

The Journal of Academic Social Science Studies



International Journal of Social Science

Volume 6 Issue 2, p. 455-468, February 2013

**KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN ÇALIŞANLARIN
KÖTÜ YONETİMİ İFŞA DÜZEYLERİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

*AN AMPIRICAL STUDY ABOUT EFFECT OF THE CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY ON LEVEL OF EMPLOYERS' WHISTLEBLOWING*

Doç. Dr. Veysel EREN

Mustafa Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü

Öğr. Gör. Ufuk ORHAN

Mustafa Kemal Üniversitesi, Yayladağı Meslek Yüksekokulu

Abstract

The aim of this study is explaining the relationship between the corporate social responsibility and whistleblowing. Corporate social responsibility and whistleblowing are different meaning in literature generally but aren't researched together. In a simple, the explanation of the corporate social responsibility is taken into account the all members of organization when make a decision; whistleblowing is expose the negative properties of managements. This study is divided in two main parts as theoretical frame and the ampirical study. While the teoretical frame is overviewed literature on the corporate social responsibility and whistleblowing, the ampirical part indicates the findings and interpretations of the questionnaires applied for the theachers who work in schools of the Minester of National Education. This study is important cause of the shows

that sensitive school management plays the main role of improvement of efficiency of education sector. The results of this research shows us the teachers give reactions against the negative corporate social responsibility applications by using complaints mechanism. In this research, a specific relation between the ethic responsibility as a sub-dimension of the corporate social responsibility and the internal and external reporting as the sub-dimension of the whistleblowing is founded. As a known common concept in Turkish culture says that "Long live the Snake never touches me" but the constructors of new generations in the Turkish teachers do not accept this point of view. This objection is important to be lived the Turkish culture on "insubordination" which comes from the Turkish history. In the other wise, the relationship between the ethic responsibility and the internal and external whistleblowing sheds into light on the teachers' self-confidence, loyalty, the development of the consciousness on democracy and participation, readiness to take the initiative, and thus relative readiness of the infrastructure linked with ethic responsibility of new administration paradigm.

Key Words: Social Responsibility, Corporate Social Responsibility, Whistleblowing, Teaching Sector, Corporate Social Responsibility and Whistleblowing.

Öz

Bu çalışmanın amacı, kurumsal sosyal sorumluluk ve whistleblowing (Kötü Yönetimi İfşa Etme) arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Kurumsal sosyal sorumluluk ve whistleblowing literatürde genellikle iki ayrı çalışma konusu olarak ele alınmış olup, birlikte araştırılmamışlardır. En yalın anlatımı ile kurumsal sosyal sorumluluk, herhangi bir karar verirken örgütün tüm paydaşlarını göz önünde bulundurması, whistleblowing ise yönetimin olumsuz davranışlarını birilerine ifşa etmektir. Çalışma teori ve uygulama kısımlarından oluşmaktadır. Teorik kısımda kurumsal sosyal sorumluluk ve whistleblowing konuları literatürden özetlenmiştir. Uygulama kısmında ise hazırlanan anket formları öğretmenlere uygulanmıştır. Çalışma eğitim sektöründe etkinliğin artırılmasında okul yönetimlerinin duyarlı davranmaları gerektiğini işaret etmesi açısından önem taşımaktadır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin kendilerine uygulanan olumsuz kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları sonucunda kayıtsız kalmadıklarını ve bir şekilde şikâyet mekanizmalarını kullanmakta olduğunu göstermektedir. Araştırmada özellikle kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutu olan etik sorumluluk ile whistleblowingin alt boyutu olan içsel ve dışsal raporlama arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ise, Türk kültüründe yaygın olan "bana dokunmayan yılan bin yaşasın"cı davranışların gelecek nesilleri yetiştirecek olan öğretmenler tarafından benimsenmediğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin bu tepkileri, Türk tarihine yakışan "boyun eğmeme"

kültürünün yaşaması umudunu beslemesi açısından çok anlamlıdır. Diğer taraftan, etik sorumluluk ile içsel ve dışsal ifşa arasındaki ilişki, öğretmenlerin, kendine güvenlerine, işe bağlılıklarına, demokrasi ve katılım bilincinin gelişmesine, inisiyatif üstlenmeye hazır olmalarına, dolayısıyla yeni yönetim paradigmasının etik sorumlulukla ilgili alt yapısının bir ölçüde hazır olmasına ışık tutmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sorumluluk, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kötü Yönetimi İfşa Etme, Eğitim Sektörü, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kötü Yönetimi İfşa Etme.

GİRİŞ

Küreselleşme etkisiyle iş dünyasında uygulanan yeni stratejiler günümüzde kurumsal sosyal sorumluluk kavramını da içine alarak yeni bir ivme kazanmıştır. Örgütlerin müşterilere, rakiplere ve patronlarına karşı sorumluluklarının yanı sıra tüm paydaşlarına karşı ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluklarını kapsayan kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, son çeyrek asırda modern dünyanın ilgisini çekmektedir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk kadar olmasa da literatürde yer verilen önemli konulardan biri de whistleblowing (kötü yönetimi ifşa etme) davranışıdır. Çalışanların yeni direnç biçimi olarak açıklanan whistleblowing, örgüt içindeki ahlaka aykırı davranışların örgüt üyeleri tarafından açıklanmasıdır. İçsel, dışsal ifşa ve kayıtsız kalma gibi alt boyutlardan oluşan whistleblowing, yönetimle çalışanlar arasındaki sonsuz savaştır (Esen ve Kaplan 2012, s. 35).

Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının günümüzde stratejik boyut kazanması, kimi örgütlerin samimiyezsiz, göz boyamaya yönelik davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır. Bu samimiyezsiz davranışlara şahit olan örgüt çalışanları ise bu duruma içsel, dışsal ifşa ve kayıtsız kalma şeklinde tepkiler verebilmektedir.

