

**T.C.  
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**KURUMSAL İLKELERE UYUM DÜZEYİ VE  
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ**

**Abdullah SARUHAN**

**Danışman  
Prof. Dr. Gültekin ÖZDEMİR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI  
ISPARTA - 2025**



© 2025 [Abdullah SARUHAN]

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇİNDEKİLER .....	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
ÇİZELGELER DİZİNİ .....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	viii
1. GİRİŞ .....	1
2. KAYNAK ÖZETLERİ.....	4
2.1. Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Kalkınma .....	4
2.2. Kurumsal Sürdürülebilirliğin Kavramsal Çerçevesi .....	5
2.2.1. Kurumsal sürdürülebilirlik boyutları ve temel prensipleri .....	6
2.2.1.1. İşletmelerde ekonomik sürdürülebilirlik .....	7
2.2.1.2. İşletmelerde sosyal sürdürülebilirlik .....	10
2.2.1.3. İşletmelerde çevresel sürdürülebilirlik .....	11
2.2.2. Kurumsal sürdürülebilirliğin ortaya çıkış nedenleri .....	13
2.3. Kurumsal Yönetim ve Kurumsal Yönetim İlkeleri İle İlgili Kavramlar .....	15
2.3.1. Adillik .....	15
2.3.2. Şeffaflık .....	16
2.3.3. Sorumluluk .....	16
2.3.4. Kurumsal Hesap Verebilirlik .....	16
2.4. Kurumsal Sürdürülebilirlikle İlişkisi Olan Yönetim Kavramları .....	17
2.4.1. Kurumsal sosyal sorumluluk .....	19
2.4.2. Kurumsal bilgi yönetimi .....	20
2.4.3. Kurumsal vatandaşlık .....	20
2.4.4. Kurumsal değer.....	21
2.4.5. Kurumsal mutluluk .....	22
2.4.6. Kurumsal öğrenme.....	23
2.4.7. Kurumsal yönetim ve paydaş teorisi.....	23
2.5. Kurumsal Sürdürülebilirlik Modelleri .....	25
2.5.1. Stead ve Stead modeli (1994) .....	25
2.5.2. Shrivastava ve Hart modeli (1995).....	26
2.5.3. Gladwin ve arkadaşları modeli (1995) .....	26
2.5.4. Callens ve Tyteca modeli .....	27
2.5.5. Van Someran modeli .....	28
3. AMAÇ VE YÖNTEM.....	29
3.1. Araştırma Deseni .....	30
3.2. Çalışmanın Önemi .....	31
3.3. Evren Örneklem .....	31
3.4. Veri Toplama Araçları.....	32
3.4.1. Kurumsal ilkelere uyum ölçeği (CLSA).....	32
3.4.2. Kurumsal sürdürülebilirlik ölçeği.....	32
3.5. Varsayımlar .....	33
3.6. Veri analizi yöntemi.....	33
4. ARAŞTIRMA BULGULARI .....	34
4.1. Ölçeklerin Değerlendirilmesi .....	35

4.2. Demografik ve Firma Özelliklerine Göre Ölçeklerin İncelenmesi .....	40
4.3. Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Kurumsal İkelere Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi .....	56
5. TARTIŞMA VE SONUÇLAR .....	61
5.1. Öneriler.....	66
KAYNAKLAR.....	68
ÖZGEÇMİŞ .....	77



## ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

### KURUMSAL İLKELERE UYUM DÜZEYİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Abdullah SARUHAN

Süleyman Demirel Üniversitesi  
Fen Bilimleri Enstitüsü  
Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Gültekin ÖZDEMİR

Çalışma Antalya Organize Sanayi Bölgesinde(OSB) faaliyet gösteren firmalarda görev yapan çalışanların çalıştığı firmaların sürdürülebilirlik düzeyleri ile kurumsal ilkelere uyum düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ayrıca çalışan ve firma özelliklerinin kurumsallaşma ve sürdürülebilirlik algısına etkisi incelenmiştir. Araştırmada basit rastgele örnekleme yöntemi ile hesaplanan n=436 çalışandan anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Anketlerde kişisel bilgi formu, kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum ölçeği(Credit Lyonnais Securities Asia - CLSA) ifadeleri yer almıştır. Analizlerde SPSS programı kullanılmıştır.

Sonuçlar incelendiğinde; çalışanların kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum düzeylerinin ölçek puanlarına göre yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür. Katılımcıların kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum düzeyleri cinsiyet, medeni durum, şirketteki çalışan sayısı, dış ticaret işleri yapma durumlarına göre farklı olmadığı görülmüştür. Kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum düzeylerinin ise yaş, eğitim, mesleki kıdem, şirket tipi, sermaye büyüklüğü gibi özelliklere göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir( $p<0,05$ ).

Kurumsallaşma ve sürdürülebilirlik arasında anlamlı ve doğru orantılı olarak şekilde ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca kurumsal sürdürülebilirlik algısı düzeylerine etki eden en önemli değişkenin kurumsal ilkelere uyum boyutu olduğu, sorumluluk ve şeffaflık alt boyutlarının etkileri ise yakın düzeyde ve kurumsal ilkelere göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Firmalarını daha kurumsal olarak gören bireyler aynı zamanda da daha yüksek düzeyde sürdürülebilir bir yapıda olduğunu ifade etmiştir. Ortaya çıkan sonuçların sektörde faaliyet gösteren firmalarda kurumsal yönetim konusunda yapılan iyileştirilmelerin sürdürülebilirlik üzerinde olası olumlu etkisini değerlendirmek açısından katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kurumsallaşma, Sürdürülebilirlik, OSB.

2025, 77 sayfa

## **ABSTRACT**

**M.Sc. Thesis**

### **INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF COMPLIANCE WITH CORPORATE PRINCIPLES AND SUSTAINABILITY**

**Abdullah SARUHAN**

**Süleyman Demirel University  
Graduate School of Natural and Applied Sciences  
Department of Industrial Engineering**

**Supervisor: Prof. Dr. Gültekin ÖZDEMİR**

The aim of the study was to examine the relationships between the sustainability levels of the companies where employees working in the Antalya Organized Industrial Zone(OIZ) work and their compliance with corporate principles. The study also examined the effects of employee and company characteristics on institutionalization and sustainability perception. In the study, data was collected from n=436 employees calculated with simple random sampling method using a survey method. Personal information form, Corporate Sustainability and Compliance with Corporate Principles (Credit Lyonnais Securities Asia - CLSA) scale statements were included in the surveys. SPSS program was used in the analyses.

When the results were examined; it was seen that the employees' levels of compliance with corporate sustainability and corporate principles were at high levels according to the scale scores. It was seen that the participants' levels of compliance with Corporate Sustainability and Corporate Principles did not differ according to gender, marital status, number of employees in the company, and foreign trade activities. It was determined that the levels of compliance with Corporate Sustainability and Corporate Principles differed statistically according to characteristics such as age, education, professional seniority, company type, and capital size ( $p<0.05$ ).

It was seen that there was a significant and directly proportional relationship between institutionalization and sustainability. In addition, it was determined that the most important variable affecting the levels of Corporate Sustainability Perception is the dimension of compliance with corporate principles, while the effects of the sub-dimensions of Responsibility and Transparency are at a similar level and at a lower level than corporate principles. Individuals who see their companies as more corporate also stated that they have a more sustainable structure. It is thought that the results will contribute to evaluating the possible positive impact of improvements made in corporate governance in companies operating in the sector on sustainability.

**Keywords:** Institutionalization, Sustainability, OIZ.

**2025, 77 pages**

## TEŞEKKÜR

Bu araştırma için beni ynlendiren, karŐılaŐtıđım zorlukları bilgi ve tecrbesi ile aŐmamda yardımcı olan değerli Danışman Hocam Prof. Dr. Gültekin ÖZDEMİR'e teŐekkrlerimi sunarım.

Tezimin her aşamasında beni yalnız bırakmayan başta eŐim Gamze AKTAŐ SARUHAN'a olmak üzere aileme sonsuz sevgi ve saygılarımı sunarım.

Abdullah SARUHAN  
ISPARTA, 2025



## ŞEKİLLER DİZİNİ

	<b>Sayfa</b>
Şekil 4.1. Kurumsal sürdürülebilirlik boyutları .....	39
Şekil 4.2. CLSA-Kurumsal ilkelere uyum ölçeklerinin incelenmesi.....	39
Şekil 4.3. Cinsiyete göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum.....	41
Şekil 4.4. Medeni hale göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum.....	42
Şekil 4.5. Yaşa göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	44
Şekil 4.6. Eğitim düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum.....	45
Şekil 4.7. Mesleki kıdem düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum.....	47
Şekil 4.8. İşyeri kıdem düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum.....	49
Şekil 4.9. Pozisyon düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum.....	50
Şekil 4.10. Şirket düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	52
Şekil 4.11. Sermaye büyüklüğü düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	53
Şekil 4.12. Çalışan sayısı düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	55
Şekil 4.13. Dış ticaret işlemlerinin varlığına göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	56

## ÇİZELGELER DİZİNİ

	<b>Sayfa</b>
Çizelge 2.1. Ekonomik boyut ilkeleri .....	10
Çizelge 4.1. Demografik özelliklerin İncelenmesi.....	34
Çizelge 4.2. Firma özelliklerin öncelenmesi.....	35
Çizelge 4.3. Kurumsal Sürdürülebilirlik Ölçeğinin incelenmesi .....	36
Çizelge 4.4. CLSA-Kurumsal İlkeler Uyum Ölçeklerinin İncelenmesi.....	38
Çizelge 4.5. Cinsiyete göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum..	40
Çizelge 4.6. Medeni hale göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum.....	41
Çizelge 4.7. Yaşa göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	43
Çizelge 4.8. Eğitim düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum.....	44
Çizelge 4.9. Mesleki kıdem düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	46
Çizelge 4.10. İşyeri kıdem düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	48
Çizelge 4.11. Pozisyon düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	49
Çizelge 4.12. Şirket düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	51
Çizelge 4.13. Sermaye büyüklüğü düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	52
Çizelge 4.14. Çalışan sayısı düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	54
Çizelge 4.15. Dış ticaret işlemlerinin varlığına göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum .....	55
Çizelge 4.16. Kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum düzeylerinin ilişkilerinin incelenmesi .....	57
Çizelge 4.17. Kurumsal sürdürülebilirlik düzeyine CLSA-kurumsal ilkelere uyum düzeylerinin etkisinin incelenmesi .....	59
Çizelge 5.1. Hipotezlerin testi.....	64
Çizelge A.1. Demografik bilgiler ve firma özellikleri ile ilgili anket sayfası .....	73
Çizelge A.2. Kurumsal yönetim ilkeleri ölçümleme anket sayfası .....	74
Çizelge A.3. Kurumsal sürdürülebilirlik ölçeği anket sayfası.....	75

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

CLSA	Credit Lyonnais Securities Asia
CSR	Corporate social resposility
D.W.	Durbin Watson test değeri
KSS	Kurumsal sosyal sorumluluk
n	Örnekleme sayısı
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
OIZ	Organized Industrial Zone
p	Anlamlılık değeri
r	Korelasyon değeri
R <sup>2</sup>	Regresyon analizi açıklama düzeyi
ss	Standart sapma
SPSS	İstatistik paket programı
UDS	Uluslararası denetim standartları
X	Ortalama değeri
%	Yüzde

## 1. GİRİŞ

Teknolojinin hızla ilerlemesi ve kitle iletişim araçlarının küreselleşmesiyle birlikte iş dünyasındaki rekabet ortamı artmış, firmaların kendilerini rakiplerinden farklılaştırmalarını zorunlu hale getirmiştir. Şirketler için artık sadece ürün ve fiyat gibi maddi değerler önemliyken, artık maddi olmayan ve duygusal değerlerin önem kazanmıştır.

Maddi olmayan değerlerin en önemlilerinden biri olan itibar, yönetim ve iletişim ile birlikte etkinliğini sürdürmekte, paydaşlar ile ilişkilerinde stratejik anlam ve farklılaşma sağlayabilmektedirler. Bundan dolayı çeşitli riskler alan kurumlar, pazar payı mücadelesinde, yönetsel bakış açılarını başarılarına yansıtmakta ve sürekliliği sağlayarak, sermaye güçlerini artırma yoluna gitmekte ve itibarlarını korumak adına tüm iletişim fonksiyonlarını ileriye dönük stratejik bir bakış açısıyla sistematik olarak işletmektedirler. Kurum için yönetimin vizyonunun kurulması, kurumsal itibarının güçlendirilmesi ve kurumsal iletişim faaliyetlerinin kurumsal yönetime paralel olarak yürütülmesi ile mümkündür. Akabinde kurumun paydaşlarıyla, hedef kitleleri ve çalışanlarıyla doğru şekilde iletişim kurarak rekabet avantajı elde etmekte, tercih edilebilirliklerini artırmakta ve başarıya ulaşmaktadırlar (Babal, 2010).

Bir başka durumda da şirketlerin kurumsal yönetim ve kurumsal iletişim departmanları, ekonomik verimliliği sağlamak için kurumsal itibarın oluşmasında, güçlenmesinde ve devam ettirilmesinde kilit bir görev üstlenmekte ve bu durum büyük önem taşımaktadır. Kurumsal iletişim bölümü çalışanları, kurumun hedeflerini, stratejilerini, şirketlerin varlığını koruma politikalarını, geliştirme ve büyütme planlarını üst yönetimce belirlenen konularla uyumlu hale getirerek şirketin ilerlemesini ana hedefleri arasında belirler. Bütün bu süreçler sürdürülebilir başarının sağlanması sonucunda rekabet avantajını elde etmek için önemli bir durumdur. Dışarıdan bakıldığında ise kurumsal iletişim çalışmaları, paydaşlar ve potansiyel hedef kitle bakımından kurumun itibarı, güveni ve markasını güçlendiren bir izlenim olarak yürütülen önemli faaliyetlerdir (Olgun, 2020).

Firmaların faaliyetlerini sürdürebilmeleri için bütün paydaşları ve çalışanlarıyla sağlıklı şekilde iletişimde olmaları ve farkındalık yaratmamaları gerekmektedir.

Yaratılacak farkındalıklar, firmaların etkin ve günlük yönetsel faaliyetlerini paydaşlarına aktaran etkin bir iletişim sistemi kurup, tüm paydaşlar üzerinde olumlu ve güven veren algı yaratarak için önemlidir. Bu durum yalnız hedef kitle olarak paydaşlar için değil, iç hedef kitle olarak yöneticiler ve çalışanlar için önemlidir. Üretilen ürün ve hizmetlerin şirket hedefleri doğrultusunda iç ve dış paydaşlara güvenilir bir şekilde sunulması gerekmektedir. Verimliliği, toplam kaliteyi artırmak, olumlu bir itibar yaratmak için hem hedef kitleyi hem de çalışanları şirkete çekmek için iyi bir iletişim kurmak, yönetici ve çalışanlara iyi koşullarda iyi bir yaşam kalitesi sunmak, hedef kitleye yönelik çok yönlü ihtiyaçlara göre çeşitlendirilmiş hizmetler sunmak ve sahadaki ilişkileri iyi yönetmek kilit nokta olarak gereklidir (Babal, 2010).

Şirketin ilişkiler kapsamındaki etkinliği ve hedef kitle tarafından istenen, talep edilen ve takdir edilen bir kurum olması, iletişim ve ilişki disiplini olan kurumsal yönetim ve kurumsal itibarın birlikte çalışmasıyla gerçekleşir. İyi yönetilen itibar yönetimi, şirketin temel başarılarını güvence altına alır ve kriz dönemlerinde kurumun zarar görmemesini sağlar. Ayrıca kurumların uzun vadede değer sağlamak üzere ekonomik ve çevresel faktörleri göz önünde bulunduran kurumsal yönetim yapısı ile birlikte şirket hedeflerine ve alınan kararlara uyum göstermesi kurumlara avantajlar sağlar. Bu bağlamda sosyo-ekonomik ve ekolojik faktörler kapsamında dinamik bir yapı olan sürdürülebilirlik kavramı önem kazanmaktadır. Bugün ve gelecek nesillerin doğal kaynak olarak ekonomik, ekolojik ve sosyal geri dönüşümünü ve şirket kazanımını sağlayacak şekilde sürdürülebilirlik faaliyetleri yürütülmektedir.

Genel olarak rakiplerine göre fark oluşturabilecek şirket gelişimi ve başarısı, sürdürülebilirlik çalışmaları, kurumsal itibar çalışmaları arasında ideal bir denge kurularak yönetilmesi ile mümkündür. Bu sayede şirket karlılığı ve büyümesi gerçekleşirken, risklerin yönetilmesi ya da krizlerin minimize edilmesi ve şirketin her alanında doğru bir iletişim yapısının oluşturulması ile şirketler başarıya ulaşabilecektir. Uzun dönemde toplumsal, iktisadi ve çevresel faktörleri göz önünde bulundurarak kurumsal yönetim, kurumsal iletişim ve kurumsal itibar faaliyetlerini sürekli kılmak şirketin varlığını her zaman koruyacaktır. Şirket varlığının sürdürülebilir ve başarılı olması, tüm bu faaliyetler içerisinde sosyal, ekonomik ve çevresel durumlarının değerlendirilmesi ve süreç içinde yaşanabilir bir alan olarak

korunmasında iç ve dış paydaşların dışında var olan dünyanın gelişimini ve sürekliliğini sağlayacaktır.

Bu çalışmada şirketlerin sürdürülebilir başarısı ve kurumsallaşma düzeyleri arasındaki ilişki anket yöntemi kullanılarak ile belirlenecektir.

Araştırmanın ilk bölümünde sürdürülebilirlik ve kurumsallaşma ilgili bilgi verildikten sonra bulgular bölümünde kurumsal yönetim bileşenleri, Kurumsal sürdürülebilirlik düzeyleri ile ilişkisinin incelendiği anket sonuçlarına yer verilmiştir.



## 2. KAYNAK ÖZETLERİ

### 2.1. Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Kalkınma

Sürdürülebilirlik; mevcut ve gelecek nesiller için sosyal, ekolojik ve ekonomik açıdan güvenilir, sağlıklı ve kaliteli bir yaşamı garanti altına almaya çalışmaktır. Gelecekteki yeni nesiller açısından bakıldığında, insanlığın gelişimini doğayla barışık bir noktaya getirmek için nelerin yapılmasının gerekliliği ve bireylerin var olma durumlarını ne şekilde sürdürebileceklerine odaklanması gereklidir. Ayrıca sürdürülebilirlik kavramı kaynak tüketimi, atık yönetimi, ekolojik zararları atıkların oluşumu ve artan nüfus, çevresel, sosyal ve toplumsal hukuk gibi hususlar ile ilgilidir (Hawkins, 2006).

Başka bir tanıma göre de kaynakları etkin kullanımını sağlamak ve bu süreci sürekli olarak sürdürmektedir. Sonuç olarak sürdürülebilirlik, doğal kaynakların sınırlı olmadığı konusunda toplumsal farkındalığın artırılmasında, çevreye ve kaynaklara verilen önemin artırılmasında, mevcut kaynakların sürdürülebilirliğinin sağlanmasında ve gelecek nesillere aktarılması bakımından önem taşır. Tüm nedenlerden dolayı hem işletmeler hem de topluluklar, kaynak tüketimi endişesiyle sürdürülebilirlik kavramını ön plana çıkarmaktadır. Bunun nedeni bu yüzyılın önemli kavramlarından olan sürdürülebilirliğin sosyal, çevresel ve ticari açıdan kar getirecek bir konu olmasıdır. Özellikle iş açısından gelecekteki ihtiyaçların karşılanması açısından yeteneklerinden ödün vermeyen ve kısa vadeli kaynak ihtiyaçlara cevap veren kavram sürdürülebilir olma şeklinde tanımlanmaktadır (Hawkins, 2006).

Sürdürülebilirlik hem geleceğin hem de mevcut toplumların varlıklarını devam ettirebilmeleri, mevcut durumlarını daha az yıkımla aşabilmeleri, karlılıklarını koruyabilmeleri, özetle sosyal, ekonomik, sosyal, çevresel boyutlara önem verip sürekliliği sağlayabilmeleri açısından önemlidir. Sürdürülebilirlik, mevcut kaynakların gelecekte de benzer biçimde kullanılmasını sağlar. Kaynakların sürdürülmesini esas alan bir kavramdır (Stead ve Stead, 2000).

Sürdürülebilir kalkınma ekonomik ve sosyal bakımdan değerlendirilebilir. Refah seviyesi, gelir durumu, yoksulluk, eğitim, barınma, sağlık, beslenme vb. gibi temel yaşam ihtiyaçlarının nesiller arası ve nesiller içi evliliklerini ifade eder, özellikle

sosyal açıdan. Doğal ödemenin tükenmesine ek olarak, Brundtland raporlarında çevreyi tahrip etmeyen ve ortak gelecek kaygısı taşıyan politikalarda ekonomik faydalar sağlamak açıkça belirtilmiştir (Hawkins, 2006).

Sürdürülebilir kalkınmanın ve doğal kaynakların göz önünde bulundurulması, günümü ve gelecek nesillerin refahını gözeten özelliklere sahiptir. Sürdürülebilirlik için önemli olan konular ekonomik ve ekonomik büyümede oluşan olumsuz durumlar ve çevre yıkımı olayların ortadan kalkması veya etkisinin azaltılmasıdır. Kalkınma tek başına ürün ve hizmet üretiminin kapsamı içinde aynı zamanda özgürlük, hak, sağlık, özgürlük, gelir gelişmelerini de kapsamaktadır (Gladwin vd., 1995).

Sürdürülebilir kalkınma konusunda uzun vadeli kararlar almak için ekonomik, kalkınma ve sosyal boyutlar alanları ele alınmaktadır. Hem ekonomik olarak refah düzeyini yükseltir hem de çevrede yaşayan tüm toplumların yaşam standartlarının yükselmesinde etkilidir. Doğal Sermaye olarak evde ve israf edilmeden ne kadar çok tüketilirse ekonomi ve toplumsal bilinç o kadar çok gelişir. Böylece ekonomik kazanç, büyümenin korunması, toplumsal algıda insan ihtiyaçlarının kurtarılması ve sürdürülebilirliğin sağlanması sürekli sağlanmaktadır (Jamali, 2006).

## **2.2. Kurumsal Sürdürülebilirliğin Kavramsal Çerçevesi**

Örgütün sürdürülebilirliği, günlük yaşamdaki değişikliklerin olası aralıklar dikkate alınarak ele alınmasını sağlar. Aynı zamanda tüm parçalar ekonomik, sosyal ve büyüme boyutlarıyla ele alınır. Aynı zamanda kurumsal Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınmayı da kapsamaktadır. Örgütsel sürdürülebilirlik ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliğin bütünsel bir şekilde sürdürülebilirlik çabaları olarak görülmektedir. Kurumsal sürdürülebilirlik ile uzun vadede bir politika geliştirerek sermayeyi değil geliri tüketerek ekonomik, sosyal ve büyüme oluşumlarını hazırlamayı amaçlamaktadır (Kuşat, 2012). Şirketlerin faaliyetlerini sürdürülebilmesi için kurumsal yönetim hayati öneme sahiptir. Bu kültürel kurumsal gelirin sosyal ve yoğun alanlarda bir yatırım aracı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu yatırımcılar, işletmeye ekonomik güç sağlamalıdır. Ayrıca bütün bu planlamalar uzun vadeli bir perspektiften değerlendirilmelidir.

Kurumsal sürdürülebilirliğin ilk özelliği, yeni bir iş yapma modeli önermektir. Kurumsal sürdürülebilirliğin bir diğer özelliği ise işletmenin geleceğine yatırım yapabilmesidir (Erol ve Özmen, 2007). İşletmeler bu iki özelliği uygularken ekonomik, sosyal ve çevresel konularda dengeyi sağlayabilmeli ve tüm bu konularda başarılı olabilmelidir.

Kurumsal sürdürülebilirlik, kurumların ekonomik süreçlerinin yanı sıra sosyal ve çevresel süreçlerini de kapsamaktadır. Daha açık bir ifadeyle, ekonomik, sosyal ve çevresel gelişmelerde ortaya çıkan krizleri fırsata dönüştürerek riskleri ortadan kaldırır ve uzun vadede kazanım sağlamayı hedefleyen bir sistemdir (Çalışkan, 2012). Sürdürülebilir kalkınma içinde kurumsal sürdürülebilirliği barındırmaktadır. Üretimsel süreçte aktif olan ticari kurumların sürekliliğini sağlamaktadır. Bu bağlamda sürdürülebilir kalkınma ulusal ve kurumsal düzeyde gündemde olan bir konudur (Yangil, 2015).

### **2.2.1. Kurumsal sürdürülebilirlik boyutları ve temel prensipleri**

Sürdürülebilir kalkınmanın üç temel boyutu olan ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlar kurumsal sürdürülebilirliğin de üç temel boyutu olarak kabul görmektedir. Bu bölümde bu üç boyut kurumsal sürdürülebilirlik bakımından ele alınıp incelenecektir.

Çalışma sistemleri içinde sosyal, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirlik iş hayatının ve üst düzey yöneticilerin gündemini meşgul ediyor. Müşteri odaklı beklentilere ve pazar dinamiklerine her anlamda yön veren ve işletmelerin bu alanda yatırım yapmasına ve ivme kazanmasına neden olan sürdürülebilirlik kavramı her geçen gün varlığını hissettirmekte ve işleyişine büyük önem verilmektedir. İşletme çıkarlarının toplumun çıkarları ile çatışmadığı, ekonomik kar odaklı bakış açısının yanı sıra çevresel ve sosyal konuların da önemli olduğu yeni dünya düzeninde sürdürülebilirlik, işletme stratejilerinin ve faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle, uzun vadede sürdürülebilirliğin gerçekleştirilebilmesi için eş zamanlı olarak ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlara odaklanılması gerekmektedir.

### 2.2.1.1. İşletmelerde ekonomik sürdürülebilirlik

Ekonomik Sürdürülebilirlik; Toplumun sınırsız imkan ve yoksunluklarını dikkate alan, devletlerin yetersiz kapasiteleri, diğer sermayeleri ve yetersiz kapasiteleri ile diğer sermayelerin tüketilmesi ve azaltılmasından aynı koşulların gelecek kuşaklara aktarılmasını ve aktarılmasını sağlayan bir sistemdir. Bu süreçte şirketlerin fayda sağlaması için sermayelerinin iyi yönetmesi, piyasa ödemelerinin zamanında yapılması, rekabet gücünü yüksek tutma, İyi bir fayda-maliyet analizi yapmak, kısacası yapılan yatırımlar kapsamında sermayesini iyi korumak ve geliştirmek. Bunun nedeni, hizmetlerin sürekliliğinin sağlanması, faaliyetlerini sürdürmesi ve aynı zamanda ekonomik performanslarının ve aralıklarının bir olmasıdır. Bu nedenlerden dolayı ekonomik yol haritası çizilmeli ve bu durum ihtiyaçlara cevap verebilmelidir (Sarıkaya vd., 2010).

