

## Çalışanların Çevreye Bağlılıkları ve Çevre Dostu Davranışlar İlişkisi: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Aracılık Rolü<sup>1</sup>

Bekir DEĞİRMENCI<sup>1</sup>

Mehmet AYTEKİN<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Öğretim Görevlisi, Adıyaman Üniversitesi/ Besni Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik, bdegirmenci@adiyaman.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5236-5245

<sup>2</sup>Doç.Dr., Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aytekin@gantep.edu.tr, Orcid: 0000-0001-5464-0677

**Özet:** Günümüz koşullarında çevreye olan bağlılık, çevre dostu davranışlar sergilemek ve işyerlerinde çevreye yönelik kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin ciddi bir şekilde uygulamaya konması gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakılması açısından oldukça önemlidir. Bu çalışmada, çalışanların çevresel duyarlılığının çevre dostu davranışlarla ilişkili olduğunu, kurumsal sosyal sorumluluk algısının bu ilişkide aracılık rolü bulunduğuna ilişkin bir model geliştirdik. Ayrıca çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılarının “Cinsiyet, Yaş, Gelir ve Çalışma Süresine” göre farklılık gösterdiğini iddia ettik. Çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. Çalışma Gaziantep sanayi bölgesinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan 400 kişiye uygulanmıştır. Çalışma kapsamında güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Ayrıca geliştirilen önsavları test etmek için “t testi, anova testi, process macro ile aracılık testleri” uygulanmıştır. Çalışma kapsamında çalışanların çevresel bağlılığının kurumsal sosyal sorumluluk algısını pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk algısı çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Çalışanların çevresel bağlılığı çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Kurumsal sosyal sorumluluk algısı, çalışanların çevresel bağlılığı ve çevre dostu ilişkisinde aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu ile literatüre orijinal katkı sağlanmıştır. Kurumsal Sosyal Sorumluluk algısı kadın çalışanlarda erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışanların Çevresel Bağlılığı, Çevre Dostu Davranışlar, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı, Process Makro.

### The Relationship of Employees to The Environment Commitment and Pro-Environmental Behaviors: The Mediating Role Of The Corporate Social Responsibility

**Abstract:** In today's conditions, commitment to the environment, demonstrating pro-environmental behavior and serious implementation of Corporate Social Responsibility activities for the environment in the workplace are very important in terms of leaving a livable world for future generations. In this study, we developed a model in which the environmental sensitivity of employees is associated with pro-environmental behavior, and the perceived Corporate Social Responsibility plays a mediating role in this relationship. We also claimed that employees ' perceived Corporate Social Responsibility differ by “gender, age, income and length of work”. Survey technique was used in the study. The study was applied to 400 employee working in textile sector establishments in Gaziantep industrial zone. Reliability and validity analyses were carried out within the scope of the study. In addition, " t test, ANOVA test, mediating tests with process macro “were applied to test the developed preconceptions. As part of the study, it was found that the environmental commitment of employees positively and significantly affects the perceived Corporate Social Responsibility. The perceived Corporate Social Responsibility has influenced pro-environmental behavior in a positive and significantly. Environmental commitment of employees positively and significantly influenced pro-environmental behavior. Perceived corporate social responsibility environmental commitment of employees and pro-environmental behavior relations have been found to be mediated. The original contribution to the literature was made with this finding. It has been found that the perceived Corporate Social Responsibility is greater in female employees than in male employees.

**Key Words:** Employee Environmental Commitment, Pro-environmental behavior, Percieved Corporate Social Responsibility, Process

#### 1. GİRİŞ

Çevresel bağlılık (ÇB), çalışanların işle ilgili görevlerine duydukları bağlılık, işle ilgili gayretleri ve işe olan bağlılık düzeyi olarak açıklanmıştır (Al Amri ve ark., 2019). Çevresel bağlılık, işyerinde

çalışanların psikolojik iyi halleriyle ilgili önemli bir faktör olarak kabul edilir (Calvo ve Calvo, 2018). Çalışanların bağlılığı ile ilgili literatür incelendiğinde, Çevresel bağlılık tanımlarının çoğunun örgütsel davranış ve psikoloji teorilerine dayandığı görülmüştür. Kahn (1990) yılında yapmış olduğu

<sup>1</sup> Bu makale Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü için hazırlanmış olan “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çevre Dostu Davranışlara Etkisinde Çalışanların Çevresel Bağlılığı ile İş Arkadaşlarının Çevre Duyarlılığının Aracılık, Ahlaki Yansımaların Düzenleyici Rolü” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

çalışmada, Çevresel bağlılığı, “çalışanların kendilerini işle ilgili rolleriyle özdeşleştirmeleri; çalışanların rolleriyle ilgili performansları sırasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak rollerine adapte olmalarını ifade eder.” (s. 694).

Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS), işletmelerin paydaşlara yönelik örgütsel tutumlarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Wheeler ve ark., 2002). KSS kavramı, şirketlerin paydaşlarına, yatırımcılarına, çalışanlarına ve topluma yönelik tutum ve stratejilerini, popüler ve kabul edilebilir bir çerçevede ele aldıkları bir kavramdır. Kurumsal sosyal sorumluluğun tarihi 1800’li yıllara kadar uzanmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) çalışmaları özellikle 1950’li yıllardan itibaren yoğun bir şekilde incelenmeye başlamıştır. 1960’lı ve 1970’li yıllarda özellikle kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ağırlıklı olarak açıklanmıştır. 1980’li yıllarda paydaş teorisi, kurumsal sosyal performans, kurumsal vatandaşlık, sosyal değişim teorisi kapsamında kavram incelenmiştir. 1990’lı yıllara gelindiğinde KSS kavramı küresel ölçekte benimsenmiştir. KSS kavramı 2000’li yılların başına gelindiğinde önemli bir yönetim stratejisi konusuna haline gelmiştir. KSS literatürü incelendiğinde kavrama ilişkin alt boyutlar arasında; sosyal, ekonomik, çevresel, yasal, hayırseverlik ve ahlaki gibi alt boyutları incelendiği tespit edilmiştir (Afsar ve ark., 2018; Afsar ve Umrani, 2020; Hur ve ark., 2018; Oo ve diğ., 2018; Su ve diğ., 2017). Mele (2008: 2), kurumsal sosyal sorumluluk teorilerini, kurumsal sosyal performans, hissedar değeri, paydaş teorisi ve kurumsal vatandaşlık olmak üzere dört grupta incelemiştir. İşletme alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde işyerlerinin kurumsal sosyal sorumluluk politikaları sergilemelerinin birçok avantajı bulunmaktadır. Bu faydalar arasında; işletmelerin uyguladıkları kurumsal sosyal sorumlulukları sayesinde, sermaye ve pazara daha kolay ulaşma, maliyetlerde düşüş sağlama, toplum tarafından olumlu imaj sağlanması, verimlilik ve kalitede yükseliş, müşteri memnuniyeti, marka sadakati üretme, uzun vadede daha fazla kar elde etme gibi kurumların sürdürülebilirlik faaliyetlerine katkı sağlamaktadır (Gedik, 2020: 298).

