ALGILANAN KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK DÜZEYİNİN İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ÇOK BOYUTLU OLARAK İNCELENMESİ, BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Mustafa ERBİR[1]

1. GİRİŞ

Ülkelerin finansal yapısının temel taşlarından biri de bankacılık sistemidir. Bankacılık sektöründe yaşanan bir olumsuzluk makroekonomik düzeyde tüm ülkeyi etkileyebilmektedir. Aynı zamanda bankacılık sektörü önemli düzeyde istihdam da sağlamaktadır. Bankacılık sektöründe sürdürülebilirliği sağlamak bakımından karlılık büyük önem taşımaktadır (Gündoğdu ve Aksu, 2011: 244), ancak bankaların kurumsal düzeyde sosyal sorumluluk faaliyetleri de bulunmaktadır. Çünkü sosyal çevrede daha iyi bir statü elde etmek isteyen bankaların sosyal sorumluluk projelerinde bulunmaları kaçınılmaz bir durumdur. Bundan dolayı tüm kurumlarda olduğu gibi bankacılık sektöründe de sosyal sorumluluk, temel değerler ve önceliklerden biri haline gelmiştir (Karatepe ve Ozan, 2017: 81). Bu araştırmada bankaların uyguladıkları sosyal sorumluluk faaliyetlerinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve bu algılamanın çalışanın iş doyumunu nasıl etkilediği araştırılmaktadır.

Kurumların başarılı olabilmelerinin temel şartlarından biri de çalışanların iş doyumlarının yeterli seviyede olmasıdır. İş doyum düzeyi yüksek olan çalışan daha motive bir şekilde kurumsal faaliyetlere katılım sağlayacaktır. Bu durum dolaylı olarak bankacılık faaliyetlerinin daha verimli bir düzeyde gerçekleşmesini sağlayabilmektedir.

Geçmişte yapılan bilimsel araştırmalara bakıldığında farklı örneklem gruplarında kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) ve iş doyumu (İD) kavramları ele alınmış, iki değişken arasındaki ilişki incelenmiş ve KSS'nin İD üzerindeki etkisi test edilmiştir. Ancak bankacılık sektöründe çalışan bireyler üzerinde yapılan benzer bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bakımdan çalışma sonuçlarının literatürdeki bu boşluğu doldurabileceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında ilk olarak ele alınan değişkenlere yönelik kavramsal bir inceleme yapılmıştır. Sonrasında şimdiye kadar yapılan çalışmalar çerçevesinde araştırma hipotezleri belirlenmiştir. Daha sonra araştırma kapsamında toplanan veriler analiz edilerek bulgular ortaya konmuş ve son bölümde araştırma sonuçları tartışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma değişkenleri olan KSS algısı ve İD kavramları kavramsal olarak ana başlık ve alt başlıklarda ele alınmıştır.

2.1.Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramı

KSS, "Bir işletmenin ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlakına, işletme içi ve çevresindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesidir" şeklinde tanımlanmıştır (Eren, 2000: 99). Başka bir tanıma göre KSS kurumun, sosyal problemlerin çözümüne gönüllü olarak katılım sağlamasıdır (Brammer ve Pavelin, 2006: 437). Geniş anlamda KSS "çalışanların ve ailelerinin, işletmenin bulunduğu bölge

[1] Öğr. Gör. Dr., Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mustafa.erbir@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6887-1561.

halkının ve genel olarak tüm toplumun yaşam kalitesinin artırılması, sürdürülebilir ekonomik gelişmeye katkıda bulunmak ve etik davranmak için kuruluşların vermiş olduğu taahhüttür" (Abaeian vd., 2014: 425).

KSS, topluma fayda sağlayan birtakım projelerle birlikte işletmelerin ekonomik, etik ve yasal açıdan vazifelerini de içine alır (Yağan, 2012: 3). KSS, kurumların hem örgütsel amaçları hem de toplumsal refahı dengede tutarak faaliyetlerde bulunmaları anlamını içermektedir (Gümüş ve Öksüz, 2009: 120). Maignan ve Ferrell, (2000: 284) kurumsal sosyal sorumluluğu, bir işletmenin mevcut paydaşlara karşı olan ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluklarını yerine getirmesi şeklinde de tanımlamaktadır. Bronn vd, (2001)'e göre KSS, bir şirketin toplumsal faydaya yönelik uygulamaları ve katılım politikalarını yasal sorumlulukların üstünde ve ötesinde tutmasıdır.

KSS kavramı literatürde ilk defa, Bowen (1953)'in "Social Responsibilities of the Businessman (iş insanlarının sosyal sorumlulukları)" adlı kitabında yer almıştır (Valor, 2005: 192). Bowen bu kitapta, iş insanlarının karar verme süreçlerinde toplumsal değerler ve amaçları dikkate almalarını ve bu doğrultuda faaliyetlerde bulunmaları gerektiğini dile getirmiştir (Windsor, 2001: 227). Kavram 1960'lı yıllardan sonra, daha da popüler hale gelmiştir. Özellikle, 1990'lı yıllarda, birçok kurum ve kuruluş kavrama ilgi duyulmaya başlamıştır (Bali ve Cinel, 2011).

KSS kavramı; "kurumsal sosyal performans", "kurumsal vatandaşlık" ve "şirket vatandaşlığı" gibi kavramlarla yakın anlamları içerir ve bu kavramlar birbirlerinin yerine kullanılabilir (Valor, 2005: 191). Ayrıca, "iş etiği", "kurumsal sosyal duyarlılık", "kurumsal hayırseverlik", "kurumsal yönetişim" ve "sürdürülebilir kalkınma" kavramları KSS kavramıyla ilişkili olan bazı kavramlardır (Erbir, 2020: 19). Söz konusu tüm kavramların ortak özelliği, sosyal çevreye duyarlı faaliyetler olmalarıdır.

