

Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kurumsal İtibar, Profesyonel Etik Standartlar ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler¹**Fetullah BATTAL²
Canan Nur KARABEY³**

| Geliş Tarihi/ Received | Kabul Tarihi/ Accepted | Yayın Tarihi/ Published |
|---|------------------------|-------------------------|
| 31/01/2020 | 03/03/2020 | 15/04/2020 |
| Citation/Atf: Battal, F., Karabey, C., N., (2020), Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kurumsal İtibar, Profesyonel Etik Standartlar Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34(2): 603-629, DOI: 10.16951/atauniiib.682818 | | |

Öz: Bu çalışmanın amacı profesyonel etik standartlar, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Çalışmada çalışanların profesyonel etik standartlara ilişkin algısının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca çalışanların algıladığı kurumsal sosyal sorumluluk ile kurumsal itibar arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkisine de bakılmıştır. Çalışmanın teorik kısmında sırasıyla kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar, örgütsel vatandaşlık davranışı ve profesyonel etik standartlar kavramları açıklanmıştır.

Çalışmada öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar incelenmiş ve bu doğrultuda araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezlerin testi için Van ilindeki 433 özel hastane çalışanından anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Veriler SPSS ve AMOS paket programlarıyla analize tabi tutulmuştur. Gerekli istatistiksel analizler yapıldıktan sonra kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibar üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının kısmi aracı; profesyonel etik standartların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde ise kurumsal sosyal sorumluluğun yine kısmi aracı rol üstlendiği gözlemlenmiştir. Ayrıca analizler sonucunda profesyonel etik standartlar, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin anlamlı ve pozitif yönde olduğu ortaya çıkmıştır.

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

¹Bu çalışma, Doç. Dr. Canan Nur KARABEY danışmanlığında Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yürütülen 'Bazı Öncül ve Sonuçları Açısından Kurumsal Sosyal Sorumluluk' başlıklı doktora çalışmasından türetilmiştir.

²Dr. Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, <https://orcid.org/0000-0002-2895-0193>

³Doç. Dr. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, <https://orcid.org/0000-0003-0597-3605>

The Relationships Among Corporate Social Responsibility, Corporate Reputation, Professional Ethical Standards and Organizational Citizenship Behavior

Abstract: *The aim of this study is to determine the relationships between professional ethical standards, corporate social responsibility, corporate reputation and organizational citizenship behaviors. In this study, the effect of professional ethical standards on organizational citizenship behavior was analyzed. Also the role of organizational citizenship behavior in the relationship between corporate social responsibility and corporate reputation was examined. In the theoretical part of the study, the concepts of corporate social responsibility, corporate reputation, organizational citizenship behavior and professional ethical standards are explained respectively.*

In this study, firstly, the researches about the relationship between variables were examined and research model and hypotheses were formed. For the testing of hypotheses, data were collected from 433 employees of a private hospital in Van. The data were analyzed with SPSS and AMOS software. After the statistical analyzes, the partial mediation role of organizational citizenship behavior was observed in the impact of corporate social responsibility on corporate reputation. Also, it was observed that corporate social responsibility plays a partial mediator role in the impact of professional ethical standards on organizational citizenship behavior. As a result of the analyzes, it was found that the relationships between professional ethic standards, corporate social responsibility, corporate reputation and organizational citizenship behaviors are significant and positive.

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

EXTENDED SUMMARY

Research Problem: The main purpose of this research is to reveal the relationships between professional ethical standards, corporate social responsibility, corporate reputation and organizational citizenship behaviors, which are important in terms of providing competitive advantage, maintaining this superiority and sustaining their lives.

Research Question:

1. How do employees' perception of professional ethical standards affect their perception of corporate social responsibility?
2. How do employees' corporate social responsibility perceptions affect their corporate reputation perception levels?
3. How does the perception of corporate social responsibility of employees affect the level of organizational citizenship?
4. How do the organizational citizenship behaviors of employees affect their corporate reputation perceptions?
5. To what extent do professional ethical standards perceived by employees affect organizational citizenship behaviors?
6. What is the role of organizational citizenship behavior in the impact of perceived corporate social responsibility on corporate reputation?
7. What role does corporate social responsibility play in the impact of perceived professional ethical standards on organizational citizenship behavior?

Literature Review: The concept of Corporate Social Responsibility (CSR) was introduced to the literature by Bowen (1953) and was introduced to meet the needs of the society (Bowen,1953). Later, other researchers developed this concept over the years. Starting in 1979, Carroll created different models, theories and components to measure the performance of companies in the field of CSR (Carroll,1979:497). According to Carroll (1991), companies are the basic economic units that provide goods and services to the society in market economies. The primary goals of companies are to maximize shareholder value and maximize profit. However, while companies increase their profits, they must be institutions that comply with the legal and regulatory obligations adopted regarding some social and environmental problems simultaneously (Carroll,1991:42). According to Davis (1960), the decisions taken by the managers and at least in part due to the reasons that are beyond the direct economic or technical interest of the company constitute CSR (Davis,1960:73). Corporate reputation means the expectations, attitudes and emotions that the consumer has about the existence and underlying reality of the company represented by its corporate identity (Topalian,1984:55).

The term ‘organizational citizenship behavior (OCB)’ first entered the business management literature in 1983 and has recently been one of the most researched topics (Bateman and Organ,1983:587). Greenberg and Baron defined OCB as the behavior of an employee going beyond the organizational obligations determined by the organization and doing more than desired (Greenberg and Baron,1995). Similar to this definition, Meyer and Allen have defined OCB as a set of behaviors that the individual goes beyond what the position requires (Deloria,2001). “Ethical codes are the written statement of the organizations that reveal the message of internal and external stakeholders, and the preferred forms of behavior for employees” (Fennell and Mayloy,2007). “It is the rules that set out the business principles, ethics, codes of conduct, codes of practice, or the philosophy of the company regarding its responsibilities to employees, shareholders, consumers, the environment or any other community outside the company” (Langlois and Schlegelmilch,1990:519).

Methodology: In the study, first of all, researches dealing with the relationships among the variables were examined and a research model and hypotheses were created accordingly. Data were collected from 433 private hospital employees in Van province with a question form for the test of hypotheses. Data were analyzed with SPSS and AMOS software. One-dimensional scale consisting of 5 questions developed by Valentine and Fleischman (2008) was used to measure the degree to which employees adopt professional ethical standards. In order to measure the employees' corporate social responsibility perceptions, 18 questions including economic, legal, ethical and voluntary responsibility dimensions developed by

Maignan and Ferrell (2001) were used. A 6-dimensional scale consisting of 20 questions developed by Fombrun, Gardberg and Sever (1999) was used to measure employees' perceptions of corporate reputation. In order to measure organizational citizenship behavior, a total of 16 questions were used, which was developed by Lee and Allen (2002), including 8 citizenship behaviors for colleagues, and 8 questions including citizenship behaviors towards the organization. In addition, all scales were five-point Likert type.

Results and Conclusion: As a result of the study, the partial tool of organizational citizenship behavior in the effect of corporate social responsibility on corporate reputation; It is observed that corporate social responsibility also plays a partial role in the impact of professional ethical standards on organizational citizenship behavior. In addition, as a result of the analyzes, it has been revealed that the relationships between professional ethical standards, corporate social responsibility, corporate reputation and organizational citizenship behaviors are meaningful and positive.

Giriş

Bu araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın teorik çerçevesi oluşturulmuş ve ele alınan değişkenlere ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle birinci bölümde sadece kurumsal sosyal sorumluluk kavramı merkeze oturtularak açıklanmıştır. Daha sonra ise ikinci bölümde bu kavramın öncülleri ve sonuçları açıklanmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluğun öncülü olarak profesyonel etik standartlar ele alınırken kurumsal sosyal sorumluluğun sonuçları olarak da kurumsal itibar ve örgütsel vatandaşlık davranışı incelenmiş ve boyutlarıyla beraber tüm kavramlar açıklanmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri ele alan ampirik araştırmalar incelenmiş ve bunların sonuçları değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın temel modeli kurularak hipotezler oluşturulmuştur. Daha sonra araştırmanın uygulanacağı örneklemin seçimi, ölçüm araçlarının belirlenmesi, verilerin toplanması ve analizine ilişkin konularda açıklamalar yapılmıştır. Son olarak, toplanan verilerden elde edilen bulgular yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde değerlendirilmiş ve araştırmanın kısıtları ve gelecek araştırmalar için tavsiyeler getirilmiştir.