Ekonomik sürdürülebilirlik, karlılık, mali, sermaye, gelir gider dengesi ve tümünün üretim sermayesi olarak ne şekilde yönetildiği gösterir. Ayrıca yatırım kararlarını alınması süreçlerini de kapsar. Mali sürdürülebilirliğin en önemli parametreleri çalışan maaşları, kamu kuruluşlarına ödenen kamu vergileri, tedarikçilere uygulanan fiyatlar, finansörlere ödenen faiz ve paydaşlara ödenen hisselerdir (Jamali, 2006)

Ekonomik Sürdürülebilirlik, "Doğal kaynak stokunun, üretim ve tüketim faaliyetlerinin çevresel etkilerinin göz önünde bulundurulması" olarak tanımlanmaktadır. İktisadi olarak sürdürülebilir olmak, bir işletmenin sağlam ve iyi bir finansal yapıya sahip olarak kâr elde etmesini sağlar. Bu anlamıyla sürdürülebilirlik, şirketin mali yapısını, rekabet gücünü, iş ve pazar fırsatlarını ortaya koyan, uzun dönemli kâr sağlayarak katma değer üreten önemli bir araçtır. Sonuçta döngüsel sürdürülebilirlik, şirketler kâr elde ettikçe devam eden bir süreçtir (Jamali, 2006);

Kaynakların etkili, verimli kullanımı, toplam işletme maliyetlerinin düşürülmesi,

- İş uygulama maliyetlerinin düşürülmesi,
- Titiz bir iş stratejisi ile yeni iş için pazarda yaratıcılar yaratıldı,
- Çalışan motivasyonunun sürdürülmesi ve iş parçalarının ayrılması,
- Organizasyona yeni öğrencilerin alınması,

- Yatırım açısından sosyal sorumluluk projeleri için fırsatlar yaratıldı,

Farklı bir bakış açısıyla ekonomik sürdürülebilirliğe değinilirken dikkate alınan faktörler (Nemli, 2004);

- Şirketlerin Finansal Performansı
- İşletmenin insan sermayesini nasıl yönettiği,
- Ülke ve dünya ekonomisine ilişkin bağlantılar,
- Çevresel ve sosyal çevrenin nasıl yönetileceği,

Yukarıda verilen maddelerde, yıllık kâr elde etmede ve ekonomik sürdürülebilirliği sağlamada en önemli yeteneklerin başında gelmektedir. Fakat ekonomik sürdürülebilirlik tek başına maddi anlamda değil, aynı zamanda manevi olarak ta değerlidir. Bu aynı zamanda şirketin ürettiği ve sağladığı ürün ve hizmetler gibi somut değerlerin yanı sıra itibar, Prestij, iletişim ve diğer maddi olmayan bileşenleri de içerir. Bu durumun finansal ve maddi olmayan değerlerinin sürdürülebilir şekilde işlenmesi hem kâr açısından hem de müşteri duyguları açısından başarıya yol açabilir (Nemli, 2004).

Sonuç olarak kaynaklar hep sınırlı şekildedir. Dolayısıyla var olan kaynaklar sınırsız olmadığına göre kaynağın toplumun hayat kalitesini nasıl artırılacağı, herkese adil bir şekilde nasıl dağıtılacağını, kaynaklara zarar vermeden sürekliliğinin nasıl sağlanabileceğini ve hatta nasıl artırılacağına bilmek gerekmektedir. Tüm bu bilinmesi gerekenler sürdürülebilirlik kavramının anlaşılması için çok önemlidir. Ekonomik anlamda ise toplumun temel ihtiyaçlarını karşılamak, eş zamanlı olarak eşitsizliği ortadan kaldırmak ve faydalı ürün ve hizmetler sunmak ekonomik sürdürülebilirliği sağlamaktadır.

Kurumsal sürdürülebilirliğin ekonomik boyutu, sermayenin korunması ve azalmasının önlenmesi olarak tanımlanır. Kaynakların tükenme olasılığı, sermayenin korunması ve bozulmasının önlenmesi konusunda çok önemli bir alanı kapsamaktadır. Bu olasılık göz önünde bulundurularak yenilenebilir doğal kaynakların sürdürülebilirlik konusunun merkezinde yer aldığı düşünülmektedir. Geçmiş dönemlerde işletmeler

sadece kar elde etmeyi hedeflerken, günümüzde yeni dünya düzeninde işletmelerin yanı sıra toplumun da kazancı ele alınmış ve ekonomik sürdürülebilirlik kavramı bağlamında bir kazan-kazan ilişkisi ortaya çıkmıştır (Kılıç, 2012). Dolayısıyla işletmelerin paydaşlarının yanı sıra toplumsal ortaklara karşı da sorumluluk alması söz konusudur.

Günümüzde işletmelerin kendilerini içinde yer aldıkları toplum ve ekonomik yapı ile bir bütün olarak düşünülmemektedir. Bu tutum da işletmelere birçok fırsat sunmaktadır. Aynı zamanda risk almayı da gerektirmektedir. İşletmelerin değişen bu bakış açısına uygun şekilde ülkenin ekonomik yapısını gözetenek fırsatları değerlendirmeli, riskleri yönetebilmeli ve tüm katkılarını bu yönde planlanmalıdır. Bu yönde planlamalarını yapan şirketler rakiplerinin önüne geçebileceklerdir. Örneklendirmek gerekirse; üreticilerin insan haklarını gözetenek hareket etmesi işletmeler için risk oluştururken, tüketicilerin alışkanlıklarının sıklıkla değişmesi ise işletmeler için fırsat sunmaktadır (Yücel, 2016). Bu risk ve fırsatları gözeten şirketlerin büyüme hızları artacaktır. Büyüme artışı ile istihdama katkıda bulunacak, böyle ülke ekonomisine de olumlu yansıtacaktır. Ekonomik konuları, sosyal ve çevresel konularla bir arada ele alabilen ve toplumdaki paydaşlarını iyi analiz eden işletmeler bu durumları fırsata çevirebilmektedir (Yücel, 2016).

Yasal uygunluk faktörü, kamuoyu güveni, müşteri istekleri ve yatırımcı istekleri işletmeleri ekonomik sürdürülebilirliğe yönlendiren dört temel itici güçtür. İşletmelerin özellikle faaliyet gösterdikleri çevrenin güvenoyunu almaları son derece önemlidir (Kılıç, 2012). Sekiz adet ekonomik boyu ilkesi bulunmakta olup Çizelge 2.1'de gösterilmiştir. Halkın işletmeyi kabul etmesi için kamuoyu güveni zorunludur. Günümüzde bilgi çağı içerisinde yer almamız toplumsal bilincin artmasıyla işletmelerin ekonomiye ve çevreye katkı sağlamaya yönelmelerini gerektirmektedir.

Son faktör olan yatırımcı istekleri ise işletmelerin ekonomik alanda yatırıma yönleneren ekonomiye indirekt katkılarını kolaylaştırmaktadır (Kılıç, 2012).

Çizelge 2.1. Ekonomik boyut ilkeleri (Kılıç, 2012).

Şeffaf uygulamalar
Yönetici çalışan arasındaki güçlü iletişim (Açık kapı uygulaması)
Küresel tedarik ve ticaret ortaklarının uyumu
Adil ticaret uygulamaları
Yolsuzlukla mücadele (yolsuzluk) uygulamaları
Gelişmekte olan bir pazardaki rol
Paydaşların kurumsal sorumluluğu
Tüketici mahremiyetinin korunması

Kurumsal sürdürülebilirliğin ekonomik boyutunda en önemli unsurlardan biri ise şeffaflıktır. İşletmeler sürekliliği sağlamak amacıyla kar amacı güdebilmesi ve şeffaf davranabilmelidir. Bunu yaparken işletme çalışanlarının ve işletme sahiplerinin tüm haklarını gözetebilmelidir. Kurumsal sürdürülebilirliğin ekonomik boyutu ilkesinin temelinde şeffaflığın yanı sıra kar elde etmek bulunmaktadır (Besler, 2009).

### 2.2.1.2. İşletmelerde sosyal sürdürülebilirlik

Sosyal sürdürülebilirlik öncelikle insan gelişimine odaklanır. BM insan gelişimi birimlerine göre, insanların birleşmesi ve özgürleşmiş insan gelişimi, sürekli yiyecek ve barınma tedariki, sürekli güvenlik, özgürlükler, eğitim, sağlık hizmeti, istihdam, özgürlük gibi kültürel ve sosyal özgürlüklerle mümkün değildir (Harris, 2000). Sosyal sürdürülebilirlik çalışanları, insanları, sermayeyi, hedef grupları ve politikaları kapsayan süreçlerden oluşmaktadır.

Sürdürülebilirliğin sosyal boyutu, firmaların sosyal eşitliği ve sosyal adalet çerçevesinde sağlanması ve firmada faaliyet gösteren sosyal sistemler üzerindeki etkiye ulaşılmasının sağlanmasıdır. Sosyal olarak sürdürülebilirlik; halk sağlığı, kamu tartışmaları, yetenek, beceri ve eğitim, iş ve mesleki güvenlik olarak kullanılabilir (Jamali, 2006). Bu açıdan bakıldığında sosyal sürdürülebilirlik, finansal kaynaklara değer katmasını ve bu değerın toplumsal kazanımlar yoluyla paylaşılmasını gerektirmektedir.

Sosyal sürdürülebilirlik, sosyal kalkınma ve ekonomik büyümenin sağlanması için toplulukların oluşum ve etkileşim yollarını gösteren bir ölçüdür. Sosyal dışlanmanın, cinsiyet ayrımcılığının, toplumda sağlık hizmetlerine erişimin, eğitimin, temiz suyun, halk sağlığının yarattığı dezavantajları ortadan kaldıran, toplumun güçlenmesi ve

gelişmesi için gerekli sosyal kalkınma politikalarını uygulamaya koyan bir boyuttur. Sonuç olarak sosyal sürdürülebilirlik, çalışanlarının insan sermayesini artıran ve geliştiren bir işletme; paydaşlarının sosyal sermayelerini artıran ve geliştiren kurumlarla her ortama değer katan önemli bir ögedir (Dyllick ve Hockerts, 2002).

### **2.2.1.3. İşletmelerde çevresel sürdürülebilirlik**

Çevresel sürdürülebilirlik, kurumların bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşmasını gerektirir. Her firmanın çevre üzerinde az ya da çok olumsuz etkisi vardır. Firmaların tüketilen doğal kaynakları yerine koyacak politikalar geliştirmesi, çevreyi kirletecek faaliyetlere imza atmamaları gereklidir. Bu konuda farkındalık yaratarak paydaşlarına bilinç kazandırmaları, buna ters hareket eden iş partneri, alt işveren, malzeme tedarikçisi gibi paydaşlarla çalışmamalarını sağlamaları ve kendilerinin de duyarlı davranmasıdır (Jamali, 2006).

Çevresel sürdürülebilirlik, organizasyonlara bütünsel bir bakış açısı sunar. Her firma çevreye çok düşük düzeyde de olsa olumsuz etkisi vardır. Şirketlerin tüketilen doğal kaynakların yerine yenilerini koyma adına politikalar geliştirmesini gerekmektedir. Bu açıdan en önemli husus, şirketlerin çevreye zarar veren faaliyetlerden kaçınmayı sağlamaktır. Ayrıca şirketin bu konularda farkındalık yaratmak, kurallara aykırı davranan iş ortakları, taşeronlar ve tedarikçileri bilinçlendirmek olacaktır. Şirketler diğer paydaşlarının da duyarlı davranmasını sağlamak durumundadır (Jamali, 2006).

Çevresel sürdürülebilirlik, işletmenin çevreye zarar vermeden ya da en az zararlı faaliyet göstermesinin temin edilmesi ve gelecek nesiller için doğal kaynakların korunması ve geliştirilmesi anlamına gelmektedir (Gençoğlu ve Aytaç, 2016). Doğal kaynakların ve çevrenin korunması, kaynakların etkinliğinin ve verimliliğinin artırılması sadece çevre kirliliğini önlemekle kalmayıp aynı zamanda kaynak tüketiminin azaltılmasına, hammadde kaynaklarının korunmasına, atıkların farklı zararlara yol açmasının engellenmesine, insanların refahının artırılmasına ve geliştirilmesine de katkı sağlamaktadır. Böylece hem çevre hem de işletmeler için kaynak tüketiminin azaltılması ekonomik bir katkı da sağlayacaktır.

Sonuç olarak çevresel sürdürülebilirlik, çevresel atıkların değerlendirilip değerlendirilmemesi, her doğal varlığın devamlılığının sağlanması ve yaşam kalitesini

artıracak şekilde kullanılmasının hedeflenmesi sürdürülebilirliği önemli kılmaktadır. Bu anlamda sürdürülebilirlik, insanların çevreye karşı olumsuz tutumlarının azaltılmasının, doğanın ve ekosistemlerin korunmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ekosistem perspektifinden bakıldığında, kendilerini yenileme kapasiteleri sınırlıdır. Bu nedenle doğal kaynakların kullanımı konusunda toprak, hava ve su gibi kaynaklar dikkatli ve sorumlu bir şekilde kullanılmalıdır. Küreselleşme ve nüfus artışı ile birlikte tüketimde artış, çevre kirliliği ve doğal kaynakların hızla yok olması söz konusudur. Tüm bu faktörler sürdürülebilirliği de tehdit etmektedir. Ekolojik sürdürülebilirlik düzeyinin sağlanması için doğanın dengesinin gözetilmesi ve doğal kaynakları korunmak gerekir. Bir sonraki kuşakların da bizimle eşit kaynak ve doğal çevre koşullarına sahip olabilmesi için yenilenebilir kaynakların kullanımı azaltılmalı, yenilenemeyen kaynaklar yerine benzer işlevleri sağlayacak yenilenebilir kaynaklar tercih edilmelidir (Jamali, 2006).

İklim değişikliği, su kirliliği, hava kirliliği, toprak kirliliği, ozon tabakasının incilmesi, doğal kaynakları bilinçsizce tüketme ve endüstriyel toksinler gibi çevre sorunları günümüz toplumları için son derece önemlidir. Bu sorunlar toplumların önem verdiği konular haline gelmiş ve bu sorunlara karşı gelişen bilinçle birlikte tüketiciler, devlet kurumları ve işletmeler çevre sorunlarına karşı duyarlı davranmaya zorlanmaktadır. Tüm bu sebeplerle işletmeler üretimin her aşamasında daha fazla sürdürülebilir olmak için çaba sarf etmektedirler (Bulgurcu ve Nakıbaoğlu, 2017).

Çevresel sürdürülebilirlik, insan ihtiyaçlarını sağlayan ekosistemlerin dayanıklılığı, esnekliği ve bağlantılılığı ilkelerine dayanan, ekosistemlerin kendini yeniden yaratma özelliklerine dikkat eden ve biyoçeşitliliği azaltmayan eylemler olarak tanımlanmaktadır. Çevre sürdürülebilirliği, tanımda da yer aldığı üzere, mevcut neslin ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılarken yararlandığı ekosistemi koruyarak bunu gerçekleştirir. Çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması için işletmelerin, üretilen ürünlerin kullanımını sırasında doğal kaynakların bilinçli kullanımını, kirliliğin önlenmesini ve olumsuz çevresel etkilerin engellenmesini göz önünde bulundurması gerekir. (Besler, 2009).

İşletmelerde çevresel duyarlılık rekabette üstünlük kazandırırken kurumlara avantaj sağlamaktadır. Yeşil işletmeciliği benimseyen işletmeler çevreci tutumlarıyla tüketici

kesimin ve çevrenin gereksinimlerini karşılamaktadır. Böylece üretim maliyetini en aza indirirken, kar oranını artırır. Ayrıca tüketicilerin çevreyi gözeterek üretilen ürünleri talep etmelerini sağlayabilmektedir (Yanık ve Türker, 2012).

İşletmelerin çevresel sürdürülebilirliğini belirleyebilmek için geliştirilmiş bazı ölçütler bulunmaktadır. Bu ölçütler aracılığıyla, sürdürülebilirlik performansı göstergeleriyle sürdürülebilirliğin ölçümü sağlanabilmektedir. Sürdürülebilirlik performansı göstergeleri ise; FTSE (Gelişmekte olan ülkeler endeksi) 4 good endeksi, Küresel Raporlama Girişimi, DOW Jones endeksi ve Sürdürülebilirlik Çevre endeksleri olmak üzere dört göstergedir. Temiz bir dünyayı sağlayabilmek için toplumlar çevresel sürdürülebilirliği gözetmelidir. Bu bağlamda işletmeler çevreyi koruyucu sorumlulukları benimsemeli ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmelidir. İşletmelerin çevreye karşı sosyal sorumluluklarını geliştirmesi gerekmektedir. Bu amaçla kendilerini değiştirip güncellemelidirler. Bu bilincin sağlanmasıyla yeşil işletmelerin sayısı artmaya başlamıştır (Besler, 2009).

İşletmeler, kaynakların etkin kullanımı ve çevre kirliliğini önleyici politikaları geliştirmeli ve benimsemelidir. Böylece sosyal ve finansal kazanımlar elde edebilirler. Çevresel sürdürülebilirlik kurumsal sürdürülebilirlik için oldukça önemli bir unsurdur.

### **2.2.2. Kurumsal sürdürülebilirliğin ortaya çıkış nedenleri**

Sanayi devrimi 18. Yüzyılın ortalarında İngiltere'de insan yaşamına girdi. Ancak tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş yaşanmış ve sanayileşme yani makineleşmiş üretim başlamıştır. Kolektif çalışma sistemi fabrikalarda devreye girdi ve insanların talepleri zamanla yön değiştirdi. İstek ve gereksinimlerin farklılaşması ile dünyada nüfus patlaması ve sonu gelmeyen bir tüketim çemberi oluştu. Tüketime artması mevcut kaynakların zarar görmesine neden oldu. Bu zararların farkına varılması, kıt kaynakların tüketilmesi tehlikesine karşı uluslararası toplantılar ve müzakereler yapılmasına neden oldu. 1970'lerde ozon tabakasının incilmesi, iklim değişiklikleri, çölleşme, toprak aşınması, su kaynaklarının kirlenmesi, biyolojik türlerin azalması, ekolojik, sosyal ve Ekonomik sorunlar dünyada büyük bir etki yaratmış ve tartışmaların başlamasına neden olmuştur. Sonuçta sürdürülebilirlik kavramı önemli hale gelmiştir (Agenda, 1992).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında tüm Avrupa'yı etkileyen kötü felaketlerin tekrarlanmaması için toplumlar bir araya gelerek farklı ortak çalışma grupları oluşturdu. BM ve UNESCO, 1945 yılına gelindiğinde aynı yıl içinde önce Birleşmiş Milletler, ardından da Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi kurulmuştur. İlgili kuruluşların aldıkları kararlar ve yayınladıkları raporlar ile toplumsal, kültürel, ekonomik, eğitime ve çevre alanlarında insanlık için ortak çalışma programlarının geliştirilmesi sağlanmıştır. Savaş sonrası ülkelerin ekonomik kalkınmasına yönelik çalışmalar 1970 yılına kadar Birleşmiş Milletler üyesi ülkeler bünyesinde yoğunlaşmıştır. Bu dönemde sürdürülebilirlik kavramı ekonomik kalkınma çerçevesi içinde bireylerin yaşam standartlarının yükseltilmesi iken 1970'li yılların başında çevrecilik konusuna da yer verilmiştir. Bu dönemde kaynakların artan önemi, çevre (hava, gürültü) kirliliği ve sorunları ile tarım, balıkçılık, ormancılık ve sanayide sürdürülebilirlik kavramı 1970'li yılların ana gündemini oluşturmuştur (Hawkins, 2006).

Roma kulübü 1972'de ekonomik büyümenin sınırlarına ilişkin bir rapor yayınlanmıştır. Bu raporda artan nüfus ve tüketimin sınırlı olan doğal kaynaklar üzerindeki olumsuz etkisinin kalkınma stratejilerini karşılayıp karşılamayacağı üzerine planlar yer almaktadır. Artan nüfusun çevre tarafından karşılamayacak düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Çevrenin korunması toplumsal gelişme hızına göre yavaşlatılmalı veya mümkünse durdurulmalıdır. Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı büyümenin sınırları isimli raporda çevresel sürdürülebilirlik çalışmalarına yönelik eylem planları ilk defa görüşülmüştür. Resmi olarak ilk kez 1992 yılında Rio'da Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansında sürdürülebilirlik konusu ele alınmıştır. Daha sonrasında BM tarafından Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonu oluşturulmuştur (Agenda, 1992).

1980'lerden sonra sürdürülebilirlik kapsamlı olarak ele alınmıştır. Sürdürülebilirlik kavramsal olarak toplum için kültürel, sosyal, doğal ve beşeri kaynakların kullanımını güvence altına alan saygın bir toplumsal bakış açısı yaratan katılımcı bir süreç olarak tanımlanmaktadır. (Gladwin vd., 1995).

Artan teknoloji ile beraber tüketicilerin her şeyi anlık olarak takip edebilmesi işletmelere bazı yeni sorumluluklar getirmiştir. Tüketiciler tarafından olumsuz

tutumlarla daha sık karşılaştıkları işletmeler hesap verebilir bir konumda olmak zorundadırlar. işletmelerin tüketiciler tarafından her an denetlenebilir olması kurumsal sürdürülebilirliği zorunlu hale getirmiştir. Bunun yanında kurumsal yönetim anlayışları da bu zorunluluğu desteklemiştir (Yücel, 2016).

Bu zorunlulukla birlikte işletmeler karlılık sorunlarını, yasal düzenlemeleri, paydaş problemleri, yönetim, ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerini sağlıklı bir şekilde yönetebilmek için ciddi değişimlere yönelmiş durumdadır. Kurum stratejilerini yeniden gözden geçirmeli, riskleri etkin bir şekilde yönetmeli ve buna göre iyi bir yönetim kurmalıdır. Tüketicilerin de ürünlerin kaynağını ve kim tarafından üretildiğini sorgulayabilmelidir. Çalışanların sosyal ve çevresel gereklilikleri uygulayabilen kurumlarda üretim yapmaya özen göstermesi gerekmektedir. Aynı şekilde rekabet avantajı nedeniyle işletmeler de kurumsal stratejiler içinde başarılı olabilmek için sürdürülebilirliği benimsemeli ve uygulamalıdır (Tuna, 2014).

Kurumsal sürdürülebilirlik kavramının temel oluşmasını sağlayan faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir,

- Ticari marka değerinde artış,
- Çalışan motivasyon seviyesinin kâr marjını anlamlı şekilde artırdığının farkına varılması,
- Kamuoyu önünde iyi bir itibara sahip olmak rakiplerle rekabet etmeyi kolaylaştırır,
- Uluslararası sorumlu yatırım kuruluşlarından hızlı bir şekilde finansal destek alınabilmesi,
- Bilinçli müşteri tarafından işletmenin taleplerindeki değişim olarak tanımlanabilir (Tuna, 2014).

## **2.3. Kurumsal Yönetim ve Kurumsal Yönetim İlkeleri İle İlgili Kavramlar**

### **2.3.1. Adillik**

Yönetim faaliyetleri, herhangi bir çıkar çatışmasını önlemek amacıyla tüm paydaşlara eşit davranmak olarak tanımlanabilmektedir. Yönetimin tüm faaliyetlerinde, paydaşlara karşı sorumluluğu nedeniyle, verileri eş zaman ve adil bir şekilde

duyurması gerekmektedir. Adillik ilkesi sadece hissedarlara karşı değil, aynı zamanda müşterileri, çalışanları, hedef grupları, kreditorleri ve kamuya karşı da geçerlidir. Sonuç olarak, yönetim kademelerinin en tepesinden en altına kadar yönetim hiyerarşisinde yer alan tüm bileşenlerin eşit muamele görmesi ile ilgili bir durumdur (Eminođlu, 2014).

### **2.3.2. Şeffaflık**

Şeffaflık ilkesi iletişim ve açık olma durumu ile ilişkilendirilir. Daha güçlü itibara sahip işletmeler, çevrelerine daha çok bilgi akışı sağlar. Medya iletişimde daha fazla görülüp, güven duygusunu aşırlarlar. Bütün bunlarla birlikte itibarın katma değeri de artar. Özetle paydaşların kurumu takdir etmesi, ürün ve hizmetlerine karşı algılanan kalite, yenilik, vizyonu, itibar, yönetim tarzı ve iş görenlere davranma şekilleri kurumsal itibarı ifade eder. İtibar, kurumsal itibarı yaşatmanın yanında, geleceğe yönelik istikrarlı büyüme ve hedef kitlenin güveni kazanmayı sağlayacaktır (Alemdar Yeniçeri, 2008).

### **2.3.3. Sorumluluk**

Sorumluluk ilkesinde aslolan, toplumsal değerler kapsamında yasa ve yönetmeliklere uygun faaliyetler yürütürken paydaşlar için değer yaratmaktır. Ayrıca şirket çalışmalarının katılımı, paydaşların endişelerinin giderilmesi, güvenli ve uygun bir ortamın sağlanması için gerekli sorumluluklar şirket yönetimi tarafından alınmalıdır. Sorumluluk kapsamında işletme faaliyetleri yasa ve yönetmeliklere uyum sağlamalı, toplumsal ve etik değerlere uygun hareket etmeli, kurumlar için doğru hedefler belirlemeli ve sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmelidir (Alemdar Yeniçeri, 2008).

### **2.3.4. Kurumsal Hesap Verebilirlik**

Şirketler tarafından uygulanan faaliyetlerin sonucunda ortaya çıkan sonuçlar objektif bir şekilde raporlanma sürecini kapsar. Bu bakımdan firmaların oldukça önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Şirketler yaptıkları raporlamalarla faaliyetlerinin hem finansal değerlerini hem de çevresel ve sosyal sonuçlarını kapsamaktadır. Kurumların finansal performansı ile birlikte sosyal, ekonomik ve performanslarının raporlanması, kurumsal kazançlar ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yardımcı

olur. Kurumsal hesap dağıtımları, ticari sorumluluk derneklerinin faaliyetlerini açıklarken bir raporlamadır. Şirketin genişleme perspektifinin saklı tuttuğu bir yetenek olarak, operasyonların kontrolünün sağlanması, durumların takip edilmesi amaçlanmaktadır (Wilson, 2003).

Sonuç olarak kurumsal hesap dağıtım şirketleri dış ortamdan etkilenmekte ve kendi işlemlerinin etkilerinden sorumlu olmaktadır. Kurumsal hesap verebilirlik ilişkilerinde şirketlerin kendi çıkarları yerine toplumun ve doğanın çıkarları doğrultusunda hareket etmesi ve bu doğrultuda faaliyetler yürütülmesi gerekmektedir. O an geldiğinde kurumsal hesap verebilirlik soruşturmasının soruşturmaya açılması ve hesap verme zorunluluğunun verilmesi gibi bir durum ortaya çıkıyor. Ve bunun sonucunda, yapılan bilginin kamuya açıklanması durumu ortaya çıkar (Pusak, 2014).

