

Citation: Bayhan M. & Soba M. & Şimşek A., İşletme Yöneticilerinin Demografik Özelliklerine Göre Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algıları: Uşak Organize Sanayi Bölgesi Örneği, BMIJ, (2020), 8(3): 3021-3051, doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1531>

İŞLETME YÖNETİCİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ALGILARI: UŞAK ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ ÖRNEĞİ

Mustafa BAYHAN ¹

Received Date (Başvuru Tarihi): 2/06/2020

Mustafa SOBA ²

Accepted Date (Kabul Tarihi): 3/09/2020

Ali ŞİMŞEK ³

Published Date (Yayın Tarihi): 25/09/2020

Çalışmada ilk yazar Sorumlu Yazar (Corresponding Author) rolündedir.

ÖZ

Anahtar Kelimeler:

Kurumsal Sosyal Sorumluluk,
Organize Sanayi Bölgesi,
İşletme Yöneticileri,
Uşak

JEL Kodları:

M14,

L00,

M12

Bu çalışmanın amacı, işletme yöneticilerinin demografik özellikleri ile kurumsal sosyal sorumluluk algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesidir. Çalışmanın örneklemini, Uşak Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerdeki yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmanın yöntemi, nicel araştırma yöntemi olarak tercih edilmiştir. Araştırma türü ise, betimsel olarak seçilmiştir. Veri toplama tekniği olarak, anket tekniği belirlenmiştir. Araştırma için oluşturulan anketler 1-26 Temmuz 2019 tarihleri arasında işletme yöneticilerine yüz yüze görüşme ile uygulanmış ve 287 anket elde edilmiştir.

Çalışmanın sonucunda; yöneticilerin bazı demografik özellikleri ile kurumsal sosyal sorumluluk boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Erkek yöneticiler kadın yöneticilere göre Ahlakî sorumluluk boyutuna daha çok dikkat etmektedirler. Yöneticilerin eğitim düzeyi arttıkça ekonomik sorumluluk boyutuna verdikleri önem artmaktadır. Yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresi ile yasal ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutları arasında anlamlı bir fark vardır. Yöneticilerin yaş, toplam çalışma süresi ve görevleri ile kurumsal sosyal sorumluluk boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin en çok önem verdiği sorumluluk boyutu ekonomik sorumluluk boyutudur. Yöneticilerin en az önem verdiği boyut ise gönüllülük odaklı sorumluluk boyutu olarak göze çarpmaktadır.

Keywords:

Corporate Social
Responsibility

Organized Industry
Zone

Business Managers

Uşak

JEL Codes:

M14

L00

M12

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, mbayhan@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5793-5390>

² Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, mustafa.soba@usak.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9008-6474>

³ Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, alisimsek@isparta.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6066-7147>

EXTENDED ABSTRACT

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PERCEPTIONS ACCORDING TO THE DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF BUSINESS MANAGERS: EXAMPLE OF UŞAK ORGANIZED INDUSTRY ZONE

1. LITERATURE

The concept of Corporate Social Responsibility has many uses in the literature. Some examples of use preferred by researchers are "Corporate Social Performance", "Corporate Citizenship", "Corporate Social Investment", "Corporate Social Responsibility" and "Corporate Responsibility". In this study, the concept of "Corporate Social Responsibility (CSR)" was preferred, as used by Carroll (1999: 269). Although Carroll extensively studied it in four dimensions, this concept was first introduced by Bowen (1953) (Wartick and Cochran, 1985: 759).

Although the concept of CSR covers a wide area, there is no clear consensus among researchers on the definition of this concept. This concept originated from the handling of wrong corporate behaviour regarding social problems or matters that do not directly affect the fundamentals of the business. Examples of these problems include environmental, labour and human rights violations (internal or external problems) arising from outside the company, and abuses, especially in developing countries. Although initially the CSR concept was seen as just voluntary actions taken by businesses to solve these problems, later businesses developed many codes, guidelines and initiatives related to this concept to prove that they are taking on social responsibility activities (Adeyeye, 2012: 7).

1.1. RESEARCH SUBJECT

In the literature on the concept of CSR, definitions made by Beal (2014), Chandler (2015), and Rutherford and Scullion (2017) have been reached. According to Beal (2014: 5), market participants should consider the effects of their actions on outputs that are at the collective or system level. CSR is the regulation of behaviour with ethical and practical obligations in order to align these outputs with social expectations. CSR, according to Chandler (2015: 41); business activities (*provided that they include their responsibilities to various constituent groups*) are continued to include all stakeholders. Rutherford and Scullion (2017: 3), according to CSR, the concept of representing a work area of contemporary business practices only covered political, ethical, economic, and cultural concepts represent. Examining these definitions related to CSR concept; market, growth, philanthropy, compliance with laws, environmental management, protection of labour rights and other positive expectations should include the role of businesses in providing some "good" to society (Hirschland, 2006: 5).

1.2. RESEARCH PURPOSE AND IMPORTANCE

Although researches have been conducted in many CSR-related sectors, research on CSR perceptions of business managers, especially at Organized Industry Zone, is minimal. Therefore, the most critical aspect of this study is the determination of the opinions of business managers operating in Organized Industry Zone of Uşak province.

1.3. CONTRIBUTION of the ARTICLE to the LITERATURE

In this study, it is assumed that the views of private sector managers on CSR perception will be determined and guide both businesses and academics who are thinking of researching this topic.

2. DESIGN AND METHOD

2.1. RESEARCH TYPE

As the research method, the *quantitative research method* is adopted. As a type of research, *descriptive* has been selected. *Survey technique* was preferred from data collection techniques. As a sampling method, the *easy sampling method* was determined (Tanrıöğen, 2012: 176; Aziz, 2014: 58-59).

2.2. RESEARCH PROBLEMS

In this study, it is aimed to determine the perceptions of business managers in Uşak OSB related to CSR activities. For this purpose, CSR perceptions of managers, the importance ranking of CSR dimensions, the level of implementation of CSR activities of enterprises, and whether there is a significant difference between the demographics of managers and CSR dimensions were examined.

2.3. DATA COLLECTION METHOD

Five hundred survey forms for the application were distributed by surveyors, and 287 of the 320 survey forms obtained were deemed appropriate for evaluation. Thirty-three reasons why the survey was not considered appropriate are that only one face of the survey was filled out, and the same answer was given to all the questions in the survey.

2.4. QUANTITATIVE / QUALITATIVE ANALYSIS

After the information and data obtained from the surveys have been collected, they have been reviewed and coded by the purpose and nature of the research. The SPSS 22.0 program was used to analyze the data obtained. In this program, appropriate analyses (*frequency, mean, standard deviation, Mann Whitney U and ANOVA*) were performed, and the results were evaluated.

2.5. RESEARCH HYPOTHESES

The central alternative hypothesis proposed for the research is "H_A: There is a significant difference between the demographics of managers (*gender, education level, age, working time, total working time and position*) and the dimensions of CSR (*economic, legal, ethical and philanthropic responsibility*)."

3. FINDINGS AND DISCUSSION

3.1. FINDINGS as a RESULT of ANALYSIS

Demographic characteristics of the surveyed managers were examined; (i) almost all of the business managers were male, (ii) the level of education was usually either high-school or undergraduate level, (iii) managers are in the 18-67 age range and the average age is approximately 37, (iv) the total in a sector when working time is compared with the working time in their current enterprises; it is seen that the turnover rate is high in the private sector and (v) almost half of the managers are partners or owners of the business they have joined.

The scope of the research examined the general characteristics of the enterprises examined were; (i) the enterprises generally operate on the textile sector, (ii) the number of employees of the enterprises is between 5-450 people, (iii) the operating periods of the enterprises are between 1-52 years, (iv) the enterprises continue their business with a foreign partner or expand their business, (v) more than half of the enterprises engaged in export activities and (vi) the enterprises do not prefer foreign employees much.

3.2. HYPOTHESIS TEST RESULTS

Some of the hypotheses developed for demographic characteristics were accepted when the results of all sub-hypotheses were examined (H_{A1} ; H_{A2} ; H_{A4}). Some of the hypotheses developed for demographic characteristics were rejected when the results of all sub-hypotheses were examined (H_{A3} ; H_{A5} ; H_{A6}). As a result, the central H_A hypothesis has been partially accepted.

3.3. DISCUSSING the FINDINGS with the LITERATURE

There are parallels between some of the results obtained in Maignan's (2001) study and the results obtained in this study. There are differences between some of the results obtained in Maignan's (2001) study and the results obtained in this study. The parallel with Maignan's work is that American consumers care most about the dimension of economic responsibility. The difference is that French and German consumers care most about the dimension of legal and ethical responsibility. Cingöz and Akdoğan (2012) 's study of the CSR activities of the enterprises obtained as a result of the results of this study shows parallels. Also, the fact that business managers care most about activities related to legal responsibility differs from the result obtained in this study. Ersöz (2014; 2016a) investigated whether there was a significant difference between executive and employee perceptions and CSR dimensions and found differences in other dimensions of responsibility other than the dimension of economic responsibility. In this study, it was examined whether there was a significant difference between the

demographics of managers and the dimensions of CSR. Although significant differences were found in all CSR dimensions, no significant differences were found in all demographics. The results obtained in this study about managers (the ranking of importance in managers' perception of CSR dimensions) are parallel to the results obtained in Ersöz (2014; 2016a) 's study. In another study, Ersoz (2016b) examined the website of businesses in terms of philanthropic responsibility. He concluded that businesses participate in social responsibility projects in the field of education and health. In this study, it is noted that the expressions with the lowest average are expressions of philanthropic responsibility.

4. CONCLUSION, RECOMMENDATION AND LIMITATIONS

4.1. RESULTS of the ARTICLE

According to the CSR concept; businesses should fulfil their economic, legal, ethical and philanthropic responsibility activities, respectively. The order of importance of CSR dimensions according to business managers is parallel to the pyramid structure of the CSR concept. According to business managers, the dimension with the highest average is the dimension of economic responsibility, and the dimension with the lowest average is philanthropic responsibility.

The managers were asked questions about the realization of some CSR activities in their businesses. It was observed that only one of these questions (supporting the training of employees) did not answer the 1/10 of the managers and the other questions were left unanswered at a minimal rate. Considering the rate of companies carrying out CSR activities; it is seen that they remain below %70 in only four subjects. These activities are; the presence of female managers, the prohibition of smoking in the business, donation and sponsorship activities. "Finding female executives and prohibiting smoking in the company" activities are within the ethical responsibility dimension, and "donation and sponsorship" activities are included in philanthropic responsibility activities.

Significant differences were found between some managers' demographic characteristics (gender, level of education, and working time) and the CSR dimensions. A significant difference wasn't found between the gender of managers and the economic, legal and philanthropic dimensions of responsibility. A significant difference was found only between the genders of managers and the dimension of ethical responsibility. A significant difference wasn't found between the educational levels of managers and the dimensions of legal, ethical and philanthropic responsibility. A significant difference was found only between the education level of the managers and the dimension of economic responsibility. A significant difference has been found between the working time and the dimensions of legal and philanthropic responsibility. It was determined that there was no significant difference between working time and the dimensions of economic and ethical responsibility. The significant difference wasn't found between the age, total working time and positions of managers and the CSR dimension.