İşletmeler, faaliyet gösterdikleri çevredeki farklı paydaşlara karşı sorumludurlar. Kurumların çıkar grupları olan birey veya topluluklardan oluşan kişiler paydaşlardır. İşletmelerin bütün etkinliklerinde paydaş etkisi görülmektedir (Becan, 2011: 24). Kurumların yaşamlarını devam ettirebilmeleri, örgüt içinde ve dışında tüm paydaş veya paydaş gruplarıyla kurmayı başardıkları ilişkilerin kalitesine, çevresel uyumlarına ve sosyal talepleri karşılamalarına bağlıdır. Kurumların Kendilerine karşı vazifelerinin olduğu paydaşlar; çalışanlar, müşteriler, hissedarlar, doğa ve çevre, rakipler, tedarikçiler, devlet, toplum ve yeni paydaşlar olmak üzere sınıflandırılabilir (Aktan ve Börü, 2007: 16).

KSS kavramı literatürde genel kabul görmüş sınıflamasıyla toplam dört alt boyuttan oluşmaktadır Carroll (1991: 42). Bu boyutlar "ekonomik sorumluluk", "yasal sorumluluk", "etik sorumluluk" ve "gönüllü sorumluluktur.

2.1.1. Ekonomik Sorumluluk

İşletmelerin kurulma nedenlerinden biri ve çoğu zaman en önemlisi kar sağlamaktır. Bundan dolayı ekonomik sorumluluk ile işletmenin faaliyetlerine devam etmesi en temel kurumsal sosyal sorumluluğudur. Eğer işletme ekonomik sorumlulukları yerine getiremez ise diğer sorumlulukları da yerine getirmesi olası değildir (Kelgökmen, 2010). İşletmenin kazancını maksimize etmesi, kârlılığını arttırması, güçlü bir rekabetçi konum sağlaması ve sürekliliği sağlaması temel ekonomik sorumlulukları arasında bulunmaktadır (Vural ve Coşkun, 2011: 72). Dolayısıyla kurumsal sosyal sorumluluğun ilk ve en temel derecesi olan "ekonomik sorumluluklar", daha üst derecedeki sorumlulukların temelini oluşturmaktadır.

Ekonomik sorumluluk, işletmenin mevcut paydaşlar için; ekonomik kar sağlamak, çalışanları için; iyi bir istihdam olanağı sağlamak ve daha verimli çalışma olanakları sağlamak, işletme müşterileri için; ekonomik fiyatlı ve kaliteli mal ve hizmetler üretmektir

(Çalışkan ve Ünüsan, 2011). Her İşletme yaptığı faaliyetlerle ekonomik sorumluluğunu yerine getirebilir ama daha önemlisi, söz konusu faaliyetlerin sosyal çevrede nasıl algılandığıdır (Çerik ve Özarslan, 2008). Ekonomik sorumluluklar ister ürün ister hizmet üreten işletme olsun tüm kurumlardan yerine getirilmesi istenen sorumluluklardır.

2.1.2. Yasal Sorumluluk

Yasal sorumluluk, işletmelerin ekonomik sorumluluklarını yerine getirirken, yasama organı tarafından yazılı halde oluşturulan ve işletmeler tarafından uyulması gereken sorumluluklardır (Bay, 2006). Başka bir ifadeyle yasal sorumluluk, işletme faaliyetlerinin kamu otoritesinin ve kanunların beklediği şekilde gerçekleştirilmesidir (Kaya, 2006). İşletmenin var oluşu, hayatını devam ettirebilmesi ve karlılığı yasal sorumlulukların gerçekleştirilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Kurumlar yasal sınırlar içerisinde faaliyette bulunmadığı takdirde, cezalara alabilmekte dolayısıyla karlılıkları etkilenebilmektedir. Ayrıca organizasyonların işleyişleri zarar görebilmektedir (Branco ve Rodrigues, 2007: 11). Yasal sorumluluk kapsamında, "tüketici ve ürün kanunları", "çevre kanunu" ve "iş kanunu" gibi sorumluluklar bulunmaktadır (Erkman ve Şahinoğlu, 2012).

Genel anlamda yasal boyut, işletmenin sürekliliğini sağlamak amacıyla yasal düzenlemelere uygun bir şekilde faaliyette bulunma, yasama organının hukuki düzenlemelerine uyma, yasal yükümlülüklerin farkında olma ve bu kuralları çalışanına duyurma olarak ifade edilebilir (Carrol 1991). Kurumların tüzel kişiliğe sahip olmaları da faaliyetlerini yasalar ve kanunlar çerçevesinde yürütmesini konusunda bir zorunluluk haline gelmektedir (Atlığ, 2006: 28). Sonuç olarak, işletmeler faaliyetlerini gerçekleştirirken ve çevresiyle ilişki kurarken hukuki kurallara uyması gerekmektedir (Bayraktaroğlu vd., 2014). Bu şekilde işletme faaliyetlerini kesintisiz bir şekilde devam ettirebilmektedir.