Şirketler tarafından şirket sistemlerine uygulanan işlem dışı sonuçların ve çıktıların raporlanmasıdır. Şirketlerin geniş bilgilendirme sorumlulukları vardır. Şirketlerin raporlamaları hem finansal değerleri hem de faaliyetlerin özelliklerini ve sosyal sonuçlarını içerir. Şirketlerin finansal performansının yanı sıra sosyal, ekonomik ve patojenik durumlarının da raporlanması, şirket performansının sağlanması ile toplum ve işletme arasındaki ilişkinin sürdürülmesi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yardımcı olur. Kurumsal hesap dağıtımları, ticari sorumluluk departmanlarının faaliyetlerini açıklarken faaliyetlerin raporlanmasıdır. Buradaki amaç, parçaları kontrol etme ve geliştirme açısından geliştirme yeteneğinin artırılması olarak durumları genişletmektir (Wilson, 2003). Kurumsal hesap verebilirlik firmalar için gerçekleşen faaliyetlerin çevreden etkilendiği, faaliyetlerinin sonuçlarına karşı sorumlu olmasıdır. Kurumsal hesap verebilirlik konusu toplumsal fayda ve çevresel sürdürülebilirlik için faaliyetlerin uygun şekilde sürdürülmesini gerektirir (Pusak, 2014).

#### **2.4. Kurumsal Sürdürülebilirlikle İlişkisi Olan Yönetim Kavramları**

Kurumsal sürdürülebilirlikle ilgili temel kavramlar dokuz ana başlık altında incelenmektedir. Bu aşamalar kurumsal sosyal sorumluluk, Kurumsal Bilgi Sistemi, Kurumsal vatandaşlık, Şirket Değeri, Kurumsal Mutluluk, Kurumsal Öğrenme, Paydaş teorisi ve Risk ve Kriz Yönetimi olarak sıralanabilir. Çalışmada gerekli olan alt başlıklar detaylandırılmıştır.

Küreselleşme ve teknolojinin gelişmesi süreci ile birlikte kurumların davranışları daha net ve fark edilir hale gelmiştir. Çeşitli bağlamlarda kurumsal sorumluluk anlayışı ortaya çıkmaya başlamıştır. Sosyal, çevresel ve ekonomik konular kapsamında kurumların etkin ve verimli bir şekilde faaliyet göstermelerini ve yönetmelerini gerektirmiştir. Kurumların artık sadece ekonomik katkı sağlayan ürün ve hizmet anlayışıyla devam edemeyeceklerini fark etmeleriyle birlikte sürdürülebilirlik kavramına odaklanmışlardır (Hahn ve Scheermesser, 2006). Böylece sürdürülebilirlik kavramı, kurumların varlıklarını devam ettirebilmeleri açısından önemli hale gelmiştir. Kurumun büyüüp karlılığının sağlanması ve çevrenin korunması, sosyal adalet, iktisadi kalkınma ve eşitlik açısından toplumsal hedeflerin yerine getirilmesi önemli hale gelmiştir.

Kurumsal sürdürülebilirliğin farklı tanımları bulunmaktadır. Konu ile ilgili tanımlara bakıldığında; “Bir ülke içerisindeki kurumların maddi ve manevi her türlü riskini en aza indirmeyi amaçlayan ve ekonomik bir amacı olan, geleneksel büyüme teorilerine alternatif olarak geliştirilen, kurumları geleceğe daha sağlıklı bir şekilde aktarmayı hedefleyen bir yöntem yaklaşımıdır. Kazanç elde etmenin yanı sıra kurumların faaliyetlerini yürütürken insana ve topluma değer sağlaması, sosyal ve çevresel dengeyi ekonomik denge ile orantılı tutması, olası sorunlar karşısında sorumlu ve tedbirli davranması, hedef kitleye yönelik memnuniyet yaratması kalıcılıklarını artırmaktadır.

Kurumsal sürdürülebilirlik, devlet ve toplumla birlikte ve işbirliği içinde gerçekleşen bir süreçtir. Bu doğrultuda kurumlar ekonomik, sosyal ve çevresel faaliyetlerini iyi yöneterek, devlet yetkilileri ve topluma hitap ederek üç işlevi üzerinden gerekli çalışmalarını sürdürmeyi hedefler. Kurumsal sürdürülebilirliği sağlamak, kurumların ve paydaşların ihtiyaçlarını karşılamak, ileride ihtiyaç haline gelecek doğal kaynakların korunmasını ve geliştirilmesini olanaklı kılacak uygulamaları benimsemiş olmak kurumun kalıcılığına yön verecektir (Roca ve Searcy, 2012).

Kurumsal yönetim, ekonomik kazancın yanı sıra sosyal ve çevresel organizasyonlarda da bulunarak kuruluşların sürdürülebilirliklerini devam ettirmelerine yardımcı olmak, bugünün ihtiyacını karşılamak ve gelecekte kullanılacak kaynaklarının geliştirilmesini ve korunmasını sağlayacak faaliyetlerin yürütülmesine yardımcı

olmaktır. Bir bakıma kuruluşların hayatta kalmalarını ve karlılıklarını sürdürme çabasıdır. Buradan hem kuruluş hem de toplum için bir kazanç söz konusudur. Tüm ekonomik, sosyal ve çevresel değerler uzun vadede verimli ve faydalı bir şekilde kullanılır.

#### **2.4.1. Kurumsal sosyal sorumluluk**

Sosyal sorumluluğun tarihsel gelişim sürecinin I. Dünya Savaşı ile başladığı düşünülmektedir. 1900'lı yılların ikinci yarısından itibaren yaygınlaşan "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" kavramı KSS olarak kullanılırken, İngilizce'de Corporate Social Responsibility'nin kısaltması olan CSR kullanılmaktadır. Bunlardan farklı olarak kurum sorumluluğu olarak da kullanıldığı görülmektedir (Öztürk,2014). KSS'de kurum gönüllülüğü temel alınmakta, iş sürecinde, paydaş etkileşimlerinde çevresel ve sosyal endişeleri ortak ele alan kavram olarak kabul görmektedir (Öcal, 2007). KSS yeni bir kavram olmadığı halde günümüze kadar pek değer görmemiştir.

KSS'nin temelinde insanların dünya kaynaklarını gereksinimlerinden fazla kullanarak geleceği tehdit etmesi bulunmaktadır. Bu bakımdan işletmelerin topluma karşı sorumluluğu önem kazanmış ve kurumsal sosyal sorumluluk kavramıyla anlam bulmuştur. İşletmelere ekonomik, sosyal ve çevresel katkı sağlaması bakımından da kurumsal sosyal sorumluluk önemlidir.

Günümüzde işletmelerin çevresel ve sosyal alanda daha büyük bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Büyük şirketlerin sayısının her geçen gün artması, çevresel ve sosyal etkilerinin farkına varmasıyla birlikte işletmelerin sosyal sorumlulukları da artmıştır. Bu bağlamda kurumsal sosyal sorumluluk, değişen dünyanın karşı karşıya olduğu ve giderek ciddileşen sorunları fark etmek ve ortadan kaldırmak için işletmeler tarafından geliştirilen girişimlerdir. İşletmeler, kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları ile insanlara, topluma ve paydaşlarına karşı sorumlu ve iletişim halindedir. İlgili girişimlerine katılım ve destek sağlamak için stratejiler kullanır. (Öztürk, 2014).

Kurumsal sosyal sorumluluk kültürel olarak farklılık göstermektedir. Ülkelerin izledikleri politikaların farklılığı, kurumsal sorumlulukların işletmeler ve ülkeler arasında farklılık göstermesine neden olmaktadır (Nadir vd., 2009). KSS, işletmelerin

topluma karşı sorumluluğudur. İşletme kurumsal sürdürülebilirliği hedefliyorsa kurumsal sosyal sorumluluğu benimsemeli ve uygulamalıdır.

#### **2.4.2. Kurumsal bilgi yönetimi**

Bilgi, toplum ve kurumlar için önemlidir. Bilgi genel tanımı bir konu hakkında öğretilen ve öğrenilen her şeydir. Kurumsal bilgi ise kurumla ilgili, dışarıdan gelen, kurum içinde üretilen, kayıt altına alınmamış veya kayıt altına alınmış tüm bilgilerdir. Kurumun faaliyetleri neticesinde elde edilen tüm bilgiler kurumsal bilgiyi oluşturur (Odabaşı, 2003).

Kurumsal bilginin temel amacı, bilginin etkin kullanımının yanı sıra, kayıt altına alınmış olsun ya da olmasın, kurum içindeki tüm bilgilerin belirlenmesi ve değerlendirilmesidir. Kurumsal bilgi yönetimi, kurumun misyonunu gerçekleştirmesine büyük katkı sağlar. Ayrıca bilginin kontrol edilmesini kolaylaştırır (Barutçugil, 2002). Aynı zamanda kurumun hata oranının azaltılmasına da katkı sağlar. Kurumsal bilginin kurumsal başarıda önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Kurum içi kararların alınmasında bilgi çalışanlar ile paylaşılmaktadır. Kurumsal bilgi yönetimi genel tanımı ise; bilgi yönetimi ile kurum çalışanlarına fırsat ve rekabet ortamı yaratarak kurumun başarısını hızlandıracak bir sistemdir.

#### **2.4.3. Kurumsal vatandaşlık**

İş dünyası, toplumun değişen ve gelişen yönlerine uyum sağlama zorunluluğu ile evrilmektedir. Bu bağlamda gelişen bu kavramlardan biri olan kurumsal vatandaşlık; sürdürülebilir operasyon ve sürdürülebilir kalkınma doğrultusunda işletmenin vatandaşlık gerekliliklerini yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Toplum ve işletmeyi birleştiren sosyo-ekonomik faaliyet yelpazesini kapsayan bir kavramdır (Kara ve Sarıkaya, 2007).

Kurumsal vatandaşlık kapsamında üç ana tema bulunmaktadır:

- İşletmeler ticari süreçlerinde hukuka, ahlaka, insan haklarına uygun davranışlar sergilemelidir.

- İşletme faaliyetleri işletmelerin yanı sıra, kamu kurumlarını ve sivil toplum örgütlerini de etkilediği bilincinde olmalıdır.
- İşletmenin yönetim kurulu başkanları ve yönetim kurulları tüm sorumluluklarının bilincinde olarak hareket etmelidir.

Kurumların sosyal ve ekonomik bugünün yanı sıra geleceği de etkilemektedir. Kurumlar stratejilerini bunu göz önünde bulundurarak planlamalıdır. Bu nedenle kurumsal vatandaşlık, paydaşlarla uzun süreli ilişkileri kapsayan stratejik odaklanmayı gerektirmektedir (Aktan, 2006). Kurumsal vatandaşlığı benimseyen işletmeler kurum işlerinin yanı sıra toplumsal duyarlılık bilinciyle hareket eder ve bunu topluma yansıtır. Böylece kurumsal sürdürülebilirliği sağlayabilirler. Kurumsal vatandaşlık kavramını önemseyen ve benimseyen işletmeler, bu kavramı önemseyen duyarlı yatırımcılara kolaylıkla ulaşabilmektedir. Dolayısıyla işletmenin değeri ve kurumsal sürdürülebilirliği artacaktır.

#### **2.4.4. Kurumsal değer**

İşletmenin misyon ve vizyonunu kurumsal değerler oluşturmaktadır. İşletmenin etik alanını ve karar alma kriterlerini kurumsal değerler şekillendirmektedir. Buradaki değer katma değer kavramıdır. Kurum çalışanlarının işletmeye yönelik duygularını ve inançlarını içermektedir. İşletmede çalışanlar, müşteriler ve paydaşlar arasındaki ilişkileri belirlemektedir (Kara ve Sarıkaya, 2007).

Müşteriler, çalışanlar ve paydaşlar üzerindeki olumlu etkiler kurumsal değeri de olumlu etkilemektedir. Kurumsal değer artışıyla işletmenin sosyal itibarı da artmaktadır. Dolayısıyla kurumsal değeri artarak uzun vadeli bakış açısını geliştiren işletmelerin kurumsal sürdürülebilirliği mümkündür. Müşteriler işletmelerin sosyal ve çevresel duyarlılıklarını önemseyen bilmekte, bu nedenle kurumsal değerler de önemlidir (Kestane, 2016).

İşletmelerin kurumsal değerini artıran şeylerden biri de sosyal, çevresel ve ekonomik açıdan ele alınan sosyal projelerdir. Sosyal projelerle işletmenin müşterilerdeki değeri artmaktadır. Bunun sonucu olarak işletmenin karlılığı artarken karlılığındaki sürekliliği de artmaktadır. Günümüz şartlarında kurumsal değeri benimsemek

işletmeler için gereklilik haline gelmiştir. Kurumsal değerin artması kurumsal sürdürülebilirliği de artırmaktadır.

#### **2.4.5. Kurumsal mutluluk**

Yaşam devam ettiği sürece insanların mutlu olma çabaları var olmaktadır. Ve bu çaba süreklilik gösterir (Kara ve Sarıkaya, 2009). Aynı zamanda yaşamak için çalışmak da süreklidir. Çalışanın becerileri ve bu becerilerin kuruma yansması beşeri sermaye olarak değerlendirilmektedir. Günümüzde gittikçe önem kazanan beşeri sermaye, işletmeler için önemli bir sermaye türüdür. İşletmelerin başarısı ve sürekliliği için beşeri sermaye/insan gücü oldukça önemli bir alan kapsamaktadır. Çalışanların sorumluluk bilinci, yenilikçi bakış açısı, yaratıcılığı işletmenin başarısını doğrudan etkilemektedir.

İşletmelerdeki çalışanların memnuniyeti ve mutluluğu işletmeler için önemlidir. Çalışanın mutluluğu işletmeye daha iyi performans olarak dönmektedir. Verimliliği artan çalışan dolaylı olarak işletme verimliliğini de artırmaktadır. Bu nedenle işletme yönetimleri çalışanların mutluluğunu gün geçtikçe daha çok önemsemektedir. İşletmeler tüm bu nedenlerle kurumsal mutluluğu benimsemekte ve politikalarını bu doğrultuda belirlemek zorundadır. Kurumsal mutluluğun temelinde işletme çalışanları yer almaktadır. İşletme çalışanlarının profili, işletmenin sürdürülebilirliği ve genel profili hakkında bilgi vermektedir. Çalışanların mutluluğu işletmeyi olumlu etkilerken, farkındalıkları ise işletme farkındalığı hakkında bilgi vermektedir (Kuşat, 2012).

Çalıştığı işletmeye ait hisseden, kendini güvende hisseden, mutlu, işini sevgiyle yapanlar işletmeye bağlı çalışanlardır. Bu çalışanların çoğunlukta olduğu ekip ruhunu benimseyen işletmeler başarısızlık, performans azalması, verimsizlik vb., sorunlar yaşamazlar. Böylece işletmenin kurumsal sürdürülebilirliği artarak işletme verimliliğinin insan iş gücü ile sürekliliği sağlanır. Çalışanlar mutlu oldukları kuruma ait hissetmekte ve müşterilerin de işletmedeki sürekliliğini sağlamakta, yaratıcılıkları ile işletmeyi daha iyi bir seviyeye taşımakta ve işletmeye ekonomik katkı sağlamaktadırlar. Dolayısıyla bireysel mutlulukları kurumsal mutluluğu sağlamaktadır. İşini sevgiyle yapan çalışanlar işe devamlılığı artıracak işten ayrılmaları azaltacaktır. Bu durum kurumun sürekliliğini sağlamak için önemlidir. İşletmeyi benimseyen

çalışanlar daha özverili çalışacakları için kurumsal sürdürülebilirliğe katkı sağlamaktadır.

#### **2.4.6. Kurumsal öğrenme**

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin artışı, çevresel etkileri ve yaşamsal standartlarda değişimleri getirmiş ve böylece işletmeler arasında rekabet önem kazanmıştır. Bu nedenler kurumsal sürdürülebilirlik bağlamında kurumsal öğrenme kavramı son yıllarda önem kazanmıştır. Gelişmelerle değişen durumlarda işletmelerin öğrenme hızlarının yanı sıra öncelikle değişen durumlara hızla uyum sağlamaları beklenmektedir (Kuşat, 2012). Uyum sağlamalarını artırmak için kurumsal öğrenme gereklidir. Kurumsal öğrenme ile işletmenin bilgi edinen ve edinilen bilginin değerinin artırmayı benimsemiş olması gerekmektedir. Kurumsal öğrenme işletme kültürü için önemli bir kavramdır ve bu nedenle çalışanları da kapsamaktadır.

Kurumsal öğrenmede çalışanların öğrenme yetileri, öğrendiğini uygulamaya aktarabilme yetileri önem kazanmaktadır. Dolayısıyla kurumsal sürdürülebilirlik ve ülke kalkınmasında kurumsal öğrenmenin zorunlu olduğu söylenebilir. Bireysel öğrenme kurumsal öğrenme ile doğrudan ilişkilidir. İşletmede ortaya çıkan sorunların çözümünde kurumsal öğrenme süreçlerinin varlığı önemlidir. Kurumsal öğrenme ile ortaya çıkan sürekli öğrenme kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması için gereklidir.

#### **2.4.7. Kurumsal yönetim ve paydaş teorisi**

Kurumsal sürdürülebilirlik bağlamında kurumsal yönetim teknikleri önem kazanmaktadır. Kurumsal yönetim paydaşların haklarının etkin olarak kullanılmasını sağlayan bir işletme yönetim anlayışını benimsemektedir. Yönetim kurulu işletmede kurumsal yönetimle ilişkili tek yönetim organı değildir (Aydın, 2010). Kurumsal yönetim çok daha geniş bir alanı kapsar ve yönetim kurulu ile pay sahipleri işletme üst düzey yönetimi ile ilişkileri düzenleyen bir sistemdir. Başka bir ifadeyle kurumsal yönetim, işletmedeki yönetim kurulu ile paydaşları arasındaki tüm ilişkiler dizini (Ertuğrul, 2008). Temel hedef iyi yönetimdir. Buradaki iyi yönetimle ifade edilmek istenen toplum güvenliği, kurumsal yönetim ilkelerinin amaçlarını yerine getirerek sağlanabilmektedir. Kurumsal yönetim, kurumsal sürdürülebilirlik ile sosyal çevresel yükümlülükleri bir arada ele alabilen yapıdır. Kurumsal yönetimle birlikte ortaya çıkan

olumlu gelişmeler işletmelerin yanı sıra sürdürülebilir kalkınmayı da destekleyecektir. Kurumsal iyi yönetimle, karlılık ve kurumsal büyümenin yanı sıra kurumsal sürdürülebilirlik de olumlu etkilenmektedir. Kurumsal yönetim sürdürülebilir gelişim modeli için ön koşul olarak görülmektedir.

Kurumsal yönetim ilkeleri bağlamındaki paydaşlar işletme sahibi, sözleşme tarafları, kaynak sağlayıcı ve belirli çıkar grupları olarak kabul edilmektedir. Paydaşın kelime anlamı menfaat, yarar ve beklentidir. Freeman'ın paydaş teorisine göre çok taraflı faydalar mümkündür. Tüm faydaları dengede tutmayı başarabilen işletmeler için önerilerde bulunulmuştur (Ertuğrul, 2008). İşletmeler üretimde kaynaklarını verimli ve etkin kullanarak kurumsal sürdürülebilirliği desteklemelidir. Kaynakların verimli ve etkin kullanımı paydaşların var olan ve gelecekte var olacak olan yaşam kalitesini artırmayı hedeflemelidir. Paydaşlar bunları yaparken kurumsal sürdürülebilirlik ile çalışanların yaşam kalitelerini de artırmayı hedeflemelidir. Tüm bunların yanı sıra toplum gelişimine de katkı sağlamalıdır (Kılıç, 2012).

Yöneticilerin paydaşları tanıyarak mevcut işletmenin hedeflediği etkin paydaş yönetimini uygulayabilmesi paydaş teorisinin temelini oluşturmaktadır. Paydaş teorisi ile çoklu fayda sağlanabilmektedir İşletmenin tüm paydaşlarını belirlemek, paydaş teorisini detaylıca aktarabilmek ve uygulayabilmek gerekmektedir. İşletme başarısını önemli ölçüde etkileyen unsurlardan biri işletmelerin paydaşlarla geliştirdikleri ilişkilerin niteliği ve paydaşlara ilişkin planladıkları faaliyetlerin yönetim biçimidir. Bu unsurlar işletme başarısının yanı sıra kurumsal sürdürülebilirlik için de önemlidir. Kurumsal sürdürülebilirlik ile paydaş teorisi arasında pozitif bir ilişki vardır (Bir, 2008).

Şirketlerin hedeflerine ulaşmasında katkı sağlayacak gruplar paydaş olarak adlandırılabilir. Paydaş teorisi; "Bir organizasyonun başarısı, müşterileri, çalışanları, tedarikçileri, toplulukları, finansörleri ve bu amacın etkileyeceği diğer gruplarla olan ilişkilerini yönetmesine bağlıdır" (Freeman ve Philips, 2002).

Paydaş kuramına göre, gruplar veya bireyler kuruluştaki meşru bir çıkarı olan kişilerdir. İki yönlü iletişim ile hem kuruluş hem de paydaş birbirine fayda sağlar. Kuruluşun tüm paydaşları aynı beklentilere sahip değildir. Paydaşlar kapsamı içinde ortaklar ve

yatırımcılar ilk etapta yaptıkları yatırımların karşılığını beklerler. Aynı zamanda kurum çalışanlarının güvenli bir çalışma ortamı, iyi bir maaş, iş güvenliği; müşterilerin uygun fiyatla kaliteli ürün ve hizmet; toplumun ise genel olarak sosyal yatırımlara, düzenleyici otoritelere, yönetmeliklere ve uygulamalara tam uyum beklentisi vardır.

Paydaş teorisi; kurumun çalışmasından doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen ve kurumun faaliyetlerinde olumlu veya olumsuz dışsallıklar elde eden kişi veya kurumlardır. Paydaş teorisi, kurum ile paydaş ilişkisini gözlemleyen, paydaş ve kurum ilişkisinin nasıl olması gerektiği konusunda yol göstererek, kurumların küresel pazarda rekabet avantajı kazanmasını sağlayan bir yaklaşımdır (Becan, 2011).

## **2.5. Kurumsal Sürdürülebilirlik Modelleri**

Çeşitli çerçeveler firmalara kurumsal sürdürülebilirlik konusunda yardımcı olmaktadır. Sosyal olarak sürdürülebilir kalkınma konusu ekolojik boyuta göre düşük düzeyde önem görmüştür. Bu nedenden dolayı çevresel boyutlar üzerine kurulmuş olan sürdürülebilirlik kuramları geliştirilmiştir.

### **2.5.1. Stead ve Stead modeli (1994)**

Çevresel sorumluluklarını yerine getirilmesinde firmanın vizyon beyanı, sağlıklı yaşam ve ekonomik düzeyde gelen başarısının ayrılamaz olduğunu bir bütün olduğu ifade edilebilir. Ayrıca, uzun süreli varlıklarını sürdürmek isteyen işletmeler, toplumun ve doğal çevrenin bir parçası olarak hareket edip faaliyetlerini buna göre konumlandıracaklardır (Pusak, 2014).

Gelecek nesiller için sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla, gelecek nesillerin bilinçli karar almasına öncelik vermelidir. Bütünlük; Ekosistemde sürdürülebilirliğin devamı, dünyadaki birbirine bağlı ve farklı mikro sistemler arasındaki dengenin korunmasıdır. Toplum; insanların mevcut değerlerinin oluşturduğu ekosistemler ve değerlerinin oluşturduğu yapılar dengede tutulur. Kalite; Firmaların ürün ve özelliklerinin nasıl olması gerektiği algısıyla birlikte kusurlu kusurlu yüzdesini de hesaplıyor. Küçük; insanlar yaşam alanları ile küçük bir gezegende yaşıyor. Ekonomik süreçlerin ilerlemesi ve gezegenlerin genişlemesiyle gezegene çok fazla yük bindi. Bu nedenle boyutların küçük olması gerekiyor (Pusak, 2014).

Sonuçta sistemlerde sürdürülebilir kalkınma için teknolojik ve bilimsel gelişmelerin yanında yönetimsel olarak yeni stratejilere odaklanılmasının öneminin altı çizilmektedir. Kar perspektifine ek olarak, yönetsel yaklaşımın ekonomik, sosyal ve büyüme perspektiflerini ele alan kapsamlı, bütünlük, bütüncül bir yaklaşım benimsemesi gerekir. Sürdürülebilir kalkınmanın bu yeni düzenin bir parçası olması ve ekolojik sağlığının ekonomik şekilde incelenmesi ve ayrılabilirlik birimlerine odaklanması gerektiği öne sürülmektedir. Stead ve Stead Modelinde, bu sürdürülebilirlik organizasyonunun yapısı içinde olduğu görülmektedir. Kuruluşun çevre sağlığı ve finansmanı ile birlikte şirketin uzun süre sürdürülebilirliğini sağlamasında fayda vardır (Pusak, 2014).

### **2.5.2. Shrivastava ve Hart modeli (1995)**

Küreselleşmenin artması ve gelişmesiyle birlikte çevresel ve teknolojik tehlikeler de artmaktadır. İktisadi olarak şirketler yaptıkları faaliyetler açısından oluşabilecek risk ve krizlerden etkilenmektedir. Kurumsal yönetim anlayışlarıyla şirketler ekolojik politikalarının olmaması olarak, üretimde ortaya çıkması muhtemel doğa tahribatına karşı sorumluluk alınmaması, sürdürülebilir üretim kaynaklarının olmaması, sadece kendi finansal durumlarını düşünmeleri sonucunda doğal çevre tahribatına neden olmaktadır. Özet olarak ekolojik sisteminin korunmaması ve sisteme bütüncül yaklaşımın olmaması klasik yönetim anlayışının sürdürülebilirlik için yeterli olmayacağını göstermiştir.

Modele göre, şirketlerin çevreyi önemseyen, uzun vadeli, küresel bir vizyona sahip olması gerektiği, şirketlerin kâr ile birlikte doğal çevre ile uyum içinde yönetilmesi gerektiği, doğa ve çevre temaları ile endüstriyel olarak sürdürülebilir olması gerektiği görülmüştür. İlgili modelde temel amaç, kalıcı ve köklü çözümler üretmek, sorunları ve tehlikeleri tamamen ortadan kaldırmaktır (Welford ve Young, 1998). Bu nedenle firmalar uzun vadeli politikalar ile misyonları doğrultusunda sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamalıdır.