4.2. SUGGESTIONS BASED on RESULTS

Some recommendations have been presented to business managers in light of the findings. As the level of education of managers increases, the importance they attach to the dimension of economic responsibility also increases. No differences were found in terms of the level of education of managers and other CSR dimensions. A significant difference has been found between the working time and the dimensions of legal responsibility and philanthropic responsibility. Especially considering that no significant difference in total working time has been found, it is believed that a business should maintain a certain level of business turnover speed. It is assumed that the more an employee works in the current business and in the sector in which that business operates, the more benefit it will be to the business in terms of legal responsibility and philanthropic responsibility. No significant differences were found between the age, total working time and position of managers and their perception of CSR dimensions. According to the findings and results obtained, it would be more appropriate to choose a person who has been working in the current business for a certain period instead of choosing a manager who is experienced from outside and is at the senior management level.

4.3. LIMITATIONS of the ARTICLE

The limitations set for this study are; (i) the sample of the study is that business managers are operating in Uşak's Organized Industry Zone, (ii) date of July 1-26, 2019 for the implementation of surveys and (iii) those who work as managers in businesses in Uşak's Organized Industry Zone and want to participate in the study were included in the study.

1. GİRİŞ

Küreselleşme süreci ile toplumda hızlı ve köklü değişikliklerin oluşmasının yanında iş dünyasının da rolü gelişmiştir. Günümüzde iş dünyası ekonomik büyüme için itici bir güç olmasının yanında sosyal uyumun arttırılmasında da devletin önemli bir oyuncusu ve ortağı haline dönüşmüştür. Devlet teşvikleri ile işletmelerin faaliyet gösterdiği veya göstermesi gereken altyapıların desteklenmesi, küreselleşmenin getirdiği toplumsal zorlukları ele almada işletmelerin rolünü kolaylaştırmakta ve onların daha çok sosyal sorumluluk sahibi olmalarına yardımcı olmaktadır (OECD, 2001: 145; Ağırkaya ve Erdem, 2018: 25).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının literatürde birçok kullanımı mevcuttur. Araştırmacılar tarafından tercih edilen bazı kullanım örnekleri; “kurumsal sosyal performans”, “kurumsal vatandaşlık”, “kurumsal sosyal yatırım”, “kurumsal toplumsal sorumluluk” ve “kurumsal sorumluluk” şeklindedir. Bu çalışmada Carroll (1999: 269)'ün kullandığı gibi “*Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Corporate Social Responsibility; CSR; KSS)*” kavramı tercih edilmiştir. Carroll tarafından dört boyutta kapsamlı bir şekilde incelenmiş olmasına karşın ilk kez bu kavram Bowen (1953) tarafından ortaya koyulmuştur (Wartick ve Cochran, 1985: 759).

KSS kavramı, geniş bir alanı kapsamıyla birlikte bu kavramın tanımı üzerinde araştırmacılar arasında net bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bu kavram, sosyal sorunlar veya işin temel çizgisini doğrudan etkilemeyen konularla ilgili yanlış kurumsal davranışların ele alınmasından dolayı ortaya çıkmıştır. Bu konulara; şirket dışından kaynaklanan çevresel, iş gücü ve insan hakları ihlalleri (dahili veya harici sorunlar) ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde meydana gelen suiistimaller örnek olarak verilebilir. Başlangıçta KSS kavramı, işletmelerin bu sorunlarını çözmek için almış oldukları sadece gönüllü eylemler olarak görülmesine karşın daha sonra işletmeler, sosyal sorumluluk faaliyetlerini üstlendiklerini kanıtlayabilmek için bu kavram ile ilgili birçok kod, kılavuz ve girişim geliştirmişlerdir (Adeyeye, 2012: 7).

Bu çalışmada yöneticilerin demografik özellikleri (*cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve görev*) ile KSS boyutları arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmanın kapsamı, Uşak Organize Sanayi Bölgesinde (OSB) bulunan işletme yöneticileridir. KSS ile ilgili birçok sektörde araştırmalar yapılmasına rağmen* özellikle OSB'deki işletme yöneticilerinin KSS algıları ile ilgili araştırmaların az olduğu görülmüştür. Bu yüzden bu çalışmanın en önemli yönü Uşak ilindeki OSB'de faaliyet gösteren işletme yöneticilerine ait görüşlerin belirlenmesidir. Bu çalışmada özel sektör yöneticilerinin KSS algısıyla ilgili görüşlerinin belirlenerek hem işletmelere hem de bu konu ile ilgili araştırma yapmayı düşünen akademisyenlere yol göstereceği öngörülmektedir. Çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, KSS ölçeği kullanılarak yapılmış olan çalışmalar ve sadece örneklem olarak belirlenmiş OSB'deki yöneticiler ve çalışanlar üzerine yapılmış KSS davranışları ile ilgili çalışmalar özetlenmiştir. İkinci bölümde çalışmanın ana teması olan KSS kavramı açıklanmaya çalışılmış, üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi hakkında bilgiler verilmiştir. Son bölümde ise araştırma sonucunda elde edilen bulgular özetlenmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

KSS kavramıyla ilgili literatür incelendiğinde Beal (2014), Chandler (2015) ve Rutherford ve Scullion (2017) tarafından yapılmış olan tanımlara ulaşılmıştır. Beal (2014: 5)'e göre; piyasa katılımcıları, eylemlerinin kolektif veya sistem düzeyinde olan çıktılar üzerindeki etkilerini göz önünde bulundurmalıdır. KSS; bu çıktıların toplumsal beklentilerle uyumlu hale getirilmesi için davranışların Ahlakî ve pratik yükümlülükler ile düzenlenmesidir. Chandler (2015: 41)'e göre KSS; işletme (çeşitli kurucu gruplara karşı sorumluluklarını da içermesi kaydıyla) faaliyetlerinin, tüm paydaşlarını içerecek şekilde sürdürülmesidir. Rutherford ve Scullion (2017: 3)'a göre KSS, sadece çağdaş iş uygulamalarının kapsadığı bir iş alanı kavramını temsil etmesinin yanında politik, Ahlakî, ekonomik ve kültürel açıdan kavramları da temsil etmektedir. KSS kavramıyla ilgili bu tanımlar incelendiğinde; piyasa, büyüme, hayırseverlik, yasalara uyma, çevre yönetimi, çalışma haklarının korunması ve diğer olumlu beklentilerle birlikte işletmelerin topluma bir miktar "iyilik" sağlamadaki rolünü içermesi gerekmektedir (Hirschland, 2006: 5).

* Boğan, Çalışkan ve Dedeoğlu (2018) çalışmalarında, turizm alanındaki KSS ile ilgili yayınların yazınölçme ve değerlendirme çalışmasını (bibliyometrik) yapmıştır. Turizm alanında, işletme performansı, çalışan tutum ve davranışları, müşteri tutum ve davranışları ve potansiyel kalifiye elemanlardan sağlanan geri dönüşler gibi konular üzerine çalışmalar yapıldığını belirtmiştir.

Bu çalışmada Maignan (2001)'in geliştirmiş olduğu KSS ölçeği tercih edilmiştir. Bu ölçek kullanılarak yapılmış çalışmalarda; KSS ile *tüketicilerin değer yönelimleri ve beklentileri* (Golob, Lah ve Jancic, 2008: 83-96), *Çinli tüketicilerin algısı* (Ramasamy ve Yeung, 2009: 119-132), *Malezyalı tüketicilerin satın alma davranışları* (Rahim, Jalaludin ve Tajuddin, 2011: 119-139), *müşteri güveni, müşteri bağlılığı ve firma imajı* (Altunoğlu ve Saraçoğlu, 2013: 69-86), *finans sektöründeki tüketicilerin tepkileri* (Fatma, Rahman ve Khan, 2015: 393-401), *ekonomik durgunluk dönemlerindeki algı* (Pereira, De Sousa ve Maia, 2015: 100-111), *tüketicilerin karar vermesine etkileri* (Rodrigues ve Borges, 2015: 690-701), *müşteri sadakati ve kurumsal imajı* (Söylemez ve Kayabaşı, 2017: 349-364) ve *sosyal medyanın rolü* (Tekin, 2018: 31-55) konularının araştırıldığı görülmüştür.

Örnekleme olarak OSB'deki işletme yöneticilerinin ve çalışanlarının KSS algılarının belirlenmesine yönelik literatürde bazı çalışmalar yer almaktadır. *OSB'deki işletme yöneticilerine* (Cingöz ve Akdoğan, 2012; Ersöz, 2016b), *çalışanlarına* (Ersöz, 2014; 2016a; Zerenler ve Atsan, 2017) ve *tüketicilerine* (Maignan, 2001) yönelik KSS ve KSS boyutlarının algılanmasına yönelik çalışmalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Maignan (2001: 57-72) çalışmasında, Fransa, Almanya ve ABD'deki tüketicilerin sosyal sorumluluk sahibi kuruluşları desteklemeye hazır olma durumlarını ve işletmelerin ekonomik, yasal, Ahlakî ve gönüllülük odaklı sorumluluklarına ilişkin değerlendirmelerini incelemiştir. Buna göre Fransız ve Alman tüketiciler ABD'li tüketicilere oranla sorumlu işletmeleri aktif olarak desteklemeye daha isteklidir. ABD'deki tüketiciler yüksek ekonomik sorumluluklara değer verirken, Fransız ve Alman tüketiciler en çok yasal ve Ahlakî standartlara uygun işletmelere değer vermektedirler. OSB'deki işletme yöneticilerine yönelik Cingöz ve Akdoğan (2012: 331-349)'ın çalışmasında, Kayseri OSB'deki yöneticilerin KSS'yi algılama durumları incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, yöneticilerin en çok önem verdikleri KSS boyutunun, yasal sorumluluk boyutu olduğu tespit edilmiştir. Ersöz (2014; 2016a: 1-15)'ün Aydın OSB'deki işletme yöneticilerine ve çalışanlarına yönelik yapılan çalışmalarında, KSS boyutlarını algılama durumları ve işletmelerin paydaşlar ile ilişkilerinin durumu incelenmiştir. Bu bölgedeki işletmelerin öncelikli paydaşları olarak; müşteriler, işletme sahipleri, işletme çalışanları ve tedarikçiler şeklinde sıralanmaktadır. Bu paydaşlardan müşterilere ve çalışanlara yönelik KSS faaliyetleri

ön plana çıkmıştır. Yöneticiler ile çalışanların KSS boyutlarından sadece ekonomik boyutun algılanmasında farklılık tespit edilmiş olup diğer boyutların algılanmasında bir farklılık görülmemiştir. Ersöz (2016b: 68-77) bir başka çalışmada, Denizli OSB'deki işletmelerin web sitelerini gönüllülük odaklı sorumluluk faaliyetleri açısından incelemiştir. Bu sorumluluk boyutu açısından web sayfaları incelendiğinde; eğitim ve sağlık alanlarında resmî kurumlar, üniversite ve STK'lar ile iş birliği yapıldığı sonucu elde edilmiştir. Konya OSB çalışanlarına yönelik Zerenler ve Atsan (2017: 1-16) tarafından yapılan çalışmada, KSS faaliyetlerinin algılanma durumu ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki etki yönü ve düzeyleri incelenmiştir. Ekonomik, yasal ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir etki olmasına karşın Ahlakî sorumluluk boyutu ile örgütsel bağlılık arasında bir etki bulunamamıştır. Ekonomik, yasal ve Ahlakî sorumluluk boyutlarının, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutları üstünde pozitif bir etkisi vardır. Ancak gönüllülük odaklı sorumluluk boyutunun normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutları üstünde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

KSS faaliyetleri ortaya çıktıktan sonra sosyoekonomik ve yasal gelişmeler, genel olarak özel ve büyük çaplı işletmelerdeki ekonomik gücün kayda değer bir şekilde değişmesine neden olmuştur. Bu gelişmeler kurumsal faaliyet kapsamında ise, ekonomik yapılarda yapılan kapsamlı değişiklikleri de etkilemektedir. Devrim niteliğindeki bu kapsamlı değişikliklere örnek olarak, son yıllarda, daha fazla hareketlilik, daha hızlı karar alma ve daha çok üretime ek olarak serbest ticaret, küreselleşme ve uluslararası ekonomik faaliyetlerinin getirdiği değişik ekonomik koşullara imkân sağlayan son derece teknik ilerlemeler verilebilir (Keinert, 2008: 20). İşletmelere her geçen gün bir yenisinin eklenmesi, yöneticilerin uygulama şekillerini sosyal ve çevresel sorumluluk biçimleri açısından ifade etmesini zorlaştırmaktadır. Bu problemin çözümü için hükümet ile uluslararası kuruluşlar, birlikte farklı ve rasyonel tepkiler geliştirerek çeşitli devlet dışı aktörleri (gönüllü davranış, sosyal ve çevresel denetim ve raporlama, sektörler arası ortaklıklar, yasal düzenleyici önlemler vb.) kullanmaktadır (Murphy ve Ng'ombe, 2009: 7).