2.1.3. Etik Sorumluluk

Etik davranış yazılı olmayan, kanuni olarak tam çerçevesi çizilmemiş ve toplum tarafından beklenen doğru ve uygun davranışlardır (Branco ve Rodrigues, 2007: 9). Etik boyut, işletme faaliyetleri sonucunca ortaya çıkabilecek toplumsal hasarı önlemeye yönelik bir boyuttur. Etik sorumluluklara örnek olarak; işletme tarafından üretilen ürün veya hizmetler hakkında tüketicilere doğru ve yeterli bilgi vermek, aldatıcı faaliyetlerinden kaçınmak, ürün ya da hizmetin satış sonrasında da müşterilerle ilgilenmek, verilebilir (Özdemir, 2009). Çalışma hayatında etik davranışların, yasal mevzuatın üzerinde bir davranış olduğu kabul görmektedir (Carroll, 1991). Dolayısıyla örgütlerin neyin doğru olduğu konusunda yapmaları gereken, yasal olarak zorlayıcı sebepler olmamasına rağmen doğru faaliyetlere yönelmelerini sağlayan sorumluluklar etik sorumluluğu oluşturmaktadır.

2.1.4. Gönüllü Sorumluluk

Gönüllü sorumluluk kapsamında işletmeler, toplum tarafından iyi bir kurumsal vatandaş olarak algılanmalıdır. Bunun için yapılması gereken faaliyetler, toplumsal refahı arttırmak ve bu amaçla toplumsal programlara katılarak veya aktif olarak toplumsal eylemlerde bulunmak olarak sıralanabilir (Dinçer ve Özdemir, 2013). Başka bir bakış açısıyla gönüllü sorumluluk, işletme bünyesindeki yönetici ve çalışanların gönüllü olarak toplumsal faaliyetlere katılım sağlamaları, sanatsal ve eğitim faaliyetlerini desteklemeleri, toplumdaki hayat kalitesinin yükseltilmesi konusundaki faaliyetlere katılmak gibi sorumluluklardır (Bayraktaroğlu vd., 2014). Çünkü gönüllülük faaliyetleri tamamen isteğe bağlı olarak gerçekleştirilmektedir (Bay, 2006).

Gönüllü KSS, hayırseverlik ve yardımlaşma gibi kavramlarla ilişkilidir. Gönüllülük kavramı, bir karşılık beklenmeden toplum yararına yapılan faaliyetleri içermektedir. Gönüllü sorumluluklar kurum için de kurum yöneticileri için de bir zorunluluk değildir (Özaslan,

2006). Bundan dolayı işletmelerin gönüllü ya da hayırseverlik faaliyetlerini yaparken asıl amaç, kendisine fayda sağlamak değil, içinde bulunduğu topluma faydalı olabilmektir.

2.2.İş Doyumu

İD, personelin hissettiği hoşnutluk ve pozitif duygusal tepkiler olarak tanımlanır (Fulford, 2005: 96; Tengilimoğlu, 2005: 27). Başka bir tanıma göre İD, çalışan bireyin işiyle ilgili kendini fiziksel ve zihinsel olarak iyi hissetmesi durumudur (Taş, 2011: 120). İD, işin özellikleri, iş kapsamında yapılan etkinlikler, alınan ücret, fiziksel olanaklar, yönetimin politikası ve örgüt kültürü gibi örgütsel ve çevresel faktörleri bünyesinde barındırır (Özdemir, 2009: 70). Türk (2007: 69)'e göre İş tatmini kişinin işinden elde ettiği doyum düzeyi ile işiyle ilgili hedeflerin ne kadarına ulaşıldığı konusundaki inançlardan oluşan bir duygudur. Greenberg ve Baron (2003: 177)'a göre İD, çalışanların iş ile ilgili genel tutumudur. Koustelios (2001: 354)'a göre ise İD bir çalışanın mesleği ile ilgili kendisini mutlu eden pozitif duygusal bir durum sağlaması olarak ifade edilmektedir.

İş doyumu insan hayatında ekonomik açıdan da psikolojik açıdan da önemli bir rol üstlenir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 6). Motivasyon düzeyi yüksek ve İD'ye ulaşmış çalışanlar, yüksek bir morale sahip olmaktadırlar ve bunun sonucunda işyerine sağladıkları fayda da artmaktadır (Akkoç vd., 2012: 108). Çalışanların İD'sinin yüksek olması çalışılan kurumda verimliliği ve örgütsel bağlılığı yükseltirken, personel devir hızını ve devamsızlığı düşürür. Bu gibi sonuçlar, işletme tarafından belirlenen hedeflere ulaşılması konusunda yardımcı olmaktadırlar (Tengilimoğlu, 2005: 27). Dinç Özcan, (2011)'a göre yüksek düzeyde gerçekleşen İD sonucunda işletmeye olumlu getiriler sağlanır. Tam tersi durumda çalışanlarda düşük seviyede İD oluşursa başarısızlıklar elde edilebilir. Bu durum işletmeye olumsuz olarak yansır.

İş doyumu konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında çalışanların İD'sini etkileyen faktörler iki ana başlıkta toplandığı görülmektedir. Bu faktörler bireyin kişisel durumunu ele alan içsel faktörler ve bireyin çevresini ele alan dışsal faktörlerdir (Akıncı, 2000: 4; Demir, 2005: 127; Günay, 2005: 11).

-*İçsel (Kişisel) Faktörler:* Kişinin doğumundan itibaren getirdiği özellikler ve yaşamında elde ettiği tecrübeler etrafında kişisel faktörler belirlenmektedir (Eğinli, 2009: 38). Bireysel faktörler kişiden kişiye farklılık gösterebilir. İş doyumu konusunda etkili olabilecek bireysel faktörler arasında, cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem yılı, medeni durum gibi değişkenler bulunmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 27-28).