Çalışanların çevre dostu davranışları; çevresel, ekolojik ve çevreyi koruma psikolojisi ile ilgili çalışmaların çoğu da iş yeri dışındaki olaylarla ilişkilendirilmiştir (Ones ve Dilchert, 2013: 115). Çevre yanlısı, çevreye duyarlı, çevresel farkındalık gibi yapılar bireysel düzeyde çevre ile ilgili davranışları ifade etmek için kullanılmaktadır. Çevre dostu davranışlar (pro-environmental behaviours), çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamak amacı ile bireyler tarafından sergilenen davranışlar olarak açıklanmaktadır (Klein ve Huffman, 2013: 4;

Mesmer-Magnus: 2013: 88-89). Bu davranışlara örnek olarak; enerji tüketimini azaltma, geri dönüşüm faaliyetlerine katılma, yazı yazarken kâğıdı iki taraflı kullanma, işe gidip gelişlerde özel araç yerine toplu taşıma araçlarını kullanma ya da yürüyerek işe gidip gelme örnek olarak gösterilebilir (Mesmer-Magnus: 2013: 89). Çevresel bağlılığı yüksek olan çalışanlarda iş yerinde daha fazla çevre dostu davranışlarda bulunduğu raporlanmıştır (Ciocirlan, 2016). Ones ve Dilchert (2012b: 87). Bağlılık kavramı çevreye bağlılık ve sosyal bağlılık şeklinde iki başlık altında incelenmektedir. Çalışanların iş yerinde göstermiş oldukları çevre eksenli davranışlar işyerlerinin çevresel sürdürülebilirlik faaliyetlerine katkı sağlmasında önemli bir etken olarak görülmektedir (Andersson ve Bateman, 2000: 548; Graves ve Sarkis, 2011: 12). İşletmelerin uyguladığı politikalar, kurumsal iklim, yöneticilerin çevresel sürdürülebilirliği destekleyici davranışları çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemelerinde pozitif güç olabilir (Ramus ve Steger, 2000; Graves ve Sarkis, 2011; Norton vd., 2014: 50; Dumont vd., 2017).

Yapılan literatür çalışmalarında kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları; paydaşlar teorisi, sosyal değişim teorisi, kurumsal kimlik teorisi gibi teorilere dayandırılmıştır (Al-Badarneh ve Al-Makhadmeh, 2015; De Roeck ve Delobbe, 2012; Hogg ve Terry, 2000). Çevre dostu davranışları ise planlı davranış teorisi, değer-norm-inanç teorisi gibi teorilere dayandırmak mümkündür (Dumont ve ark., 2017; Norton ve diğ., 2017). Çalışanların çevresel bağlılığı ise, örgütsel destek teorisi, örgütsel davranış teorisi, örgütsel kimlik teorisi ve örgütsel vatandaşlık teorisi gibi teorilere dayandırmak mümkündür (Bendoly ve ark., 2010; Grattiker ve Carter, 2010 ve Sarkis ve diğ., 2010; Tokar, 2010).

Bu çalışmanın amacı, çalışanların çevresel duyarlılığının çevre dostu davranışlarla ilişkili olduğunu, kurumsal sosyal sorumluluk algısının bu ilişkide aracılık rolü bulunduğuna ilişkin bir model geliştirdik. Ayrıca çalışma kapsamında çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılarının “Cinsiyet, Yaş, Gelir ve Çalışma Süresine göre farklılık gösterdiğini” iddia ettik. Bu iddialar ışığında literatüre dayanarak bir model geliştirdik ve geliştirilen bu modeli hipotezlerle test ettik. Çalışma kapsamında “kurumsal sosyal sorumluluğun” aracılık rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu noktada çalışma kapsamında elde edilen verilerin test edilmesi sonucu yapılan istatistiki analiz sonuçlarında elde edilen bulguların literatüre önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında literatür taraması ve geliştirilen hipotezlerden bahsedilmiştir. Bir sonraki kısımda ise çalışmanın yöntem kısmında; veri toplama şekli, örneklem grubu, çalışmanın modeli, çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ve son olarak önsavların test edilmesine yer verilmiştir. Daha sonra ise sonuç, tartışma, araştırmanın kısıtlılıkları ve gelecekte yapılacak araştırmalara önerilerle araştırma son bulmuştur.

## 2.Literatür Taraması ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Kurumsal teori, KSS etkinliğini şekillendiren ulusal bağlamların ele alınmasında yararlı bir çerçeve olarak hizmet verebilir. Kurumsal teori, işletmeleri çevreleyen ve onlara meşruiyet veren sosyal, politik ve ekonomik sistemlerin rolüne odaklanır (Kuzey, 1990; Scott, 1995; Wright ve ark., 2005). İşletmeler, oyunun kurallarını sağlayan düzenleyici, normatif ve bilişsel 'saç ayakları' tarafından destekleniyor olarak görülebilir. Bu saç ayakları belirli davranış türlerini kısıtlayarak veya güçlendirerek işletmelerin kullanabileceği eylem biçimlerini tanımlarlar (Scott, 1995; Krasner, 1988; Peng ve Heath, 1996). Baskılar ve beklentiler devlet, meslekler, çıkar grupları ve kamuoyu gibi kurumsal bileşenler tarafından uygulanabilir. Kurumsal baskılara ve beklentilere yönelik örgütsel tepkiler, bu baskıların niteliğine ve bağlamına bağlı olarak pasif uygunluktan aktif dirençlere kadar değişebilir (Oliver, 1991). Belirli bir ulus devletteki aktörlere karşı işletme duyarlılığına odaklanmak, KSS görüşümüzü dar bir klasik görüş olarak yansıtır ve bu da işletmeyi topluma mal ve hizmet tedarik etmenin tek boyutlu görevine indirir (Bhide ve Stevenson, 1990; Friedman, 1989; Gaski, 1985; Haas, 1979). Bu geniş bakış açısı, modern işletmeleri çoğu zaman ev sahibi ülke vatandaşlarının çıkarları doğrultusunda hareket ederek büyük miktardaki kaynakları kontrollerini meşrulaştırmaları gerektiğini kabul eder (Polonsky vd., 1997; Menon ve Menon, 1997; Burke ve Logsdon, 1996).

Kurumsal teori, KSS etkinliğini şekillendiren ulusal bağlamların ele alınmasında yararlı bir çerçeve olarak hizmet verebilir. Kurumsal teori, işletmeleri çevreleyen ve onlara meşruiyet veren sosyal, politik ve ekonomik sistemlerin rolüne odaklanır (Kuzey, 1990; Scott, 1995; Wright ve ark., 2005). İşletmeler, oyunun kurallarını sağlayan düzenleyici, normatif ve bilişsel 'saç ayakları' tarafından destekleniyor olarak görülebilir. Bu saç ayakları belirli davranış türlerini kısıtlayarak veya güçlendirerek işletmelerin kullanabileceği eylem biçimlerini tanımlarlar (Scott, 1995; Krasner, 1988; Peng ve Heath, 1996). Baskılar ve beklentiler devlet, meslekler, çıkar grupları ve

kamuoyu gibi kurumsal bileşenler tarafından uygulanabilir. Kurumsal baskılara ve beklentilere yönelik örgütsel tepkiler, bu baskıların niteliğine ve bağlamına bağlı olarak pasif uygunluktan aktif dirençlere kadar değişebilir (Oliver, 1991). Belirli bir ulus devletteki aktörlere karşı işletme duyarlılığına odaklanmak, KSS görüşümüzü dar bir klasik görüş olarak yansıtır ve bu da işletmeyi topluma mal ve hizmet tedarik etmenin tek boyutlu görevine indirir (Bhide ve Stevenson, 1990; Friedman, 1989; Gaski, 1985; Haas, 1979). Bu geniş bakış açısı, modern işletmeleri çoğu zaman ev sahibi ülke vatandaşlarının çıkarları doğrultusunda hareket ederek büyük miktardaki kaynakları kontrollerini meşrulaştırmaları gerektiğini kabul eder (Polonsky vd., 1997; Menon ve Menon, 1997; Burke ve Logsdon, 1996).