1. Literatür İncelemesi

1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

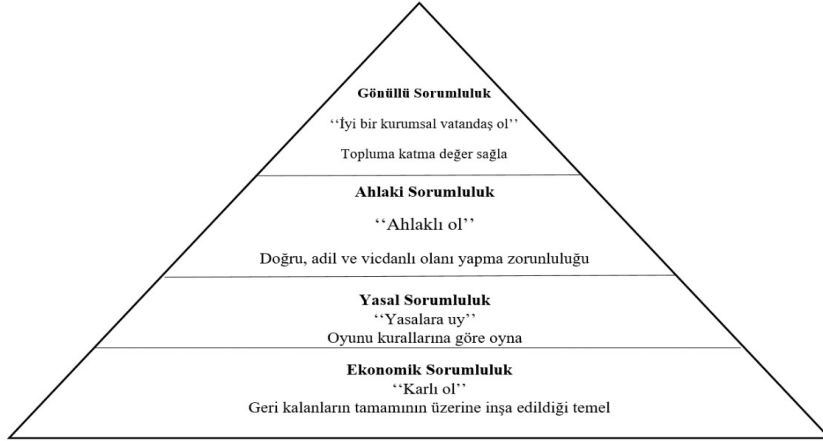
Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) kavramı Bowen (1953) tarafından literatüre kazandırılmış ve toplumun ihtiyaçlarına cevap vermek amacıyla ortaya atılmıştır (Bowen, 1953). Daha sonra diğer araştırmacılar tarafından da bu kavram

yıllar boyunca geliştirilmiştir. Carroll 1979 'dan başlayarak KSS alanında şirketlerin performansını ölçmek için farklı modeller, teoriler ve bileşenler oluşturmuştur (Carroll, 1979: 497). Carroll'e (1991) göre pazar ekonomilerinde şirketler, topluma mal ve hizmet sağlayan temel ekonomik birimlerdir. Şirketlerin birincil amaçları, hissedar değerinin maksimize edilmesi ve kârın en üst düzeye çıkarılmasıdır. Ancak şirketler kârlarını artırırken eşzamanlı olarak da birtakım sosyal ve çevresel sorunlara ilişkin benimsenen yasal ve düzenleyici yükümlülükler uyan kurumlar olmak zorundadır (Carroll, 1991: 42). Davis'e (1960) göre yöneticilerin kararları ve en azından kısmen firmanın doğrudan ekonomik veya teknik menfaatinin ötesinde olan sebeplerden dolayı alınan önlemler KSS'yi oluşturmaktadır (Davis, 1960: 73).

Yaygın kabul gören tanımlardan biri de Avrupa Komisyonu tarafından geliştirilmiştir. Bu tanım 2011 yılında AB Komisyonunda "Yeşil Bildiri" adı altında yayınlanmıştır. KSS şu şekilde tanımlanmıştır: Şirketlerin toplumsal ve çevresel endişelerini gönüllülük temelinde merkeze alarak paydaşlarıyla birlikte eşgüdümlü hareket edebilmesi durumu (EU, 2014). Aslında bu tanımın temel noktasını firmaların yakın çevresi ve toplum oluştururken KSS anlamında harekete geçebilecek bireylerin de gönüllülük esasına göre davranmaları gerektiğinin altı çizilmiştir.

Carroll'a (1991) göre KSS'nin önem sırasına göre aşağıdaki piramitte olduğu gibi dört boyutu bulunmaktadır. Bunlardan ilki ekonomik sorumluluk boyutudur. Ekonomik sorumluluk işletmelerin en önemli ve geniş sorumluluk bölgelerini oluşturmaktadır. Bir işletme öncelikle kârlılık hedefi ile faaliyetlerini sürdürebileceğinden işletmenin bu sorumluluğunu ortaya koyması gerektiğini vurgulamıştır. Daha sonraki boyut ise işletmelerin yasal sorumluluklarıdır. Bu aşamada işletmeler kanunlara uyumlu faaliyet yürütmelidirler. Carroll'a göre bu iki boyut işletmelerin mecburen uymak zorunda olduğu sorumluluklarıdır. Üçüncü boyut olarak da işletmelerin bazı ahlaki sorumlulukları olduğunu ortaya koymuştur. Bu alanda ise işletmeler çalışanlarına ve paydaşlarına karşı ahlaki yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. Bu aşamayı da Carroll beklenen bir boyut olarak ele almıştır. En son boyutta ise gönüllü sorumluluklar bulunmaktadır. Bu boyutta ise işletmelerin çalışanlarının kurumsal vatandaşlık davranışıyla gönüllü olarak işletme faaliyetlerine katılması ve bu faaliyetlerden dolayı sorumluluk almaları beklenmektedir (Carroll, 1991: 39).

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



Şekil 1.1. Carroll, A. B. (1991). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Piramidi.

1.2. Kurumsal İtibar

Kurumsal itibar, tüketicinin kurumsal kimliğiyle temsil edilen şirketin varlığı ve altında yatan gerçekliği hakkında sahip olduğu beklentiler, tutumlar ve duygular anlamına gelmektedir (Topalian, 1984: 55). Esasen bir şirketin kurumsal itibarının şirketin misyonu ve vizyonu ile ilgili olduğu bilinmeli ve şirketlerin de bu algıya paralel olarak hareket etmeleri gerekmektedir. Ayrıca itibar, bireylerin bir işletmeyle ilişki kurduğu somut ya da soyut tüm enstrümanların oluşturduğu kümedir. Yani kurumsal itibar bireyin bir kuruma ilişkin inançları, fikirleri, hisleri ve şirket hakkındaki izlenimlerinin tümünün net sonucudur (Dowling, 1986: 109).

Kuruma yönelik itibar genel anlamıyla müşterinin, yatırımcının, çalışanların ve genel kamuoyunun duygusal ya da duygusal olmayan tepkisini yansıtmaktadır (Fombrun, 1996). Kurumsal itibar 2000'lerden sonra popüler bir konu olmuştur. İtibar, ekonomik ve sosyal performans gibi bir gerçekliğin birleşimidir. Kilit paydaşlar tarafından algılanan performansa benzeyen bir algıdır (Gottschalk, 2011).

İtibar, belirli bireyler tarafından bir gruba yönelik algıları, ya da grup üyeleri tarafından yürütülen faaliyetlere bağlı olarak, söz konusu grubun bütünsel ve canlı izlenimini ifade etmektedir. Yani firmaların kendi içindeki yapısıyla firma dışındaki çevrenin yansıttığı algısal bir resim olarak da tasvir edilebilmektedir (Van Riel ve Fombrun, 2007).

1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) üzerine yapılan çalışmalar 1980'lerden beri devam etmektedir. ÖVD, bireylerin herhangi bir resmi ödül ya da ceza yaptırımı olmadan gönüllü olarak örgüt içi faaliyetlere katılarak ortaya koydukları tüm örgüt yararına rol ötesine geçen davranışları olarak nitelendirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık

davranışını “çalışanın organizasyonun rekabet gücünü ve performansını etkileyen gönüllü davranış” olarak tanımlamak da mümkündür (Podsakoff vd., 2000: 527). Bu yaklaşımın temel argümanı, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel verimlilik ve örgütsel performansı artırdığı yönündeki inançtır (İşbaşı,2000). Bu tür davranışların temel özellikleri, kurumun sosyal yapısını güçlendirmesidir.

ÖVD terimi ilk defa 1983 yılında işletme yönetimi yazınına girmiş ve son zamanlarda en çok araştırılan konulardan biri olmuştur (Bateman ve Organ, 1983: 587). Greenberg ve Baron ÖVD 'yi bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamıştır (Greenberg ve Baron, 1995). Bu tanıma benzer şekilde Meyer ve Allen ÖVD'yi bireyin pozisyonun gerektirdiklerinin ötesine geçerek sergilediği davranışlar kümesi olarak tanımlamıştır (Deloria, 2001).

Buraya kadar yapılan tanımları kısaca özetlersek ÖVD, ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde işlenmesini sağlayan davranışlar olarak ifade edilebilir.

1.4. Profesyonel Etik Standartlar

“Etik kodlar, örgütlerin iç ve dış paydaşlara yönelik mesajını ve çalışanlar için de tercih edilen davranış biçimlerini ortaya koyan ve biçimsel bir formda olan yazılı beyanıdır”(Fennel ve Malloy, 2007). “İşletme ilkelerini, etiği, davranış kurallarını, uygulama kodlarını ya da şirketin iş görenlere, hissedarlara, tüketicilere, çevreye veya şirket dışından diğer herhangi bir topluluğa olan sorumluluklarına dair felsefesini yazılı bir şekilde ortaya koyan kurallardır.” (Langlois ve Schlegelmilch, 1990: 519). Bu tanımlar ve alanyazın incelendiğinde diğer örneklere göre profesyonel etik standartları etik kodlar ile benzer görülmüş ve eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Ancak Stroh, Northcraft ve Neale'e göre ise bazı organizasyonlar, etiğin kurumsallaşması için etik politikaların geliştirilmesi, şirket ve çalışan eylemlerinin değerlendirilmesi ve politika ihlallerinin araştırılması ve bu yönde önceden belirlenmiş bazı temel etik standartlarına ulaşılmasını araştırarak görevli komitelere sahipken bazıları da organizasyonun genel değerler sistemi ve amaçlarını tanımlayan ve verilen kararların bu ilkelere uygunluğu için rehberlik sağlayan etik standartlara sahiptir.

