarının çalıştıkları işyeri politikalarından etkilenebileceğini iddia etmiştir. Anderson ve Bateman yapmış oldukları çalışmada, KSS algısının çalışanların çevre dostu davranışlarını pozitif etkilediğini tespit etmişlerdir.

Bir işletmenin çalışanlarının çevreye uyum sağlama ve çalışanların çevreye olan bağlılıkları arasındaki ilişkide çevre duyarlılığının aracılık etkisi raporlanmıştır. Bir başka anlatımla, çalışanların iş yaptıkları işletmede kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin düzgün bir şekilde yürütülmesi sayesinde, çalışanların çevresel bağlılık gösterme gücü artmaktadır (Andersson ve Bateman 2000). İşletmeler çalışanların işe olan bağlılığını arttırmak için; kariyer gelişimi, başarılı iletişim, performans değerlendirmeleri, iş tatmini, yeterli iş-yaşam dengesi, ikramiyeler, pozitif çalışma ortamı ve takım çalışması yoluyla bağ kurmalıdır, çünkü bu tür uygulamalar çalışanların işe olan bağlılık düzeylerini artıran önemli faktörlerdir (Robinson, 2010). KSS ile ilgili literatürün gözden geçirilmesi, farklı araştırma eğilimlerini göstermiştir. İlk eğilim, KSS uygulamalarının işyerinin finansal performansı üzerindeki etkisine odaklanmıştır (Cochran ve Wood, 1984; Hou, 2019; McWilliams ve Siegel, 2000 aktaran Farruk v.d., 2020: 762). Bazı araştırmaların da odak noktası; kurumsal kimlik (Arendt ve Brettel, 2010), kurumsal imaj (Pomering ve Johnson, 2009), müşteri sadakati (Pérez ve Del Bosque, 2015) ve iş arayanlar için kurumsal çekicilik (Wang v.d., 2016) gibi finansal olmayan manevi kavramlara yönelmiştir.

Bağlılık ve çevre dostu davranışlar arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar, bağlılığı ilk zamanlar tek bir boyutta ele almıştır: davranışsal bağlılık (Hines v.d., 1987). Doğal çevre, bireylerin az ya da çok bağlılık duyduğu bir ilişki ortağı olarak görülebilir. Karşılıklı bağımlılık teorisi en etkili ilişki etkileşimi teorilerinden biridir ve karşılıklı ilişkinin zaman içindeki motivasyonları ve davranışları nasıl etkileyeceğine odaklanır. Bu nedenle, karşılıklı bağımlılık teorisi, insan-çevre ilişkisini karakterize etmek için zengin bir çalışma alanı sunar. Afsar v.d. (2018), KSS'nin çalışanların çevre dostu davranışlarına etkisini araştırmıştır. Ayrıca, örgütsel kimliğin aracılık, çevreci liderliğin düzenleyici rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Afsar ve arkadaşları çalışmalarının odak noktası her ne kadar kurumsal sosyal sorumluluk ve çevre dostu ilişkisi olsada kurumsal kimliğin bu ilişkiyi nasıl ve ne şekilde etkilediğini ortaya çıkarmışlardır. Literatür incelemesinde, Sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) ve karşılıklılık normu (Gouldner, 1960) gereğince, işyerinden sosyal sorumluluk faaliyetleriyle olumlu fayda gören çalışanların bu duruma işlerine daha sıkı bağlanarak karşılıklılık ilkesi gereğince hareket etmeleri gerektiğinden bahsedilmiştir. Diğer yandan çalışmalarında, kurumsal kimliğin bir grupta özdeşleşmenin iki temel nedeni olduğunu, yani "kendini sınıflandırma" ihtiyacı ve "kendini geliştirme" ihtiyacı olduğunu öne süren sosyal kimlik teorisine dayandığını ifade etmişlerdir. Kısaca, Afsar ve arkadaşları çalışmalarını sosyal değişim teorisi ve kurumsal kimlik teorisi kapsamında incelemiştir (Afsar v.d., 2018).

Gao v.d. (2018) çalışmalarında, algılanan kurumsal sosyal sorumluluk ve çalışanların işine olan bağlılığı ilişkisinde kollektif öz saygının aracılık rolünü incelemişlerdir. Ayrıca algılanan KSS ve kollektif öz saygı ilişkisinde yüze yansıyan endişenin düzenleyicilik rolününün bulunup bulunmadığını araştırmışlardır. Sosyal kimlik teorisinden yararlanarak (Tajfel ve Turner, 1985), ilk olarak iş yerinde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk politikalarının çalışanların işe olan bağlılığını kollektif öz saygı aracılığıyla arttırdığını iddia ettiler (Dutton ve Dukerich, 1991; Tyler ve Blader, 2000; aktaran Gao v.d., 2018). Literatür çalışması sonucu oluşturdukları hipotezleri sosyal kimlik teorisine dayandırmışlardır. Sosyal kimlik teorisi, çalışanların benlik oluşumunun iş arkadaşlarının etkisinin oldukça fazla olduğunu ileri sürmektedir (Turner ve Oakes, 1986 aktaran Gao v.d., 2018).

Raza vd. (2021) yılında yapmış oldukları “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çalışanların Gönüllü Çevre Dostu Davranışları: Örgütsel Gurur ve Çalışan Bağlılığının Rolü” isimli bir çalışma yürütmüşlerdir. Sosyal değişim teorisi ve sosyal kimlik teorisine dayanan bu çalışma, otel çalışanlarının KSS çalışanların gönüllü ÇÇD etkilerini araştırmışlardır. Ayrıca yazarlar bu çalışmada, örgütsel gurur ve ÇÇB aracılık etkisini araştırmıştır. Dahası, empatinin, KSS ve ÇDD ilişkisinde aracılık rolünü incelemişlerdir. Yapmış oldukları çalışmada sosyal değişim teorisi, sosyal kimlik teorisi, sosyal öğrenme teorisi gibi konuyla ilgili birçok teoriye ayrıntılı olarak değinmişlerdir. Birkaç teori KSS faaliyetleri ile bireysel ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi açıklar. Örneğin, paydaş teorisi, KSS ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi açıklar. Bir işletme paydaşlarının çıkarlarını gözettiğinde, hem finansal hem de manevi yönden olumlu katkı görür Benzer şekilde, araçsal teori, KSS girişimlerinin finansal performansın iyileştirilmesine ne şekilde katkı sağladığını ortaya çıkarır. Sosyal sözleşme teorisi, KSS'nin toplumsal kalkınmayı ve altyapı programlarını şekillendirmede hem politik hem de etik felsefeyi ortaya çıkardığını öne sürer. Ayrıca, kurumsal teori, işletmelerin çevre dostu davranışları da dahil olmak üzere işyerlerinin sürdürülebilir uygulamaları benimsemelerinde rol oynayabilecek normatif baskı, taklitçi ve düzenleyici baskı gibi çeşitli güçleri ve baskıları açıklars (Raza v.d., 2021).

Sosyal kimlik teorisine göre, çalışanların öz saygı arayışında olduğunu iddia eder (Hogg ve Turner, 1987 aktaran Gao v.d., 2018) ve çalışanların ait oldukları işyerinin öz saygının oluşturulduğu önemli bir kaynak olarak gösterilmektedir (Tajfel ve Turner, 1979 aktaran Gao v.d., 2018).

Kurumsal kimlik teorisi kapsamında yaptıkları çalışmada, ilk olarak, çalışanların KSS algısı onların işe olan bağlılığını doğrudan ve pozitif bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca KSS ve işe bağlılık ilişkisinde kolektif öz saygının kısmı aracılık etkisinin bulunduğunu ortaya çıkarmışlardır. Dahası, çalışanların yüze yansıyan endişeleri, çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları ve kolektif öz saygı arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü bulunduğunu kanıtlamışlardır (Gao v.d., 2018). AlSuwaidi v.d. (2021), Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Yeşil Davranışlar Arasındaki İlişkiyi Anlamak isimli çalışmaların işyerinde uygulanan KSS faaliyetlerinin, çalışanların psikolojik yönden iyi olma ve kişisel çevresel normlar aracılığıyla çalışanların çevre dostu davranışlarda bulunup bulunmadıklarını araştırmışlardır. Çalışmaları kapsamında Sosyal Bilgi İşleme Kuramı, Sosyal Değişim Kuramı ve Değer-Norm-İnanç kuramlarından bahsetmişlerdir. Sosyal bilgi işleme kuramı, bireylerin sosyal ilişkilerinin çevresel tutum ve davranışlarını şekillendireceğini savunmaktadır (Thomas ve Griffin, 1989 aktaran AlSuwaidi v.d., 2020).

Çalışanların çevreye yönelik tutum ve davranışlar ortaya koymasında, kurum politikalarından etkilenebileceği iddiası sosyal bilişsel kurama dayanmaktadır. Yapmış oldukları çalışmada, çalışanların psikolojik iyi olma halleriyle yeşil davranışlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için sosyal değişim kuramından faydalanmışlardır. Sosyal değişim teorisi, işyerlerinde maliyet-fayda analizi yapılarak çalışanların ödüllendirilmesine yönelik katlanılan maliyetlerin onların davranışlarını nasıl etkilediğine dayanır. Sosyal değişim kuramına göre, bireyler sosyal değişimin pozitif ya da negatif yönlerine tepki gösterir. Sosyal değişim teorisi, işyerinde çalışanların davranışını anlamak için en etkili paradigmalardan biridir ve çoğunlukla çalışan davranışlarını inceler. Sosyal değişim teorisi, katlanılan maliyet ve ödül konularına odaklanır ve insan davranışlarının nasıl meydana geldiğine ve çalışanların aldıkları kararlarının ne şekilde alındığına odaklanır. Bir birey, bu teoriye dayanarak sosyal değişimin olumlu veya olumsuz sonuçlarına tepki olarak davranış sergiler. Sosyal değişim teorisinin temel amacı, çalışanlar işyerinde değer verildiklerini ve yönetimin onları desteklediğini anladıklarında onlarda çalıştıkları işyerine daha sağlıklı bir tutum sergilerler ve ekstra çaba sarfederek işyerinin kalkınmasına destek verirler. Sosyal değişim teorisine göre, çalışanların işyerinde özveri gösterme çabaları işletme ile olan pozitif ilişkilere dayanır. Çalışan işyeri ilişkileri belirli bir standarda kavuştuğunda, çalışanların çevre dostu davranışlar gibi işyerinin sürekliliğine katkı sağlayacak davranışlar sergiler (AlSuwadi v.d., 2020). Ne zamanki çalışanların ait oldukları işyerleri yüksek bir sosyal statüye sahip olduklarına inandıklarında öz saygıya sahip olurlar ve bu öz saygıları sürekli artar.

Çalışanlar, işyerinde yüksek bir sosyal statüye sahip olduklarında ya da olumlu bir sosyal itibara sahip olduklarında benlik saygısını koruyabilir veya hatta artırabilirler (Dutton ve Dukerich, 1991; Hogg ve Abrams, 1988; Luhtanen ve Crocker, 1992 aktaran Gao v.d., 2018). Danna ve Griffin (1999), davranışsal niyetlerin psikolojik iyi oluşun doğrudan bir sonucu olduğu sonucuna varmışlardır. Su ve Swanson (2019) çalışmalarında, çalışanların işyerinde psikolojik moralleri ne kadar yüksek olursa, çevre dostu davranışlarının da o derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İşyerleri, çalışanların kendilerini psikolojik olarak iyi hissetmelerine destek sağlayarak onların çevre dostu davranışlar sergilemelerine yardımcı olmalıdır. Daha önce yapılan çalışmalar psikolojik iyi oluşun çalışan davranışlarını etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Ponting, 2020). Kişisel çevresel normların yeşil davranışlar arasındaki ilişkiyi incelerken, değer-inanç-norm teorisinden faydalanılmıştır (AlSuwaidi v.d., 2021).

KSS ve gönüllü çevre dostu davranışlar arasındaki ilişki sosyal değişim teorisine dayanmaktadır (Raza v.d., 2021: 3). Norton vd. (2015) sosyal değişim teorisini ve karşılıklılık normunu kullandı ve işyeri desteğinin, KSS ve ÇÇDD arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini tespit ettiler. Planlı davranış teorisi (PDT) (Ajzen, 1991), olumlu tutum ve niyetlerin davranışsal eylemleri etkilediğini açıklamıştır. Sosyal kimlik teorisi ışığında (Tajel ve Turner, 1979), çalışanların kurumsal sosyal sorumlulukları ile çalışanların gönüllü çevre dostu davranışlar arasındaki ilişkide, çalışanların çevresel bağlılıklarının aracılık ettiğini göstermiştir. Yapılan literatür çalışmalarında, KSS uygulamalarının çalışanların öz-kimliklerini değiştirebileceğini ve böylece çalışan davranışlarının değişebileceğini öngörmektedir. Sosyal kimlik teorisine göre, çalışanlar kendini geliştirme güdülerinden dolayı KSS uygulamalarına olumlu tepki vermektedir. Çalışanların, işyerinde uygulanan KSS faaliyetlerine yönelik pozitif algısı, işlerine daha sıkı bağlanmalarıyla sonuçlanır (Raza v.d., 2021: 4).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışma kapsamında, nicel veri toplama yöntemi tercih edilmiştir. Bunun nedeni ise nicel verilere yönelik analizlerin daha geçerli ve güvenilir sonuçlar üretmesiyle ilgilidir. Nicel veri yöntemiyle yapılan analizlere dayanak yapılan yorumlar daha objektiftir. Nicel veri toplama yönteminde anket formlarında kullanılan ölçekler iki yoldan elde edilmektedir. Birincisi yeni bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. İkinci yol ise daha önce farklı bir kültür(ler) de geliştirilen ölçeklerin kendi kültürüne uyum sağlayıp sağlamadığını tespitiye yönelik ölçek güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasıdır. Çalışma kapsamında kullanılan ölçekler çalışmanın amacını en iyi yansıtabilecek ölçekler tercih edilmiştir. Çalışma kapsamında kullanılan ölçek maddeleri, Türk kültür yapısına uygun bir şekilde ve uzman görüşünden faydalanılarak çevrilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 191). Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin Türkçeye çevrilmesi aşamasında Tablo 6’da ifade edilen adımlar takip edilmiştir.

Tablo 6. Ölçek Uyarlama Adımları

1. Adım	İlk olarak yabancı kültürde geliştirilen ölçeklerin kullanılmasına karar verilmiştir.
2. Adım	Kullanılan ölçekler 2 uzman tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir.
3. Adım	2 uzmandan Türkçe’den tekrar İngilizce’ye çevrilmiştir.
4. Adım	3 kişiden oluşan uzman görüşüne başvurulmuştur.
5. Adım	Ön test yapılmıştır.
6. adım	Güvenilirlik ve geçerliliğin test edilmesi (Cronbach Alpha, DFA ve KFA)

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2016: 196.

Geliştirilen anket formu, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul izni 25 Eylül 2020 tarih ve “-804.01-E.2009250020” sayılı yazı ile gerekli izinler alınmıştır (Bkz. Ek-2). Çalışmanın evrenini Merinos A.Ş. çalışanları oluşturmaktadır. Merinos A.Ş. yaklaşık 3500 çalışanı bulunmaktadır. 12 Ekim 2020 tarihinde Merinos A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekili Sayın Ali ERDEMOĞLU ile yapılan telefon görüşmesinde çalışma hakkında detaylı bilgi verilmiş ve anket uygulanmasına yönelik izin istenmiştir. Ali ERDEMOĞLU bu talebi olumlu karşılamıştır ve Merinos A.Ş. Genel Müdürü Sayın Fahrettin ŞEKER’e yönlendirilmiştir. İlk etapta 450 çalışana yönelik pilot uygulama (ön test) yapılarak anketin geçerlilik ve güvenilirliği analiz edilmiştir. Pilot uygulamayla ilgili veriler 13-31 Ekim 2020 tarihleri arasında toplanmıştır.

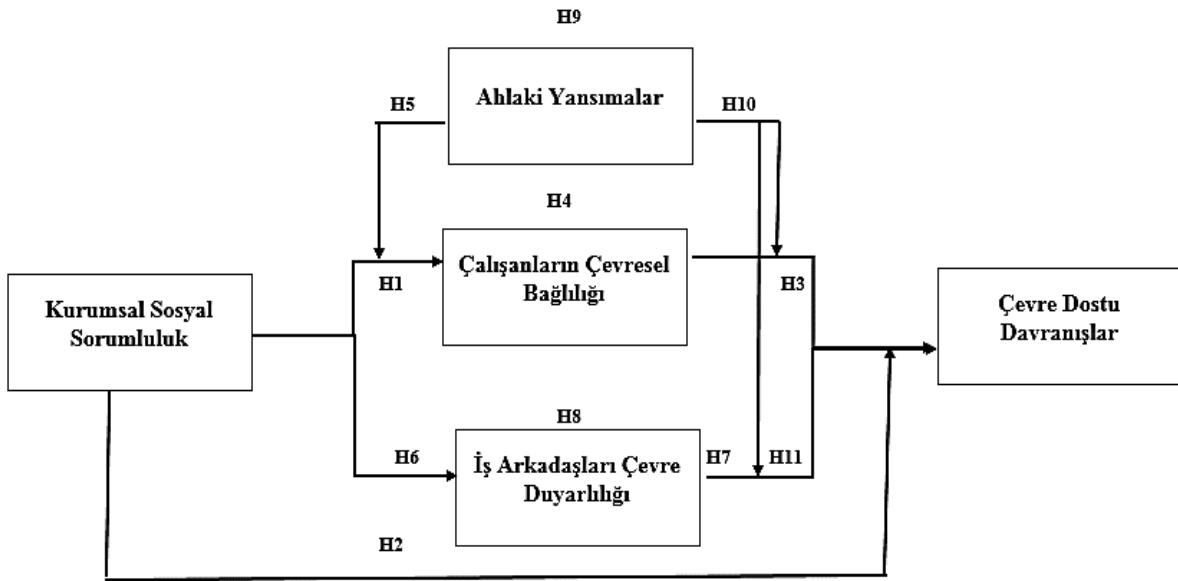
Anket formu dört kısımdan oluşmaktadır. YKSS, AY ve ÇS ölçekleri, Değirmenci ve Aytekin (2021) yılında “



Yapılan pilot uygulama sonucunda çalışma kapsamında anket formunda kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğuna ilişkin analizler TİK 3'te, 8 Ocak 2021 tarihinde danışman ve üyeler huzurunda sunum yapılmış ve anketin son testinin yapılması uygun görülmüştür. Daha sonra 11 Ocak 2021 ve 12 Şubat 2021 tarihleri arasında 920 çalışandan veri toplanmıştır. Veriler sisteme girerken hatalı ve eksik veriler olduğu anlaşılmıştır. Dikkatsiz kullanıcılara ait 72 anket formu analizden çıkarılmıştır. 848 veriyle temel uygulamaya ilişkin analizlere geçilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1'de çalışmaya ilişkin test edilen modele yer verilmiştir. Araştırma modeli, yapılan literatür incelemesi sonucunda incelenen bulgular, çalışmada kullanılan kavrahların dayandığı teoriler (kuramlar) çerçevesinde, Afsar ve Umrani'nin (2020) yapmış oldukları çalışmadan esinlenerek oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1'de görüldüğü üzere çalışma kapsamında, kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisi, kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevresel bağlılığına etkisi, kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığına etkisi, çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlarına etkisi, iş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışlara etkisi, kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde çalışanların çevresel bağlılığının aracılık rolü, kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde iş arkadaşları çevre duyarlılığının aracılık etkisi, kurumsal sosyal

sorumluluğun çalışanların çevresel bağlılığına etkisinde ahlaki yansımaların düzenleyicilik etkisi, kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığına etkisinde ahlaki yansımaların düzenleyici etkisi, çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlara etkisinde ahlaki yansımaların aracılık rolü ve son olarak iş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışlarına etkisinde ahlaki yansımaların düzenleyici rolü incelenmiştir. Daha önce yapılan literatür araştırması sonucu oluşturulan hipotezler aşağıda toplu olarak gösterilmiştir.

H1: Kurumsal sosyal sorumluluk, çalışanların çevresel bağlılığını pozitif etkiler.

H2: Kurumsal sosyal sorumluluk, çevre dostu davranışları pozitif etkiler.

H3: Çalışanların çevresel bağlılığı, çevre dostu davranışları pozitif etkiler.

H4: Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde, çalışanların çevresel bağlılığının aracılık rolü vardır.

H5: Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde, ahlaki yansımaların düzenleyicilik rolü vardır.

H6: Kurumsal sosyal sorumluluk, iş arkadaşları çevre duyarlılığını pozitif etkiler.

H7: İş arkadaşları çevre duyarlılığı, çevre dostu davranışları pozitif etkiler.

H8: Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlarına etkisinde, iş arkadaşları çevre duyarlılığının aracılık rolü vardır.

H9: Kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığına etkisinde, ahlaki yansımaların düzenleyicilik rolü vardır.

H10: Çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlarına etkisinde, ahlaki yansımaların aracılık rolü vardır.

H11: İş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışlara etkisinde, ahlaki yansımaların aracılık rolü vardır.

4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

KSS yönelik çalışmalar endüstriyel, örgütsel ve çalışanlar düzeyinde olmak üzere üç farklı kesimden çevreci davranışlara yönelik veri toplandığı görülmüştür. Bunlar içerisinde en az araştırma bireysel yani çalışanlar ekseninde yapılmıştır. Bu nedenle de bu çalışma kapsamında, işyerinde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk algısının, çalışanların çevre dostu davranışlarına etkisi incelenmesi yönünde tercih yapılmıştır.