Bu araştırma Türkiye’de MEB’de çalışan öğretmenlerin, kurumlarının olumsuz ve samimiyezsiz kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını ifşa etme düzeylerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaçlara hizmet etmesi anlamında M.E.B.’de çalışan öğretmenlere araştırma ölçeği uygulanarak varsayımlarda bulunulmuştur.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramlarının ve uygulamalarının tarih öncesi döneme rastladığını söylemek yanıltıcı olmayacaktır. Sümer tabletlerinde ticaretin taraflarının sorumluluklarını çeşitli başlıklar ile tanımlandığı ve işçilerin dinlenme haklarının güvence altına alındığı görülmektedir. Benzer şekilde Babil’in efsanevi kralı Hammurabi’nin M.Ö. 1800’lerde yazılan kanunları ticaretin taraflarının sorumluluklarını tanımlamıştır. Yine Aristo’nun M.Ö.4. yüzyılda gerçekleştirdiği etik çalışması iş etiği ile ilgili kavramları da içermektedir. Yine milattan önceki dönemlerden başlayarak dini metinlerin her birinde hayırseverlik, ticaret, kazanç ve çalışma şartları ile ilgili kurallar yer almıştır. Örneğin Kur’an, işverenlerin hayırseverlik faaliyetleri ile ilgili kısmen hükümler koymuştur. Buna göre işverenlerin malında diğer insanların ve genel olarak toplumun hakkı olduğu ifade edilmiştir. Bugün ise kurumsal sosyal sorumluluk ile örtüşürülen kavramlar geçmiş dönemlerde ve farklı

ortamlarda tek tek karşımıza çıkmış olsa da modern dünyada kavramın Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıktığı savunulmaktadır (Yamak 2007, s. 10-11). Fakat dünyadaki tüm ülkeler ele alındığında sosyal sorumluluk bilinci açısından en gelişmiş ülkeler İskandinav ülkeleridir (Bayraktaroğlu, İlter ve Tanyeri, 2009, s. 35)

Aydede'nin kitabında yer alan kurumsal sosyal sorumluluk tanımı kavramın, “bir kurumun ekonomik ve çevresel bir biçimde çalışırken paydaşlarının ilgi ve hassasiyet alanlarını da paylaşması konusundaki yükümlülükleri” olduğuna işaret etmektedir (Aydede 2007, s. 25). Bu tanım, kavramın paydaşlar ve onların hassasiyetleriyle ilgili bir yükümlülük olduğunu göstermektedir.

Philip Kotler ve Nancy Lee'nin kurumsal sosyal sorumluluk kitabında sundukları tanım ise; kurumsal sosyal sorumluluğun, “isteğe bağlı iş uygulamaları ve kurumsal kaynakların katkıları aracılığı ile toplumun refahını iyileştirmek için üstlenilen bir yükümlülük” olduğunu göstermektedir. Bu tanımın ana unsuru ise kavramın isteğe bağlı olmasıdır. 1994 yılında Harvard Business Review'da yayınlanmış bir makalede Craig Smith, “yeni kurumsal hayırseverlik” kavramını, belirli sosyal konularda ve girişimlerde uzun süreli yükümlülük almaya; nakit yapılan katkılardan daha fazlasını sağlamaya; hem işletme bölümlerinden hem de hayır işleri bütçelerinden kaynak fonlar oluşturmaya; stratejik birleşmeler gerçekleştirmeye ve tüm bunları aynı zamanda iş hedeflerinde de ilerleyerek yapmaya doğru bir değişim şeklinde anlatarak tanımlamıştır (Kotler & Lee 2008, s. 2-7). Burada da Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramının içeriğinde strateji barındırdığı görülmektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramlarının çoğunda geçen ortak dört kavram; işletmelerin üretimlerinin ötesinde sorumluluklarının olduğu, işletmelerin sosyal sorunların çözümüne katkı sağlamalarının gerekliliği, işletmelerin tüm paydaşlarına karşı sorumlu olmaları ve işletmelerin insani değerlere önem vermeleri gerektiğidir (Bayraktaroğlu, İlter ve Tanyeri, 2009, s. 7).

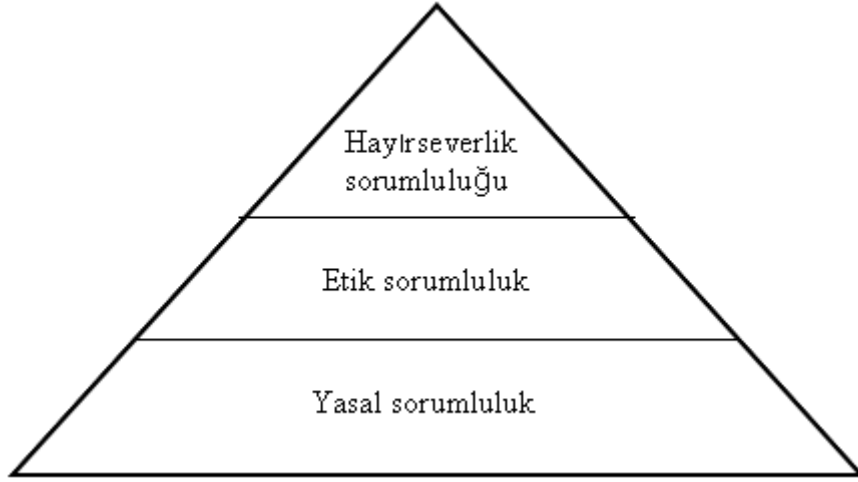
Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin stratejik olmasının yanı sıra en az iki yıl süreyle aralıksız devam etmesi, toplumsal faydayı gözetmesi ve 21. yüzyılda sürdürülebilir kalkınmanın olmazsa olmaz unsuru olması gibi özellikleri mevcuttur (Özgen 2006, s. 36-39).