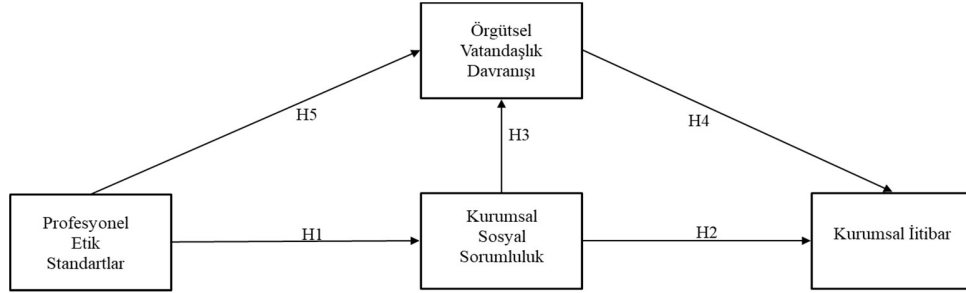
Bu çalışmaya göre etik kodlar ve profesyonel etik standartları birbirinden bazı noktalarda ayrı tutulmuştur. Yazılma amacı bakımından kodlar büyük ölçüde birbirinden farklı olsalar bile genellikle şu etik ilkeleri vurgulamaktadırlar: kişilere saygı, hizmet kullananların özerkliğine saygı, insan refahını geliştirme, sosyal adalet ve profesyonel dürüstlük (Demirci, 2005). Literatür incelendiğinde etik kodlar ile

ilgili birçok çalışmaya ulaşılrken profesyonel etik standartlar ile ilgili çok az sayıda çalışmanın yapıldığı gözlenmiştir.

2. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Tespiti, Araştırma Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Bu bölümde öncelikle araştırma modeli oluşturulmuş ve bu modele göre hipotezler geliştirilmiştir. Daha sonra araştırmanın kapsamı, sınırlılıkları, veri toplama yöntemi ve verilerin hangi yöntemlerle ve nasıl analiz edildiği açıklanmıştır. Son olarak verilerin analizi ile elde edilen bulgular değerlendirilerek yorumlanmıştır. Bu çalışmada örgütlerin başarısı açısından günümüzde kritik rol oynayan kurumsal sosyal sorumluluk olgusu, çalışanların kurumsal itibar algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve profesyonel etik standartları ele alınmaktadır. Van ilindeki bir özel hastanenin çalışanları üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasından elde edilen bulgularla çalışanların profesyonel etik standartları benimseme düzeylerinin kurumsal sosyal sorumluluk algıları, kurumsal itibar algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını nasıl etkilediği incelenmektedir. Ayrıca çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olup olmadığı da araştırılmıştır.

Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki kavramsal ilişkileri gösteren araştırma modeli Şekil 2.1’de gösterilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı modelde aracı değişken olarak ele alınmış ve araştırma modelinden hareketle test edilecek hipotezler geliştirilmiştir. Ayrıca şekil 2.1’e bakıldığında mor renk ile gösterilen oklar bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü gösterirken; yeşil ok ile temel modelin aracı değişkenleri gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Araştırmanın Temel Modeli

2.1. Profesyonel Etik Standartlar ile Kurumsal Sosyal Sorumluluk Arasındaki İlişki

Yapılan çalışmalara bakıldığında profesyonel etik standartlar tarafından yönlendirilen KSS algılarının, KSS'ye bağlılığa yol açtığı görülmektedir (Fishbein ve Ajzen, 1977: 178). Benzer şekilde Singhapakdi ve diğ. (1995) Amerikan Pazarlama

Birliği çalışanlarından oluşan bir örneklem kullanarak etik değerlerin kurumsal sosyal duyarlılığın daha olumlu algılanmasıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu da KSS'nin sosyal performans konusundaki algıları olumlu yönde değiştirebileceğini göstermiştir (Anusorn. vd.,1996: 1131). Valentine ve Fleischman (2008) profesyonel etik standartların KSS'yi pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Valentine ve Fleischman, 2008: 657).

Türkiyede gerçekleştirilen ve güncel sonuçları içeren Karabey ve Battal'ın (2018) araştırması sonucunda şu bulguya ulaşılmıştır: Çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça örgüte ilişkin ekonomik, yasal ve etik sosyal sorumluluk algısı değişmemektedir; fakat gönüllü sorumluluk algısı güçlenmektedir. Buradan hareketle de profesyonel etik standartların KSS ile ilişkili olduğu ancak sadece bu boyutlardan gönüllü sorumluluk ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu gözlenmiştir (Karabey ve Battal, 2018: 2249). Yukarıda verilen açıklamalara göre çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça kurumsal sosyal sorumluluk algısı da güçlenmektedir. Bu görüşten hareketle geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₁: *alışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça kurumsal sosyal sorumluluk algısı da artar.*

2.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile Kurumsal İtibar Algısı Arasındaki İlişi

Piyasalar kreselleştike ve daha rekabetçi hale geldikçe, KSS ve kurumsal itibar firmalar için daha da önemli bir farklılaşma kaynağı haline gelmiştir (Dawkins ve Lewis, 2003: 185). Yine bu kapsamda Brammer ve Pavelin gibi farklı araştırmacılar (2004, 2006), Brammer ve ark. (2009), Fombrun ve Shanley (1990), Melo ve Garrido-Morgado (2012), Toms (2002) ve Williams ve Barrett (2000) KSS ve kurumsal itibar arasındaki pozitif ilişi hakkında ampirik kanıtlar sağlamıştır (Akt.Brammer ve Pavelin, 2006: 435). Bu görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: *alışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları güçlendikçe kurumsal itibar algıları da artar.*

2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk İle rgtsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişi

Algılanan KSS ile ÖVD arasındaki ilişi yöneticilerin ve çalışanların işyerine psikolojik bağlanmalarını arttırırken kurumsal sosyal sorumluluk algısını da arttırmaktadır (Hansen ve Dunford,2016:649). İş arkadaşlarıyla ilgili sorunları nemeye çalışan ya da şirketin etkinliklerine aktif olarak katılmaya istekli olan bir yönetici, çalışanlarda ahlaki bir sorumluluk duygusu oluşturabilir ve böylece örgütsel meselelere iştirak etme ve istekliliklerini arttırır. Böylece hem bireylerin hemde örgütün genelinin vatandaşlık davranışı olumlu yönde etkilenebilir. Benzer bir şekilde (Testa vd.2017)' de KSS ile ÖVD arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı

olduğunu bulgulamıştır. Aynı şekilde araştırmalar, çalışanların bir örgütün itibarını yüksek algıladığında ve kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini gerçekleştirdiğini düşündüğünde ona daha güçlü bir şekilde bağlandığını ve buna bağlı olarak da örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini göstermiştir (Jones, 2010: 859). Yukarıdaki görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₃: *Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları güçlendikçe örgütsel vatandaşlık davranışı da artar.*

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Kurumsal İtibar Arasındaki İlişki

Kurumsal itibar ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında genellikle itibarı bağımsız bir değişken olarak ele alan ve örgütsel vatandaşlık davranışını da bağımlı değişken olarak inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin; Mehtap ve Kökalan, (2013) yaptıkları çalışmada kurumsal itibarın ÖVD'yi pozitif olarak etkilediğini ortaya koymuştur (Özge ve Kökalan, 2013: 3609). Aynı şekilde Bartikowski ve Walsh, (2011) yaptıkları çalışmada kurumsal itibarın örgütün gönüllü sorumluluklarını artırarak örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmesine pozitif yönde etki ettiğini ortaya koymuştur (Bartikowski ve Walsh, 2011: 39). Ayrıca benzer şekilde Akturan ve Şevik, (2016) yaptıkları çalışmada kurumsal itibarın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etkiye neden olduğunu ortaya koymuştur (Akturan ve Şevik, 2016: 113). Yukarıdaki çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₄: *Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları güçlendikçe kurumsal itibar algıları da artar.*