-*Dışsal (Örgütsel) Faktörler:* Örgütsel bir ortamda ve bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşen çalışanın işletmeye sağladığı değer olarak görülmektedir (Eğinli, 2009: 41). Çalışanlar zamanının büyük bir kısmını çalıştıkları örgütte geçirdikleri için örgütsel faktörler kişinin İD düzeyini etkilemektedir. Örgütsel faktörler içerisinde ücret, işin niteliği ve kariyer olanakları gibi faktörler bulunmaktadır.

İş doyumu düzeyinin yüksek olması durumunda çalışanların performansı, işe olan motivasyonu, örgüte olan güven hissi artacak ve bu şekilde kişi kendini güvende ve mutlu hissedecektir. Böylece çalıştığı ortamda endişe yaşamayacak, daha verimli bir şekilde örgütsel faaliyetlere katılım sağlayacaktır. Bu durum psikolojik ve fiziksel hastalıklara yakalanma konusunda bir engel teşkil edebilecektir (Davies, 1981: 8-9). Çalışanların yeteneklerine uygun olarak yönlendirilmeleri sonucunda da İD'yi artacak ve çalışanlar işletmeye daha faydalı bir hale gelecektir (Çetinkaya, 2000: 16-17).

Sonuç olarak, İD çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığına pozitif etki yapmaktadır. Çalışanın yaptığı işten memnun olmaması yani iş yerinde mutsuz olması İD'nin düşük olduğuna işaret edebilmektedir. Bu gibi davranış bozuklukları uykusuzluk veya gerginlik gibi

fiziksel olarak gözlemlenebilen sonuçlar doğurabildiği gibi hayal kırıklığı ve yüksek strese sahip olmak gibi psikolojik olarak da kendini gösterebilmektedir (Yaşın, 2013: 3). İş doyumsuzluğunun olumsuz etkilerinden biri çalışanın ruh sağlığına olan etkisidir. Çalışan yoğun olarak yukarıdaki duyguları yaşadığında işe gitme isteği azalmakta ve işe gitmemek için çeşitli bahaneler ortaya koyabilmektedir (Greenberg ve Baron, 1995: 170-177). Çalışan birey ne kadar İD'ye sahipse o nispette işini sahiplenecek ve verimini arttıracaktır (Bayrak Kök, 2006: 294- 295). Bundan dolayı İD her işletme için dikkate alınması gereken bir durumdur.

3. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZLERİN KURULMASI

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler farklı örneklem grupları üzerinde farklı bilimsel çalışmalarda bir arada kullanılmıştır. Ülkemizde yapılan bilimsel araştırmalara bakıldığında, Çalışkan ve Ünüsan (2011)'ın yaptığı çalışmada konaklama işletmelerinde çalışan bireyler, Baran ve Çelik (2017) tarafından yapılan çalışmada kimya sektöründe çalışan bireyler, Bakan vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada farklı sektörlerde çalışan bireyler, Sanrı ve Kamanlı (2020) tarafından yapılan çalışmada gemi acentelerinde çalışan bireyler ve Avşar (2020) tarafından yapılan çalışmada telekomünikasyon şirketlerinde çalışan bireyler üzerinde benzer çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalar sonucunda KSS'nin İD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Uluslararası literatüre bakıldığında ise, Vitell ve Davis (1990) yönetim bilgi sistemleri uzmanları üzerinde, Weeks ve Nantel (1992) Satış elemanları üzerinde, Riordan vd (1997) elektrik firması çalışanları üzerinde, Tamm vd. (2006) farklı sektör çalışanları üzerinde ve Valentine ve Fleischman (2008) şirketlerin muhasebe, insan kaynakları, satış ve pazarlama departmanlarında çalışan bireyler üzerinde benzer çalışmalar yaptıkları görülmektedir. Bu araştırmaların sonucunda da tıpkı ulusal çalışmalarda olduğu gibi KSS algısının İD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Literatürde yapılan çalışmalar doğrultusunda çalışma hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur.

- H1: Algılanan KSS alt boyutları bir bütün olarak İD alt boyutlarından içsel doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H1a: Ekonomik sorumluluk içsel doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H1b: Yasal sorumluluk içsel doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H1c: Etik sorumluluk içsel doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H1d: Gönüllü sorumluluk içsel doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H2: Algılanan KSS alt boyutları İD alt boyutlarında dışsal doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H2a: Ekonomik sorumluluk dışsal doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H2b: Yasal sorumluluk dışsal doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H2c: Etik sorumluluk dışsal doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H2d: Gönüllü sorumluluk dışsal doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H3: Algılanan KSS İD üzerinde bir bütün olarak pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada bankacılık sektöründe çalışan bireylerin KSS algılarının İD üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan nicel bir araştırmadır. Çalışma esnasında anket yöntemi kullanılarak birincil verilere ulaşılmış ve gerekli varsayımlar sağlandıktan sonra istatistiki analizler yapılmıştır. Toplanan veriler analiz edilirken parametrik analiz yöntemleri

kullanılmıştır. Bunun içi gerekli varsayımların sağlandığı "normal dağılım, çoklu bağlantı sorunu (VIF>3) ve otokorelasyon (0<d<4)" görülmektedir.