### **2.5.3. Gladwin ve arkadaşları modeli (1995)**

Bu modeldeki güçlü dönüşümsel liderlik yapısına sahip şirketler, sosyal sürdürülebilirlik kurallarını yönlendirebilir ve yapılandırabilir. Gladwin, Kennelly ve

Krause modellerinde gelenekçi yönetim anlayışını ve çevreci yönetim anlayışını ise sürdürülebilir kalkınmanın gereklilikleri açısından eleştirmektedirler. Sürdürülebilir kalkınma onlara göre insanoğlunun gelişimini tamamlaması için değerli bir süreçtir. İnsanın daha iyi bir gelecek için hakkaniyet, bütünlük, bağlantı, ihtiyatlılık ve güvenlikten oluşan beş sütunu yerine getirmesiyle sürdürülebilir kalkınmaya ulaşılabilecektir (Tokgöz ve Önce, 2009).

Sürdürülebilirliğin gerçekleşmesi için gerekli olan liderliğin yönetimin gereklilikleri aşağıda sıralanmıştır.

- Sosyal ve çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması amacıyla şirketler tarafından paylaşılan vizyonlardan ilham almak
- Liderlik davranışların yönlendirilmesi ve desteklenmesinde kurum kültürü oluşturulması
- Sürdürülebilir kalkınma kapsamında önerilen talep ve fırsatlara ilişkin etkin kurumsal öğrenme konusunda teşvikler
- Şirket çalışanlarının sürdürülebilir olan davranışlarını almalarını sağlamak, onları güçlendirmek, yetkilendirmek ve ödüllendirmek.
- Kurumsal uzmanlığın geliştirilmesi
- Bütün paydaşların sürdürülebilir kurumsal davranış konusunda desteklenmesi ve ikna edilmesi
- Sürdürülebilir kalkınmayı ödüllendirmek için kamu politikalarının değiştirilmesi

olarak sıralanabilir (Tokgöz ve Önce, 2009).

#### **2.5.4. Callens ve Tyteca modeli**

Sürdürülebilirlik konusu başta ekonomik olmak üzere, ekolojik ve sosyal konular olmak üzere üç alt başlıkta incelenebilir. Bu üç gösterge bir firmanın genel anlamda sürdürülebilirlik performansını ölçer. Callens ve Tyteca modelinin sürdürülebilirlik performansı sistemi oluşturulmuş, sayısal veriler üzerinden hesaplanan bu performans sistemi ile birlikte sürdürülebilirlik ölçümlerinin ne kadar önemli olduğundan bahsedilmiştir (Welford ve Young, 1998).

### **2.5.5. Van Someran modeli**

Van Someran modeli sürdürülebilirlik konusun çevresel atıkların bertarafı, yeniden dönüştürülerek kullanımı konuları ile ilgilidir. Firmaların konu ile ilgili olarak eylem planlarını yamaları oldukça önemlidir. Çevresel artıkların geri dönüşümü, maliyetlerin azalması ve üretimdeki inovasyon süreçleri şirketlerin çevresel misyonlarının gelişmesine katkı sağlamaktadır (Tokgöz ve Önce, 2009).



### 3. AMAÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın temel amacı firmaların sürdürülebilir başarı düzeyleri ile kurumsal ilkelere uyum düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Ayrıca araştırmada Kurumsal Sürdürülebilirlik düzeylerinin çalışanların demografik ve çalıştıkları firmaların karakteristik özelliklerine göre incelemektir. Bu bağlamda kurumsallaşmanın firmaların sürdürülebilir başarı düzeylerinin farklı çalışma ortamlarında, yönetim yapısına göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi yapılmıştır. Ayrıca çalışan örneklem üzerinde firma ve çalışan özelliklerinin firmaların sürdürülebilir başarı düzeylerine olan etkisi incelenmiştir.

Araştırmada Antalya Organize Sanayi Bölgesinde(OSB) faaliyetlerine devam eden 326 şirkette görev yapan yaklaşık 6500 çalışan arasından basit rastgele örneklem ile seçilen çalışanlar üzerinde kurumsallaşma düzeylerinin kurumsal sürdürülebilirlik düzeylerine olan etkisi incelenmiştir. Araştırmada kurumsallaşmanın firmaların sürdürülebilir algı düzeylerini çalışanların görüşleri bazında incelenmiş, uygulanan anket çalışmasında çalışan ve firma özellikleri ile farklılığı araştırmıştır. Çalışanların özelliklerine göre sürdürülebilirlik faaliyetlerine verilen önemi firmanın ortaya koyarak sürdürülebilirliğe etken faktörler belirlenmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotezler;

H<sub>1</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>2</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H<sub>3</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların kadro unvan tiplerine göre farklılık göstermektedir

H<sub>4</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H<sub>5</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>6</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların mesleki kıdem sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>7</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların işletmedeki kıdem sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>8</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların çalıştığı işletmenin yasal tipine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>9</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların çalıştığı işletmenin sermaye büyüklük düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H<sub>10</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların çalıştığı işletmenin personel sayısına göre farklılık göstermektedir.

H<sub>11</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların çalıştığı işletmenin dış ticaret işlemlerinin varlığına göre farklılık göstermektedir.

H<sub>12</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilklere uyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.

### **3.1. Araştırma Deseni**

Bu araştırma Antalya OSB’de kurumsallaşma düzeyleri, çalışan ve firma özelliklerinin kurumsal sürdürülebilirlik algısına etkisinin ne yönde olduğuna yönelik yapılmıştır. Çalışmada kurumsal sürdürülebilirlik düzeyleri yapılan saha araştırması ile elde edilmiştir. Çalışmanın temel hipotezleri arasında çalışanların ve firmalarının genel özellikleri ile sürdürülebilirlik arasındaki farklılıklar tespit ettikten sonra, elde edilen sonuçlara göre konuya ilişkin öneriler geliştirilmeye çalışılmak amaçlanmıştır. Sürdürülebilirlik algısına hangi demografik ve firma özelliklerinin etki ettiğinin belirlenmesi için çözümlenmeler yapılmıştır.

Betimsel bir saha çalışması olarak tasarlanan araştırmada, anket yöntemi kullanılarak veri toplama işlemleri gerçekleştirilmiştir. Çalışmada çalışanların demografik özellikleri, çalıştığı firmalara ilişkin bilgiler anket formunun ilk bölümünde yer almıştır. İkinci bölümde kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsallaşma ölçekleri yer almıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılarak sonuçlar ortaya konulmuştur. Bu bağlamda Antalya OSB’de çalışan ilgili bireyler basit rastgele örnekleme yöntemi ile çalışmaya alınması düşünülmüştür.

Araştırma kapsamında belirlenen örnekleme ilk olarak çalışma ile ilgili kendilerine kısaca bilgi verilecek ve sözlü olarak onamları alınmıştır. Çalışmada kurumlarında en az 1 yıl çalışmış olan, uluslararası firmalarda sürdürülebilirlik konusunda bilgisi olan beyaz yakalı çalışanlara anket formu yüz yüze anket tekniğı ile uygulanmıştır. Katılımcıların kişisel bilgileri kesinlikle veri toplama formlarında yer almamıştır.

### **3.2. Çalışmanın Önemi**

Kurumsal yönetim süreçlerini harekete geçiren ve firma sürekliliğinin devam ettirilmesi, ekonomik sürdürülebilirlik amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler, sürdürülebilirlik kapsamında değerlendirilir olduğunu gösteren ve daha önce yapılmış benzer bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda son yıllarda önemli bir konu olan Sürdürülebilirlik konusunun şirketlerin kısa vadede karlılık ve uzun vadede hayatta kalmaları için değer yaratma konundaki etkisi hakkında yaratacağı bilginin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca daha önce Antalya OSB çalışanları üzerinde böyle bir çalışmanın yapılmaması çalışmayı özgün kılmaktadır.

### **3.3. Evren Örnekleme**

Araştırmada Antalya OSB’de faaliyetlerine devam eden 326 şirkette görev yapan yaklaşık 6500 beyaz yakalı çalışan olduğu ve bu grubun çalışmanın evrenini oluşturduğu görülmüştür. Basit rastgele örnekleme yöntemine göre %95 güven ve %5 hata ile en az n=385 çalışanın çalışmanın örneklemini oluşturduğu görülmüştür. Çalışmada konu ile ilgili bilgisi olan genel müdür, genel müdür yardımcısı, direktör, müdür, yönetici, takım lideri, sorumlu, şef, mühendis, uzman ve uzman yardımcısı pozisyonunda görev yapan çalışanlar çalışma kapsamına alınmıştır. Konu ile ilgisi

olmayan çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır. Güvenilirliği ve yanlış anketler olabileceği, eksik veri olabileceği düşünülerek, çalışma sonucunda verileri geçerli olan n=436 çalışanın verileri üzerinden çözümlenmeler yapılmıştır.

### **3.4. Veri Toplama Araçları**

Çalışmada ilk olarak kişisel bilgi formu ve ölçek veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Bilgi formunda yaş, cinsiyet, firma tipi, eğitim, medeni durum, kıdem ve çalışan sayısı gibi ifadeler yer almaktadır. Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Kurumsal İkelere uyum ölçeği (CLSA- Credit Lyonnais Securities Asia) kullanılmıştır.

#### **3.4.1. Kurumsal ilkelere uyum ölçeği (CLSA)**

Araştırmada veri toplama aracı olarak CLSA tarafından geliştirilen 36 maddeli 4 alt boyutlu ölçek kullanılacaktır. CLSA Türkiye'nin üye olduğu 25 ülkeden oluşan ve kurumsal yönetim konularını inceleyen sivil bir platformdur. Ölçekte yer alan ifadeler, 5'li Likert şeklinde çalışanların firmasının yönetim ilkelerine nedenli uyduğunu ölçen bir yapıda geliştirilmiştir. Her ifade için 1-5 arasında puanlama şeklindedir. Ölçek ve alt boyut puanlarının yüksek olması kurumların çalışanlar tarafında daha kurumsal olduğu algısına sahip olduğunun göstergesidir. Kurumsal ilkelere uyum ölçeğinin dört alt boyuttan oluştuğu, bu boyutlar Adillik, Sorumluluk, Şeffaflık, Hesap verebilirlik olarak belirlenmiştir.

#### **3.4.2. Kurumsal sürdürülebilirlik ölçeği**

Ayrıca anket çalışmasında ek olarak “Kurumsal Sürdürülebilirlik“ Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek dört alt boyuttan oluşan ve Aksoy (2013) tarafından geliştirilen Kurumsal Sürdürülebilirlik Ölçeği olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutların Kurumsal sürdürülebilirlik algısı, çevresel standartlar, ekonomik standartlar ve sosyal standartlar boyutlarından oluştuğu ifade edilmiştir. Ölçek kurumsal sürdürülebilirliğe ilişkin faaliyetlerin ölçülmesi amacıyla geliştirilen 52 ifadeden oluşan 5'li likert tipinde geliştirilmiştir. Ölçek puanlarının yüksekliği sürdürülebilirlik algısının yüksek olduğunu gösterir.

### 3.5. Varsayımlar

Çalışma varsayımları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Çalışanların anket ifadelerine içtenlikte ve doğru şekilde yanıt verdikleri düşünülmektedir.
- Çalışmada kullanılan sürdürülebilirlik ölçeği çalışanlar tarafından benzer şekilde algılandığı ve ona göre cevaplandığı düşünülmektedir.
- Çalışanların fikirlerini üst yönetim ve bölüm amirleri tarafından baskı altında bırakılmadan cevapladığı, yöneticilerin ise cevaplara yanlı cevap vermediği düşünülmektedir.

### 3.6. Veri analizi yöntemi

Betimsel analizlerde frekans, yüzde analizleri yapılmıştır. Faktör puanlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Ölçeklerin yapı testleri için Co. Alpha analizi kullanılmıştır. Çalışma ölçeklere ilişkin puanlarının normallik varsayımına uygun olduğu yapılan Kolmogrov-Simirnov testi sonucunda görülmüştür (K-S  $p>0,05$ ). Verilerde sapan değerlerin olmaması, veri sayısının yüksek olması, demografik ifadelerle ilişkin alt grup sayılarının yeterli olması nedeni ile parametrik yöntemlerin veri analizlerinde kullanılmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Katılımcı ve firma özelliklerine göre sürdürülebilirlik düzeylerinin farklılığının incelenmesinde Bağımsız örneklem t testi ve Varyans analizi testi uygulanmıştır. Varyans analizi sonucunda farklılık tespit edilmesi durumunda, Varyans homojenliğinin sağlandığı durumlarda Tukey testi, sağlanmadığı durumlarda ise Tamhane T2 testi ile farklı yaratan grup veya gruplar belirlenmiştir. Korelasyon ve regresyon analizleri ilişkilerin incelenmesinde kullanılmıştır. Çalışmada yapılan istatistiksel testler Süleyman Demirel Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı tarafından personeller ve öğrenciler için kullanıma sunulmuş olan SPSS 29.0.2 paket programı ile yapılırken, kritik karar değeri 0,05 olarak belirlenmiştir.

#### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde anket çalışmasında elde edilen veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Özet tablolar şeklinde verilen sonuçlara ilişkin çıkarsamalar yapılmıştır. Çizelge 4.1’de anket uygulaması yapılan çalışanların demografik özellikleri görülmektedir.

Çizelge 4.1. Demografik özelliklerin İncelenmesi

		n	%
Cinsiyet	Erkek	213	48,9
	Kadın	223	51,1
Medeni Hal	Evli	228	52,3
	Bekar	208	47,7
Yaş	18-35	188	43,1
	36-45	198	45,4
	46 ve üzeri	50	11,5
Eğitim Düzeyi	Lise ve altında	52	11,9
	Ön lisans	51	11,7
	Lisans	246	56,4
	Yüksek Lisans ve Doktora	87	20,0
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	70	16,1
	6-10 yıl	113	25,9
	11-15 Yıl	125	28,7
	16 Yıl ve üzeri	128	29,4
İş yeri Kıdem	0-5 yıl	117	26,8
	6-10 yıl	114	26,1
	11-15 Yıl	99	22,7
	16 Yıl ve üzeri	106	24,3
Pozisyon	Çalışan	340	78,0
	Yönetici	96	22,0

Katılımcıların %48,9’nun erkek ve %51,1’nin kadın olduğu görülmüştür. Katılımcıların %52,3’nün evli ve %47,7’nin bekar olduğu görülmüştür. Katılımcılar %43,1 ile 18-35, %45,4 ile 36-45, %11,5 ile 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Katılımcıların %11,9 ile lise ve altında, %11,8 ile ön lisans, %56,4 ile lisans ve %20 ile yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmüştür. Mesleki kıdem düzeylerinin %16,1 ile 5 yıl ve altında, %25,9 ile 6-10 yıl arasında, % 28,7 ile 11-15 yıl, % 29,4 ile 16 yıl ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. İşyeri kıdem düzeylerinin %26,8 ile 5 yıl ve altında, %26,1 ile 6-10 yıl arasında, % 22,7 ile 11-15 yıl, % 24,4 ile 16 yıl ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %78’nin beyaz yakalı çalışanlar ve %22’nin yönetim kadrosu olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların şirketleri %73,4 ile Anonim ve %26,6 ile Limited yapıdadır. Sermaye büyüklüklerinin %61,2 ile 100-250 Milyon TL arasında olduğu görülmüştür. Çalışan sayısının %77,1 ile 250 ve altında, %15,4 ile 251-500 arasında olduğu görülmüştür. Şirketin dış ticaret işlemleri olma oranının %88,1 olduğu görülmüştür. Firma özelliklerinin inceleme sonuçlarını Çizelge 4.2’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.2. Firma özelliklerin öncelenmesi

		n	%
Şirketin yasal tipi nedir?	Anonim Şirket	320	73,4
	Limited Şirket	116	26,6
Şirketin sermaye büyüklüğü ne kadardır? (Milyon TL)	100-250 mil	267	61,2
	50-100 milyon	53	12,2
	50 milyon altı	116	26,6
Şirkette çalışan personel sayısı	250 ve altı	336	77,1
	251-500	67	15,4
	501 ve üzeri	33	7,6
Şirketin dış ticaret işlemleri var mı?	Evet	384	88,1
	Hayır	52	11,9

#### 4.1. Ölçeklerin Değerlendirilmesi

Kurumsal Sürdürülebilirlik ölçeğinin dört farklı boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ekonomik Standartlar, Ürün ve Hizmetler, Çevresel Standartlar ve Sosyal Standartlar elde edilen faktörlerdir. Bu yapının açıklanan varyans oranı %66 olarak belirlenirken, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı olan örneklemin yeterli olma seviyesinin 0,91 olduğu tespit edilmiştir. KMO örneklem yeterlilik düzeyine göre yapılan anket sayısının ölçeğin yapısal geçerliliğinin incelenmesi konusunda yeterli olduğu görülmüştür. Ayrıca faktör yapısının Barlett's testi sonucuna göre anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,01$ ).

Kurumsal Sürdürülebilirlik ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin 0,92 düzeyinde olduğu görülmüştür. Ölçek çevresel, ekonomik, sosyal, ürün ve hizmetler alt boyutlarından oluşmaktadır. Son olarak bu dört alt boyutun birleşiminden Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı düzeyi oluşmaktadır.

Çizelge 4.3. Kurumsal Sürdürülebilirlik Ölçeğinin incelenmesi

Ölçek/Alt Boyutlar	Faktör yükü	Açıklanan varyans %	İç tutarlılık
Sürdürülebilirlik kavramını daha önce duymuştum, bilgi sahibiyim	0,68		
Sürdürülebilirlik kurumun sosyal, çevresel ve toplumsal sorumluluklarını kısmen çağrıştırır	0,69		
Sürdürülebilirlik konusu kısmen kurum için yeni ürün geliştirme, İnovasyon, üretimi çağrıştırır	0,69	14	0,74
Sürdürülebilirlik kurumlara tasarruf sağlar	0,71		
Sürdürülebilirlik bir geri dönüştürülebilir kullanımdır	0,72		
Sürdürülebilirlik kurum, paydaş, çalışan ve müşterilerin ortak çıkar ve amaçlarında yer alır	0,72		
<b>Ürün ve Hizmetler</b>	<b>4,13±0,54</b>		
Firmanız üretimde çevreye zarar vermeyen malzemelerin kullanımına önem vermektedir.	0,73		
Firmanız enerji tasarrufu sağlayacak üretimler için ARGE çalışmalarına önem vermektedir.	0,73		
Firmanız gerekmediği zamanlar klimaları, ışıkları, motorları vb kapatmaktadır.	0,71		
Atık sular arıtma yapılarak tahliye edilmektedir.	0,75		
Firmanız atıklarını yeniden değerlendirmekte ve yeniden kullanılabilir alanlar yaratmaktadır	0,76		
Firmanız içinde tüm çalışanlar çevreye duyarlılık bilincine sahip değildir.	0,76		
Firmanız çalışanları çevreye zarar veren faaliyetler konusunda fark ettikleri an müdahalede bulunmaktadır.	0,77		
Firmanız ürünlerinde çevre dostu etiketi ve reklamlarında çevre dostu olduğu yönünde mesajlar vermektedir.	0,77		
Firmanız ARGE kaynak kullanımında çevre korunmaya yönelik üretim adına yatırım yapmakta ve projelere önem vermektedir.	0,78	16	0,79
Firmanız enerji tasarrufu adına çalışmalara önem vermektedir.	0,73		
Firmanız üretimlerinde hava emisyonu, sıvı ve katı atıkları azaltma ile tehlikeli ve zehirli madde kullanımını azaltma yönünde çalışmalar yapmaktadır.	0,70		
Firmanız çevresel uyum ve yasal düzenlemelere uyum sağlamaktadır.	0,75		
Firmanız Tedarikçileri ile sunulan hizmet ve ürünler nezdinde enerji ve atık konusunda birlikte çalışmalar yaparak çevresel zararları azaltmaktadır.	0,76		
Firmanız geri dönüşümlü plastik atık, ambalaj gibi ürünler kullanarak ekolojik dengeye katkı sağlamaktadır.	0,72		
Firmanız üretimde yenilebilir enerji çalışmalarına önem verip iklim krizi ile mücadele etmektedir.	0,76		
<b>Çevresel Standartlar</b>	<b>4,26±0,62</b>		
Sürdürülebilirlik alanında yapılan çalışma ve yatırımlar Firmanızın finansal performansını orta ve uzun vadede olumlu etkiler	0,73		
Firmanız bakış açısında sürdürülebilirlik benzer performans ve fiyata sahip olan ürünlerde farklılaşma algısı yaratarak müşteri ve tedarikçilerin satın alma sürecinde kritik rol oynar.	0,75		
Firmanız enerji verimliliği, tüketiminde azalma, tasarruflu ürün sunması finansal performansı olumlu etkiler.	0,76	17	0,77
Firmanızın çevre dostu ürün üretmesi ve teknolojik çalışmalar yapması finansal anlamda olumlu katkı sağlar.	0,76		
Üretim esnasında sera gazı salınımını azaltmaya yönelik çalışmaların sürdürülebilirlikle ilgisi yoktur.	0,77		
Sürdürülebilirlik çalışmaları yapan şirketlerin Pazar payı	0,77		

genişler.			
Sürdürülebilirlik çalışmaları şirketlerin malzeme satın alma maliyetini arttırır	0,78		
Sürdürülebilirlik çalışmaları şirketlerin atık işlem maliyetlerini azaltır	0,78		
Firmanız Çevresel yasa ve yönetmeliklere tam ve zamanında uyan bir şirkettir.	0,79		
Firmanızda sürdürülebilirlik çalışmalarına önem verir ve çevresel kazaların cezalarını azaltır.	0,68		
Şirketlerin sürdürülebilirlik uygulamaları rekabette tercih önceliği ve finansal kazanç sağlar	0,68		
Sürdürülebilirlik şirketin üretim süreç maliyetini büyük çoğunlukla azaltır	0,69		
Sürdürülebilirlik şirketin hizmet kalitesini geliştirir.	0,69		
Gelecek kuşaklara daha iyi bir çevre bırakmaya yönelik yatırım yapar	0,78		
<b>Ekonomik Standartlar</b>	<b>4,26±0,62</b>		
Firmanız iş ortamında çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için çalışma koşullarını önem verir.	0,68		
Firmanız işe alım sırasında ve sonrasında ayrımcılığın tüm şekillerine karşı önlem alır.	0,67		
Firmanız çalışanların istihdam sürekliliğine, eğitimine ve kariyer gelişimi konusuna son derece önem verir.	0,50		
Firmanızda iş, işçi sağlığı ve güvenlik konuları ikinci plandadır.	0,53		
Firmanız etnik köken, din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, maluliyet, kültürel farklılık ayrımı yapmadan çalışan haklarını eşit gözetir.	0,54		
Firmanız Çalışanlarının sosyal sorumluluk, toplumsal faaliyetlere katılmasını destekler	0,60		
Firmanız toplumda insanlara eğitim, sosyal destek fırsatları sunar	0,60		
Firmanız çalışanların kararlara katılımını sağlayabilmek için öneri sistemini destekler	0,52	19	0,75
Firmanız çalışanlarının iyi bir iş yaşam dengesi sağlayabilmeleri için esnek çalışma saatleri, evden çalışmaya izin verme gibi uygulamaları destekler	0,50		
Firmanız toplumun iyiliğini destekleyen kampanya ve projelerle destek verir	0,60		
Firmanız pazar fırsatlarını çabucak fark edip avantaj sağlar	0,52		
Firmanız tüm paydaş ve müşterilerin ihtiyaçlarını dikkate almakta yetersiz kalır.	0,51		
Firmanız çalışan performans yönetiminde fırsat eşitliğine önem verir	0,50		
Firmanız yatırım yapmak için riski düşük, getirisi yüksek bir işletmedir.	0,49		
Firmanız tüketici haklarını korumakta zorlanır	0,48		
Firmanız çocuk işçi çalıştırılmamasını destekler	0,47		
Firmanız gelecek için net bir vizyon sunar.	0,46		
<b>Sosyal Standartlar</b>	<b>4,12±0,52</b>		
<b>Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı (Total)</b>	<b>4,21±0,57</b>	<b>66</b>	<b>0,92</b>

ölçeğinin dört alt boyuttan oluştuğu, bu boyutların Adillik, Sorumluluk, Şeffaflık, Hesap verebilirlik olduğu görülmüştür. Ölçeğin açıklanan varyans oranı %59 ve KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı olan örneklem yeterlilik katsayısının 0,92 seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. KMO örneklem sayısı uygunluk düzeyine göre yapılan anket

sayısının ölçeğin yapısal geçerliliğinin incelenmesi konusunda yeterli olduğu görülmüştür. Ayrıca faktör yapısının Barlet's testi sonucuna göre anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p=0,01).

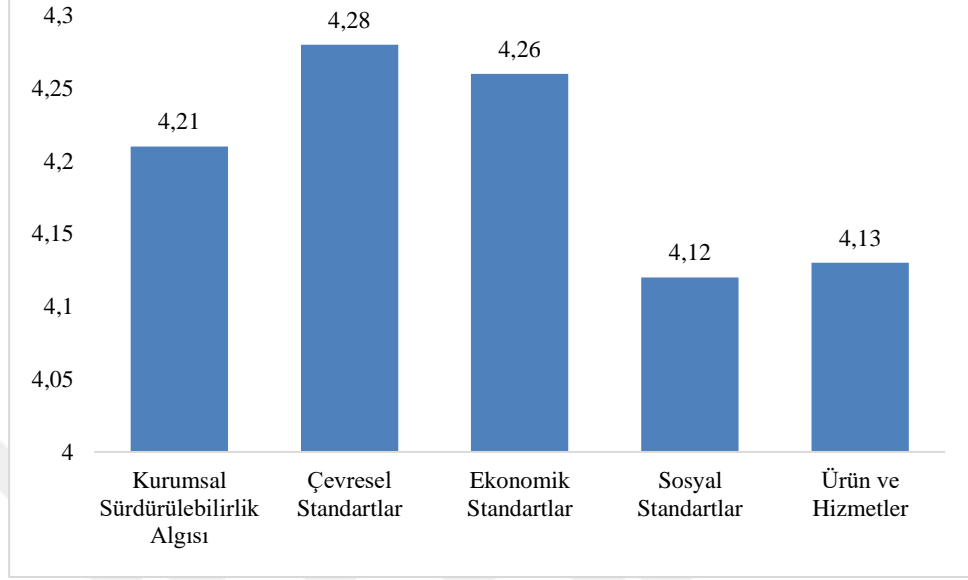
CLSA-Kurumsal ilkelere uyum ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin 0,94 düzeyinde olduğu görülmüştür. Ölçek Adillik, Sorumluluk, Şeffaflık, Hesap verebilirlik alt boyutlarından oluşmaktadır. Son olarak bu dört alt boyutun birleşiminden CLSA-Kurumsal ilkelere uyum düzeyi oluşmaktadır.