KSS, yönetsel açıdan (*hiyerarşik yapı ve üretim süreçleri*) çelişkili durumların çözümü için iki yola başvurmaktadır. Bu yollar, bilgi asimetrilerinin ve KSS belirsizliğinin azaltılmasıdır. Bilgi asimetrilerinin azaltılması için, iş süreçlerinin yapılandırılması, belgeleme ve izlemenin yapılması, iyileştirme alanlarının belirlenmesi, performans ölçümlerinin sağlanması, kaynak kullanım verimliliğinin kolaylaştırılması ve ilerleme aşamalarının tanımlanması gerekmektedir. Kavramı tanımlayan standartların benimsenmesinin değerli bir yan etkisi, üst yönetim için hiyerarşik yapının belirlenmesi ve bu hiyerarşik yapıyla ilgili süreçlerin nasıl iyileştirilebileceği noktasında gerekli bilginin toplanmasıdır. KSS belirsizliğinin azaltılması için ise uluslararası standartlara bağlı olan işletmelerin, piyasalarda meydana gelen değişikliklere neden oldukları kırılganlığı gidermesi gerekmektedir (Thauer, 2014: 21-22).

İşletmelerin topluma karşı tüm yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için, *ekonomik, yasal, Ahlakî ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutlarını* içermesi gerekmektedir. Bu dört temel kategorideki sorumluluk boyutları, KSS kavramıyla ilgili daha önce yapılmış olan tanımların bazılarıyla ilgili olup, işletmelerin sosyal sorumluluklarını daha ayrıntılı bir şekilde kategorize eden bir sosyal sorumluluk görüşünü yansıtmaktadır. Aşağıda bu dört temel sorumluluk boyutu açıklanmaktadır (Carroll, 1979: 499-500; 1991: 39-42; 1998: 1-3; 1999: 268-295).

Ekonomik Sorumluluklar (Economic Responsibilities): İşletmenin ilk ve en önemli sosyal sorumluluğu ekonomidir. Her şeyden önce, işletme kurumu toplumdaki en temel ekonomik birim olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, toplumun istediği ürün ve hizmetleri üretmek ve onları kârlı bir şekilde satmakla yükümlüdür. İşletmelerin diğer tüm iş rolleri bu temel varsayıma dayanmaktadır.

Yasal Sorumluluklar (Legal Responsibilities): Toplum (toplumsal sözleşmenin kısmi olarak yerine getirilmesi), işletmelerin üretici rolünü üstlenmesini sağlayarak ekonomik sistemi onaylattığı gibi, iş dünyasının ekonomik misyonunu yasal gereklilikler çerçevesinde yerine getirmesini beklemektedir. İşletmeler hem ekonomik hem de yasal açıdan tüm gerekliliklerini aynı anda gerçekleştirmelidir.

Ahlakî Sorumluluklar (Ethical Responsibilities): İlk iki boyut olan ekonomik ve yasal normları içermelidir. Bu sorumluluk boyutu, zorunlu olarak yasada yer almamasına karşın toplumun üyeleri tarafından yapılması beklenen ek davranış ve faaliyetler bütünüdür. Kısaca toplum, işletmelerden ekonomik ve yasal gerekliliklerin üstünde bir beklenti içerisindedir.

Gönüllülük Odaklı Sorumluluklar (Philanthropic Responsibilities): Gönüllülük odaklı sorumluluklar, toplumun işle ilgili net bir mesajı olmadığı (Ahlakî sorumluluklardan daha az) durumları kapsamaktadır. Bu sorumluluk türü, işletmenin bulunduğu toplumun bireysel yargısına ve seçimine bırakılmıştır. Bu yüzden toplum işletmelere ait bu beklentilerini direkt olarak iletmemektedir. Bu beklentiler işletme yöneticilerinin öngörüsüne bırakılmıştır. İşletmelerin faaliyetleri açısından tarif edilen sorumluluklara ek olarak sosyal rollerde üstlenmesi için bazı toplumsal beklentiler bulunmaktadır. Bu roller tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Gönüllülük odaklı sorumluluk boyutuna ait faaliyetlere; yardımda bulunulması, uyuşturucu bağımlıları için kurum içi programlar yürütülmesi, bir iş kolunda uzmanlaşabilmesi için işsizlerin eğitilmesi veya çalışan annelere günlük bakım merkezlerinin sağlanması örnek olarak verilebilir.

4. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı, araştırmanın kapsamı, araştırmanın yöntemi, araştırma modeli, araştırma hipotezleri ile verilerin elde edilmesi ve analiz kısımları açıklanmaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Uşak OSB'deki işletme yöneticilerinin KSS faaliyetleri ile ilgili algılarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, yöneticilerin KSS algıları, KSS boyutlarının önem sıralaması, işletmelerin KSS faaliyetlerini uygulama düzeyleri ve yöneticilerin demografik özellikleri ile KSS boyutları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir.

4.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu çalışmanın kapsamı, Uşak OSB’de faaliyet gösteren işletme yöneticileridir. Bu bölgede faaliyet gösteren toplam işletme sayısı 300’dür. Ayrıca bu işletmelerin listesi <https://www.uosb.org.tr/firmalarimiz/> web adresinde yer almaktadır (Erişim Tarihi: 15.06.2019).

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi olarak, *nicel araştırma yöntemi* benimsenmiştir. Araştırma türü olarak, *betimsel* seçilmiştir. Veri toplama tekniklerinden *anket tekniği* tercih edilmiştir. Örneklem yöntemi olarak ise *kolayda örneklem yöntemi* belirlenmiştir (Tanrıoğen, 2012: 176; Aziz, 2014: 58-59).

Araştırma için oluşturulan anketler, 1-26 Temmuz 2019 tarihleri arasında işletme yöneticilerine yüz yüze görüşme ile uygulanmıştır. Çalışmamızda veri toplama zamanı 1 Ocak 2020’den önce gerçekleştiği için, etik kurul izin belgesinin gerekmediğini belirtmekte yarar vardır. İşletme listesine ulaşılabiliyor olmasına karşın işletme yöneticilerine ait belirli bir isim listesine ulaşamamıştır. Ayrıca özel sektörün esnek çalışma saatleri de göz önünde bulundurularak bu çalışma için kolayda örneklem yönteminin daha uygun olacağı öngörülmüştür.

Bu çalışmada, Bowen (1953) tarafından temelleri atılmış olan ve Carroll (1999) tarafından son hali verilmiş olan KSS kavramıyla ilgili bir ölçek geliştiren Maignan (2001)’in anket soruları kullanılmıştır. Bu anket soruları Sığındı (2013) ve Ersöz (2014) tarafından da çalışmalarında tercih edilmiştir.

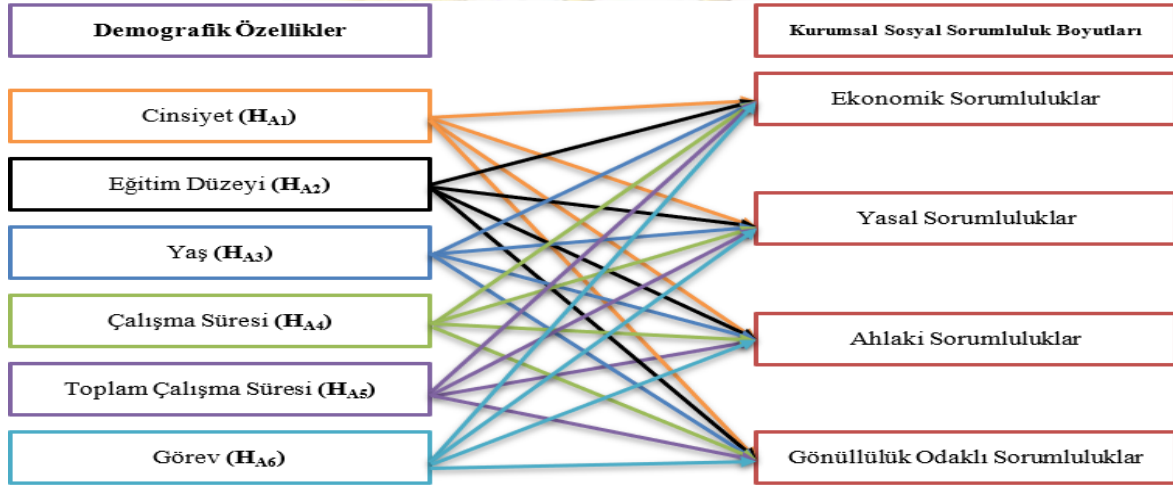
Oluşturulan anket formunda beş bölüm ve 49 soru yer almaktadır. Birinci bölümdeki sorular Maignan (2001)’in çalışmasından, ikinci bölümdeki sorular Sığındı (2013)’nın çalışmasından, üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümdeki sorular ise Ersöz (2014)’ün çalışmasından alınmıştır.

Birinci bölümde, yöneticilerin KSS kavramına ilişkin düşüncelerinin belirlenmesine yönelik 16 soru yer almaktadır. Bu sorulara ait katılma derecelerinin belirlenmesi için 5’li likert ölçeği (1: Kesinlikle Katılmıyorum, ..., 5: Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. İkinci bölümde, yöneticilere göre KSS boyutlarının önem

değerlerinin sıralanmasına yönelik 4 soru bulunmaktadır. Bu sorulara ait önem derecelerinin belirlenmesi için “1: En Önemli, ..., 4: En Önemsiz” ifadeleri kullanılmış ve 1-4 arası kodlanmıştır. Üçüncü bölümde, işletmelerin KSS faaliyetlerinin gerçekleşme durumunun belirlenmesine yönelik 17 soru yer almaktadır. Bu sorulara ait gerçekleşme durumunun belirlenmesi için “1: Hayır” ve “2: Evet” ifadeleri kullanılmıştır. Dördüncü bölümde, yöneticilerin demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik 6 soru bulunmaktadır. Bu 6 soru yöneticilerin; cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, mevcut işletmelerindeki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve görevi ile ilgilidir. Beşinci bölümde ise, işletmelerle ilgili bilgilerin tespit edilmesine yönelik 6 soru yer almaktadır. Bu 6 soru işletmelerin; faaliyet konusu, toplam çalışan sayısı, faaliyet süresi, yabancı ortaklığı olma durumu, ihracat faaliyetlerine katılma durumu ve işletmede yabancı uyruklu çalışan olma durumuyla ilgilidir.