Sonuç olarak veri toplanan kesim olarak bu çalışmada çalışanlar hedef kitle olarak seçilmiştir. Çalışamını evrenini Güneydoğu bölgesi ve Tükkiye'nin güzide şirketlerinden birisi olan Merinos A.Ş. çalışanları tercih edilmiştir. Bu seçime etki eden faktörler ise işletmenin hem üretim sektöründe faaliyet göstermesi (halı üretimi), hem dünya ölçeğinde ülkemizi temsil eden önemli bir kurumsal yapısının bulunması hem de kurumsal sorumluluk projelerinde aktif rol alması tercih nedenleri arasında gösterilebilir. Şirketin ana merkezi Gaziantep ilindedir. Ana faaliyet konusu iplik ve halı üretimi olan şirketin il merkezinde 3500 çalışanı bulunmaktadır. Ayrıca Adıyaman ili Besni ilçesinde 600 çalışanı ile iplik üretimi işini yürütmektedir. Merinos A.Ş. 2021 itibariyle dünya genelinde 78 ülkeye ihracat yapmaktadır. Merinos A.Ş. sosyal sorumluluk projeleri ile bölgede ve ülke genelinde adından sıkça söz ettirmektedir. Çalışanlarına taksitli konut satışı projesi ile sosyal destek projelerinde öncü bir işletme olmuştur. Deprem, doğal afet ve yardım faaliyetlerde kamuoyunda adından sıkça bahsedilmektedir. Ayrıca cami, okul, yurt, taziye evi gibi projelerle de sosyal sorumluluk projelerinde bulunmaktadır (<https://www.merinos.com.tr/tr/hakkimizda>, Erişim Tarihi: 7 Ekim 2020).

4.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında, katılımcılardan veri toplamaya yönelik anket formu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölümde çalışma kapsamında güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış ölçeklere ilişkin ifadeler (maddelere) yer verilmiştir. Toplam 30 madde soru formunda yer almaktadır. Anket formunun ikinci kısmında demografik özelliklere ilişkin maddeler yer almaktadır. Bu demografik özellikler sırasıyla şöyledir: “Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, Eğitim Düzeyi, Aylık Toplam Gelir, Çalışma Süresi ve Pozisyon” şeklinde sıralanmıştır. Anket formunun ilk kısmında katılımcıların yanıtları alınırken 5’li likert ölçeğinden faydalanılmıştır. 5’li likert ölçeğinde her bir rakam şu anlama gelmektedir: “1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Orta, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum”. Katılımcılardan ifadeleri dikkatlice okumaları ve her bir ifadede katılma derecelerini gösteren sadece bir şikkı işaretlemeleri istenmiştir. Ayrıca katılımcılara çalışmanın yapılış amacı hakkında bilgi verilmiş ve anket formunu doldururken takıldıkları noktaları sormaları istenmiştir.

4.3.1. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler

Çalışma kapsamında beş ölçekten faydalanılmıştır. Bu ölçekler “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği, Çevre Dostu Davranışlar Ölçeği, Ahlaki Yansımalar Ölçeği, Çalışanların Çervesel Bağlılığı Ölçeği ve İş arkadaşları Çevre Duyarlılığı” şeklindedir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği, El Akremi v.d. (2018) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Orijinal ölçekte KSS; çalışanlara yönelik KSS, müşterilere yönelik KSS, Çevreye Yönelik KSS ve Topluma Yönelik KSS boyutları 26 madde kullanılarak ölçülmüştür. Orijinal ölçeğe ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; $\chi^2/df = 2.736$, GFI = 0.843, (NFI) = 0.868, (CFI) = 0.963, (TLI) = 0.927 (RMSEA) = 0.073 değerlerine ulaşılmıştır. Ayrıca cronbach alfa (iç tutarlılık katsayısı) “0.846” olduğu tespit edilmiştir (Afsar ve Umrani, 2020: 116). Bu çalışmanın kapsamı çevre duyarlılığı boyutu il sınırlandırıldığı için bu değişkeni ölçmek için orijinal ölçeğin çerveye yönelik alt boyutu kullanılarak ölçülmüştür. KSS ölçeğe ilişkin ifadeler aşağıdaki (Tablo 7’deki); işletmelerin KSS çalışmalarıyla ilgili ifadelere katılım düzeyleri sorularak ölçülmüştür.

Tablo 7. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği

Madde No	İfadeler (Maddeler)
KSS1	İşletmemiz, çalışanlarına çevreyi korumanın önemini anlamaları için çaba gösterir.
KSS2	İşletmemiz çevre bilinci gerektiren her alanda açık politikalar beyan etmektedir.
KSS3	İşletme ortakları, çevrenin korunmasına çok önem vermektedir.
KSS4	Çevreyi korumak, işletmemizin merkezindeki kurumsal bir değeridir.
KSS5	Doğal çevredeki gelişmeler işletmemizin ticari faaliyetlerini etkilemektedir.
KSS6	İşletmemizin maddi durumu, doğal çevrenin durumu ile bağlantılıdır.
KSS7	Doğal çevrenin korunması, işletmemizin varlığını sürdürebilmesi için hayati öneme sahiptir.
KSS8	Doğal çevrenin korunması için dış paydaşlar işletmemizi etkiler.

Çevre Dostu davranışları ölçmek için: Robertsen ve Barling’in 2013 yılında geliştirilen ve 8 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin alfa katsayısı 0.868 olduğu tespit edilmiştir. Tablo 8’de bu çalışmada kullanılan çevre dostu davranışlar ölçeğine ilişkin ifadeler yer verilmiştir. Bu ifadeler katılım düzeyleri sorularak ölçülmüştür.

Tablo 8. Çevre Dostu Davranışlar Ölçeği

Madde No	İfadeler (Maddeler)
ÇDD1	İşletmemizde yapılan çevre dostu programlara katılımım (hizmet içi eğitim programları gibi).
ÇDD2	İşletmemizin çevreye duyarlı politikalar geliştirmesi için önerilerde bulunurum.
ÇDD3	İşletmemizin çevreye zarar verebilecek üretim faaliyetlerini sorgularım.
ÇDD4	İşletmemizde, çevreye yönelik bir takım davranışlarda bulunmadan önce sonuçlarını düşünürüm.
ÇDD5	İşletmemizin zorunlu tutmadığı çevresel görevleri de yerine getiririm.
ÇDD6	İşletmemizde, elektrik ve su gibi kaynakları israf etmekten kaçınırım.
ÇDD7	Yazıcıda çıktı alırken kağıtları çift taraflı kullanırım.
ÇDD8	İşletmemizdeki tüm faaliyetlerde malzeme israfından kaçınırım.

Ahlaki yansımaları ölçmek için Reynolds (2008) geliştirdiği ve 4 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin alfa katsayısı 0.893 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin ifadeler Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Ahlaki Yansımalar ölçeği

Madde No	İfadeler (Maddeler)
AY1	İşletmemizde aldığım kararların etik yönden sonuçlarını her zaman düşünürüm.
AY2	Davranışlarımın ahlaki yönden uygun olup olmadığını her zaman düşünürüm.
AY3	Aldığım kararların ahlaki yönden uygun olup olmadığını hemen hemen her gün düşünürüm.
AY4	Kendimi sık sık etik konuları düşünürken bulurum.

İş Arkadaşı Çevre Duyarlılığını ölçmek için Kim v.d., (2017) geliştirdikleri ve 4 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin Cronbach's α katsayısı 0.924 olduğu tespit edilmiştir. Tablo 10’da ölçeğe ilişkin ifadelere yer verilmiştir.

Tablo 10. İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı

Madde No	İfadeler (Maddeler)
IACD1	İş arkadaşlarımı ofis malzemelerini kullanırken; daha tasarruflu olmaya, geri dönüşüm sağlamaya ve tek kullanımlık yerine çok kullanımlık olanları tercih etmesini öneririm.
IACD2	İşletmemizi, iş arkadaşlarımla daha çevre dostu hale getirmek için mücadele ederiz.
IACD3	İşletmemizde kirliliğinin önüne geçilmesi için çevresel konularda bildiklerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.
IACD4	İşletmemizde çevre kirliliğinin önüne geçilmesi için iş arkadaşlarıma birtakım önerilerde bulunurum.

Çevresel Bağlılığı Ölçmek için Allen ve Mayer (1990) ve Herscovitch ve Meyer (2002) yılında geliştirdikleri ve 6 maddeyi kapsayan ölçek kullanılmıştır. Orijinal ölçek Raineri ve Paillé (2016) tarafından doğrulanmıştır. Güvenilirlik katsayısı 0.88 olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca Afsar ve Umrani (2020) çalışmasında, güvenilirlik katsayısının 0.917 olduğu tespit edilmiştir. Tablo 11’de ölçeğe ilişkin ifadeler yer verilmiştir.

Tablo 11. Çalışanların Çevresel Bağlılığı

Madde No	İfadeler (Maddeler)
CCB1	İşletmemizin çevresel konulara yönelik hassasiyetini önemserim.
CCB2	İşletmemizin çevresel konulardaki çabalarını desteklemezsem kendimi suçlu hissederim.
CCB3	İşletmemizin çevresel problemlere ilişkin sorunlarını kendi sorunum olarak kabul ederim.
CCB4	İşletmemizin çevresel hassasiyetini kendi kişisel sorunum olarak görürüm.
CCB5	İşletmemizin çevresel çabalarını destekleme konusunda kendimi sorumlu hissederim.
CCB6	İşletmemizin çevresel çabaları benim için çok değerlidir.

4.4. Ön Test (Pilot) Uygulama

Ön test çalışması, ölçekte kullanılan her bir ifadenin performansını değerlendirmek amacıyla esas değerlendirmeden önce yapılır. Ölçeklerin uyarlanması sadece uzmanların değil aynı zamanda hedef kitlenin de görüşlerine başvurulmalıdır. Ön test çalışması kullanılan ölçeklere ilişkin yapılan hataları ortadan kaldırır ve ifadelerin gözden geçirilmesine yardımcı olur (Aydoğdu ve Gürsoy, 2020: 7-8). Pilot çalışma Merinos A.Ş. çalışanlarına yönelik 450 kişiye uygulanmıştır. Cohen vd. (2000) yapmış oldukları çalışmada açıklandığı gibi 1 Milyon örneklem büyüklüğü ve %95 güven aralığında belirlenen minimum katılımcı sayısı olan 384 rakamının üzerindedir (Yıldız, 2017; 442). Pilot çalışmada elde edilen verilerin ilk olarak demografik özelliklerine yer verilmiştir. Daha sonra keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, ortalama açıklanan varyans, yakınsak geçerlilik, ayrışma geçerliliğiyle ilgili analizler verilmiştir.

Tablo 12. Pilot Uygulama Demografik Özellikler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	8	1.8
Erkek	442	98.2
Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Bekar	115	25.6
Evli	328	72.9
Boşanmış	7	1.6
Yaş	Frekans	Yüzde
25 altı	95	21.1
26-35	234	52
36-45	113	25.1

46-55	8	1.8
<i>Eğitim</i>	Frekans	Yüzde
<i>İlköğretim</i>	180	40
<i>Lise</i>	220	48.9
<i>Önlisans</i>	19	4.2
<i>Lisans</i>	28	6.2
<i>Yükseklisans</i>	3	0.07
<i>Ortalama Aylık Gelir</i>	Frekans	Yüzde
<i>3000 TL ve altı</i>	118	26.2
<i>3001-4000</i>	205	45.6
<i>4001-5000</i>	95	21.1
<i>5001-6000</i>	18	4.0
<i>6001 +</i>	14	3.1
<i>Ortalama Çalışma Süresi</i>	Frekans	Yüzde
<i>1 yıldan az</i>	88	19.6
<i>1-3</i>	153	34
<i>4-6</i>	93	20.7
<i>7-9</i>	40	8.9
<i>10 yıl ve üzeri</i>	76	16.9
<i>Pozisyon</i>	Frekans	Yüzde
<i>İşçi</i>	442	98.2
<i>Şef</i>	8	1.8

Tablo 12 incelendiğinde pilot çalışmada katılımcıların büyük çoğunluğu 442 kişi erkeklerden oluşmaktadır (%98.2). Medeni durum incelendiğinde en fazla katılımcının, evli 328 kişi (%72.9) olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaş grubu incelendiğinde en fazla katılımcı grubunun, 26-35 yaş aralığı 234 kişi (%52) olduğu ortaya çıkarılmıştır. Eğitim durumu incelendiğinde katılımcıların ağırlıklı olarak lise mezunu 220 kişi (48.9) olduğu görülmektedir. Katılımcıların ortalama aylık geliri incelendiğinde en yüksek gelir grubunun 3001-4000 TL aralığında olduğu ve bu gelir grubunda 205 kişi bulunmaktadır (%45.6). Çalışanların çalışma süreleri yönünden incelendiğinde en fazla çalışma süresi olarak 1-3 yıl arası çalışanlardan olduğu görülmektedir (153 kişi, %34). Çalışanların işyerlerindeki pozisyonları incelendiğinde ağırlıklı olarak 442 kişi işçi (%98.2) kadrosunda çalışmaktadır. Hipotez testlerine yönelik istatistiksel analizler yapmadan önce analiz edilecek veriler gözden geçirilerek verideki olası aykırı gözlem değerleri (uç veriler) ve kayıp veriler kontrol edilmiştir. Uç veriler ve kayıp verilerin kontrol edilmesine yönelik SPSS paket programında yer alan “Descriptive Statistics” menüsünde bulunan Frequencies seçeneğinden faydalanılmıştır.

Normal dağılım, değişkenlerin dağılım ölçüleriyle ilgilidir. KFA analizinin uygulanabilmesi için çalışma kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir (Gürbüz, 2017: 211-317). Ayrıca çalışma dahilinde elde edilen verilere parametrik ya da non-parametrik analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılması gerektiğine karar vermede önce mutlaka verilere normallik testi uygulanmalıdır. Yapılan bu çalışmada verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla çoklu uç değer analizi yapılmıştır. Çok değişkenli uç değerlerin tespiti için Mahalanobis uzaklık hesaplamalarından faydalanılmıştır. Mahalanobis uzaklık hesaplamaları, özellikle birden fazla değişkenin yer aldığı bir dizide merkezden uzakta serpilmiş uç değerlerini bulmak için kullanılır. Bu amaçla “Analyze/Regressino/Linear” komutu seçilmiş ve çoklu uç değerlere bakılacak bağımsız değişkenler (Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı, Çalışanların Çevresel Bağlılığı ve Ahlaki Yansımalar) Independents kısmına atılmıştır. Bağımlı değişken “Çevre Dostu Davranışlar” dependent kısmına atılmıştır. Daha sonraki aşamada Save menüsünde yer alan Distances kısmından “Mahalanobis” seçeneği tıklanmıştır. Sonrasında önce continue ve sonra OK tuşlarına basılarak işlem tamamlanmıştır. “Değişken Görünümü” sekmesine tıkladığında Mah ile başlayan yeni bir değişken olduğu görülmüştür. Bu değişken altında yer alan “MAH_1” altında yer alan değerler her bir verinin merkezden ne ölçüde uca olduğunu (Mahalanobis uzaklık değerleri) işaret etmektedir yüksek değerler çoklu uç değerler anlamına gelmektedir. Bu değerler kontrol edilerek anlamlı derecede yüksek ($p < .01$) olanların, veri setinde silinmesi yararlı görülmektedir (Gürbüz, 2019; 39). Mahalanobis uzaklık değerlerinden hangilerinin anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bulabilmek amacıyla (Ki kare olasılık değerlerini) Compute Variable diyalog penceresine girildi. Sonra Target Variable kısmına “M_O” yazıldı. Sonrasında “Compute Variable” menüsündeki “Numeric expression” bölümüne gelinerek “1-CDF.CHISQ(MAH_1,4) ifadesi eklenmiştir (Burada 4 rakamı 5 faktörümüz bulunduğu için $5-1=4$ yani serbestlik derecesini temsil etmektedir). Ardından OK yapıldı. Bu aşamada “Data View” menüsünde “M_O” ismini verdiğimiz değerler görülmüştür. “M_O” ismini verdiğimiz değerler “olasılık değerlerini” ifade etmektedir. Elde edilen olasılık değerleri 0.01’e göre değerlendirilmiş ve 0,01 altındaki gözlenen değerler “sapan değer” olduğu için analiz esnasında 18 kişi bu koşula uymadığı için analizden çıkarılmıştır. Bundan sonraki aşama olan basıklık ve çarpıklık değerlerinin tespitine 432 kişiden elde edilen veri setiyle basıklık ve çarpıklık değerlerine ilişkin analize yer verilmiştir (Tirendaz Akademi, <https://www.youtube.com/watch?v=NclWFIyxass>).

Tablo 13. Pilot Uygulama Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Faktörler	Skewness	Kurtosis
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	-1.005	.953
Çevre Dostu Davranışlar Ölçeği	-.868	-.405
Ahlaki Yansımalar Ölçeği	-1.350	1.482
İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı Ölçeği	-1.158	.947
Çalışanların Çevresel Bağlılığı Ölçeği	-1.233	1.329

Tablo 13’de görüldüğü gibi çarpıklık ve basıklık değerleri “-1.350 ile 1.482” değerler arasında değişmektedir. Elde edilen değerler ile literatür karşılaştırıldığında, Kline 2011 yılında yapmış olduğu çalışmada, skewness ve kurtosis değerlerinin “-1.373 ile 2.386” arasında normal dağılım aralığı olarak açıklamıştır. Yine bir başka çalışmada Basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ile +2 arasında kabul edilebilir sınırlar olarak kabul edilmiştir (Yıldız, 2018: 161). Çalışmadan elde edilen veriler ilgili şu ana kadar “Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri” uygulanarak yapı geçerliliği sağlanmıştır. Ayrıca mantıksal geçerlilik ve yakınsak geçerlilik incelenmiştir. Pilot uygulamaya yönelik yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda çalışma kapsamında oluşturulan ölçeklerin orijinal halleriyle kullanılmasına karar verilmiştir.

4.4.1. Pilot Uygulama Keşfedici Faktör Analizi

Faktör analizi, sosyal bilimler alanında kullanılan ölçeklerin geçerliliğini ve kalitesini ortaya koymak amacıyla yapılır. Yapılan analizler ölçmeye çalışılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini etkilemektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 75). Yapı geçerliliği, yapılan araştırmalarda kullanılan kavramsal yapının tam olarak ortaya çıkarılmasını amaçlamaktadır. Sosyal bilim araştırmalarında daha çok; algı, tutum, niyet, psikolojik ruh halleri gibi soyut duyguların ortaya çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapılmasından dolayı geçerlilik ve güvenilirlik analizleri oldukça önemlidir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 167). Faktör analizinin temel hedefi boyut indirgemedir (dimension reduction). Boyut indirgemeye yönelik en sık kullanılan yöntemlerden birisi keşfedici faktör analizidir. Keşfedici faktör (açımlayıcı faktör) analizi (KFA) sonucunda veri seti daha basit ve anlaşılır bir şekil alır (Yaşlıoğlu, 2017: 75). Araştırmacı yeni bir ölçek geliştireyorsa ya da literatürde var olan ölçeklerle madde ekleme-çıkarma işlemi yapıyorsa ölçeğin yapısal ve faktöriyel geçerlilik çalışmalarına, KFA ile başlamasının daha uygun olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışma kapsamında ilk olarak KFA işlemine yer verilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 316-317).

Çalışmada kullanılan maddelerin faktörleştirilmesinde “Maximum Likelihood” seçeneği kullanılmıştır. En çok olabilirlik yöntem (ML-Maximum Likelihood Estimation) tahminleme yöntemlerinde en fazla tercih edilen seçeneklerden biridir. ML, çok değişkenli normallik varsayımına dayanır. ML tahmin edicisinin bir özelliği, gözlenen değişkenlerin birinci ve ikinci dereceden momentlerini (ortalama ve varyans) içeren bilginin uyum fonksiyonu hesaplamada kullanılmaktadır. Yani, uyum fonksiyonunun hesaplanmasında üçüncü ve dördüncü dereceden momentlere (çarpıklık ve basıklık) ihtiyaç duyulmaz (Doğan, 2013: 17).

