

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLARININ SÜRDÜRÜLEBİLİR İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YÖNÜYLE İNCELENMESİ: BİST SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ENDEKSİ ÖRNEĞİ^{1 2}



Kafkas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
KAÜİBFD
Cilt, 12, Sayı 23, 2021
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Makale Gönderim Tarihi: 17.04.2021

Yayına Kabul Tarihi: 10.06.2021

Safa ACAR
Öğretim Görevlisi
Siirt Üniversitesi
Kurtalan Meslek Yüksekokulu
Siirt, Türkiye
safa.acar@hotmail.com
ORCID ID: 0000-0002-9578-0198

ÖZ Sürdürülebilir insan kaynağı yönetimi, işletmenin sahip olduğu insan kaynağının her zaman rekabet avantajı sağlayan temel bir yetkinlik olarak kalabilmesi için gereken adımları gösterebilir. Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi sayesinde sahip olunan insan kaynağının gelişim süreci devamlılık kazanacak ve bu sayede işletme de stratejik hedeflerine ulaşabilme konusunda destek elde etmiş olacaktır. İşletmelerin geleceklerini garanti altına alabilmeleri için çok önemli olan kurumsal sürdürülebilirlik; çevresel, ekonomik ve sosyal yönlerden işletmeleri yönlendirebilmektedir. Sürdürülebilir bir işletme gelecek nesillere aktarılan önemli bir değer olarak kabul edilebilir. Çalışmanın amacı sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin odaklandığı konuların BİST Sürdürülebilirlik endeksinde yer alan firmaların hazırladıkları sürdürülebilirlik raporlarında ne oranda yer edindiğini belirleyebilmektir. Bu kapsamda endekte yer alan ve GRI standartlarında sürdürülebilirlik raporu hazırlamış olan işletmelerin sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi çalışmaları içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Yapılan analiz kapsamında, sürdürülebilirlik raporlarında odaklanılan konular, eğitim, yönetime katılım, çalışanların devamlılığı ve İK planlaması olarak sıralanabilir.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, kurumsal sürdürülebilirlik, sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi, BİST.

JEL Kodu: O10, O15, M12

Alan: İşletme

Türü: Araştırma

DOI: 10.36543/kauibfd.2021.016

Atıfta bulunmak için: Acar, S. (2021). Sürdürülebilirlik raporlarının sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi yönüyle incelenmesi: BİST sürdürülebilirlik endeksi örneği. *KAÜİBFD*, 12(23), 347-368.

¹ Bu çalışma, 26,27 ve 28 Eylül 2019 tarihleri arasında Malatya’da düzenlenen 1. Uluslararası İletişim ve Yönetim Bilimleri Kongresinde sunulan “BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde Yer Alan İşletmelerin Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Bakış Açısıyla İncelenmesi” adlı bildirin genişletilmiş halidir.

² İlgili çalışmanın etik kurallara uygunluğu beyan edilmiştir.

AN EXAMINATION OF SUSTAINABILITY REPORTS IN TERMS OF SUSTAINABLE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: BIST SUSTAINABILITY INDEX EXAMPLE



Kafkas University
Economics and Administrative
Sciences Faculty
KAUEAS
Vol. 12, Issue 23, 2021
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Article Submission Date: 17.04.2021 Accepted Date: 10.06.2021

Safa ACAR
Lecturer
Siirt University
Vocational School Of Kurtalan
Siirt, Turkey
safa.acar@hotmail.com
ORCID ID: 0000-0002-9578-0198

ABSTRACT | Sustainable human resource management can demonstrate the steps required by the human resource of the enterprise to remain a core competence that always provides a competitive advantage. Thanks to sustainable human resources management, the development process of the human resources will be sustained and thus the enterprise will have the support to achieve its strategic goals. Corporate sustainability, which is very important for enterprises to guarantee their future, can direct businesses from environmental, economic and social aspects. A sustainable business can be regarded as an important value passed on to future generations. The aim of the study is to determine to what extent the subjects on which sustainable human resources management focuses are included in the sustainability reports prepared by companies included in the BIST Sustainability Index. In this framework, the sustainable human resources management studies of the companies, which are included in the index and have prepared sustainability reports in accordance with GRI standards, have been analyzed using content analysis method. According to the analysis, the subjects focused on in the sustainability reports can be listed as training, participation in management, employee continuity and HR planning.

