

ETİK VE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ALGISININ İŞE KATILIM BENLİK SAYGISI VE İŞ PERFORMANSINA ETKİLERİ¹

THE EFFECTS OF ETHICS AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
PERCEPTIONS ON WORK INVOLVEMENT SELF-ESTEEM AND JOB
PERFORMANCE

Öğr. Gör. Dr. Derya YÜCEL

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Mudurnu Süreyya Astarıcı MYO

Yönetim ve Organizasyon Bölümü

Orcid:0000-0003-1853-2673

Özet

Etik ve sosyal sorumluluğun önemi her geçen gün farklı alanlarda yapılan çalışmalarla vurgulanmaktadır. Özellikle çalışan davranışlarına etkisi kapsamında değişik boyutları ile ele alınan etik ve sosyal sorumluluk kavramları örgütlerde iyi bir çalışma ortamının oluşturulmasına ve çalışan davranışına olan önemli etkileri nedeni ile son yirmi yıl içerisinde ön plana çıkmaktadır. Bu çerçevede tasarlanan çalışmada etik ve kurumsal sosyal sorumluluğa verilen önemin işe katılım, benlik saygısı ve iş performansı üzerindeki etkileri araştırılmaktadır.

Bu kapsamda Türkiye’de İstanbul, Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ve Yalova illerinde yapılan çalışmada imalat sektöründeki 220 yönetici ve çalışandan anket yoluyla elde edilen veriler kullanılmıştır. Kısmi en küçük kareli yapısal eşitlik analizi yardımıyla elde edilen bulgulara göre; çalışanların etik ve kurumsal sosyal sorumluluk algısındaki artış, işe katılım ve benlik saygılarını anlamlı şekilde artırmaktadır. İşe katılım ve benlik saygısı artan katılımcıların iş performanslarının da anlamlı şekilde arttığı gözlenmiştir. Bulgular ayrıca benlik saygısının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin yanı sıra çarpan etkisine de sahip olduğunu yani benlik saygısındaki artışın iş performansında bu artışın karesi ile orantılı anlamlı bir artışa neden olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik, kurumsal sosyal sorumluluk, işe katılım, benlik saygısı, iş performansı.

Abstract

The importance of ethics and social responsibility is emphasized with studies carried out in different fields with each passing day. In particular, the concepts of ethics and social responsibility, which are discussed with different dimensions within the scope of their impact on employee behavior, have come to the fore in the last twenty years due to their important effects on the creation of a good working environment and employee behavior in organizations.

¹ Bu çalışma International Conference On Identity Crisis: World at a Cross Road, Maharashtra-India, 4&5 December, 2021’de sunulan “The Effects of Ethics and Social Responsibility Perceptions on Work Involvement Self-Esteem and Job Performance” başlıklı bildirden genişletilerek elde edilmiştir.

In this study, designed in this framework, the effects of the importance given to ethics and social responsibility on work involvement, self-esteem and job performances are investigated.

In this context, the data obtained through questionnaires from 220 managers and employees in the manufacturing sector were used in the study conducted in Istanbul, Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu and Yalova provinces in Turkey. According to the findings obtained with the help of partial least square structural equation analysis; The increase in employees' perception of ethics and responsibility significantly increases their work involvement and self-esteem. It was observed that the job performance of the participants whose work involvement and self-esteem increased significantly increased. The findings also reveal that self-esteem has a quadratic effect as well as a direct effect on job performance, that is, an increase in self-esteem causes a significant increase in job performance proportional to the square of this increase.

Keywords: Ethics, corporate social responsibility, work involvement, self-esteem, job performance.

1. GİRİŞ

Son elli yıllık dönemde dünyada yaşanan ekonomik, çevresel ve sosyal krizler işletmelerin çevreleri ile etkileşiminin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Enron, WorldCom, Xerox ve Parmalat gibi büyük finansal skandalların yanı sıra Volkswagen ve iştirakleri olan Audi, Porsche, Skoda, Seat gibi markaların içinde yer aldığı dizel skandalı gibi çevre skandalları gibi olaylar kuruluşların içinde buldukları topluma karşı sorumluluklarının sorgulanmasına neden olmuştur.

Öncelikli olarak açıklanan mali tablolarla yatırımcıların yanlış veya eksik bilgilendirilmeleri ile yaşanan finansal skandallar ve krizlerle gündeme gelen bu olumsuz gelişmeler, çevre ile ilgili skandallarda olduğu gibi yaşanacak etkilerin sadece finansal alanla sınırlı olmadığını ve doğal yaşam dengesini etkileyecek sonuçlar doğurduğunu da göstermiştir.

Wieland (2005)'e göre Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) anlayışı, işletme faaliyetlerinin işletme ile ilgili çıkar gruplarının menfaatlerine zarar verilmeden ve onların yararları gözetilerek yönetilmesine vurgu yapar ve bu yüzden etik değerlere yakından bağlıdır.

KSS kavramı işletmeyi ilgilendiren bilgilerin topluma doğru, tarafsız ve dürüst olarak açıklanmasını gerektirir. Bireysel düzeyde sorumluluk o kişinin tutum ve davranışlarını belirleyen kişisel değerlerinden etkilenir. Belirleyici olan bu kişisel değerlerin başında da etik değerler gelir. Bir örgütün etik değerleri ise o örgütü oluşturan bireylerin kişisel etik değerlerinden oluşur ve KSS bu temel üzerinde yükselir. Çünkü etik değerleri olmayan bir kurumun topluma ve paydaşlarına karşı sorumlu davranış sergilemesi beklenemez (Yücel ve diğ., 2010).

KSS ve etik değerlerin yüksek olduğu örgütsel ortamlar çalışanın kendini kabul etmesini ve kendine saygı duymasını kolaylaştırır. Çünkü bu tür ortamlar etik ve sorumlu davranışlar açısından çalışanın belirsizlik ve çatışma yaşamamasını engeller. Bu durum çalışanın olumsuz etkilenmemesini ve işini benimseyerek katılım göstermesini sağlar. Bu çerçevede çalışanların içinde buldukları kurumun KSS ve etik değerlerinden etkilenmesi beklenen doğal bir sonuçtur.