4.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı, kapsamı, sınırlılıkları ve yöntemi temelinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Önerilen Araştırma Modeli

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma için önerilen temel alternatif hipotez; “**H_A**: Yöneticilerin demografik özellikleri (cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, mevcut işletmelerindeki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve görev) ile KSS boyutları (ekonomik, yasal, Ahlakî ve gönüllülük odaklı

sorumluluk) arasında anlamlı bir farklılık vardır" şeklindedir. Önerilen 6 alt hipotez aşağıda sıralanmıştır. Bunlar:

H_{A1}: Yöneticilerin cinsiyetleri ile KSS boyutları (ekonomik, yasal, Ahlakî ve gönüllülük odaklı sorumluluk) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{A2}: Yöneticilerin eğitim düzeyleri ile KSS boyutları (ekonomik, yasal, Ahlakî ve gönüllülük odaklı sorumluluk) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{A3}: Yöneticilerin yaşları ile KSS boyutları (ekonomik, yasal, Ahlakî ve gönüllülük odaklı sorumluluk) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{A4}: Yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresi ile KSS boyutları (ekonomik, yasal, Ahlakî ve gönüllülük odaklı sorumluluk) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{A5}: Yöneticilerin toplam çalışma süresi ile KSS boyutları (ekonomik, yasal, Ahlakî ve gönüllülük odaklı sorumluluk) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{A6}: Yöneticilerin görevleri ile KSS boyutları (ekonomik, yasal, Ahlakî ve gönüllülük odaklı sorumluluk) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4.6. Verilerin Toplanması ve Analizi

Uygulama için 500 anket formu anketörler tarafından dağıtılmış ve elde edilen 320 anket formundan 287'si değerlendirmeye uygun görülmüştür. 33 anketin uygun görülmemesi nedenleri; anketin sadece tek yüzünün doldurulmuş olması ve anketteki tüm sorulara aynı cevabın verilmesidir. Uşak OSB'de toplam 341 işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerden 41 tanesi kapalı veya inşaatı sürmektedir. Geri kalan 300 işletmedeki bazı yöneticilerin bir kısmı ankete katılmak istememiştir. Anketlerden elde edilen bilgi ve veriler toplandıktan sonra, araştırmanın amacına ve niteliğine uygun olarak gözden geçirilerek kodlanmıştır. Elde edilen verilerin analizleri için SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Bu programda uygun analizler (*frekans, ortalama, standart sapma, Mann Whitney U ve ANOVA*) yapılarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

5. BULGULAR VE TARTIŞMA

5.1. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Güvenirlilik katsayı değeri, yöneticilerin KSS algılarının belirlenmesi için kullanılan ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek için kullanılan bir araçtır.

Güvenirlilik katsayı değeri 0 ile 1 arasındaki değerleri almaktadır. Güvenirlilik katsayı değeri, madde değeri bir değerine ne kadar yakınsa, kullanılan ölçekteki maddelerin iç tutarlılığının o kadar yüksek olduğu kabul edilmektedir (Matkar, 2012: 94). George ve Mallery (2019: 244)'e göre güvenirlilik katsayı değerinin tanımlanması, 0.00-0.49 arasında "kabul edilemez"; 0.50-0.59 arasında "kötü"; 0.60-0.69 arasında "sorgulanabilir"; 0.70-0.79 arasında "kabul edilebilir"; 0.80-0.89 arasında "iyi" ve 0.90 ve üstünde "mükemmel" şeklindedir.

Yöneticilerin anketteki soruları anlayıp anlamadığının belirlenmesi ve anket sorularının güvenirliliğinin tespit edilmesi için 62 yöneticiden elde edilen anketler ön teste tabi tutulmuştur. Ön test sonucunda 16 soruluk KSS ölçeğinin güvenirlilik katsayı değeri 0.925 ve 49 soruluk anket formunun güvenirlilik katsayı değeri 0.790 olarak elde edilmiştir (n=62 için $\alpha=0.925$ ve k=16 ile n=62 için $\alpha=0.790$ ve k=49). Ön test sonucuna göre; KSS ölçeğinin güvenirlilik katsayı değerlerinin "mükemmel" derecede ve anket formunun ise güvenirlilik katsayı değerlerinin "kabul edilebilir" derecede olduğu görülmektedir. Ön test sonucunun olumlu (*anket sorularının yöneticiler tarafından anlaşıldığı belirlenmiş olduğundan dolayı*) olarak elde edilmesinden sonra anketlerin uygulanmasına devam edilmiştir. Ön teste tabi tutulan anketler çalışmanın devamında kullanılmamıştır. 287 yöneticiye uygulanan ve elde edilen sonuçlar ön test sonucuyla paralellik göstermektedir (n=287 için $\alpha=0.911$ ve k=16 ile n=287 için $\alpha=0.777$ ve k=49). KSS ölçeği ile ilgili yapılan faktör analizi sonucu Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. KSS Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	Madde Sayısı	Faktör Yüklü Aralıkları	Toplam Öz Değer	Faktörlerin Varyansa Katkısı (%)	Güvenirlilik Katsayı Değeri (α)
Ekonomik Sorumluluk Boyutu	4 madde	0.601-0.844	7.354	45.962	0.777
Yasal Sorumluluk Boyutu	4 madde	0.772-0.836	1.719	10.742	0.867
Ahlaki Sorumluluk Boyutu	4 madde	0.526-0.709	1.261	7.880	0.847
Gönüllülük Odaklı Sorumluluk Boyutu	4 madde	0.644-0.824	1.056	4.724	0.776
KSS Ölçeği	16 madde	0.526-0.844	-	69.309	0.911

Field'e (2005: 640) göre KMO (Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri, verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını göstermektedir. Faktör analizinin kabul edilebilir seviyede olabilmesi için; KMO değerinin 0.60'dan

yüksek çıkması ve Bartlett Küresellik Testi Yaklaşımı değerinin ise 0.05'den daha düşük olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2019: 126). Faktör analizi sonucu; 16 ifadeden oluşan KSS ölçeği dört boyuta dönüşerek varyansın %69.31'ini açıkladığı tespit edilmiştir (KMO Değeri: 0.911; X^2_{287} : 2307.078; sd (serbestlik derecesi-df): 120; p: 0.000). Faktör analizi sonucuna göre KSS ölçeği; *ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, Ahlakî sorumluluk ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutları* olmak üzere dört boyuta ayrılmaktadır.

Faktör analizi sonucu ifadelere yüklenen faktör yükü değerlerinin 0.30'dan yüksek olması gerekmektedir (Scherer, Luther, Wiebe ve Adams, 1988: 766). KSS ölçeğine ait 16 ifadenin faktör yüklerinin 0.526-0.844 arasındaki değerleri aldığı görülmektedir.

5.2. Analiz Sonucu Ulaşılan Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde; yöneticilerin demografik özellikleri, işletmelerin genel özellikleri, yöneticilerin KSS ile ilgili ifadelerle vermiş oldukları yanıtların istatistiksel değerlendirilmesi yer almaktadır. Tablo 2'de araştırmaya katılan yöneticilerin demografik özellikleri ile ilgili bilgiler gösterilmektedir.

Tablo 2. Yöneticiler ile İlgili Demografik Özellikler

	İfadeler	n	%		İfadeler	n	%
Cinsiyet	Kadın	32	11.1	Toplam Çalışma Süresi	1-3 yıl arası	31	10.8
	Erkek	255	88.9		4-7 yıl arası	66	23.1
Eğitim Düzeyi	Ortaokul	117	40.8		8-11 yıl arası	42	14.7
	Önlisans	42	14.6		12 yıl ve üzeri	147	51.4
	Lisans	115	40.1		Cevapsız	01	0.3
	Lisansüstü	13	4.5		İşletme Ortağı/Sahibi	123	42.9
Yaş	18-36 arası	106	36.9		Genel Müdür/Müdür	41	14.3
	37-67 arası	115	40.1		Bölüm Müdürü	47	16.4
	Cevapsız	66	23.0		Müdür Yardımcısı	17	5.9
	Ortalama (\pm S. Sap.)	36.95 \pm 8.018			Bölüm Şefi	57	19.9
				Cevapsız	02	0.7	
Mevcut İşletmelerindeki Çalışma Süresi	1-3 yıl arası	60	20.9	Toplam	287	100	
	4-7 yıl arası	80	27.9				
	8-11 yıl arası	53	18.5				
	12 yıl ve üzeri	92	32.1				
	Cevapsız	02	0.7				

Yöneticilerin cinsiyet dağılımı; %88,9'u erkek ve %11,1'i kadın şeklindedir. Eğitim düzeyi; %40,8'i ortaokul-lise, %40,1'i lisans, %14,6'sı önlisans ve %4,5'i lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir. Araştırmaya katılan yöneticilerin %23'ü yaşını belirtmek istememiş olup katılımcıların yaş ortalaması yaklaşık olarak 37'dir (36.95 \pm 8.018). Yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresinin dağılımı;

%20,9'u 1-3 yıl arası, %27,9'u 4-7 yıl arası, %18,5'i 8-11 yıl arası ile %32,1'i 12 yıl ve üzerindedir. Yöneticilerin bu sektördeki toplam çalışma süresinin dağılımı ise; %10,8'i 1-3 yıl arası, %23,1'i 4-7 yıl arası, %14,7'si 8-11 yıl arası ile %51,4'ü 12 yıl ve üzerindedir. Yöneticilerin işletmedeki görevleri; %42,9'u işletme ortağı/sahibi, %14,3'ü genel müdür/müdür, %16,3'ü bölüm müdürü, %5,9'u müdür yardımcısı ve %19,9'u bölüm şefi şeklinde dağılım göstermektedir. Araştırmaya katılan yöneticilerin tamamına yakınının erkek olduğu görülmektedir. Yöneticilerin büyük bir çoğunluğu ortaokul-lise veya lisans mezunudur. Yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresine bakıldığında eşit bir dağılım göstermektedir. Ancak toplam çalışma süresi açısından incelendiğinde ise yöneticilerin yarısının 12 yılın üzerinde bir zaman diliminde çalışma hayatının içinde yer aldıkları görülmektedir. Araştırmaya katılım gösteren yöneticiler, genellikle işletme sahibi/ortağıdır. Yöneticilerin görev yaptıkları işletmelerin genel özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 3'te verilmektedir.