Bir veri setine KFA uygulanabilmesi için birtakım ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu ön koşullar; KFA, parametrik veriler üzerinde yapılmaktadır. Değişkenlerin ölçümleri en az eşit aralıklı ölçek düzeyinde yapılmış olmalıdır. Mevcut çalışmada 5 dereceli Likert ölçeği kullanılmıştır. KFA analizinin uygulanabilmesi için değişkenlerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkiler doğrusal olmalıdır. Ayrıca KFA yöntemi için en az üç değişken gerekmektedir. Her bir faktör altında en az üç değişken olmalıdır. Son olarak KFA yöntemi uygulayabilmek için örneklem hacmi büyüklüğü kabul edilebilir düzeyde olmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 317). Çalışma kapsamında belirtilen tüm bu koşullar sağlandığı için KFA analizinin uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir. KFA için olması gereken örneklem büyüklüğünün sayısı konusunda araştırmacılar arasında tam bir orta noktanın bulunduğunu söyleyebilmek imkansızdır. Yaygın kabul gören kıstaslardan bazıları şudur: örneklem büyüklüğü ölçekteki madde sayısının en az 5 katı veya 10 katı kadar olmalıdır. 50’den az örneklemelerde faktör analizlerinin yapılmaması; analiz için asgari örneklem sayısının 100 olması gerekmektedir. Örneklem büyüklüğü için bakılacak bir başka değer de KMO örneklem yeterliliği ölçüsüdür. Bu değer 0,60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olacağına işarettir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

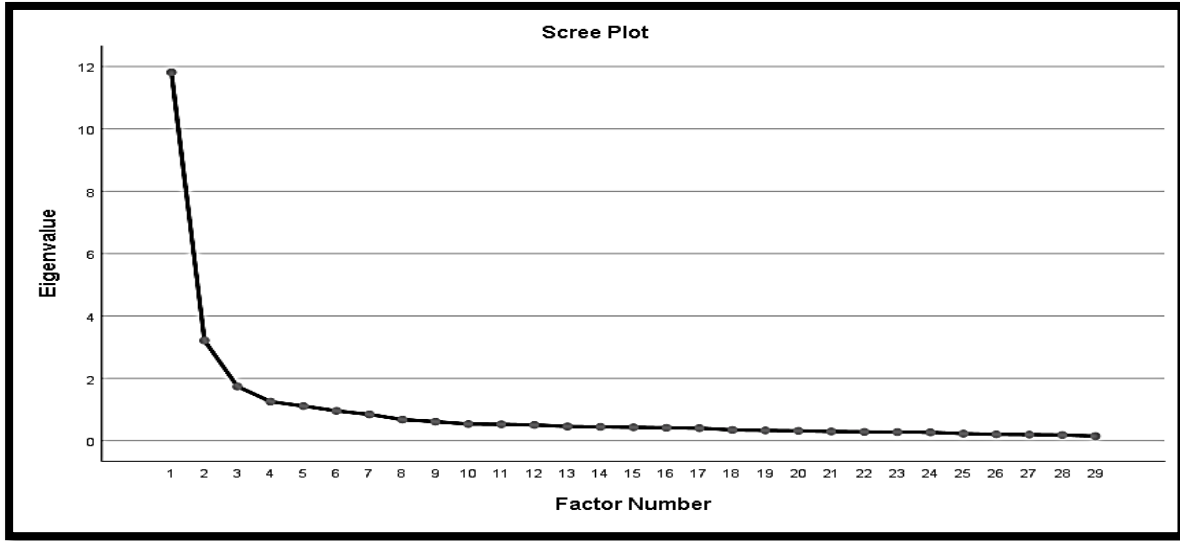
KFA uygulanması kapsamında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği ve Bartlett Küresellik Testi örneklemden alınan verilerin faktör analizi için yeterliliğini inceleyen bir yapıdadır. KMO değerlerinin “0.60” üstünde olması arzulanan bir durumdur. Bartlett Küresellik testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapılacak ölçüde yeterli olup olmadığını test etmektedir. Bu test sonucunun anlamlı olması ($p < 0.05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceği anlamına gelir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 317).

Keşfedici faktör analizinin uygulanmasındaki temel amaç, gizil özelliğin bireyin uyarıcılara verdiği tepki aracılığıyla saptanmasıdır. Bireylerin yanıtı olarak kaydedilen bu tepkiler birey-madde etkileşiminin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bireylerin tutumları (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) bireyin soru maddelerine verdiği tepki ile ölçülmektedir. Bireysel tepkilerin kaydı likert ölçekleri ile ortaya konur. Katılımcıların soru maddelerine verdikleri cevaplar onların tepkilerini ortaya koymaktadır. Faktör analizinde ilk bakılması gereken yer “Bartlett’s çok değişkenli normallik varsayımının karşılandığı kısımdır. KMO değeri ise veri setinin yeterliliğini test etmek için kullanılan bir değerdir (Yaşlıoğlu, 2017). Tüm bu bilgiler ışığında yapı geçerliliğini test etmek amacıyla toplanan verilere ilk olarak keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Tüm soru maddeleri (30 ifade) aynı anda analize dahil edilmiştir.

Tablo 14. Pilot Uygulama Faktörlere İlişkin KMO ve Bartlett Değerleri

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü	,940	
Bartlett’in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	8545,640
	df	406
	Sig.	,000

KMO testi değişkenler arasındaki korelasyonları ölçer. Aynı zamanda faktör analizini uygulayan test türüdür. Bu analizde, olması gereken değerlerin 0 ile 1 aralığında olduğu bilinmektedir. KMO değeri, herhangi bir değişkenin diğer değişkenler tarafından hatasız tahmin edilmesi halinde 1’e eşit olur. 0,8 üstü değerler mükemmel sayılabilir (Yaşlıoğlu, 2017; 75-76). Bartlett’s değerinin istatistiksel olarak anlamlı ($\chi^2= 8545.640$, $sd= 406$, $p<.001$) ve Kaiser-Meyer-Olkin değerinin .940 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 13). Bu sonuçlar verilerin çok değişkenli normallik varsayımını karşıladığını ve korelasyon matrisinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir. Gerekli varsayımlar incelendikten sonra faktör analizi sürecine geçilmiştir. Bununla birlikte faktör sayısını belirlemek amacıyla yamaç–birikinti grafiği (bkz., Şekil 2) kullanılmış ve sonuçlar, ölçeğin beş faktörlük bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Açıklayıcı faktör analizi için faktörleştirme tekniği olarak maksimum olabilirlik yöntemi, döndürme tekniği olarak “direct oblimum (eğik döndürme)” yöntemi tercih edilmiş ve 1 değerinin üzerindeki öz değeri olan faktörler analize dâhil edilmiştir.



Şekil 2. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Yamaç-Birikinti Grafiği

Scree test kriteri: Faktörlerin öz değerlerine dayalı olarak çizilen yığın grafiğinin analizini açıklar. Bu test sonucu elde edilen grafikte, hızlı düşüşlerin yaşandığı ölçek maddelerini kaç boyuta indirgenebileceğini gösterir (Yaşlıoğlu, 2.17; 77). Açıklanan varyans oranı faktör sayısına karar verilirken göz önünde bulundurulması gereken yaklaşımlardan birisidir. Tüm faktörlerin açıkladıkları varyansın en az %50 olması genel kabul gören bir durumdur (Gürbüz ve Şahin, 2017: 318-319).

Tablo 15. Pilot Uygulama Faktörlere İlişkin Açıklanan Varyans

Toplam Açıklanan Varyans Oranları						
Faktörler	Başlangıç Özdeğerleri			Karesi Alınmış Toplam Varyansların Çıkarımı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif	Toplam	Varyans %	Toplam
1	11,812	40,733	40,733	11,348	39,130	39,130
2	3,214	11,081	51,814	2,862	9,869	48,999
3	1,870	5,992	57,806	1,301	4,486	53,485
4	1,738	4,325	62,131	,950	3,274	56,759
5	1,110	3,826	65,957	,773	2,529	59,288

Özdeğer (Eigenvalue); bir faktörü oluşturan maddelerin faktör yüklerinin karelerinin toplamıdır. Uygulamada 1’den büyük olan faktörler dikkate alınır. Ayrıca faktör altında yer alan maddeler şekillenir. Genel bir kural olarak, KFA’da tüm faktörlerin açıkladıkları toplam varyansın, tek boyutlu ölçeklerde en az %30, çok boyutlu ölçeklerde en az %50 olması gerekmektedir (Yaşlıoğlu, 2017; 77). Analiz sonucunda Tablo 15’te görüldüğü gibi 5 faktörden oluşan ve toplam varyansın %59,288’ini açıklayan bir yapı ortaya çıkmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen maddelerin faktör yükleri Tablo 16’da gösterilmiştir. Analizde Direct Oblimin eğik döndürme yöntemi kullanılmıştır. Analiz işlemine devam ederken Option kısmında Missing Values sekmesinde “Exclude cases listwise” seçeneğinin işaretli olmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca “Coefficient Display Format” kısmında Sort by size işaretlenmiştir. Tüm bu işlemlere ilaveten Suppress small coefficients kısmında 0,30 değerinin altındaki yüklemelerin dikkate alınmaması için “Absolute value below kısmına “,30” değeri girilmiştir.

Tablo 16. Pilot Uygulama Faktör Yük Değerleri

Madde Kodu	İfadeler	Faktör Yük Değerleri				
		KSS	CDD	AY	İACD	CCB
KSS1	İşletmemiz, çalışanlarına çevreyi korumanın önemini anlamaları için çaba gösterir.	.834				
KSS2	İşletmemiz çevre bilinci gerektiren her alanda açık politikalar beyan etmektedir.	.824				
KSS3	İşletme ortakları, çevrenin korunmasına çok önem vermektedir.	.887				
KSS4	Çevreyi korumak, işletmemizin merkezindeki kurumsal bir değeridir.	.682				
KSS5	Doğal çevredeki gelişmeler işletmemizin ticari faaliyetlerini etkilemektedir.	.730				
KSS6	İşletmemizin maddi durumu, doğal çevrenin durumu ile bağlantılıdır.	.858				
KSS7	Doğal çevrenin korunması, işletmemizin varlığını sürdürülebilmesi için hayati öneme sahiptir.	.566				
KSS8	Doğal çevrenin korunması için dış paydaşlar işletmemizi etkiler.	.726				
CDD1	İşletmemizde yapılan çevre dostu programlara katılıyorum (hizmetiçi eğitim programları gibi).		.517			
CDD2	İşletmemizin çevreye duyarlı politikalar geliştirmesi için önerilerde bulunurum.		.444			
CDD3	İşletmemizin çevreye zarar verebilecek üretim faaliyetlerini sorgularım.		-.356			
CDD4	İşletmemizde, çevreye yönelik bir takım davranışlarda bulunmadan önce sonuçlarını düşünürüm.		-.554			
CDD5	İşletmemizin zorunlu tutmadığı çevresel görevleri de yerine getiririm.		-.320			
CDD6	İşletmemizde, elektrik ve su gibi kaynakları kullanmaktan kaçınırım.		.570			
CDD7	Yazıcıda çıktı alırken kağıtları çift taraflı kullanırım.		-.403			
CDD8	İşletmemizdeki tüm faaliyetlerde malzeme israfında kaçınırım.		.646			

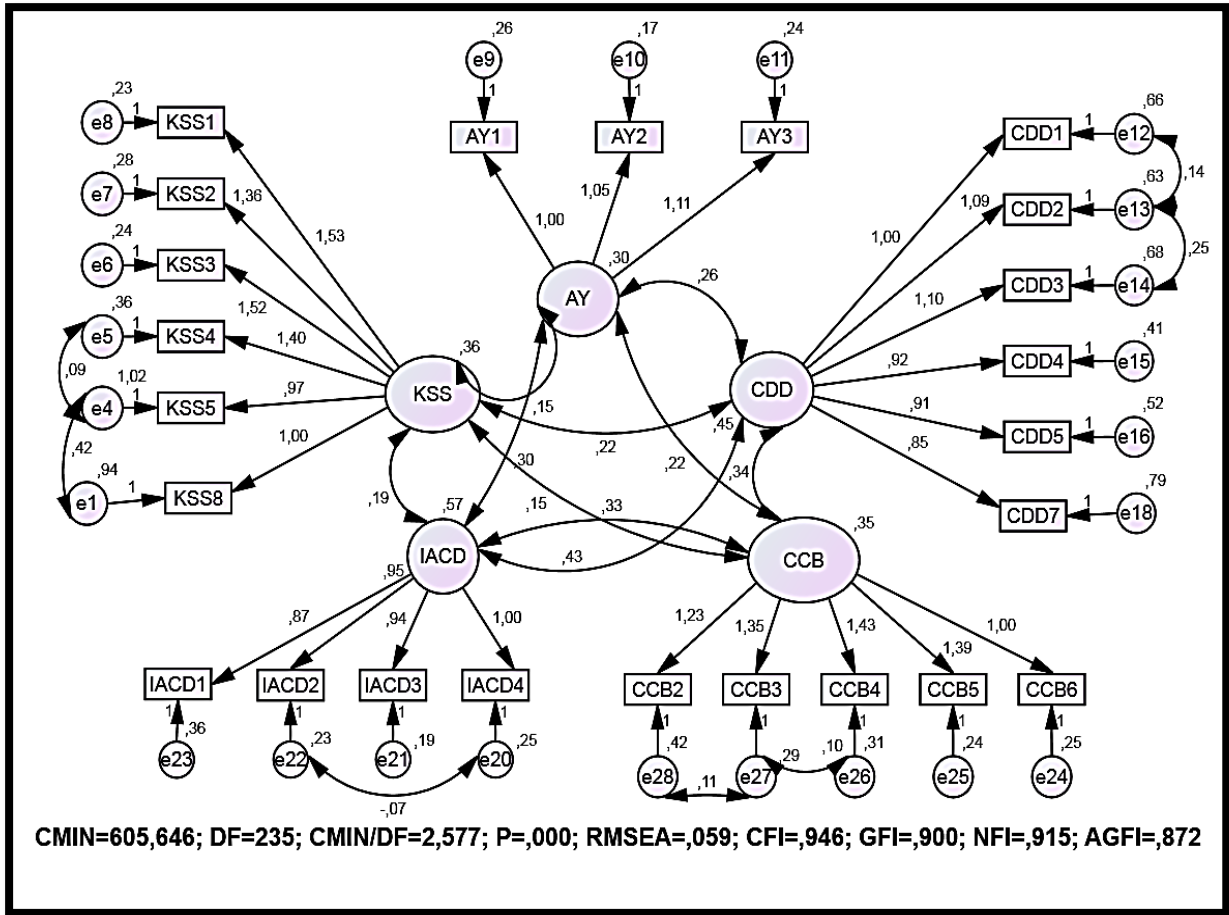
AY1	İşletmemizde aldığım kararların etik yönden sonuçlarını her zaman düşünürüm.			.570		
AY2	Davranışlarımın ahlaki yönden uygun olup olmadığını her zaman düşünürüm.			.743		
AY3	Aldığım kararların ahlaki yönden uygun olup olmadığını hemen hemen her gün düşünürüm.			.571		
IACD1	İş arkadaşlarımı ofis malzemelerini kullanırken; daha tasarruflu olmaya, geri dönüşüm sağlamaya ve tek kullanımlık yerine çok kullanımlık olanları tercih etmesini öneririm.				-.695	
IACD2	İşletmemizi, iş arkadaşlarımla daha çevre dostu hale getirmek için mücadele ederiz.				-.703	
IACD3	İşletmemizde çevre kirliliğinin önüne geçilmesi için iş arkadaşlarıma birtakım önerilerde bulunurum.				-.789	
IACD4	İşletmemizde çevre kirliliğinin önüne geçilmesi için iş arkadaşlarıma birtakım önerilerde bulunurum.				-.757	
CCB1	İşletmemizin çevresel konulara yönelik hassasiyetlerini önemserim.					.311
CCB2	İşletmemizin çevresel konulardaki çabalarını desteklemezsem kendimi suçlu hissederim.					.776
CCB3	İşletmemizin çevresel problemlere ilişkin sorunlarını kendi sorunum olarak kabul ederim.					.873
CCB4	İşletmemizin çevresel hassasiyetini kendi kişisel sorunum olarak görürüm.					.841
CCB5	İşletmemizin çevresel çabalarını destekleme konusunda kendimi sorumlu hissederim.					.815
CCB6	İşletmemizin çevresel konulara yönelik hassasiyetini önemserim.					.487

Çıkarımsal Method: En çok Olabilirlik (maximum likelihood) kullanılmıştır.

Faktör yük değerlerinin “-0,320 ile 0.887” değerleri aralığında “düşük, iyi, yüksek ve mükemmel” sınırlar içerisinde yer aldığı Tablo 16’da gösterilmiştir.

4.4.2. Pilot Uygulama Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), daha önce kullanılmış ölçeklerin özgün yapısının toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmayacağını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır. DFA sayesinde gizil yapıyla daha önce yapılan araştırmalara dayalı hipotezleri test etmek ve yapının desteklenip desteklenmediğine ilişkin deneysel kanıt ortaya çıkarmak için yapılır (Uyumaz ve Sırgancı, 2020: 5304). Modele ilişkin uygulanan DFA analizi sonucu oluşan yapı şekil 3’te gösterilmiştir.



Şekil 3. Pilot Uygulamaya İlişkin DFA

Kısaltmalar: KSS: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, AY: Ahlaki Yansımalar, IACD: İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı, CCB: Çalışanların Çevresel Bağlılığı, CDD: Çevre Dostu Davranışlar.

DFA ilişkin yapılan ilk denemede istenen iyi uyum değerlerine ulaşamamıştır. Sonrasında düzeltme tekniklerinden birisi “View Text” menüsünde yer alan Estimates/Scalar kısmından “Standardized Regression Weights (Group number 1-Default model)” kısmında düşük değerler silinmiştir (genelde 0,6 yük değerinin altındaki ifadeler tercih edilmiştir). İkinci teknik ise Modification Indices (modifikasyon düzeltmeleri) yani “Modification Indices (Group number 1 –Default model kısmında yer alan Covariances kısmında” birden fazla faktöre yükleme yapan maddeler silinmiş ve aynı zamanda yine bu kısımda MI değeri yüksek olan maddeler arasında kovaryans yapılmıştır. Analiz sonuçları incelenmiş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamadığı için sırasıyla şu işlemler yapılmıştır. View Text seçeneği mouse ile tıklanmış ve çıktı (output) menüsüne girilmiştir. Buradan “Modification Indices” kısmına girilmiştir. MI değerleri her bir madde için tek tek incelenmiştir. “e29” hata terimi yani “CCB1” ifadesi 5 faktöre yükleme yaptığı için silinmiştir (CCB, IACD, CDD, AY, KSS).

Bir sonraki aşamada analiz tekrarlanmış ve “e3” hata terimi yani “KSS6” ifadesi e3 hata terimi ile 95,167 ve e4 hata terimi ile 96,931 yüksek yüklemeler yaptığı için analizden çıkarılmıştır. “e1 ile e4” arasında 71,927 MI yüklem ve “e1 ve e2” arasında 48,327 yüksek değerler bulunduğu için kovaryanslar çizilmiştir. “e13 ve e14 arasında 70,100 e17 ile e19 arasında 77,870, e27 ile e28 arasında 21,063, e26 ile e27 arasında 23,962, e20 ve e22 arasında 9,696”, “e9 ile e11 arasında 4,736”, “e4 ile e5 arasında 10,066”, “e26 ile e27 arasında 24,348”, “e12 ile e13 arasında 27,207” ve “e20 ile e22 arasında 10,141” kovaryans çizilmiştir. DFA sonuçlarına ilişkin değerler Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Pilot Uygulama Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeks	Modele İlişkin Değerler	Değerlendirme
X ² / (df)	2,577	Mükemmel Uyum
RMSEA	0,059	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,946	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0,915	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0,872	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,900	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynakça: Model uyumuna ilişkin değerlendirme kriterleri; (Yaşlıoğlu, 2017: 82) ve (Özdemir ve Çelebi, 2020: 266) çalışmaları kaynak gösterilmiştir.

Çalışmanın buraya kadar olan kısmında keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yardımıyla çalışmaya ait yapısal geçerlilik incelenmiş ve modele ilişkin yapı geçerliliği sağlanmıştır. Çalışmaya ilişkin yapısal geçerliliği sağlamak adına açılımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi çalışma kapsamında yeterli görülmemiştir. Ayrıca yapısal geçerliliği daha da güçlendirmek adına; birleşik güvenilirlik, iç güvenilirlik katsayısı ve ayrışma geçerliliği sırasıyla incelenmiştir.

4.4.3. Pilot Uygulama Güvenilirlik Analizi

Ölçeğin taşınması gereken özelliklerden birisi olan güvenilirlik, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir. Psikolojik özelliklerin ölçülmesinde kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesinde yaygın olarak “Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı” kullanılmaktadır. Tüm maddeler için elde edilen “ α ” değeri o anketin toplam güvenilirliğini gösterir ve genel kabul bu değer 0.7 ve büyük olmasıdır (Kılıç, 2016: 47).

Tablo 18. Pilot Uygulama Güvenilirlik Analizi

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı	Değerlendirme
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	8	0.882	İyi
Çevre Dostu Davranışlar	8	0.819	İyi
Ahlaki Yansımalar	4	0.815	İyi
İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı	4	0.879	İyi
Çalışanların Çevresel Bağlılığı	6	0.910	Mükemmel

Kaynak: Değerlendirme kriterlerine ilişkin ölçütler Kılıç, 2016: 48 alınmıştır.

Tablo 18’de görüldüğü gibi, çalışmada kullanılan faktörlerin güvenilirlik analizine ilişkin değerleri “iyi ve mükemmel” düzeyde sonuçlara ulaşılmıştır.

4.4.5. Pilot Uygulama Birleşik Güvenilirlik (Composite Relability) ve Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted) Değerlerinin İncelenmesi

Parametrik analizlere dayanan çalışmaların geçerliliğini kuvvetli bulgularla desteklenmesi açısından “CR” ve “AVE” değerlerine yönelik analizler yapılması oldukça önemlidir (Yaşlıoğlu, 2017; 82). Ölçekle sağlanan bilgilerin kararlı özellik taşıdığına yani hatadan arındırılmış olduğuna ve aynı amaçla yapılacak ikinci bir ölçümde aynı sonuçların elde edileceğine güven duyulması gerekir. Güvenilir olmayan bir ölçek kullanışsızdır. Birleşik güvenilirlik; sayıca birden fazla, heterojen, ancak benzer ifadelerin genel güvenilirliğini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. CR değerinin, 0.7’den büyük olması gerekir (Yaşlıoğlu, 2017; 82). Birleşik güvenilirlik (yakınsak geçerlilik) değişkenlere ilişkin ifadelerin birbirleriyle ve oluşturdukları faktör ile ilişkili olduklarını ifade etmektedir. Yakınsak geçerlilik için ölçeğe ilişkin tüm CR değerlerinin, AVE değerlerinden büyük olması ve AVE değerinin de 0,5’ten büyük olması önkoşuldur. AVE değeri “Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted)” kavramın Türkçe karşılığıdır. Her bir faktör yapısı için ayrı ayrı değerlendirme yapılır (Yaşlıoğlu, 2017; 83).