Bu noktadan hareketle ortaya konan bu çalışmada çalışanların içinde buldukları kurumun KSS ve etik düzeyine ilişkin algılarının benlik saygıları, işe katılımları ve iş performanslarını nasıl etkilediğinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

2. LİTERATÜR

Yönetim literatüründe işletme ile çevresi arasındaki etkileşimi açıklayan çeşitli teoriler mevcuttur. Bu teorilerin en önemlilerinden birisi de paydaş teorisidir. Bu teori, işletmelerin sadece kendi çıkarları için faaliyet gösteren bir olgu olmadığını, aynı zamanda paydaşların çıkarlarına da hizmet etmesi gerektiğini ifade etmektedir (Agustia, 2020: 1008). Günümüzün sosyal sorumluluk anlayışının temelinde, işletmenin sadece hissedar ve ortaklara değil bütün çıkar gruplarına karşı sorumlu olduğunu kabul eden bu paydaş yaklaşımı yer almaktadır.

Carroll (1983) tarafından yapılan ve yaygın bir şekilde kabul gören tanıma göre *“KSS bir işletmenin faaliyetlerini ekonomik olarak kârlı, yasalara uygun, etik ve sosyal olarak destekleyici olacak şekilde yürütülmesini içerir. Bu kapsamda sosyal sorumluluk sahibi olmak, firmanın etiğini ve para, zaman ve yetenek katkılarıyla içinde bulunduğu toplumu ne ölçüde desteklediğini tartışırken, kârlılık ve yasalara uymanın en önde gelen koşullar olduğu anlamına gelir.”* şeklinde ifade edilmektedir.

Carroll (1991) KSS kapsamında dört tip sorumluluk alanına işaret etmektedir.

• Ekonomik Sorumluluk: Kârlı olmak, kaynakları etkin bir şekilde kullanmak ve işletme fonksiyonlarına ilişkin stratejik kararlar almak.

• Yasal Sorumluluk: Yasal kurumlar tarafından belirlenen kanun ve düzenlemelere uygun davranmak.

• Etik Sorumluluk: Kanunların ötesinde, toplumsal norm ve beklentilere uyumlu davranmak.

• Hayırsever Sorumluluk: Toplumun refah düzeyini ve yaşam standardını yükseltici faaliyetlere gönüllü olarak katılımında bulunmak.

İş etiği, ekonomik sistemdeki aktif katılımcıların davranışlarının, temel insani değerlere göre yönlendirilen, insanın refahına yönelik bir grup ahlaki ilke ve norm olarak tanımlanabilir. Yönetim açısından etik, karar vermede ve yönetmede neyin iyi neyin kötü olduğuna ilişkin standartlar oluşturur. Örgüt kültürünün bir parçası olan içsel değerlerle ilgilenir ve dış çevreye ilişkin sosyal sorumluluğa bağlı kararları oluşturur. Sosyal sorumluluk ve etik ilkelerine göre hareket eden firmalar, faaliyetlerini planlarken, eylemlerinin sonucu olarak ortaya çıkan tüm olumlu ve olumsuz yan etkileri göz önünde bulundurmalı ve olabilecek olumsuz etkileri en aza indirmeye çalışmalıdır (Grbac ve Lončarić, 2009:145).

İş etiği ve sosyal sorumluluk hem normatif hem de tanımlayıcı bir bakış açısıyla değerlendirilebilir. Tanımlayıcı veya olumlu bakış açıları, bir olgunun var olduğunu tanımlar, açıklar ve/veya tahmin eder. Normatif bakış açıları, etiğin değerlendirilmesinde ve geliştirilmesinde ne olması gerektiğini açıklar. Normatif bir perspektiften iş etiği, kurumsal kararlar için ilkeler, değerler ve normlarla ilgilidir. Tanımlayıcı bakış açısından, bir kuruluştaki iş etiği, kodlara, davranış standartlarına ve uyum sistemlerine atıfta bulunur ve tipik olarak müşteriler tarafından doğru veya yanlış olarak değerlendirilebilecek kararlarla ilgilidir. Bu nedenle, etik karar verme, tipik olarak, uygun davranış hakkında bireyler veya sosyal birimler tarafından iç örgütsel kararlarla ilişkilendirilir. Bu kararlar iç paydaşları ve dış paydaşları

etkileyebilir. Normatif bir perspektiften KSS, ekonomik, yasal, etik ve hayırsever sorumlulukların yerine getirilmesi için değerler ve ilkelere odaklanır. Bu nedenle KSS konuları, sosyal konular, sürdürülebilirlik, tüketicinin korunması, kurumsal yönetim vb. gibi kavramların değerlendirilmesi ile ilişkilidir. Dolayısıyla sosyal sorumluluk, paydaşlar üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerle ilişkilendirilmektedir (Ferrell ve diğ., 2019:492).

KSS kavramı her ne kadar kurumsal olarak ele alınsa da kurum davranışı onu oluşturan ya da etkileyen bireylerin davranışlarının bir bütünüdür. Scanlon (1998) sosyal sorumluluğun ahlaki sorumluluğun üstüne inşa edildiğini belirterek KSS'un arka planında sorumluluk sahibi bireylerin yer aldığını ifade etmektedir. Bu nedenle yakın ilişki içerisinde olduğu gözlenen KSS ve etik, uygun davranışla ilgili olarak çalışanlar tarafından kişisel ve iş ile ilgili tutumlarla yakından ilişkilendirilir.

Bu açıdan çalışanların iş ile ilgili başarı ve tutumları üzerinde etkili olan değişkenlerin arasında işe katılım ve benlik saygısının önemli bir yeri vardır. İşe katılım, literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmış olsa da ilk olarak işi benimseme anlayışından doğmuştur. İş benimseme bireyin belirli iş sorumluluklarına göre şekillendirilmesi iken, buna karşın işe katılım ise, bireyin kendi işine aktif olarak katılma arzusunun ve genel olarak özdeşleşmesini ifade eder. Bu nedenle, işe katılımın kişinin işinde başarıya ulaşma arzusuyla daha bağlantılı olduğu varsayılır (Mills, 2011:361).