Tablo 3. İşletmelerin Genel Özellikleri

		İfadeler	n	%		İfadeler	n	%
Faaliyet Konusu		Deri Tekstil ve Kimya	71	24.7	Çalışan Sayısı	1-9 Arası	84	29.3
		Tekstil	46	16.0		10-49 Arası	95	33.1
		İplik, Keçe, Votka Üretimi	36	12.5		50-249 Arası	90	31.4
		Geri Dönüşüm	26	9.1		250 ve üstü	12	4.2
		Dokuma ve Boyahane	22	7.7		Ortalama (±S. Sap.)	60.11 ± 89.952	
		Endüstriyel Ürünler İmalat	13	4.5	Cevapsız	6	2.1	
		Battaniye İmalat	12	4.2	1-14 Yıl Arası	149	51.9	
		Yün Ticareti	10	3.5	15-52 Yıl Arası	128	44.6	
		Kimyevi Madde Ticareti	9	3.1	Ortalama (±S. Sap.)	14.79 ± 9.616		
		Seramik ve Granit Üretimi	8	2.8	Cevapsız	10	3.5	
		Restoran	5	1.7	Evet	27	9.4	
		Toptan Gıda Satışı ve Temizlik Ürünleri Satışı	4	1.4	Hayır	257	89.5	
		Bayan Dış Giyim	4	1.4	Cevapsız	3	1.0	
		Süt ve Süt Ürünleri İşletme	3	1.0	Evet	193	67.2	
		Mermer Üretimi	3	1.0	Hayır	91	31.7	
		Kozmetik	3	1.0	Cevapsız	3	1.0	
		Enerji Malzemeleri Üretimi	3	1.0	Evet	18	6.3	
		Nakliye	2	0.7	Hayır	266	92.7	
		Diğerleri	6	2.1	Cevapsız	3	1.0	
		Cevapsız	1	0.3	Toplam	287	100	

İşletmeler, 23 farklı alanda faaliyet göstermektedir. İşletmelerin faaliyet gösterdiği ilk beş alan; %24,7 ile deri tekstil ve kimya, %16 ile tekstil, %12,5 ile iplik, keçe ve votka üretimi, %9,1 ile geri dönüşüm ve %7,7 ile dokuma ve boyahane sektörü şeklindedir. İşletmelerin toplam çalışan sayısı; %29,3'ü 1-9 arası, %33,1'i 10-49 arası, %31,4'ü 50-249 arası ile %4,2'si 250 ve üstü şeklinde dağılım göstermektedir. Araştırmaya katılan işletmelerde minimum 5, maksimum 450 ve ortalama 60 işçi

çalışmaktadır. İşletmelerin faaliyet süresi 1-52 yıl arasında değişmektedir. Yabancı ortağı olan işletmelerin oranı %9,4'tür. İşletmelerin ihracat faaliyetini gerçekleştirme oranı %67,2'dir. Son olarak ise; işletmesinde yabancı uyruklu çalışan bulunduran işletme oranı %6,3 iken %92,7'si yabancı uyruklu çalışan bulundurmamaktadır. Son üç soruya cevap vermeyen yöneticilerin oranı ise sadece %1'dir. Tablo 4'te yöneticilerin yanıtlamış oldukları KSS ile ilgili ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

Tablo 4. Yöneticilerin KSS İfadelerine Vermiş Oldukları Değerler

No	İfadeler**	Ort.	S. Sap.	No	İfadeler	Ort.	S. Sap.
1	ESB ₁	4.65	0.771	9	ASB ₁	4.08	0.910
2	ESB ₂	4.54	0.836	10	ASB ₂	4.20	0.877
3	ESB ₃	4.49	0.785	11	ASB ₃	4.19	0.910
4	ESB ₄	4.44	0.746	12	ASB ₄	4.19	0.834
Ekonomik Sorumluluk Boyutu				Ahlakî Sorumluluk Boyutu			
5	YSB ₁	4.23	0.931	13	GOSB ₁	4.06	0.867
6	YSB ₂	4.22	0.862	14	GOSB ₂	3.88	0.905
7	YSB ₃	4.13	1.009	15	GOSB ₃	3.83	0.983
8	YSB ₄	4.33	0.786	16	GOSB ₄	3.71	1.030
Yasal Sorumluluk Boyutu				Gönüllülük Odaklı Sorumluluk Boyutu			
				Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği			
				4.42 0.719			

Yöneticiler KSS ölçeğine ait neredeyse tüm ifadelerle yüksek oranda değerler vermişlerdir. KSS ile ilgili tüm ifadelerle vermiş oldukları değerlerin ortalaması 4.42 (± 0.719) ile yüksek bir derecededir. KSS ölçeğini oluşturan boyutlara vermiş oldukları değerler sırasıyla; 4.72 (± 0.675) ile ekonomik sorumluluk, 4.37 (± 0.863) ile yasal sorumluluk, 4.36 (± 0.845) ile Ahlakî sorumluluk ve 4.06 (± 0.901) ile gönüllülük odaklı sorumluluktur. Yöneticilerin KSS ile ilgili ifadelerle vermiş oldukları değerlerin ortalamalarının sıralaması ile Carroll'un KSS piramidi varsayımıyla paralellik göstermektedir. KSS kavramıyla ilgili, en çok önem verilen ifadeler ekonomik sorumluluk boyutuna ve en az öneme sahip ifadeler ise gönüllülük odaklı sorumluluk boyutuna aittir. En çok önem verilen 4.65 (± 0.771) ortalama ile "işletmeler kârlarını en üst seviyeye çıkarmak için çalışır" ifadesidir. Yöneticilere göre; işletmesinin kârlarını maksimize etmesi ve maliyetlerini minimize etmesi hem ekonomik çıkarlarının sürekli olması hem de geleceğe yönelik planlarının içinde olacak şekilde tasarlanması gerektiğini düşünmelerindedir. En az önem verilen 3.71 (± 1.030) ortalama ile "işletmeler hayırseverlik faaliyetleri için kendi kaynaklarının bir kısmını tahsis eder"

** Kurumsal Sosyal Sorumluluk ölçeğine ait ifadeler, Ek-1'de (Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeğine Ait İfadeler) yer almaktadır.

ifadesidir. Yöneticiler, işletmenin kâr sağlama amacının ilk sırada tutulması gerektiğini düşünmektedir. Bu amaca bağlı olarak hem toplumsal sorunların çözümünde hem de kamusal faaliyetlerin yönetimine destek olabileceği öngörülmektedir. Tablo 5'te işletmelerin KSS faaliyetlerini gerçekleştirme durumlarıyla ilgili elde edilen bulgular verilmektedir.

Tablo 5. İşletmelerin KSS Faaliyetlerini Gerçekleştirme Durumu

No	İfadeler	Evet		Hayır		Cevapsız	
		n	%	n	%	n	%
1	Kaliteli ürün ve hizmet sunulması	280	97.6	6	2.1	1	0.3
2	Çalışanlara ücretsiz öğle yemeği verilmesi	277	96.5	8	2.8	2	0.7
3	Yerel işgücünün istihdam edilmesi	273	95.1	11	3.8	3	1.0
4	Müşterilere ürüne ilişkin tüm bilgilerin sağlanması	269	93.7	17	5.9	1	0.3
5	İşçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi	265	92.3	21	7.3	1	0.3
6	İşletmeden kaynaklanan hava kirliliğinin azaltılması	251	87.5	33	11.5	3	1.0
7	Tüketiciler için şikâyet mekanizmalarının geliştirilmesi	246	85.7	41	14.3	-	-
8	Çalışanlar için şikâyet mekanizmalarının geliştirilmesi	231	80.5	54	18.8	2	0.7
9	Çalışanların eğitiminin desteklenmesi	222	77.4	34	11.8	31	10.8
10	Atık ayrıştırma yapılması	216	75.3	67	23.3	4	1.4
11	Engelli insanlara iş olanaklarının sağlanması	211	73.5	75	26.1	1	0.3
12	Enerji tasarrufu sağlayan sistemlerin hayata geçirilmesi	209	72.8	76	26.5	2	0.7
13	Çalışanların karar alma süreçlerine katılmasının sağlanması	206	71.8	80	27.9	1	0.3
14	Yönetim kademelerinde kadın yöneticilere şans verilmesi	196	68.3	90	31.4	1	0.3
15	İş yerinde sigaranın yasaklanması	194	67.6	93	32.4	-	-
16	Kâr amacı gütmeyen kurum/kuruluşlara düzenli bağış yapılması	162	56.4	122	42.5	3	1.0
17	Yerel kurumlara sponsorluk edilmesi	115	40.1	171	59.6	1	0.3

İşletmelerin bazı KSS ile ilgili faaliyetlerini gerçekleştirme durumları incelendiğinde, bu durumların büyük bir bölümünde (%70'in üzerinde) gerçekleştirme oranına sahip oldukları görülmektedir. "Kaliteli ürün ve hizmet sunulması, çalışanlara ücretsiz öğle yemeği verilmesi, yerel işgücünün istihdam edilmesi, müşterilere ürüne ilişkin tüm bilgilerin sağlanması ve işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi" KSS faaliyetlerini %90'ın üstünde bir oranla gerçekleştirmektedir. "İşletmeden kaynaklanan hava kirliliğinin azaltılması, tüketiciler için şikâyet mekanizmalarının geliştirilmesi ve çalışanlar için şikâyet mekanizmalarının geliştirilmesi" KSS faaliyetlerini %80,5 ile %87,5 oranları arasında gerçekleştirmektedir. KSS faaliyetlerinden, "çalışanların eğitiminin desteklenmesi, atık ayrıştırma yapılması, engelli insanlara iş olanaklarının sağlanması, enerji tasarrufu sağlayan sistemlerin hayata geçirilmesi ve çalışanların karar alma süreçlerine katılmasının sağlanması" faaliyetlerinin gerçekleştirme oranları %71,8 ile %77,4 arasındadır. "Yönetim kademelerinde kadın yöneticilere şans verilmesi, iş yerinde sigaranın yasaklanması, kâr amacı gütmeyen kurum/kuruluşlara düzenli

bağış yapılması ve yerel kurumlara sponsorluk edilmesi” olan KSS faaliyetlerinin gerçekleşme oranları %40,1 ile %68,3 arasındadır. Bu faaliyetler içinde en düşük orana sahip son iki faaliyet, gönüllülük odaklı sorumluluk boyutuna ait faaliyetlerdir. En yüksek oran, müşteri memnuniyeti temelinde ekonomik sorumluluk boyutuna ait bir faaliyeti kapsamaktadır. En dikkat çekici sonuçlardan birisi, yöneticilerin %77,4’ü çalışanların eğitimini desteklerken bu soruya %10,8’inin cevap vermemiş olmasıdır. Diğer sorulara cevap vermeme oranı %0,3 ile %1,4 arasında değişmektedir.