Tablo 19. Pilot Uygulama AVE ve CR Değerleri

Değişkenler	İfadeler	Faktör Yük Değerleri	AVE	CR
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	KSS1	.834	0.615	0.905
	KSS2	.824		
	KSS3	.887		
	KSS4	.682		

	KSS5	.730		
	KSS8	.726		
Çevre Dostu Davranışlar	CDD1	.517	0.53	0.87
	CDD2	.444		
	CDD3	-.356		
	CDD4	-.554		
	CDD5	-.320		
	CDD7	-.403		
Ahlaki Yansımalar	AY1	.570	0.51	0.67
	AY2	.743		
	AY3	.571		
İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı	IACD1	-.695	0.54	0.83
	IACD2	-.703		
	IACD3	-.789		
	IACD4	-.757		
Çalışanların Çevresel Bağlılığı	CCB2	.776	0.59	0.88
	CCB3	.873		
	CCB4	.841		
	CCB5	.815		
	CCB6	.487		

Çalışma kapsamında oluşturulan modele ilişkin ölçeklerin birleşik güvenilirlik (CR) ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri her bir faktör için ayrı ayrı hesaplanmıştır. AVE değerlerinin tümünde (0.50) değerinden, CR değerlerinde ise (0.70) kritik değerinden yüksek değerlere ulaşılmıştır. Ayrıca, tüm boyutlarda (faktörlerde) CR değerleri AVE değerlerinden büyük çıkmaktadır. Çalışma kapsamında kullanılan değişkenler arasında yapı geçerliliği (bkz. CR değerleri) ve uyum geçerliliği için (bkz. AVE) sağlanmıştır.

4.4.5. Pilot Uygulama Ayrışma Geçerliliği

Ölçüm modelinde ayrışma geçerliliğini test etmek için Fornell ve Larcker kriterleri benimsenmiştir. Fornell ve Larcker kriterine göre her bir değişkenin AVE değerinin karekökü diğer değişkenlerle olan korelasyonundan yüksek olmalıdır. Tablo 20’de kurulan ölçüm modelinin ayrışım geçerliliği sonuçları paylaşılmıştır (Çiçek ve Almalı, 2020: 250).

Tablo 20. Pilot Uygulama Ayrışma Geçerliliği

DEĞİŞKENLER	1	2	3	4	5
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	0,78*				
Çevre Dostu Davranışlar	0,480	0,73*			
Ahlaki Yansımalar	0,422	0,578	0,71*		
İş Arkadaşlarının Çevresel Duyarlılığı	0,440	0,642	,647	0,73*	
Çalışanların Çevresel Bağlılığı	0,382	0,277	0,583	0,54	0,77*

*Koyu renkte yazılan değerler değişkenlerin AVE değerlerinin kareköküdür.

Tablo 20’de görüldüğü değişkenler arasında ayrışma geçerliliği sağlanmıştır.

4.5. Temel Uygulamaya Yönelik Analizler

Çalışma kapsamında 450 kişiden toplanan veriler sonucunda yapılan pilot çalışmada sonucunda çalışma ölçeğinin KFA, DFA, güvenilirlik analizi, yakınsak geçerlilik, yapı geçerliliği ve ayrışma geçerliliğine ilişkin analiz sonuçları sonucu geçerlilik ve güvenilirlik sağlanmıştır. Çalışmanın bu kısmında asıl uygulamaya geçilmiş ve 920 çalışandan anket formu yardımıyla veri toplanmıştır. Analiz programına veriler işlenirken 72 anket formunun dikkatsiz kullanıcılardan dolayı elenmiş ve çalışmaya 848 kişiden toplanan verilerle devam edilmiştir.

İlk olarak uç değer (outlier) analizi yapılmıştır. Bu analizin yapılmasındaki esas neden normal dağılıma uymayan verilerin analizden çıkarılması amacıyla yapılmıştır.

4.5.1. Temel Uygulama Normal Dağılım Testi

Çalışma kapsamında faktör analizi ve hipotez testlerine geçilmeden önce verilerin normal dağılıp-dağılmadığına bakılmalıdır. Verilerin normal dağıldığı durumlarda parametrik testler uygulanır. Aksi durumda ise non-parametrik testlerin uygulanması gerekmektedir.

Bu çalışmada normal dağılımın sağlanmasına yönelik basıklık ve çarpıklık değerleri temel alınmıştır. Tablo 21’de çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 21. Temel Uygulama Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

ÖLÇEĞİN ADI	Skewness	Kurtosis
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	-.592	-.302
Çevre Dostu Davranışlar Ölçeği	-.907	.684
Ahlaki Yansımalar Ölçeği	-.884	.251
İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı Ölçeği	-1.161	1.54
Çalışanların Çevresel Bağlılığı Ölçeği	-1.201	1.42

Topla 21’de görüldüğü gibi çarpıklık ve basıklık değerleri “-.302 ve 1.54” arasında yer aldığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlar parametrik testler için uygun değerlere sahip olduğu düşünülmektedir.

4.5.2. Temel Uygulama Keşfedici Faktör Analizi

Çalışmanın pilot uygulama kısmında 450 veriye yönelik keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Temel uygulama kısmında elde edilen 844 veriye keşfedici faktör analizi uygulanmaya karar verilmiştir. Böylece hangi maddelerin hangi faktör altında yer alması gerektiği ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca boyut indirgeme sayesinde çalışmada kullanılan ölçeklerin daha anlaşılır hale gelmesi sağlanmıştır. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22. Temel Uygulama Faktör Analizi

Madde Kodu	İfadeler	Faktör Yük Değerleri				
		KSS	CDD	AY	İACD	ÇÇB
KSS1	İşletmemiz, çalışanlarına çevreyi korumanın önemini anlamaları için çaba gösterir.	,793				
KSS2	İşletmemiz çevre bilinci gerektiren her alanda açık politikalar beyan etmektedir.	,734				
KSS3	İşletme ortakları, çevrenin korunmasına çok önem vermektedir.	,718				
KSS4	Çevreyi korumak, işletmemizin merkezindeki kurumsal bir değeridir.	,525				
KSS5	Doğal çevredeki gelişmeler işletmemizin ticari faaliyetlerini etkilemektedir.	,665				
KSS6	İşletmemizin maddi durumu, doğal çevrenin durumu ile bağlantılıdır.	,822				
KSS7	Doğal çevrenin korunması, işletmemizin varlığını sürdürebilmesi için hayati öneme sahiptir.	,553				

KSS8	Doğal çevrenin korunması için dış paydaşlar işletmemizi etkiler.	,649				
CDD2	İşletmemizin çevreye duyarlı politikalar geliştirmesi için önerilerde bulunurum.		-,556			
CDD3	İşletmemizin çevreye zarar verebilecek üretim faaliyetlerini sorgularım.		-,794			
CDD4	İşletmemizde, çevreye yönelik bir takım davranışlarda bulunmadan önce sonuçlarını düşünürüm.		-,478			
CDD6	İşletmemizde, elektrik ve su gibi kaynakları kullanmaktan kaçınırım.		,496			
CDD8	İşletmemizdeki tüm faaliyetlerde malzeme israfında kaçınırım.		,427			
AY1	İşletmemizde aldığım kararların etik yönden sonuçlarını her zaman düşünürüm.			,487		
AY2	Davranışlarımın ahlaki yönden uygun olup olmadığını her zaman düşünürüm.			,694		
AY3	Aldığım kararların ahlaki yönden uygun olup olmadığını hemen hemen her gün düşünürüm.			,406		
IACD1	İş arkadaşlarımı ofis malzemelerini kullanırken; daha tasarruflu olmaya, geri dönüşüm sağlamaya ve tek kullanımlık yerine çok kullanımlık olanları tercih etmesini öneririm.				,348	
IACD2	İşletmemizi, iş arkadaşlarımla daha çevre dostu hale getirmek için mücadele ederiz.				,400	
IACD3	İşletmemizde çevre kirliliğinin önüne geçilmesi için iş arkadaşlarıma birtakım önerilerde bulunurum.				,581	
IACD4	İşletmemizde çevre kirliliğinin önüne geçilmesi için iş arkadaşlarıma birtakım önerilerde bulunurum.				,402	
CCB2	İşletmemizin çevresel konulardaki çabalarını desteklemezsem kendimi suçlu hissederim.					,681
CCB3	İşletmemizin çevresel problemlere ilişkin					,819

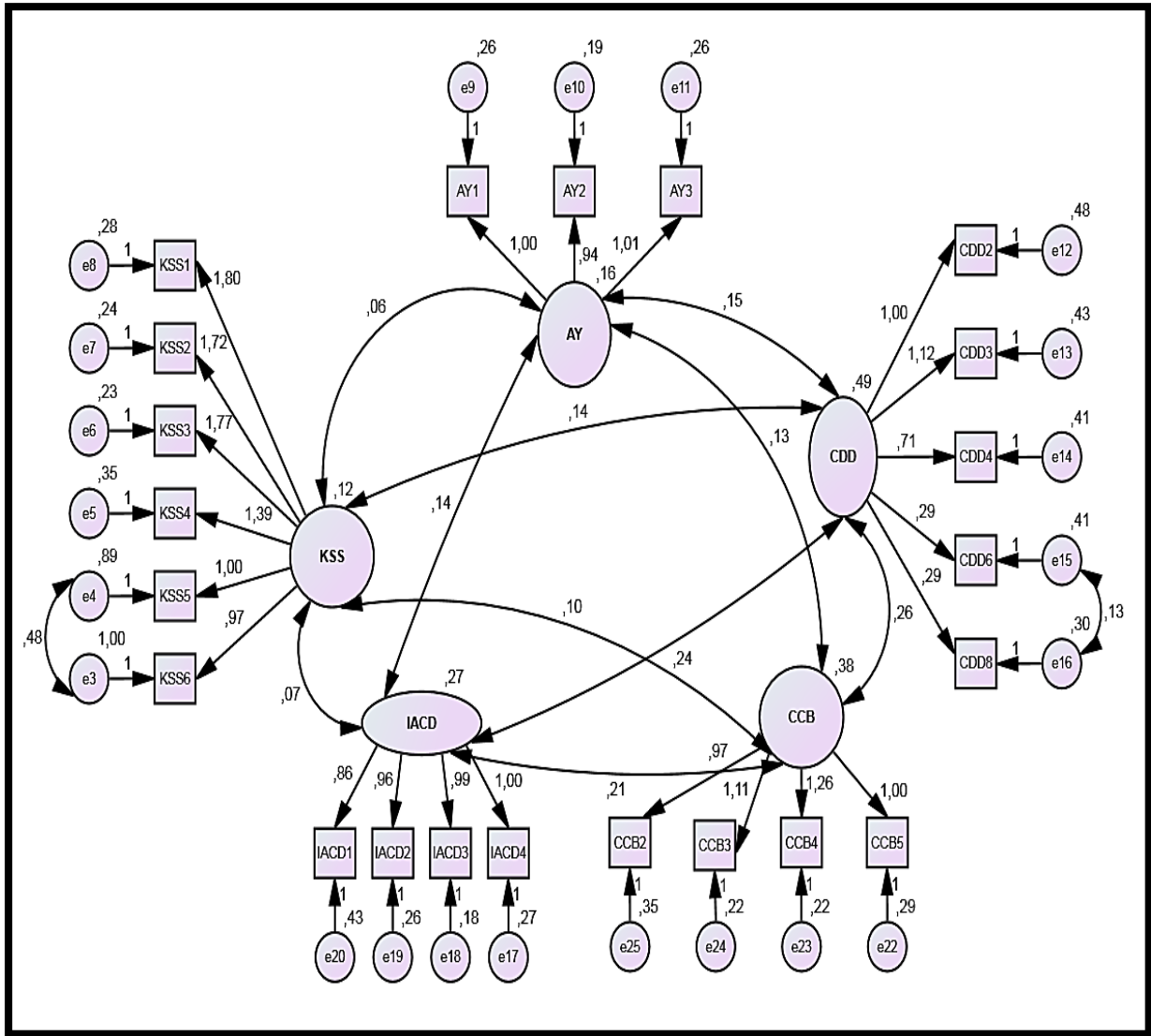
	sorunlarını kendi sorunum olarak kabul ederim.					
CCB4	İşletmemizin çevresel hassasiyetini kendi kişisel sorunum olarak görürüm.					,901
CCB5	İşletmemizin çevresel çabalarını destekleme konusunda kendimi sorumlu hissedirim.					,691
CCB6	İşletmemizin çevresel konulara yönelik hassasiyetini önemserim.					,442
KMO = 0.905 ve Barlett test sonucu $\chi^2 = 7756,773$ df = 300 p = 0.000						
Açıklanan Varyans: %48,136						

Çıkarımsal Method: En çok Olabilirlik (maximum likelihood) kullanılmıştır.

Keşfedici faktör analizi yapılırken öncelikle tüm değişkenler aynı anda analize dahil edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ilk olarak “CCB1ifadesi” eşik değer olarak alınan 0,32 değerinin altında yük değerine sahip olduğu için analizden çıkarılmıştır. Sonrasında “CDD5, CDD1, CDD7 ve AY4” düşük faktör yük değerlerine sahip oldukları için sırasıyla analizden çıkarılmış ve her seferinde yeniden analiz yapılmıştır. Son aşamada Tablo 22’de görüldüğü gibi 5 faktörlü ve 25 maddeden oluşan yapı ile analize devam edilmesine karar verilmiştir.

4.5.3. Temel Uygulama Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışma kapsamında geliştirilen hipotezlerin doğrulanabilmesi için; kurumsal sosyal sorumluluk, çalışanların çerve dostu davranışları, ahlaki yansımalar, iş arkadaşları çevre duyarlılığı ve çalışanların çevresel bağlılığından oluşan 5 faktörlü yapı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Analiz aşamasında tüm faktörler aynı anda analize dahil edilmiştir. Model uyumuna ilişkin elde edilen değerler, Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü (RMSEA), Standartlaştırılmış Hata Karaleri Ortalamasının Karakökü (SRMR), Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), temelinde değerlendirildi. Yapılan analiz sonucuna ilişkin sonuçlar DFA şekil 4’te gösterilmiştir.



Şekil 4. Modele İlişkin DFA

Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin yapılan sonuçları incelenmiş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşamadığı için sırasıyla şu işlemler yapılmıştır. View Text seçeneği mouse ile tıklanmış ve çıktı (output) menüsüne girilmiştir. Buradan “Modification Indices” kısmına girilmiştir. MI değerleri her bir madde için tek tek incelenmiştir. “e1” hata terimi yani “KSS8” ifadesi birden fazla ölçeğe yükleme yaptığı için silinmiş ve tekrar analiz yapılmıştır. “e3” ve “e4” hata terimleri arasında MI (modification indices) değeri 165,792 yüksek bir değer olduğu için bu iki hata terimi arasında kovaryans çizilmiştir ve analiz tekrarlanmıştır. Sonrasında kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşmaya kadar sırasıyla; “e15 ve e16” arasında 91,958 yüksek bir MI değeri olduğu için bu iki hata terimi arasında kovaryans çizilmiştir. Daha sonra sırasıyla “e21” hata terimi yani CCB6 ifadesi ve “e2” hata terimi yani KSS7 ifadeleri birden fazla faktöre yükleme yaptığı için analizden çıkarılmıştır.

Böylece modele ilişkin kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır. Tablo 23'te uyum iyilik indeks değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 23. Temel Uygulama Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modelinin Uyumu
X ² /sd	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 \leq X^2/sd \leq 5$	3.931 (Kabul Edilebilir Uyum)
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.062 (Kabul Edilebilir Uyum)
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.061 (Kabul Edilebilir Uyum)
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0.911 (Kabul Edilebilir Uyum)
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.911 (Kabul Edilebilir Uyum)
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.913 (Kabul Edilebilir Uyum)
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.88 (Kabul Edilebilir Uyum)

Kaynaklar: Yılmaz ve Doğan, 2016: 202, Yaşlıoğlu, 2017: 82 ve Özdemir ve Çelebi, 2020: 266.

Tablo 23'te görüldüğü gibi "Araştırma Modelinin Uyumu" kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır.

4.5.4. Temel Uygulama Güvenilirlik Analizi

Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo 24. Temel Uygulama Güvenilirlik Analizi

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı	Değerlendirme
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	6	0.773	Oldukça Güvenilir
Çevre Dostu Davranışlar	5	0.692	Oldukça Güvenilir
Ahlaki Yansımalar	3	0.656	Oldukça Güvenilir
İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı	4	0.769	Oldukça Güvenilir
Çalışanların Çevresel Bağlılığı	4	0.866	Yüksek Güvenilir

Not: Değerlendirme kısmına ilişkin ölçütler (Yıldız, 2018: 169) alınmıştır.

Güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar Tablo 24'te gösterilmiştir. Değişkenlerin güvenilirliğine ilişkin sonuçlar incelendiğinde "KSS, CDD, AY ve İACD" faktörlere ilişkin iç tutarlılık katsayısı oldukça güvenilir ve "CCB" ilişkin iç tutarlılık katsayısının yüksek güvenilir düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

4.5.5. Temel Uygulama Yapı Geçerliliği (CR) ve Uyum Geçerliliği (AVE) Değerleri

Birleşik güvenilirlik; sayıca birden fazla, heterojen, ancak benzer ifadelerin genel güvenilirliğini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır.

CR değerinin, 0.7'den büyük olması gerekir (Yaşlıoğlu, 2017; 82). Birleşik güvenilirlik (yakınsak geçerlilik) değişkenlere ilişkin ifadelerin birbirleriyle ve oluşturdukları faktör ile ilişkili olduklarını ifade etmektedir. Yakınsak geçerlilik için ölçeğe ilişkin tüm CR değerlerinin, AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) değerlerinden büyük olması ve AVE değerinin de 0,5'ten büyük olması önkoşuldur. AVE ve CR değerleri her bir faktör yapısı için ayrı ayrı değerlendirme yapılır (Yaşlıoğlu, 2017; 83).

Tablo 25. Temel Uygulama AVE ve CR Değerleri

Değişkenler	İfadeler	Faktör Yük Değerleri	AVE	CR
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	KSS1	,793	0.51	0.86
	KSS2	,734		
	KSS3	,718		
	KSS4	,525		
	KSS5	,665		
	KSS6	,822		
Çevre Dostu Davranışlar	CDD2	-,556	0.59	0.85
	CDD3	-,794		
	CDD4	-,478		
	CDD6	,496		
	CDD8	,427		
Ahlaki Yansımalar	AY1	,487	0.97	0.99
	AY2	,694		
	AY3	,406		
İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı	IACD1	,348	0.66	0.98
	IACD2	,400		
	IACD3	,581		
	IACD4	,402		
Çalışanların Çevresel Bağlılığı	CCB2	,681	0.89	1,03
	CCB3	,819		
	CCB4	,901		
	CCB5	,691		

Çalışma kapsamında oluşturulan modele ilişkin ölçeklerin birleşik güvenilirlik (CR) ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri her bir faktör için ayrı ayrı hesaplanmıştır. AVE değerlerinin tümünde (0.50) değerinden, CR değerlerinde ise (0.70) kritik değerinden yüksek değerlere ulaşılmıştır. Ayrıca, tüm boyutlarda(faktörlerde) CR değerleri AVE değerlerinden büyük çıkmaktadır. Çalışma kapsamında kullanılan değişkenler arasında yapı geçerliliği (bkz. CR değerleri) ve uyum geçerliliği için (bkz. AVE) sağlanmıştır (Tablo 25).

4.5.6. Temel Uygulama Ayrışma Geçerliliği

Ölçüm modelinde ayrışma geçerliliğini test etmek için Fornell ve Larcker kriterleri benimsenmiştir. Fornell ve Larcker kriterine göre her bir değişkenin AVE değerinin karekökü diğer değişkenlerle olan korelasyonundan yüksek olmalıdır. Tablo 26’da kurulan ölçüm modelinin ayrışım geçerliliği sonuçları paylaşılmıştır (Çiçek ve Almalı, 2020: 250).

Tablo 26. Temel Uygulama Ayrışma Geçerliliği

DEĞİŞKENLER	1	2	3	4	5
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	0,71*				
Çevre Dostu Davranışlar	0,509	0,77*			
Ahlaki Yansımalar	0,334	0,462	0,98*		
İş Arkadaşlarının Çevresel Duyarlılığı	0,327	0,554	0,491	0,99*	
Çalışanların Çevresel Bağlılığı	0,386	0,507	0,411	0,534	1*

*Koyu renkte yazılan değerler değişkenlerin AVE değerlerinin kareköküdür.

Tablo 26’da görüldüğü değişkenler arasında ayrışma geçerliliği sağlanmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

Beşinci bölümde elde edilen verilerin analizi ile demografik bulgular ve hipotezlerin testine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

848 katılımcıya ilişkin demografik özelliklere ilişkin elde edilen bulgular, Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27. Temel Uygulama Demografik Özellikler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Eğitim	Frekans	Yüzde
Kadın	9	1.1	İlköğretim	414	48.8
Erkek	839	98.9	Lise	356	42
Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Önlisans	35	4.1
Bekar	191	22.5	Lisans	39	4,6
Evli	646	76.2	Yüksek lisans	4	.05
Boşanmış	11	1.3	Aylık Gelir	Frekans	Yüzde
Yaş	Frekans	Yüzde	3000 TL ve altı	263	31
25 altı	168	19.8	3001-4000	397	46,8
26-35	461	54.4	4001-5000	139	16,4
36-45	199	23.5	5001-6000	30	3.5
46-55	20	2.4	6001 +	19	2.2
Pozisyon	Frekans	Yüzde	Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
İşçi	835	98.5	1 yıldan az	165	19.5
Şef	12	1.4	1-3	303	35.7
Müdür	1	.01	4-6	203	23.9
			7-9	79	9.3
			10 +	98	11.6

Tablo 27’de görüldüğü gibi katılımcılar cinsiyet dağılımına göre incelendiğinde en fazla katılımcı erkekler olduğu görülmektedir (N= 839). Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde en fazla katılımcının “evli” olanlardan oluştuğu görülmektedir (N= 646).