İşe katılım ve işi benimseme kavramları sık sık birbirinin yerine kullanılsa da aslında farklı kavramlardır. İşe katılım bir çalışanın hayatında işin değeri hakkında normatif bir inançtır ve bu tutumsal durum onun önceki kültürel ve sosyalleşme faaliyetlerinin bir sonucudur. İşe katılım kavramı, çalışanların işler arasındaki katılım düzeyini değerlendirmede kullanılabilirken, işi benimseme belirli bir işle sınırlıdır. Ayrıca motivasyonel yaklaşıma göre, işe yabancılaşma ve işe katılım kavramları da aynı fenomenin zıt uçlarıdır. Bu durum, bir çalışanın tek boyutlu bilişsel tepkisini yansıtan tutumsal bir durumdur (Johari ve Yahya, 2016:557-558).

KSS ve etik algıları yüksek olan çalışanların içinde buldukları örgüt ortamında işe katılıma arzularının yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Zira daha önce de açıklandığı gibi KSS ve etik algısının yüksek olduğu örgütsel ortamların temelinde yüksek sorumluluk sahibi bireyler vardır. İşleriyle ilgili kendilerini sorumlu hisseden bireylerin, işleriyle ilgili daha aktif katılım göstermesi, aktif roller alması ve işleriyle daha çok özdeşleşmesi beklenen bir sonuçtur. Ayrıca bu tür bireyler aldıkları sorumluluğun örgütsel bir KSS ve etik ikliminin oluşumuna katkı sağladığını gördüklerinde içsel bir motivasyon olarak kendilerine duydukları saygı artar.

H1a: KSS ve etik algısı arttıkça bireylerin işe katılımı artar.

Rotenberry ve Moberg (2007)'ye göre işe katılımı yüksek olan çalışanlar, örgütsel hedefe ulaşmak için fazladan çaba gösterirler. Bunu yapan çalışanların üretken iş faaliyetlerine katılma olasılıkları daha yüksek olur ve bu da iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışının artması ile sonuçlanır.

H2a: İşe katılım arttıkça iş performansı artar.

Benlik saygısı, bireyin bir kişi olarak değerine ilişkin öznel değerlendirmesini ifade eder. Daha da önemlisi, benlik saygısı, bir kişinin nesnel yeteneklerini ve hatta başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini yansıtmaz. Benlik saygısı yaygın olarak kişinin "yeterince iyi" olduğu duygusu olarak kavramsallaştırılır ve sonuç olarak yüksek benlik saygısına sahip bireyler

mutlaka diğerlerinden üstün olduklarına inanmazlar. Bu nedenle, benlik saygısı, narsist bireyleri karakterize eden aşırı benlik saygısı ve kendini büyütmenin aksine, kendini kabul etme ve kendine saygı duygularını içerir. Bu konuda yapılan çalışmaların sonuçları, benlik saygısının, önceki benlik saygısı ve başarı düzeylerini hesaba kattıktan sonra bile, bir kişinin önemli yaşam alanlarındaki başarısını ve refahını öngördüğüne dair güçlü kanıtlar sunmaktadır. Bu çalışmaların çoğu, benlik saygısı ve yaşam sonuçları arasındaki etkilerin yönünü test etmiş ve yüksek benlik saygısının yaşam başarısının bir sonucu değil, bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Çalışmalar, evlilikte ve yakın ilişkilerde memnuniyet, sosyal ağ boyutu ve sosyal destek, fiziksel sağlık, ruh sağlığı, eğitim, istihdam durumu, iş başarısı iş tatmini ve suç davranışı dahil olmak üzere çok çeşitli olası sonuçları kapsamaktadır (Orth ve Robins, 2014:381-382). Bazı araştırmalar, yüksek benlik saygısının stresin etkilerini azalttığını, düşük benlik saygısının olumsuz etkilerinin ise zamanla hissedildiğini göstermektedir. Bu çalışmalarda ayrıca, yüksek benlik saygısının, stres veya diğer koşullar ne olursa olsun, daha mutlu sonuçlara yol açtığını göstermektedir. Bunların yanında yüksek benlik saygısı, insanları gruplar halinde konuşmaya ve grubun yaklaşımını eleştirmeye daha istekli hale getirir (Baumeister, 2003:1-2).

KSS ve etik algısı, bireylerin uygun davranış sergilemesi ve sorumluluklarını yerine getirmesini içeren değerler ve ilkelerle ilgilidir. Bu değer ve ilkelerin varlığı kişinin içinde bulunduğu iş ortamı ve çalışma koşulları açısından belirsizliği ve stresi azaltır, psikolojik iyi oluşu olumlu etkiler ve bu da benlik saygısı üzerinde olumlu etki doğurur. Bu nedenle KSS ve etik algısı yüksek bireylerin benlik saygılarının yüksek olması beklenen bir durumdur ve bunun da iş performansını artırması beklenir.

H3a: KSS ve etik algısı arttıkça bireylerin benlik saygısı artar.

H4a: Benlik saygısı artan bireylerin iş performansı artar.

Meyer ve Peng (2005)'e göre iş performansı, bir kişinin davranışıyla ilgili olarak kuruluşa katkıda bulunduğu ve kuruluşun bunu üretken veya verimsiz olarak algılayabileceği çıktıyı ifade eder. Çalışanlar işverenin beklentilerini karşıladığında ve bu katkı şirketin başarısına atfedilebilir olduğunda iyi performans elde edilebilir. İş performansı, bireylerin iş görevlerini nasıl gerçekleştirdikleri ile ilgilidir. Eğitim ve doğal yeteneğe ek olarak, iş performansı, fiziksel olarak zorlu görevler, çalışan morali, stres seviyesi ve çalışma süreleri gibi işyeri ortamı faktörlerinden etkilenir. İyi tasarlanmış çalışma ortamları, düşük stres ve destekleyici bir işveren iş performansını büyük ölçüde artırabilir. İş performansı, işyeri üretkenliği ve güvenliğinin önemli bir parçasıdır.