Çizelge 4.4. CLSA-Kurumsal İlkelere Uyum Ölçeklerinin İncelenmesi

Ölçek/Alt Boyutlar	Faktör yükü	Açıklanan varyans %	İç tutarlılık
Pay sahiplerinin haklarını gösteren resmi bir belge vardır	0,645		
Stratejik kararlar alınırken hissedar ve diğer ortakların görüşlerine başvurulur	0,742		
Yönetime ilişkin konularda yönetimde olmayan diğer aile üyesi ortakların görüşleri alınır	0,715	17	0,81
Aile üyesi olan veya olmayan aile üyesi ortaklar için resmi değerlendirme ve ödeme sistemi vardır	0,794		
<i>Adillik</i>	4,26±0,67		
İşletme sermayesi aile üyelerinin harcamalarına karşı korunur	0,808		
Aile üyesi çalışanların terfi işlemleri belirlenmiş yazılı kurallar uygulanır	0,774		
Aile üyesi çalışanların görevlendirmelerinde belirlenmiş yazılı kurallar uygulanır	0,702	15	0,78
Tüm çalışanlar ilgili oldukları konularda sürekli eğitime tabi tutulur	0,68		
<i>Sorumluluk</i>	4,14±0,68		
Aile üyeleri de denetime tabi tutulur	0,601		
Uzmanlık gerektiren konularda danışmanlık hizmetleri alınır	0,548		
Şirkete ilişkin sır niteliği taşımayan bilgiler 3. kişilerin ulaşımına açıktır	0,582	14	0,76
Mali tablolar bağımsız denetime tabidir	0,599		
<i>Şeffaflık</i>	3,72±0,64		
Yönetim kurulu başkanı ile genel müdür farklı kişilerdir	0,746		
Yönetim kurulu başkanı ile genel müdür farklı kişilerdir	0,741		
Denetim kurulunda aile dışı üyelere de yer verilir	0,716	13	0,74
Denetim kurulunda ortaklar dışında da üyeler bulunur	0,669		
<i>Hesap Verebilirlik</i>	4,12±0,68		
<i>CLSA-Kurumsal ilkelere uyum Total</i>	4,03±0,60	59	0,94

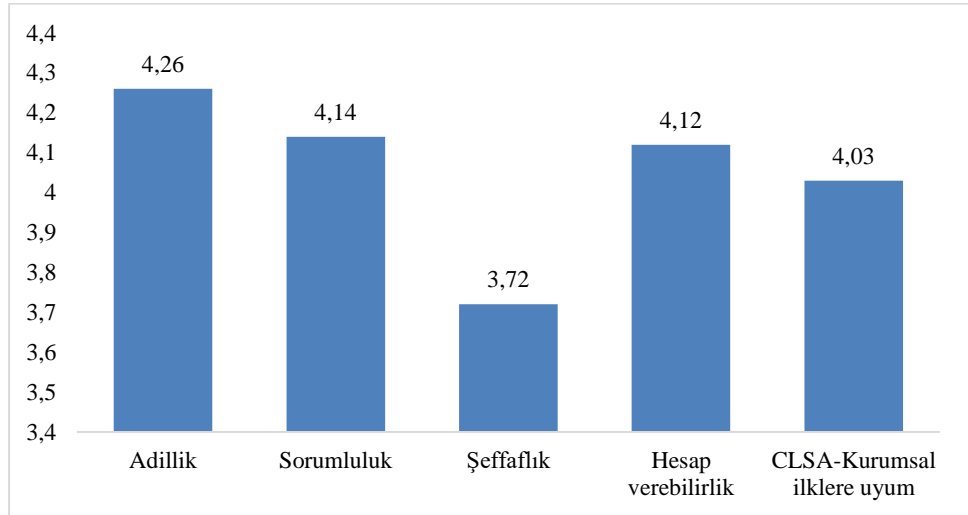
Her iki ölçeğinde orijinal yapıya uygun şekilde sonuç verdiği yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinde gösterilmiştir. Çizelge 4.3 ve 4.4'te ile Kurumsal Sürdürülebilirlik ve CLSA-Kurumsal ilkelere uyum Ölçeklerinin incelenmesine yer verilmektedir.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısının  $4,21\pm0,57$ , Çevresel Standartlar  $4,28\pm0,60$ , Ekonomik Standartlar  $4,26\pm0,62$ , Sosyal Standartlar  $4,12\pm0,52$ , Ürün ve Hizmetler düzeyinin  $4,13\pm0,54$  puan seviyesinde olduğu hesaplanmıştır (Şekil 4.1).



Şekil 4.1. Kurumsal sürdürülebilirlik boyutları

Adillik  $4,26\pm0,67$ , Sorumluluk  $4,14\pm0,68$ , Şeffaflık  $3,72\pm0,64$ , Hesap verebilirlik  $4,12\pm0,68$  ve CLSA-Kurumsal ilkelere uyum  $4,03\pm0,60$  olduğu görülmüştür. (Şekil 4.2).



Şekil 4.2. CLSA-Kurumsal ilkelere uyum ölçeklerinin incelenmesi

Faktör analizinde elde edilen Kurumsal Sürdürülebilirlik ve CLSA-Kurumsal ilkelere uyum düzeylerinin çalışmanın bu bölümünden itibaren çalışanların demografik özellikleri ile firmalarının özelliklerine göre incelemesi yapılmıştır.

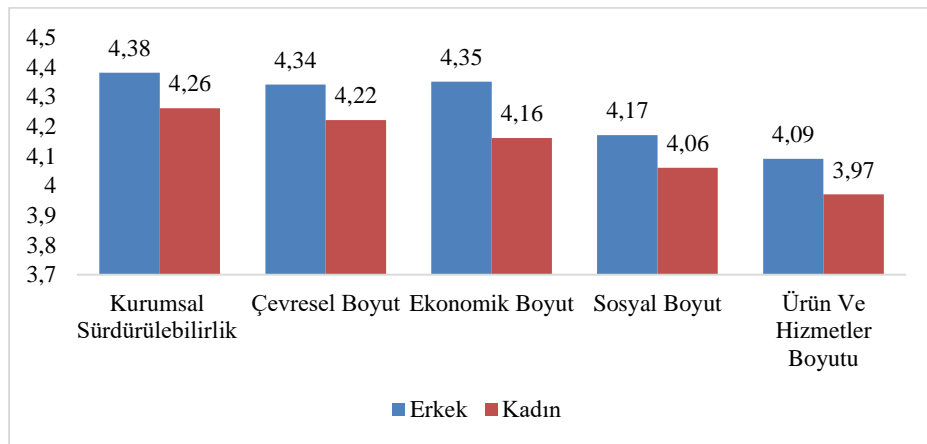
#### 4.2. Demografik ve Firma Özelliklerine Göre Ölçeklerin İncelenmesi

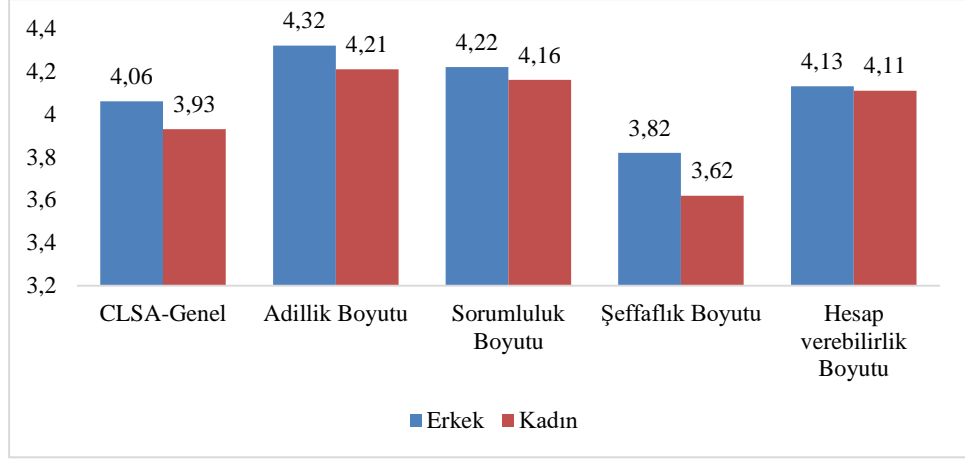
Kurumsal Sürdürülebilirlik, Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün ve Hizmetler boyut puanlarının katılımcıların cinsiyetine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların cinsiyetlerine Kurumsal ilkelere uyum, Adillik, Sorumluluk, Şeffaflık, Hesap verebilirlik düzeylerinin farklı olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ) (Çizelge 4.5). Kurumsal ilkelere uyum ve Kurumsal Sürdürülebilirlik algılarının katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği ifade edilebilir (Şekil 4.3).

Çizelge 4.5. Cinsiyete göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

Alt Boyutlar	Cinsiyet		p
	Erkek $\bar{X}\pm s.s.$	Kadın $\bar{X}\pm s.s.$	
Kurumsal Sürdürülebilirlik	4,38±0,57	4,26±0,56	0,15
Çevresel Boyut	4,34±0,58	4,22±0,60	0,18
Ekonomik Boyut	4,35±0,58	4,16±0,61	0,24
Sosyal Boyut	4,17±0,52	4,06±0,52	0,11
Ürün Ve Hizmetler Boyutu	4,09±0,57	3,97±0,51	0,08
CLSA-Genel	4,06±0,57	3,93±0,63	0,32
Adillik Boyutu	4,32±0,6	4,21±0,73	0,26
Sorumluluk Boyutu	4,22±0,62	4,16±0,73	0,31
Şeffaflık Boyutu	3,82±0,62	3,62±0,65	0,08
Hesap verebilirlik Boyutu	4,13±0,66	4,11±0,71	0,52





Şekil 4.3. Cinsiyete göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

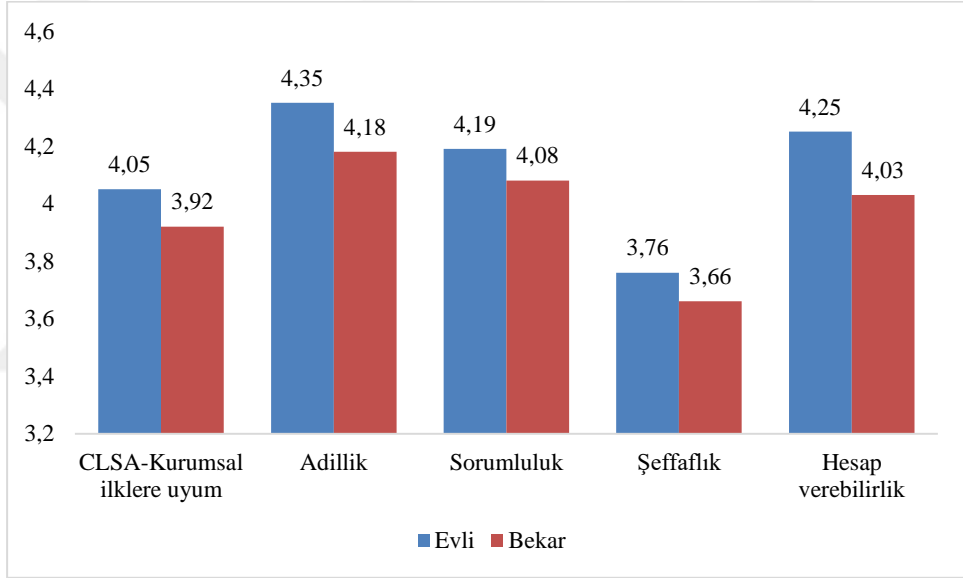
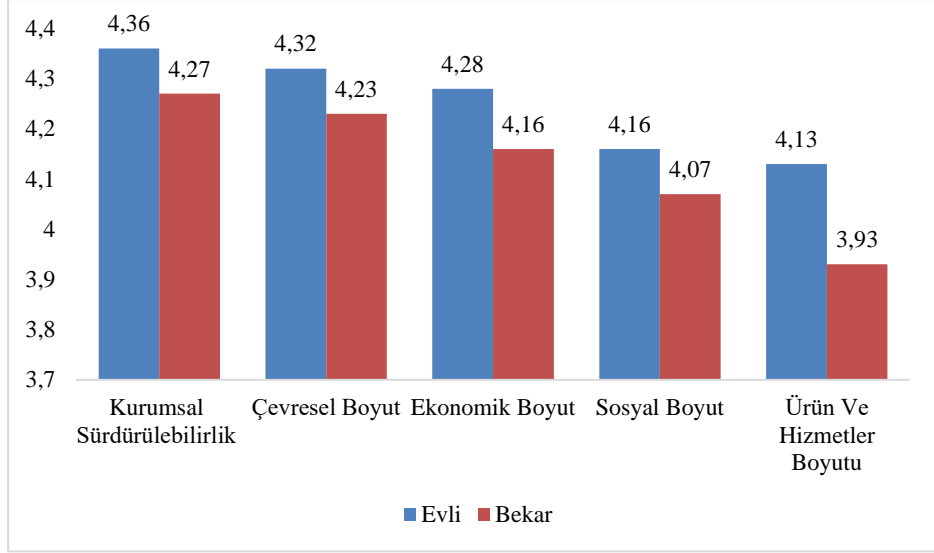
Araştırmaya katılanların Kurumsal Sürdürülebilirlik, Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün ve Hizmetler boyut puanlarının medeni durumlarına göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların medeni durumlarına göre Adillik düzeylerinin farklı olduğu görülmüştür. Evli olan katılımcılar çalıştıkları firmaları daha çok adil gördüklerini ifade etmişlerdir ( $p<0,05$ ). Çizelge 4.5’de görülmektedir.

Çizelge 4.6. Medeni hale göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

Alt Boyutlar	Medeni Hal		P
	Evli $\bar{X}\pm s.s.$	Bekar $\bar{X}\pm s.s.$	
Kurumsal Sürdürülebilirlik	4,36±0,52	4,27±0,61	0,33
Çevresel Boyut	4,32±0,55	4,23±0,64	0,24
Ekonomik Boyut	4,28±0,51	4,16±0,60	0,34
Sosyal Boyut	4,16±0,47	4,07±0,57	0,22
Ürün Ve Hizmetler Boyutu	4,13±0,5	3,93±0,56	0,29
CLSA-Genel	4,05±0,48	3,92±0,71	0,35
Adillik Boyutu	4,35±0,58	4,18±0,75	0,01
Sorumluluk Boyutu	4,19±0,55	4,08±0,79	0,23
Şeffaflık Boyutu	3,76±0,49	3,66±0,78	0,39
Hesap verebilirlik Boyutu	4,25±0,58	4,03±0,77	0,09

Kurumsal Sürdürülebilirlik algılarının medeni durumlara göre farklılık göstermediği ifade edilebilir. Katılımcıların medeni durumları ve Kurumsal ilkelere uyum düzeylerinin ise kısmen ilişkili olduğu ifade edilebilir (Şekil 4.4).



Şekil 4.4. Medeni hale göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

Kurumsal Sürdürülebilirlik alt boyutları olan Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün – Hizmetler standart boyutu düzeylerinin katılımcıların yaşlarına göre anlamlı şekilde farklı görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Araştırmada 36-45 yaş arasında olan bireylerin Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün–Hizmetler standart algılarını daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Çizelge 4.7).

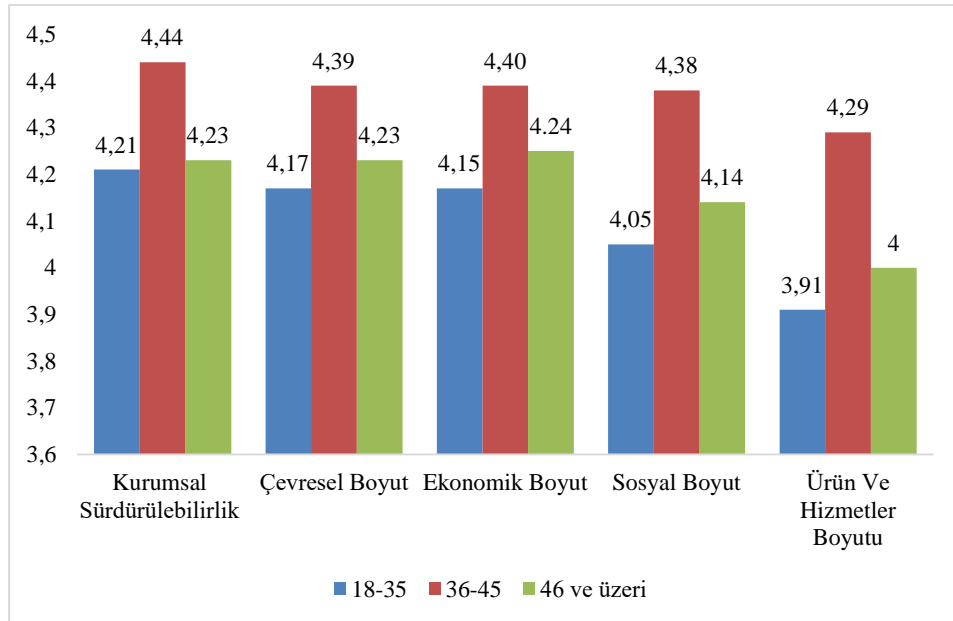
Çizelge 4.7. Yaşa göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

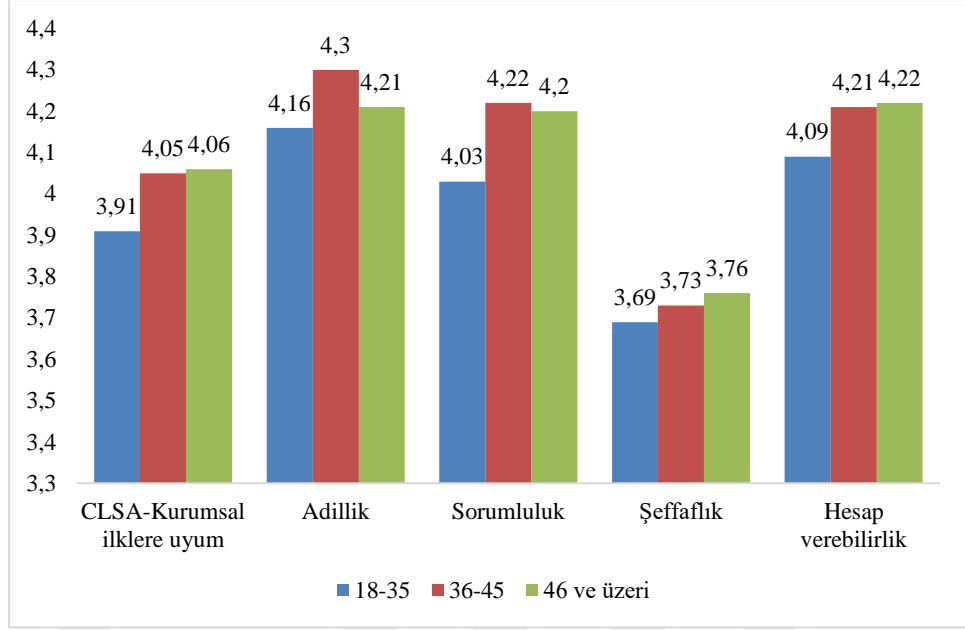
Alt Boyutlar	Yaş			p
	18-35 $\bar{X}\pm s.s.$	36-45 $\bar{X}\pm s.s.$	46 ve üzeri $\bar{X}\pm s.s.$	
Kurumsal Sürdürülebilirlik	4,21±0,61	4,44±0,53	4,23±0,45	0,04
Çevresel Boyut	4,17±0,64	4,39±0,56	4,23±0,47	0,04
Ekonomik Boyut	4,15±0,58	4,40±0,54	4,24±0,42	0,04
Sosyal Boyut	4,05±0,60	4,38±0,45	4,14±0,42	0,03
Ürün Ve Hizmetler Boyutu	3,91±0,61	4,29±0,48	4,00±0,41	0,03
CLSA-Genel	3,91±0,70	4,05±0,52	4,06±0,42	0,42
Adillik Boyutu	4,16±0,80	4,30±0,56	4,21±0,52	0,15
Sorumluluk Boyutu	4,03±0,82	4,22±0,55	4,20±0,48	0,18
Şeffaflık Boyutu	3,69±0,78	3,73±0,51	3,76±0,54	0,47
Hesap verebilirlik Boyutu	4,09±0,74	4,21±0,66	4,22±0,45	0,27

Yaş gruplarına ait alt gruplarda grup içi sayısı az olduğundan dolayı 18-25 ve 26-35 yaş grupları birleştirilmiştir.

Katılımcıların yaşlarına göre Kurumsal ilkelere uyum, Adillik, Sorumluluk, Şeffaflık, Hesap verebilirlik düzeylerinin farklı olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların yaşlarına göre Kurumsal ilkelere uyum algılarının farklı olmadığı, yaştan ise sürdürülebilirlik üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir (Şekil 4.5).





Şekil 4.5. Yaşa göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

Katılımcıların eğitim durumlarına göre Kurumsal Sürdürülebilirlik algısı, Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün- Hizmetler standardı düzeylerinin farklı olduğu görülmüştür ( $p=0,01$ ). Araştırmada lisans düzeyinde eğitime sahip bireylerin kurumsal sürdürülebilirlik algısının daha alt seviyede olduğu tespit edilmiştir. (Çizelge 4.8).

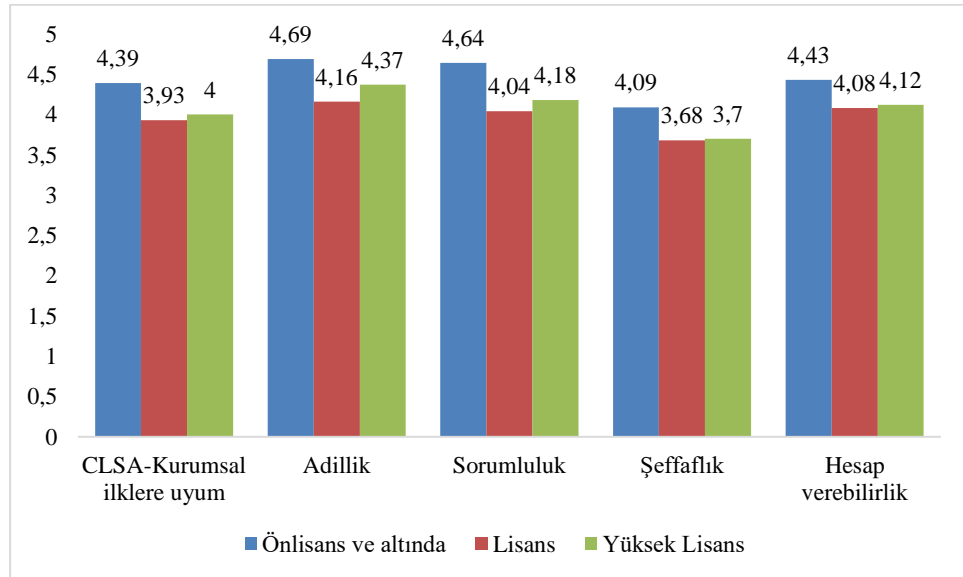
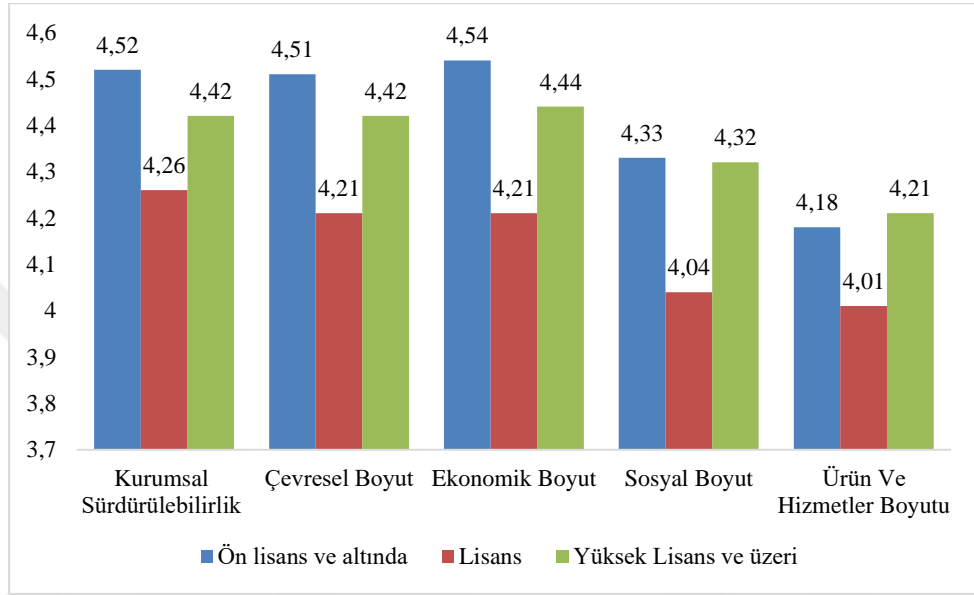
Çizelge 4.8. Eğitim düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi			p
	Ön lisans ve altında $\bar{X} \pm s.s.$	Lisans $\bar{X} \pm s.s.$	Yüksek Lisans ve üzeri $\bar{X} \pm s.s.$	
Kurumsal Sürdürülebilirlik	4,52±0,46	4,26±0,58	4,42±0,62	0,01
Çevresel Boyut	4,51±0,48	4,21±0,61	4,42±0,63	0,01
Ekonomik Boyut	4,54±0,47	4,21±0,62	4,44±0,59	0,01
Sosyal Boyut	4,33±0,36	4,04±0,56	4,32±0,49	0,01
Ürün Ve Hizmetler Boyutu	4,18±0,33	4,01±0,58	4,21±0,56	0,01
CLSA-Genel	4,39±0,35	3,93±0,65	4,0±0,55	0,01
Adillik Boyutu	4,69±0,44	4,16±0,73	4,37±0,63	0,01
Sorumluluk Boyutu	4,64±0,49	4,04±0,72	4,18±0,65	0,01
Şeffaflık Boyutu	4,09±0,36	3,68±0,71	3,7±0,52	0,01
Hesap verebilirlik Boyutu	4,43±0,44	4,08±0,70	4,12±0,67	0,01

Eğitim gruplarında lise ve altında ile ön lisans grupları alt grupların sayılarının yeterli olmamasından dolayı birleştirilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre kurumsal ilkelere uyum, adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik düzeylerinin farklı

olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Kurumsal ilkelere uyum, adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik düzeylerinin ön lisans ve altında eğitimi olan gruplarda daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Şekil 4.6).

Eğitim düzeyinin kurumsal ilkelere uyum ve kurumsal sürdürülebilirlik üzerinde oldukça etkili bir faktör olduğu ifade edilebilir.