Sosyal sorumluluk bilincinin artmasında etkili olan faktörler; çeşitli baskı gruplarının etkisi, refah düzeyindeki artış, teknolojik gelişmeler, iletişim, kozmopolit tüketicilerdeki artış, hükümetlerin yetersizlikleri ve azalan rolü, menkul kıymet piyasalarında işletme sosyal politikalarının öneminin artması, işletme sosyal sorumluluğuna çeşitli kurumlarca verilen önem, demokrasinin yaygınlaşması, işletmelere sağladığı faydalar, işgücü piyasalarındaki artan beklenti, tedarik kaynakları ile ilişkiler, küreselleşme ve çok uluslu şirketler olarak gösterilmiştir (Bayraktaroğlu, İlter ve Tanyeri, 2009, s.37-43).

Kurumsal sosyal sorumluluğun ekonomik, yasal, etik ve hayırseverlik gibi farklı düzeyleri söz konusudur (Bayraktaroğlu, İlter ve Tanyeri, 2009, s. 22-23):

Ekonomik Sorumluluklar

Carroll'a göre çalışanlara adil bir ücretlendirme politikası uygulamak, müşterilere kaliteli ve uygun fiyatlı ürünler sunmak gibi ekonomik sorumlulukların yanı sıra işletmeler hissedarları için karlılık yaratmak durumundadırlar.



Şekil 1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Piramidi

(Kaynak: Carroll 1991, s. 42)

Yasal Sorumluluklar

Yasalara uymak, işletmelerin bir diğer sorumluluğudur. Çünkü yasalar doğru ve yanlışların toplum tarafından kodlanmasıdır. Özellikle kamu kurumları için yasalar, işletmelere göre daha bağlayıcı ve sınırlayıcı düzenlemeler içermektedir. Kurumsal sosyal sorumluluğun ekonomik sorumluluk boyutu işletmeler için öne çıkarken, yasal sorumluluk boyutu da kamu kurumları için öne çıkmaktadır.

Etik Sorumluluklar

Örgütler etik sorumluluklarında, yasal sorumlulukların ötesine geçmektedirler ve bunu uygulamalarında benimsemektedirler. Her organizasyon eylemlerinin sonucunda çeşitli paydaşlar üzerinde oluşturabilecek potansiyel zararlara karşı duyarlı olmalıdır.

Hayırseverlik Sorumlulukları

Örgütlerin sahip oldukları kaynaklarını sosyal içerikli yardımlar için gönüllü kullanmalarıdır.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Hakkında Yapılan Bazı Çalışmalar

Ural, 2012 yılında hazırladığı çalışmada Kurumsal Sosyal Sorumluluğun etkinliğini ele almış ve “sudaki ayak izim” projesini incelemiştir. Çalışmasında, sosyal bir nedenle yapılan pazarlama çalışmalarının, göz boyamaya ve sahte imaj yaratmaya yönelik pazarlama çalışmaları olduğunu ve bir kerelik yapılan hayırseverlik çalışmalarının sosyal sorumluluk adı altında yapıldığını ve toplumun şüphesini çektiğini belirtmiştir. Ayrıca Ural’ın ifadesine göre; *kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarında yönetimin desteği, çalışanların katılımı ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği de çalışmanın etkinliğini arttırmaktadır*. Yapılan projelerin hedef kitlelerce samimi algılanmasının, bu unsurlara bağlı olduğunu vurgulamıştır (Ural 2012, s. 232-233).

Yine Suher 2010 yılında yaptığı çalışmada Kurumsal Sosyal Sorumluluk iletişimine küresel işletmelerin, Türk işletmelerden daha fazla önem verdiklerini belirtmiştir. Kurumsal Sosyal Sorumluluk uygulamalarının gerekçelerinin öncelikle ekonomik sonra yasal olduğunu belirtmiştir. Ayrıca araştırmada, afetler ile dini ve resmi bayramların küresel firmalarca yerel işletmelere göre daha fazla işlendiğini vurgulanmıştır (Suher 2010, s. 46-47). Bu tespit, ulusal boyutta kurumsal sosyal sorumluluk bilincinin geliştirilme ihtiyacını da ortaya koyması bakımından önemlidir.

Ayrıca Abowd vd. çalışmada, işletmelerin insan kaynakları kararlarının 1980 ve 1987 yıllarında Wall Street Journal'da duyurulmasının, fark edilebilir bir şekilde toplam hissedar gelirlerinin seviyesini ya da değişimini etkilemesi araştırılmıştır. Aupperle ve arkadaşları araştırmasında kurumsal sosyal sorumluluk ile karlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye çalışmışlardır ve çalışmada böyle bir ilişkinin olmadığı vurgulanmıştır. McGuire ve arkadaşları ise çalışmalarında hisse senedi piyasası gelirleri ve muhasebe tabanlı ölçülerle değerlendirilen işletmenin performansının, kurumsal sosyal sorumluluk ile yakından ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Ayrıca, risk ölçümlerinin de sosyal sorumluluk ile yakından ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olara Hilmann ve arkadaşlarının çalışmada birincil paydaşlarla daha iyi ilişkiler kurmanın (çalışanlar, tüketiciler, tedarikçiler ve toplum), paydaş refahını arttırdığı ve sosyal konular için kurumsal kaynakların kullanımının, birincil paydaşlarla ilişkisinin olmadığı ve paydaşlar için değer yaratmayabileceğini vurgulanmıştır. Ayrıca çalışmada, paydaş yönetiminin gelişmiş paydaş değerine yol açtığı kanıtı bulunmuştur (Doğan 2010, s. 208-212).