3. MATERYAL VE METOD

Bu çalışmada iş performanslarına etkileri dikkate alındığında işe katılım ve benlik saygısı önemli yordayıcı değişkenler olarak ele alınmaktadır. Bu değişkenlerin yanı sıra çalışanların içinde buldukları örgütsel ortama ait etik ve kurumsal sosyal sorumluluk algılarının işe katılım ve benlik saygısının öncülü olarak bu değişkenler arasındaki ilişkilere olan etkileri incelenmektedir.

3.1. Yöntem, Ana Kütle ve Örneklem

Çalışma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinde kısmi en küçük kareli yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. İlk olarak 1982 yılında Wold

tarafından ele alınan yöntem gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki çok değişkenli karmaşık ilişkilerin modellenmesi için kullanılan istatistiksel bir yaklaşımdır. Yöntem küçük örnek büyüklüklü yüksek değişken sayılarındaki geniş modellerde hızlı ve güvenilir sonuçlar sağlamaktadır (Fornell ve Bookstein, 1982; Lohmöller, 1982).

Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi İstanbul ve Doğu Marmara bölgesinde yer alan işletmeler dikkate alınarak anket yoluyla toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla İstanbul, Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ve Yalova illeri anakütle kapsamında dikkate alınmış ve bu illerde örnekleme yoluyla yapılan çalışmada imalat sektöründeki 220 yönetici ve çalışandan anket yoluyla elde edilen veriler kullanılmıştır. Elde edilen veriler kısmı en küçük kareli yapısal eşitlik analizi yardımıyla SmartPLS ortamında analiz edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Kısıtları

Çalışmada araştırma bütçesi, zaman ve fiziki erişebilirlik kısıtları nedeni ile 220 gözleme ulaşılabilmektedir. Bu nedenle elde edilen örnek büyüklüğü dikkate alınarak çalışmada kısmı en küçük kareli yapısal eşitlik analizi yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan yöntem açısından araştırma modelinin test edilmesi için yeterli örnek büyüklüğüne ulaşıldığından çalışma sonuçlarının geçerli ve güvenilir olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışmanın Covid-19 öncesi toplanan verilerden elde edilmiş olması nedeni ile Covid-19 sürecinin ve çalışma koşullarında oluşturduğu değişimin etkilerini yansıtılmamaktadır.

3.3. Değişkenler ve Veri

Çalışmada kullanılan ölçüm aracının geliştirilmesinde literatürdeki farklı çalışma ve değişkenlerden yararlanılmıştır.

Bu amaçla KSS ve etik ölçümünde Singhapakdi ve diğ. (1995) tarafından geliştirilen ve pek çok çalışmada kullanılan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek, bireyin etik ve sosyal sorumluluğun önemine ilişkin algısını ölçer. Bu ölçek, bir kuruluşun genel etkinliği için etik ve sosyal sorumluluğun önemi hakkında dokuz adet genel ifadelerden oluşur.

Benlik saygısının ölçümünde Rosenberg (1986) Benlik Saygısı Ölçeği (RSE) kullanılmıştır. Ölçek daha önce Çuhadaroğlu (1986) tarafından “Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği” olarak Türkçeye çevrilmiş ve Yücel ve Solak (2012) tarafından muhasebe alanında uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçek 10 maddelik bir öz bildirim ölçüsünden oluşmaktadır.

İşe katılımın ölçümünde Kanungo (1982) tarafından geliştirilip kullanılan ve altı ifadeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekte olumlu ifadeler “kesinlikle katılıyorum”dan “kesinlikle katılmıyorum”a doğru puanlanmıştır. Olumsuz ifadeler ters puanlanmıştır. Kanungo’ya göre ölçekte elde edilen yüksek puanlar yüksek katılımı düşük puanlar ise düşük katılımı ifade eder.

İş performansının ölçülmesinde subjektif ölçüm yaklaşımı benimsenmiş ve katılımcının kendi performansını karşılaştırmalı olarak puanlaması istenmiştir. Bu amaçla Shields ve ark. (2000) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan dört madde, 1 = çok düşük ve 5 = çok yüksek olmak üzere beşli Likert tipi bir ölçekle ölçülmüştür.

3.4. Bulgular

3.4.1. Demografik Bulgular

Ankete katılan 220 katılımcıdan %63’ü erkek ve %37’si kadındır. Katılımcıların yaşları 19 ile 72 arasında değişim göstermekte ve %96’sı 20-50 yaş grubunda yer almaktadır. Ankete katılanların %96,5’i 1-30 yıl arası iş deneyimine sahiptir. Ayrıca katılımcıların %9,3’ü 1-10

yıl arası deneyime sahipken %90,7'si 10 yılın üzerinde deneyimlidir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %18,3'ü lise ve altı, %16'sı ön lisans, %59,6'sı lisans ve %6,1'i lisansüstü eğitime sahiptir.

3.4.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçek ve değişkenlerin geçerlik ve güvenilirliklerinin incelenmesi için faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Faktör analizinde değişken ve ölçeklerin geçerlilik güvenilirliklerine ışık tutmak için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analizlerde işe katılım ölçeğindeki 3. ve 5., benlik saygısı ölçeğinde ise 3., 5., 8., 9. ve 10. ifadeler düşük faktör yükleri ve istatistiksel olarak anlamlı olmamaları nedeni ile analizden çıkarılmıştır. Bunun sonucunda elde edilen ve Tablo 1'de yer alan faktör ve güvenilirlik analizi sonuçlarına göre faktör yüklenmeleri ve geçerliliklerinin kabul edilebilir sınırlara yakın veya üstünde olduğu görülmektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo 1: Faktör Yükleri ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Benlik Saygısı	Etik ve Sosyal Sorumluluk Algısı	İşe Katılım	İş Performansı	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
BS1	0.782				0.775	0.792	0.846	0.526
BS2	0.775							
BS4	0.619							
BS6	0.653							
BS7	0.778							
ESS1		0.613			0.836	0.849	0.872	0.433
ESS2		0.637						
ESS3		0.580						
ESS4		0.746						
ESS5		0.596						
ESS6		0.637						
ESS7		0.630						
ESS8		0.707						
ESS9		0.753						
İK1			0.896		0.725	0.889	0.788	0.480
İK2			0.659					
İK4			0.690					
İK6			0.455					
İP1				0.773	0.794	0.846	0.862	0.611
İP2				0.849				
İP3				0.760				
İP4				0.740				