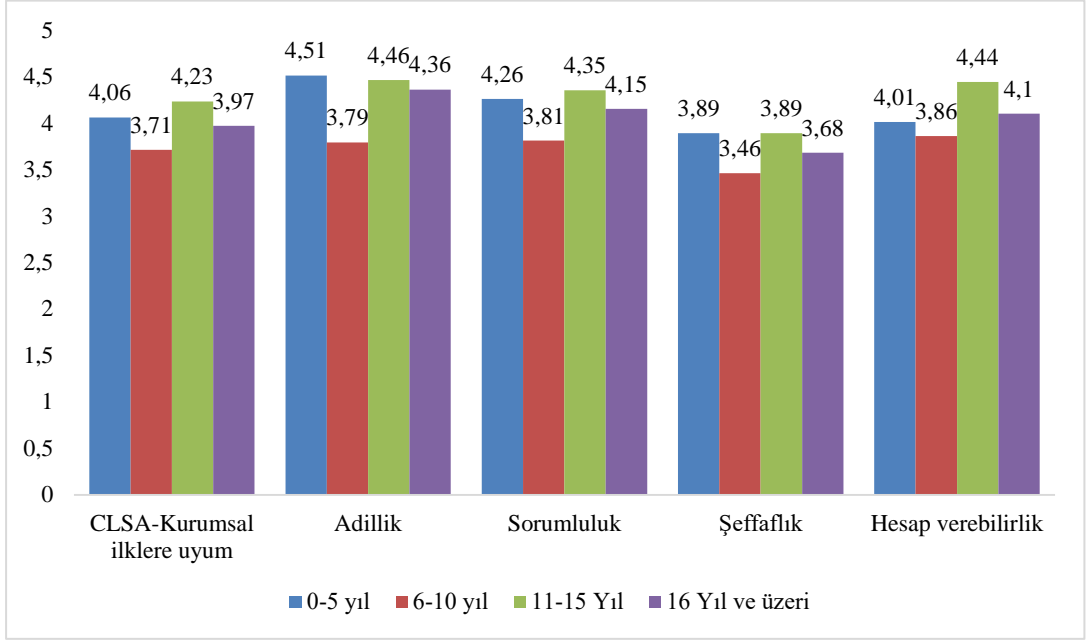
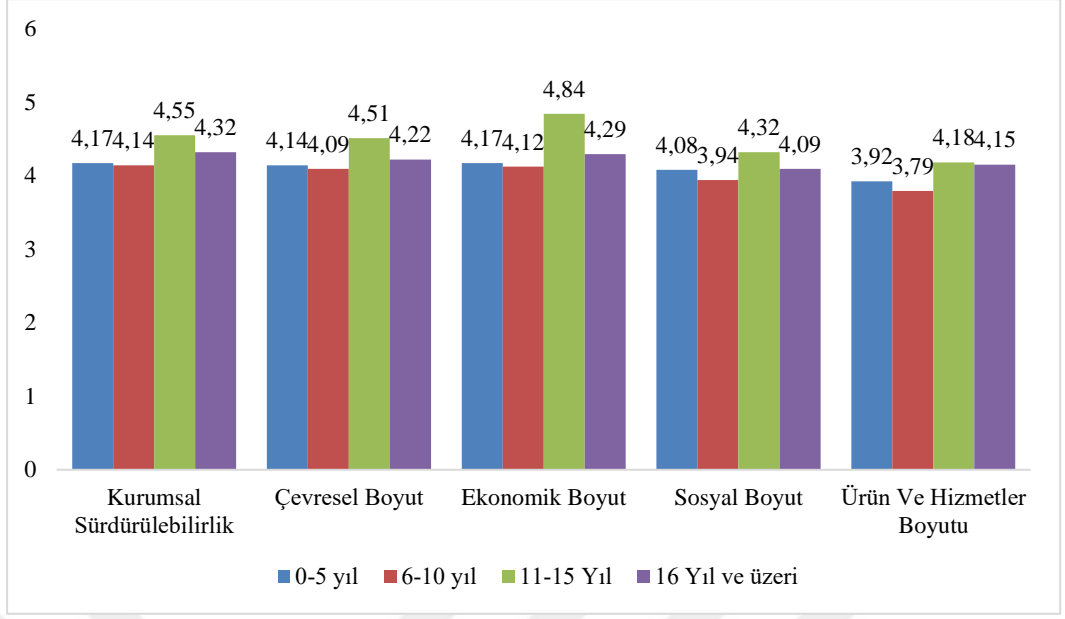
Şekil 4.6. Eğitim düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum Katılımcıların mesleki kıdem durumuna göre Kurumsal Sürdürülebilirlik algısı, Çevresel, ekonomik, sosyal, ürün- hizmet standartları algı düzeylerinin farklı olduğu

görülmüştür ( $p<0,05$ ). Çalışmada 11 yıl ve üzeri profesyonel kıdeme sahip bireylerin Kurumsal Sürdürülebilirlik algısı, Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün-Hizmetler standart algısı seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. (Çizelge 4.9).

Çizelge 4.9. Mesleki kıdem düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem				p
	0-5 yıl $\bar{X}\pm s.s.$	6-10 yıl $\bar{X}\pm s.s.$	11-15 Yıl $\bar{X}\pm s.s.$	16 Yıl ve üzeri $\bar{X}\pm s.s.$	
Kurumsal Sürdürülebilirlik	4,17±0,53	4,14±0,66	4,55±0,42	4,32±0,54	0,01
Çevresel Boyut	4,14±0,53	4,09±0,70	4,51±0,46	4,22±0,57	0,01
Ekonomik Boyut	4,17±0,53	4,12±0,71	4,84±0,42	4,29±0,55	0,01
Sosyal Boyut	4,08±0,48	3,94±0,62	4,32±0,42	4,09±0,46	0,01
Ürün Ve Hizmetler Boyutu	3,92±0,42	3,79±0,66	4,18±0,38	4,15±0,53	0,01
CLSA-Genel	4,06±0,45	3,71±0,76	4,23±0,45	3,97±0,55	0,01*
Adillik Boyutu	4,51±0,51	3,79±0,79	4,46±0,50	4,36±0,57	0,01*
Sorumluluk Boyutu	4,26±0,58	3,81±0,87	4,35±0,51	4,15±0,56	0,01*
Şeffaflık Boyutu	3,89±0,44	3,46±0,83	3,89±0,51	3,68±0,58	0,01*
Hesap verebilirlik Boyutu	4,01±0,70	3,86±0,75	4,44±0,45	4,10±0,69	0,01*

Katılımcıların mesleki kıdem düzeylerine göre kurumsal ilkelere uyum, adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik düzeylerinin farklı olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,01$ ). Kurumsal ilkelere uyum, adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik düzeylerinin 6-10 yıl arasında kıdemi olan gruplarda daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Mesleki kıdem düzeyinin kurumsal ilkelere uyum ve kurumsal sürdürülebilirlik üzerinde oldukça etkili bir faktör olduğu ifade edilebilir (Şekil 4.7).



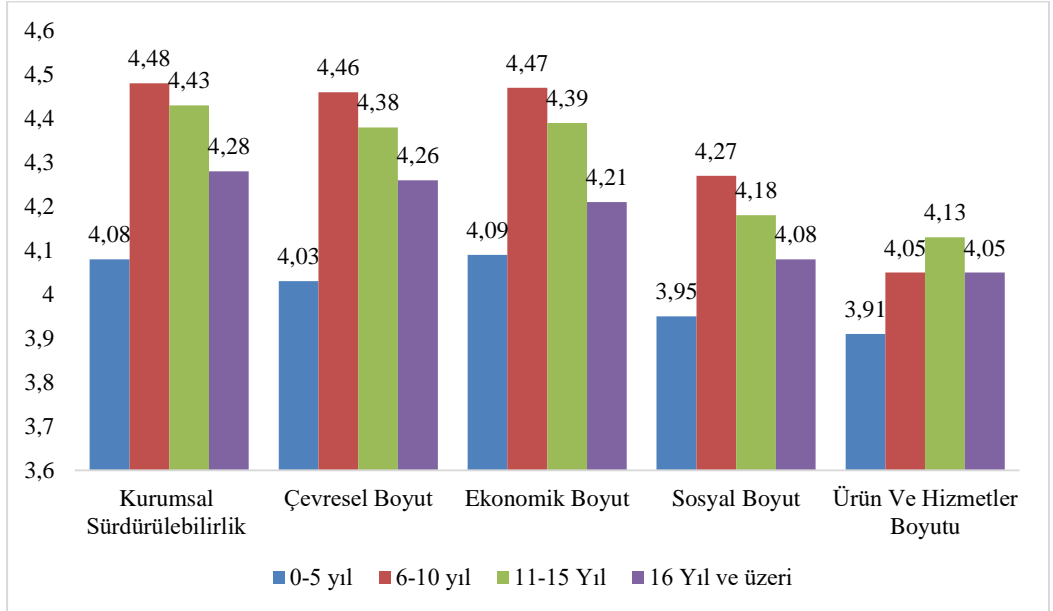
Şekil 4.7. Mesleki kıdem düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

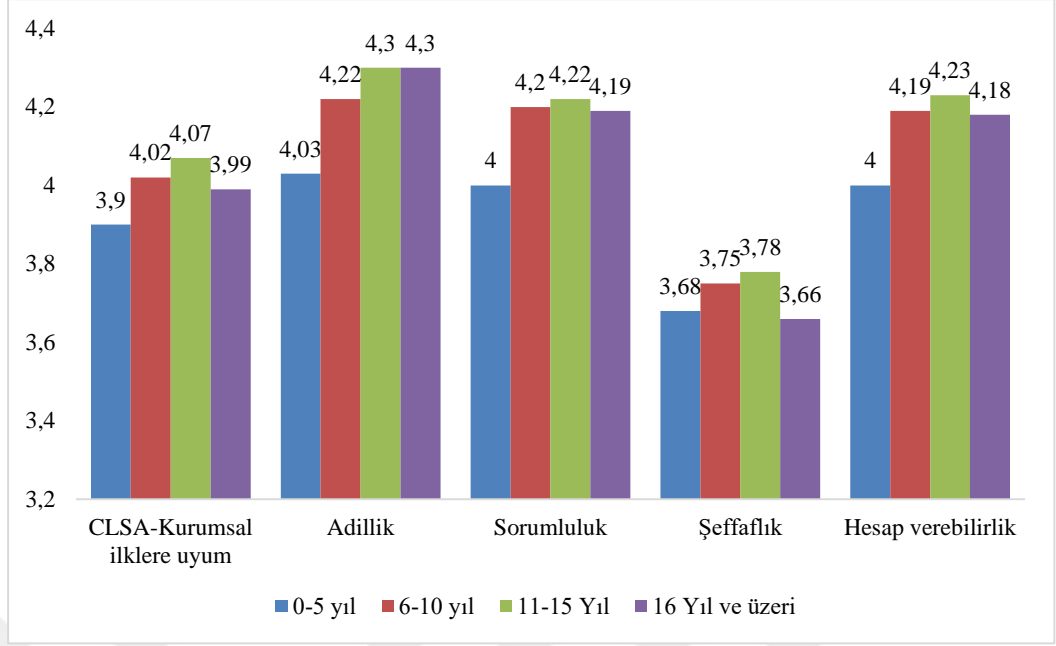
Kurumsal Sürdürebilirlik algısı, Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün – Hizmetler standardı düzeylerinin katılımcıların işyeri kıdem düzeylerine göre farklı olduğu görülmüştür ( $p=0,01$ ). Araştırmada 0-5 yıl düzeyinde mesleki kıdeme sahip olan bireylerin Kurumsal Sürdürebilirlik algısı, Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün – Hizmetler standardı algılarını daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür (Çizelge 4.10).

Çizelge 4.10. İşyeri kıdem düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

Alt Boyutlar	İş Yerinde Çalışma Kıdemi				p
	0-5 yıl $\bar{X}\pm s.s.$	6-10 yıl $\bar{X}\pm s.s.$	11-15 Yıl $\bar{X}\pm s.s.$	16 Yıl ve üzeri $\bar{X}\pm s.s.$	
Kurumsal Sürdürülebilirlik	4,08±0,59	4,48±0,59	4,43±0,54	4,28±0,45	0,01
Çevresel Boyut	4,03±0,60	4,46±0,64	4,38±0,57	4,26±0,47	0,01
Ekonomik Boyut	4,09±0,58	4,47±0,61	4,39±0,54	4,21±0,45	0,01
Sosyal Boyut	3,95±0,54	4,27±0,58	4,18±0,49	4,08±0,39	0,01
Ürün Ve Hizmetler Boyutu	3,91±0,56	4,05±0,64	4,13±0,54	4,05±0,34	0,01
CLSA-Genel	3,9±0,56	4,02±0,78	4,07±0,59	3,99±0,38	0,01
Adillik Boyutu	4,03±0,83	4,22±0,7	4,30±0,58	4,30±0,51	0,01
Sorumluluk Boyutu	4,00±0,77	4,20±0,80	4,22±0,62	4,19±0,41	0,01
Şeffaflık Boyutu	3,68±0,60	3,75±0,83	3,78±0,6	3,66±0,46	0,01
Hesap verebilirlik Boyutu	4,00±0,61	4,19±0,85	4,23±0,69	4,18±0,51	0,01

Katılımcıların işyeri kıdem düzeylerine göre kurumsal ilkelere uyum, adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik düzeylerinin farklı olduğu tespit edilmiştir (p=0,01). Kurumsal ilkelere uyum, adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik düzeylerinin 5 yıl altında kıdemi olan gruplarda daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. İşyeri kıdem düzeyinin kurumsal ilkelere uyum ve kurumsal sürdürülebilirlik üzerinde oldukça etkili bir faktör olduğu ifade edilebilir (Şekil 4.8).





Şekil 4.8. İşyeri kıdem düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

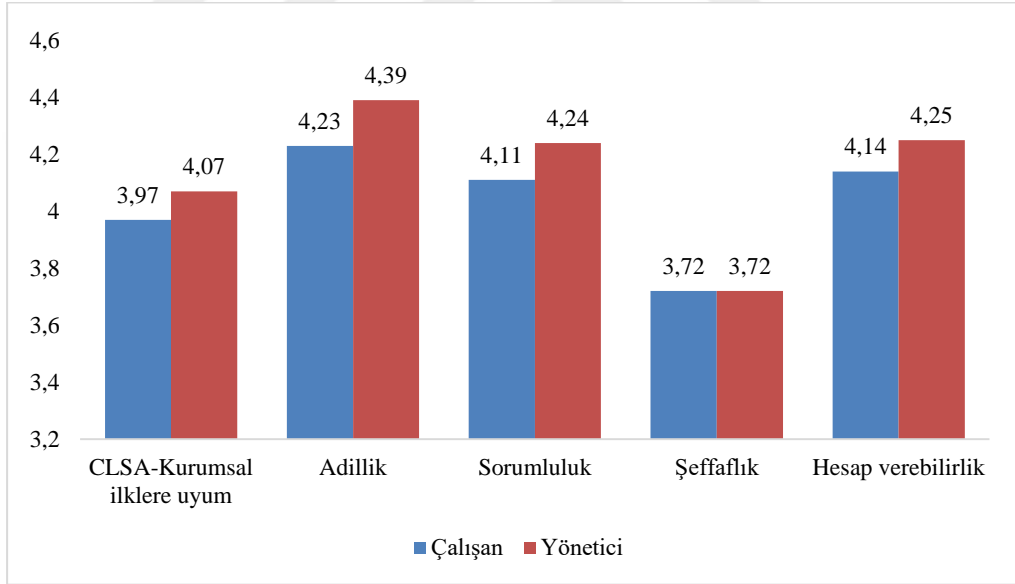
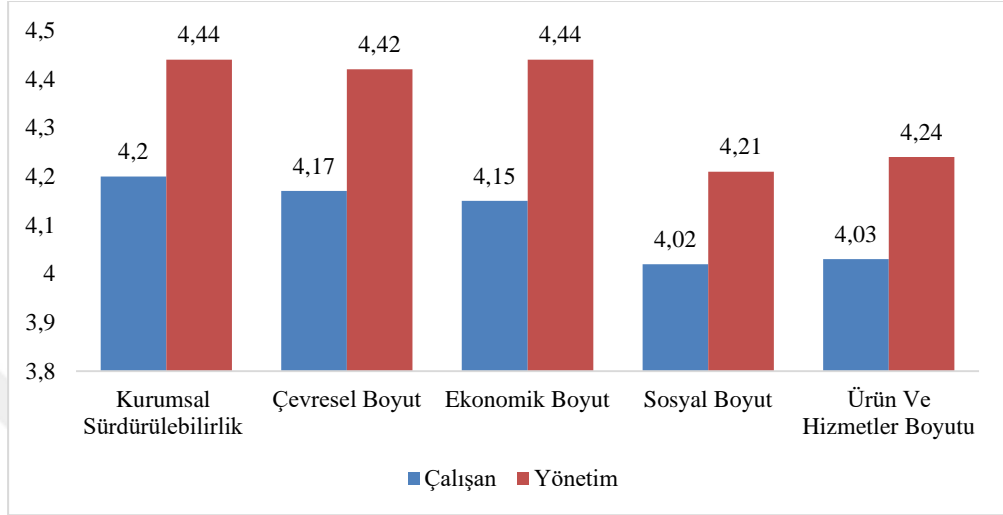
Kurumsal Sürdürülebilirlik algısı, Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün ve Hizmetler standardı düzeylerinin katılımcıların pozisyonlarına göre Farklı olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Araştırmada Yönetici olan bireylerin Kurumsal Sürdürülebilirlik algılarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Çizelge 4.11).

Çizelge 4.11. Pozisyon düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

	Pozisyon		p
	Çalışan $\bar{X} \pm s.s.$	Yönetim $\bar{X} \pm s.s.$	
Kurumsal Sürdürülebilirlik	4,20±0,54	4,44±0,63	0,01
Çevresel Boyut	4,17±0,57	4,42±0,65	0,01
Ekonomik Boyut	4,15±0,57	4,44±0,62	0,01
Sosyal Boyut	4,02±0,51	4,21±0,55	0,01
Ürün Ve Hizmetler Boyutu	4,03±0,55	4,24±0,51	0,01
CLSA-Genel	3,97±0,59	4,07±0,65	0,25
Adillik Boyutu	4,23±0,68	4,39±0,65	0,08
Sorumluluk Boyutu	4,11±0,68	4,24±0,67	0,12
Şeffaflık Boyutu	3,72±0,64	3,72±0,65	0,69
Hesap verebilirlik Boyutu	4,14±0,66	4,25±0,76	0,12

Anket çalışmasında pozisyonlara ilişkin değerlendirmede üst ve orta düzeydeki yöneticiler yönetim olarak diğer grup ise çalışan olarak gruplandırılmıştır. Katılımcıların pozisyonlarına göre Kurumsal ilkelere uyum, Adillik, Sorumluluk,

Şeffaflık, Hesap verebilirlik düzeylerinin farklı olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Katılımcıların pozisyonlarına göre Kurumsal ilkelere uyum algılarının farklı olmadığı, Katılımcıların pozisyonlarının ise sürdürülebilirlik üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir (Şekil 4.9).



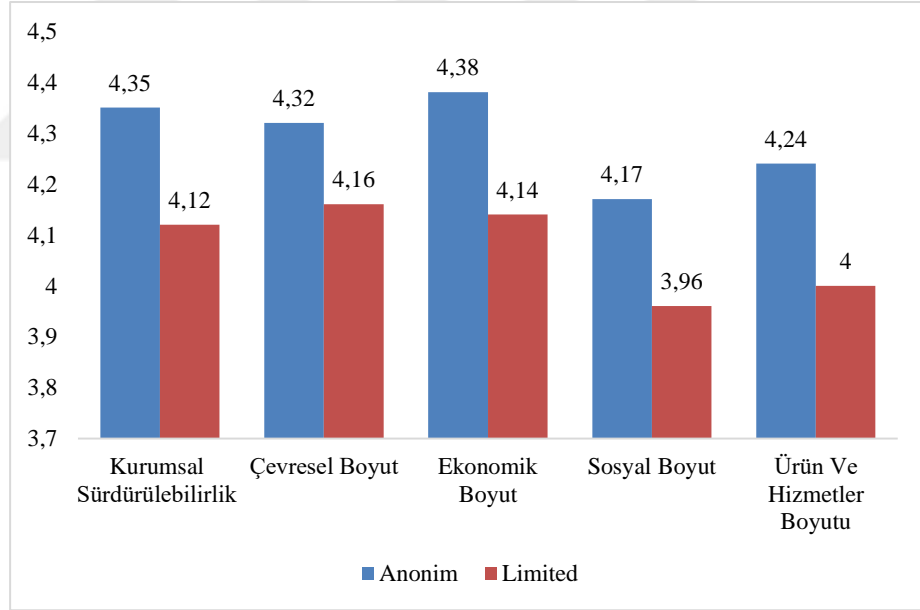
Şekil 4.9. Pozisyon düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

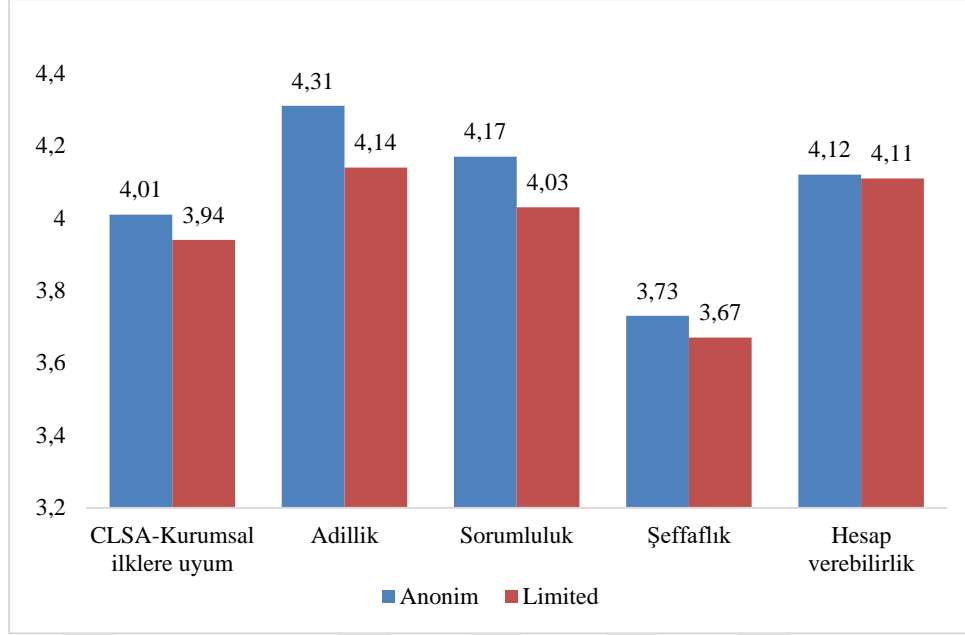
Kurumsal Sürdürülebilirlik algısı, Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün – Hizmetler standardı düzeylerinin şirket yasal tipine göre farklı olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ). Araştırmada Anonim yapıda olan şirketlerde çalışan bireylerin Kurumsal Sürdürülebilirlik algılarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Çizelge 4.12).

Çizelge 4.12. Şirket düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

	Şirketinizin yasal tipi nedir?		p
	Anonim $\bar{X}\pm s.s.$	Limited $\bar{X}\pm s.s.$	
Kurumsal Sürdürülebilirlik	4,35±0,53	4,12±0,65	0,01
Çevresel Boyut	4,32±0,56	4,16±0,66	0,01
Ekonomik Boyut	4,38±0,52	4,14±0,62	0,01
Sosyal Boyut	4,17±0,49	3,96±0,58	0,04
Ürün Ve Hizmetler Boyutu	4,24±0,52	4,00±0,60	0,03
CLSA-Genel	4,01±0,60	3,94±0,61	0,50
Adillik Boyutu	4,31±0,63	4,14±0,76	0,12
Sorumluluk Boyutu	4,17±0,66	4,03±0,71	0,29
Şeffaflık Boyutu	3,73±0,64	3,67±0,66	0,28
Hesap verebilirlik Boyutu	4,12±0,69	4,11±0,68	0,45

Katılımcıların şirket yasal tipine göre Kurumsal ilkelere uyum, Adillik, Sorumluluk, Şeffaflık, Hesap verebilirlik düzeylerinin farklı olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ) (Şekil 4.10).





Şekil 4.10. Şirket düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

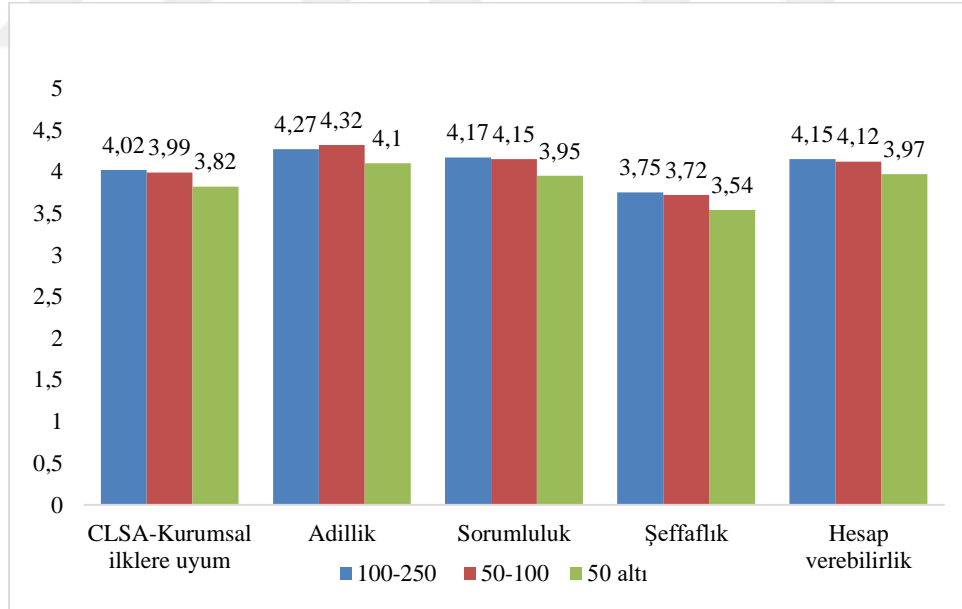
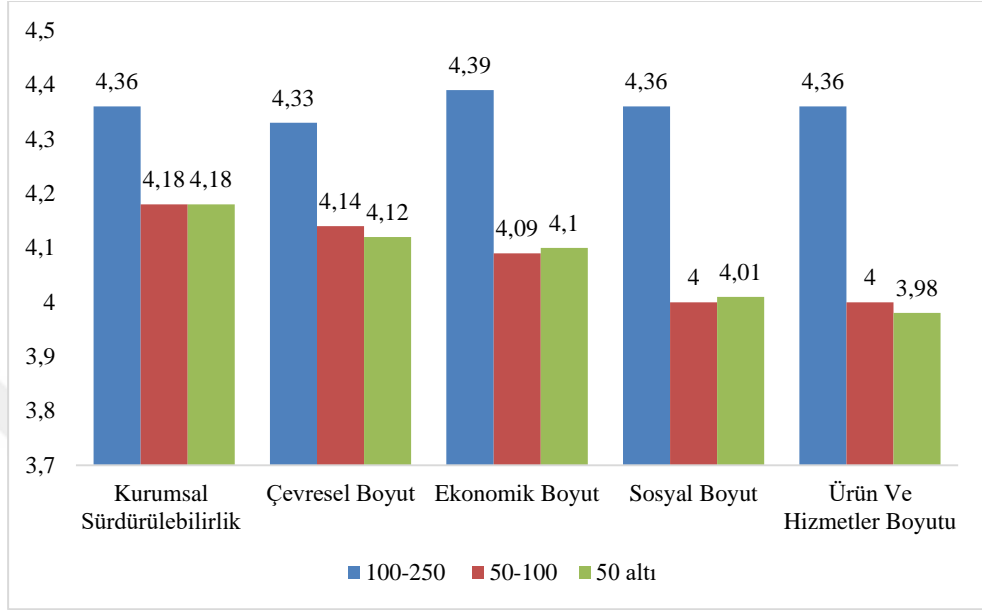
Kurumsal sürdürülebilirlik Kurumsal Sürdürülebilirlik algısı, Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün – Hizmetler standardı düzeylerinin şirketlerin sermaye büyüklüğüne göre farklı olduğu görülmüştür ( $p=0,01$ ). Araştırmada 100-250 milyon düzeyinde sermayesi olan firmalarda çalışan bireylerin kurumsal sürdürülebilirlik algılarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Çizelge 4.13).