Whistleblowing

Tanım açısından whistleblowing için evrensel olarak kabul edilmiş bir tanım yoktur. Whistleblowing Türkçe'de, ıslık çalmak, üfleme anlamı taşımaktadır. ıslık çalmak açıklaması elbette bu kavramı doğru olarak bize tanımlamamaktadır. Ancak şu örnekle bu kavram açıklanabilmektedir. Spor müsabakalarında hakem, yapılan hatalı bir davranış karşısında oyunu durdurmakta ve düdüğünü çalmaktadır. Düdüğünü çalarak bir ölçüde bu yanlışlığı ortaya çıkarmış ve müdahale etmiş, izleyicilerin dikkatini çekmiş olmaktadır. Dolayısıyla, bu davranıştan etkilenen ya da etkilenmeyen kişilere sesini duyurmuş olmaktadır. Whistleblowing, en genel tanımıyla, örgüt içerisinde ahlaka aykırı bir takım davranışların, örgüt üyeleri tarafından açıklanmasıdır. Kavram özellikle Anglo-Sakson literatüründe oldukça geniş bir uygulama alanına sahip olup, çalışanın işyerindeki suiistimalleri, ihmalleri veya yasadışı faaliyetleri açığa çıkarması, duyurması anlamında kullanılmaktadır. Whistleblowing bir anlamıyla da, çalışan direncinin yeni bir biçimidir, çalışma ortamının düzenlenmesi için çalışan ile yönetim arasındaki sonsuz bir savaştır (Esen ve Kaplan 2012, s. 34).

Blowing the whistle, örgüt üyelerinin kontrolleri altındaki yasa dışı, ahlaksız ve gayri meşru uygulamaları kişilere veya örgütlere eyleme yol açması anlamında ifşa etmeleridir ve büyük ölçüde iç ve dış olarak ikiye ayrılmaktadır. Gorta ve Forell, çalışanların yanlış eylemler konusundaki sorumluluklarını dört şekilde sınıflandırmıştır: hiçbir şey yapmamak, diğer çalışanlarla konuşmak ve içsel veya dışsal olarak raporlamak. Her ne kadar diğer çalışanlarla konuşmak, yanlış eylemleri gözleme eylemi olsa da Miceli ve Near'ın tanımında whistleblowing eylemi olarak geçmemektedir. Rothscild ve Miethe, bir bireyin ifşa etme isteğini etkileyen bireysel ve örgütsel davranışları üç sınıfta toplamıştır; yanlış eylemleri içsel veya dışsal olarak raporlamak veya sessiz kalmak (Park & Rehg & Lee, 2005, s. 389).

İçsel sorun bildirme sistemi yanlış uygulamalar hakkında ilgili organizasyon üyelerini bilgilendirirken, dışsal sorun bildirme sistemi bir örgütsel yanlışlıktan dolayı işletme dışındaki grupları bilgilendirmekte ve harekete geçirmektedir (Saygan 2011, s. 13-16):

İçsel Whistleblowing

Çalışanın, örgüt içinde karşılaştığı etik veya yasal sorunu, organizasyon içinde açığa çıkarmasına veya örgüt içindeki ilgili kişilere ifşa etmesine içsel whistleblowing adı verilmektedir. Karşılaşılan etik sorunun, örgüt yöneticisine bildirilmesi ve bu sorun hakkında bilgi verilerek, yasa/etik dışı olayın düzeltilmesi için talepte bulunulması içsel whistleblowinge örnek olarak verilebilir. Çalışan, kendi amiri eğer bu durumdan haberdarsa ve düzeltilmesi için herhangi bir faaliyette bulunmuyorsa, amirinin bir üstüne giderek de ifşada bulunabilir. Dolayısıyla olayın durdurulması veya sonlandırılması için örgüt içinde yapılan her türlü bildirim, içsel whistleblowingdir.

Dışsal Whistleblowing

Dışsal whistleblowing, çalışanın organizasyon içinde karşılaştığı etik sorunu, örgüt dışındaki yetkili makamlara ifşa etmesi/bildirilmesi anlamına gelmektedir. Örgüt dışından kasıt devlete, polise, yazılı veya görsel medyaya ya da adli makamlara yapılan bildirimdir. Fakat şu unutulmamalıdır ki; içsel whistleblowinge başvurulmadan, dışsal whistleblowingde bulunmak doğru değildir. O halde içsel whistleblowingin yeterli gelmediği durumlarda, dışsal whistleblowing kullanılmalıdır.

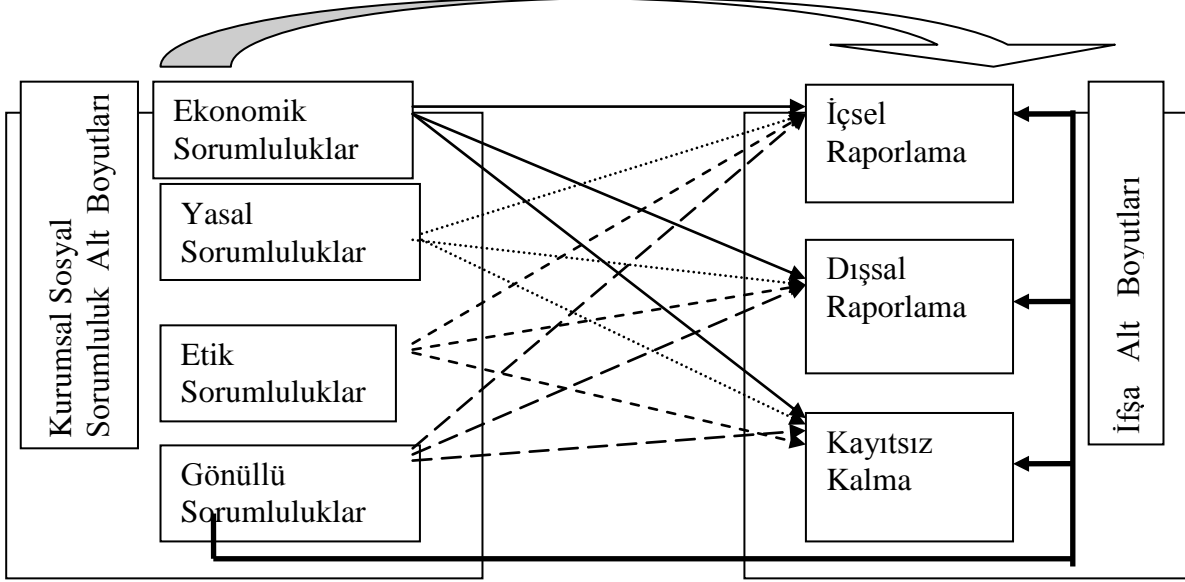
Whistleblowing Hakkında Yapılan Bazı Çalışmalar