5.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Yöneticilerin demografik özellikleri ile KSS boyutları arasındaki istatistikî analizlerin yapılabilmesi için bu boyutların hangi dağılıma (*normal veya normal olmayan*) sahip olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Boyutların normallik testi (*Kolmogorov-Smirnov*) Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. KSS Boyutlarının Normallik Testi

KSS Boyutları		Kolmogorov-Smirnov	
Ekonomik Sorumluluk	0.460	287	0.000***
Yasal Sorumluluk	0.359	287	0.000***
Ahlaki Sorumluluk	0.343	287	0.000***
Gönüllülük Odaklı Sorumluluk	0.239	287	0.000***

(***p ≤ 0.001; **p ≤ 0.01; *p ≤ 0.05)

Yapılan normallik testi sonucunda KSS boyutlarının normal bir dağılıma sahip olmadıkları belirlenmiştir (p≤0.05). KSS boyutlarının normal dağılmadıkları belirlendiğinden Tablo 7- Tablo 12 arasındaki analizler yapılmış (*Mann Whitney U ve ANOVA testleri*) ve yorumlanmıştır. Mann Whitney U testi boyutlar normal dağılmadığında ve boyutlar ile iki değişken (*cinsiyet ve yaş*) arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi için kullanılan bir testtir. ANOVA (Tamhane's T2) testi boyutlar normal dağılmadığında ve boyutlar ile en az üç değişken (*eğitim düzeyi, mevcut işletmelerindeki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve görev*) arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi için tercih edilmektedir. Yöneticilerin cinsiyetleri ile KSS boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7. Yöneticilerin Cinsiyetleri ile KSS Boyutları Arasındaki Analiz

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	U	p
Ekonomik Sorumluluk	Kadın	32	135.89	4348.5	3820.5	0.401
	Erkek	255	145.02	36979.5		
Yasal Sorumluluk	Kadın	32	128.45	4110.5	3582.5	0.202
	Erkek	255	145.95	37217.5		
Ahlakî Sorumluluk	Kadın	32	116.30	3721.5	3193.5	0.025*
	Erkek	255	147.48	37606.5		
Gönüllülük Odaklı Sorumluluk	Kadın	32	123.33	3946.5	3418.5	0.113
	Erkek	255	146.59	37381.5		

(***) $p \leq 0.001$; (**) $p \leq 0.01$; (*) $p \leq 0.05$

Yöneticilerin cinsiyetleri ile Ahlakî sorumluluk boyutu ($U=3193.5$; $p=0.025$; ≤ 0.05) arasında anlamlı bir fark vardır. Erkek yöneticiler ($n=255$; $OS=147.48$), kadın yöneticilere göre ($n=32$; $OS=116.30$) Ahlakî sorumluluk boyutunu daha çok önemsemektedirler. Yöneticilerin cinsiyetleri ile ekonomik sorumluluk boyutu ($U=3820.5$; $p=0.401$; ≥ 0.05), yasal sorumluluk boyutu ($U=3582.5$; $p=0.202$; ≥ 0.05) ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutu ($U=3418.5$; $p=0.113$; ≥ 0.05) arasında anlamlı bir fark yoktur. Dolayısıyla H_{A1} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Yöneticilerin eğitim düzeyleri ile KSS boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 8'de analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 8. Yöneticilerin Eğitim Düzeyleri ile KSS Boyutları Arasındaki Analiz

Boyutlar	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Sig.	Anlamlı Fark	
Ekonomik Sorumluluk	Gruplar Arasında	5.611	4	1.403	3.177	0.014*	4=> 1 (0.222)
	Gruplar İçinde	124.528	282	0.442			4=> 2 (0.595)
	Toplam	130.139	286				4=> 3 (0.252)
Yasal Sorumluluk	Gruplar Arasında	7.175	4	1.794	2.456	0.046	
	Gruplar İçinde	205.933	282	0.73			
	Toplam	213.108	286				
Ahlakî Sorumluluk	Gruplar Arasında	4.807	4	1.202	1.699	0.150	
	Gruplar İçinde	199.507	282	0.707			
	Toplam	204.314	286				
Gönüllülük Odaklı Sorumluluk	Gruplar Arasında	2.955	4	0.739	0.910	0.459	
	Gruplar İçinde	229.038	282	0.812			
	Toplam	231.993	286				

(***) $p \leq 0.001$; (**) $p \leq 0.01$; (*) $p \leq 0.05$; (1: Ortaokul-Lise; 2: Önlisans; 3: Lisans; 4: Yüksek Lisans; 5: Doktora)

Yöneticilerin eğitim düzeyleri ile ekonomik sorumluluk boyutu ($F=3.177$; $p=0.014$; ≤ 0.05) arasında anlamlı bir fark vardır. Eğitim düzeyi yüksek lisans seviyesinde olan yöneticiler, eğitim düzeyi ortaokul-lise, önlisans ve lisans seviyesinde olan yöneticilere oranla ekonomik sorumluluk boyutunu daha çok önemsemektedirler. Yöneticilerin eğitim düzeyleri ile yasal sorumluluk ($F=2.456$; $p=0.046$; ≤ 0.05), Ahlakî sorumluluk ($F=1.699$; $p=0.150$; ≥ 0.05) ve gönüllülük odaklı

sorumluluk ($F=0.910$; $p=0.459$; ≥ 0.05) boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuçlara göre H_{A2} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Yöneticilerin yaşları ile KSS boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9’da verilmektedir.

Tablo 9. Yöneticilerin Yaşları ile KSS Boyutları Arasındaki Analiz

Boyutlar	Yaş	n	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı	U	p
Ekonomik Sorumluluk	18-36 arası	106	108.15	11463.50	5792.5	0.351
	37-67 arası	115	113.63	13067.50		
Yasal Sorumluluk	18-36 arası	106	104.92	11122.00	5451.0	0.121
	37-67 arası	115	116.60	13409.00		
Ahlakî Sorumluluk	18-36 arası	106	111.18	11785.50	6075.5	0.963
	37-67 arası	115	110.83	12745.50		
Gönüllülük Odaklı Sorumluluk	18-36 arası	106	106.91	11332.00	5661.0	0.332
	37-67 arası	115	114.77	13199.00		

Yöneticilerin yaşları ile ekonomik sorumluluk boyutu ($U=5792.5$; $p=0.351$; ≥ 0.05), yasal sorumluluk boyutu ($U=5451$; $p=0.121$; ≥ 0.05), Ahlakî sorumluluk boyutu ($U=6075.5$; $p=0.963$; ≥ 0.05) ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutu ($U=5661$; $p=0.332$; ≥ 0.05) arasında anlamlı bir fark yoktur. Sonuçlara göre H_{A3} hipotezi reddedilmiştir.

Yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresi ile KSS boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 10’da analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 10. Yöneticilerin Mevcut İşletmelerindeki Çalışma Süresi ile KSS Boyutları Arasındaki Analiz

Boyutlar	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Sig.	Anlamlı Fark
Ekonomik Sorumluluk	Gruplar Arasında	0.801	3	0.267	0.581	0.628
	Gruplar İçinde	129.178	281	0.460		
	Toplam	129.979	284			
Yasal Sorumluluk	Gruplar Arasında	7.011	3	2.337	3.199	0.024*
	Gruplar İçinde	205.304	281	0.731		
	Toplam	212.316	284			
Ahlakî Sorumluluk	Gruplar Arasında	2.662	3	0.887	1.241	0.295
	Gruplar İçinde	200.833	281	0.715		
	Toplam	203.495	284			
Gönüllülük Odaklı Sorumluluk	Gruplar Arasında	11.415	3	3.805	4.897	0.002**
	Gruplar İçinde	218.319	281	0.777		
	Toplam	229.733	284			

(*** $p \leq 0.001$; ** $p \leq 0.01$; * $p \leq 0.05$); (1: 1-3 Yıl; 2: 4-7 Yıl; 3: 8-11 Yıl; 4: 12 Yıl Üzeri)

Yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresi ile yasal sorumluluk boyutu ($F=3.199$; $p=0.024$; ≤ 0.05) ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutu ($F=4.897$; $p=0.002$; ≤ 0.05) arasında anlamlı bir fark vardır. 8-11 yıl arası çalışan yöneticiler 4-7 yıl

arası çalışan yöneticilere oranla yasal sorumluluk boyutunu daha çok önemsemektedirler. 12 yıl üzeri çalışan yöneticiler 4-7 yıl arası çalışan yöneticilere oranla gönüllülük odaklı sorumluluk boyutunu daha çok önemsemektedirler.

Yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresi ile ekonomik sorumluluk boyutu ($F=0.581$; $p=0.628$; ≥ 0.05) ve Ahlakî sorumluluk boyutu ($F=1.241$; $p=0.295$; ≥ 0.05) arasında anlamlı bir fark yoktur. Sonuçlar ışığında H_{A4} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Yöneticilerin toplam çalışma süresi ile KSS boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 11’de analiz sonuçları verilmektedir.

Tablo 11. Yöneticilerin Toplam Çalışma Süresi ile KSS Boyutları Arasındaki Analiz

Boyutlar	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Sig.	
Ekonomik Sorumluluk	Gruplar Arasında	1.463	3	0.488	1.070	0.362
	Gruplar İçinde	128.596	282	0.456		
	Toplam	130.059	285			
Yasal Sorumluluk	Gruplar Arasında	0.816	3	0.272	0.362	0.780
	Gruplar İçinde	211.897	282	0.751		
	Toplam	212.713	285			
Ahlakî Sorumluluk	Gruplar Arasında	1.162	3	0.387	0.539	0.656
	Gruplar İçinde	202.744	282	0.719		
	Toplam	203.906	285			
Gönüllülük Odaklı Sorumluluk	Gruplar Arasında	5.892	3	1.964	2.462	0.063
	Gruplar İçinde	224.976	282	0.798		
	Toplam	230.867	285			

(1: 1-3 Yıl; 2: 4-7 Yıl; 3: 8-11 Yıl; 4: 12 Yıl Üzeri)

Yöneticilerin toplam çalışma süresi ile ekonomik sorumluluk boyutu ($F=1.070$; $p=0.362$; ≥ 0.05), yasal sorumluluk boyutu ($F=0.362$; $p=0.780$; ≥ 0.05), Ahlakî sorumluluk boyutu ($F=0.539$; $p=0.656$; ≥ 0.05) ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutu ($F=2.462$; $p=0.063$; ≥ 0.05) arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuçlara göre H_{A5} hipotezi reddedilmiştir.

Yöneticilerin görevleriyle KSS boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi için ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 12’de analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 12. Yöneticilerin Görevleri ile KSS Boyutları Arasındaki Analiz

Boyutlar	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Sig.	
Ekonomik Sorumluluk	Gruplar Arasında	2.651	4	0.663	1.458	0.215
	Gruplar İçinde	127.327	280	0.455		
	Toplam	129.979	284			
Yasal Sorumluluk	Gruplar Arasında	5.066	4	1.266	1.805	0.128
	Gruplar İçinde	196.478	280	0.702		
	Toplam	201.544	284			
Ahlakî Sorumluluk	Gruplar Arasında	1.248	4	0.312	0.443	0.778
	Gruplar İçinde	197.327	280	0.705		
	Toplam	198.575	284			
Gönüllülük Odaklı Sorumluluk	Gruplar Arasında	3.480	4	0.870	1.092	0.361
	Gruplar İçinde	223.116	280	0.797		
	Toplam	226.596	284			

(1: İşletme Ortağı/Sahibi; 2: Genel Müdür/Müdür; 3: Bölüm Müdürü; 4: Müdür Yardımcısı; 5: Bölüm Şefi)

Yöneticilerin görevleri ile ekonomik sorumluluk boyutu ($F=1.458$; $p=0.215$; ≥ 0.05), yasal sorumluluk boyutu ($F=1.805$; $p=0.128$; ≥ 0.05), Ahlakî sorumluluk boyutu ($F=0.443$; $p=0.778$; ≥ 0.05) ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutu ($F=1.092$; $p=0.361$; ≥ 0.05) arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuçlara göre H_{A6} hipotezi de reddedilmiştir.

Tüm alt hipotezlerin sonuçları incelendiğinde; demografik özellikler için geliştirilen hipotezlerin bazıları kabul edilirken (H_{A1} ; H_{A2} ; H_{A4}) bazıları reddedildiğinden (H_{A3} ; H_{A5} ; H_{A6}) H_A ana hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Tüm alt hipotezlere yönelik sonuçlar Tablo 13'te özet şekilde görülebilir.