Çevresel bağlılık (ÇB), çalışanların işe katılımı ve işe bağlılık kavramları birbirinin yerine kullanılabilirdiğinden, insanlar genellikle ÇB'ni diğer iki ifadeyle benzerliklerinden ötürü karıştırmaktadır (Macey ve Schneider, 2008). Bununla birlikte, bu üç terim işe karşı olumlu bir tutum sergilese de, çevresel bağlılık, çalışan katılımı ve işi benimseme arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Gao ve ark., 2018 yılında yapmış oldukları çalışmada, kadınlar daha çok isteğe bağlı uygulamalar ve davranışlarla daha fazla ilgilenirken, erkeklerin ise araçsal ve ekonomik konulara daha fazla önem vermektedir. Bu öngüreden yola çıkarak kadınların işyerinde ahlaki ve etik değerlere erkeklerden daha duyarlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda yapmış oldukları çalışmada, cinsiyetin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çevresel bağlılık ilişkisinde düzenleyicilik etkisi bulunmaktadır ve çevresel bağlılık düzeyi, kadınlarda erkeklerden daha güçlüdür sonucuna ulaşılmıştır (Gao ve ark., 2018; 763).

Şirketler, çevrenin korunması ile sürdürülebilirliği ve etkinliği arasındaki bağlantıyı anlamaya başlamıştır (Kuo, Yeh, Yu, 2012). Ancak, hem akademisyenler hem de uygulayıcılar, çalışanların çevre dostu davranışları konusunu görmezden geldi.

Çalışanların çevre dostu davranışları, "çevre dostu faaliyetlerde bulunma istekliliği" olarak tanımlanmıştır (Scherbaum ve ark., 2008: 827). KSS stratejisi, işletmelerin kültürlerinde toplum odaklı değerleri (Gao ve diğ., 2017), sürdürülebilirlik değerlerini (Glavas ve Kelley, 2014) ve özgecil çevresel değerleri (Jin ve ark., 2013) geliştirir. Dolayısıyla KSS, çalışanlarda çevresel değerleri teşvik etmek için sürdürülebilir bir şekilde sosyal / çevre dostu bir güç görevi görebilir. Celma ve ark., (2014), çalışanın işletmenin KSS stratejisine ilişkin

algısının, topluma ve çevreye özen gösterme tutumunu ve niyetini etkilediğini bulmuştur.

Afsar ve ark., 2018 arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluk ile çevresel duyarlılık ilişkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü araştırılmıştır. Ampirik kanıtlar, KSS ile kadınlar arasında erkeklerden daha güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, kadınların KSS konusunda erkeklerden daha fazla kaygı gösterdiği tespit edilen geçmiş araştırmalarla uyumludur (Brammer ve diğ., 2007; Peterson, 2004). Geçmişte ve bu çalışmada elde edilen bulguların aksine, işyerlerinde sergilenen tutum ve davranışlarla ilgili cinsiyet farklılıklarının bulunmadığına dair bir takım çalışmayla çelişmektedir (Tsalikis ve diğ., 2002; Calabrese ve diğ., 2016). Bulgulardaki bu farklılıklar, çalışmanın yapıldığı ülkenin farklı kültürel bağlamına ve ekonomik gelişmişlik düzeyinden kaynaklı farklılıklara dayandırılabilir. Çok sayıda kadın çalışanı olan işyeri yöneticilerinin KSS'ğe daha fazla odaklanmalarını önermektedir. Bu şekilde bir politika uygulandığında KSS uygulamaları sayesinde; işyerleri yetenekli çalışanlarını, özellikle de kadın çalışanlarından daha verimli bir şekilde faydalanabilir (Brammer ve diğ., 2007). KSS'nin kişisel tercihlere göre uyarlanması gerektiğini göstermektedir. Genellikle, işyerleri KSS'lüğün işletme genelinde uygulanması için genel bir stratejiye sahiptir. Bu çalışmanın bulgularına dayanarak, KSS'ğün çalışanları çok derinden etkileyebilecek bir yönünün bulunduğu söylenebilir. KSS bir kişinin gerçek değerlerini etkileme yeteneğine sahiptir (Afsar ve ark., 2018; 904).

Çalışanların çevre duyarlı davranışları ve çevresel bağlılıkları bilgi düzeyleri ile yakından ilişkilidir (Matteson ve diğ., 2012). Çevreye dostu davranışların faydalarını bilmeyen bir çalışan bu tür çevresel sürdürülebilirlik eylemlerinin ne tür faydaları bulunduğunu idrak edemez. Sonuç olarak çevre dostu davranışlar sergilemenin ön koşulu, çevre konularında ne kadar bilinçli olmayla doğrudan ilişkilidir. Dönmez ve Kılıçlar 2019 yılında yapmış oldukları çalışmada, çevre konusunda alınan eğitimin çevreci davranışları anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir. Diğer yandan, çalışanların değer yargıları ve dünya görüşlerinde çevre dostu davranışları etkilediğine yönelik bulguları desteklenmiştir (Dönmez ve Kılıçlar, 2019: 1209).

Elde edilen bulgular göstermektedir ki, kurumsal sosyal sorumluluk; iş tatmini (Valentine ve Fleischman, 2008), örgütsel bağlılık (Aguilera ve diğ., 2006), örgütsel kimlik (Kim ve diğ., 2010) ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Abdullah ve Rashid, 2012) gibi kurumsal sosyal performans ve

örgütsel vatandaşlıkla ilgili kavramları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevreye yönelik tutum ve davranışlarıyla pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu literatürde ortaya konmuştur (Glavas ve Kelley, 2014; Jones, 2010; Rupp ve diğ., 2013). Caligiuri ve ark. (2013) KSS ve çalışan bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu raporlamıştır. Gao ve ark., 2017 yılında yapmış oldukları çalışmada; "Algılanan kurumsal sosyal sorumluluk çalışanların işe olan bağlılığını pozitif etkilediğini" ve "Kolektif kendine saygı, algılanan kurumsal sosyal sorumluluk ve çalışanların işe bağlılığı arasındaki pozitif ilişkide aracılık rolü bulunduğunu" ortaya çıkarmışlardır (Gao ve ark., 2017: 667-668).

Bu çalışma kapsamında; sosyal kimlik teorisinden yola çıkarak (Tajfel ve Turner, 1985), ilk olarak çalışanların çevresel bağlılığının çalışanların çevre dostu tavrılarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini savunuyoruz. Ayrıca Sosyal Değişim Teorisi (Blau, 1964) kapsamında, çalışanların kss algılarının, çalışanların çevresel bağlılığı ile çevre dostu davranışlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini iddia ediyoruz. Bunun yanında yapılan literatür taraması ve kuramsal çerçeve ışığında aşağıda yer alan 8 adet hipotez geliştirdik:

H1: Çalışanların çevresel bağlılığı kurumsal sosyal sorumluluk algısını pozitif ve anlamlı etkiler.

H2: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Çevre Dostu Davranışları pozitif ve anlamlı etkiler.

H3: Çalışanların Çevresel Bağlılığı Çevre Dostu Davranışları pozitif ve anlamlı etkiler.

H4: Çalışanları Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı, Çalışanların Çevresel Bağlılığı ve Çevre Dostu Davranışlar ilişkisinde aracılık rolü vardır.