Gerekli varsayımlar sağlandığı için KSS algısı ile İD düzeyi arasındaki ilişkinin tespiti için "Pearson-Korelasyon Analizi", KSS algısının İD üzerindeki etkisinin ölçülmesi için basit regresyon analizi, KSS algısı alt boyutlarının İD alt boyutları üzerindeki etkisinin tespiti için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada gerekli istatistiki analizlerin yapılabilmesi için SPSS ve AMOS paket programı kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin daha önce geçerlilik ve güvenilirlikleri sağlanmış, araştırma esnasında da tekrar geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizlerinde ölçeklerin ve her bir alt boyutun yeterli derecede güvenilirlik düzeyine sahip olduğu (α>0,700) görülmektedir.

4.1.Evren ve Örneklem

Çalışma evrenini banka çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmacının Kayseri ilinde ikamet etmesinden dolayı araştırma ana kütlesini Kayseri İli merkez ilçelerinde (Melikgazi, Kocasinan ve Talas) faaliyet gösteren bankaların çalışanları oluşturmaktadır. Belirlenen konumlarda bulunan 147 banka şubesinde çalışan toplam 305 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Katılımcılara ait bilgiler ve frekans tablosu Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1'e göre katılımcıların %47,3'ü erkek %52,7'si kadındır. Yaş gruplarına göre dağılıma bakıldığında en yüksek katılımın 26-40 yaş aralığında olduğu (%33,2) görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı evli (%70,7) ve lisans mezunudur (%65,2). Katılımcıların %47,7'si bir kamu bankasında çalışırken %52,3'ü bir özel bankada çalışmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Frekans ve Yüzde Dağılımı

Cinsiyet	**Frekans**	**Yüzde (%)**	**Sektör**	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Erkek	144	47,3	Kamu	145	47,7
Kadın	160	52,7	Özel	159	52,3
Yaş	**Frekans**	**Yüzde (%)**	**Öğrenim D.**	**Frekans**	**Yüzde (%)**
18-25	74	24,3	Lise	22	7,2
26-40	101	33,2	Önlisans	45	14,8
41-55	92	30,3	Lisans	198	65,2
56 ve üstü	37	12,2	Lisansüstü	39	12,8
Medeni Durum	**Frekans**	**Yüzde (%)**	**İdari Görev**	**Frekans**	**Yüzde (%)**
Evli	215	70,7	Var	78	25,6
Bekar	89	29,3	Yok	226	74,4
Toplam	**304**	**100**	**Toplam**	**304**	**100**

4.2.Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu toplam üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde katılımcılara ait bilgilerin yer aldığı "kişisel bilgi formu", ikinci bölümde "KSS ölçeği", üçüncü bölümde ise "İD ölçeği" yer almaktadır.

-*Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği:* Araştırmada kullanılan KSS ölçeği Carroll (1991) tarafından geliştirilmiştir. 20 sorudan oluşan ölçek, ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve gönüllü sorumluluk olmak üzere toplam dört alt boyuttan oluşmaktadır.

-*İş Doyumu Ölçeği:* İş doyumunu ölçmek için Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen "Minnesota iş doyumu ölçeğinin kısa formu" kullanılmıştır. Ölçek toplam 20 soru ve içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.

4.3.Araştırmada Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırma kullanılan ölçekler daha önce farklı örneklem gruplarında kullanılmıştır. Bu araştırmanın örneklem grubu banka çalışanları olduğu için "Doğrulayıcı Faktör Analizi" (DFA) yapılarak ölçeğin geçerliliği sağlanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için "Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Berlett's Testi" yapılmış ve verilerin faktör analizi için uygun olduğu KMO<0,5, Barlett<0,01 (Büyüköztürk, 2002) sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. KMO ve Barlett Testleri Sonuçları

Ölçek Adı	KMO	Barlett
1- KSS	0,952	0,000
2-İş Doyumu	0,956	0,000

Ölçeklere yapılan DFA sonucunda uyum değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Ölçeklerin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu (Aytaç ve Öngen, 2012) ve geçerli birer ölçek olduğu görülmektedir.

Tablo 3. DFA Sonuçları

Ölçek Adı	X^2	X^2/df	GFI	CFI	RMSEA
KSS	343,5	2,134	0,900	0,938	0,021
İş Doyumu	335,8	2,060	0,901	0,949	0,060
Kabul Edilebilir Uyum		≤3	≥0,900	≥0,900	≤0,80

Ölçeklerin geçerlilikleri sağlandıktan sonra güvenilirlik analizi kapsamında Crohnbach Alpha testleri yapılmış ve Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 4. Güvenilirlik Analizi

Ölçek Adı	Madde Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi (α)
KSS	20	0,936
- Ekonomik Sorumluluk	5	0,840
- Yasal Sorumluluk	5	0,823
- Etik Sorumluluk	5	0,800
- Gönüllü Sorumluluk	5	0,723
İş Doyumu	20	0,945
- İçsel Doyum	12	0,928
- Dışsal Doyum	8	0,868

Bir ölçeğin α değerinin 0,7'nin üzerinde olması ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2014). Tablo 4'e göre tüm ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları yeterli derecede (α>0,700) güvenilirlik düzeyine sahiptir.

5. BULGULAR

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği test edildikten sonra araştırma hipotezlerini test edilmesi aşamasına geçilmiştir. İlk olarak çalışma konusun olan değişkenler ve değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesine yönelik doğrusal korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	1.1	1.2	1.3	1.4	2	2.1	2.2
1. KSS	1							
1.1. Yasal S.	0,888**	1						
1.2. Ekonomik S.	0,890**	0,737**	1					
1.3. Etik S.	0,927**	0,780**	0,787**	1				
1.4. Gönüllü S.	0,808**	0,584**	0,598**	0,707**	1			

2. İş Doyumu	0,755**	0,660**	0,676**	0,698**	0,599**	1		
2.1. İç Doyum	0,708**	0,631**	0,646**	0,660**	0,548**	0,967**	1	
2.2. Dış Doyum	0,727**	0,614**	0,662**	0,695**	0,595**	0,898**	0,788**	1

** Korelasonlar 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 5'e göre araştırma değişkenleri ve alt boyutların tamamında pozitif yönü ve anlamlı (0,01 düzeyinde) ilişkiler bulunmaktadır.