Elde edilen veriler yaş grubu bakımından incelendiğinde en fazla katılımın “26-35” yaş arası olduğu görülmektedir (N= 461). Katılımcıların eğitim durumuna göre incelendiğinde “ ilköğretim” mezunlarının en fazla katılım sağlayan grup olduğu görülmüştür (N= 414). Aylık gelirleri bakımından bulgular incelendiğinde en fazla katılımın “3001-4000 TL” arası aylık gelire sahip olanların katıldığı görülmektedir (N= 397). Çalışma sürelerine göre incelendiğinde “1-3 yıl arası çalışanların” en yüksek katılım grubunu oluşturmaktadır (N= 303). Katılımcılar çalıştıkları pozisyona göre değerlendirildiğinde “ işçi” olarak çalışanların en fazla katılımı sağladığı görülmektedir (N= 835).

5.2. Hipotezlerin Analiz Edilmesi

Çalışmanın bu kısmında hipotezlerin test edilmesine yer verilmiştir. Geliştirilen hipotezleri test etmek için Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process (PROCESS v3.3 by Andrew F. Hayes) programı kullanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde Process Macro programının tercih edilmesinin gerekçeleri şu şekilde açıklanabilir (Gürbüz, 2019; 40):

1. Process Makro uygulaması ile dolaylı etkiler, düzenleyici ve durumsal etkiler daha kolay ve pratik bir şekilde yapılabilmektedir.
2. Aracı ve düzenleyici etkiye ilişkin hipotezler, Bootstrap (önyükleme) tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre sıralanmaktadır. Bootstrap tekniğine dayanan analizlerin aracı modellemesinde daha geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiği bilinmektedir.
3. Toplam etkinin “c”nin istatistiksel olarak anlamlı olması zorunlu değildir. Toplam etki istatistiksel olarak anlamlı olmadığı halde aracılık etkisi anlamlı olan aracılık modelleri olabilmektedir.
4. Kısmi aracılık ve tam aracılık ifadelerinin yerine doğrudan etki (c'), dolaylı etki (a.b) ve toplam etki ($c = c' + ab$) değerlerinin hesaplanması suretiyle aracılık modeline ilişkin bulguların sayısal olarak raporlanması bilimsel yaklaşımlara daha uygundur. Doğrudan etki (c') ve toplam etki ($c = c' + ab$) istatistiksel olarak anlamlı olmayabilir, doğrudan etki ile toplam etkinin anlamlı olmaması dolaylı etkinin varlığı (a.b) ortadan kaldırmaz ve aracılık modelini geçersiz kılmaz.
5. Dolaylı etki, doğrudan etki değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarına yönelik kararlar bootstrap güven aralığı test edilmeli ve yorumlanmalı, dolaylı etkinin anlamlılığını belirlemede Sobel testi yerine bootstrap güven aralığı hesaplamalarından elde edilen bulgular kullanılmaktadır.

Process Macro (Çağdaş yaklaşımda) ile yapılan analizlerde, özellikle dolaylı etkinin (a.b) anlamlı olup olmadığı çok önemli bir husus olarak görülmektedir.

6. Bootstrap tekniğinde, orijinal veri setindeki gözlemler yinelenerek birbirinden farklı yeni bir gözlem seti oluşturulmakta ve istatistiksel hesaplamalar bu yeni veri setleri ile yapılmaktadır. Bu yöntemde dağılıma yönelik yanlılık (bias) ve çarpıklıklar (skewness) düzeltilerek daha güvenilir sonuçlar elde edilmektedir. Bootstrap analizinde genellikle, yanlılığın düzeltilmiş ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (Bias Corrected and Accelerated bootstrap Confidence Interval, BCA CI) raporlanmaktadır.

Process Macro'nun tüm bu avantajları göz önünde bulundurulduğunda yani regresyon analizlerinde (basit, aracı ve düzenleyici etkiler) daha güvenilir sonuçlar elde edilmesi nedeniyle analizlerde bu yöntemin kullanılmasına karar verilmiştir. Process Macro programını bilgisayara indirmek için "<https://www.processmacro.org/download.html>" sitesinden ücretsiz olarak bilgisayara indirilmiştir. Sonrasında bu eklenti SPSS programında tanımlanmıştır.

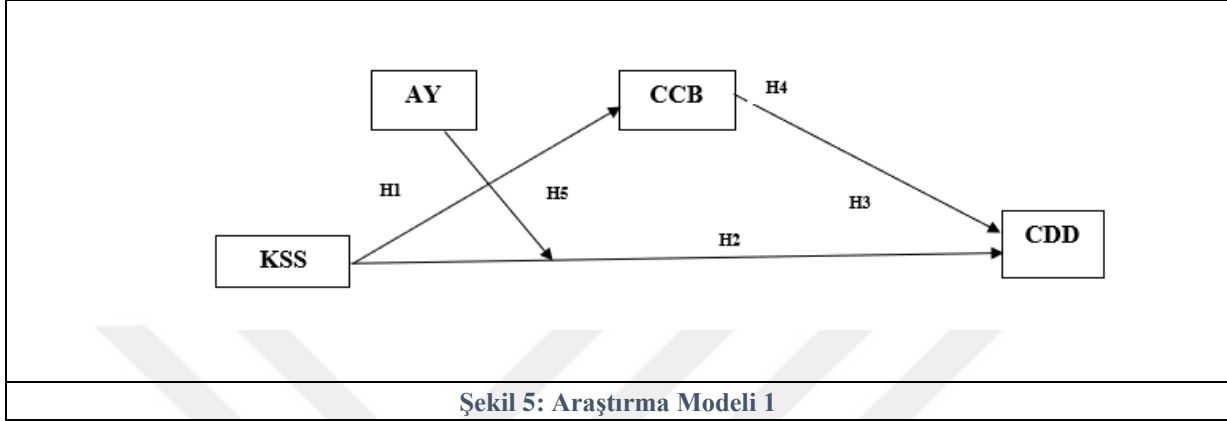
Çağdaş yaklaşımda yani Process Macro ile yapılan analizlerde, aracılık etkisi ya da dolaylı etkinin (a.b) var olup olmadığına, bootstrap analizi neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlere bakılarak karar verilmektedir. Buna göre, dolaylı etki (a.b) değerine tekabül eden alt ve üst güven aralığı değerleri sıfır (0) değerini kapsamıyor ise dolaylı etki anlamlı olarak kabul edilmekte ve aracılık etkinin meydana geldiği anlaşılmaktadır (Gürbüz, 2019; 56-57).

Hipotezlerin analiz edilmesi aşamasında aşağıda yer alan adımlar sırasıyla takip edilerek hipotezlerin test edilmesi işlemleri gerçekleştirilmiştir:

1. H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezlerini test etmek için Process Macro'dan Model 5 seçilerek işlemler gerçekleştirilmiştir. Burada H1, H2 ve H3 hipotezleri basit etki analizi, H4 hipotezi aracı etki ve H5 hipotezi düzenleyici etki analizini içermektedir (bkz. Şekil 5).
2. H6, H7, H8 ve H9 hipotezlerini test etmek için Model 7 kullanılmıştır. Burada H6 ve H7 basit etki, H8 aracı etki ve H9 düzenleyici etkiyi göstermektedir (Şekil 6).
3. H10 hipotezini test etmek için Model 4 kullanılmıştır. Bu analizde aracılık etki analizine başvurulmuştur. (Şekil 7).

4. H11 hipotezini test etmek için Model 4 kullanılmıştır. Bu analizde aracılık etki analizine başvurulmuştur (Şekil 8).

Araştırma modeline ilişkin analiz aşamaları şekil üzerinde aşağıda sıralı olarak gösterilmiştir (Şekil 5, Şekil 6, Şekil 7, Şekil 8).



H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezlerine ilişkin yapılan analiz sonuçları aşağıda yer Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28. Araştırma Modeli 1’e İlişkin Bulgular

X: Kurumsal Sosyal Sorumluluk							
Y: Çevre Dostu Davranışlar							
M ₁ : Çalışanların Çevresel Bağlılığı							
M ₂ : İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı							
W: Ahlaki Yansımalar							
Hipotez No	İlişkiler	b	%95 bias-Corrected Bootstrap CI	R ²	P Değeri	t değerleri	K ² (Standardize Etki Büyüklüğü)
H1	KSS → CCB	.4656***	[.3730, .5442]	.1493	.0000	11.63	
H2	KSS → CDD	.4757***	[.4188, .5325]	.2592	.0000	16.42	
H3	CCB → CDD	.2824***	[.2353, .3295]	-	.0000	11.76	
H4	KSS → CCB → CDD	.3442***	[.2874, .4010]	.3720	.0000	11.90	Tam: .1407 Kısmi: .2351
H5	KSS → AY → CDD	.0433	[-.0089, .0955]	.2415	.1042	1.63	

Not. *p<.05, **p<.01, ***p<.001, S.H.: Standart Hata, Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır. Parantez içerisindeki değerler güven aralıklarıdır. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır.

Tablo 28’de görüldüğü gibi araştırma modeli 1’e Hayes tarafından 2013 yılında geliştirilen 5 nolu model uygulanmıştır. Tablo 28 incelendiğindne, ilk olarak H1 hipotezi test

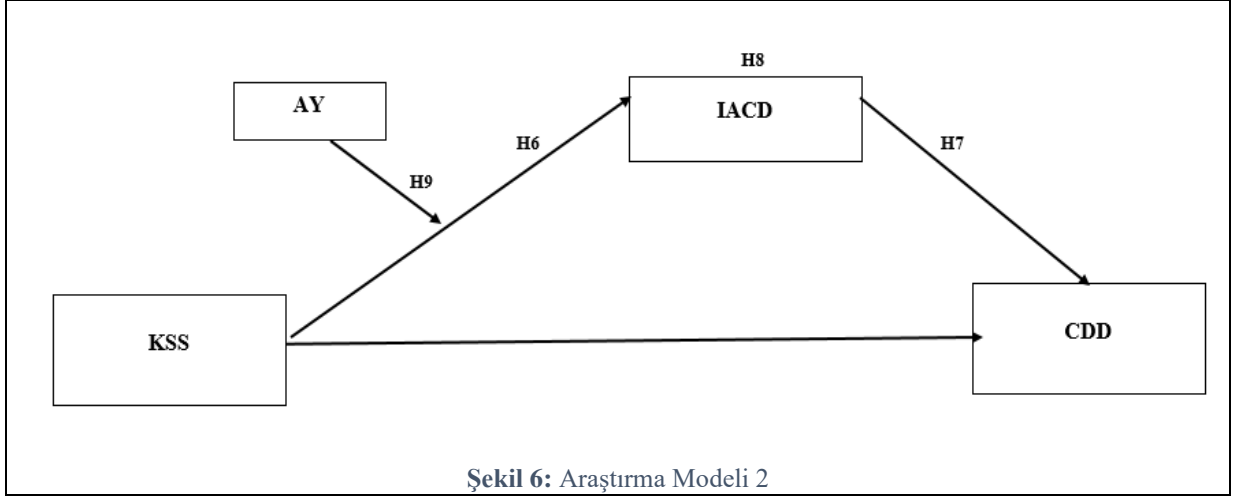
edilmiş ve analiz sonuçları gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre kurumsal sosyal sorumluluk çalışanların çevresel bağlılığını pozitif ve anlamlı etkiler ($b = .4566$, %95 CI [.3730, .5442], $t = 11.63$, $p < .001$). İşyerlerinde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk politikaları çalışanların çevresel bağlılığına etkisi %15 civarındadır. Bu durumda H1 hipotezi desteklenmiştir.

H2 hipotezine ilişkin sonuçlara Tablo 28’de bakıldığında kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevre dostu davranışlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir ($b = .4757$, %95 CI [.4188, .5325], $t = 16.42$, $p < .001$). Bir işyerinde uygulanan KSS politikaları çalışanların çevre dostu davranışlarının yaklaşık olarak %26’sını açıklamaktadır. Bu durumda H2 kabul edilmiştir.

Tablo 28’de H3 hipotezine ilişkin sonuçlar incelendiğinde çalışanların çevresel bağlılığı çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir ($b = .2824$, %95 CI [.2353, .3295], $t = 11.76$, $p < .001$). Bu durumda H3 hipotezi desteklenmiştir.

H4 hipotezinde ise çalışanların çevresel bağlılığına ilişkin aracılık etkisi incelenmiştir. Tablo 28’de analiz sonuçları incelendiğinde kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlarına etkisinde çalışanların çevresel bağlılığının aracılık etkisi olduğu saptanmıştır ($b = .3442$, %95 CI [.2874, .4010], $t = 11.90$, $p < .001$). Kurumsal sosyal sorumluluk ve çalışanların çevresel bağlılığı birlikte çevre dostu davranışlardaki değişimin %37’sini açıklamaktadır. Tam standardize etki büyüklüğü (K^2)= .1407, kısmi standardize etki büyüklüğü ise (K^2)= .24 olarak bulunmuştur. Buna göre test edilen modeldeki aracılık etkisi yüksek değere yakın olduğu iddia edilebilir. Etki büyüklükleri Gürbüz (2019) çalışmasında, $K^2 = .01$ ’e yakın ise düşük etki, $K^2 = .09$ ’a yakın ise orta etki, $K^2 = .25$ ’e yakın ise yüksek aracılık etkisi şeklinde yorumlanmıştır. Bu bilgiler ışığında H4 desteklenmiştir.

Ahlaki yansımaların (w) düzenleyici etki olup olmadığını anlamak için etkileşimsel etki (Int_1) değişkenine ait b (standardize olmaya regresyon katsayıları) değerinin anlamlılık düzeyi kontrol edilmiştir. Tablo 28’de H5 hipotezinde ahlaki yansımalar değişkeninin düzenleyici etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda, Int_1 ’e ait b değeri anlamsızdır ($b = .0433$, %95 CI [-.0089, .0955], $t = 1.6269$, $p = .1042$). P değerinin $.1042 > 0.05$ olduğu görülmüştür. Bu durumda H5 hipotezi desteklenmemiştir.

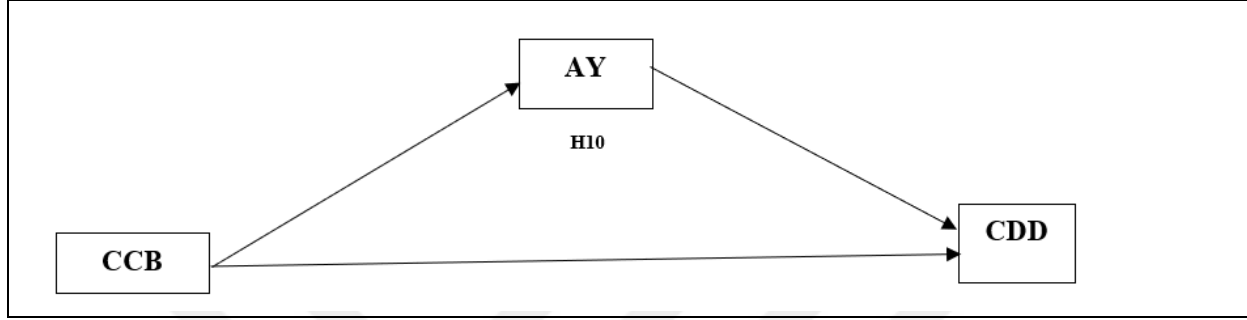


Tablo 29. Araştırma Modeli 2'ye İlişkin Bulgular

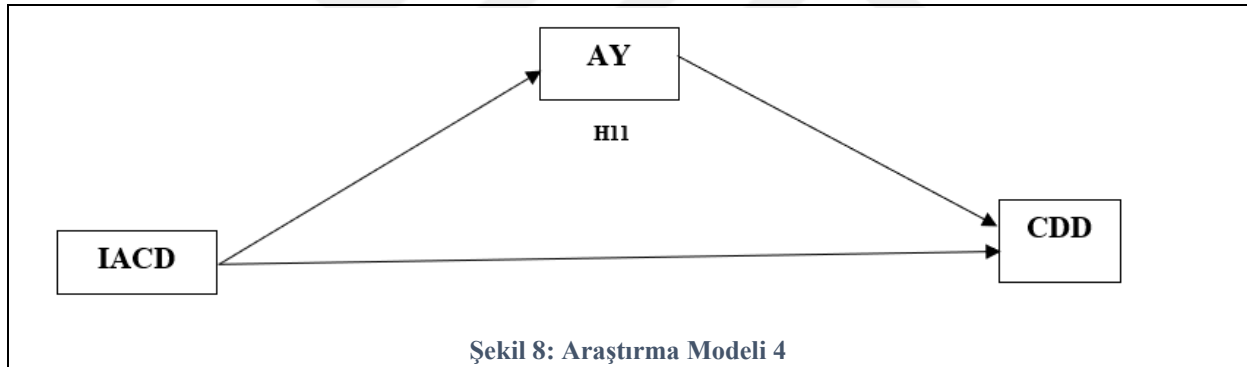
X: Kurumsal Sosyal Sorumluluk							
Y: Çevre Dostu Davranışlar							
M ₁ : Çalışanların Çevresel Bağlılığı							
M ₂ : İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı							
W: Ahlaki Yansımalar							
Hipotez No	İlişkiler	b	%95 bias-Corrected Bootstrap CI	R ²	P Değeri	t değerleri	K ² (Standardize Etki Büyüklüğü)
H6	KSS → IACD	.3064***	[.2438, .3689]	.1072	.0000	9.62	
H7	IACD → CDD	2.163***	[1.880, 2.446]	-	.0000	15.01	
H8	KSS → IACD → CDD	4.99***	[.4807, .8680]	.4268	.0000	6.96	Tam: .1418 Kısmi: 2369
H9	KSS → AY → IACD	.1308	[-.0278, .289]	.2739	.1058	1.62	

Çalışma kapsamında Araştırma modeli 2'ye Hayes tarafından 2013 yılında geliştirilen 5 numaralı model kullanılmıştır. H6 analiz sonuçları Tablo 29'da incelendiğinde kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığını pozitif ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir (b= .3064, %95 CI [.2438, .3689], t= 9.6201, p< .001). Bu durumda H6 hipotezi desteklenmiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk politikaları iş arkadaşları çevre duyarlılığındaki değişimin yaklaşık %11'ini açıklamaktadır. Tablo 29'a bakıldığında H7 hipotezi yani iş arkadaşları çevre duyarlılıklarının çevre dostu davranışlarına etkisi pozitif ve anlamlı bulunmuştur (b= 2.1630, %95 CI [1.8800, 2.4460], t= 15.0057, p< .001). Bu durumda H7 desteklenmiştir. H8 hipotezinde ise aracılık etki analizine bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 29'da görülmektedir. Buna göre Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde, iş arkadaşlarının düzenleyici rolü vardır (b= 4.9892, %95 CI [.4807, .8680], t= 6.9571, p< .001). H8 hipotezi desteklenmiştir. KSS ve IACD

birlikte CDD değişimin yaklaşık %43'ünü açıklamaktadır. Tam standardize etki büyüklüğü (K^2)= .1418, kısmi standardize etki büyüklüğü ise (K^2)= .24 olarak bulunmuştur. Buna göre test edilen modeldeki aracılık etkisi yüksek değere yakın olduğu ifade edilebilir. Tablo 29'da elde edilen sonuçlar incelendiğinde H9 hipotezi yani kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığına etkisinde ahlaki yansımaların düzenleyici etkisi desteklenmemiştir (b = 1308, %95 CI [-.0278, .2895], t = 1.6192, p = .1058).



3 Şekil 7: Araştırma Modeli 3



Şekil 8: Araştırma Modeli 4

Tablo 30. Araştırma Modeli 3 ve Model 4'e İlişkin Bulgular

X: Kurumsal Sosyal Sorumluluk							
Y: Çevre Dostu Davranışlar							
M ₁ : Çalışanların Çevresel Bağlılığı							
M ₂ : İş Arkadaşları Çevre Duyarlılığı							
W: Ahlaki Yansımalar							
Hipotez No	İlişkiler	b	%95 bias-Corrected Bootstrap CI	R ²	P Değeri	t değerleri	K ² (Standardize Etki Büyüklüğü)
H10	CCB → AY → CDD	7.515***	[.3481, .6398]	.3337	.0000	9.27	Tam: .1253
							Kısmi: .1737
H11	IACD → AY → CDD	5.759***	[.4149, .8391]	.3537	.0000	6.9	Tam: .1228
							Kısmi: .2192

Not. * p < .05, ** p <.01, *** p <.001, S.H.: Standart Hata, Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır. Parantez içerisindeki değerler güven aralıklarıdır. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır.

Çalışma kapsamında araştırma modeli 3 ve araştırma modeli 4'e Hayes tarafından 2013 yılında geliştirilen 4 numaralı model uygulanmıştır. H10 hipotezinde aracılık etki analizine bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 30'da gösterilmiştir. Buna göre çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlara etkisinde, ahlaki yansımaların aracılık rolü vardır ($b= 7.5151$, %95 CI [.3481, .6398], $t= 9.2668$, $p< .001$). H10 hipotezi desteklenmiştir. CCB ve AY birlikte CDD değişimin yaklaşık %33'ünü açıklamaktadır. Tam standardize etki büyüklüğü (K^2)= .1253, kısmi standardize etki büyüklüğü ise (K^2)= .1737 olarak bulunmuştur. Buna göre test edilen modeldeki aracılık etkisi orta değere yakın olduğu ifade edilebilir. Çalışma kapsamında son olarak H11 hipotezi analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 30'da gösterilmiştir. Buna göre iş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışlara etkisinde, ahlaki yansımaların aracılık rolü vardır ($b= 5.7591$ %95 CI [.4149, .8391], $t= 6.8916$, $p< .001$). H11 hipotezi desteklenmiştir. IACD ve AY birlikte CDD değişimin yaklaşık %35'ini açıklamaktadır. Tam standardize etki büyüklüğü (K^2)= .1228, kısmi standardize etki büyüklüğü ise (K^2)= .2192 olarak bulunmuştur. Buna göre test edilen modeldeki aracılık etkisi yüksek değere yakın olduğu söylenebilir.