Keywords: Sustainability, corporate sustainability, sustainable human resources management, BIST.

Jel codes: O10, O15, M12

Scope: Business Administration

Type: Research

1. GİRİŞ

Sanayi devriminden bugüne kadar olan süreçte işletmeler etkinlik ve verimlilik odaklı üretim yöntemlerine yoğun ilgi göstermişlerdir. Etkinlik ve verimliliğin sağlanabilmesi için yoğun bir çaba gösterilirken temel hedef sadece ekonomik zenginlik ve refah düzeyinin artışı eksenli gerçekleşmiştir. Ancak son dönemlerde verimlilik ve etkinlik bakış açısı paradigma değişikliğine uğramış ve yeni paradigmada ekonomik yönden gelişmelerin yanında çevresel ve sosyal değerler ile de ilgilenmenin bir gereklilik olduğu düşüncesi hakim olmuştur. Özellikle işletmelerin tek hedeflerinin ekonomik kazanç sağlamak olması bu hedefi yerine getirirken çevreye zarar vererek kaynakların kullanılamaz hale gelmesine yol açabilmektedir.

İşletmeler, sahip oldukları kaynakların kıtlığından ve ulaşılabilirliğinin zorlaşmasından dolayı daha dikkatli davranmak zorunda kalmaya başladılar. Bu durumun ortaya koyduğu yeni yapı, işletmeleri yoğun rekabet altında çalışmaya yöneltmiştir. Yoğun rekabet altında çalışan işletmeler rekabet avantajı elde edebilmek adına sahip oldukları kaynakların üzerine odaklanmaktadırlar. Bu kaynakların belki de en değerli olanı ise insan kaynağı olarak kabul edilebilir. İnsan kaynaklarına gerekli önemi göstermeyen işletmeler içinde bulunduğu sektörün rekabet ortamında elenme tehlikesi ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu kötü sonuca ulaşmamak amacıyla insan kaynağına gerekli önemin gösterilmesi ve geliştirilip işletme stratejilerine uyumlu hale getirilmesi bir elzem olarak düşünülebilir.

İşletmelerin içinde bulunduğu şartların değişimine paralel olarak toplumun işletmelere olan bakış açılarında da değişimler gerçekleşmiş ve çevresel ve toplumsal bazı beklentiler ortaya çıkmıştır. Özellikle son yıllarda işletmelerin temel hedeflerinin ekonomik boyutların dışına çıktığı aynı zamanda çevresel ve sosyal hedeflerinin de olması gerektiği düşüncesi toplumun beklentilerini geliştirmiştir. Bu beklentiler çerçevesinde ortaya çıkan sürdürülebilirlik düşüncesi de toplumun işletmelerden beklediği değerlerin daha net bir yapıya kavuşmasına yardımcı olmuştur. Sürdürülebilirlik kavramı üçlü sorumluluk yaklaşımını ön plana çıkarmıştır. Üçlü sorumluluk yaklaşımı işletmelerin ekonomik, sosyal ve çevresel performanslarını dikkate almaya odaklanan bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir (Koç, 2015, s. 27). Özellikle kurumsal sürdürülebilirlik temelli bakış açısı üçlü sorumluluk yaklaşımı temelinde gelişme gösterir. Geçmişten bugüne işletmelerin en önemli hedeflerinin sadece ekonomik hedefler çerçevesinde olması sürdürülebilirlik yapısına aykırı bir durum olarak düşünülmektedir. Bu amaçla gerek toplumun beklentileri gerekse işletmenin rekabet avantajı elde etmesi bakımından

ekonomik hedeflerinin yanında sosyal hedeflerin ve çevresel hedeflerin olması çok büyük bir gereklilik olarak düşünülebilir. Özellikle gelecek nesillere olan bakış açısının bir gerekliliği olan çevresel hedefler, işletmelerin sürdürülebilirliğe gösterdiği değerin en önemli sebepleri arasında yer almaktadır.