Bağımsız değişken olan KSS'nın alt boyutlarının İD üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığını test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. KSS alt boyutlarının İlk olarak içsel doyuma olan etkisi analiz edilmiştir.

Tablo 6. KSS Alt Boyutlarının İçsel Doyuma Etkisi

Katsayılar Tablosu							
Kavramlar	**B**	**St.Hata**	**Beta**	**t**	**p**	**Alt S**	**Üst S**
Sabit Terim	0,562	0,196		2,871	*0,004**	0,177	0,947
Bağımsız Değişkenler							
Yasal S.	0,222	0,074	0,208	3,017	*0,003**	0,077	0,367
Ekonomik S.	0,267	0,074	0,252	3,594	*0,000**	0,121	0,414
Etik S.	0,233	0,092	0,209	2,520	*0,012**	0,051	0,414
Gönüllü S.	0,162	0,073	0,128	2,203	*0,028**	0,017	0,306
Model Özeti: R=0,708; R^2=0,502; Adj.R^2= 0,495; F= 75,304; p=0,000 Bağımlı Değişken= İçsel Doyum / *p<0,05, d=1,720							

Yapılan analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir. Tablo 6'ya göre regresyon modeli anlamlıdır (p=0,000, p<0,05). Analiz sonucuna göre KSS alt boyutlarının tamamı "ekonomik sorumluluk" (p<0,05, p=0,000), "yasal sorumluluk" (p<0,05, p=0,003), "etik sorumluluk" (p<0,05, p=0,012) ve "gönüllü sorumluluk" (p<0,05, p=0,028) içsel doyum üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Buna göre KSS algısında meydana gelen pozitif bir değişimin %49,5'i (Adj.R^2=0,495) modelde bulunan bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Başka bir ifadeyle KSS algısının herhangi bir alt boyutunda meydana gelen artış içsel doyumu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Elde edilen sonuçlar H1, H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezlerini doğrulamaktadır.

Tablo 7'de KSS alt boyutlarının dışsal doyuma olan etkisi analiz edilmiştir.

Tablo 7. KSS Alt Boyutlarının Dışsal Doyuma Etkisi

Katsayılar Tablosu							
Kavramlar	B	St.Hata	Beta	t	p	Alt S	Üst S
Sabit Terim	0,965	0,181		5,346	*0,000**	0,610	1,321
Bağımsız Değişkenler							
Yasal S.	0,082	0,060	0,091	1,368	0,172	-0,036	0,201
Ekonomik S.	0,227	0,061	0,252	3,736	*0,000**	0,108	0,347
Etik S.	0,281	0,076	0,297	3,717	*0,000**	0,131	0,429
Gönüllü S.	0,195	0,060	0,181	3,243	*0,001**	0,077	0,313
Model Özeti: R=0,733; R^2=0,537; Adj.R^2= 0,531; F= 86,821; p=0,000 Bağımlı Değişken= Dışsal Doyum / *p<0,05, d=1,711							

Tablo 7'ye göre regresyon modeli anlamlıdır (p=0,000, p<0,05). Analiz sonucuna göre KSS alt boyutlarından "ekonomik sorumluluk" (p<0,05, p=0,000), "etik sorumluluk" (p<0,05, p=0,000) ve "gönüllü sorumluluk" (p<0,05, p=0,001) algılarının dışsal doyum üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Buna karşın "yasal sorumluluk" (p>0,05, p=0,172) algısının dışsal doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı örülmektedir. Buna göre KSS algısında meydana gelen pozitif bir değişimin %53,1'i (Adj.R^2=0,531) modelde bulunan bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Başka bir ifadeyle yasal sorumluluk haricinde KSS algısının herhangi bir alt boyutunda meydana gelen

bir artış dışsal doyumu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Elde edilen sonuçlara göre H2a, H2c ve H2d hipotezleri kabul ve H2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Buna karşın H1b hipotezleri reddedilmiştir.

KSS algısının bir bütün olarak İD üzerindeki etkisini analiz etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. KSS'nin İD üzerindeki etkisi

Katsayılar Tablosu							
Kavramlar	B	St.Hata	Beta	t	p	Alt S	Üst S
Sabit Terim	0,497	0,075		2,838	*0,005**	0,152	0,841
Bağımsız Değişken							
KSS	0,866	0,043	0,755	19,991	*0,000**	0,780	0,951
Model Özeti: R=0,755; R^2=0,570; Adj.R^2= 0,568; F= 399,635; p=0,000 Bağımlı Değişken= İş Doyumu / *p<0,05, d=1,657							

Tablo 8'e göre regresyon modeli anlamlıdır (p=0,000, p<0,05). Analiz sonucuna göre KSS algısının bir bütün olarak (p<0,05, p=0,005), İD üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Buna göre KSS algısında meydana gelen pozitif bir değişimin %57'si (Adj.R=0,570) modelde bulunan bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. Başka bir ifadeyle KSS algısında meydana gelen bir artış İD'yi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Elde edilen sonuçlar H3 hipotezini doğrulamaktadır.