Demiral, *Blowing The Whistle in a Hospital* adlı uygulama çalışması sonucunda insan sağlığının hemşireler için her şeyden önce geldiğini ve yanlış gördükleri bir uygulamayı ihbar etmeleri halinde onlar açısından çoğunlukla olumsuz sonuçlar çıkmasına rağmen kararlarından vazgeçmediklerini ve sonuna kadar konunun takipçisi olduklarını bulgulamıştır. Yine, Hassink ve arkadaşları, 56 Avrupalı lider firmada kullanılan ifşa politikalarını analiz etmeye çalışmıştır ve çalışmanın sonucunda ifşa eyleminde bulunmanın, işletmedeki sorunlu noktaları ortaya çıkarmasından dolayı örgüt içerisinde bulunan problemlerin kaynağına işaret edildiğinden bahsedilmiştir (Saygan 2011, s. 27).

Thiessen çalışmasında, *Kanada hükümetlerinin şimdiye kadar etik dışı eylemi bulunmamaktadır fakat tüm bunlar resmi yönetimin büyük ve formel düzenlenmesi ile sürmektedir* diyen Langford ve Tummer'e karşılık olarak bu önerinin cesaret verici olduğunu fakat whistleblowingden koruma yasalarının, kamu ve özel sektördeki tüm etik olmayan, yasa dışı ve gayri meşru davranışlar için çare olamayacağını belirtmiştir (Thiessen 1998, s. 140).

McDonald ve Ahern çalışmalarında kötü yönetimi ifşa etme ile ilgili şunları belirtmişlerdir: “Hemşireler için harap edici deneyimler içermektedir. Ne yazık ki umulan bulgular çıkmıştır çünkü whistleblowing literatüründe bilinen bir konu, ifşacılar örgütlerin misilleme yaptığı yönündedir. İfşa etmeyenlerin az sayıda profesyonel misillemeleri raporlaştırmış olmaları ve onların istihdamlarının tehdit içermemesi sürpriz değildir. Buradan hareketle denilebilir ki, yanlış yönetimleri ifşa etme, profesyonel anlamda zararlı olabilmektedir. Bununla birlikte sessiz kalmak muhtemelen birinin kariyerini tehlikeye atmayacaktır” (McDonald & Ahern 2000, s. 319).

Yukarıda anlatılanlar ışığında çalışmanın modeli aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.



Şekil 2. Araştırma Modeli

Araştırma modelinde de anlaşılacağı üzere bu çalışmada yalnızca kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların işşa düzeyleri üzerine olan etkilerine değil, aynı zamanda kurumsal sosyal sorumluluğun alt boyutlarının çalışanların işşa alt boyutları üzerine olan etkilerine de bakılacaktır. Yukarıda da değinildiği üzere kurumsal sosyal sorumluluk ile işşa ilişkisini açıklamaya yönelik yerli literatürde çalışma yoktur. Ayrıca her iki değişkeni bu şekilde alt boyutları ile birlikte ele alıp inceleyen çalışmaya taranan yabancı literatürde de karşılaşılmamıştır. Araştırma modelinde detaylı bir şekilde şematize edilen söz konusu etkileri değerlendirmek üzere aşağıdaki araştırma soruları kurgulanmıştır.

Araştırma Sorusu 1: Kurumsal Sosyal Sorumluluk uygulamalarının çalışanların işşa düzeylerine etkisi var mıdır?

Araştırma Sorusu 2: Kurumsal Sosyal Sorumluluk uygulamalarının işşanın içsel raporlama alt düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırma Sorusu 3: Kurumsal Sosyal Sorumluluk uygulamalarının işşanın dışsal raporlama alt düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırma Sorusu 4: Kurumsal Sosyal Sorumluluk uygulamalarının işşanın kayıtsız kalma alt düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırma Sorusu 5: Kurumsal Sosyal Sorumluluk uygulamalarının alt boyutlarının işşanın alt boyutları üzerinde etkisi var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı, Önemi ve Sınırlılıkları

Çalışmanın temel amacı; eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin, okullarının kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarına ilişkin algıları ile bu uygulamalar sonucunda karşılaştıkları olumsuzlukları işşa etme düzeyleri arasındaki ilişkinin açıklığa kavuşturulmasını sağlamaktır. Araştırma, literatürde

eğitim sektöründe kurumsal sosyal sorumluluk ile whistleblowing arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışma olmaması açısından önem taşımaktadır. Araştırma, zaman ve maliyet kısıtları göz önüne alınarak Hatay'da çalışan öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın Güvenilirliği

Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach Alpha) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde kurumsal sosyal sorumluluk alt boyutları ile whistleblowing alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Alt Boyutları ile İfşa Alt Boyutlarının Güvenirlik Katsayıları

| Kurumsal Sosyal Sorumluluk Alt Boyutları | Cronbach Alpha | İfşa Alt Boyutları | Cronbach Alpha |
|--|----------------|--------------------|----------------|
| Ekonomik Sorumlulukla | 0,784 | İçsel Raporlama | 0,781 |
| Yasal Sorumluluklar | 0,825 | Dışsal Raporlama | 0,772 |
| Etik Sorumluluklar | 0,879 | Kayıtsız Kalma | 0,806 |
| Gönüllü Sorumluluklar | 0,844 | | |
| Kurumsal Sosyal Sorumluluk | 0,939 | İfşa | 0,702 |

Tüm faktörlerin güvenilirlik değeri 0.70'in üzerinde olduğundan anket güvenilirliğinin yüksek olduğu kabul edilmiştir.