Çizelge 4.13. Sermaye büyüklüğü düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

	Şirketin sermaye büyüklüğü ne kadardır? (Milyon TL)			p
	100-250 $\bar{X}\pm s.s.$	50-100 $\bar{X}\pm s.s.$	50 altı $\bar{X}\pm s.s.$	
Kurumsal Sürdürülebilirlik	4,36±0,52	4,18±0,63	4,18±0,63	0,01
Çevresel Boyut	4,33±0,54	4,14±0,66	4,12±0,68	0,01
Ekonomik Boyut	4,39±0,50	4,09±0,60	4,10±0,61	0,01
Sosyal Boyut	4,36±0,48	4,00±0,59	4,01±0,56	0,01
Ürün Ve Hizmetler Boyutu	4,36±0,52	4,00±0,55	3,98±0,64	0,01
CLSA-Genel	4,02±0,56	3,99±0,63	3,82±0,71	0,01
Adillik Boyutu	4,27±0,61	4,32±0,74	4,10±0,77	0,01
Sorumluluk Boyutu	4,17±0,63	4,15±0,72	3,95±0,8	0,01
Şeffaflık Boyutu	3,75±0,60	3,72±0,68	3,54±0,76	0,01
Hesap verebilirlik Boyutu	4,15±0,68	4,12±0,67	3,97±0,73	0,01

Şirketlerin sermaye büyüklüğüne göre kurumsal ilkelere uyum, adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik düzeylerinin farklı olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,01$ ). Kurumsal ilkelere uyum, adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik düzeylerinin

50 Milyon TL ve altında sermayesi olan şirketlerde çalışan gruplarda daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Sermaye büyüklüğüne düzeyinin kurumsal ilkelere uyum ve kurumsal sürdürülebilirlik üzerinde oldukça etkili bir faktör olduğu ifade edilebilir (Şekil 4.11).



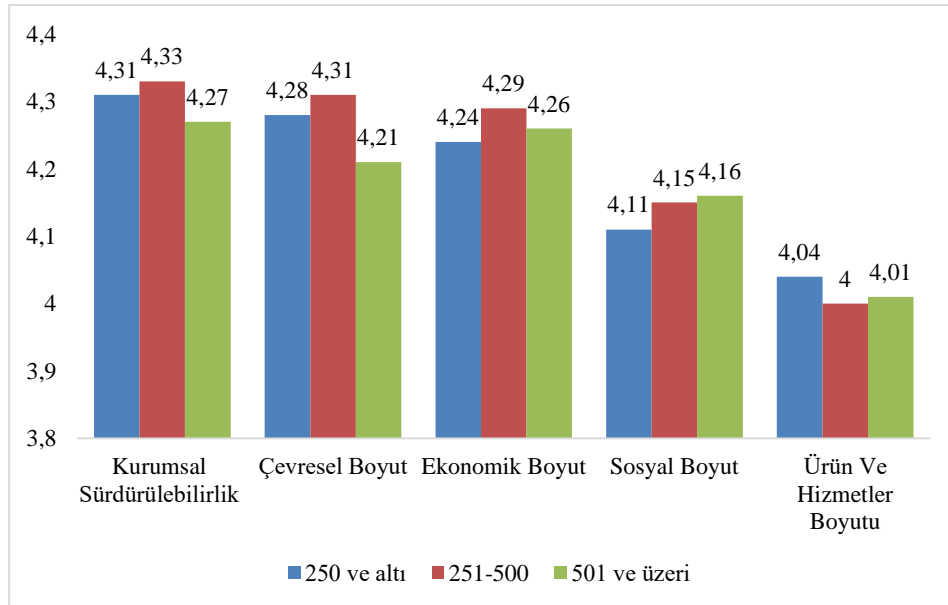
Şekil 4.11. Sermaye büyüklüğü düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

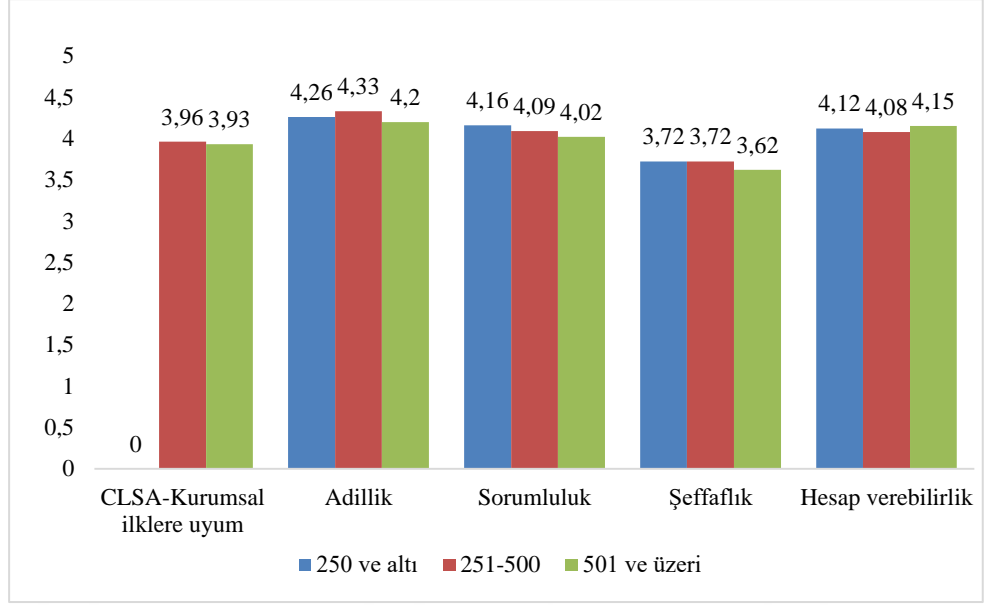
Kurumsal sürdürülebilirlik algısı, çevresel standartlar, ekonomik standartlar, sosyal standartlar, ürün ve hizmetler düzeylerinin şirketlerin çalışan sayılarına göre farklılık göstermediği Çizelge 4.14’de belirtildiği şekilde tespit edilmiştir( $p>0,05$ ).

Çizelge 4.14. Çalışan sayısı düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

Alt Boyutlar	Şirkette çalışan personel sayısı			p
	250 ve altı $\bar{X}\pm s.s.$	251-500 $\bar{X}\pm s.s.$	501 ve üzeri $\bar{X}\pm s.s.$	
Kurumsal Sürdürülebilirlik	4,31±0,57	4,33±0,62	4,27±0,36	0,45
Çevresel Boyut	4,28±0,60	4,31±0,65	4,21±0,40	0,36
Ekonomik Boyut	4,24±0,59	4,29±0,61	4,26±0,37	0,55
Sosyal Boyut	4,11±0,53	4,15±0,57	4,16±0,32	0,63
Ürün Ve Hizmetler Boyutu	4,04±0,52	4±0,66	4,01±0,46	0,51
CLSA-Genel	4,00±0,60	3,96±0,63	3,93±0,57	0,64
Adillik Boyutu	4,26±0,68	4,33±0,73	4,20±0,43	0,23
Sorumluluk Boyutu	4,16±0,69	4,09±0,72	4,02±0,47	0,29
Şeffaflık Boyutu	3,72±0,65	3,72±0,65	3,62±0,60	0,21
Hesap verebilirlik Boyutu	4,12±0,67	4,08±0,71	4,15±0,76	0,25

Şekil 4.12’de CLSA-kurumsal ilkelere uyum, adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik düzeylerinin şirketlerin çalışan sayılarına göre farklı olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).





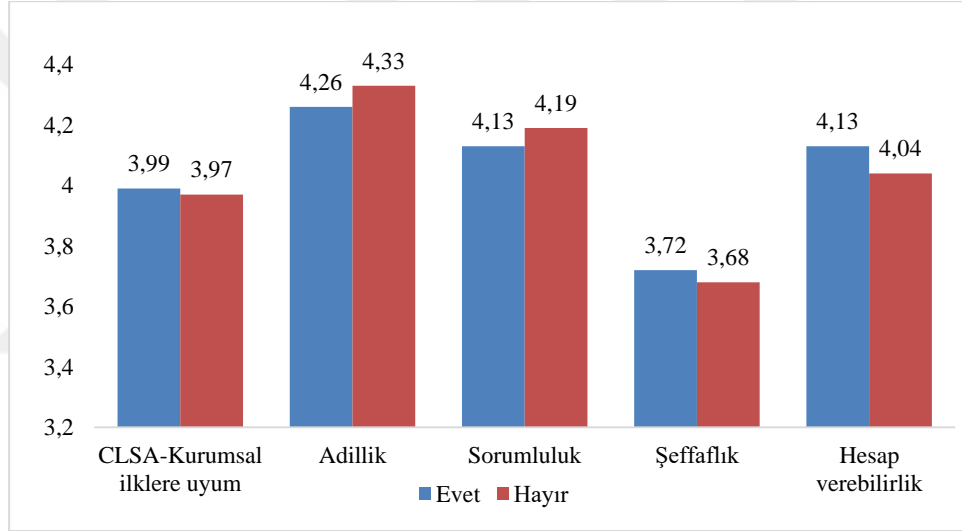
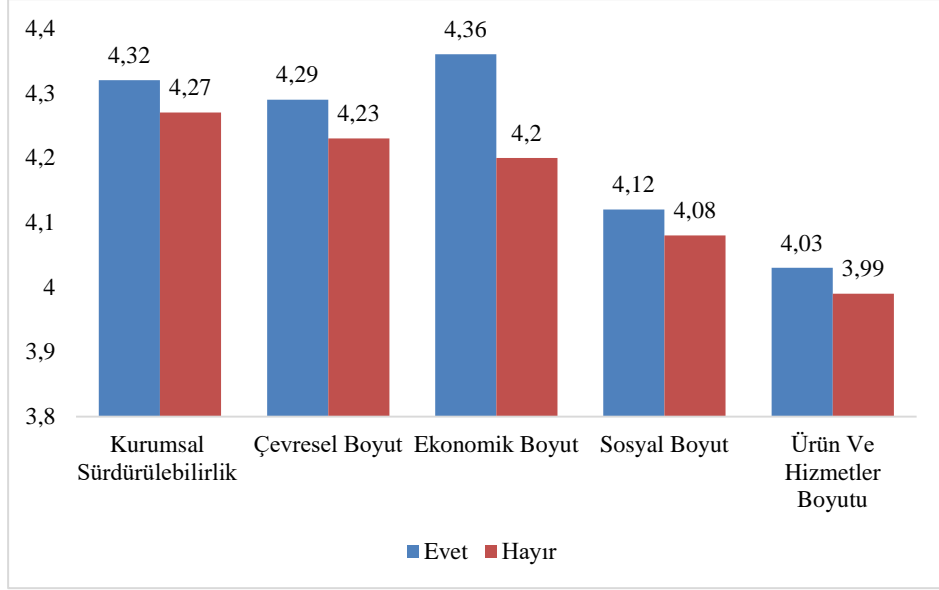
Şekil 4.12. Çalışan sayısı düzeyine göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

Çizelge 4.15’de Kurumsal Sürdürülebilirlik algısı, Çevresel, Ekonomik, Sosyal, Ürün – Hizmetler standardı düzeylerinin şirketlerin dış ticaret işlemlerinin olması durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir( $p>0,05$ ).

Çizelge 4.15. Dış ticaret işlemlerinin varlığına göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

Alt Boyutlar	Şirketin dış ticaret işlemleri var mı?		p
	Evet $\bar{X} \pm s.s.$	Hayır $\bar{X} \pm s.s.$	
Kurumsal Sürdürülebilirlik	4,32±0,56	4,27±0,61	0,34
Çevresel Boyut	4,29±0,59	4,23±0,64	0,41
Ekonomik Boyut	4,36±0,62	4,20±0,60	0,33
Sosyal Boyut	4,12±0,52	4,08±0,54	0,34
Ürün Ve Hizmetler Boyutu	4,03±0,52	3,99±0,66	0,58
CLSA-Genel	3,99±0,6	3,97±0,65	0,62
Adillik Boyutu	4,26±0,66	4,33±0,75	0,42
Sorumluluk Boyutu	4,13±0,66	4,19±0,79	0,44
Şeffaflık Boyutu	3,72±0,64	3,68±0,64	0,49
Hesap verebilirlik Boyutu	4,13±0,69	4,04±0,65	0,35

CLSA-kurumsal ilkelere uyum, adillik, sorumluluk, şeffaflık, hesap verebilirlik düzeylerinin şirketlerin dış ticaret işlemlerinin olması durumuna farklı olmadığı Şekil 4.13’te görülmüştür ( $p>0,05$ ).



Şekil 4.13. Dış ticaret işlemlerinin varlığına göre kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum

### 4.3. Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Kurumsal İkelere Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Çizelge 4.16 ve 4.17’de verilmiştir. Analizlerde hesaplanan korelasyon kat sayının 0-0,39 arasında olması zayıf, 0,40-0,59 arasında olması orta düzeyde güçlü ve 0,60 üzerinde olması yüksek düzeyde güçlü ilişkileri ifade eder. korelasyon kat sayının (+) işaretle olması ise ilişkinin pozitif yönlü (doğru orantılı) olduğunu göstermektedir (Can, 2018).

Çizelge 4.16. Kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum düzeylerinin ilişkilerinin incelenmesi

Alt Boyutlar		Adillik	Sorumluluk	Şeffaflık	Hesap verebilirlik	CLSA-Kurumsal ilkelere uyum
Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı	r (p)*	0,67 (0,01)	0,71 (0,01)	0,62 (0,01)	0,63 (0,01)	0,73 (0,01)
Çevresel Standartlar	r (p)*	0,61 (0,01)	0,71 (0,01)	0,63 (0,01)	0,61 (0,01)	0,72 (0,01)
Ekonomik Standartlar	r (p)*	0,60 (0,01)	0,72 (0,01)	0,64 (0,01)	0,61 (0,01)	0,73 (0,01)
Sosyal Standartlar	r (p)*	0,62 (0,01)	0,73 (0,01)	0,67 (0,01)	0,60 (0,01)	0,74 (0,01)
Ürün Ve Hizmetler	r (p)*	0,69 (0,01)	0,70 (0,01)	0,63 (0,01)	0,60 (0,01)	0,71 (0,01)

\*Pearson Korelasyon analizi,

Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı ile Adillik düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir ( $r=0,67$ ,  $p=0,01$ )

Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı ile Sorumluluk düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir ( $r=0,71$ ,  $p=0,01$ )

Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı ile Şeffaflık düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir ( $r=0,62$ ,  $p=0,01$ )

Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı ile Hesap verebilirlik düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir ( $r=0,63$ ,  $p=0,01$ )

Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı ile Kurumsal ilkelere uyum düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir ( $r=0,73$ ,  $p=0,01$ ).

Çevresel Standartlar ile Adillik düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir ( $r=0,61$ ,  $p=0,01$ )

Çevresel Standartlar ile Sorumluluk düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir ( $r=0,71$ ,  $p=0,01$ ).

Çevresel Standartlar ile Şeffaflık düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,63$ ,  $p=0,01$ ).

Çevresel Standartlar ile Hesap verebilirlik düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,61$ ,  $p=0,01$ ).

Çevresel Standartlar ile Kurumsal ilkelere uyum düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,72$ ,  $p=0,01$ ).

Ekonomik Standartlar ile Adillik düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,60$ ,  $p=0,01$ ).

Ekonomik Standartlar ile Sorumluluk düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,72$ ,  $p=0,01$ ).

Ekonomik Standartlar ile Şeffaflık düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,64$ ,  $p=0,01$ ).

Ekonomik Standartlar ile Hesap verebilirlik düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,61$ ,  $p=0,01$ ).

Ekonomik Standartlar ile Kurumsal ilkelere uyum düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,73$ ,  $p=0,01$ ).

Sosyal Standartlar ile Adillik düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,62$ ,  $p=0,01$ ).

Sosyal Standartlar ile Sorumluluk düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,73$ ,  $p=0,01$ ).

Sosyal Standartlar ile Şeffaflık düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,67$ ,  $p=0,01$ ).

Sosyal Standartlar ile Hesap verebilirlik düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,60$ ,  $p=0,01$ ).

Sosyal Standartlar ile Kurumsal ilkelere uyum düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,74$ ,  $p=0,01$ ).

Ürün Ve Hizmetler ile Adillik düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,69$ ,  $p=0,01$ ).

Ürün Ve Hizmetler ile Sorumluluk düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,70$ ,  $p=0,01$ ).

Ürün Ve Hizmetler ile Şeffaflık düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,63$ ,  $p=0,01$ ).

Ürün Ve Hizmetler ile Hesap verebilirlik düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,60$ ,  $p=0,01$ ).

Ürün Ve Hizmetler ile Kurumsal ilkelere uyum düzeyleri boyutlarının doğru orantılı olacak şekilde ve güçlü düzeyde ilişkilidir( $r=0,71$ ,  $p=0,01$ ).

Yukarıda çizelge 4.16'da elde edilen ilişkiler regresyon modeli kullanılarak analiz yapılmıştır. Kurumsal Sürdürülebilirlik düzeylerine etki eden kurumsal ilkelere uyum düzeylerinin etkisi incelenmiştir. Regresyon modellerinde modelin varsayımının sağlanması gerekmektedir.  $R^2$  değerinin yeterli seviyede olması beklenen en önemli kriterler arasındadır. Bu değer anket çalışmalarında ilişki analizlerinde 0,40 ve üzerinde olması beklenir. Bu varsayımlar modelin anlamlılığı, bağımsız değişken katsayılarının anlamlılığı ve modelde Durbin - Watson testi sonucunda otokorelasyon varlığının olmamasıdır ( $1,29 < D.W. < 1,99$ ). Eğer bu varsayımlardan birinin bile sağlanmaması durumunda model geçersiz sayılır (Can, 2018).

Çizelge 4.17. Kurumsal sürdürülebilirlik düzeyine CLSA-kurumsal ilkelere uyum düzeylerinin etkisinin incelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler			F <sub>Model</sub>	R <sup>2</sup>
	CLSA-Kurumsal ilkelere uyum	Sorumluluk	Şeffaflık		
	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )		
Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı (Y)	0,74 t=9,21 p=0,01	0,33 t=5,42 p=0,01	0,21 t=3,29 p=0,01	F=25,10 (p=0,01)	0,59

Çizelge incelendiğinde Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısına CLSA-Kurumsal ilkelere uyum ve Şeffaflık, Sorumluluk alt boyutlarının anlamlı düzeylerde etki ettiği görülmektedir. Adillik ve Hesap verebilirlik boyutunun ise Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı düzeylerini çoklu olarak etkilemediği görülmüştür.

Çalışmada Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısına CLSA-Kurumsal ilkelere uyum düzeyleri arasında kurulan regresyon denkleminin anlamlı olduğu hesaplandı ( $F=25,10$ ,  $p=0,01$ ,  $p<0,05$ ). Modeldeki açıklama oranı %59 ( $R^2=0,59$ ) olduğu görülmüştür. Kurumsal ilkelere uyum ve Şeffaflık, Sorumluluk değişkenlerine ait katsayılarının da anlamlı olduğu görülmüştür ( $p=0,01$ ,  $p<0,05$ ). Modelde oto korelasyon olmadığı görülmüştür ( $D.W.=1,86$ ). Sonuç olarak modelin anlamlı olduğu görülmüştür.

$$\text{Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı (Y)} = (0,74) * \text{CLSA} - \text{Kurumsal ilkelere uyum} + (0,33) * \text{Sorumluluk} + (0,21) * \text{Şeffaflık} \quad (1)$$

Sonuçlara göre Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı düzeylerine etki eden en önemli değişkenin Kurumsal ilkelere uyum boyutu olduğu görülmüştür. Sorumluluk ve Şeffaflık alt boyutlarının etkileri ise yakın düzeyde ve daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak Kurumsal Sürdürülebilirlik düzeyleri Kurumsal ilkelere uyum, Sorumluluk Şeffaflık alt boyutlarından pozitif olarak etkilenmektedir. Kurumsal ilkelere uyum, Sorumluluk Şeffaflık algı düzeyi yüksek olan bireylerin Kurumsal Sürdürülebilirlik Algı düzeylerinin yüksek olacağı ifade edilmektedir.

Bireylerin Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı düzeyleri Kurumsal ilkelere uyum ve alt boyutlarından etkilenmektedir. Kurumsal ilkelere uyum algısı yüksek olan bireylerin sürdürülebilirlik algılarının da daha yüksek olduğu görülmüştür. Firmalarını daha kurumsal olarak gören bireyler aynı zamanda da daha yüksek düzeyde sürdürülebilir bir yapıda olduğunu ifade etmişlerdir.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Araştırmada firmaların sürdürülebilir başarı düzeylerinin farklı tiplerde şirketlerde çalışan bireylere göre incelemektir. Bu bağlam kurumsallaşmanın firmaların sürdürülebilir başarı düzeylerinin farklı çalışma ortamlarında, yönetim yapısına göre farklılık olup olmadığını incelemektir. Ayrıca firma ve çalışan özelliklerinin firmaların sürdürülebilir başarı ve kurumsallaşma düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Çok uluslu ve aile şirketlerindeki sürdürülebilir başarı düzeylerinin farklılığını incelenmesidir. Bu bağlam kurumsallaşmanın firmaların sürdürülebilir algı düzeylerini çalışanlar bazında incelenmiş ve anket çalışması uygulanmıştır.

Antalya OSB’de faaliyet gösteren firmaların çalışan ve firma özelliklerinin kurumsal sürdürülebilirlik algısına etkisinin ne yönde olduğuna yönelik yapılmıştır.

Betimsel bir saha çalışması olarak tasarlanan araştırmada, anket yöntemi kullanılarak veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Çalışmada çalışanların demografik özellikleri, çalıştığı firmalara ilişkin bilgiler anket formunun ilk bölümünde yer alacaktır. İkinci bölümde kurumsal sürdürülebilirlik ölçeği uygulanmıştır.

Çalışmada kurumlarında en az 1 yıl çalışmış olan sürdürülebilirlik konusunda ilgili olan beyaz yakalı çalışanlarına anket formu yüz yüze anket tekniği verileri toplanmıştır. SPSS programı yardımı ile t testi, varyans analizi yöntemleri ile analizler sağlanmıştır.

Mevcut araştırma son yıllarda önemli bir konu olan sürdürülebilirlik konusunun şirketlerin kısa vadede karlılık ve uzun vadede hayatta kalmaları için değer yaratma konundaki etkisi hakkında yaratacağı bilginin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca daha önce çok uluslu ve aile şirketi çalışanları üzerinde böyle bir çalışmanın yapılmaması çalışmayı özgün kılmaktadır.

Çalışmada basit rastgele örneklem yöntemine göre en az n=436 çalışanın çalışmanın örneklemine oluşturması gerekliliği görülmüştür. Çalışma sonucunda verileri geçerli olan n=436 çalışanın verileri üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada

Kurumsal Sürdürülebilirlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek dört alt boyuttan oluşan ve Aksoy (2013) tarafından geliştirilen likert tipinde ölçektir.

Katılımcıların %48,9'nun erkek ve % 51,1'nin kadın olduğu görülmüştür. Katılımcıların %52,3'nün evli ve % 47,7'nin bekar olduğu görülmüştür. Katılımcılar % 43,1 ile 18-35, %45,4 ile 36-45, % 11,5 ile 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Katılımcıların %11,9 ile lise ve altında, %11,8 ile ön lisans, %56,4 ile lisans ve % 20 ile yüksek lisans ve üzeri düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmüştür. Mesleki kıdem düzeylerinin %16,1 ile 5 yıl ve altında, % 25,9 ile 6-10 yıl arasında, % 28,7 ile 11-15 yıl, % 29,4 ile 16 yıl ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların % 78'nin çalışan ve %22'nin yönetici olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların şirketleri %73,4 ile Anonim ve %26,6 ile Limited yapıdadır. Sermaye büyüklüklerinin % 61,2 ile 100-250 Milyon TL arasında olduğu görülmüştür. Çalışan sayısının %77,1 ile 250 ve altında, % 15,4 ile 251-500 arasında olduğu görülmüştür. Şirketin dış ticaret işlemleri olma oranının %88,1 olduğu görülmüştür.

Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısının  $4,31\pm 0,57$ , Çevresel Standartlar  $4,28\pm 0,60$ , Ekonomik Standartlar  $4,26\pm 0,62$ , Sosyal Standartlar  $4,12\pm 0,52$ , Ürün ve Hizmetler düzeyinin  $4,13\pm 0,54$  olduğu görülmüştür. Genel olarak katılımcıların Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısının oldukça yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür.

Adillik  $4,26\pm 0,67$ , Sorumluluk  $4,14\pm 0,68$ , Şeffaflık  $3,72\pm 0,64$ , Hesap verebilirlik  $4,12\pm 0,68$  ve CLSA-Kurumsal ilkelere uyum  $4,03\pm 0,60$  olduğu görülmüştür. Genel olarak firmaların Kurumsal ilkelere uyum düzeylerinin yüksek sayılabilecek bir düzeyde olmasına rağmen Şeffaflık düzeylerinin diğer boyutlara göre daha düşük düzeylerde olduğu görülmüştür.

Cinsiyete göre yapılan kıyaslamalarda; katılımcıların cinsiyetlerinin sürdürülebilirlik algıları üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Erkek ve kadın katılımcıların sürdürülebilirlik algılarının benzer seviyelerde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre "H<sub>1</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir." Hipotezi ret edilmiştir.