İşletmelerin dış çevrelerinde yer alan diğer işletmeleri incelemelerinin yanında kendi içlerinde de bazı değişiklikler oluşturmaları gerekmektedir. Özellikle rekabet avantajı elde etmede odak noktası olarak değerlendirilen insan kaynaklarının sürdürülebilirliği de büyük önem kazanmaya başlamıştır. İşletmenin temel yeteneklerinin arasında yer alan ve en değerli rekabet avantajı olarak kabul edilen çalışanlarının sürdürülebilir bir bakış açısıyla seçilmesi, geliştirilmesi ve yönlendirilmesi işletmelere büyük avantajlar kazandırmaktadır. Özellikle işletmede yer alan çalışanların kariyer gelişimlerine katkı sağlamak, yetenek yönetimi gibi uygulamalarla gelişmelerine ve ilerlemelerine imkân tanımak ve çevre bilincinin gelişmesine yardımcı olmak gibi faaliyetler çerçevesinde ortaya çıkan gelişim, sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin ne derece önemli olduğunu göstermektedir.

Sürdürülebilir kalkınma, sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin başlangıcını oluşturan en önemli terimlerden biridir. Bu kavramın ilk tanımı 1987 yılında yayınlanan raporda “bugünün insan ihtiyaçlarının gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama yeteneklerini feda etmeden (tehlikeye sokmadan), bugünkü kuşakların ihtiyaçlarının karşılanabilmesidir” olarak yapılmıştır (Koç, 2015, s. 29; Bansal, 2005, s. 197). Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi de temel olarak aynı düşünceleri paylaşmaktadır. Sürdürülebilir İKY, sürdürülebilirliğin üç odak noktası olan ekonomik, sosyal ve çevresel hedeflerin bir arada dikkate alınarak insan kaynakları stratejilerini, politikalarını ve uygulamalarını bu üç hedef doğrultusunda inşa etme sürecidir (Esen & Esen, 2018, s. 829). Bu çerçevede sürdürülebilir İKY, işletmede ekonomik refah, çevresel bütünlük ve sosyal eşitlik ihtiyaçlarının sağlanmasına katkı sağlayan bir gelişme olarak düşünülebilir (Bansal, 2005, s. 198). Sürdürülebilir İKY kapsamında işletmeler, çalışanlarının gelişimine odaklanırken aynı zamanda yaptıkları faaliyetlerden dolayı ortaya çıkacak sonuçların çevreye olan etkilerini de düşünmelerini sağlamaktadır. Bu sebeple yapılan bütün faaliyetlerin çevresel etkileri ekonomik etkilerinden daha önemli bir noktaya taşınmıştır. Çalışanlar kendilerini hem bir ekonomik figür hem de geleceğe yönelik bazı sorumlulukları olan bir birey olarak düşünmektedirler. Bu düşüncenin etkisiyle işletmede yapılan faaliyetler geleceği düşünmeden icra edilemez hale gelecektir. Sürdürülebilirliğin temel bakış açısı olan çevreyi gelecek nesillerden ödünç alma fikri, sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin temelini teşkil etmektedir. Bu sebeple stratejik

yönetime uyumlu olarak geliştirilen insan kaynakları yönetimi uygulamalarının aynı zamanda sürdürülebilirliğe de katkı sağlaması planlanmalıdır.