2.5. Profesyonel Etik Standartları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Kepenek (2008: 95) öğretmenlerin mesleki etik ilkelerinin, ÖVD boyutlarının tamamı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Görüldüğü üzere alanyazında etik kavramı ve etik standartlar bireysel düzeyde farklı yapılarla ve ölçüm araçları ile ele alınmış olsa da ÖVD ile ilişkisinin ağırlıklı olarak pozitif yönlü olduğu ve etğin genel olarak ÖVD üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Yine Meriac (2012) Amerika'da gerçekleştirdiği araştırmada iş etiğinin bazı boyutlarının, ÖVD'deki varyansın önemli bir kısmını açıkladığını bulgulamıştır (Meriac, 2012: 549). Bu örneklerden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₅: *Çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları da artar.*

2.6. Çalışanların Algıladığı Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü

Yukarıda da ifade edildiği gibi çalışanların algıladığı kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibar düzeyini artırdığı bilinmektedir. Örneğin: Klein ve

Dawar 2004; Brammer ve Pavelin gibi farklı araştırmacılar (2004, 2006), Fombrun ve Shanley (1990), Melo ve Garrido-Morgado (2012), Williams ve Barrett (2000) kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar arasındaki pozitif ilişki hakkında ampirik kanıtlar sağlamışlardır. Ayrıca kurumsal sosyal sorumluluk ile örgütsel vatandaşlık davranışını ilişkilendirilen çalışmalarda mevcuttur. Genel itibari ile alanyazına bakıldığında KSS faaliyetinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına pozitif ve anlamlı bir etkide bulunduğu görülmüştür (Hansen vd.,2011; Ong. vd, 2018; El Kassar vd., 2017; Kim vd.,2017; Kerse ve Seçkin, 2017; Mutlu vd., 2012). Buradan hareketle kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibar üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rol üstlendiği ifade edilebilir. Bu görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₆: *Çalışanların algıladığı kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibar üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışı aracı rol oynar.*

2.7. Profesyonel Etik Standartlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Rolü

Profesyonel etik standartların örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği daha önce belirtilmişti. Ayrıca profesyonel etik standartların kurumsal sosyal sorumluluk ile pozitif ilişkisi de bulunmaktadır. (Bakınız Jamal ve Bowie, 1995; Valentine ve Barnett, 2002; Valentine ve Fleischman, 2008; Ki ve Kim, 2010; Karabey ve Battal, 2018). Buradan hareketle profesyonel etik standartların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde kurumsal sosyal sorumluluğun aracı rol üstlendiği ifade edilebilir; çünkü profesyonel etik standartları algılayan çalışanların bu standartlara bağlı olarak kurumsal sosyal sorumluluk algıları güçlenecektir. Bununla birlikte kendilerini örgüte karşı sorumlu hisseden çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artacağı öngörülmektedir. Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₇: *Profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde kurumsal sosyal sorumluluk aracı rol oynar.*

3. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmanın ana kütlesini Van ilinde faaliyette bulunan özel bir hastanenin iki ayrı şubesinde çalışan 600 kişi oluşurmaktadır. Bu araştırma evreninden %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 234 olarak hesaplanmıştır (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Cevaplama hataları ve veri eksiklikleri olabileceği düşüncesiyle 550 anket formu dağıtılmış olup, geri dönen geçerli anket sayısı 433 olmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı yaklaşık % 79'dur. Dolayısıyla araştırmanın örnekleme 433 çalışandan oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan soru formu beş bölümden ve toplam 66 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışılan pozisyon-görev, idari görev, aylık gelir, mesleki deneyim) ile ilgili 7 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde profesyonel etik standartları ölçmeye yönelik 5 ifadeden oluşan ölçek yer almaktadır. Üçüncü bölümde çalışanların kurumsal itibar algılarını ölçmeye yönelik 20 ifade bulunmaktadır. Dördüncü bölümde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik 16 ifadeden oluşan ölçeğe yer verilmektedir. Beşinci bölümde ise çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılarını belirlemeye yönelik 18 ifade mevcuttur. İlk olarak çalışanların profesyonel etik standartları benimseme derecesini ölçmek için Valentine ve Fleischman (2008) tarafından geliştirilen 5 sorudan oluşan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk algılarını ölçmek için Maignan ve Ferrell'in (2001) geliştirdiği ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluk boyutlarını içeren 18 soruluk ölçekten yararlanılmıştır. Çalışanların kurumsal itibar algılarını ölçmek için Fombrun, Gardberg ve Sever (1999) tarafından geliştirilen 20 sorudan oluşan 6 boyutlu ölçek kullanılmıştır. Son olarak da Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek amacıyla Lee ve Allen (2002) tarafından geliştirilen ve 8 sorusu iş arkadaşlarına yönelik vatandaşlık davranışlarını, diğer 8 sorusu da örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarını içeren toplam 16 soruluk ölçek kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılan tüm ölçekler 5'li Likert tipindedir.

4. Analiz ve Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde normallik testi, demografik özelliklere ilişkin bulgular, araştırma ölçeklerine ilişkin güvenilirlik-geçerlilik analizi sonuçları verilmiştir. Ayrıca çalışmaya ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri de genel modelin test edildiği kısımda verilecektir.

4.1. Normallik Testi

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini değerlendirmek için ilk önce Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin yapılması gerekmektedir. Bu test sonuçlarına göre anlamlılık düzeyi 0,05'in altında olduğunda, yani sonuçlar anlamlı çıktığında veri setinin normal dağılmadığı kabul edilmektedir. Yapılan testlerin sonucunda anlamlılık düzeyi 0,05'in üzerinde, yani anlamsız çıktığında verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Kayış, 2010: 403; Özdamar, 2002). Yapılan analizlerin sonucunda, her iki testin anlamlı olduğu görülmüş ve mevcut verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Normal dağılım testinin sonuçları Tablo 4.1'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Normal Dağılım Testi Sonuçları

| Değişkenler | Çarpıklık (Skewness) | | Basıklık (Kurtosis) | | Kolmogorov-Smirnov | | Shapiro-Wilk | |
|-------------|----------------------|----------|---------------------|----------|--------------------|------------|--------------|------------|
| | İstatistik | Z Değeri | İstatistik | Z Değeri | İstatistik | Anlamlılık | İstatistik | Anlamlılık |
| PE | -,937 | -3,685 | ,404 | 1,726 | ,194 | ,000 | ,903 | ,000 |
| Kİ | -,828 | -7,076 | ,581 | 2,482 | ,102 | ,000 | ,948 | ,000 |
| ÖVD | -1,596 | -13,641 | 2,553 | 10,910 | ,167 | ,000 | ,842 | ,000 |
| KSS | -,974 | -8,324 | ,886 | 3,786 | ,136 | ,000 | ,929 | ,000 |
| D.Ç | -,700 | -5,982 | -,068 | -,290 | ,175 | ,000 | ,925 | ,000 |
| Ü.H | -,822 | -7,025 | ,385 | 1,645 | ,155 | ,000 | ,926 | ,000 |
| V.L | -,645 | -5,512 | ,097 | 0,414 | ,187 | ,000 | ,935 | ,000 |
| İ.Ç | -,820 | -7,008 | ,291 | 1,243 | ,168 | ,000 | ,920 | ,000 |
| SÇS | -,867 | -7,410 | ,358 | 1,529 | ,201 | ,000 | ,911 | ,000 |
| FP | -,921 | -7,871 | ,651 | 2,782 | ,166 | ,000 | ,916 | ,000 |
| İ.YN. ÖVD | -1,545 | -13,205 | 2,403 | 10,269 | ,187 | ,000 | ,836 | ,000 |
| Ö.YN. ÖVD | -1,402 | -11,982 | 1,977 | 8,448 | ,175 | ,000 | ,925 | ,000 |
| E.S | -,929 | -7,940 | ,613 | 2,619 | ,177 | ,000 | ,918 | ,000 |
| Y.S | -,860 | -7,350 | ,396 | 1,692 | ,174 | ,000 | ,921 | ,000 |
| ETK. S | -,942 | -8,051 | ,802 | 3,427 | ,155 | ,000 | ,923 | ,000 |
| G.S | -,879 | -7,512 | ,623 | 2,662 | ,162 | ,000 | ,926 | ,000 |

Tablo 4.1’de değişkenleri gösteren kısaltmalar şunlardır: PE: Profesyonel etik standartlar, Kİ: Kurumsal itibar, ÖVD: Örgütsel vatandaşlık davranışı, KSS: Kurumsal sosyal sorumluluk, D.Ç: Duygusal çekicilik, Ü.H: Ürün ve hizmetler, V.L: Vizyon ve liderlik, İ.Ç: İşyeri çevresi, SÇS: Sosyal ve çevresel sorumluluk, FP: Finansal performans, İ.YN. ÖVD: İş arkadaşlarına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, Ö.YN. ÖVD: Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, E.S:Ekonomik sorumluluk, Y.S:Yasal sorumluluk, ETK. S:Etik sorumluluk, G.S: Gönüllü sorumluluk. Ayrıca Tablo 4.1. incelendiğinde, basıklık ve çarpıklık değerlerinin standart hatalara bölünmesi ile elde edilen Z değerlerinin kabul sınırları dâhilindeki değerlerden (-1,96 ile +1,96) saptığı görülmektedir. Bu nedenle araştırma verilerinin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir.