H5: Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Cinsiyete göre farklılık gösterir.

H6: Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Yaşa göre farklılık gösterir.

H7: Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Aylık Gelire göre farklılık gösterir.

H8: Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Çalışma süresine Göre farklılık gösterir.

## 5. ARAŞTIRMANIN MATERYAL VE YÖNTEMİ

### Veri Seti ve Yöntem

Bu çalışmada çalışanların çevresel bağlılık ile çevre dostu davranışlar arasındaki ilişkide kurumsal sosyal sorumluluk algısının aracılık rolü incelenmiştir.

Ayrıca çalışma kapsamında çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları “cinsiyet, yaş, aylık gelir ve çalışma süresine” göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilmek istenmiştir. Bu kapsamda çalışmanın evrenini Gaziantep Sanayi Bölgesinde tekstil sektöründe çalışanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışmaya katılmayı kabul eden 422 kişiye anket uygulanmıştır. Hatalı ve eksik doldurulan anket formları anketten çıkarılmış ve 400 örneklem grubuna ilişkin veriler istatistiksel yöntemlerle test edilmiştir.

Çalışmada kullanılan anket formu 4 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda çalışanların çevresel bağlılıklarını ölçmek için Allen ve Mayer 1990 ve Herscovitch ve Meyer 2002 yılında geliştirdikleri ve 6 maddeden oluşan Çevresel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın ikinci kısmında çalışanların çevresel bağlılığını ölçmek için El Akremi ve arkadaşları tarafından 2018 yılında geliştirilen ve 8 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Çevre Dostu

Davranışları ölçmek için ise Robertsen ve Barling’in 2013 yılında geliştirilen ve 8 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde, cinsiyet, yaş, aylık gelir ve çalışma süresinden oluşan demografik sorulara yer verilmiştir. Çalışmada kullanılan anket formu toplam 4 bölüm ve 26 maddelik soruyu kapsamaktadır. Çalışma kapsamında ölçekte yer alan soru maddelerini ölçmek için 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan ifadelerde herhangi bir ters ifade yer almamaktadır. Likert ölçeği “1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde olup katılımcılardan kendileri için en uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Çalışma kapsamında kullanılan anket formuna ilişkin yöntem yanlılığını engellemek için katılımcılardan anket formunu mesai saatleri dışında doldurmaları istenmiştir. Veri toplama süreci yaklaşık 6 hafta sürmüştür.

Çalışma kapsamında geliştirilen araştırma modeli şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırma modelinin geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesi kapsamında yapısal geçerlilik (keşfedici ve doğrulayıcı), mantıksal geçerlilik, yakınsak geçerlilik, ayrışma geçerliliği ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur. İlk olarak çalışma kapsamında istatistik programı yardımıyla eksik ve Tablo 1. Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Güvenilirlik Katsayısı
Çalışanların Çevresel Bağlılığı	0.912
Çevre Dostu Davranışlar	0.863
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	0.924

kayıp veri kontrolü yapılmıştır. Gerekli incelemeler yapıldıktan sonra çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü gibi yapılan analizler sonucunda anket formunda uygulanan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları sırasıyla, “0.912, 0.863 ve

0.924” arası değerler aldığı tespit edilmiştir. Bu durumda çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilir ölçekler olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 2’de ise çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek için keşfedici (açımlayıcı) faktör analizine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Çalışmada kullanılan toplam 3 ölçeğe ilişkin 22 ifade aynı anda analize dahil edilmiştir. Maddelerin faktörleştirilmesi esnasında Maximum Likelihood

seçeneğinden faydalanmıştır. Bunun nedeni bir sonraki aşamada ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmasından kaynaklanmaktadır. Döndürme tekniğinde ise maddeler arasında ilişkilerin bulunduğu varsayıldığı için “Direct Oblimin” seçeneği kullanılmıştır.

Tablo 2. Keşfedici Faktör Analizi (N=400)

Değişkenler	Madde Numarası	Faktör Yükleri
<b>Çalışanların Çevresel Bağlılığı Ölçeği</b>	CCB4	0,892
	CCB3	0,863
	CCB5	0,854
	CCB6	0,751
	CCB2	0,718
	CCB1	0,571
	CDD2	0,542
	CDD1	0,530
<b>Çevre Dostu Davranışlar Ölçeği</b>	CDD6	0,752
	CDD8	0,739
	CDD7	0,511
	CDD4	0,433
<b>Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği</b>		
Çevreye Yönelik Boyutu (1)	KSS3	0,889
	KSS1	0,838
	KSS2	0,807
	KSS4	0,714
Ekonomik Boyut (2)	KSS6	0,889
	KSS5	0,776
	KSS8	0,667
	KSS7	0,586

KMO = 0.932 ve Barlett test sonucu  $\chi^2 = 5319.345$  df = 190 p = 0.000 Açıklanan Varyans: %62.492

400 kişinin üzerinde örneklem ile çalışıldığı için faktör yük değeri alt sınırı “.30” olarak kabul edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucu “CDD3 ifadesi” iki faktöre yükleme yaptığı tespit edilmiştir. Bu maddenin faktör yükleri sırasıyla “.400 ve .309” olduğu görülmüştür. Çapraz yüklemenin tespit edildiği bu madde “.10” altında bir farka sahip olduğu için analizden çıkarılmıştır. İkinci faktör analizinde bu sefer “CDD5” maddesi iki faktöre yükleme yapmıştır (çapraz yükleme). Bu değerler “.397 ve .346” ve “.10” altında bir fark olduğu için ikinci defa CDD5 maddesi çıkarılarak analiz yapılmıştır. Yapılan üçüncü analizde ise “CDD4” ifadesi iki faktöre yükleme yapmıştır. Bu değerler sırasıyla “.306 ve .433” olduğu ve aradaki fark “.10”dan yüksek olduğu için analizden çıkarılmamıştır. Tablo 2’de yapılan faktör analizinin son şekli görülmektedir. En düşük faktör yük değeri (maddelere ilişkin) “CDD4=0.433” ve en yüksek “CBB4= 0.892” olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca

çalışmada kullanılan ölçekler yurt dışında yapılan çalışmalardan alındığı için bazı farklılıklar oluşmuştur. Bunlardan ilki, çalışanların çevresel bağlılığı ölçeği 6 madde özünü korurken yapılan faktör analizinde CDD2 ve CDD1 bu ölçek altında yükleme yapmıştır. Ve bu durumda çalışanların çevresel bağlılığı 8 maddeye çıkmıştır. İkinci olarak Çevre Dostu Davranışlar Ölçeği orijinal ölçekte 8 madde iken yeni oluşumda 2 madde çapraz yüklemenden dolayı çıkarılması ve 2 maddenin çevre dostu davranışlara yükleme yapması nedeniyle 4 maddeye düşmüştür. Kurumsal Sosyal