5.3. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Kurumsal Sosyal Sorumluluk algısının, çalışanların çevre dostu davranışlarına etkisinde ahlaki yansımaların düzenleyicilik, iş arkadaşları çevre duyarlılığı ve çalışanların çevreye olan bağlılıklarının aracılık etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada geliştirilen 11 hipotezin 9'u desteklenmiştir. 2 hipotez ise desteklenmemiştir. Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar toplu olarak Tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31. Hipotezelere İlişkin Analiz Sonuçları

Hipotezler	Sonuçlar
H1: Kurumsal sosyal sorumluluk çalışanların çevresel bağlılığını pozitif etkiler.	Desteklendi
H2: Kurumsal sosyal sorumluluk çevre dostu davranışları pozitif etkiler.	Desteklendi
H3: Çalışanların çevresel bağlılığı çevre dostu davranışları pozitif etkiler.	Desteklendi
H4: Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde, çalışanların çevresel	Desteklendi
H5: Kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevresel bağlılığına etkisinde, ahlaki	Desteklenmedi
H6: Kurumsal sosyal sorumluluk iş arkadaşları çevre duyarlılığını pozitif etkiler.	Desteklendi
H7: İş arkadaşları çevre duyarlılığı çevre dostu davranışları pozitif etkiler.	Desteklendi
H8: Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde, iş arkadaşları çevre	Desteklendi
H9: Kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığına etkisinde, ahlaki	Desteklenmedi
H10: Çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlarına etkisinde, ahlaki	Desteklendi
H11: İş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışlara etkisinde, ahlaki	Desteklendi

ALTINCI BÖLÜM

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmanın en temel amacı işyerinde uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk politikaların, çalışanların çevre dostu davranışlarını ne şekilde etkilediğini ortaya çıkarmaktır. Yapılan literatür incelemesinde doğal çevrenin korunmasına yönelik sektörel ve kurumsal incelemelerin yeterli görülmediği ve çevresel konuların mikro düzeyde incelenmesi gerektiği bir başka anlatımla çalışanlar düzeyinde, çevresel konuların yeterince incelenmediği anlaşılmıştır. Bu boşluğu doldurmak ve literatüre katkı yapmak amacıyla işyerinde uygulanan çevresel uygulamaların çalışanlar tarafında nasıl algılandığını ortaya çıkarmak bu çalışmanın esas temelini oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemelerinde kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin etkileri incelenmiştir. Çalışma kapsamında ayrıca kurumsal sosyal sorumluluk ve çevre dostu davranışlar ilişkisinde, iş arkadaşları çevre duyarlılığının ve çalışanların çevresel bağlılığın dolaylı etkileri araştırılmıştır. Son olarak çalışanların çevreye yönelik tutumlarında ahlaki yönünün etkileri ortaya konmuştur. Çalışanlar çevreyle ilgili davranışlar sergilerken bu tür davranışları ahlaki mantık süzgeçinden geçirmeleri oldukça önemlidir.

6.1. Araştırma Sonuçlarının Yorumlanması ve Tartışma

Bu çalışma kapsamında çalışanların çevre dostu davranışlar sergimesinde etkisi bulunduğu düşünülen “kurumsal sosyal sorumluluk, ahlaki yansımalar, çalışanların çevresel bağlılığı ve çevre dostu davranışların” etkileri incelenmiştir. İşletmeler faaliyetlerini yürütürken çevreyi iyileştirmeye yönelik çevre yönetim sistemleri kurmalı ve çalışanlarını çevreyi koruma konusunda bilinçlendirmeye yönelik çaba sarf etmelidir. İşletmeler kurumsal sosyal sorumluluk politikalarını geliştirirken çevre duyarlılığı kapsamında hareket etmelidir (Altun, 2019).

Çalışma kapsamında ilk olarak kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevresel bağlılığına olan etkisi incelenmiştir. Toplanan veriler ve yapılan analizler sonucunda işyerinde yapılan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç literatür ile uyumludur (Farrukh v.d., 2020, Potdar v.d., 2018).

İkinci olarak çalışma kapsamında kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevre dostu davranışlarına olan etkisi incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılarının olumlu olduğu durumlarda daha fazla çevre dostu davranışlar sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç literatürle uyumlu olduğu tespit edilmiştir (Cheema v.d., 2019; Ones ve Dilchert, 2012).

Üçüncü olarak çalışanların çevresel bağlılık düzeylerinin çevre dostu davranışlarını etkileyip-etkilemediği araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucu çalışanların çevresel bağlılık düzeylerinin çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçta literatür ve beklenti dahilinde çıkmıştır (Afsar v.d., 2018; Kim v.d., 2017).

Dördüncü olarak kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevre dostu davranışlarına etkisinde çalışanların çevresel bağlılığının aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda çevresel bağlılık düzeylerinin kısmi etki boyutunun yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Yani kurumsal sosyal sorumluluk ile çevre dostu davranışlar arasındaki ilişkide çalışanların çevresel bağlılığın arttırıcı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu yönüyle elde edilen bulgu literatürle uyumludur (Raineri ve Paille, 2016).

Beşinci olarak kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevresel bağlılığına etkisinde ahlaki yansımaların düzenleyicilik rolü incelenmiştir. Literatürde böyle bir iddia ilk defa kullanmıştır. Yapılan analizler neticesinde önsav desteklenmemiştir.

Altıncı olarak kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının iş arkadaşlarının çevre dostu davranışlara etkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgular göstermiştir ki, işyeri sahiplerinin uyguladığı kurumsal sosyal sorumluluk politikalarının iş arkadaşları çevre dostu davranışlarına olumlu katkılar sağlamaktadır (Shah v.d., 2020; Bandura, 2001).

Yedinci olarak iş arkadaşları çevresel duyarlılığının çevre dostu davranışları pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç göstermektedirki çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemesinde iş arkadaşlarının önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu yönüyle elde edilen bulgu literatürle uyumludur (Norton vd., 2015; Gorth v.d., 2002).

Sekizinci olarak kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde iş arkadaşlarının çevre duyarlılığının dolaylı etkisi bulunmaktadır. Yani bir yandan işletmeler kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri yardımıyla çalışanlarında çevre dostu davranışlar sergilemesini teşvik ederken bu ilişkide iş arkadaşlarının desteği oldukça önemlidir (Carmeli vd., 2011; Cohen v.d., 2009; De Roeck ve Delobbe, 2012).

Dokuzuncu olarak ahlaki yansımaların, kurumsal sosyal sorumluluğun iş arkadaşları çevre duyarlılığına etkisinde düzenleyicilik rolü incelenmiştir. Bu iddia da literatürde ilk defa araştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, ahlaki yansımaların düzenleyici rolü desteklenmemiştir.

Onuncu olarak çalışanların çevresel bağlılığının iş arkadaşlarının çevre dostu davranışlara etkisinde, ahlaki yansımaların aracılık rolünün bulunup-bulunmadığı araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ahlaki yansımaların aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlara etkisinde ahlaki yansımaların kısmi etkisinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçla literatüre önemli bir katkı sağlanmıştır. Daha önce bu iddiayı araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Son olarak iş arkadaşları çevre duyarlılığının çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemesinde, aracılık etkisi incelenmiştir. Literatürde ilk defa böyle bir iddiada bulunulmuş ve bu iddia desteklenmiştir. Ahlaki yansımaların kısmi aracılık etkisinin kuvvetli bir etki büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında bulgular incelendiğinde; iş arkadaşları, işletme sahipleri, çalışanların ahlaki değerleri çevre dostu davranışlar sergilenmesinde önemli tetikleyicilerdir.

Genel olarak toparlamak gerekirse günümüzde toplumun her kesiminde olduğu gibi üretim sektöründe çalışanların da çevreye duyarlı davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Çalışmanın en başından beri açıklandığı gibi bu çalışmada işgörenlerin çevre dostu davranışlar hakkındaki görüşlerini ve tutumlarını tespit etmeyi amaçlamıştır. Ayrıca çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemesinde etkileri olduğu düşünülen “KSS, AY, IACD ve CCB” ilişkin bir takım sorular yöneltilmiştir. Araştırmanın bu yönüyle elde edilen bulgular göstermektedir ki iddiaların çoğunluğu desteklenmiştir.

Ayrıca literatürde ilk defa “çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlara etkisinde, ahlaki yansımaların aracılık ettiği” ve “iş arkadaşları çevre duyarlılığının çevre dostu davranışlara etkisinde, ahlaki yansımaların düzenleyicilik rolü” tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulguların literatürdeki boşluğu doldurmaya yönelik etkisinin bulunduğu ve bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda bu iddiaların test edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

6.2. Araştırmanın Literatüre Sağladığı Katkılar

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, KSS ve çevre yönetimi literatürüne önemli katkılar sağlamıştır. İlk olarak, çevre dostu davranışlara yönelik araştırma kapsamını genişleterek öncülleri hakkında daha fazla bilgi sağlamıştır. Literatürde Hindistan, Pakistan ve Çin gibi ülkelerde benzer çalışmalar yapılmasına rağmen Türk kültüründe ilk defa bu çalışmaya yer verilmesi literatüre olumlu katkı sağlamıştır. Literatür incelendiğinde çalışanların çevresel bağlılığına yönelik çok az sayıda çalışma bulunmaktadır (Gao v.d., 2018; Kuo vd., 2012; Değirmenci ve Aytekin; 2021). Bu çalışma ile çalışanların çevresel bağlılıklarına ilişkin tutumları ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca, çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışları tetiklediği ortaya çıkarılmıştır. Bir diğer teorik çıkarım ise iş arkadaşları çevre dostu duyarlılıklarının çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğine yönelik iddia desteklenmiştir.

Çalışanların çevresel bağlılığının, kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara olan etkisinde güçlü bir belirleyici olduğu bu çalışmada ortaya çıkarılmıştır. Literatüre yapılan bir diğer katısı ise iş arkadaşlarının çevre duyarlılığının, kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde kuvvetli bir etkiye sahip olmasıdır. Bu araştırmada çalışanların farklı kişilik özellikleri ve çevreye yönelik ahlaki inançları, çevre dostu davranışları desteklediği bulunmuştur. Çalışanların ahlaki inançları, çevre dostu davranışların önemli bir belirleyicisidir. Çalışanların ahlaki normları, iş yaşamında ve sosyal yaşamda çevre dostu davranışlar sergilemede önemli bir rol oynadığı ortaya çıkarılmıştır. Çalışanların çevre dostu davranışlara teşvik etmede önemli bir rol oynayan kişilik ve ahlaki özellikleri açıklayan çalışmamız, çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemesinde böylece alternatif bir çözüm yolu önermiştir.

6.3. Yönetimsel Çıkarımlar

Bu araştırma göstermektedir ki, işletmeler çevreye yönelik sosyal sorumluluk projelerini ne kadar çok sahiplenirse, çalışanlarda daha fazla çevre dostu davranışlar sergilemektedir (sosyal değişim teorisi). İşletmeler, KSS faaliyetlerine yönelik farkındalığı artırmak için toplantılar, çalıştaylar veya seminerler düzenleyebilir. İşyerleri çevre dostu davranışları çalışan düzeyinde arttırmak istiyorlarsa daha fazla kurumsal sosyal politikalarına işletme faaliyetleri kapsamında yer vermelidir.

Çalışanlar ve toplum işletmelerin uyguladığı çevresel politikalar hakkında yeterli bilgi ve duyarlılığa sahip olmayabilirler. Bu yönüyle işletmeler; haber bültenleri, resmi raporlar, reklamlar, afişler yoluyla çevresel politikalarını anlatan bir takım faaliyetlerde bulunmalıdır. Ayrıca işletmeler, çalışanlarıyla çevresel konularda daha fazla iletişim halinde olmalıdırlar. Son olarak çevreye yönelik politikalar geliştirmek bazen maliyet artışlarına neden olabilir. Fakat uzun vadede çalışanlarına ve topluma yönelik çevresel üretim ekseninde faaliyet gösteren işletmeler kurumsal sürdürülebilirlik bakımından kazançlı çıkacaktır. Unutulmamalıdır ki, gelecek kuşaklara daha yaşanabilir bir çevre bırakmanın temel anahtarlarından birisi de işletme politikalarından geçmektedir.

6.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Çalışmalar için Öneriler

Bu çalışmanın bir takım sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışma kapsamında elde edilen veriler spesifik bulgulara ulaşılmasına katkı sağlamıştır. Fakat tek bir işletme çalışanlarından veri toplanması önemli bir sınırlılıktır. Covid-19 pandemi sürecinin 2020 ve 2021 yıllarında etsini tüm dünya şiddetli bir şekilde gösterdiği bu ortamda veri toplamak amacıyla işyerlerinden izin almak oldukça zor bir hal almıştır. Bu bağlamda, pandemi sürecinde bir çok işletme çalışanı, hastalığın etkilerini kendisi ve yakın çevresi üzerinde şiddetli hissetmiştir. Ayrıca birçok işyeri üretime ara vermiş ve ekonomik sorunlarla boğuşmuştur. Bu süreçte işletme sahipleri ve yöneticileri bilimsel çalışmalara pek sıcak bakmamıştır. Süreç normale döndüğünde farklı sektörlerde farklı işyerlerinde, bu çalışmada kullanılan önsavlar kullanılarak literatüre katkı sağlanabilir.

Bu çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk ve çevre dostu davranışlar ilişkisinde, ahlaki yansımalar, çevresel bağlılık ve iş arkadaşlarının çevre duyarlılığının bu ilişkideki rolleri incelenmiştir. Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda, kurumsal sosyal sorumluluk ve çevre dostu davranışlar ilişkisinde; kurumsal meşruiyet, çalışanların katılımı, iş tatmini, kurumsal kimlik ve çevresel endişelerin dolaylı etkileri incelenebilir. Ayrıca çalışma farklı kültürlerde yapılması ve yöneticiler üzerinde uygulanması literatüre olumlu katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Aboramadan, M., 2020. "The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *Int. J Organ. Anal.* ahead-of-print (ahead-of-print). doi: 10.1108/IJOA- 05- 2020- 2190 .
- Afsar B, Al-Ghazali B. ve Umrani, W. (2020). Corporate social responsibility, work meaningfulness, and employee engagement: The joint moderating effects of incremental moral belief and moral identity centrality. *Corp Soc Resp Env Ma.* 2020;27:1264–1278. <https://doi.org/10.1002/csr.1882>
- Afsar B. and Umrani WA. (2020). Corporate social responsibility and pro-environmental behavior at workplace: The role of moral reflectiveness, coworker advocacy, and environmental commitment. *Corp Soc Resp Env Ma.* 2020;27:109–125. <https://doi.org/10.1002/csr.1777>
- Afsar, B., Badir, Y. and Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee proenvironmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88.
- Afsar, B., Cheema, S. and Javed, F. (2018). Activating employee's pro-environmental behaviors: The role of CSR, organizational identification, and environmentally specific servant leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 1–8. (January) <https://doi.org/10.1002/csr.1506>
- Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A. and Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of Management Review*, 32: 836-863. <https://doi.org/10.2307/20159338>.
- Aguinis, H. (2009). *Performance management* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Aguinis, H. (2011). Organizational responsibility: Doing good and doing well. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3): 855-879. Washington, DC: American Psychological Association.
- Aguinis, H., and Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda. *Journal of Management*, 38: 932-968. DOI: 10.1177/0149206311436079.

- Aguinis, H., and Glavas, A. (2017). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057–1086. 0149206317691575
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Akandere, G . (2019). Çalışanların Çevresel Tutkusunun Yeşil Davranışları Üzerindeki Etkisi . *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 17 (4) , 387-404 . DOI: 10.18026/cbayarsos.628077
- Al-bdour, A. A., Nasruddin, E., and Lin, S. K. (2010). The Relationship between Internal Corporate Social Responsibility and Organizational Commitment within the Banking Sector in Jordan. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 4(7), 1842–1861.
- Al-Ghazali, BM., and Afsar B. (2020). Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. *Corp Soc Responsib Environ Manag.* 2020;1–18. <https://doi.org/10.1002/csr.1987>
- Ali, I., Rehman, K. U., Ali, S. I., Yousaf, J., and Zia, M. (2010). Corporate social responsibility influences employees commitment and organizational performance. *African Journal of Business Management*, 4(12), 2796–2801.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- AlSuwaidi, Eid, R., and Agag, G. (2021). Understanding the link between CSR and employee green behaviour. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. Volume 46, March 2021, Pages 50-61. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.11.008>.
- Altun, B. A. (2019). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Yenilikçiliğin Marka İmajına Etkisi: Tekstil Sektöründe Görgül bir Çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Anderson, L. M., and Bateman, T. S. (2000). Individual environmental initiative: Championing natural environmental issues in US business organizations. *Academy of Management Journal*, 43(4), 548-570.
- Andersson, L., Jackson, S. E., and Russell, S. R. (2013). Greening organizational behavior: An introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 151-155.
- Aquino, K., Reed, II, A., Thau, S., and Freeman, D. (2007). A grotesque and dark beauty: How moral identity and mechanisms of moral disengagement influence cognitive and emotional reactions to war. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(3), 385–392.
- Ardito, L., and Dangelico, R. M. (2018). Firm environmental performance under scrutiny: The role of strategic and organizational orientations. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25, 426–440. <https://doi.org/10.1002/csr.1470>
- Arendt, S., and Brettel, M. (2010). Understanding the influence of corporate social responsibility on corporate identity, image, and firm performance. *Management Decision*, 48(10), 1469–1492. <https://doi.org/10.1108/00251741011090289>
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., and Feild, H. S. (1999). Paradigms in organizational change: Change agent and change target perspectives. In R. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 631–658). New York: Marcel Dekker.
- Arnaud, A., and Sekerka, L. E. (2010). Positively ethical: The establishment of innovation in support of sustainability. *International Journal of Sustainable Strategic Management*, 2(2), 121–137. <https://doi.org/10.1504/IJSSM.2010.032556>
- Aron, A., Aron, E. N., and Smollan, D. (1992). Inclusion of other in the self scale and the structure of interpersonal closeness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 596–612.
- Arslan, A. S. (2019). İş Ahlakı Algısının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarına Etkisi ve Sektörel Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Uluslararası İşletmecilik Bilim Dalı. İstanbul.
- Arslan, A. S. (2019). İş Ahlakı Algısının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarına Etkisi ve Sektörel Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Ay, U. (2017). Çevreci Tüketim Davranışlarının Değer-İnanç-Norm Kuramı Temelinde İncelenmesi. *Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi*, (9)1, 1-33.

- Aydoğdu, F. ve Gürsoy, F. (2020). Sosyal Uyum Ölçeği: Ölçek Geliştirme Çalışması. *Mediterranean Journal of Educational Research*, 14(31), 1-20. doi: 10.29329/mjer.2020.234.1
- Babiak, K., and Trendafilova, S. (2011). CSR and environmental responsibility: Motives and pressures to adopt green management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 18(1), 11–24. <https://doi.org/10.1002/csr.229>
- Bamberg, S., and Möser, G. (2007). Twenty years after Hines, Hungerford, and Tomera: A new meta-analysis of psycho-social determinants of pro-environmental behaviour. *Journal of Environmental Psychology*, 27 (1), 14–25.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26
- Bandura, A., and Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları. Bolinger, Audrey, S.; Smith, Robert D. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of Knowledge Management*, S. 5/1, s. 8-18.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Baughn, C. C., Bodie, N. L., and McIntosh, J. C. (2007). Corporate social and environmental responsibility in Asian countries and other geographical regions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 14(4), 189–205. <https://doi.org/10.1002/csr.160>
- Baumgartner, R. J., and Winter, T. (2014). The sustainability manager: A tool for education and training on sustainability management. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 21(3), 167–174. <https://doi.org/10.1002/csr.1313>
- Beadle, R., and Knight, K. (2012). Virtue and meaningful work. *Business Ethics Quarterly*, 22(2), 433–450. <https://doi.org/10.5840/beq201222219>
- Beugré, C. D. (2009). Exploring the neural basis of fairness: A model of neuro-organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110(2), 129–139. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.06.005>

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Blok, V., Long, T.B., and Gaziulusoy, A._I., Ciliz, N., Lozano, R., Huisingh, D., Csutora, M.,Boks, C. (2015). From best practices to bridges for a more sustainable future:advances and challenges in the transition to global sustainable production andconsumption.J.Clean. Prod.<http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.04.119>(special issue).
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O. and Kemp, R. (2014), “Encouraging sustainability in the workplace: a survey on the pro-environmental behaviour of university employees”, *Journal of Cleaner Production*, Vol. 106, pp. 55-67.
- Boğan, H. (2018). Algılanan Kurumsal Davranışsal Tutarlılık Ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yapılan Yüklemelerin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Boiral, O., and Paillé, P. (2012). Organizational citizenship behavior for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431–445. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1138-9>
- Bommer, W. H., Miles, E. W., and Grover, S. L. (2003). Does one good turn deserve another? Coworker influences on employee citizenship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(2), 181–196.
- Brammer, S., Millington, A., and Rayton, B. (2005). *The Contribution of Corporate Social Responsibility to Organisational Commitment*. (Working Paper). University of Bath, School of Management, Access Date: 20.04.2006, <http://www.bath.ac.uk/management/research/pdf/2005-20.pdf>
- Brammer, S., Millington, A., and Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701–1719. <https://doi.org/10.1080/09585190701570866>
- Brass, D. J., and Burkhardt, M. E. (1993). Potential power and power use: An investigation of structure and behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 441–470.