Tablo 13. Araştırma Hipotezlerinin Derlenmesi

KSS Boyutları	Ekonomik Sorumluluk	Yasal Sorumluluk	Ahlakî Sorumluluk	Gönüllülük Odaklı Sorumluluk
Demografik Özellikler				
Cinsiyet	0.401	0.202	0.025*	0.113
Kullanılan Test	Mann Whitney U	Mann Whitney U	Mann Whitney U	Mann Whitney U
Sonuç (Kabul/Ret)	Ret	Ret	Kabul	Ret
Eğitim Düzeyi	0.014*	0.046	0.150	0.459
Kullanılan Test	A. Tamhane's	A. Tamhane's	A. Tamhane's	A. Tamhane's
Sonuç (Kabul/Ret)	Kabul	Ret	Ret	Ret
Yaş	0.351	0.121	0.963	0.332
Kullanılan Test	Mann Whitney U	Mann Whitney U	Mann Whitney U	Mann Whitney U
Sonuç (Kabul/Ret)	Ret	Ret	Ret	Ret
Mevcut İşletmede Çalışma Süresi	0.628	0.024*	0.295	0.002**
Kullanılan Test	A. Tamhane's	A. Tamhane's	A. Tamhane's	A. Tamhane's
Sonuç (Kabul/Ret)	Ret	Kabul	Ret	Kabul
Toplam Çalışma Süresi	0.362	0.780	0.656	0.063
Kullanılan Test	A. Tamhane's	A. Tamhane's	A. Tamhane's	A. Tamhane's
Sonuç (Kabul/Ret)	Ret	Ret	Ret	Ret
Görev	0.215	0.128	0.778	0.361
Kullanılan Test	A. Tamhane's	A. Tamhane's	A. Tamhane's	A. Tamhane's
Sonuç (Kabul/Ret)	Ret	Ret	Ret	Ret

(*** $p \leq 0.001$; ** $p \leq 0.01$; * $p \leq 0.05$); (ANOVA (Tamhane's T2) testinin ismi A. Tamhane's şeklinde kısaltılmıştır.)

5.4. Bulguların Literatürle Tartışılması

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile Maignan (2001)'in çalışmasındaki sonuçlar karşılaştırıldığında bazı sonuçlar açısından paralellik bazı sonuçlar açısından farklılık görülmektedir. Maignan'ın çalışmasıyla paralellik gösterdiği kısım; Amerikalı tüketicilerin en çok ekonomik sorumluluk boyutunu önemsemeleridir. Farklılık gösterdiği kısım ise; Fransız ve Alman tüketicilerin en çok yasal ve Ahlakî sorumluluk boyutunu önemsemeleridir. Cingöz ve Akdoğan (2012)'in çalışmasında elde etmiş olduğu işletmelerin KSS faaliyetlerini yerine getirmesi sonucuyla bu çalışmada elde edilen sonuç paralellik göstermektedir. Ayrıca işletme yöneticilerinin en çok yasal sorumluluk ile ilgili faaliyetleri önemsemesi bu çalışmada elde edilen sonuç ile farklılık göstermektedir. Ersöz (2014; 2016a) çalışmalarında, yönetici ve çalışan algıları ile KSS boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını araştırmış ve ekonomik sorumluluk boyutu dışındaki diğer sorumluluk boyutlarında farklılıklar tespit etmiştir. Bu çalışmada, yöneticilerin demografik özellikleri ile KSS boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Tüm KSS boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmesine karşın tüm demografik özelliklerde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu çalışmada yöneticiler ile ilgili elde edilen sonuç (*yöneticilerin KSS boyutlarını algılamasındaki önem sıralaması*) Ersöz (2014; 2016a)'ün çalışmasında elde etmiş olduğu sonuç ile paralellik göstermektedir. Ersöz (2016b) bir diğer çalışmada gönüllülük odaklı sorumluluk açısından işletmelerin web sitesini incelemiştir. İşletmelerin eğitim ve sağlık alanındaki sosyal sorumluluk projelerine katıldıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada ise en düşük ortalamaya sahip ifadelerin gönüllülük odaklı sorumluluk boyutuna ait ifadeler olduğu göze çarpmaktadır.

6. SONUÇ, ÖNERİ VE KISIT

6.1. Çalışmanın Sonuçları

Bu çalışmanın temel amacı, işletme yöneticilerinin KSS ile ilgili görüşlerinin incelenmesidir. Çalışmanın temel amacına bağlı olarak yöneticilerin, KSS ile ilgili ifadeler vermiş oldukları değerler incelenmiştir. Yöneticilerin çalışmakta veya yönetmekte oldukları işletmelerin bazı KSS faaliyetlerine katılım durumları

incelenmiştir. Ayrıca yöneticilerin demografik özellikleri ile KSS boyutları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin demografik özellikleri incelendiğinde; (i) işletme yöneticilerin tamamına yakınının erkek olduğu, (ii) eğitim düzeylerinin genellikle ya ortaokul-lise ya da lisans düzeyinde olduğu, (iii) yöneticilerin 18-67 yaş aralığında oldukları ve yaş ortalamalarının yaklaşık olarak 37 olduğu, (iv) bir sektördeki toplam çalışma süresi ile mevcut işletmelerindeki çalışma süresi karşılaştırıldığında; iş devir hızının özel sektörde fazla olduğu ve (v) yöneticilerin yaklaşık yarısına yakının katıldıkları işletmenin ortağı ya da sahibi olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen işletmelerin genel özellikleri incelendiğinde; (i) işletmelerin genellikle tekstil sektörü üzerinde faaliyet gösterdikleri, (ii) işletmelerin çalışan sayısının 5-450 kişi arasında olduğu, (iii) işletmelerin faaliyet sürelerinin 1-52 yıl arasında olduğu, (iv) işletmelerin yabancı bir ortakla işlerine devam ettikleri veya işlerini büyüttükleri, (v) işletmelerin yarısından fazlasının ihracat faaliyetinde buldukları ve (vi) işletmelerin yabancı uyruklu çalışanları fazla tercih etmedikleri görülmektedir.

KSS kavramına göre; işletmeler sırasıyla, ekonomik, yasal, Ahlakî ve gönüllülük odaklı sorumluluk faaliyetlerini yerine getirmelidir. İşletme yöneticilerine göre KSS boyutlarının önem sıralaması, KSS kavramının piramit yapısı ile paralellik göstermektedir. İşletme yöneticilerine göre en yüksek ortalamaya sahip boyut, ekonomik sorumluluk boyutu ve en düşük ortalamaya sahip boyut ise gönüllülük odaklı sorumluluk boyutudur.

Yöneticilere çalıştıkları işletmelerde bazı KSS faaliyetlerinin gerçekleşme durumlarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. Bu sorulardan sadece birinde (*çalışanların eğitiminin desteklenmesi*) yöneticilerin 1/10'unun cevap vermediği diğer soruların ise çok küçük bir oranda cevapsız bırakıldığı görülmüştür. İşletmelerin KSS faaliyetlerini yerine getirmesi oranlarına bakıldığında; sadece dört konuda %70'in altında kaldıkları görülmektedir. Bu faaliyetler sırasıyla; kadın yöneticilerin bulunması, işletmede sigaranın yasaklanması, bağış ve sponsorluk faaliyetleridir. "Kadın yöneticilerin

bulunması ve işletmede sigaranın yasaklanması” faaliyetleri Ahlakî sorumluluk boyutu içinde ve “bağış ve sponsorluk” faaliyetleri ise gönüllülük odaklı sorumluluk faaliyetleri içinde yer almaktadır.

Yöneticilerin bazı demografik özellikleri (*cinsiyet, eğitim düzeyi ve yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresi*) ile KSS boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yöneticilerin cinsiyetleri ile ekonomik, yasal ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sadece yöneticilerin cinsiyetleri ile Ahlakî sorumluluk boyutu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yöneticilerin eğitim düzeyleri ile yasal, Ahlakî ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sadece yöneticilerin eğitim düzeyleri ile ekonomik sorumluluk boyutu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresi ile yasal ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresi ile ekonomik ve Ahlakî sorumluluk boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Yöneticilerin yaş, toplam çalışma süresi ve görevleri ile KSS boyutları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

6.2. Sonuçlara Bağlı Öneriler

İşletme yöneticilerine, elde edilen bulgular ışığında bazı öneriler sunulmuştur. Bu öneriler;

1. İşletmelerin, ürün (*kaliteli ürün ve hizmet sunulması*), çalışan (*çalışanlara ücretsiz öğle yemeği verilmesi; işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi*), müşteri (*müşterilere ürüne ilişkin tüm bilgilerin sağlanması*) ve toplumla (*yerel işgücünün istihdam edilmesi*) ilgili bazı KSS faaliyetlerini başarıyla yerine getirdiği tespit edilmiştir. Bu başarılı durumun işletme yöneticileri tarafından devam ettirilmesi gerekmektedir.

2. İşletmeler, çevresel konularla (*işletmeden kaynaklanan hava kirliliğinin azaltılması; atık ayrıştırma yapılması; enerji tasarrufu sağlayan sistemlerin hayata geçirilmesi*), müşterilerle (*tüketiciler için şikâyet mekanizmalarının geliştirilmesi*), çalışanlarla (*çalışanlar için şikâyet mekanizmalarının geliştirilmesi; çalışanların eğitiminin desteklenmesi; çalışanların karar alma süreçlerine katılmasının sağlanması*) ve toplumsal konularla ilgili (*engelli insanlara iş olanaklarının sağlanması*) bazı KSS faaliyetlerini orta düzeyde

gerçekleştirmektedir. KSS kavramını oluşturan boyutlarla ilgili piramidin ilk iki aşamasında yer alan ekonomik ve yasal sorumluluk boyutuyla ilgili işletmelerin KSS faaliyetlerini eksiksiz bir şekilde yerine getirdikleri görülmektedir. Ancak piramidin bir sonraki aşamaları olan Ahlakî ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutlarında geliştirilmesi ve üzerinde durulması gereken KSS faaliyetlerinin olduğu görülmektedir. Bu kısımda yer alan KSS faaliyetlerinin ilk sıralarda yer alan KSS faaliyetleri gibi %90-95 bandına yükseltilmesi önerilmektedir. Çünkü bu kısımda yer alan KSS faaliyetlerinin direkt işletmeye ekonomik yönden bir girdi sağlamadığı düşüncesi olsa dahi uzun vadede işletme yöneticilerine, işletme çalışanlarına, çevreye ve topluma daha yüksek bir oranda girdi sağlayacağı yadsınamaz bir durumdur.

3. İşletmelerin bazı yasal (*iş yerinde sigaranın yasaklanması*), Ahlakî (*yönetim kademelerinde kadın yöneticilere şans verilmesi*) ve gönüllülük odaklı (*kâr amacı gütmeyen kurum/kuruluşlara düzenli bağış yapılması; yerel kurumlara sponsorluk edilmesi*) sorumluluk faaliyetlerini çok düşük düzeyde yerine getirdikleri görülmektedir. Yönetim kademelerinde kadın yöneticilere şans verilmesi durumu ile araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyetleri arasında paralellik vardır. Araştırmaya katılan yöneticilerin çoğunluğunun erkek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum hem ekonomik hem de yasal sorumluluk açısından bir sorun oluşturmamaktadır. Kadın yöneticilerin yönetim kademesinde çok az seviyede yer alması Ahlakî sorumluluk boyutuyla ilgili bir KSS faaliyetinin düşük düzeyde yerine getirildiğini göstermektedir. Bu bağlamda, yönetim kademesindeki kadın oranının belli bir seviyenin üzerine çıkarılması önerilmektedir. Özellikle işletmelerin kurdukları veya faaliyet gösterdikleri bölgedeki birçok kamu kurumlarına, özel kuruluşlara ve sivil toplum kuruluşlarına destek olması gerektiği düşüncesi toplumda hakimdir. Toplumda yer alan bu düşünceler işletmeler tarafından göz ardı edilmemelidir. *İş yerinde sigaranın yasaklanması* sosyal sorumluluk faaliyeti, işletmeler tarafından düşük seviyede yerine getirilen bir KSS faaliyeti olarak tespit edilmiştir. Bu durumun işletmelerin faaliyet alanlarından, işletmelerin çalışma düzeninden ve çalışanların işyeri ortamından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

4. Yöneticiler cinsiyetlerine göre (*erkek ve kadın yöneticiler*), işletmelerin ekonomik, yasal ve gönüllülük odaklı sorumluluk faaliyetlerini algılamaları açısından bir fark

bulunmamaktadır. Ahlakî sorumluluk boyutunu erkek yöneticiler, kadın yöneticilere oranla daha çok önemsemektedirler. Bu durumun araştırmaya katılan yöneticilerin sadece %10'unun kadın olmasından (*araştırmaya katılan kadın yönetici oranının düşük olması*) kaynaklandığı düşünülmektedir.