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmada Hatay'da öğretmenlerin, okullarının kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarına ilişkin algıları ile bu uygulamalar sonucunda karşılaştıkları olumsuzlukları ifşa etme düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın ana kütlemini, Hatay Milli Eğitim Müdürlüğü'nün resmi internet sitesinde açıkladığı toplam 16.685 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçimi *basit tesadüfi* yöntemle yapılmış ve örneklem hesaplamada kullanılan formülle yapılan hesaplama sonucunda hesaplanan örneklemin (180) kabul edilebilir hata payı +/- % 7,27 ve güven düzeyi %95'tir. Bu oranlara göre, örneklemin araştırma evrenini temsil gücünün ve ulaşılan sonuçların genellenebilir doğruluk oranının yüksek olduğu söylenebilir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan ölçek 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, Saygan tarafından 2011 yılında hazırladığı tezinde kullandığı ve Park vd. (2005) tarafından geliştirilen whistleblowing ölçeğinden oluşmaktadır. Bu ölçekte 3 alt boyut (içsel raporlama, dışsal raporlama ve sessiz kalma) ve toplam 8 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise Maignan'ın ve Türker'in ayrı geliştirmiş oldukları ölçeklerden bir sentez oluşturan Özden Özdemir'in oluşturduğu ve 2007 yılında hazırladığı doktora tezinde kullandığı ölçek yer almaktadır. Bu ölçekte ise 4 alt boyut (ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluklar) ve toplam 22 soru bulunmaktadır. Araştırma ölçeğinin son bölümünde ise, katılımcıların demografik özelliklerini anlayabilmek amacıyla oluşturulmuş 7 soru yer almaktadır. Soru ölçeği maddelerinin puanlaması; (1) kesinlikle katılıyorumdan, (5) kesinlikle katılmıyorumuzana uzanan likert tipi 5'li derecelendirme ile yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri için Kormogrov Smirnov-Normal Dağılım testi uygulanmıştır. Değişkenlerin normal dağılmadıkları tespit edilmiştir. Verilerin analizleri yapılırken parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ve regresyon analizi ile test edilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılanlardan ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde öncelikle araştırmaya katılanların demografik özellikleri frekans analizinden yararlanılarak incelenmiştir.

Tablo 2. *Katılımcıların Demografik Özellikleri*

| Demografik Özellikler | | Sayı | % |
|------------------------------------|------------------|------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 87 | 48,3 |
| | Erkek | 93 | 51,7 |
| Yaş | 20-29 yaş | 37 | 20,6 |
| | 30-39 yaş | 92 | 51,1 |
| | 40-49 yaş | 41 | 22,8 |
| | 50 yaş ve üstü | 10 | 5,6 |
| | | | |
| Medeni hal | Evli | 154 | 85,6 |
| | Bekar | 26 | 14,4 |
| Eğitim | Ön lisans | 12 | 6,7 |
| | Lisans | 165 | 91,7 |
| | Yüksek Lisans | 3 | 1,7 |
| Unvan | Öğretmen | 166 | 92,2 |
| | Müdür | 7 | 3,9 |
| | Müdür Yardımcısı | 7 | 3,9 |
| | 1-5 yıl | 35 | 19,4 |
| | 6-10 yıl | 44 | 24,4 |
| Mesleki deneyim | 11-15 yıl | 53 | 29,4 |
| | 16-20 yıl | 34 | 18,9 |
| | 21 yıl ve üstü | 14 | 7,8 |
| İdari görevinin olup olmama durumu | Var | 24 | 13,3 |
| | Yok | 156 | 86,7 |

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin frekans analizinden elde edilen bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların 87'si (% 48,3) kadın, 93'ü (% 51,7) erkektir. Araştırmaya katılanların 37'si (% 20,6) 20-29 yaş, 92'si (% 51,1) 30-39 yaş, 41'i (% 22,8) 40-49 yaş, 10'u (% 5,6) 50 ve üstü yaş aralığındadır. Katılımcıların 154'ü (% 85,6) evli, 26'sı (% 14,4) bekârdır. Araştırmaya katılanların 12'si (% 6,7) ön lisans, 165'i (% 91,7) lisans, 3'ü (% 1,7) yüksek lisans mezunudur. Yine katılımcıların 166'sı (% 92,2) öğretmen, 7'si (%

3,9) müdür, 7'si (% 3,9) müdür yardımcısı, 35'i (% 19,4) 1-5 yıl, 44'ü (% 24,4) 6-10 yıl, 53'ü (% 29,4) 11-15 yıl, 34'ü (% 18,9) 16-20 yıl, 14'ü (% 7,8) 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahiptir. Araştırmaya katılanların 24'ünün (% 13,3) idari görevinin olduğu, 156'sının (% 86,7) idari görevinin olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerinin ortaya konulmasından sonraki adım araştırma sorularının cevaplanmasıdır. Devam eden bölümlerde korelasyon ve regresyon analizleri yoluyla araştırma sorularına verilen cevaplar analiz edilmektedir.