Çalışmada sürdürülebilir insan kaynaklarına yönelik literatür bilgisi verildikten sonra analiz kısmına geçilmiştir. Analiz kısmında GRI standartlarına göre sürdürülebilirlik raporu yayınlayan BİST Sürdürülebilirlik endeksine dâhil olan işletmelerin sürdürülebilir İKY kapsamında paylaştıkları bilgiler içerik analizi yöntemiyle belirlenmiştir.

2. LİTERATÜR

2.1. Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminden önce sürdürülebilirlik kavramının ne anlama geldiği ile ilgili bilgilerin paylaşılması faydalı olacaktır. Sürdürülebilirlik kelimesinin kökenleri araştırıldığında ilk kez 1713 tarihinde Haans Carl Von Carlowitz tarafından kaleme alınan “Sylvicultura Oeconomica” isimli kitapta görülmektedir. Bu kitapta ormanın kalıcı bir şekilde korunabilmesi için kesilenden daha fazla ağacın dikilmesi gerektiği belirtilmiş ve sürdürülebilirlik kavramının kökeni ortaya konulmuştur (Fischler, 2014, s. 14). Sürdürülebilirlik, belirli bir zamana kadar tarım, ormanlar ve balıkçılık gibi yenilenebilir kaynaklar ile ilgili bir kavram olarak ortaya çıkmış ve bu şekilde kabul edilmiştir. (Bozdoğan, 2005, s. 1013). Uzun bir süre sadece ormancılık ile ilgili bir kavram olarak kabul edilen sürdürülebilirlik kavramı, 1970’li yıllarda büyümenin sınırları (Limits To Growth) adlı rapor ile birlikte diğer sektörleri de etkileyen bir duruma gelmiştir. Ancak en önemli gelişme Brundtland raporu olarak bilinen ve 1987’de yayınlanan raporun sağladığı katkıdır. Bu raporda, sürdürülebilir kalkınma kavramının tanımı yapılarak sürdürülebilirlik kavramına en net katkı sağlanmıştır. Bu rapora göre sürdürülebilir kalkınmanın değerine ve topluma olan katkısına dikkat çekilerek tanımlaması yapılmıştır. Bu rapora göre sürdürülebilir kalkınma; “gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneklerinden ödün vermeden bugünün ihtiyaçlarını karşılayan bir gelişme” şeklinde ifade edilmiştir (Fischler, 2014, s. 14).

Sürdürülebilirlik kelime olarak, Latince “sustinere” kelimesinden türetilmiş ve sürdürmek, sağlamak, devam ettirmek, desteklemek, var olmak gibi çok farklı anlamlarda kullanılmıştır (Tıraş, 2012, s. 59). Çoğu kaynağa göre sürdürülebilirlik kavramı “uzun süre”, “dayanıklılık” ve “istikrar” kelimeleri ile eşanlamlı olarak tanımlanmaktadır (Tooranloo, Azadi, & Sayyahpoor, 2017, s. 1253). Sürdürülebilirlik kavramının tanımına bakıldığında daimi devam etme yeteneğini korurken aynı zamanda çeşitliliği ve üretkenliği de elden bırakmamak olarak ifade edildiği görülmektedir (www.bilgiustam.com). Keleş’e (1998, s. 112) göre sürdürülebilirlik; “çevre değerlerinin ve doğal kaynakların

savurganlığa yol açmayacak biçimde akılcı yöntemlerle, bugünkü ve gelecek kuşakların hak ve yararları da göz önünde bulundurularak kullanılması ilkesinden özveride bulunmaksızın, ekonomik gelişmenin sağlanması” olarak tanımlanmaktadır. Bir başka kaynağa göre “işletmelerin çalışanlarının yaşam kalitesini sağlamayı, çevreye duyarlı olmayı ve ekonomik kazançlar elde etmeyi dengede tutma biçimi” olarak tanımlanır (Clark, 2013, s. 13). İşletme yönetimi açısından sürdürülebilirlik kavramı tanımlanırsa iki farklı görüş öne çıkmaktadır. Bu görüşlerden birincisi işletmelerin uzun dönemde devamlı olabilmeleri için kalıcı bir rekabet avantajı sahibi olmalarıdır. İkinci görüş ise işletmenin içinde yer aldığı toplumun sürdürülebilir kalkınma hedefine yönelik olarak üzerine düşen sorumluluklarını yerine getirme bilincidir. Bu iki görüş çerçevesinde şekillenen işletmeler bir yandan rekabet avantajı elde etmek için çabalarırken aynı zamanda da toplumun sosyal ve çevresel beklentilerini de karşılamak zorundadır (Keser, 2016, s. 555-556).