- Brewer, M. B. (2011). Optimal distinctiveness theory: Its history and development. In P. Van Lange, A. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 81–98). California, USA: SAGE.
- Caligiuri, P., Mencia, A., and Jiang, K. (2013). Win–win–win: The influence of company-sponsored volunteerism programs on employees, NGOs, and business units. *Personnel Psychology*, 66(4), 825–860. <https://doi.org/10.1111/peps.12019>
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., and Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors among supply chain management employees: An organizational support theoretical perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 33–51. <https://doi.org/10.1111/j.1745-493X.2011.03257.x>
- Carmeli, A., Atwater, L., and Levi, A. (2011). How leadership enhances employees' knowledge sharing: The intervening roles of relational and organizational identification. *The Journal of Technology Transfer*, 36, 257–274.
- Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business and Society*, 38(3), 268–295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>
- Carroll, A. B. (1979). A Three Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance. *Academy of Management Review*, 4, 497-505.
- Carroll, A. B., (1999). Corporate Social Responsibility - Evolution of a Definitional Construct, *Business & Society*, 38(3), 268-295.
- Carroll, A.B., and Shabana, K.M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *Int. J. Manag. Rev.* 12 (1), 85–105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>
- Cheema S, Afsar B, Al-Ghazali BM and Maqsoom A. (2020). How employee's perceived corporate social responsibility affects employee's pro-environmental behaviour? The influence of organizational identification, corporate entrepreneurship, and environmental consciousness. *Corp Soc Resp Env Ma.* 2020;27: <https://doi.org/10.1002/csr.1826>
- Cheema S, Afsar B, Al-Ghazali BM, and Maqsoom, A. (2020). How employee's perceived corporate social responsibility affects employee's pro-environmental behaviour? The influence of organizational identification, corporate entrepreneurship, and

environmental consciousness. *Corp Soc Resp Env Ma.* 2020;27:
<https://doi.org/10.1002/csr.1826>

- Cheema, S., Afsar, B., and Javed, F. (2019). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 1–13.
<https://doi.org/10.1002/csr.1769>
- Cherian, J., and Jacob, J. (2012). Green marketing: A study of consumers' attitude towards environment friendly products. *Asian Social Science*, 8, 117.
- Chiu, C. Y., Dweck, C. S., Tong, J. Y. Y., and Fu, J. H. Y. (1997). Implicit theories and conceptions of morality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(5), 923–942.
- Chou, C.-J. (2014). Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism Management*, 40, 436–446.
- Cialdini, R. B., Reno, R. R., and Kallgren, C. A. (1990). A focus theory of normative conduct: recycling the concept of norms to reduce littering in public places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1015.
- Cialdini, R., and Goldstein, N. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55: 591-621.
- Cochran, P. L., and Wood, R. A. (1984). Corporate social responsibility and financial performance. *Academy of Management Journal*, 27(1), 42–56.
- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., and Waldman, D. A. (2009). Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences. *Creativity Research Journal*, 21, 361–375.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., and Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(1), 110–127.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.09.001>.
- Conner, D. R. (1992). *Managing at the speed of change: How resilient managers succeed and prosper where others fail*. New York: Villard Books

- Conner, D. R., and Patterson, R. W. (1982). Building commitment to organizational change. *Training and Development Journal*, 36, 18–30
- Çınar, B., Duran, A. ve Taştan, H. (2019). Sosyal İstenirliğin Çevreci Duyarlılık, Tutum ve Davranışlar Üzerindeki Etkisi; Doğa Tabanlı Tur Katılımcıları Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (3), 1727-1736. DOI: 10.21325/jotags.2019.445
- Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(1), 1–13. <https://doi.org/10.1002/csr.132>
- Daily, B. F., Bishop, J. W., and Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2), 243–256. <https://doi.org/10.1177/0007650308315439>
- Danna, K., and Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.
- Davies, I. A., and Crane, A. (2010). Corporate social responsibility in small and medium-size enterprises: Investigating employee engagement in fair trade companies. *Business Ethics: A European Review*, 19(2), 126–139. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2010.01586.x>
- Davis, J. L., Green, J. D., and Reed, A. (2009). Interdependence with the environment: Commitment, interconnectedness, and environmental behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 29(2), 173–180. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.11.001>
- Davis, K. (1973). The Case for and against Business Assumption of Social Responsibilities. *Academy of Management Journal*, 16, 312-322. Cited in Carroll, A. B. (1999).
- Davison, A. (2009). The language of longing: rationality, morality, and experience in education for sustainability. In *Rethinking work and learning* (pp. 63–79). Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-8964-0_5
- De Groot, J. I., and Steg, L. (2010). Morality and nuclear energy: Perceptions of risks and benefits, personal norms, and willingness to take action related to nuclear energy. *Risk Analysis: An International Journal*, 30(9), 1363–1373. <https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.2010.01419.x>

- De Roeck, K., and Delobbe, N. (2012). Do environmental CSR initiatives serve organizations' legitimacy in the oil industry? Exploring employees' reactions through organizational identification theory. *Journal of Business Ethics*, 110, 397–412.
- De Roeck, K., and Farooq, O. (2017). Corporate social responsibility and ethical leadership: Investigating their interactive effect on employees' socially responsible behavior. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923–939.
- De Roeck, K., and Maon, F. (2018). Building the theoretical puzzle of employees' reactions to corporate social responsibility: An integrative conceptual framework and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 149(3), 609–625.
- Değirmenci, B. ve Aytakin, M. (2021). Çalışanların Çevreye Bağlılıkları ve Çevre Dostu Davranışlar İlişkisi: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Aracılık Rolü. *BNEJSS* 2021 (07) 02. 25-38.
- Demirci, A. (2014). *Coğrafya Araştırma Yöntemleri* (Editörler Y. Arı ve İ. Kara). Coğrafya Derneği. ISBN: 978-605-86453-2-5. Balıkesir.
- DiMaggio, P. J., and Powell, W. W. (1991). Introduction. In P. J. DiMaggio & W. W. Powell (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*: 1-38. Chicago: University of Chicago Press.
- Doğan, Murat (2013). *Doğrulayıcı Faktör Analizinde Örneklem Hacmi, Tahmin Yöntemleri ve Normallik Uyum Ölçütlerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Dunne, T., Hansen, L., and Wight, C. (2013). The end of International Relations theory? *European Journal of International Relations*, 19(3), 405–425. <https://doi.org/10.1177/1354066113495485>
- Duthler, G., and Dhanesh, G. S. (2018). The role of corporate social responsibility (CSR) and internal CSR communication in predicting employee engagement: Perspectives from the United Arab Emirates (UAE). *Public Relations Review*, 44(4), 453–462. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.04.001>
- Dutton, J. E., and Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3), 517–554.
- Dweck, C. S. (2000). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Philadelphia, PA: Psychology Press.

- El Akremi, A., Gond, J. P., Swaen, V., De Roeck, K., and Igalens, J. (2018). How do employees perceive corporate responsibility? Development and validation of a multidimensional corporate stakeholder responsibility scale. *Journal of Management*, 44(2), 619–657. <https://doi.org/10.1177/0149206315569311>
- Fabregà, M., Del Mar Alonso-Almeida, M., and Bagur-Femenías, L. (2017). Individual dynamic managerial capabilities Influence over environmental and social commitment under a gender perspective. *J. Clean. Prod.* 2017, 151, 371–379.
- Farrukh M., and Sajid M. (2020). Lee JWC, Shahzad IA. The perception of corporate social responsibility and employee engagement: Examining the underlying mechanism. *Corp Soc Resp Env Ma.* 2020;27:760–768. <https://doi.org/10.1002/csr.1842>
- Fawehinmi, O., Yusliza, M., Mohamad, Z., Noor Faezah, J. and Muhammad, Z. (2020), “Assessing the green behaviour of academics: the role of green human resource management and environmental knowledge”, *International Journal of Manpower*.
- Fayganoğlu, P. (2019). Örtük Bilgi Ve Örtük Bilgi Paylaşımının Örgütler İçin Enilikçilik Ve Hayatta Kalma Açısından Önemi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research* Cilt: 12 Sayı: 63 Nisan 2019 www.sosyalarastirmalar.com Volume: 12 Issue: 63 April 2019 Issn: 1307-9581 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3298>
- Feinberg, M., and Willer, R. (2013). The moral roots of environmental attitudes. *Psychological Science*, 24(1), 56–62. <https://doi.org/10.1177/0956797612449177>
- Feldman, D. C. (1984). The development and enforcement of group norms. *Academy of Management Review*, 9: 47-53.
- Folger, R., Cropanzano, R., and Goldman, B. (2005). What is the relationship between justice and morality. *Handbook of organizational justice*, 215, 215–245.
- Frese, M., and Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Friedman, M., (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *New York Times Magazine*, September 13, 1970, 32-33. Reprinted in White, T.I., (ed.), *Business Ethics (A Philosophical Reader)*, MacMillan Publishing Company, 1993, pp.162-167.

- Gao, Y., Zhang, D., and Huo, Y. (2018). Corporate social responsibility and work engagement: testing a moderated mediation model. *Journal of Business and Psychology*, 33(5), 661–673. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9517-6>
- Gattiker, T.F. and C.R. Carter. (2010). “Understanding Project Champions’ Ability to Gain Intra-Organizational Commitment for Environmental Projects,” *Journal of Operations Management*, (28:1), 2010, pp. 72-85.
- Gedik, Y. (2020). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Tanımları, Tarihi, Teorileri, Boyutları ve Avantajları Üzerine Kuramsal Bir Çerçeve . *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 265-304. <https://dergipark.org.tr/en/pub/husbd/issue/58132/776380>
- Gelfand, M. J., Leslie, L. M., Keller, K., and de Dreu, C. (2012). Conflict cultures in organizations: How leaders shape conflict cultures and their organizational-level consequences. *Journal of Applied Psychology*, 97: 1131-1147.
- Gkorezis, P., and Petridou, E. (2017). Corporate social responsibility and proenvironmental behaviour: Organisational identification as a mediator. *European Journal of International Management*, 11(1), 1-18.
- Gligor-Cimpoieru, D., Munteanu, V., Nițu-Antonie, R., Schneider, A., and Preda, G. (2017). Perceptions of Future Employees toward CSR Environmental Practices in Tourism. *Sustainability*, 9(9), 1631–1644.
- Gond, J. P., El Akremi, A., Swaen, V., and Babu, N. (2017). The psychological microfoundations of corporate social responsibility: A person-centric systematic review. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 225–246. <https://doi.org/10.1002/job.2170>
- Gond, J. P., Palazzo, G., and Basu, K. (2009). Reconsidering instrumental corporate social responsibility through the Mafia metaphor. *Business Ethics Quarterly*, 19(1), 57–85. <https://doi.org/10.5840/beq20091913>
- Gorth, M., Goldman, B. M., Gilliland, S. W., and Bies, R. J. (2002). Commitment to legal claiming: Influences of attributions, social guidance and organizational tenure. *Journal of Applied Psychology*, 87, 781–788.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178.

- Göktaş Kulualp, H. ve Sarı, Ö. (2019). “Destekleme Davranışı ve Sosyal Değişim Teorisi Kapsamında Kırsal Turizmin Etkilerinin Değerlendirilmesi”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1/1): 655-678.
- Grant, J. A., Courtemanche, J., Duerden, E. G., Duncan, G. H., and Rainville, P. (2010). Cortical thickness and pain sensitivity in zen meditators. *Emotion*, 10(1), 43–53.
- Greenbaum, R. L., Mawritz, M. B., Mayer, D. M., and Priesemuth, M. (2013). To act out, to withdraw, or to constructively resist? Employee reactions to supervisor abuse of customers and the moderating role of employee moral identity. *Human Relations*, 66(7), 925–950. <https://doi.org/10.1177/0018726713482992>
- Greening, D. W., and Turban, D. B. (2000). Corporate Social Performance As a Competitive Advantage in Attracting a Quality Workforce. *Business & Society*, 39(3), 254–280. <https://doi.org/10.1177/000765030003900302>
- Griffin, J. J., and Mahon, J. F. (1997). The corporate social performance and corporate financial performance debate: Twenty-five years of incomparable research. *Business and Society*, 36(1), 5–31.
- Groth, M., Goldman, B. M., Gilliland, S. W., and Bies, R. J. (2002). Commitment to legal claiming: Influences of attributions, social guidance and organizational tenure. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 781–788. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.781>.
- Güteryüz, İ. (2019). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projelerinin Kurumsal İtibar Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Güney, C. (2015). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bağlamında Çevresel Faaliyetlerin Raporlanması: BİST 100 Endeksinde Yer Alan Şirketler Üzerinde Bir İçerik Analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Gürbüz, S. (2019). Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (3. Baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (4. Baskı). Seçkin Yayınevi: Ankara.

- Gürkaynak, İ . (2019). Çevresel Psikoloji: Doğası, Tarihçesi, Yöntemleri . Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES) , 21 (1) , 1-9 . DOI: 10.1501/Egifak_0000000993.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition* Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., and Anderson, B. R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis: Seventh Edition*.
- Han, H., Choi, Y. J., Dawson, K. J., and Jeong, C. (2018). Moral growth mindset is associated with change in voluntary service engagement. *PLoS One*, 13(8), e0202327.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2. Baskı). New York: The Guilford Press.
- Hazır, Ç. A. (2018). *Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilirlik Performansın Ölçümü*. Türken Kitabevi. İstanbul.
- He, J., Zhang, H. and Morrison, A.M. (2019), “The impacts of corporate social responsibility on organization citizenship behavior and task performance in hospitality: a sequential mediation model”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 31 No. 6, pp. 2582-2598.
- Herscovitch, L. and Meyer, J.P. (2002). ‘Commitment to Organizational Change: Extension of the Three-component Model’, *Journal of Applied Psychology* 87: 474–487.
- Herscovitch, L., and Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474–487.
- Hines, J.M., Hungerford, H.R. and Tomera, A.N. (1987). Analysis and synthesis of research on responsible environmental behavior: a meta-analysis. *J. Environ. Educ.* 18, 1e8.
- Hogg, M. A., and Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. Abingdon: Taylor & Frances/Routledge.
- Hogg, M. and Turner, J. (1987). Intergroup behaviour, selfstereotyping and the salience of social categories. *British Journal of Social Psychology*, 26, 325–340.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597–606.

- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597–606.
- Hou, T. C. (2019). The relationship between corporate social responsibility and sustainable financial performance: Firm-level evidence from Taiwan. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(1), 19–28. <https://doi.org/10.1002/csr.1647>
- Hur, W. M., Kim, H., and Kim, H. K. (2018). Does customer engagement in corporate social responsibility initiatives lead to customer citizenship behaviour? The mediating roles of customer-company identification and affective commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6), 1258–1269. <https://doi.org/10.1002/csr.1636>
- Huseman, R. C., HatWeld, J. D., and Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: The Equity Sensitivity construct. *Academy of Management Review*, 12, 222–234.
- Jenkins, H. (2004). Corporate social responsibility and the mining industry: Conflicts and constructs. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 11(1), 23–34. <https://doi.org/10.1002/csr.50>
- Jenkins, H. (2004). Corporate social responsibility and the mining industry: Conflicts and constructs. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 11(1), 23–34. <https://doi.org/10.1002/csr.50>
- Johnson, M. P. (2015). Sustainability Management and Small and Medium- Sized Enterprises: Managers' Awareness and Implementation of Innovative Tools. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(5), 271–285.
- Kaçın, A. (2019). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Çalışanların Örgüte Bağlılığı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İşletme Analbilim Dalı. İstanbul.
- Kaplan, A. (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Kurumsal İtibar Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karayeğen, G. (2015). Çevreci Tutum ve Davanışlar: Sosyal Baskınlık Yönelimi, Yetkencilik ve Ahlak Açısından Bir Değerlendirme. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Kelley, H. H., and Thibaut, J. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York, NY: Wiley.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alpha güvenilirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1):47-8. DOI: 10.5455/jmood.20160307122823.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., and Ployhart, R. E. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335–1358.
- Kim, H., Lee, S. H., and Yang, K. (2015). The heuristic-systemic model of sustainability stewardship: Facilitating sustainability values, beliefs and practices with corporate social responsibility drives and eco-labels/ indices. *International Journal of Consumer Studies*, 39(3), 249–260. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12173>
- Kim, Y.J., Kim, W.G., Choi, H. and Phetvaroon, K. (2019), “The effect of green human resource management on hotel employees’ eco-friendly behavior and environmental performance”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 76, pp. 83-93.
- Klein, K. J., and Sorra, J. S. (1996). The challenge of innovation implementation. *Academy of Management Review*, 21, 1055–1080
- Koçyiğit, S.Ç. ve Gök, G. (2019). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS)*. İksad: Publishing House: Ankara. No: 2014/31220.
- Kollmuss, A., and Agyeman, J. (2002). Mind the gap: Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental Education Research*, 8(3), 239–260. <https://doi.org/10.1080/13504620220145401>
- Kuo, L., Yeh, C. C., and Yu, H. C. (2012). Disclosure of corporate social responsibility and environmental management: Evidence from China. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19(5), 273–287. <https://doi.org/10.1002/csr.274>
- Lantos, G. P. (2001). *The Boundaries of Strategic Social Responsibility*, http://faculty.stonehill.edu/~glantos/Lantos1/PDF_Folder/Pub_arts_pdf/strategic%20KSS.pdf. Erişim Tarihi: 17.09.2012.
- Laudenslager, M. S., Holt, D. T., and Lofgren, S. T. (2004). Understanding air force members' intentions to participate in pro-environmental behaviors: An application of the theory of planned behavior. *Perceptual and Motor Skills*, 98(3_suppl), 1162–1170.

- Lim, B. C., and Ployhart, R. E. (2004). Transformational leadership: Relations to the five-factor model and team performance in typical and maximum contexts. *Journal of Applied Psychology*, 89: 610-621.
- Lindgreen, A., and Swaen, V. (2010). Corporate social responsibility. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 1–7. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00277.x>
- López-Mosquera, N., Lera-López, F., and Sánchez, M. (2015). Key factors to explain recycling, car use and environmentally responsible purchase behaviors: A comparative perspective. *Resources, Conservation and Recycling*, 99, 29–39.
- Luhtanen, R., and Crocker, J. (1991). Self-esteem and intergroup comparisons: Toward a theory of collective self-esteem. In J. Suls & T. A. Wills (Eds.), *Social comparison: Contemporary theory and research* (pp. 211–234). Hillsdale: Erlbaum.
- Mayer, D., Nishii, L., Schneider, B., and Goldstein, H. (2007). The precursors and products of justice climates: Group leader antecedents and employee attitudinal consequences. *Personnel Psychology*, 60: 929-963.
- McFerran, B., Aquino, K., and Duffy, M. (2010). How personality and moral identity relate to individuals' ethical ideology. *Business Ethics Quarterly*, 20(1), 35–56.
- McShane, L., and Cunningham, P. (2012). To thine own self be true? Employees' judgments of the authenticity of their organization's corporate social responsibility program. *Journal of Business Ethics*, 108(1), 81–100. DOI 10.1007/s 1055 1-01 1-1064-x
- McWilliams, A., and Siegel, D. (2000). Corporate social responsibility and financial performance: Correlation or misspecification? *Strategic Management Journal*, 21(5), 603–609. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(200005\)21:5<603::AID-SMJ101>3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(200005)21:5<603::AID-SMJ101>3.0.CO;2-3)
- McWilliams, A., and Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 26(1), 117–127. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4011987>
- Merinos A.Ş. internet sayfası. <https://www.merinos.com.tr/tr/hakkimizda>). Erişim Tarihi: 7 Ekim 2020).
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Meyer, J. P., and Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Michael, B. (2003). Corporate social responsibility in international development: An overview and critique. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 10(3), 115–128.
- Miles, J. A. (2016). *Management and Organization Theory*. (M. Polat ve K. Arun Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık No. 1463.
- Monsen, R. J. J. (1974). The Social Attitudes of Management. In J. W. McGuire (Ed.), *Contemporary Management: Issues and Viewpoints*, NJ: Prentice Hall, pp. 615-629. Cited in Etheredge, J. M. (1999).
- Mordi, C., Opeyemi, I. S., Tonbara, M., and Ojo, I. S. (2012). Corporate social responsibility and the legal regulation in Nigeria. *Economic Insights– Trends and Challenges*, 64(1), 1–8.
- Morgan, R. M., and Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20–38.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., and Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28, 103–125.
- Ones, D. S., and Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444–466. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.781>
- Ones, D.S. and Dilchert, S. (2012), “Employee green behaviors”, in Jackson, S.E., Ones, D.S. and Dilchert, S. (Eds), *Managing Human Resources for Environmental Sustainability*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, pp. 85-116.
- Osbaldiston, R., and Sheldon, K. M. (2003). Promoting internalized motivation for environmentally responsible behavior: A prospective study of environmental goals. *Journal of Environmental Psychology*, 23, 349–357.
- Özbay, D. (2013). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Endeksi: Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- Özdemir, C. ve Çelebi, Y.Z. İ. (2020). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Analizi. Cilt/Vol.: 20 - Sayı/No: 1 (261-274) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.
- Özdoğan, Y. G. (2018). Otel Çalışanlarında Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) ve Kalite Algısı İlişkisi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Aydın.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., and Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employeelevel study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466.
- Pelozo, J. (2009). The challenge of measuring financial impacts from investments in corporate social performance. *Journal of Management*, 35(6), 1518–1541. DOI: 10.1177/0149206309335188
- Pelozo, J., and Shang, J. (2011). How can corporate social responsibility activities create value for stakeholders? A systematic review. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39: 117-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-010-0213-6>
- Pérez, A., and Del Bosque, I. R. (2015). An integrative framework to understand how CSR affects customer loyalty through identification, emotions and satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 129(3), 571–584. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2177-9>
- Pérez, A., and Rodriguez del Bosque, I. (2015). Corporate social responsibility and customer loyalty: Exploring the role of identification, satisfaction and type of company. *Journal of Services Marketing*, 29(1), 15–25. <https://doi.org/10.1108/JSM-10-2013-0272>
- Perez, O., Amichai-Hamburger, Y., and Shterental, T. (2009). The dynamic of corporate self-regulation: ISO 14001, environmental commitment, and organizational citizenship behavior. *Law and Society Review*, 43(3), 593–630. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2009.00383.x>
- Peterson, D. K. (2004). The Relationship between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment. *Business & Society* 43(3), 296–319. <https://doi.org/10.1177/0007650304268065>
- Petit, T.A. (1967). *The Moral Crisis in Management*, USA: McGraw Hill-Inc.
- Pfarrer, M. D. (2010). What is the purpose of the firm?: Shareholder and stakeholder theories. In *Good business: Exercising effective and ethical leadership*. New York: Routledge.