Tablo 3. *Araştırmaya Katılanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kötü Yönetimi İfşa Etme Ölçekleri Alt Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi*

| | | | İfşa (Whistleblowing) | İçsel Raporlama | Dışsal Raporlama | Kayıtsız Kalma |
|------------------------|--------|---|--------------------------|--------------------|---------------------|-------------------|
| Kurumsal Sorumluluk | Sosyal | r | -0,225** | -0,031** | -0,176* | 0,039 |
| | | p | 0,002 | 0,000 | 0,018 | 0,601 |
| Ekonomik Sorumluluklar | | r | -0,204** | -0,291** | -0,107 | 0,016 |
| | | p | 0,006 | 0,000 | 0,153 | 0,832 |
| Yasal Sorumluluklar | | r | -0,094 | -0,198** | 0,002 | 0,110 |
| | | p | 0,211 | 0,008 | 0,982 | 0,143 |
| Etik Sorumluluklar | | r | -0,256** | -0,290** | -0,166* | 0,037 |
| | | p | 0,001 | 0,000 | 0,026 | 0,622 |
| Gönüllü Sorumluluklar | | r | -0,214** | -0,269** | -0,138 | 0,077 |
| | | p | 0,004 | 0,000 | 0,065 | 0,304 |

* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır. ** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıda özetlenmiş olan korelasyon tablosundan da görülebileceği üzere, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ile ifşa düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur ($p=0,002 < 0,05$).

Ayrıca analiz sonuçları bazı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ile (içsel ve dışsal raporlama olmak üzere) ifşa alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (İçsel raporlama için $p= 0,000 < 0,05$; dışsal raporlama için $p= 0,018 < 0,05$; kayıtsız kalma için $p= 0,601 > 0,05$).

Çalışmanın sonuçlarını genişletebilmek ve literatüre daha fazla katkı sağlayabilmek için biraz daha detaya inilmiş ve son araştırma sorusunda kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları alt boyutları ile ifşa alt boyutları arasındaki muhtemel ilişkilere bakılmıştır. Dolayısı ile içsel raporlama ile; gönüllü, ekonomik, yasal ve etik sorumluluklar arasında negatif ve anlamlı korelasyonlar bulunmuştur. İçsel raporlama ile ekonomik sorumluluklar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %29,1 negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,291$; $p=0,000$). Buna göre içsel raporlama puanı arttıkça ekonomik sorumluluklar puanı azalmaktadır. İçsel raporlama ile yasal sorumluluklar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %19,8 negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,198$; $p=0,008$). Buna göre içsel raporlama puanı arttıkça yasal sorumluluklar puanı azalmaktadır. İçsel raporlama ile etik sorumluluklar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %29,0 negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,290$; $p=0,000$). Buna göre içsel raporlama puanı arttıkça etik sorumluluklar puanı azalmaktadır. İçsel raporlama ile gönüllü sorumluluklar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi

sonucunda, puanlar arasında %26,9 negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,269$; $p=0,000$). Buna göre içsel raporlama puanı arttıkça gönüllü sorumluluklar puanı azalmaktadır. Ayrıca dışsal raporlama ile etik sorumluluklar arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda da puanlar arası %16,6 negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,166$; $p=0,026$). Buna göre dışsal raporlama puanı arttıkça etik sorumluluklar puanı azalmaktadır.

Araştırma sorularının cevaplanması açısından kurumsal sosyal sorumluluk ile whistleblowing arasındaki bu ilişkinin neden-sonuç bağlamında daha ayrıntılı olarak incelenmesinde regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma modeli ile de şematize edilen neden-sonuç ilişkisini değerlendirmek üzere kurulan araştırma sorularının cevaplanması amacıyla her araştırma sorusu için adımsal çoklu regresyon (stepwise linear regression) modeli oluşturulmuştur. Böylece Kurumsal Sosyal Sorumluluk alt boyutları olarak hangi bağımsız değişkenlerin araştırma modelindeki bağımlı değişkenler olan whistleblowing alt boyutlarını ayrı ayrı daha çok açıkladığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Regresyon analizi ile elde edilen sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Alt Boyutlar İçin Regresyon Analizi Bulguları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız değişken | β | T | p | F | Model (p) | R ² |
|------------------|--------------------|---------|--------|--------------|--------|--------------|----------------|
| İçsel Raporlama | Sabit | 3,967 | 11,600 | 0,000 | 18,879 | 0,000 | 0,091 |
| | Etik Sorumluluklar | -0,391 | -4,345 | 0,000 | | | |
| Dışsal Raporlama | Sabit | 4,617 | 13,542 | 0,000 | 8,821 | 0,003 | 0,042 |
| | Etik Sorumluluklar | -0,266 | -2,970 | 0,003 | | | |

Tablodaki sonuçlara göre içsel raporlama düzeyinin kurumsal sosyal sorumluluk düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan stepwise regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=18,879$; $p=0,000<0,05$). Etik sorumluluklar düzeyi 1 birim arttığında içsel raporlama düzeyi -0,391 birim azalmaktadır ($\beta=-0,391$; $t=-4,345$; $p=0,000<0,05$). Etik sorumluluklar değişkeni, içsel raporlama düzeyini 0,091 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,091$). Dışsal raporlama düzeyinin kurumsal sosyal sorumluluk düzeylerinden etkilenme durumunu test etmek için yapılan stepwise regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=8,821$; $p=0,003<0,05$). Etik sorumluluklar düzeyi 1 birim arttığında dışsal raporlama düzeyi -0,266 birim azalmaktadır ($\beta=-0,266$; $t=-2,970$; $p=0,003<0,05$). Etik sorumluluklar değişkeni, dışsal raporlama düzeyini 0,042 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,042$).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Öncelikle belirtmek gerekir ki korelasyon tablosunda yer alan bilgilere göre birçok kavram arasında ilişki olması fakat regresyon tablosunda sadece iki alt boyutun etkilenmesi, regresyon tablosunda etkile(n)meyen kavramlar arasında (5. araştırma sorusu dışında) ters yönlü ilişkiler olabileceği ihtimalini taşıyabilmektedir.

Ayrıca analizler sonucunda çalışmanın sadece 5. araştırma sorusunun cevabı olarak bazı kurumsal sosyal sorumluluk alt boyutlarının bazı ifşa alt boyutlarını etkilediği söylenebilmektedir. Buna göre sadece etik sorumlulukların içsel ve dışsal raporlamayı olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur.