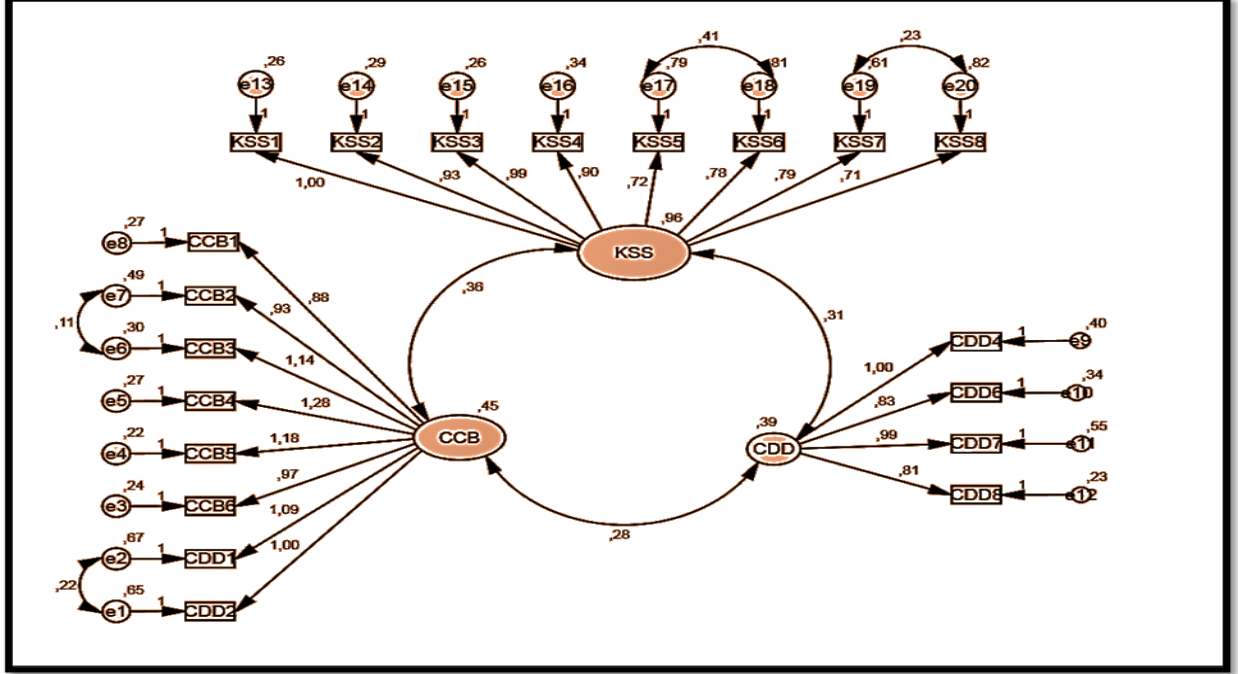
Sorumluluk ölçeği ise 8 madde ve tek boyutlu yapısı 8 madde ve iki boyuta çıkmıştır. Bu iki alt boyut ile ilgili yapılan literatür incelemesinde, Martínez vd. (2013) yılında yapmış oldukları çalışmada kullanılan KSS ölçeğe ilişkin alt boyutları; ekonomi, toplum ve çevre olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada ise literatür ışığında, “KSS3, KSS1, KSS2 ve KSS4” maddeleri çevreye yönelik boyut olarak

isimlendirilmiştir. İkinci boyut ise “KSS6, KSS5, KSS8, KSS7” dört maddeden oluşan ve ekonomik boyut olarak isimlendirilmiştir. Bu bilgiler ışığında çalışmanın bundan sonraki kısmında analizler

keşfedici faktör analizi sonucuna göre devam edilmiştir.

Şekil 2’de Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Şekil 2: Araştırma Modeli



Tablo 3’te uyum ölçütlerine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 3. Yapsal Eşitlik Modellemesi İçin Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçütü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modelinin Uyumu
X2/sd	$0 \leq X2/sd \leq 2$	$2 \leq X2/sd \leq 5$	3.558 (Kabul Edilebilir Uyum)
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.08 (Kabul Edilebilir Uyum)
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.0652 (Kabul Edilebilir Uyum)
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.917 (Kabul Edilebilir Uyum)
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0.921 (Kabul Edilebilir Uyum)
RFI	$0.95 \leq RFI \leq 1.00$	$0.90 \leq RFI \leq 0.95$	0.925 (Kabul Edilebilir Uyum)
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.920 (Kabul Edilebilir Uyum)
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.927 (Kabul Edilebilir Uyum)
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.865 (Kabul Edilebilir Uyum)

Kaynak: Yılmaz ve Doğan, 2016: 202

Araştırma modelinin uygunluğunu değerlendirmek için Tablo 3 incelendiğinde; “/sd, RMSEA, SRMR, NFI, IFI, RFI, CFI, GFI ve AGFI” ölçütlerinin kabul edilebilir limitleri içinde kaldığı görülebilir. Sonuç olarak önerilen araştırma modeli kabul edilebilir

sınırlar içerisinde kaldığından modelin geçerli bir model olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 4’te korelasyon sonuçlarının analizine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Ayrıca tabloda ortalamalar ve standart sapmalarda gösterilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon Matrisleri, Ortalamalar ve Standart Sapmalar

Ölçekler	1	2	3	Ortama	Standart Sapma
Çalışanların Çevresel Bağlılığı	1			4.2625	.76869
Çevre Dostu Davranışlar	.590**	1		4.5231	.64326
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	.537**	.437**	1	4.0356	.89558

\*\* : p<.01

Tablo 4 incelendiğinde “Çevre Dostu Davranışlar ve Çalışanların Çevresel Bağlılığı arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ( $r=.590$ ), Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile Çalışanların Çevresel Bağlılığı arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ( $r=.537$ ), Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile Çevre Dostu Davranışlar arasında orta düzey ve anlamlı ( $r=.437$ ) bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada kullanılan ölçeklerin ortalamalarına bakıldığında en yüksek Çevre Dostu Davranışlar ( $m=4.5231$ ) ve en düşük Kurumsal Sosyal Sorumluluk ölçeği ( $m=4.0356$ ) olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ilk olarak iç güvenilirlik katsayılarına bakılmıştır. Sonrasında keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri incelenmiş ve korelasyon matris değerlerine bakılmıştır. Şu ana kadar çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmıştır. Orijinal ölçekler farklı kültürlerde yapıldığı için bu çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir ölçekler olup olmadığı tespit edilmiştir. Geçerlilik için doğrulayıcı faktör analizi yeterli görülmemiştir. Bunun yanında, “ortalama açıklanan varyans” ve “yakınsak geçerlilik” değerleri test edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Ölçeklere ilişkin AVE ve CR Değerleri

Ölçekler	AVE	CR
Çalışanların Çevresel Bağlılığı	0.64	0.96
Çevre Dostu Davranışlar	0.59	0.71
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	0.62	0.96

Literatür incelendiğinde, AVE değerinin 0.5 değeri ve CR değerinin 0.7 eşik değeri olarak kabul edilir (Al-Ghazali ve Afsar, 2020: 9). Tablo 5 incelendiğinde çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin AVE ve CR değerlerinin belirlenen eşik değerlerinin üzerinde yer aldığı görülmüştür. Böylece çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği sağlanmıştır. Çalışmanın bundan sonraki aşamasında bulgulara yer verilmiştir.