6. SONUÇ

Bu araştırmada bankacılık sektöründe çalışan bireylerin KSS algılarının İD üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında hem KSS'nin bir bütün olarak İD üzerindeki etkisi hem de KSS alt boyutları olan "ekonomik sorumluluk", "yasal sorumluluk", "etik sorumluluk" ve "gönüllü sorumluluk" algılarının İD alt boyutları olan "içsel doyum" ve "dışsal doyum" üzerindeki etkileri çok boyutlu olarak ele alınmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre KSS algısının bir bütün olarak İD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle bir çalışanın KSS algısı arttıkça İD düzeyi de artış göstermektedir. Yani İD'yi artırmanın bir yolu da KSS algısının artış göstermesidir. Bu araştırmanın sonuçları literatürdeki benzer çalışmalarla da örtüşmektedir (Bakan vd., 2018; Baran ve Çelik, 2017; Çalışkan ve Ünüsan, 2011; Riordan vd., 1997; Sanrı ve Kamanlı, 2020; Tamm vd., 2006; Valentine ve Fleischman, 2008; Vitell ve Davis, 1990; Weeks ve Nantel, 1992).

Araştırmada ayrıca KSS alt boyutlarının İD alt boyutları üzerindeki etkisi çok boyutlu olarak incelenmiştir. Sonuç olarak KSS alt boyutları olan "ekonomik sorumluluk", "yasal sorumluluk", "etik sorumluluk" ve "gönüllü sorumluluk" algılarının tamamının ayrı ayrı İD alt boyutlarından "içsel doyum" üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda banka çalışanlarının KSS alt boyutlarından herhangi biri ile ilgili algılarındaki pozitif değişim çalışanların içsel doyumlarını artıracaktır.

KSS alt boyutlarının İD alt boyutlarından dışsal doyum üzerindeki etkisine yönelik yapılan analizde ise "ekonomik sorumluluk", "etik sorumluluk" ve "gönüllü sorumluluk" algılarının dışsal doyum üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu buna karşın "yasal sorumluluk" algısının dışsal doyum üzerinde bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Buna göre banka çalışanlarının dışsal doyumunu artırmanın yollarından biri de çalışanların "ekonomik sorumluluk", "etik sorumluluk" ve "gönüllü sorumluluk" algılarına yönelik algılarında pozitif bir artışın sağlanmasıdır.

Araştırma sonuçlarına bütüncül olarak bakıldığında, banka çalışanlarının daha verimli çalışmasının yollarından biri olan İD düzeylerinin yükseltilmesinin yollarından birinin de çalışanların KSS algılarını artırmak olduğu görülmektedir. Bu nedenle banka yöneticilerinin çalışanların KSS algı düzeyini yükseltmek amacıyla çeşitli KSS faaliyetleri planlamaları ve uygulamaları büyük önem taşımaktadır.

Bu araştırma banka çalışanları üzerine yapılmış ve bölgesel olarak sadece Kayseri İlinde gerçekleştirilmiştir. Gelecek çalışmaların daha geniş örneklem grupları üzerinde yapılması veya kamu ve özel sektör karşılaştırılarak benzer bir çalışmanın yapılması literatüre katkı sağlayacağı düşüncesiyle tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

Abaeian, V., Yeoh, K.K. & Khong, K.W. (2014), An Exploration of CSR Initiatives Undertakenby Malaysian Hotels: Underying Motivations from Managerial Perspective, Procedia-Socialand Behavioral Sciences, 144, 423-432.

Akkoç, İ., Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012), Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 19(1), 105-135.

Aktan, C.C. & Börü, D. (2007), Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk, (Editör: Aktan, C.C) İgiad Yayınları, İstanbul, 19-22.

Atlığ, N. S. (2006), İş Etiği, Sosyal Sorumluluk ve İlaç Sektöründen Uygulamalar, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Avşar, Y. (2020), Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İş tatminine Olan Etkisi: Telekomünikasyon Şirketleri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aytaç, M. & Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi. İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya, 5(1), 14-22.

Bakan İ. & Büyükbeşe T. (2004), Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi 7, 1-30.

Bakan, İ., Doğan, İ.F., Koçdemir, M. & Oğuz, M. (2018), Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kurumsal İmaj ve İş Tatmini İlişkisi, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5(12), 205-226.

Bali, S. & Cinel, M. (2011), Bir Rekabet Aracı Olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Orta Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2(4), 45-60.

Baran, M. & Çelik, Y. (2017), The Relationship Between Employee Perceptions of Corporate Social Responsibility and Job Satisfaction, Journal of Behavior at Work, 2(1), 63-79.

Bay, E. (2006), İsteğe Bağlı Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bileşeninin Türkiye Kapsamında İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Bayrak Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 291-317.

Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E. & Can, F. (2014), Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2 (3), 99-122.

Becan, C. (2011), Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının paydaş teorisi ve iletişim yaklaşımı açısından değerlendirilmesi: Bankaların basın bültenlerine yönelik bir içerik analizi, Selçuk İletişim, 7(1), 16-35.

Brammer, S. J. &Pavelin, S. (2006), Corporate Reputation and Social Performance: The Importance of Fit, Journal of Management Studies, 43(3), 435-455.

Branco, M. C. & Rodrigues, L. L. (2007), Positioning Stakeholder Theory Within The Debate On Corporate Social Responsibility, Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 12(1), 5-15.

Bronn, P.S. ,Vrioni, A.B. & Belliu, A. (2001),Corporate Social Responsibility and Cause-Related Marketing: An Overview, International Journal of Advertising, 20(2), 207-222.