Araştırma sonuçlarının ayrıntılı anlamları arasında öncelikle, öğretmenlere okul yönetimi tarafından etik davranılmadığı dolayısıyla öğretmenlerin içsel ve dışsal ifşada bulunmaları yer almaktadır. Yani araştırmanın en önemli bağımsız değişkeni etik

sorumluluklardır. Bunun muhtemel anlamı, içsel ve dışsal ifşa davranışını etkileyen faktörün okul yönetiminin yasal kuralların ötesinde benimsememe ve duyarlı olmamaları şeklindeki davranışlarıdır. Bu duyarsız davranışların şikâyet mekanizmalarına yol açması hem okul yönetimi hem de okullarda çalışan öğretmenler açısından olumsuz bir göstergedir. Fakat belirtmek gerekir ki öğretmenlerin, okul yönetiminin olumsuz kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları sonucunda kayıtsız kalmamaları cesaret vericidir.

Araştırma sürecinde verilerin analiziyle birlikte araştırma modeli de aşağıdaki son şeklini almıştır.

Tablo 5. Verilerin Analizi Sonrasında Araştırma Modeli

| | | |
|--------------------|------------------|------------------|
| Etik Sorumluluklar | $\beta = -0.391$ | İçsel Raporlama |
| Etik Sorumluluklar | $\beta = -0.266$ | Dışsal Raporlama |

Araştırma okul yönetimlerinin olumsuz kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarına, öğretmenlerin hangi ifşa alt boyutları ile karşılık verdiklerini ölçme üzerine kurgulanmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki hem okul yönetimlerinin olumsuz kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları karşısında öğretmenlerin kayıtsız kalmamaları önemli ve cesaret gerektiren bir davranıştır hem de “önce içsel ifşa davranışını sergilemeleri”, içsel ifşa davranışının yetersiz kaldığı durumlarda dışsal ifşa davranışını göstermeleri açısından doğru bir davranıştır. Fakat hem okul yönetimleri hem de öğretmenler açısından olumsuz sonuçlara neden olabilecek olan olumsuz kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları kaygı vericidir.

Çalışma ilişkilerinde yasaların ötesinde çalışanların birbirlerini benimsemeleri, birbirlerine karşı anlayışlı davranmaları ve duyarlı olmaları gibi bazı gereklilikler vardır. Okul yönetimlerinin gerek öğretmenleri, öğrencileri ve öğrenci velilerini gerekse tüm toplumu ilgilendiren konularda duyarlı davranmaları gerekmektedir. Bu hem öğretmenlerin çalışma performanslarını ve okul içi çalışma ilişkilerini hem de eğitim kalitesini olumlu etkileyecektir.

Bu bölümde belirtilmesi gereken bir diğer önemli nokta, öğretmenlerin kendi kariyerlerini profesyonel olarak tehlikeye atma pahasına kayıtsız kalmama şeklinde davranış sergilemeleridir. Bu davranış karşısında literatürün de desteklediği üzere okul yönetimlerinin karşı davranışta bulunmaları söz konusu olabilecektir. Bu olumsuz ihtimallere rağmen yapılması gereken, Türk toplumunun kalıp yargılarından biri olan *bana dokunmayan yılan bin yaşasın* davranışlarının sergilenmemesidir. Aksi yönde davranış sergilemek, duyarsız davranışa yine duyarsızca cevap vermek olacaktır. Duyarlı ve Türk kültürüne yakışır biçimde haksızlıklar karşısında boyun eğmeyen bir toplum yaratmak adına gelecek nesillerin yetiştiricisi olan öğretmenlerin örnek olmaları çok büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- AYDEDE, Ceyda. (2007). Yükselen Trend Kurumsal Sosyal Sorumluluk. MediaCat Kitapları. İstanbul.
- BAYRAKTAROĞLU, Gül, İLTER, Burcu, TANYERİ, Mustafa. (2009). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Pazarlamada Yeni Bir Paradigmaya Doğru. Literatür Yayınları. İstanbul.
- CARROLL, A., B. (1991), The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, *Business Horizons*, July-August. p. 39-48.
- DOĞAN, Nilhun. (2010). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Üzerine Kuramsal ve Ampirik Araştırmalar. 12 (2). s. 201-216.
- ESEN, Emel. KAPLAN, Hasan Ali. (2012). İşletmelerde Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14 (2). s. 33-52.
- KOTLER, Philip, LEE, Nancy. (2008). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. MediaCat Kitapları. 2.Baskı. İstanbul.
- MCDONALD, Sally, AHERN, Kathy. (2000). The Professional Consequences of Whistleblowing by Nurses. *Journal of Professional Nursing*, 16 (6) (November-December). p. 313-321.
- PARK, Heungsik, REHG, Michael T., LEE, Donggi. (2005). The Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees. *Journal of Business Ethics*, (58). p. 387-403.
- ÖZGEN, Ebru. (2006). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri. Mavi Ağaç Kültür Sanat Yayıncılık. İstanbul.
- SAYĞAN, Sahra. (2011). Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi Üzerine Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- SUHER, Idil Karademirlidağ. (2010). Zirvedeki Türk İşletmelerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi: Web Sitelerine Yönelik Bir İnceleme. *Selçuk İletişim Dergisi*, 6 (2). s. 33-48.
- THIESSEN, Carol Diane. (1998). Whistleblowing in The Private And Public Sector: Should Canada Adopt A Modified Form Of The American Whistleblowing Legislation? M.A. Thesis. University of Manitoba and University of Winnipeg.
- URAL, Ebru Güzelcik. (2012). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmalarında Etkinlik Koşulları Ve Sudaki Ayak İzim Projesi'nin İncelenmesi. 7 (3). s. 215-234.
- YAMAK, Sibel. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi. Beta Basım. İstanbul.