#### 4. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında demografik özellikler (Cinsiyet, Yaş, Aylık Gelir, Çalışma Süresi) ve hipotezlerin analiz edilmesine yer verilmiştir. Tablo 6’da demografik özelliklere ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 6. Demografik Bilgiler (N= 400)

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	6	1.5
Erkek	394	98.5
Yaş		
≤ 25	67	16,8
26-35	208	52
36-45	114	28.5
46-55	11	2.8
Gelir		
≤3000	74	18.5
3001-4000	180	45
4001-5000	114	28.5
5001-6000	22	5.5
6001 +	10	2.5
Çalışma Süresi		
<1	54	13.5
1-3	133	33.3
4-6	92	23
7-9	52	13
10 +	69	17.5



Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların %1.5 (6) kadın ve %98.5 (Erkek) çalışandan oluşmaktadır. Çalışanların yaş aralığı incelendiğinde, 25 yaş katılımcı %16.8 (67), 26-35 yaş grubu % 52 (208), 36-45 yaş grubu %28.5 (114), 46-55 %2.8 (11) oluşmaktadır. Katılımcıların gelir durumu incelendiğinde, 3000 TL altı geliri olan %18.5 (74), 3001-4000 TL arası %45 (180), 4001-5000 TL arası %28.5 (114), 5001-6000 TL arası %5.5 (22), 6001 TL ve üzeri %2.5 (10) oluşmaktadır. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde, 1 yıl altı %13.5 (54), 1-3 yıl arası %33.3 (133), 4-6 yıl arası %23 (92), 7-9 yıl arası %13 (52), 10 yıl ve üstü %17.5 (69) oluşmaktadır.

H1: Çalışanların çevresel bağlılığı kurumsal sosyal sorumluluk algısını pozitif ve anlamlı etkiler.

H2: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Çevre Dostu Davranışları pozitif ve anlamlı etkiler.

H3: Çalışanların Çevresel Bağlılığı Çevre Dostu Davranışları pozitif ve anlamlı etkiler.

H4: Çalışanları Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı, Çalışanların Çevresel Bağlılığı ve Çevre Dostu Davranışlar ilişkisinde aracılık rolü vardır.

İlk dört hipotezin test edilmesinde Process Macro programı yardımıyla analiz yapılmıştır. İstatistikî analiz yapılması esnasında bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme seçenekleri kullanılmıştır.

Geliştirilen hipotezlerin desteklenmesi için analiz neticesinde elde edilen (%95) güven aralığındaki

Tablo 7. Process Makro ile Aracılık Analizi Sonuçları (Aracı Değişken KSS)

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (KSS)			Y (Çevre Dostu Davranışlar)		
	a	b	S.H.	c'	b	S.H.
X (ÇÇB)	a	0.50***	.049	c'	.42***	.152
M (KSS)	-	-	-	b	.12***	.04
Sabit	İm.	1.3745***	.2136	İy	2.25***	.15
	R2= .2871			R2= .3687		
	F (1; 398) = 212.6714; p<.001			F (2;397) = 115.9203; p<.001		

Not. \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001, S.H.: Standart Hata Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır.

Tablo 7 incelendiğinde çalışanların KSS algısının, çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlarına olan dolaylı etkisi anlamlıdır (b= .076, %95 CI [.0314, .1356]). Bootstrap analizi sonucunda düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı (BCA CI) 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Aracılık etsinin tam standardize etki büyüklüğü (K2) = .0907 olup bu değer orta

düzeğe yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Gürbüz (2019) yılında yapmış olduğu çalışmada, K2= .01'e yakın ise düşük etki, K2= .09'a yakın ise

(confidence interval, CI) değerlerinin 0 (sıfır) değerini kapsamaması gerekmektedir (Gürbüz, 2019; 73). Yapılan analiz neticesinde ilk olarak "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Çevre Dostu Davranışlara olan etkisi" incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır (b= .62, %95 CI [.5274, .7212], t= 12.66, p<.001). Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının çalışanların çevre dostu davranışlarındaki değişimin yaklaşık %29'unu (R2=28.71) açıklamaktadır. Bu durumda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların çevresel bağlılıklarının çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur (b= .49, %95 CI [.4273, .5604], t= 14.58, p<.001). Çalışanların çevresel bağlılığı ve kurumsal sosyal sorumluluk birlikte çevre dostu davranışların yaklaşık %35'ini açıklamaktadır. Bu durumda H3 hipotezi kabul edilmiştir. Aracı değişkenin olmadığı "kurumsal sosyal sorumluluk" bir modelde, çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür (b= .42, %95 CI [.3402, .4956], t= 10.58, p<.001). Bu durumda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 7'de process macro ile modern aracılık etki sonuçlarına yer verilmiştir.

orta etki, K2= .25'e yakın ise yüksek aracılık etkisinin olduğundan bahsetmiştir). Bu bilgiler ışığında H4 hipotezi kabul edilmiştir. İlk dört hipotez desteklendikten sonra beşinci hipotez t testine tabi tutulmuştur. H5 hipotezi hatırlanacak olursa şu şekilde geliştirilmiştir:

H5: Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Cinsiyete göre farklılık gösterir.

H5 hipotezine ilişkin t testi sonuçları tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	p
Kadın	6	3.90	.63942	398	-.385	.701
Erkek	394	4.03	.89934			

Tablo 8’de görüldüğü gibi cinsiyete göre KSS algısı farklılık göstermektedir (t (398)= -.385; p>0.05). Erkek çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısı (Ort.= 4.03; S.S.= .89934), kadın çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk ortalamasından (Ort.= 3.90; S.S.= .63942) daha yüksek çıkmıştır. Bu duruma göre erkek çalışanların kadın çalışanlara göre kurumsal sosyal sorumluluk algısı daha yüksektir.

Bir sonraki aşamada ise kurumsal sosyal sorumluluk algısının yaş faktörüne göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Geliştirilen H6 hipotezi hatırlanacak olursa şu şekildeydi:

H6: Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Yaşa göre farklılık gösterir.

Tablo 9’da anova testine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir,

Tablo 9. Tek Faktörlü Varyans Analizi Tablosu (Cinsiyet)

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	12.061	3	4.020	5.169	.002
Grup içi	307.963	396	.778		
Toplam	320.024	399			

Tablo 9’da görüldüğü gibi çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısı yaş değişkenine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu durumda H6 hipotezi reddedilmiştir. Bir diğer hipotezde ise çalışanların KSS algılarının aylık gelir durumuna göre farklılık gösterip gösterilmediği anova testi ile analiz

edilmiştir. Bu bilgiler ışığında H7 hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

H7: Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Aylık Gelire göre farklılık gösterir.

Tablo 10. Tek Faktörlü Varyans Analizi Tablosu (Aylık Gelir Durumu)

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	7.816	4	1.954	2.472	.044
Grup içi	312.208	395			
Toplam	320.024	399			

Tablo 10’da görüldüğü gibi çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısı aylık gelir durumuna göre farklılık göstermemektedir. Bu durumda H7 reddedilmiştir.

çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek olmuştur. H8 hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

H8: Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Çalışma süresine göre farklılık gösterir.

Çalışma kapsamında geliştirilen son hipotez ise çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının

Yapılan anova testi tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Tek Faktörlü Varyans Analizi Tablosu (Çalışma Süresi)

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	2.259	4	.565	.702	.591
Grup içi	317.765	395	.804		
Toplam	320.024	399			

Yapılan analiz sonucunda çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının çalışma süresine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumda H8 reddedilmiştir. Yapılan analizler sonucunda H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezleri desteklenirken, H6, H7 ve H8 hipotezleri reddedilmiştir.

## 5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmada çalışanların çevreye olan bağlılığının çevre dostu davranışlara olan etkisi ve bu ilişkide kurumsal sosyal sorumluluk algısının aracılık rolü incelenmiştir. Aynı zamanda çalışma kapsamında çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısı “cinsiyet, çalışma süresi, aylık gelir ve yaş” kontrol değişkenleri kullanılarak farklılık gösterip göstermediği ortaya konmuştur. Günümüzde işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri gerek toplum gerekse de çevreyi koruma bağlamında önemli bir konu haline gelmiştir. Küresel ısınma, buzulların erimesi ve ozon tabakasının delinmesi gibi doğayı insanlar için yaşanmaz hale getiren faaliyetler yine insan eliyle olmaktadır. Dünya insanlığı ve kanun koyucular doğayı nasıl yaşanabilir hale getirmenin telaşındadır. 2020 ve 2021 yıllarında yaşanan Covid-19 salgını da insanların doğaya verdiği zarara karşılık ne derecede ağır cezalandırıldıklarının bir göstergesidir.