Tablo 1'de görüldüğü gibi değişkenlere ilişkin standardize edilmiş yüklenme katsayıları en az %45,5 ve üzerinde olup ağırlıklı olarak %70'in üzerindedir. Ayrıca tüm değişkenlerin güvenilirlik değerleri %70 ve üzerinde olup açıklanan ortalama varyans değeri de beklenen değer olan %50'ye yakın ve üzerinde sonuçlar vermiştir. Elde edilen bu bulgulardan Cronbach

Alfa değerlerinin 0,70'in üstünde olması ölçüm aracında yer alan değişkenlerin kabul edilebilir ve yüksek iç tutarlılık güvenilirliğine sahip olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde birleşik güvenilirlik (Composite Reliability) ve rho_A değerlerinin de 0,70'in üzerinde sonuçlar vermesi de değişkenlerin yapısal güvenilirliğin sağlandığına işaret etmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Ölçüm aracında yer alan değişkenlerin geçerliliklerinin değerlendirilmesinde açıklanan ortalama varyans (AVE) değeri ve Fornell ve Larcker kriterinden yararlanılmıştır. Chiang ve Hsieh (2012) AVE değerinin 0.50 ve üzerinde olması gerektiğini ifade etmektedir. Hair ve diğ. (2010) bu değerlerin soru sayısı ve örnek büyüklüğüne bağlı olarak bu değerlerin biraz altında olsa da geçerli olacağını ifade etmektedir. Değişkenler için örnek büyüklüğü de dikkate alındığında AVE değerlerinin %50'ye yakın ve üstünde olması ayırışma geçerliliğinin sağlandığına işaret etmektedir.

Ayrıca Tablo 2'de yer alan Fornell ve Larcker kriter değerleri incelendiğinde de değişkenlerin diğer değişkenlerle olan korelasyonunun ilgili değişkenin AVE değerinin karekökünden küçük olduğu dolayısıyla ayırışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Tablo 2: Fornell ve Larcker kriter değerleri

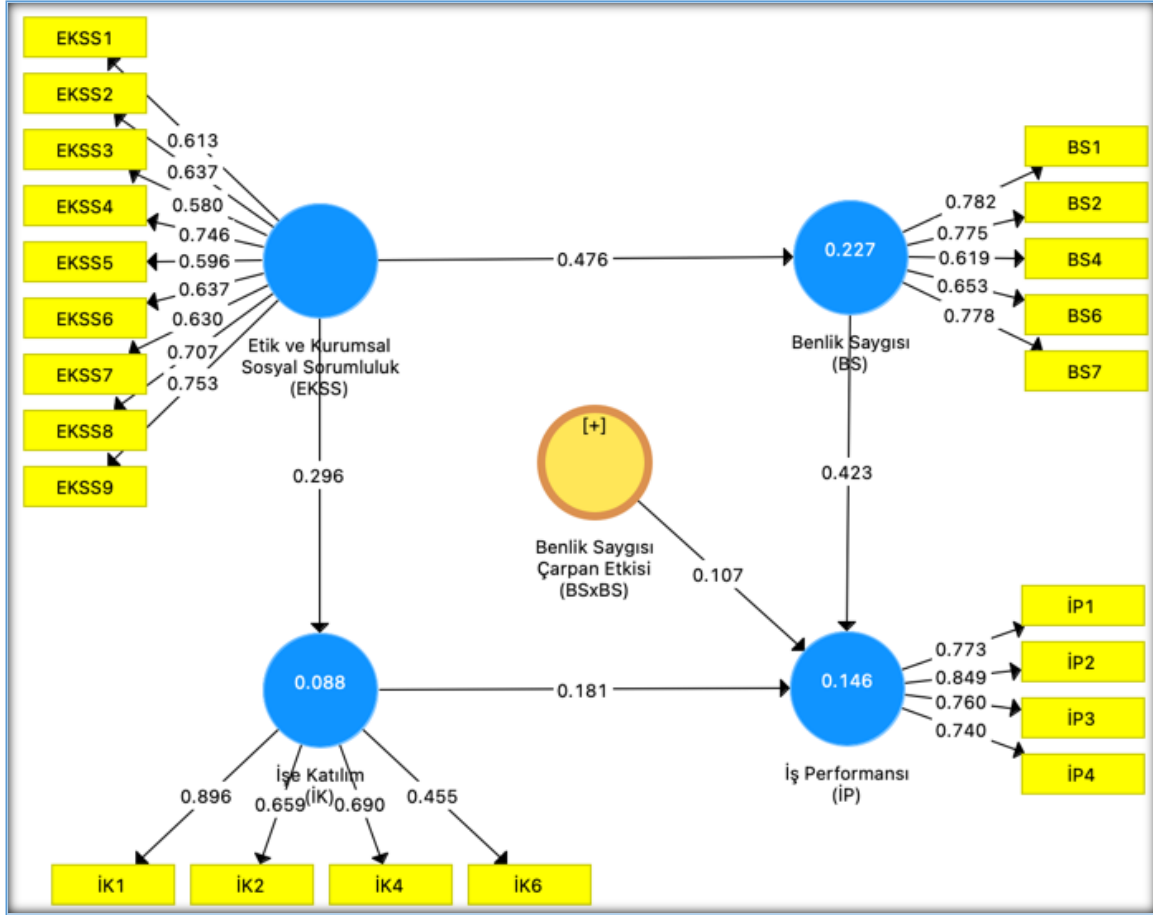
	Benlik Saygısı	Etik ve Sosyal Sorumluluk Algısı	İş Performansı	İşe Katılım
Benlik Saygısı	0.725			
Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı	0.476	0.658		
İş Performansı	0.284	0.280	0.782	
İşe Katılım	0.109	0.296	0.179	0.693

Geçerlik ve güvenilirlik analizinde elde edilen bu sonuçlar değişkenlerin geçerli ve güvenilir olduklarını dolayısıyla değişkenler arası ilişkileri esas alan ileri düzey analizlerin yapılabileceğini ortaya koymaktadır.