4.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 4.2’de araştırmanın yapıldığı özel hastane çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin bilgiler gösterilmiştir:

Tablo 4.2. Demografik Bilgiler

| Değişken | Kategori | Frekans | % |
|-------------------------|--------------------|----------------|----------|
| Cinsiyet | Kadın | 247 | 57 |
| | Erkek | 186 | 43 |
| Yaş | 25 ve altı | 189 | 43,6 |
| | 26-30 | 144 | 33,3 |
| | 31-35 | 59 | 13,6 |
| | 36-40 | 26 | 6,0 |
| | 41-45 | 10 | 2,3 |
| | 46 ve üzeri | 5 | 1,2 |
| Mezuniyet | İlköğretim | 55 | 12,7 |
| | Lise | 198 | 45,7 |
| | Yüksekokul | 62 | 14,3 |
| | Üniversite | 105 | 24,2 |
| | Y.Lisans/Doktora | 13 | 3,0 |
| Görev (Pozisyon) | Hemşire | 167 | 38,6 |
| | Doktor | 23 | 5,3 |
| | İç Hizmetler | 121 | 27,9 |
| | Sağlık Memuru | 6 | 1,4 |
| | Teknisyen/Tekniker | 37 | 8,5 |
| | Tıbbi Sekreter | 79 | 18,2 |
| İdari Görev | Var | 54 | 12,5 |
| | Yok | 379 | 87,5 |
| Aylık Gelir | 3000 TL ve altı | 353 | 83,8 |
| | 3001-4500 TL | 49 | 11,3 |
| | 4501 TL ve üzeri | 21 | 4,8 |
| Mesleki deneyim | 1-5 yıl | 256 | 59,1 |
| | 6-10 yıl | 128 | 29,6 |
| | 11-15 yıl | 26 | 6,0 |
| | 16-20 yıl | 12 | 2,8 |
| | 20 yıl ve üzeri | 11 | 2,5 |

Tablo 4.2'ye göre araştırmaya katılanların % 57'si kadındır. Yaşa göre dağılımı bakıldığında; % 43,36'sının 25 ve altı yaş grubunda, % 33,3'ünün 26-30 yaş grubunda, % 13,6'sının 31-35 yaş grubunda olduğu, 35 yaş üzeri çalışanların ise toplamda % 9,5 oranında olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla bu hastanede çalışanların büyük kısmının genç veya orta yaşlarda olduğunu söylemek mümkündür.

Eğitim düzeyine göre dağılıma bakılırsa katılımcıların % 45,7'si lise, % 14,3'ü yüksekokul, % 24,2'si lisans derecesine sahiptir. Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımına bakılırsa; % 38,6'sı hemşire, % 5,3'ü doktor,% 27,9'u iç hizmetler elemanı, % 8,5'i teknisyen/tekniker, %18,2'si de tıbbi sekreter olarak çalışmaktadır.

İdari görev yürütme durumuna bakılırsa, katılımcıların % 12,5'inin bir idari görevi olduğu , % 87,5'inin ise idari görevi bulunmadığı görülmektedir. Çalışanların aylık gelir düzeyine bakıldığında % 83,8'inin 3000 TL'nin altında gelirleri olduğu gözlemlenirken, 4501 TL ve üzeri gelire sahip olan çalışanların oranı % 4,8'dir. Son olarak çalışanların mesleki deneyimlerine bakıldığında; % 59,1'inin 1-5 yıl ,% 29,6'sının 6-10 yıl % 11,3'lük kısmının ise 11 yıl ve üzerinde deneyime sahip olduğu gözlenmiştir.

4.3. Güvenilirlik-Geçerlilik Analizi Sonuçları

Bu araştırmada da ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alfa Güvenilirlik Ölçütü'nden yararlanılmıştır. Araştırmada Cronbach alfa katsayısının 0,70 veya daha yüksek olması dikkate alınmıştır (Naktiyok,2004). Ayrıca tüm ölçeklere ilişkin elde edilen bulgular Tablo 4.3'te verilmiştir:

Tablo 4.3. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Genel Ölçek | Aritmetik Ortalama | Varyans | Standart Sapma | Madde Sayısı | Cronbach Alfa |
|------------------------------|--------------------|---------|----------------|--------------|---------------|
| Profesyonel Etik Standartlar | 18,34 | 25,590 | 5,059 | 5 | ,910 |
| Kurumsal İtibar | 72,621 | 294,815 | 17,1702 | 20 | ,964 |
| Örgüte Yönelik ÖVD | 31,74 | 53,076 | 7,285 | 8 | ,944 |
| İş Arkadaşlarına Yönelik ÖVD | 32,30 | 52,652 | 7,256 | 8 | ,956 |
| Ekonomik Sorumluluk | 14,89 | 14,106 | 3,756 | 4 | ,872 |
| Yasal Sorumluluk | 14,64 | 14,637 | 3,826 | 4 | ,866 |
| Etik sorumluluk | 18,61 | 21,011 | 4,584 | 5 | ,903 |
| Gönüllü Sorumluluk | 18,53 | 22,500 | 4,743 | 5 | ,911 |

Yukarıdaki tablo 4,3'bakıldığında tüm ölçeklerin Cronbach alfa katsayısının 0,70'in üzerinde olduğu görülmüştür.

5. Hipotez Testleri

5.1. Korelasyon Analizi

Araştırmada öne sürülen hipotezleri test etmek ve çalışanların profesyonel etik standartlar, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar algıları ve örgütsel

vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin yönünü ve büyüklüğünü ortaya koymak için öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirleyen bir yöntemdir. Bu çalışmada elde edilen veriler yukarıda normallik testinde de görüldüğü gibi normal bir dağılım sergilemediği için Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır (Heiman,2013). Ayrıca yine verilerin normal dağılım göstermediği bilindiği için araştırmanın bu bölümünde korelasyon analizine ek olarak varyans büyütme çarpanlarına (VIF) ve tolerans değerlerine bakılarak değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı problemi olup olmadığı değerlendirilmiştir. Çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmaması için korelasyon sonuçlarının 0,80'den düşük ve varyans büyütme çarpanları (VIF) ve tolerans değerleri hesaplandığında $VIF \leq 10$ ve tolerans değeri $\geq 0,10$ olması gerekmektedir (Myers ve Myers,1990;Albayrak,2012:105). Veriler normal dağılmadığı için doğrusal olmayan veriler için önerilen Spearman korelasyon katsayısı, VIF ve tolerans değerleri incelenerek bu analizlerin sonucuna göre modelin test edilmesinde kullanılacak yöntem belirlenmiş ve hipotezler bu şekilde test edilmiştir. Bulgular ise aşağıdaki gibi sırasıyla gösterilmiştir.

Tablo 5.1. Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Spearman Korelasyon Analizi

| Faktörler | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------------------------|--|--------|--------|--------|---|--|
| 1-Profesyonel Etik Standartlar | | 1 | | | | |
| 2-Kurumsal Sosyal Sorumluluk | | ,479** | 1 | | | |
| 3-Kurumsal İtibar | | ,575** | ,694** | 1 | | |
| 4- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı | | ,478** | ,515** | ,541** | 1 | |

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Tablo 5.1'e göre tüm değişkenler arasında %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Tabloya göre çalışanların mesleklerinde profesyonel etik standartların varlığını algılama derecesi ile kurumsal sosyal sorumluluk algıları arasında ($r=,479$) aynı yönlü ve orta seviyede bir ilişki vardır. Buna göre çalışanların profesyonel etik standartları algılama düzeyi arttıkça kurumsal sosyal sorumluluk algısı da artacaktır.

Tablo 5.1'e bakıldığında profesyonel etik standartlar ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ($r=,478$) aynı yönlü ve orta seviyede bir ilişki bulunmaktadır. Buradan hareketle de çalışanların profesyonel etik standartları algılama düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artacağı söylenebilir. Yine kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar arasındaki ilişkiye bakıldığında ($r=,694$) aynı yönde ve güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre çalışanların

kurumsal sosyal sorumluluk algıları arttıkça kurumsal itibar algıları da güçlü bir şekilde artacaktır.