Bu çalışmanın ana teması çalışanların çevresel bağlılıkları ve çevre dostu davranışlarını ortaya koymak olmuştur. Unutulmamalıdır ki, insan unsurunun etkisiyle ciddi manada zarar gören tabiat yine 3R sistemi; Reduction (azaltma), Reuse (yeniden kullanma), recycling (yeniden kullanım) uygulanmaya konması ile yeniden kazanılabilir. Çalışmada kullanılan ölçekler bu üçlü saç ayağı dikkate alınarak uygulanmıştır. İnsanlar çevreye ne kadar bağlı olursa ne kadar çevre dostu davranış sergilerse doğada o kadar korunmuş olur. İşletmelerin ve tüketicilerin çevreye verdikleri zararlar oldukça tehlikeli boyutlara ulaşmıştır. Tüm insanlık çevresel konulara duyarlı davranması neredeyse kaçınılmaz olmuştur. Gelecek kuşaklara yaşanabilir bir dünya bırakılması yine bizler yani insanlığın sorumluluğundadır.

Çalışma kapsamında ilk olarak çalışanların çevresel bağlılığının kurumsal sosyal sorumluluk algısına olan etkileri araştırılmıştır. Yapılan analiz sonucu olumlu ve anlamlı bir etkinin olduğu ortaya konmuştur. Yani çalışanların çevresel bağlılığı onların kurumsal sosyal sorumluluk algısını etkilemektedir. İkinci olarak kurumsal sosyal sorumluluk algısının çevre dostu davranışları pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya konmuştur. Üçüncü olarak çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu

davranışları pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Dördüncü olarak KSS algısının aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan literatür taramasında KSS algısının aracılık rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan analiz sonucunda çalışanların çevresel bağlılığının çevre dostu davranışlara etkisinde kurumsal sosyal sorumluluk algısının aracılık etkisini bulunduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında kontrol değişkenleri olarak “cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve aylık gelir düzeyi” değişkenleri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda KSS algısının cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve erkeklerde kurumsal sosyal sorumluluk algısı, kadınlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. KSS algısı, “yaş, gelir düzeyi ve çalışma süresine” göre herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Yapılan literatür incelemesinde günümüzde işletmelerin çalışanlarını çevre dostu davranışlara teşvik ettiği görülmektedir (Afsar ve ark., 2018; Babiak ve Trendafilova, 2011; Cheema ve ark., 2020). Aynı zamanda doğal çevrenin korunmasına yönelik çalışanların çevre dostu davranışlarının ortaya çıkarılmasına yönelik literatürde kapsamlı incelemeler yapılmıştır (Andersson ve ark., 2013; Norton ve diğ., 2015). Kurumsal sosyal sorumluluk algısının endüstriyel, örgütsel ve çalışanlar bazında etkisini ortaya koymaya yönelik birçok çalışmada vardır (Auginis ve Glavas, 2012; Glavas, 2016; Afsar ve Umrani, 2020). KSS algısının çalışanlara etkisi hakkında literatürde çok az çalışmaya yer verilmiştir. Yapılan çalışmalarda işyerlerinde uygulanan KSS faaliyetlerinin çalışanların çevre dostu davranışlarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür (Tian ve Robertson, 2019; Unsworth ve ark., 2013; Supanti ve diğ., 2015). Afsar ve arkadaşları 2018 yılında yapmış oldukları çalışmada kadınların erkeklere göre kurumsal sosyal sorumluluk algılarının daha güçlü olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular literatürle uyumludur. Aynı zamanda ilk defa kurumsal sosyal sorumluluğun aracılık etkisi bu çalışmada incelenmesi literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kurumsal Sosyal Sorumluluk algısının gelir durumu, yaş ve çalışma süresi gibi değişkenler açısından incelenmesi de literatüre zenginlik katmıştır.

## 6. Sınırlılıklar ve Gelecekte Yapılacak Çalışmalara Öneriler

Son yıllarda kurumsal sosyal sorumluluk ve çevre dostu davranışlar gibi güncel konu başlıkları gerek sektör bazında gerek örgütsel düzeyde gerekse de çalışan ekseninde incelenmektedir. Günümüzde yeni nesil çevreci uygulamalara yönelik kanun

koyucular ve uluslararası kuruluşlar Rönesans hareketinin başlangıcı olmuştur. Bu noktada çalışanların çevre dostu davranışlarına yönelik Türkiye’de yapılan çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışmada Gaziantep bölgesi tekstil çalışanları örneklem grubu olarak incelenmiştir. Pandemi nedeniyle 400 kişiye ulaşılabilmektedir. Sadece Gaziantep’te yer alan tekstil çalışanlarıyla araştırmanın sınırlandırılması önemli bir sınırlılıktır. Bu tür çalışmaların yaygınlaştırılması gerek mevcut tablonun ortaya konması gerekse de alınması gereken tedbirler yönünden oldukça önemlidir. Bu noktada bu tür bilimsel araştırmaların maddi yönden desteklenmesine şiddetle ihtiyaç bulunmaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda farklı kültürlerde farklı çalışanlara araştırma kapsamında geliştirilen önsavlar kullanılarak ölçüm yapılabilir. Ayrıca bu çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk algısı aracı değişken olarak kullanılmıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda çevresel bilinç, çevresel duyarlılık, işe bağlılık, yüze yansıyan endişe ve kolektif öz saygı gibi mekanizmaların aracılık etkisi araştırılabilir.

#### KAYNAKÇA

- Abdullah, M. H., & Rashid, N. R. N. A. (2012). The implementation of corporate social responsibility (CSR) programs and its impact on employee organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Commerce*, 2(1), 67–75.
- Afsar B, Umrani WA. 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., Cheema, S., & Javed, F. (2018). ..\22 ağustos tezle ilgili dökümanlar\1 eylül makaleler\bilal makalesi 2018\csr.1506.pdf
- Afsar, B., Cheema, S., & Javed, F. (2018). Activating employee's proenvironmental behaviors: The role of CSR, organizational identification, and environmentally specific servant leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 904–911. <https://doi.org/10.1002/csr.1506>
- Aguilera RV, Rupp DE, Williams CA, Ganapathi J. 2005. Putting the S back in corporate social responsibility: a multi-level theory of social change in organizations. *Academy of Management Review* 32: 836–863
- Al Amri, F. H., Das, A., & Ben-Ayed, O. (2019). The impact of perceived corporate social responsibility on employee engagement: The case of Qatar. *Business Strategy & Development*, 2(3), 180–191.
- Allen, N. J., & 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.
- Andersson, L. and Bateman, T. S. (2000). "Individual Environmental Initiative: Championing Natural Environmental Issues In U.S. Business Organizations", *Academy of Management Journal*, 43(4): 548–570.
- Babiak, K., & 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>
- Bendoly, E., R. Croson, P. Goncalves and K.L. Schultz. "Bodies of Knowledge for Research in Behavioral Operations," *Production and Operations Management*, (19:4), 2010, pp. 434-452.
- Bhide A, Stevenson HH. 1990. Why be honest if honesty does not pay. *Harvard Business Review* September–October: 121–129.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Brammer, S., Millington, A., & 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>
- Burke L, Logsdon JM. 1996. How corporate social responsibility pays off. *Long Range Planning* 29: 495–502.
- Calabrese, A., Costa, R., & Rosati, F. (2016). Gender differences in customer expectations and perceptions of corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 116,135–149. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.100>
- Caligiuri, P., Mencia, A., & Jiang, K. (2013). Win-win-win: The influence of company-sponsored volunteerism programs on employees, NGOs, and business units. *Personnel Psychology*, 66, 825–860.
- Calvo, N., & Calvo, F. (2018). Corporate social responsibility and multiple agency theory: A case study of internal stakeholder engagement. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6), 1223–1230. <https://doi.org/10.1002/csr.1633>
- Celma, D., Martínez-García, E., & Coenders, G. (2014). Corporate social responsibility in human resource management: an analysis of common practices and their determinants in Spain. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 21(2), 82–99.
- Cheema S, Afsar B, Al-Ghazali BM, Maqsoom A. 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>
- Ciocirlan, C. E. (2016). "Environmental Workplace Behaviors Definition Matters", *Organization and Environment*, 30(1): 51-70.
- Dilchert, S., *Managing Human Resources for Environmental Sustainability*, Wiley.
- Dumont, J., Shen, J. and Deng, X. (2017). "Effects of Green Hrm Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values", *Human Resource Management*, 56(4): 613-627.
- El Akremi, A., Gond, J. P., Swaen, V., De Roeck, K., & 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>