Büyüköztürk, Ş. (2002), Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 32, 470-483.

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

Çalışkan, O. & Ünüsan, Ç. (2011), Otel Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetine Etkisi. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 22 (2), 154-166.

Çerik, Ş. & Özarslan, E. (2008), Çalışanların Sosyal Sorumluluk Boyutlarına İlişkin Algılamaları: İlaç Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama, Ege Akademik Bakış Dergisi, 8(2), 587-604.

Çetinkanat, C. (2000), Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.

Davies, I. K. (1981), Task Analysis for Reliable Human Performance, Performance and Instruction, 20(2), 8-10.

Demir, N. (2005). Örgüt Kültürü – İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dinç Ö. E. (2011), Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini. İstanbul, Beta Basım.

Dinçer, M. & Özdemir, Y. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Eş Biçimcilik: On Büyük Türk Holding Üzerine Vaka Çalışması. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 15(2), 31-66.

Eğinli, A. T. (2010), Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 35-52.

Erbir, M. (2020), Sağlık Kurumları Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İç Girişimcilik Düzeylerine Etkisi, Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Eren, E. (2000), Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Erkman, T. & Şahinoğlu, F. (2012), Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Çalışan Algıları ile Örgütsel Bağlılığın Hizmet Sektöründe İncelenmesi. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 33 (2), 267-294.

Fulford, M. D. (2005), That's Not Fair!: The Test Of A Model Of Organizational Justice, Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Hotel Employees, Journal Of Human Resources In Hospitality And Tourism, 4(1), 73-84.

Greenberg, J. & Baron R. A. (2003), Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Organization, Eighth Edition, Prentice Hall, New Jersey, USA.

Greenberg, B. & Baron, R. A. (1995), Behavior in Organizations: Understanding And Managing The Humanside Of Work. New Jersey: Prentice Hall.

Gümüş, M. & Öksüz, B. (2009), Turizm İşletmelerinde Kurumsal İtibar Yönetimi (1. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Günay, Z. (2015). İş Tatmini, 360 Derece Performans Değerleme ve Algılanan Performans İlişkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.

Gündoğdu, F. & Aksu, H. (2011), Mevduat Bankacılığında Karlılık ve Makroekonomik Değişkenler İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi, İİBF Dergisi, 10. Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı, 243-270.

Karatepe, S. & Ozan, M.S. (2017), Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal İtibar İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 8(2), 80-101.

Kaya, U. (2006), İşletme-Doğal Çevre İlişkilerinin Mali Tablolar Aracılığıyla Raporlanması ve Denetimi, SPK Yayını, No:201, Ankara.

Kelgökmen, D. (2010), İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Literatür Taraması. Ege Akademik Bakış Dergisi,10(1), 303-318.

Koustelios, A. D. (2001), Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers, The International Journal Of Educational Management, 15(7), 354-358.

Maignan, I. & Ferrell, O. C. (2001), Corporate Citizenship As a Marketing Instrument: Concepts, Evidence And Research Directions, European Journal of Marketing, 35(3/4), 457-484.

Özaslan, E. (2006), Sosyal Sorumluluk Projelerinin Desteklenmesinde Etik Değerlerin Rolü Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Özdemir, H. (2009), Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Marka İmajına Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15, 57-72.

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, 401-412.

Sanrı, Ö. & İlgün Kamanlı, A. (2020), Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Gemi Acentelerinde Bir Uygulama, Akademik Hassasiyetler, 7(13), 489-504.

Tamm, K., Eamets, R. & Motsmees, P. (2010), Relationship Between Corporate Social Responsibility And Job Satisfaction: The Case of Baltic Countries, The University of Tartu FEBA, Tartu, 76. çevrimiçi: www.mtk.ut.ee/research/workingpapers, Erişim: 13 Nisan 2022.

Taş, Y. (2011). İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(1), 117-131.

Telman, N. & Ünsal, P. (2004), Çalışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Tengilimoğlu, D. (2005), Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 23-45.

Türk, S. (2007), Örgüt Kültürü ve İş Tatmini (1. Baskı), Özkan Matbaacılık, Ankara.

Valentine, S & Fleischman, G. (2008), Ethics Programs, Perceived Corporate Social Responsibility And Job Satisfaction, Journal of Business Ethics, 77, 159-172.

Valor, C. (2005), Corporate Social Responsibility And Corporate Citizenship: Towards Corporate Accountability. Business And Society Review, 110(2), 191-212.

Vitell, S. & Davis, J.D.L. (1990), The Relationship Between Ethics And Job Satisfaction, Journal of Business Ethics, 9, 489-494.

Vural, Z., Beril, A. & Coşkun, G. (2011), Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik, Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 1, 61-87.

Weeks, W. A. & Nantel, J. (1992), Corporate Codes of Ethics And Sales Force Behavior: A Case Study, Journal of Business Ethics, 11, 753-760.

Weiss, D. J., Davis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H. (1967), Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire. Work Adjustment Poject Industrial Relations Center University of Minnesota.

Windsor, D. (2001), The Future of Corporate Social Responsibility, The International Journal of Organizational Analysis, 9(3), 225-256.

Yağan, A. Ö. (2012), Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri İçin Tasarlanan Videoların Göstergebilimsel Çözümlemesi: HAYTAP ve BGD'nin Empati Videosunun Çözümlemesi, The Turkish Online Journal of Design, Art And Communication – TOJDAC, 2, 1-12.

Yaşın, F. (2013), İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Nesne, 1(2), 1-20.