5. Yöneticilerin eğitim düzeyi arttıkça ekonomik sorumluluk boyutuna vermiş oldukları önem de artmaktadır. Yöneticilerin eğitim düzeyi ile diğer KSS boyutları açısından herhangi bir farklılık tespit edilememiştir.

6. Yöneticilerin mevcut işletmelerindeki çalışma süresi ile yasal sorumluluk ve gönüllülük odaklı sorumluluk boyutları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Özellikle toplam çalışma süresinde anlamlı fark tespit edilmediği düşünülürse bir işletmenin iş devir hızını belli bir seviyede tutması gerektiği düşünülmektedir. Bir çalışan mevcut işletmede ve o işletmenin faaliyet gösterdiği sektörde ne kadar çok çalışırsa yasal sorumluluk ve gönüllülük odaklı sorumluluk açısından işletmeye o kadar yarar sağlayacağı öngörülmektedir.

7. Yöneticilerin yaşı, toplam çalışma süresi ve görevi ile KSS boyutlarını algılaması arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Elde edilen bulgu ve sonuçlara göre, dışarıdan tecrübeli ve üst yönetim kademesinde yer alan bir yönetici seçilmesi yerine mevcut işletmede belli bir süredir çalışan kişinin seçilmesinin daha uygun olacağını göstermektedir.

6.3. Çalışmanın Kısıtları

Bu çalışma için belirlenen kısıtlar aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

(i) Çalışmanın örnekleme, Uşak OSB'de faaliyet gösteren işletme yöneticileridir.

(ii) Anketlerin uygulanması için 1-26 Temmuz 2019 tarihleri belirlenmiştir.

(iii) Belirlenen tarih aralığında Uşak OSB'deki işletmelerde yönetici olarak çalışan ve araştırmaya katılmak isteyenler araştırmaya dahil edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Adeyeye, A. O. (2012). *Corporate Social Responsibility of Multinational Corporations in Developing Countries: Perspectives on Anti-Corruption*, First Published, Cambridge University Press, New York.
- Ağırkaya, K. ve Erdem, R. (2018). "Halef Selef Bağlamında Yönetici Değişikliğinin Hastane Personeline Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31): 23-60.
- Altunoğlu, A. E. ve Saraçoğlu, N. T. (2013). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Müşteri Güveni, Müşteri Bağlılığı ve Firma İmajı Üzerine Etkileri: Otel İşletmelerinde Bir İnceleme", *Sakarya İktisat Dergisi*, 2 (2): 69-86.
- Aziz, A. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri*, 9. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Beal, B. D. (2014). *Corporate Social Responsibility: Definition, Core Issues, and Recent Developments*, First Published, SAGE Publications Incorporated, California.
- Boğan, E., Çalışkan, C. ve Dedeoğlu, B. B. (2018). "Turizm Yazınında Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Türkiye’de Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi", *Turizm Akademik Dergisi*, 5 (2): 47-62.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 25. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Carroll, A. B. (1979). "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance", *The 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 Horizon*, 34 (4): 39-48.
- Carroll, A. B. (1998). "The Four Faces of Corporate Citizenship", *Business and Society Review*, 100/101: 1-7.
- Carroll, A. B. (1999). "Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct", *Business & Society*, 38 (3): 268-295.
- Chandler, D. (2015). *Corporate Social Responsibility: A Strategic Perspective*, First Published, Business Expert Press, New York.
- Cingöz, A. ve Akdoğan, A. A. (2012). "İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri: Kayseri İli’nde Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (3): 331-349.
- Ersöz, H. Ö. (2014). *Kurumsal Toplumsal Sorumluluk: Aydın Organize Sanayi Bölgesinde Üretim İşletmeleri Örneği*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi.
- Ersöz, H. Ö. (2016a). "Yöneticilerin Bakış Açılarında Aydın Organize Sanayi Bölgesi İşletmelerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları", *International Journal of Academic Value Studies*, 2 (7): 1-15.
- Ersöz, H. Ö. (2016b). "Denizli Organize Sanayi Bölgesi Şirketlerinin Denizli Kentine Katkılarının İncelenmesi: Kurumsal Sosyal Sorumluluk", *International Journal of Academic Value Studies*, 2 (4): 68-77.
- Fatma, M., Rahman, Z. ve Khan, I. (2015). "The Role of CSR as a Determinant of Consumer Responses in Financial Sector", *Decision*, 42 (4): 393-401.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*, Second Published, Sage Publications, London.
- George, D. ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference*, Fifteenth Published, Routledge Press, New York.
- Golob, U., Lah, M. ve Jancic, Z. (2008). "Value Orientations and Consumer Expectations of Corporate Social Responsibility", *Journal of Marketing Communications*, 14 (2): 83-96.
- Hirschland, M. J. (2006). *Corporate Social Responsibility and the Shaping of Global Public Policy*, First Published, Palgrave Macmillan, New York.
- <https://www.uosb.org.tr/firmalarimiz/>, Erişim Tarihi: 15.06.2019.
- Keinert, C. (2008). *Corporate Social Responsibility as an International Strategy*, First Published, Physica-Verlag, Heidelberg.

- Maignan, I. (2001). "Consumers' Perceptions of Corporate Social Responsibilities: A Cross-Cultural Comparison", *Journal of Business Ethics*, 30 (1): 57-72.
- Matkar, A. (2012). "Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Standard of Customer Services in Maharashtra State Cooperative Bank", *The IUP Journal of Bank Management*, 11 (3): 89-95.
- Murphy, D. ve Ng'ombe, A. (2009). "Corporate Social Responsibility and Urban Development: Lessons from the South", *Corporate Social Responsibility*, (Ed: Edmundo Werna, Ramin Keivani ve David Murphy), First Published, Palgrave Macmillan, New York.
- Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2001). *Corporate Social Responsibility: Partners for Progress*, First published, OECD Publications, Fransa.
- Pereira, O., De Sousa, A. F. A. ve Maia, M. (2015). "How Can Corporate Social Responsibility Survive in Times of Recession?", *European Journal of Applied Business Management*, 1 (2): 100-111.
- Rahim, R. A., Jalaludin, F. W. ve Tajuddin, K. (2011). "The Importance of Corporate Social Responsibility on Consumer Behaviour In Malaysia", *Asian Academy of Management Journal*, 16 (1): 119-139.
- Ramasamy, B. ve Yeung, M. (2009). "Chinese Consumers' Perception of Corporate Social Responsibility (CSR)", *Journal of Business Ethics*, 88 (1): 119-132.
- Rodrigues, P. ve Borges, A. P. (2015). "Corporate Social Responsibility And its Impact in Consumer Decision-Making", *Social Responsibility Journal*, 11 (4): 690-701.
- Rutherford ve Scullion, R. (2017). "Corporate Social Responsibility in the Post-Financial Crisis Era: CSR Conceptualisations and International Practices in Times of Uncertainty", *Embedding Social Responsibility in HE Corporate Communications Degrees. The Place of CSR in Teaching Corporate Communications Programs (Advertising, Branding and Public Relations)*, (Ed: Anastasios Theofilou, Georgiana Grigore ve Alin Stancu), First Published, Palgrave Macmillan, Switzerland.
- Scherer, R. F., Luther, D. C., Wiebe, F. A. ve Adams, J. S. (1988). "Dimensionality of Coping: Factor Stability Using the Ways of Coping Questionnaire", *Psychological Reports*, 62 (3): 763-770.
- Sığındı, T. (2013). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarına İlişkin Tüketici Algılarının Haritalandırma Yöntemi ile İncelenmesi", *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (5): 497-513.
- Söylemez, C. ve Kayabaşı, A. (2017). "Müşteri Sadakati ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri (KSS): Kurumsal İmajın Aracılık Etkisinin İncelenmesi", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16. ÜİK Özel Sayısı): 349-364.
- Tanrıoğen, A. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 3. Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Tekin, E. (2018). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinde Sosyal Medyanın Rolü: GSM Firmaları Örneği", *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1): 31-55.
- Thauer, C. R. (2014). *The Managerial Sources of Corporate Social Responsibility: The Spread of Global Standards*, First Published, Cambridge University Press, United Kingdom.
- Wartick, S. L. ve Cochran, P. L. (1985). "The Evolution of the Corporate Social Performance Model", *The Academy of Management Review*, 10 (4): 758-769.
- Zerenler, M. ve Atsan, M. (2017). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konya Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma", *Kapadokya Akademik Bakış*, 1 (1): 1-16.

Ek-1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeğine Ait İfadeler

No	Bence, UŞAK Organize Sanayi Bölgesindeki İşletmeler ...	1	2	3	4	5
1	Kârlarını en üst seviyeye çıkarmak için çalışır.	1	2	3	4	5
2	İşletmeler giderlerini azaltmaya çalışır.	1	2	3	4	5
3	Uzun dönemde ekonomik başarı için plan yapar.	1	2	3	4	5
4	Ekonomik çıkarlarını sürekli geliştirir.	1	2	3	4	5
5	Çalışanlarının yasalara uygun şekilde davrandıklarını garanti eder.	1	2	3	4	5
6	Sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini uyar.	1	2	3	4	5
7	Çıkarlarını artıracığını bilse dahi, yasaları çiğneyecek eylemlerden uzak durur.	1	2	3	4	5
8	Her zaman hukuki mevzuata uygun hareket eder.	1	2	3	4	5
9	Ekonomik çıkarlarını olumsuz etkilemesine rağmen gerektiğinde Ahlakî davranır.	1	2	3	4	5
10	Ahlak kurallarının ekonomik çıkarlarından öncelikli olduğunu garanti eder.	1	2	3	4	5
11	Herkes tarafından bilinen "toplumun ahlak kurallarına" bağlıdır.	1	2	3	4	5
12	Amaçlarına ulaşmak için ahlak kurallarından ödün verme yolunu seçmez.	1	2	3	4	5
13	Toplumun sosyal sorunlarının çözülmesine yardım eder.	1	2	3	4	5
14	Kamu faaliyetlerinin yönetimine katkı sağlar.	1	2	3	4	5
15	Hayırseverlik faaliyetler için kendi kaynaklarının bir kısmını tahsis eder.	1	2	3	4	5
16	Kâr elde etmenin ötesinde toplumsal yaşamda da önemli bir rol oynar.	1	2	3	4	5

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum
----------------------------	-----------------	-----------------------------------	----------------	---------------------------

Kaynak: Maignan, (2001: 57-72).