- Friedman M. 1989. Freedom and philanthropy (an interview). *Business and Society Review* 71(Fall): 11–21.
- Gao, Y., Zhang, D., & 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>
- Gao, Y.; Zhang, D.; Huo, Y. Corporate social responsibility and work engagement: Testing a moderated mediation model. *J. Bus. Psychol.* **2017**, 33, 661–673. [CrossRef]
- Gaski JF. 1985. 'Dangerous territory': the societal marketing revisited. *Business Horizons* 28: 42–47
- Gedik, Y., "Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Tanımları, Tarihi, Teorileri, Boyutları ve Avantajları Üzerine Kuramsal Bir Çerçeve", *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2020, 3/2: 265-304.
- Glavas, A. Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work. *Front. Psychol.* **2016**, 7, 796. [CrossRef]
- Glavas, A., & Kelley, K. (2014). The effects of perceived corporate social responsibility on employee attitudes. *Business Ethics Quarterly*, 24(2), 165–202.
- Graves, L. and Sarkis, J. (2011), *Fostering Employee Proenvironmental Behavior: The Impact of Leadership And Motivation* (No. 2011-16). Working Paper.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Haas PF. 1979. The conflict between private and social responsibility. *Akron Business Economy Review* 10: 33–36.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474–487.
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Ko, S. H. (2018). How employees' perceptions of CSR increase employee creativity: Mediating mechanisms of compassion at work and intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 629–644.
- Jin, K. G., Drozdenko, R., & DeLoughy, S. (2013). The role of corporate value clusters in ethics, social responsibility, and performance: A study of financial professionals and implications for the financial meltdown. *Journal of Business Ethics*, 112(1), 15–24.
- Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 857–878.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kim, H. R., Lee, M., Lee, H. T., & Kim, N. M. (2010). Corporate social responsibility and employee-company identification. *Journal of Business Ethics*, 95(4), 557–569.
- Klein, S. R. and Huffman, A. H. (2013). "Introduction To *IO Psychology* and Environmental Sustainability in Organizations: A Natural Partnership", pp. 3-16, (Ed.) Huffman, A. H., and Klein, S. R., *Green organizations: Driving change with IO psychology*. Routledge.
- Krasner SD. 1988. Sovereignty: an institutional perspective. *Comparative Political Studies* 21: 66–84.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008), *The Meaning of Employee Engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mele, D., (2008). *Corporate Social Responsibility Theories*, A., Crane, A., McWilliams, D., Matten, J., Moon & D., Siegel (Eds.), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, 47- 82, Oxford: Oxford University Press, UK.
- Menon A, Menon A. 1997. Enviropreneurial marketing strategy: the emergence of corporate environmentalism as marketing strategy. *Journal of Marketing* 61: 51–67.
- Mesmer-Magnus, J. R., Viswesvaran, C. and Wiernik, B. M. (2013). "Book Highlight—The Role of Commitment In Bridging The Gap Between Organizational and Environmental Sustainability", *Global Business and Organizational Excellence*, 32: 86-104.
- North DC. 1990. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Norton, T. A., Zacher, H. and Ashkanasy, N. M. (2014). "Organisational Sustainability Policies and Employee Green Behaviour: The Mediating Role of Work Climate Perceptions", *Journal of Environmental Psychology*, 38: 49-54.
- Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S. L., & Ashkanasy, N. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996–1015.
- Oliver C. 1991. Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review* 16(1): 145–179
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2013). "Measuring, Understanding, and Influencing Employee Green Behaviors", pp. 115-148, (Ed.) Huffman, A., H., and Klein, R., S., *Green Organizations: Driving Change With IO Psychology*, Routledge.
- Ones, D. S., and Dilchert, S. (2012b). "Employee Green Behaviors", pp.85- 115, (Ed.) Jackson, E. S., Ones, D. S.,
- Oo, E., Jung, H., & Park, I. J. (2018). Psychological factors linking perceived CSR to OCB: The role of organizational pride, collectivism, and person-organization fit. *Sustainability*, 10(7), 2481–2497. <https://doi.org/10.3390/su10072481>
- 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>
- Polonsky MJ, Suchard HT, Scott D. 1997. A stakeholder approach to interacting with the external environment. *Australia and New Zealand Marketing Educators Conference Proceedings* 1: 495–508.
- Ramus, C. A., and Steger, U. (2000). The Roles of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee "Ecoinitiatives" at Leading- Edge European Companies, *Academy of Management Journal*, 43(4): 605-626.
- Robertson, J. L., & 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>
- Rupp, D. E., Shao, R., Thornton, M. A., & 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, 895–933.
- Scherbaum, C. A., Popovich, P. M., & Finlinson, S. (2008). Exploring individual-level factors related to employee energy-conservation behaviors at work. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(3), 818–835.
- Scott WR. 1995. *Institutions and Organizations*. Sage: Thousand Oaks, CA.
- Su, L., Swanson, S. R., Hsu, M., & Chen, X. (2017). How does perceived corporate social responsibility contribute to green consumer behavior of Chinese tourists. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3157–3176. <https://doi.org/10.1108/ijchm-10-2015-0580>.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 6–24). Chicago: Nelson-Hall.
- Tsalikis, J., Seaton, B., & Tomaras, P. (2002). A New Perspective on Cross- Cultural Ethical Evaluations: The Use of Conjoint Analysis. *Journal of Business Ethics*, 35(4): 281–292. <https://doi.org/10.1023/A:1013855326809>
- Turan, A., & 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
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 77(2), 159–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9306-z>
- Wheeler D, Fabig H, Boele R. 2002. Paradoxes and dilemmas for stakeholder responsive firms in the extractive sector: lessons from the case of Shell and the Ogoni. *Journal of Business Ethics* 39 (3): 297–318.
- Wright M, Filatotchev I, Hoskisson R, Peng M. 2005. Strategy research in emerging economies: challenging the conventional wisdom. *Journal of Management Studies* 42(1): 1–33
- Yılmaz, P, 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