- Pham, N., Hoang, H. and Phan, Q. (2019), “Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda”, *International Journal of Manpower*.
- Pomering, A., and Johnson, L. W. (2009). Advertising corporate social responsibility initiatives to communicate corporate image: Inhibiting scepticism to enhance persuasion. *Corporate Communications: An International Journal*, 14(4), 420–439. <https://doi.org/10.1108/13563280910998763>
- Ponting, S. S. A. (2020). Organizational identity change: Impacts on hotel leadership and employee wellbeing. *Service Industries Journal*, 40(1–2), 6–26.
- Post, J. E., Lawrence, A. T. & Weber, J. (1999). “Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics”. Irwin McGraw-Hill, 9.Bask1, USA.
- Potdar, B., Guthrie, J., Gnoth, J. and Garry, T. (2018). Yours ethically: The role of corporate social responsibility and employee engagement in shoplifting prevention. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 46(9), 835–849. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-02-2018-0029>
- Preston, L. E. and Post, J. E. (1975). *Private Management and Public Policy: Principles of Public Responsibility*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Raineri, N., and Paillé, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 129–148. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2548-x>
- Ramus, C. A., and Killmer, A. B. (2007). Corporate greening through prosocial extrarole behaviors—A conceptual framework for employee motivation. *Business Strategy and the Environment*, 16(8), 554–570. <https://doi.org/10.1002/bse.504>
- Raza A, Farrukh M, Iqbal MK, Farhan M, and Wu Y. (2021). Corporate social responsibility and employees' voluntary pro-environmental behavior: The role of organizational pride and employee engagement. *Corp Soc Responsib Environ Manag*. 2021;1–13. <https://doi.org/10.1002/csr.2109>
- Reverte, C. (2012). The impact of better corporate social responsibility disclosure on the cost of equity capital. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19(5), 253–272. <https://doi.org/10.1002/csr.273>

- Reynolds, S. J. (2008). Moral attentiveness: Who pays attention to the moral aspects of life? *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1027–1038. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1027>
- Rhoades, L. and R. Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psycholog.* (87:4). pp. 698-714.
- Riggle, R.J., D.R. Edmondson and J.D. Hansen. (2009). A Meta-Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research,” *Journal of Business Research*, (62), 2009, pp. 1027-1030.
- Riordan, C.M., Gatewood, R.D., & Bill, J.B. (1997). Corporate Image: Employee Reactions and Implications for Managing Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 401-412.
- Robertson, J. L., and Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176–194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Robertson, J. L., and Barling, J. (2015). Introduction. In J. L. Robertson & J. Barling (Eds.), *The psychology of green organizations* (pp. 3–11). New York: Oxford University Press.
- Robinson, P. K. (2010). Responsible retailing: The practice of CSR in banana plantations in Costa Rica. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 279–289. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0619-6>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., and Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rupp, D. E., and Mallory, D. B. (2015). Corporate social responsibility: Psychological, person-centric, and progressing. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 211–236. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111505>
- Rupp, D. E., Shao, R., Thornton, M. A., and Skarlicki, D. P. (2013). Applicants' and employees' reactions to corporate social responsibility: The moderating effects of first-party justice perceptions and moral identity. *Personnel Psychology*, 66(4), 895–933. <https://doi.org/10.1111/peps.12030>

- Rusbult, C. E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: a test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 172–186.
- Rusbult, C. E., Olson, N., Davis, J. L., and Hannon, M. A. (2001). Commitment and relationship maintenance mechanisms. In J. H. Harvey, & A. Wenzel (Eds.), *Close relationships: Maintenance and enhancement* (pp. 87–113). Mahwah, NJ: Erlbaum
- Saeidi, S. P., Sofian, S., Saeidi, P., Saeidi, S. P., and Saeidi, S. A. (2015). How does corporate social responsibility contribute to firm financial performance? The mediating role of competitive advantage, reputation, and customer satisfaction. *Journal of Business Research*, 68(2), 341–350. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.024>
- Salancik, G. R., and Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224–253.
- Sandhya, S., and Sulphrey, M. (2019). An assessment of contribution of employee engagement, psychological contract and psychological empowerment towards turnover intentions of IT employees. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 5(1), 22–31.
- Sarkis, J.P., P. Gonzalez-Torre and B. Adenso-Diaz. (2010). Stakeholder Pressure and the Adoption of Environmental Practices: The Mediating Effect of Training. *Journal of Operations Management*. (28:2). pp. 163-176.
- Scherbaum, C. A., Popovich, P. M., and Finlinson, S. (2008). Exploring individual-level factors related to employee energy-conservation behaviors at work. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(3), 818–835. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00328.x>
- Schmitt, M. J., Neumann, R., and Montada, L. (1995). Dispositional sensitivity to befallen injustice. *Social Justice Research*, 8, 385–407.
- Schwartz, S.H. (1977) Normative influences on altruism, in: L. Berkowitz (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 10 (New York, Academic Press).
- Shah, S. H. A., Cheema, S., Al-Ghazali, B. M., Ali, M., and Rafiq, N. (2020). Perceived corporate social responsibility and pro-environmental behaviors: The role of organizational identification and coworker proenvironmental advocacy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.2054>.

- Shamir, B., Zakay, E., Breinin, E., and Popper, M. (1998). Correlates of charismatic leader behavior in military units: Subordinates' attitudes, unit characteristics, and superiors' appraisals of leader performance. *Academy of Management Journal*, 41: 387-409.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K., Yang, J., ... Boen, F. (2014). Leadership as social identity management: Introducing the identity leadership inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25(5), 1001-1024.
- Stern, P. C., Dietz, T., Abel, T., Guagnano, G. A., and Kalof, L. (1999). A valuebelief-norm theory of support for social movements: The case of environmentalism. *Human Ecology Review*, 6(2), 81-97.
- Stern, P. C., Dietz, T., Abel, T., Guagnano, G. A., and Kalof, L. (1999). A valuebelief-norm theory of support for social movements: The case of environmentalism. *Human Ecology Review*, 6(2), 81-97.
- Story, J., and Neves, P. (2015). When corporate social responsibility (CSR) increases performance: Exploring the role of intrinsic and extrinsic CSR attribution. *Business Ethics: A European Review*, 24(2), 111-124. <https://doi.org/10.1111/beer.12084>
- Su, L., and Swanson, S. R. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tourism Management*, 72, 437-450. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.01.009>
- Şahin, U. (2019). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Perspektifinden Marka Algısı Yaratılması ve Sosyal Medya Kullanımı Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Basın Ekonomik ve İşletmeciliği Bilim Dalı, İstanbul.
- Şimşek, A. S. (2021). Açımlayıcı Faktör Analizi Nasıl Yapılır? <https://www.youtube.com/watch?v=nzfJUMxOTXg>, Erişim Tarihi: 21 Kasım 2020.
- Tajfel, H., and Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Key readings in social psychology. Political psychology: Key readings* (276-293). New York, NY, US: Psychology Press. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203505984-16>

- Tajfel, H., and Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33–47). Monterey: Brooks-Cole.
- Tekbaş, Ö. (2017). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinde Rol Alan ve Almayan Personelin KSS Anlayışındaki Yaklaşım Farklılıklarına İlişkin Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul.
- Tevrüz, S. (2007). *İş hayatında Etik*. Beta Yayıncılık: İstanbul.
- Thomas, J. G., and Griffin, R. W. (1989). The power of social information in the workplace. *Organizational Dynamics*, 18(2), 63–75.
- Tian, Q. and Robertson, J.L. (2017). How and when does perceived CSR affect employees'engagement in voluntary pro-environmental behavior? *J. Bus. Ethics* 1e14.<https://doi.org/10.1007/s10551-017-3497-3>.
- Tirendaz Akademi, SPSS ile Mahalanobis Değeri ile Sapan Değerleri Bulma, Erişim Linki: <https://www.youtube.com/watch?v=NclWFIyxass>, Erişim Tarihi: 13 Aralık 2020.
- Treviño, L. K. (1986). Ethical decision-making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11: 601-617.
- Turan, A., and Kılıçlar, İ. E. , (2019). An Investigation of Pro-Environmental Behavior Based on the Goal Framing Theory: Experimental Research for Environmental Training . 27.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (pp.1180-1193). Antalya, Turkey
- Turner, J., and Oakes, P. (1986). The significance of the social identity concept for social psychology with reference to individualism, interactionism and social influence. *British Journal of Social Psychology*, 25(3), 237–252.
- Türker, D. (2006). The Impact Of Employee Perception Of Corporate Social Responsibility On Organizational Commitment: A Scale Development Study. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Türker, D. (2009) Measuring Corporate Social Responsibility: A Scale Development Study. *Journal of Business Ethics*, 85, 411-427. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9780-6>
- Tyler, T. R., and Blader, S. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity and behavioural engagement*. New York: Psychology Press.

- Uğur, A. ve Öner, M. (2020). Çevreci Çalışan Davranışı: Bütünleştirici Literatür Değerlendirmesi. Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazıları-III. (O. Metin Editör). ISBN: 978-605-7688-11-8.
- Unsworth, K. L., Dmitrieva, A., and Adriasola, E. (2013). Changing behaviour: Increasing the effectiveness of workplace interventions in creating proenvironmental behaviour change. *Journal of Organizational Behaviour*, 34(2), 211–229. <https://doi.org/10.1002/job.1837>
- Unsworth, K. L., Dmitrieva, A., and Andiasola, E. (2013). Changing behavior: Increasing the effectiveness of workplace interventions in creating pro-environmental behavior change. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 211–229.
- Uyumaz, G , Sırgancı, G . (2020). Doğrulayıcı Faktör Analizi için Gerekli Örneklem Büyüklüğü Kaç Kişidir? : Bayes Yaklaşımı ve Maksimum Olabilirlik Kestirimi . OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi , 16 (32) , 5302-5340 . DOI: 10.26466/opus.826895
- Vallaster, C. (2017). Managing a company crisis through strategic corporate social responsibility: A practice-based analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24, 509–523.
- Vatansever, Ç , Kılıç, N. Ve Dinler, G. (2019). Çalışanların Sürdürülebilirlik Davranışları ve Sürdürülebilir Çalışma Yaşamı için İnsan Kaynakları Yönetimi: Türkiye’den İki Kesit . İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi , 29 (85) , 7-39 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuiieyd/issue/42837/517785>
- Votaw, D. (1972). Genius Became Rare: A Comment on the Doctrine of Social Responsibility. *California Management Review*, 15 (2), 25-31.
- Vural, A. Z. B. ve Coşkun, G. (2011). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Etik. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi , 1 (1) , . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/e-gifder/issue/7474/98417>
- Waddock, S. (2004). Paeallel universes: Companies, academics and the progress of corporate citizenship. *Business and Society Review*, 109(1), 5–42. <https://doi.org/10.1111/j.0045-3609.2004.00002.x>
- Waddock, S. and Graves, S. (1997). The Corporate Social Performance-Financial Performance Link. *Strategic Management Journal*, 18(4), 303–319. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199704\)18:4 303::AID-SMJ869>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199704)18:4 303::AID-SMJ869>3.0.CO;2-G)

- Walker, L. J. (2002). The model and the measure: An appraisal of the Minnesota approach to moral development. *Journal of Moral Education*, 31(3), 353–367. <https://doi.org/10.1080/0305724022000008160>
- Wang, C., Hu, R. and Zhang, T. (2020). Corporate social responsibility in international hotel chains and its effects on local employees: scale development and empirical testing in China. *Int. J. Hosp. Manag.* 90, 102598. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102598>
- Wang, H., Tong, L., Takeuchi, R. and George, G. (2016). *Corporate social responsibility: An overview and new research directions: Thematic issue on corporate social responsibility.* NY: Academy of Management Briarcliff Manor.
- Wang, W., Fu, Y., Qiu, H., Moore, J. H., and Wang, Z. (2017). Corporate social responsibility and employee outcomes: A moderated mediation model of organizational identification and moral identity. *Frontiers in Psychology*, 8, 1906–1922.
- Wells, V. K., Smith, D. G., Taheri, B., Manika, D., and McCowlen, C. (2016). An exploration of CSR development in heritage tourism. *Annals of Tourism Research*, 58(6), 1–17.4
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F., and Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8, 84-136.
- Wolff, A., Gondran, N., and Brodhag, C. (2018). Integrating corporate social responsibility into conservation policy. The example of business commitments to contribute to the French National Biodiversity Strategy. *Environmental Science & Policy*, 86, 106–114. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2018.05.007>
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., and Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878–890. <https://doi.org/10.1108/02683940810904376>
- Wood, D. J. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *Academy of Management Review*, 16(4), 691-718.
- Wood, D. J. (2010). Measuring corporate social performance: A review. *International Journal of Management Reviews*, 12: 50-84. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00274.x>
- Yaşloğlu, M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 74-85 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuisletme/issue/32177/357061>

- Yıldız, B. (2018). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının İnovasyon Ve Firma Performansı Üzerindeki Etkisinde Çevresel Dinamizmin Düzenleyici Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yıldız, S. (2017). Sosyal Bilimlerde Örneklem Sorunu: Nicel ve Nitel Paradigmalardan Örnekleme Kuramına Bütüncül Bir Bakış. Kesit Akademi Dergisi. ISSN: 2149-9225. Yıl: 3, Sayı: 11. 421-442.
- Yıldız, Ü. (2019). Örgütsel Alanlarda Kurumsal Mantıklar Arası Rekabetin Bir Vasıtası Olarak Retorik: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Vakası. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Yılmaz, P. ve Doğan, A . (2016). Planlanmış Davranış Teorisi Kullanılarak Önerilen Bir Yapısal Eşitlik Modeli ile Geri Dönüşüm Davranışlarının Araştırılması. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 16 Sayı: Özel Sayı, 191-206. DOI: 10.18037/ausbd.417457
- Zucker, L. G. (1991). Postscript: Microfoundations of institutional thought. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.), The new institutionalism in organizational analysis: 103-107. Chicago: University of Chicago Press.

EKLER

EK-1 Anket Formu



ANKET FORMU

Sayın Çalışan; Bu anket formu, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından yürütülmekte olan “**Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çevre Dostu Davranışlara Etkisinde, Çalışanların Çevresel Bağlılığı ile İş Arkadaşlarının Çevre Duyarlılığının Aracılık ve Ahlaki Yansımaların Düzenleyicilik Rolü**” konulu doktora tezi ile ilgilidir. Anket formu ile elde edilen bilgiler tamamen gizli tutulacak ve hiçbir şekilde üçüncü şahıslara verilmeyecektir. Ayrıca elde edilen verilerin analizleri genel durumunu yansıtacak ve firmanızın adı kesinlikle kullanılmayacaktır.

İlginize şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz. Saygılarımızla.

İşletmeniz kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi belirten rakamlardan size uygun olanı lütfen işaretleyiniz.

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Orta, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum

İşletmemiz, çalışanlarına çevreyi korumanın önemini anlamaları için çaba gösterir.	1	2	3	4	5
İşletmemiz çevre bilinci gerektiren her alanda açık politikalar beyan etmektedir.	1	2	3	4	5
İşletme ortakları, çevrenin korunmasına çok önem vermektedir.	1	2	3	4	5
Çevreyi korumak, işletmemizin merkezindeki kurumsal bir değeridir.	1	2	3	4	5
Doğal çevredeki gelişmeler işletmemizin ticari faaliyetlerini etkilemektedir.	1	2	3	4	5
İşletmemizin maddi durumu, doğal çevrenin durumu ile bağlantılıdır.	1	2	3	4	5
Doğal çevrenin korunması, işletmemizin varlığını sürdürebilmesi için hayati öneme sahiptir.	1	2	3	4	5
Doğal çevrenin korunması için dış paydaşlar işletmemizi etkiler.	1	2	3	4	5

İşletmemizde yapılan çevre dostu programlara katılım (hizmet içi eğitim programları gibi).	1	2	3	4	5
İşletmemizin çevreye duyarlı politikalar geliştirmesi için önerilerde bulunurum.	1	2	3	4	5
İşletmemizin çevreye zarar verebilecek üretim faaliyetlerini sorgularım.	1	2	3	4	5
İşletmemizde, çevreye yönelik bir takım davranışlarda bulunmadan önce sonuçlarını düşünürüm.	1	2	3	4	5
İşletmemizin zorunlu tutmadığı çevresel görevleri de yerine getiririm.	1	2	3	4	5
İşletmemizde, elektrik ve su gibi kaynakları israf etmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
Yazıcıda çıktı alırken kağıtları çift taraflı kullanırım.	1	2	3	4	5
İşletmemizdeki tüm faaliyetlerde malzeme israfından kaçınırım.	1	2	3	4	5

İşletmemizde aldığım kararların etik yönden sonuçlarını her zaman düşünürüm.	1	2	3	4	5
Davranışlarımın ahlaki yönden uygun olup olmadığını her zaman düşünürüm.	1	2	3	4	5
Aldığım kararların ahlaki yönden uygun olup olmadığını hemen hemen her gün düşünürüm.	1	2	3	4	5
Kendimi sık sık etik konuları düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5

İş arkadaşlarımı ofis malzemelerini kullanırken; daha tasarruflu olmaya, geri dönüşüm sağlamaya ve tek kullanımlık yerine çok kullanımlık olanları tercih etmesini öneririm.	1	2	3	4	5
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

İşletmemizi, iş arkadaşlarımla daha çevre dostu hale getirmek için mücadele ederiz.	1	2	3	4	5
İşletmemizde kirliliğinin önüne geçilmesi için çevresel konularda bildiklerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
İşletmemizde çevre kirliliğinin önüne geçilmesi için iş arkadaşlarıma birtakım önerilerde bulunurum.	1	2	3	4	5

İşletmemizin çevresel konulara yönelik hassasiyetini önemserim	1	2	3	4	5
İşletmemizin çevresel konulardaki çabalarını desteklemezsem kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
İşletmemizin çevresel problemlere ilişkin sorunlarını kendi sorunum olarak kabul ederim.	1	2	3	4	5
İşletmemizin çevresel hassasiyetini kendi kişisel sorunum olarak görürüm	1	2	3	4	5
İşletmemizin çevresel çabalarını destekleme konusunda kendimi sorumlu hissederim	1	2	3	4	5
İşletmemizin çevresel çabaları benim için çok değerlidir	1	2	3	4	5

Cinsiyetiniz?	a) Kadın	b) Erkek			
Medeni durumunuz?	a) Bekar	b) Evli	c) Boşanmış		
Yaşınız?	a) 25 yaş altı	b) 26-35	c) 36-45	d) 46-55	e) 56 ve üstü
Eğitim düzeyiniz	a) İlköğretim	b) Lise	c) Ön Lisans	d) Lisans	e) Lisansüstü
Aylık toplam aile geliriniz?	a) 3000 ve altı	b) 3001-4000	c) 4001-5000	d) 5001-6000	e) 6001 ve üstü
Bu işletmede kaç yıldır çalışıyorsunuz?	a) 1 yıldan az	b) 1-3 yıl	c) 4-6 yıl	d) 7-9 yıl	e) 10 yıl ve üstü
İşletmedeki pozisyonunuz?	a) İşçi	b) Şef	c) Müdür		

Ekleme istedikleriniz.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

..... **ilginize teşekkür ederiz.**

EK-2 Etik Kurul İzni



T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU KARARI

Sayı : -804.01-E.2009250020
Konu :Etik Kurul Hak.

Tarih:25.09.2020

Çalışmanın Türü:	Bilimsel Çalışma
Konu:	Bilimsel Çalışma
Başlık:	Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çevre Dostu Davranışlara Etkisinde, Çalışanların Çevresel Bağlılığı ile İş Arkadaşlarının Çevre Duyarlılığının Aracılık ve Ahlaki Yansımaların Düzenleyicilik Rolü
Yürütücü / Danışman:	Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN
Yazar:	Bekir DEĞİRMENCİ
Karar:	Olumlu

e-imzalıdır
Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK
Etik Kurul Başkanı

e-imzalıdır
Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY
Etik Kurul Üyesi

e-imzalıdır
Prof. Dr. Osman Tolga ARICAK
Etik Kurul Üyesi

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
Etik Kurul Üyesi

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ömer ÖZKAN
Etik Kurul Üyesi

e-imzalıdır
Prof. Dr. Levent SUTCIGIL
Etik Kurul Üyesi

e-imzalıdır
Prof. Dr. Gül Rengin KÜÇÜKERDOĞAN
Etik Kurul Üyesi

Ekler :

- 1-Etik Kurul Başvuru Formu.pdf (Elektronik Ek)
- 2-ANKET FORMU.pdf (Elektronik Ek)
- 3-Dilekçe.pdf (Elektronik Ek)

Adres : Havaalanı Yolu Üzeri 8.Km - Şahinbey / GAZİANTEP
Tel : +90 342 211 80 91

İrtibat : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü
Web : sbe.hku.edu.tr