Evli ve bekar çalışanlar çalıştığı işletmeleri benzer şekilde sürdürülebilir olarak tanımlamıştır. Çalışma hipotezlerinden “H<sub>2</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.” Bu durum da ret edilmek durumundadır.

Katılımcıların çalıştıkları işletme tipine göre sürdürülebilirlik algıları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Araştırmada Yönetici olan bireylerin Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı düzeylerinin firmalarda çalışan olarak görev yapan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre “H<sub>3</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların kadro unvan tiplerine göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Kıyaslamalarda katılımcıların yaşlarına göre sürdürülebilirlik algıları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Çalışmada 36-45 yaş arasında olan katılımcıların kurumsal sürdürülebilirlik algı düzeylerinin diğer yaşlarda olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre “H<sub>4</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Kıyaslamalarda katılımcıların eğitim düzeylerine göre sürdürülebilirlik algıları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Araştırmada lisansüstü düzeyde eğitimi olan katılımcıların kurumsal sürdürülebilirlik algı düzeylerinin kendilerinden daha düşük düzeyde eğitimi olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre “H<sub>5</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Kıyaslamalarda katılımcıların mesleki kıdem düzeylerine göre sürdürülebilirlik algıları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Araştırmada mesleki kıdem düzeyi 11 yıl ve üzerinde olan katılımcıların kurumsal sürdürülebilirlik algı düzeylerinin diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre “H<sub>6</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların mesleki kıdem sürelerine göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Kıyaslamalarda katılımcıların iş yeri kıdem düzeylerine göre sürdürülebilirlik algıları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Araştırmada 0-5 yıl düzeyinde mesleki kıdeme

katılımcıların kurumsal sürdürülebilirlik algı düzeylerinin diğer iş yeri kıdem gruplarına göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre “H<sub>7</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların işletmedeki kıdem sürelerine göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 5.1. Hipotezlerin testi

Hipotezler	Kabul	Ret
H <sub>1</sub> : Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.		X
H <sub>2</sub> : Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.		X
H <sub>3</sub> : Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların kadro unvan tiplerine göre farklılık göstermektedir.	X	
H <sub>4</sub> : Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	X	
H <sub>5</sub> : Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.	X	
H <sub>6</sub> : Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların mesleki kıdem sürelerine göre farklılık göstermektedir.	X	
H <sub>7</sub> : Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların işletmedeki kıdem sürelerine göre farklılık göstermektedir.	X	
H <sub>8</sub> : Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı Çalışanların Çalıştığı İşletmenin Yasal Tipine Göre Farklılık Göstermektedir.	X	
H <sub>9</sub> : Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı Çalışanların Çalıştığı İşletmenin sermaye Büyüklük düzeylerine Göre Farklılık Göstermektedir.		X
H <sub>10</sub> : Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı Çalışanların Çalıştığı İşletmenin Personel Sayısına Göre Farklılık Göstermektedir.		X
H <sub>11</sub> : Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısı Çalışanların Çalıştığı İşletmenin Dış Ticaret İşlemlerinin Varlığına Göre Farklılık Göstermektedir.		X
H <sub>12</sub> : Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Kurumsal İklere Uyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.	X	

Araştırmada Anonim yapıda olan şirketlerde çalışan bireylerin Kurumsal Sürdürülebilirlik Algı düzeylerinin daha yüksek olduğu görüldüğünden “H<sub>8</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların çalıştığı işletmenin yasal tipine göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul edilir.

Araştırmada 100-250 milyon düzeyinde sermayesi olan firmalarda çalışan bireylerin kurumsal sürdürülebilirlik algısı, çevresel standartlar, ekonomik standartlar, sosyal standartlar, ürün ve hizmetler algılarını daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

“H<sub>9</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların çalıştığı işletmenin sermaye büyüklük düzeylerine göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul edilir.

Araştırmada “H<sub>10</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların çalıştığı işletmenin personel sayısına göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi ret edilir. Kurumsal sürdürülebilirlik algısı, çevresel standartlar, ekonomik standartlar, sosyal standartlar, ürün ve hizmetler düzeylerinin şirketlerin çalışan sayılarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Kurumsal sürdürülebilirlik algısı katılımcıların çalıştığı şirketlerin dış ticaret işlemlerinin olması durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. “H<sub>11</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik algısı çalışanların çalıştığı işletmenin dış ticaret işlemlerinin varlığına göre farklılık göstermektedir” Hipotez ret edilir.

Çalışmada kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum düzeylerinin yüksek düzeyde güçlü ve pozitif şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Şeffaflık, Adillik, Sorumluluk, Hesap verebilirlik algıları yüksek olan çalışanların Çevresel Standartlar, Ekonomik Standartlar, Sosyal Standartlar, Ürün ve Hizmetler düzeyinde sürdürülebilirlik algılarının da yüksek olacağı görülmüştür. Kurumsal ilkelere uyum arttıkça firmaların daha yüksek düzeyde sürdürülebilir olacağı görülmüştür. Çoklu düzeyde etkinin incelendiği regresyon modelinde ise Kurumsal Sürdürülebilirlik Algısına CLSA-Kurumsal ilkelere uyum ve Şeffaflık, Sorumluluk alt boyutlarının sürdürülebilirlik üzerinde yüksek düzeyde etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bakımdan “H<sub>12</sub>: Kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilklere uyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.” Hipotezi kabul edilmek durumundadır.

Genel olarak sürdürülebilirlik algılarının çalışanların demografik ve çalıştığı firmalar bazında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca kurumsallık düzeyinin firmanın sürdürülebilirlik düzeylerine önemli etkisinin olduğu görülmüştür. Cinsiyet, medeni durum, işletmenin sermaye büyüklüğü, personel sayısına ve dış ticaret işlemlerinin varlığına göre Kurumsal sürdürülebilirlik algı düzeyinin farklı olmadığı görülmüştür. Unvan, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, şirketin hukuki yapısına göre ise kurumsal sürdürülebilirlik algı düzeyinin farklı olduğu görülmüştür. Kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal ilkelere uyum düzeyleri arasında ise güçlü ve doğru orantılı ilişkiler

olduğu görülmüştür. Kuramsallaşmış veya kurumsallık düzeyi yüksek olan firmalarda sürdürülebilirlik düzeyleri anlamlı şekilde daha yüksektir. Bununla birlikte kurumsal sürdürülebilirlik algısı düzeylerine etki eden en önemli faktörün genel düzeylerdeki kurumsal ilkelere uyum düzeyi olduğu görülmüştür. Sorumluluk ve şeffaflık düzeylerinin etkisi daha düşük ve birbirine yakın düzeydedir.

## 5.1. Öneriler

Anket uygulamasında n=436 çalışan ile gerçekleştirilmiş. Daha sonra yapılacak çalışmalar literatüre katkı sağlayacaktır.

Araştırmada ölçeğin özellikle üretim sektörü için baştan geliştirilmesi ve literatüre kazandırılmasının önemli olacağı ifade edilebilir.

Çalışmada sürdürülebilirlik algısının yüksek düzeylerde olduğu görülmüş, Araştırmada incelenen kurumsal ve kişisel özellikler ile ilişkili olduğu görülmüştür. OSB’de bulunan firmaların sürdürülebilirlik endeksleri bakımından üst sıralarda olduğu unutulmamalıdır. Mevcut sonuçların ülke çapındaki mevcut durumu açıklamadığı ifade edilmelidir.

Genel olarak çalışanların sürdürülebilirlik algılarının yüksek olduğu tespit edilmesine rağmen, gelişen piyasa şartları gereği belirli periyotlar ile seminer, eğitim ve kurs programlarının uygulanması önerilmektedir. Firmalarda belirli dönemlerde çalışanlarının sürdürülebilirlik düzeyleri ile ilgili çalışmalar yaparak, durum tespiti yapması önerilmektedir.

Çalışanların sürdürülebilirlik alanında ağırlıklı olarak çevre ve doğal kaynakların kullanımı üzerinde yoğunlaşmıştır. Fakat firmaların sosyal sürdürülebilirlik, cinsiyet eşitliği, fırsat eşitliği gibi alanlarda da çalışanlarının algılarını geliştirmesi tavsiye edilebilir.

Şirketlerin tüm paydaşlarına sürdürülebilirlik başarısına vurgu yapılması, çevre, çalışan ve toplumsal kazanımlar daha net ifade edilmelidir.

İthalat ve ihracat başta olmak üzere firmaların bütün tedarikçilerine anket uygulamasıyla sürdürülebilirlik algılarının belirlenmesi, sorun görülen konularının kontrol edilmesi önerilir.

Bu çalışmada kurumsal yönetim ve kurumsal sürdürülebilirlik olarak iki temel unsur değerlendirilerek değerlendirilmeler yapılmıştır. Yapılan araştırma kapsamında elde edilen bulgular Antalya OSB'deki firma çalışanları üzerinden incelenen ilk çalışmadır.

Ortaya çıkan sonuçların sektörde faaliyet gösteren firmalarda kurumsal yönetim konusunda yapılan iyileştirmelerin sürdürülebilirlik üzerinde olası olumlu etkisini değerlendirmek açısından katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu katkı sayesinde, sürdürülebilirlik konusunda başarılı firmaların artırılabilmesinin yanında firmalardaki kurumsallaşmanın da önemi ortaya çıkmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Agenda,1992. The United Nations Programme Of Action From Rio, The United Nations Department Of Public Information. <https://sustainabledevelopment.un.org> (Erişim Tarihi: 28.11.2024).
- Akalın, S,1970. Yönetim Ekonomisi. İzmir: Ege Üniversitesi İ.T.İ.A. Yayını.
- Akgül U,2010. Sürdürülebilir Kalkınma: Uygulamalı Antropolojinin Eylem Alanı. Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Antropoloji Dergisi, 24(2): 133.
- Aksoy, Ç, 2013. Sürdürülebilirlik performansının değerlendirilmesine yönelik ölçek önerisi ve Türkiye'deki işletmelerde uygulaması, Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktan, C, 2006. Kurumsal Sosyal Sorumluluk. Mercek Dergisi, 11(41): 190.
- Aydın, M., Demir, Ö., Sanver, M.R., Sanver, İ., Tecim, V., Vural, T, 2010. Kurumsal Sosyoloji, Kurallar, Kurumlar ve Düzen. Kurumsal Araştırmalar Serisi. No:1. SPK Yayını.
- Babal, S, 2010. Kurumsal İtibar ve Müşteri Tatmin İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.
- Barutçugil, İ, 2002. Bilgi Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Becan, C, 2011. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Paydaş Teorisi ve İletişim Yaklaşımı Açısından Değerlendirilmesi: Bankaların Basın Bültenlerine Yönelik Bir İçerik Analizi. Selçuk İletişim, Cilt:7, Sayı:1.
- Besler, S, 2009. Kurumsal Sürdürülebilirlik Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik. İstanbul: Beta Basım.
- Besler, S, 2012. Stratejik Yönetim 2. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Besler, S., Ertuğrul, M., Sarıkaya, M., Özdemir, A. A., Kılıç, M., Yılmaz, S,2009. Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Bir, Ç, 2008. Kurumsal sosyal sorumluluk: halkla ilişkiler açısından bir değerlendirme, Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T. ve Sezen, S., 1998. Kamu Yönetimi Sözlüğü. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Can, A. (2018). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. *Pegem Atıf İndeksi*, 001-429.

- Çağırğan, M., 1997. Risk yönetimi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, A.Ö., 2012. Sürdürülebilirlik Raporlaması. Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, 1(49): 149.
- Dyllick, T., Hockerts, K., 2002. Beyond The Business Case For Corporate Sustainability. Business Strategy and The Environment, 10(1002): 303.
- Emhan, A., 2009. Risk Yönetim Süreci ve Risk Yönetimde Kullanılan Teknikler. Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 23(3): 250.
- Erol, İ. ve Özmen, A., 2007. Çevresel Düzeyde Sürdürülebilirlik Performansının Ölçülmesi: Perakende Sektöründe Bir Uygulama. Uluslararası Yönetim İktisat İşletme Dergisi, 16(1): 790.
- Ertuğrul, M., Sarıkaya, M., Özdemir, A.A., Kılıç, M., Yılmaz, S., 2008. Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Freeman, R.E., Philips, A.R., 2002. Stakeholder Theory: A Libertarian Defence, Business Ethics Quarterly, Vol 12; Issue 3.
- Gençoğlu, Ü.G., Aytaç, A., 2016. Kurumsal Sürdürülebilirlik Açısından Entegre Raporlamanın Önemi ve BIST Uygulamaları. Muhasebe ve Finansman Dergisi.
- Gladwin, T.N., Kennelly, J. ve Krause, T.S., 1995. Shifting Paradigms For Sustainable Development: Implacations For Managements Theory And Research, The Academy Of Management Review, Vol. 20, No. 4.
- Hahn, T., Scheermesser, M., 2006. Approaches to Corporate Sustainability Among German Companies, Corporate Social Responsibility And Environmental Management, Published online In Wiley InterScience.
- Halil, C., 1997. Organizasyon ve Yönetim. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hawkins, D.E., 2006. Corporate Social Responsibility: Balancing Tomorrow's Sustainability and Today's Profitability 1. Bs, New York, NY: Palgrave McMillan.
- Jamali, D., 2006. Insights Into Triple Bottom Line Integration From A Learning Organization Perspective, Business Process Management Journal. Vol:12 Issue:6.
- Kara, Z., Sarıkaya, M., 2007. Sürdürülebilir Kalkınmada İşletmenin Rolü: Kurumsal Vatandaşlık. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, 14(2): 67.
- Kestane, A., 2016. Kurumsal sürdürülebilirlik perspektifinde işletmelerin finansal performansının analizi ve yatırımcı davranışları üzerine bir araştırma: BİST sürdürülebilirlik endeksinde bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Kılıç, S., 2012. Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışının Ekonomik Boyutuna Ekolojik Bir Yaklaşım. İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 1(47).
- Kuşat, N., 2012. Sürdürülebilir İşletmeler İçin Kurumsal Sürdürülebilirlik Ve İçsel Unsurlar. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 19(2): 140.
- Mısırdal, Yangil, F., 2015. Kurumsal Sürdürülebilirlik Kapsamında Sürdürülebilirlik Raporlarına İlişkin İçerik Analizi: Türkiye'deki En Büyük 100 Sanayi İşletmesi. İşletme Araştırma Dergisi, 7(3).
- Nadir, O. Alakavuklar, S., Kılıçaslan, E. Ö., 2009. Türkiye'de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü. Yönetim Araştırmaları Dergisi, 9(2).
- Nakıboğlu, G. ve Bulgurcu, B., 2017. İşletmelerin Çevresel Sürdürülebilirlik Göstergelerine Yönelik Farklı Bir Değerlendirme: Modifiye Edilmiş Dijital Mantık. UİİD-IJEAS, 1(16):709.
- Nemli, E., 2004. Sürdürülebilir Kalkınma: Şirketlerin Çevresel ve Sosyal Yaklaşımlar. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Odabaşı, H., 2003. Kurumsal Bilgi Yönetimi. Türk Kütüphaneciliği Hakemli Yazılar, 17(4): 47.
- Olgun, B., 2020. Şirketlerde Kurumsal İtibar Yönetimi <https://www.teknoparkistanbul.com.tr/teknopark-kurumsal-itibar-yonetimi> (Erişim Tarihi: 09.09.2024).
- Öcal, A. T., 2007. İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu: Ahlaki Bir Değerlendirme. İstanbul: Beta Yayınları.
- Öztürk, M. C., 2014. Kurumsal Sosyal Sorumluluk. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Pusak, S., 2014. Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Üzerine Bir Araştırma: Şirketlerin Periyodik Yayınlanan Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporlarının İçerik Analizi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı. Mersin.
- Roca, L.C., Searcy C., 2012. An Analysis Of Indicators Disclosed In Corporate Sustainability Reports, Journal of Cleaner Production. Vol:20, No:1.
- Sarikaya, M., Erdoğan, M., Kara, F. Z., 2010. İnternet Ekonomisi ve Kurumsal Sürdürülebilirlik. Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi. 5(2). Eskişehir.
- Saydam, A., 2005. Algılama Yönetimi: İletişimin Akıl ve Gönül Penceresi. İstanbul: Rota Yayınları.
- Tokgöz, N., Önce, S., 2009. Şirket Sürdürülebilirliği: Geleneksel Yönetim Anlayışına Alternatif. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi.

- Tuna, Ö., 2014. Kurumsal Sürdürülebilirlik Yaklaşım ve Uygulamaları: KOBİ'lere Yönelik Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(3): 100.
- Welford R., C. ve Young W., 1998. Towards Sustainable Production and Consumption: A Literature Review and Conceptual Framework for The Service Sector. Eco-Management and Auditing, 5.
- Wilson, M., 2003. Corporate Sustainability: What Is It And Where Does It Come From? Ivey Business Journal Vol:67. Issue 4.
- Yanık, S. ve Türker, İ., 2012. Sürdürülebilirlik Ve Sosyal Sorumluluk Raporlamasındaki Gelişmeler (Tümleşik Raporlama). İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. 1(47):50.
- Yıkılmaz, R. F., 2011. Sürdürülebilir kalkınmanın ölçülmesi ve Türkiye için yöntem geliştirilmesi (Uzmanlık Tezi). Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Yayın No:2820, Ankara.
- Yücel, T., 2016. Sürdürülebilirlik Ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi ve Muhasebe İle İlişkisi: Teorik Bir Araştırma. Kesit Akademi Dergisi, 2(5): 50.

## **EKLER**

### **EK A. Anket Formu**



## EK A. Anket Formu

Çizelge A.1. Demografik bilgiler ve firma özellikleri ile ilgili anket sayfası

<b>Cinsiyetiniz</b>	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek			
<b>Medeni Haliniz</b>	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar			
<b>Yaşınız</b>	<input type="checkbox"/> 18-25	<input type="checkbox"/> 26-35	<input type="checkbox"/> 36-45	<input type="checkbox"/> 46 ve üzeri	
<b>Eğitim Düzeyiniz</b>	<input type="checkbox"/> Lise ve altında	<input type="checkbox"/> Ön Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans ve Doktora	
<b>Mesleki Kıdem Süreniz</b>	<input type="checkbox"/> 0-5	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11-15	<input type="checkbox"/> 16 ve üzeri	
<b>Firmada Çalışma Süreniz</b>	<input type="checkbox"/> 0-5	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11-15	<input type="checkbox"/> 16 ve üzeri	
<b>İşyerinde Pozisyonunuz</b>	<input type="checkbox"/> Üst Düzey Yönetici	<input type="checkbox"/> Orta Düzey Yönetici	<input type="checkbox"/> Alt Düzey Yönetici ve diğer		
<b>Şirketin Yasal Tipi</b>	<input type="checkbox"/> Anonim Şirket	<input type="checkbox"/> Limited Şirket			
<b>Şirketin Sermaye Büyüklüğü</b>	<input type="checkbox"/> 100 Milyon TL - 250 Milyon TL		<input type="checkbox"/> 50 Milyon TL - 100 Milyon TL		<input type="checkbox"/> 50 Milyon TL altı
<b>Şirkette Çalışan Personel Sayısı</b>	<input type="checkbox"/> 250 ve altı	<input type="checkbox"/> 251-500	<input type="checkbox"/> 501 ve üzeri		
<b>Şirketin Dış Ticareti var mı?</b>	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır			

Çizelge A.2. Kurumsal yönetim ilkeleri ölçümleme anket sayfası

<b>Kurumsal Yönetim İlkeleri</b>	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Çalışanlar haklarının korunmasıyla ilgili şirket politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli şekilde bilgilendirilmektedir.					
Çalışanların şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizmalar uygulanmaktadır.					
Personel alımına ilişkin ölçütler yazılı bir şekilde açıkça belirtilmiştir.					
Çalışanların iş tanımları yapılmaktadır.					
Terfi politikaları belirlenerek çalışanlara duyurulmaktadır.					
Çalışanların performansı değerlendirilip ödüllendirmeleri yapılmaktadır.					
Şirketimiz, sahip olduğu etik kodu doğrultusunda sosyal sorumluluklarına karşı duyarlı bir politika izlemektedir.					
Çalışanları ilgilendiren kararlarda bilgilendirme toplantıları yapılarak görüş alışverişinde bulunulur.					
İşe alım politikaları oluşturulurken, eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesi benimsenir.					
Çalışanlara sağlanan tüm haklarda adil davranılır.					
Çalışanların bilgi ve becerilerini arttırmaya yönelik eğitim programları gerçekleştirilir.					
Çalışanlar arasında ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımı yapılmaz.					
Çalışanların şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal kötü muamelelere karşı korunması için önlemler alınır.					
Şirketimiz kamuoyuna yıllık faaliyet raporlarını doğru olarak açıklamaktadır.					
Şirketimizin web sitesi şirketimizle ilgili güncel ve doğru bilgileri yansıtmaktadır.					
Şirketimizde uygulanan muhasebe politikaları ve faaliyet sonuçları gerçeğe uygun olarak kamuya açıklanır.					

Çizelge A.3. Kurumsal sürdürülebilirlik ölçeği anket sayfası

<b>KURUMSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK</b>	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Sürdürülebilirlik kavramını daha önce duymuştum, bilgi sahibiyim					
Sürdürülebilirlik kurumun sosyal, çevresel ve toplumsal sorumluluklarını kısmen çağrıştırır					
Sürdürülebilirlik konusu kısmen kurum için yeni ürün geliştirme, İnovasyon, üretimi çağrıştırır					
Sürdürülebilirlik kurumlara tasarruf sağlar					
Sürdürülebilirlik bir geri dönüştürülebilir kullanımdır					
Sürdürülebilirlik kurum, paydaş, çalışan ve müşterilerin ortak çıkar ve amaçlarında yer alır					
<b>Çevresel Standartlar</b>					
Firmanız üretimde çevreye zarar vermeyen malzemelerin kullanımına önem vermektedir.					
Firmanız enerji tasarrufu sağlayacak üretimler için ARGE çalışmalarına önem vermektedir.					
Firmanız gerekmediği zamanlar klimaları, ışıkları, motorları vb kapatmaktadır.					
Atık sular arıtma yapılarak tahliye edilmektedir.					
Firmanız atıklarını yeniden değerlendirmekte ve yeniden kullanılabilir alanlar yaratmaktadır					
Firmanız içinde tüm çalışanlar çevreye duyarlılık bilincine sahip değildir.					
Firmanız çalışanları çevreye zarar veren faaliyetler konusunda fark ettikleri an müdahalede bulunmaktadır.					
Firmanız ürünlerinde çevre dostu etiketi ve reklamlarında çevre dostu olduğu yönünde mesajlar vermektedir.					
Firmanız ARGE kaynak kullanımında çevre korunmaya yönelik üretim adına yatırım yapmakta ve projelere önem vermektedir.					
Firmanız enerji tasarrufu adına çalışmalara önem vermektedir.					
Firmanız üretimlerinde hava emisyonu, sıvı ve katı atıkları azaltma ile tehlikeli ve zehirli madde kullanımını azaltma yönünde çalışmalar yapmaktadır.					
Firmanız çevresel uyum ve yasal düzenlemelere uyum sağlamaktadır.					
Firmanız Tedarikçileri ile sunulan hizmet ve ürünler nezdinde enerji ve atık konusunda birlikte çalışmalar yaparak çevresel zararları azaltmaktadır.					
Firmanız geri dönüşümlü plastik atık, ambalaj gibi ürünler kullanarak ekolojik dengeye katkı sağlamaktadır.					
Firmanız üretimde yenilebilir enerji çalışmalarına önem verip iklim krizi ile mücadele etmektedir.					
<b>Ekonomik Standartlar</b>					
Sürdürülebilirlik alanında yapılan çalışma ve yatırımlar Firmanızın finansal performansını orta ve uzun vadede olumlu etkiler					
Firmanız bakış açısında sürdürülebilirlik benzer performans ve fiyata sahip olan ürünlerde farklılaşma algısı yaratarak müşteri ve tedarikçilerin satın alma sürecinde kritik rol oynar.					
Firmanız enerji verimliliği, tüketiminde azalma, tasarruflu ürün sunması finansal performansı olumlu etkiler.					
Firmanızın çevre dostu ürün üretmesi ve teknolojik çalışmalar yapması finansal anlamda olumlu katkı sağlar.					

Üretim esnasında sera gazı salınımını azaltmaya yönelik çalışmaların sürdürülebilirlikle ilgisi yoktur.					
Sürdürülebilirlik çalışmaları yapan şirketlerin Pazar payı genişler.					
Sürdürülebilirlik çalışmaları şirketlerin malzeme satın alma maliyetini artırır					
Sürdürülebilirlik çalışmaları şirketlerin atık işlem maliyetlerini azaltır					
Firmanız Çevresel yasa ve yönetmeliklere tam ve zamanında uyan bir şirkettir.					
Firmanızda sürdürülebilirlik çalışmalarına önem verir ve çevresel kazaların cezalarını azaltır.					
Şirketlerin sürdürülebilirlik uygulamaları rekabette tercih önceliği ve finansal kazanç sağlar					
Sürdürülebilirlik şirketin üretim süreç maliyetini büyük çoğunlukla azaltır					
Sürdürülebilirlik şirketin hizmet kalitesini geliştirir.					
Gelecek kuşaklara daha iyi bir çevre bırakmaya yönelik yatırım yapar					
<b>Sosyal Standartlar</b>					
Firmanız iş ortamında çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için çalışma koşullarını önem verir.					
Firmanız işe alım sırasında ve sonrasında ayrımcılığın tüm şekillerine karşı önlem alır.					
Firmanız çalışanların istihdam sürekliliğine, eğitimine ve kariyer gelişimi konusuna son derece önem verir.					
Firmanızda iş, işçi sağlığı ve güvenlik konuları ikinci plandadır.					
Firmanız etnik köken, din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, maluliyet, kültürel farklılık ayırımı yapmadan çalışan haklarını eşit gözetir.					
Firmanız Çalışanlarının sosyal sorumluluk, toplumsal faaliyetlere katılmasını destekler					
Firmanız toplumda insanlara eğitim, sosyal destek fırsatları sunar					
Firmanız çalışanların kararlara katılımını sağlayabilmek için öneri sistemini destekler					
Firmanız çalışanlarının iyi bir iş yaşam dengesi sağlayabilmeleri için esnek çalışma saatleri, evden çalışmaya izin verme gibi uygulamaları destekler					
Firmanız toplumun iyiliğini destekleyen kampanya ve projelerle destek verir					
Firmanız pazar fırsatlarını çabucak fark edip avantaj sağlar					
Firmanız tüm paydaş ve müşterilerin ihtiyaçlarını dikkate almakta yetersiz kalır.					
Firmanız çalışan performans yönetiminde fırsat eşitliğine önem verir					
Firmanız yatırım yapmak için riski düşük, getirisi yüksek bir işletmedir.					
Firmanız tüketici haklarını korumakta zorlanır					
Firmanız çocuk işçi çalıştırılmamasını destekler					
Firmanız gelecek için net bir vizyon sunar.					