3.4.3. Değişkenler Arası İlişkilerin Analizi

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde kısmi en küçük kareli yapısal eşitlik analizi yöntemi ve yol analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ve istatistiksel olarak en az %1 düzeyinde anlamlı olduğu gözlenen standardize edilmiş değerlere ilişkin sonuçlar Şekil 1'de görülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde çalışanların etik ve sosyal sorumluluk algılarının işe katılım ve benlik saygıları üzerinde anlamlı pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Benzer şekilde artan işe katılım ve benlik saygısı da iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

Şekil 1: Değişkenler arası yol analizi sonuçları



İstatistiksel test sonuçları katılımcıların etik ve kurumsal sosyal sorumluluk algısındaki artışın işe katılımı (0,296) benlik saygısını ise (0,476) standart etki düzeyinde anlamlı ve pozitif etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu durum araştırmanın H1a ve H3a hipotezlerinin kabul edildiği anlamına gelmektedir. Değişkenlerin açıklanan varyansları dikkate alındığında etik ve kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve işe katılım arasındaki ilişkide %8,8'lik anlamlı bir düzeltilmiş R2 değerinin olduğu dolayısıyla etik ve kurumsal sosyal sorumluluk algısının işe katılımın güçlü bir açıklayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde etik ve kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve benlik saygısı arasında %22,7'lik anlamlı düzeltilmiş R2 değerinin varlığı dikkat çekmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk algısı benlik saygısı üzerinde de önemli ve anlamlı bir yordayıcıdır. Bu doğrudan etkilerinin yanı sıra kurumsal sosyal sorumluluk işe katılım ve benlik saygısı üzerindeki pozitif etkisi nedeni ile iş performansı üzerinde (0,255) standart etki düzeyinde dolaylı bir pozitif anlamlı etkiye de sahiptir.

Ayrıca işe katılım ve benlik saygısı iş performansının bağımsız yordayıcılarıdır. İşe katılımdaki artış iş performansını (0,181), benlik saygısındaki artış ise (0,423) standart etki düzeyinde pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Bulgular ayrıca benlik saygısının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin yanı sıra çarpan etkisine de sahip olduğunu yani benlik saygısı arttıkça iş performansında bu artışın karesi ile orantılı bir anlamlı artışa da neden olduğunu ortaya koymaktadır. Benlik saygısı bu açıdan iş performansı üzerinde diğer etkisinin yanı sıra 0.107 standart etki düzeyinden anlamlı bir pozitif çarpan etkisine sahiptir.

Tablo 3: Değişkenler arasındaki toplam standardize etki düzeyi

Değişkenler	Benlik Saygısı (BS)	İşe Katılım (İK)	İş Performansı (İP)
Benlik Saygısı Çarpan Etkisi_(BSxBS)			0.107
Benlik Saygısı_(BS)			0.423
Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk_(EKSS)	0.476	0.296	0.255
İşe Katılım_(İK)			0.181

Ayrıca modelin düzeltilmiş R2 değeri incelendiğinde bu iki değişkenin iş performansındaki varyansın %14,6'sını açıkladığı ve bunun istatistiksel olarak anlamlı bir değer olduğu görülmektedir. Bulgular ışığında araştırmada test edilen H2a ve H4a hipotezlerinin de kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Değişkenlere ilişkin anlamlılık sonuçları

Değişkenler	Gözlenen Değer	Ortalama Değer	Standart Sapma	T (OD/SS)	P
BS1 <- Benlik Saygısı_(BS)	0.782	0.785	0.033	23.797	0.000
BS2 <- Benlik Saygısı_(BS)	0.775	0.778	0.038	20.608	0.000
BS4 <- Benlik Saygısı_(BS)	0.619	0.609	0.090	6.899	0.000
BS6 <- Benlik Saygısı_(BS)	0.653	0.646	0.093	7.018	0.000
BS7 <- Benlik Saygısı_(BS)	0.778	0.772	0.057	13.545	0.000
EKSS1 <- Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk_(EKSS)	0.613	0.610	0.071	8.573	0.000
EKSS2 <- Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk_(EKSS)	0.637	0.634	0.061	10.525	0.000
EKSS3 <- Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk_(EKSS)	0.580	0.575	0.081	7.181	0.000
EKSS4 <- Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk_(EKSS)	0.746	0.747	0.039	19.236	0.000
EKSS5 <- Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk_(EKSS)	0.596	0.591	0.071	8.436	0.000
EKSS6 <- Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk_(EKSS)	0.637	0.631	0.068	9.389	0.000
EKSS7 <- Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk_(EKSS)	0.630	0.623	0.079	7.966	0.000
EKSS8 <- Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk_(EKSS)	0.707	0.703	0.047	14.931	0.000
EKSS9 <- Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk_(EKSS)	0.753	0.749	0.036	21.040	0.000
İK1 <- İşe Katılım_(İK)	0.896	0.876	0.062	14.369	0.000
İK2 <- İşe Katılım_(İK)	0.659	0.621	0.171	3.845	0.000
İK4 <- İşe Katılım_(İK)	0.690	0.650	0.159	4.347	0.000
İK6 <- İşe Katılım_(İK)	0.455	0.415	0.202	2.249	0.025
İP1 <- İş Performansı_(İP)	0.773	0.776	0.050	15.584	0.000
İP2 <- İş Performansı_(İP)	0.849	0.846	0.034	24.807	0.000
İP3 <- İş Performansı_(İP)	0.760	0.754	0.058	13.170	0.000
İP4 <- İş Performansı_(İP)	0.740	0.735	0.053	13.874	0.000
Benlik Saygısı_(BS) * Benlik Saygısı_(BS) <- Benlik Saygısı Çarpan Etkisi_(BSxBS)	2.454	2.410	0.252	9.724	0.000

Modele ilişkin yapılan çoklu grup analizlerinde değişkenler arasındaki ilişkilerin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Buna karşı eğitim düzeyi dikkate alındığında lise ve altı eğitim düzeyindeki çalışanları ile lisans ve üstü eğitim düzeyine sahip olan çalışanlar arasında etik ve kurumsal sosyal sorumluluğun işe katılıma olan etkisi açısından

istatistiksel olarak anlamlı (0,05 düzeyinde) bir fark olduğu ve eğitim düzeyi arttıkça etkininde arttığı tespit edilmiştir.