Sürdürülebilirlik kavramına daha geniş bir bakış açısıyla bakıldığında, sahip olunan kaynakların kullanımında bireylerin hem şimdiki hem de gelecekteki ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için gerekli olan üretim hızına ulaşılması ve ihtiyaç miktarına göre geliştirilerek korunması için çaba sarf edilmektedir. Sarf edilen bu çaba sayesinde çevresel, ekonomik ve sosyal özelliklerin arasında dengeli bir duruşun başarılması sürdürülebilirlik olarak ifade edilebilir (Vatansever, Kılıç, & Dinler, 2018, s. 10). Bu tanımdan hareketle sürdürülebilirlik kavramı bir denge olarak kabul edilebilir. Sürdürülebilirliğin tam olarak sağlanabilmesi için işletmeler hem ekonomik hedeflere hem sosyal hedeflere hem de çevresel hedeflere yönelik politikalar geliştirerek gelişimlerini üç yönlü olarak devam ettirmek zorundadırlar. Başka bir denge bakış açısına göre ise sürdürülebilirlik, “kurumsal kaynakların tüketimi ve yeniden üretimi arasında mantıksal bir denge oluşturma anlayışı” olarak düşünülmektedir. Bu bakış açısı ile sürdürülebilirlik, ekonomik, sosyal ve çevresel riskleri ve fırsatları idare ederek kısa dönemde ve uzun dönemde işletmenin kazanç elde etmesine odaklanmaktadır (Esen, 2018, s. 87). İşletmeler sürdürülebilirliği uzun dönemde sağlayabilmek adına sadece ekonomik ve finansal performanslara odaklanmamalıdır. İşletmeler, finansal performansların yanında örgütün etkili olabileceği ve değişimleri kontrol altında tutabileceği sosyal ve çevresel etkileri de düşünerek programlarını bu üç kavrama göre yapmalıdır. Stratejilerin belirlenmesi noktasında da bu üç değer düşünülerek topluma ve işletmeye en uygun plan ve programın uygulamaya konulması sağlanmalıdır (Demir Uslu & Kedikli, 2017, s. 69).