Son olarak çalışanların kurumsal itibar algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ($r= ,541$) aynı yönde ve orta seviyede bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla kurumsal itibar algısı yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığının artacağı söylenebilir.

5.2. Değişkenler Arası Çoklu Doğrusallık Sorununun Değerlendirilmesi

Model testinden önce yukarıda da bahsedilen VIF ve tolerans değerleri hesaplanmıştır. Bu yöntemle bağımlı değişkenleri sabit alarak bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı probleminin olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın VIF ve tolerans değerlerine ilişkin sonuçlar Tablo 5.2’de verilmiştir.

Tablo 5.2’de görüldüğü gibi VIF değerleri 10’un altında ve tolerans değerleri de 0, 10’un üzerindedir. Bu bulgulara dayanarak araştırmada çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı teyit edilmiştir.

Tablo 5.2. Değişkenler Arası Çoklu Doğrusallık Sonuçları

| Bağımsız Değişkenler | Tolerans | VIF |
|--------------------------------|----------|-------|
| Profesyonel Etik Standartlar | ,653 | 4,059 |
| Kurumsal Sosyal Sorumluluk | ,563 | 3,900 |
| Örgütsel Vatandaşlık Davranışı | ,531 | 3,848 |

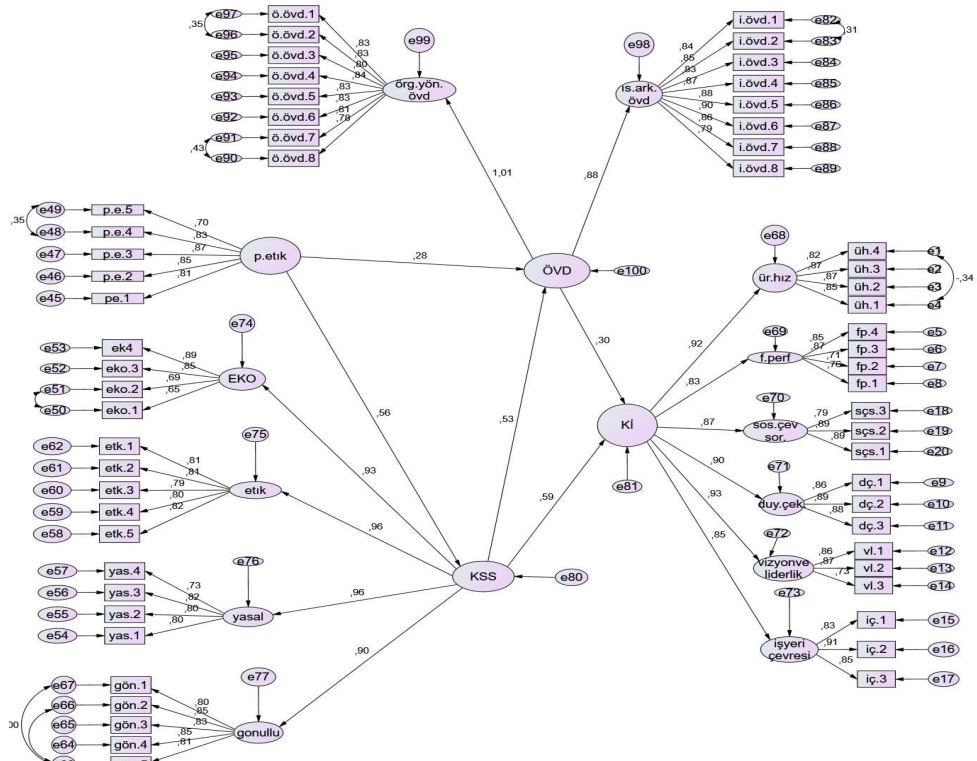
5.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Örtük Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Ortaya Konulması

Araştırmada belirlenen yapısal model lisanslı AMOS 25.0 programıyla analiz edilerek değerlendirilmiştir. Modelde geçerliliği belirlemek amacıyla modelin uyum iyiliği değerleri ve değişkenler arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlerken aracılık rollerinin geçerliliğini de ortaya koyan bootstrap yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntemde örneklem 1000 değerinde artırılarak güven aralıkları %95 seviyesinde (Bias-corrected confidence intervals) tutulmuş ve bootfaktor değeri 1 seçilmiştir (Naktiyok,2015).

Araştırmada öncelikli olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakılmış, aracı değişkenler modelden çıkarılmıştır. Daha sonra aracı değişkenler modele dâhil edilmiş ve bootstrap yöntemiyle aracı değişkenlerin etkileri ve anlam düzeyleri değerlendirilmiştir. Bu kısımda dikkat edilmesi gereken nokta şudur: genellikle akademik çalışmalarda Baron ve Kenny’in 3 adımlı yöntemi kullanılmakta ve analiz sonucuna göre kısmi veya tam aracılık kararı verilmektedir (Baron ve Kenny,1986:1173).Oluşturulan modelde profesyonel etik standartlar dışsal

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

değişken (bağımsız değişken); örtük değişkenlerden olan kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar ve örgütsel vatandaşlık davranışı da içsel değişken (bağımlı değişken) olarak ele alınmıştır. Modele önce örgütsel vatandaşlık davranışı, daha sonrasında ise kurumsal sosyal sorumluluk davranışı aracı değişken olarak dâhil edilmiştir. Araştırma bu haliyle YEM ile analiz edilmiş ve verilerin normal dağılması sebebiyle de bootstrap yöntemi kullanılarak (Bayram,2010) test edilen modelin kestirim sonuçları Şekil 5.1’de verilmiştir. Ayrıca modelde şu kodlamalar kullanılmıştır: P.ETİK: Profesyonel Etik Standartlar, ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, KSS: Kurumsal Sosyal Sorumluluk algısı, Kİ: Kurumsal İtibar algısı. Şekilde yer alan elipsler örtük değişkenleri (araştırmada kullanılan değişkenleri), dikdörtgenler ise gözlenen değişkenleri (değişkenleri oluşturan maddeleri) ifade etmektedir. Şekildeki tek yönlü oklar bir değişkenin bir diğer değişkene etkisini gösterirken, çift yönlü oklar değişkenler ve maddeler arasındaki ilişkileri temsil etmektedir.



Şekil 5.1. Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Model Üzerinde Gösterilmesi

Tablo 5.3. Araştırma Modelinin Uyum İndeksi Sonuçları

| İndeksler | Anlamı | Referans Değeri | Ölçüm Modeli Değeri |
|-------------|--------------------------------------|------------------------|---------------------|
| χ^2/sd | Ki kare/ serbestlik derecesi | $0 < \chi^2/sd \leq 5$ | 2,641 |
| CFI | Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi | >,90 | ,902 |
| RMR | Artık Temelli Uyum İndeksi | <,1 | ,073 |
| IFI | Artımlı Uyum İndeksi | >,90 | ,901 |
| TLI | Tucker-Lewis İndeksi | >,90 | ,898 |
| RMSEA | Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü | <,05-,08≤ | ,062 |

Araştırmada ele alınan modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 5.3'de yer almaktadır. Tablodan modelin uyum iyiliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğu ve ki kare/ serbestlik derecesinin iyi uyuma çok yakın olduğu görülmektedir. Hipotezlerin testine ilişkin yapılan analizde modelin kestirim sonuçları Tablo 5.4'de gösterilmektedir:

Tablo 5.4. Modelin Kestirim Sonuçları

| Hipotez | Yordanan Değişken | Yordayan Değişken | Standardize R. Y. | Alt Düzey | Üst Düzey | p |
|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------|-----------|------|
| H ₁ | KSS | <--- P.ETİK | ,557 | ,458 | ,642 | ,001 |
| H ₅ | ÖVD | <--- P.ETİK | ,281 | ,171 | ,385 | ,001 |
| H ₃ | ÖVD | <--- KSS | ,532 | ,429 | ,626 | ,001 |
| H ₂ | Kİ | <--- KSS | ,587 | ,460 | ,693 | ,001 |
| H ₄ | Kİ | <--- ÖVD | ,304 | ,192 | ,432 | ,001 |

Tabloya bakıldığında ilk olarak çalışanların profesyonel etik standartlarının kurumsal sosyal sorumluluk algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin % 99 önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ve kurumsal itibar üzerindeki etkisinin % 99 önem düzeyinde anlamlı olduğu ve son olarak örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların kurumsal itibar algısı üzerindeki etkisinin de % 99 önem düzeyinde anlamlı olduğu gözlenmiştir. Tablodaki alt düzey ve üst düzey değerleri yordayan (bağımsız) değişkenin yordanan (bağımlı) değişkeni hangi aralıklarda etkidiğini belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni en az (alt düzey) ve en fazla (üst düzey) ne kadar etkileyeceğini ifade etmektedir. Aşağıda Tablo 5.5'de ise örtük değişkenlerin doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri gösterilmiştir:

Tablo 5.5. Örtük Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri

| Değişkenler | Etkiler | P.ETİK | KSS | ÖVD | Kİ |
|-------------|----------|--------|------|------|------|
| KSS | Doğrudan | ,557 | ,000 | ,532 | ,000 |
| | Dolaylı | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | Toplam | ,557 | ,000 | ,532 | ,000 |
| ÖVD | Doğrudan | ,281 | ,532 | ,000 | ,000 |
| | Dolaylı | ,296 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | Toplam | ,577 | ,532 | ,000 | ,000 |
| Kİ | Doğrudan | ,000 | ,587 | ,304 | ,000 |
| | Dolaylı | ,503 | ,162 | ,000 | ,000 |
| | Toplam | ,503 | ,749 | ,304 | ,000 |

Tablo 5.4’de öncelikle doğrusal etkilere bakıldığında profesyonel etik standartların kurumsal sosyal sorumluluk üzerinde doğrudan (0,557) bir etkisi bulunurken dolaylı etkisi bulunmamaktadır. Yine profesyonel etik standartların örgütsel vatandaşlık üzerinde doğrudan etkisi (0,281) bulunurken aynı zamanda dolaylı (0,296) etkisi de bulunmaktadır. Ayrıca yine Tablo 5.4’e göre kurumsal sosyal sorumluluk algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan etkisini gösteren katsayı (0,532) iken kurumsal itibar algısı üzerindeki doğrudan etkisini gösteren katsayı (0,587)’dir. Son olarak örgütsel vatandaşlığın kurumsal itibar algısı üzerindeki doğrudan etkisini gösteren katsayının (0,304) olduğu görülmektedir.

Tablo 5.5’deki aracılık etkilerine bakıldığında kurumsal sosyal sorumluluk algısının kurumsal itibar algısı üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rol üstlendiği görülmektedir; çünkü kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar algısını dolaylı olarak (0,162) etkileyebilmektedir. Bu durum kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibar algısını örgütsel vatandaşlık davranışı aracılığıyla etkileyebileceğinin göstergesidir. Ayrıca yine profesyonel etik standartların örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisine bakıldığında, kurumsal sosyal sorumluluk algısının aracı rol üstlendiği görülmektedir; çünkü profesyonel etik standartlar örgütsel vatandaşlık davranışını dolaylı olarak (0,296) etkileyebilmektedir. Sonuç olarak yukarıdaki tablo 5.4 ve tablo 5.5’den hareketle (H₁; H₂; H₃; H₄; H₅) doğrudan hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür. Araştırmada bu şekliyle öncelikle aracısız doğrudan etkiler ile aracılı doğrudan etkilere bakılmış; daha sonra ise aracı değişkenlerin dolaylı etkilerinin anlamlılık düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5.6’da sunulmuştur:

Tablo 5.6. Aracı Değişkenlerin Anlamlılık Düzeyi

| Hipotez | İlişki | Aracısız Doğrudan Etki | Aracılı Doğrudan Etki | Dolaylı Etki |
|----------------|------------|------------------------|-----------------------|--------------|
| H ₆ | KSS-ÖVD-Kİ | ,790 (p=,001) | ,599 (p=,001) | Kısmi aracı |
| H ₇ | PE-KSS-ÖVD | ,598(p=,001) | ,284 (p=,001) | Kısmi aracı |

Örgütsel vatandaşlık davranışının kurumsal sosyal sorumluluk ile kurumsal itibar arasındaki ilişkide aracı rolünü belirlemek için öncelikle ÖVD değişkeni modelden çıkarılarak çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının kurumsal itibar algısı üzerindeki doğrudan etkisi tespit edilmiştir. Bulgulara göre çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları kurumsal itibar algılarını %99 önem düzeyinde güçlü bir şekilde etkilemektedir ($\beta=,790$ ve $p=,001$). Sonraki aşamada aracı değişken olan ÖVD modele eklenmiş ve analiz tekrarlanmıştır. Elde edilen bulgular çalışanların algıladığı kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibarı % 99 önem düzeyinde anlamlı bir şekilde etkilediğini, fakat etkinin azaldığını göstermiştir ($\beta=,599$ ve $p=,001$). Bununla birlikte Tablo 5.4'e göre aracı değişken olan ÖVD'nin anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca modelin son halinde kurumsal sosyal sorumluluk algısı ÖVD'yi anlamlı ($p=,001$) bir şekilde etkilemiştir. Bu modelin kestirim sonuçları Tablo 5.4'de gösterilmiştir. Bu sonuçlar Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık koşullarının sağlandığını, yani ÖVD'nin kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibara etkisinde kısmi aracı rol üstlendiğinin göstergesidir. Diğer bir ifadeyle, kurumsal sosyal sorumluluk kurumsal itibarı doğrudan etkileyebildiği gibi aracı değişken olan ÖVD yoluyla da etkileyebilmektedir. Sonuç itibarıyla kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibar üzerinde olan etkisinin bir kısmı doğrudan doğruya, bir kısmı ise aracı değişken olan ÖVD vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Elde edilen tüm bulgulardan hareketle (H_6) desteklenmiştir. Tablo 5.6 'ya göre profesyonel etik standartlar ÖVD'yi % 99 önem düzeyinde anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta=0,598$ ve $p=,001$). Sonraki aşamada aracı değişken olan kurumsal sosyal sorumluluk modele eklenmiş ve analiz tekrarlanmıştır. Buna göre profesyonel etik standartların ÖVD'yi %99 önem düzeyinde anlamlı bir şekilde etkilediğini, fakat etkinin azaldığını görülmüştür. ($\beta=,284$ ve $p=,001$). Sonuç olarak profesyonel etik standartların ÖVD'ye etkisinin bir kısmı doğrudan doğruya, bir kısmı ise aracı değişken olan kurumsal sosyal sorumluluk vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Elde edilen tüm bulgulardan hareketle (H_7) desteklenmiştir.

Değerlendirme ve Sonuç

Bu çalışmada profesyonel etik standartların kurumsal sosyal sorumluluk algısı üzerindeki etkisi, kurumsal sosyal sorumluluk algısının kurumsal itibar ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve son olarak profesyonel etik standartların örgütsel vatandaşlık üzerindeki doğrudan etkisi incelenmiştir. Daha sonrasında ise profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde kurumsal sosyal sorumluluk algısının aracılık rolü belirlenmiştir. Ayrıca kurumsal sosyal sorumluluk ile kurumsal itibar algısı arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü de incelenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle profesyonel etik standartlar, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar ve örgütsel vatandaşlık

davranışı kavramları ele alınmış ve kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra profesyonel etik standartlar, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek için literatür taraması yapılmış ve kavramlar arasındaki ilişkileri araştıran ampirik çalışmalar incelenmiştir.

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında öngörülen ilişkileri gösteren hipotezleri test edebilmek için korelasyon ve yapısal eşitlik modellemesi analizleri uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluk göstermemesi sebebiyle Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda profesyonel etik standartları, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar ve örgütsel vatandaşlık davranışı algısı arasında %99 önem düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada aracı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışının, kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar algısı değişkenleriyle ilişkisine bakıldığında; kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar algısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Sonuçlara göre ÖVD, kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar ile pozitif yönde ilişkilidir. Dolayısıyla kurumsal sosyal sorumluluk algısı arttıkça çalışanların kurumsal itibar algıları da artar ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları da güçlenir. Araştırmanın bir diğer aracı değişkeni olan kurumsal sosyal sorumluluğun profesyonel etik standartları ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisine bakıldığında, %99 önem düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Sonuçlara göre KSS, profesyonel etik standartları ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde ilişkilidir. Dolayısıyla çalışanların profesyonel etik standartları algılama düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları ve kurumsal sosyal sorumluluk algıları da artacaktır.