4. SONUÇ

Çalışma bulgularına göre çalışanların kuruma ilişkin etik ve sosyal sorumluluk algısındaki artış işe katılımı ve benlik saygısını artıran bir unsurdur. Bu durum yüksek etik değerlere ve kurumsal sosyal sorumluluk bilincine sahip çalışanların benlik saygılarının yükseldiği ve işe katılımlarının arttığını göstermektedir. Albdour ve Altarawneh (2012)'e göre bu durum bireylerin, kimliklerinin bir kısmını bir gruba ait hissetmek için kendilerini ve başkalarını sosyal gruplara ayırma ihtiyacından kaynaklanır. Bu bağlamda bir gruba ait olmak ve ortak hedefleri paylaşmak, çalışanların algıları, duyguları ve davranışları ile ilgilidir. Bu nedenle ortak bir hedef olarak KSS, işe katılım ve benlik saygısını artırır.

İşe katılım ve benlik saygısındaki bu artış iş performansı üzerinde de dolaylı bir pozitif etki doğurmaktadır. Çünkü yüksek etik değerlerin ve sosyal sorumluluk bilincinin uygulandığı örgütsel ortamlar çalışanların işe katılımı ve benlik saygısını olumlu etkilediği için bunun sonucunda da katılımı ve benlik saygısı artan çalışanların iş performansları da artmaktadır.

Blanco-Gonzalez (2020) sosyal sorumluluğun çalışanların işe katılımına katkısını analiz etmeyi amaçladığı çalışmada sosyal sorumluluğun sosyal sermaye, meşruiyet ve sadakat üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymuştur.

Sonuçlar ayrıca Obeidat (2016)'ın KSS, çalışan bağlılığı ve örgütsel performans arasında gözlenen sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Obeidat'a göre ortak bir hedef olarak KSS, katılımı artırır ve bir organizasyonda KSS'nin varlığı çalışan bağlılığını artıran bir sonuca yol açar. Ayrıca, bu çalışmada örgüt içerisindeki KSS'un çalışan bağlılığının en güçlü yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Buna göre, çalışanların örgütlerinin temel yasal gerekliliklerin ötesinde ahlaka ve etiğe uygun olarak iş yapma biçimine ilişkin algıları, onları olumlu yönde uyarmakta ve etik vatandaşlık ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişkiye yol açmaktadır. Buna karşılık, örgütlerinin buna aykırı davranışlarda bulunduğunu algılayan ve yasa ya da etik normları çiğneyen çalışanların olumsuz kaygı, şüphe ve güvensizlik duyguları yaşayacaklarını ve bunun çalışanların işlerinden ayrılmalarına neden olacağını belirtmiştir.

Bulgular Yücel ve diğ. (2010) tarafından muhasebe finans çalışanları üzerinde yapılan çalışmada raporlanan sosyal sorumluluk ve etik algısının iş tatmini üzerindeki olumlu etkisiyle de benzerlik göstermektedir. Sonuçlar ayrıca muhasebe meslek mensupları örneklemini esas alan Yücel ve Solak (2012)'de raporlanan kurumsal sosyal sorumluluğun benlik saygısını artırdığı yönündeki bulguları da teyit etmektedir. Bu açıdan etik ve kurumsal sosyal sorumluluğun ön planda olduğu örgütlerde çalışanların benlik saygılarının ve işe katılımlarının bundan olumlu etkilendiği görülmektedir.

Benlik saygısındaki artışın iş performansı üzerindeki doğrudan pozitif etkisinin varlığı benlik saygısı yüksek çalışanların performanslarının da yüksek olduğuna deneysel bir kanıt sunar. Bulgular bu etkinin sadece birinci düzey normal etkiden oluşmadığını fakat aynı zamanda çarpan etki düzeyinde var olduğunu ortaya koymaktadır. Yani benlik saygısındaki bir birimlik artış iş performansı üzerinde karesi üzerinden etki etmektedir. Bu sonuç benlik saygısı yüksek çalışanların düşük olanlara göre performanslarındaki farklılaşmanın aynı düzeyde değil üstel düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Sonuçlar ayrıca işe katılım düzeyi yüksek olan

bireylerin de iş performanslarının arttığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular Yücel ve Solak (2012)'de raporlanan benlik saygısı ve iş performansı arasındaki olumlu ilişki ile benzerdir. Bulgular ayrıca Hutman (1999), Ferris ve diğ. (2010) ve Kanayo (2016) bulgularını desteklemektedir. Bu durum benlik saygısı yüksek çalışanların performans düzeylerinin düşük olanlara göre önemli ölçüde farklılaştığını ve bunun etik ve kurumsal sosyal sorumluluğu önemseyen örgütsel ortamdan önemli şekilde etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada Singhapakdi ve diğ. (2001)'in aksine Grbac ve Lončarić (2009)'un bulgularına benzer şekilde cinsiyete göre değişkenler arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Buna karşı, eğitim durumuna göre yapılan analizlerde Grbac ve Lončarić (2009)'un aksine eğitim durumunun etik ve kurumsal sosyal sorumluluğun işe katılımı olan etkiyi artıran bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların etik ve kurumsal sosyal sorumluluğa attıkları önemin daha yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Bulgular genel olarak dikkate alındığında literatürde farklı çalışmalarda elde edilen değişik sonuçların desteklendiği görülmektedir. Çalışanların içinde buldukları örgüte ait etik ve kurumsal sosyal sorumluluk algıları sadece işle ilgili katılımlarını değil aynı zamanda pek çok değişkenin gizli yordayıcısı olan benlik saygısı gibi çok öznel bir unsuru da etkileyerek çalışanların algı ve davranışlarını etkilemektedir. Çalışanlar bu etkileşimlerin farklı sonuçlarına bağlı olarak değişik düzeylerde performans göstermektedirler. Bu açıdan konunun farklı boyutlarını farklı örneklerde ele alan çalışmalarla incelenmesine ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Kaynakça