Yine bu araştırmada diğer doğrudan ilişkilere bakıldığında ise kurumsal sosyal sorumluluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile kurumsal itibar arasındaki ilişki ile son olarak profesyonel etik standartları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki etki incelenmiştir ve tüm bu doğrudan ilişkilerin pozitif ve %99 önem düzeyinde anlamlı olduğu da ortaya konulmuştur. Bu araştırmada doğrudan etkilere ilişkin söz konusu bulguların yanında, aracılık ilişkisine yönelik bulgular da incelenmiştir. Yapılan analizlerde kurumsal sosyal sorumluluğun hem doğrudan hem de örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinden kurumsal itibarı etkilediği, yani KSS'nin kurumsal itibara etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının kısmi aracı rol üstlendiği görülmüştür. Aracılığın kısmi olması, kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibar üzerindeki etkisinde ÖVD'nin yanında başka değişkenlerin de aracı olduğunu göstermektedir. Bulgulara göre, çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algıları güçlendikçe bu kurumsal itibar algılarını da artıracak ve dolaylı olarak da örgütsel vatandaşlık davranışları da

artacaktır. Profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde kurumsal sosyal sorumluluk algısının aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemek için yapılan analizlerde, profesyonel etik standartlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan etkisinin olduğu; ayrıca yine bu etkinin dolaylı olarak kurumsal sosyal sorumluluk üzerinden gerçekleştiği, yani KSS'nin kısmi aracı rol üstlendiği belirlenmiştir.

Bu araştırma ile sağlık sektöründeki örgütlere ve yöneticilere profesyonel etik standartlar, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar ve örgütsel vatandaşlık davranışı açısından yol gösterecek bazı sonuçlar elde edilmiştir. Hastane yöneticilerinin hızla değişen teknoloji ile birlikte günümüz iş dünyasında sadece cihaz ve teçhizat alımlarına değil insan kaynakları yönetimine de odaklanması önem arz etmektedir. Yöneticilerin örgütün yaşamını sürdürmesi ve amaçlarına ulaşması için hem kurumsal vatandaşlık duygusu yüksek, özgüvenli ve yetenekli çalışanları işe alması, hem de bu özelliklere sahip çalışanların işlerine tümüyle kendini vermesini ve yeteneklerini işlerinde kullanmasını sağlaması gerekir. Sektörün hizmet sektörü olması nedeniyle çalışanlardan gelen hastalara karşı iyi davranması beklenmektedir. Çalışanın insanlara iyi ve nazik olabilmesi ise işine yüksek düzeyde bağlanmasını, işine hem fiziksel hem bilişsel hem de duygusal olarak kendisini vermesini gerektirmektedir.

Kaynaklar

Abdullah, M. H., & Rashid, N. R. N. A. (2012). The implementation of corporate social responsibility (CSR) programs and its impact on employee organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Commerce*, 2(1), 67-75.

Akturan, A., & Şevik, N. (2016). The effect of corporation reputation on organizational citizenship behaviour. *International Journal of Commerce and Finance*, 2(1), 113-123.

Albayrak, A. S. (2012). Çoklu doğrusal bağlantı halinde enküçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(1), 105-126.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.

Bartkowski, B., & Walsh, G. (2011). Investigating mediators between corporate reputation and customer citizenship behaviors. *Journal of Business Research*, 64(1), 39-44.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.

Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.

Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Harper & Row. New York.

Brammer, S. J., & Pavelin, S. (2006). Corporate reputation and social performance: The importance of fit. *Journal of management studies*, 43(3), 435-455.

Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, 4(4), 497-505.

Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.

Davis, K. (1960). Can business afford to ignore social responsibilities?. *California management review*, 2(3), 70-76.

Dawkins, J., & Lewis, S. (2003). CSR in stakeholder expectations: And their implication for company strategy. *Journal of Business Ethics*, 44(2-3), 185-193.

DeLoria, J. E. (2001). *A comparative study of employee commitment: core and contract employees in a federal agency* (Doctoral dissertation, Virginia Tech).

Demirci, M. (2007). Şehir Planlamasında Etik Kodları Bağlamında Etik Davranış İlkeleri ve Standartları. *Etik Sempozyumu*, 285-296.

Dowling, G. R. (1986). Managing your corporate images. *Industrial marketing management*, 15(2), 109-115.

El-Kassar, A. N., Yunis, M., & El-Khalil, R. (2017). The mediating effects of employee-company identification on the relationship between ethics, corporate social responsibility, and organizational citizenship behavior. *Journal of Promotion Management*, 23(3), 419-436.

Fennell, D. A., & Malloy, D. (2007). *Codes of ethics in tourism: Practice, theory, synthesis* (Vol. 33). Channel View Publications.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. 1-12.

Fombrun, C. J. (1996). Realizing value from the corporate image. *Harvard Business School Press, Boston, MA*.

Fombrun, C., & Shanley, M. (1990). What's in a name? Reputation building and corporate strategy. *Academy of management Journal*, 33(2), 233-258.

Gottschalk, P. (2011). *Corporate social responsibility, governance and corporate reputation*. World Scientific.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Instructor's manual with transparency masters: behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. Prentice Hall.

Hansen, S. D., Dunford, B. B., Alge, B. J., & Jackson, C. L. (2016). Corporate social responsibility, ethical leadership, and trust propensity: A multi-experience model of perceived ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 137(4), 649-662.

Hansen, S. D., Dunford, B. B., Boss, A. D., Boss, R. W., & Angermeier, I. (2011). Corporate social responsibility and the benefits of employee trust: A cross-disciplinary perspective. *Journal of business ethics*, 102(1), 29-45.

Heiman, G. (2013). *Basic statistics for the behavioral sciences*. Cengage Learning.

İşbaşı, J. Ö. (2000). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya*.

Jones, D. A. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 857-878.

Karabey, C. N., & Battal, F., “Profesyonel Etik Standartlar, Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(4), 2018, 2249-2263.

Kayış, A. (2010). Güvenilirlik analizi. *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, 5, 403-419.

Kepenek, Ö. (2008). Öğretmenlik meslek etik ilkelerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi (Kocaeli ili örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya*.

Kerse, G., & Seçkin, Z., “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma.” *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 2017, 839-853.

Kim, H. L., Rhou, Y., Uysal, M., & Kwon, N. (2017). An examination of the links between corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 61, 26-34.

Klein, J., & Dawar, N. (2004). Corporate social responsibility and consumers' attributions and brand evaluations in a product-harm crisis. *International Journal of research in Marketing*, 21(3), 203-217.

Langlois, C. C., & Schlegelmilch, B. B. (1990). Do corporate codes of ethics reflect national character? Evidence from Europe and the United States. *Journal of International Business Studies*, 21(4), 519-539.

Mehtap, O., & Kokalan, O. (2013). The relationship between corporate reputation and organizational citizenship behavior: a comparative study on TV companies and banks. *Quality & Quantity*, 47(6), 3609-3619.

Melo, T., & Garrido-Morgado, A. (2012). Corporate reputation: A combination of social responsibility and industry. *Corporate social responsibility and environmental management*, 19(1), 11-31.

Meriac, J. P. (2012). Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and counterproductive behavior. *Learning and Individual Differences*, 22(4), 549-553.

Mutlu, H. M., Çeviker, A., & Murat, E. S. E. N. (2009). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletme Performasına Etkileri. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 1(3), 109-150.

Myers, R. H., & Myers, R. H. (1990). *Classical and modern regression with applications* (Vol. 2). Belmont, CA: Duxbury press.

Naktiyok, A. (2004). İç girişimcilik. *İstanbul: Beta Yayınları*.

Naktiyok, S. (2015). Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. *Erzurum: Atatürk Üniversitesi SBE*.

Ong, M., Mayer, D. M., Tost, L. P., & Wellman, N. (2018). When corporate social responsibility motivates employee citizenship behavior: The sensitizing role of task significance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 44-59.

Özdamar, K. (2002). Paket Programlar ile İstatistik Veri Analizi. 4. baskı. *Eskişehir: Kaan Kitabevi*.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.

Singhapakdi, A., Vitell, S. J., Rallapalli, K. C., & Kraft, K. L. (1996). The perceived role of ethics and social responsibility: A scale development. *Journal of business ethics*, 15(11), 1131-1140.

Testa, F., Boiral, O., & Heras-Saizarbitoria, I. (2018). Improving CSR performance by hard and soft means: The role of organizational citizenship behaviours and the internalization of CSR standards. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 853-865.

Topalian, A. (1984). Corporate identity: beyond the visual overstatements. *International Journal of Advertising*, 3(1), 55-62.

Union, I. (2014). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. *A new skills agenda for europe. Brussels*.

Valentine, S., & Fleischman, G. (2008). Professional ethical standards, corporate social responsibility, and the perceived role of ethics and social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 657-666.

Van Riel, C. B., & Fombrun, C. J. (2007). *Essentials of corporate communication: Implementing practices for effective reputation management*. Routledge.

Williams, R. J., & Barrett, J. D., "Corporate philanthropy, criminal activity, and firm reputation: Is there a link?". *Journal of Business Ethics*, 26(4), 2000, 341-350.