Agustia, D. (2020). Innovation, environmental management accounting, future performance: evidence in Indonesia. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(3), 1005-1015. [https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.3\(24\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.3(24))

Albdour, A. & Altarawneh, I. (2012). Corporate Social Responsibility and Employee Engagement in Jordan. *International Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 16, 89-105.

Baumeister, R.F., Campbell, J. D., Krueger, J.I., & Vohs, K.D. (2003). Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, Or Healthier Lifestyles? *Psychological Science In The Public Interest*, Vol. 4, No. 1, May, 1-44.

Blanco-Gonzalez, A, Diéz-Martín, F, Cachón-Rodríguez, G, Prado-Román, C. (2020). Contribution of social responsibility to the work involvement of employees. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27: 2588– 2598. <https://doi.org/10.1002/csr.1978>

Carroll, A.B. (1983). Corporate Social Responsibility: Will Industry Respond To Cut-Backs In Social Program Funding? *Vital Speeches Of The Day*, 49, 604-608.

Carroll, A.B. (1991). The Pyramid Of Corporate Social Responsibility. *Business Horizons*, July-August, 39-48.

Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190.

Çuhadaroğlu, F. (1986). *Adolesanlarda Benlik Saygısı*. Unpublished master's thesis, Hacettepe University, Tıp Fakültesi, Psikiyatri Bölümü, Ankara, Turkey.

Ferrell, O. C., Harrison, D. E., Ferrell, L., & Hair, J. F. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *Journal of Business Research*, 95, 491–501. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.039>

Ferris, D.L., Lian, H., Brown, D.J., Pang, F.X.J., & Keeping, L.M. (2010). Self-Esteem And Job Performance: The Moderating Role Of Self-Esteem Contingencies. *Personnel Psychology*, 63: 561-593. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2010.01181.X>

Fornell, C. & Bookstein, F.L. (1982). Two structural equation models: LISREL and PLS applied to consumer exitvoice theory. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 440–452.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>

Grbac, B., & Lončarić, D. (2009). Ethics, social responsibility and business performance in a transition economy. *EuroMed Journal of Business*, Vol. 4 No. 2, pp. 143-158. <https://doi.org/10.1108/14502190910976501>

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., ve Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.

Hutman, E. (1999). *The relationship between self-esteem and job performance*. Florida International University. ProQuest Dissertations Publishing, 1999. 1394458.

Johari, J., & Yahya, K.K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, Vol. 40 No. 7, pp. 554-575. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>

Kanayo, D. O. (2016). The influence of self-esteem and role stress on job performance of technical college employees, *International Journal of Online and Distance Learning*, Vol.1, Issue 1 No.5, 58–75.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>

Lohmöller, J.B. (1982). An Overview of Latent Variables Path Analysis. Annual Meeting of the American Educational Research Association, New York, March, 19-23.

Meyer, K.E., & Peng, M. W. (2005). Probing theoretically into Central and Eastern Europe: transactions, resources, and institutions. *Journal of International Business Studies* 36, 600–621.

Mills, M. J. (2011). Associations among achievement measures and their collective prediction of work involvement. *Personality and Individual Differences*, 50(3), 360–364. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.020>

Obeidat, B.Y. (2016). Exploring the Relationship between Corporate Social Responsibility, Employee Engagement, and Organizational Performance: The Case of Jordanian Mobile Telecommunication Companies. *Int. J. Communications, Network and System Sciences*, 9, 361-386. <http://dx.doi.org/10.4236/ijcns.2016.99032>

Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The Development of Self-Esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 381–387. <https://doi.org/10.1177/0963721414547414>

Rosenberg, M. (1986). *Conceiving the self*. Krieger Publishing Company: Malabar, Florida.

Rotenberry, P.F., & Moberg, P.J. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, Vol. 30 No. 3, 203-215. <https://doi.org/10.1108/01409170710733278>

Scanlon, T. (1998). *What we owe to each other*, Harvard University Press.

Shields, M. D., Deng, F. J., & Kato, Y. (2000). The Design and Effects of Control Systems: Tests of Direct-and Indirect-Effects Models, in: *Accounting. Organizations and Society*, Vol. 25, 185-202.

Singhapakdi, A., Karande, K., Rao, C.P. & Vitell, S.J. (2001). How important are ethics and social responsibility?: A multinational study of marketing professionals. *European Journal of Marketing*, 35(1/2), pp. 133-52.

Singhapakdi, A., Kraft, K. L., Vitell, S. J., & Rallapalli, K. C. (1995). The perceived importance of ethics and social responsibility on organizational effectiveness: A survey of marketers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 23(1), 49–56. <https://doi.org/10.1007/BF02894611>

Wieland, J. (2005). Corporate Governance, Values Management, And Standards: A European Perspective. *Business and Society* 44 (1), 74–93.

Yücel, R., & Solak, B. (2012). The Effects Of Accountant Professionals' Social Responsibility Perceptions On Self Esteem And Job Performance. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 26 (3-4) , 15-31 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/2707/35718>

Yücel, R., Bulut, Ç. Gerni, M., & Şen, B. (2010). The Effects of Accounting & Finance Staffs' Perceptions of Ethical Climate and Corporate Social Responsibility on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *ICBME'10 6th International Conference On Business, Management And Economics*, 7th to 9th October 2010, İzmir-TURKEY.