2.2. Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yönetiminin tarihsel sürecine bakıldığında personel birimlerinin kurulması ile başlamış ve personel yönetimi bakış açısı ile devam etmiş ve devamında insan kaynakları yönetimi kavramı oluşarak bunu stratejik insan kaynakları yönetimi takip etmiştir. Ancak stratejik insan kaynakları yönetiminin devamında örgütsel sürdürülebilirliğin temeli olarak kabul edilen insan kaynaklarının etkisiyle oluşan sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi son 10 yıldır ortaya çıkan yeni bir paradigma olarak kabul edilmektedir (Özutku, Çetinkaya, & Ağca, 2015, s. 56). Özellikle işletmelerin karşılaştıkları sosyal eşitsizlikler ve çevresel problemlerin yanı sıra küreselleşmenin etkisi ile işletmelerin uluslararası yapılara dönüşme süreçlerinde karşılaştıkları sıkıntılar gibi nedenler sürdürülebilirliğe olan ilginin temel sebepleri arasında yer almaktadır (Esen, 2018, s. 91). Bu çerçevede stratejik insan kaynakları yönetiminin uygulamaları işletmenin değişim yönetimi ile ilgili kabiliyetlerinin nasıl geliştirileceğine yönelik sağladığı katkılar, sürdürülebilir başarının sağlanması için katkılar ve sürdürülebilirliğin uygulanmasına sağladığı kolaylıklar ile sürdürülebilir insan kaynakları yönetimine büyük fırsatlar sunmaktadır. İşletmelerde uygulanan her çevresel stratejinin insan kaynağı üzerinde etkisinin bulunması ve sosyal etkilerinin olması sürdürülebilir İKY faaliyetlerine büyük katkı sağlamaktadır (Demir Uslu & Kedikli, 2017, s. 71). İnsan kaynakları yönetimi ile sürdürülebilirlik kavramlarını bir çerçevede birleştirmeyi hedefleyen sürdürülebilir İKY kavramı, son yılların insan kaynaklarına yönelik önemli bir araştırma alanı haline gelmeye başlamıştır. Bu kavram literatürde en yaygın şekilde “sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi” olarak kullanılırken, çevresel yönün ağır bastığı kaynaklarda “yeşil insan kaynakları yönetimi” ismi daha çok kullanılmaktadır. Farklı kaynaklara bakıldığında ise “insan kaynaklarının sürdürülebilirliği ve “İK’lerin sürdürülebilir yönetimi” gibi farklı şekillerde isimlendirildiği görülmektedir. (Zhang, Guo, Lei, & Lim, 2019, s. 3).

Zaman içerisinde sürdürülebilirlik kavramının sadece malzeme yönetimi ve üretim teknikleri ile ilgili olmadığını anlaşılmasının ardından insan kaynakları gibi pratik uygulamalarda da etkili bir rolünün olduğu görülmüştür. Sürdürülebilirlik odak noktasında gelişen insan kaynakları tabanının içeriden ve örgütsel yönden sürdürme kapasitesi ortaya çıkmıştır. Son döneme bakıldığında sürdürülebilirlik ve insan kaynakları yönetimi ile ilgili çalışmaların arttığı görülmektedir (Kumar, Bhaskar, Nadeem, Tyagi, & Garza-Reyes, 2020, s. 1015). Stratejik insan kaynakları yönetimi gibi İKY uygulamalarının örgütsel strateji ve ekonomik sonuçlara odaklanarak tasarlanmalarının aksine sürdürülebilir insan

kaynakları yönetiminin daha çok İKY uygulamalarının örgüt içerisindeki insan ve sosyal sermayenin gelişimine katkı sağlamaya yönelik çalışmaları vardır (Kramar, 2013, s. 1075).

Sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin tanımına yönelik olarak yapılan araştırmada ortak bir tanımlamanın yapılmadığı görülmektedir (Zhang, Guo, Lei, & Lim, 2019, s. 3). Bu tanımlardan birkaçı Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Sürdürülebilir İKY Tanımları

Araştırmacı	Sürdürülebilir İKY Tanımı
(Feritas, Jabbour, & Santos, 2011)	Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi, ekonomik, ekolojik ve sosyal boyutları destekleyen insan kaynakları politikaları, stratejileri ve uygulamalarının geliştirilmesi yoluyla kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması ile ilgilidir.
(Cohen, Taylor, & Muller-Camen, 2012)	Sürdürülebilir İKY, kuruluşa bir sürdürülebilirlik stratejisinin yerleştirilmesine yardımcı olmak için İK araçlarının kullanılması ve firmanın sürdürülebilir performansına katkıda bulunan bir İKY sisteminin oluşturulmasıdır.
(Wagner, 2013)	Gelecekteki ihtiyaçları karşılama yeteneklerinden ödün vermeden bir firmanın ve toplumun mevcut ihtiyaçlarını karşılayan bir insan kaynakları yönetimi
(Ehnert, 2009)	Organizasyonel hedefe ulaşma dengesini sağlamayı ve uzun süreli bir takvim süresi boyunca insan kaynakları tabanını yeniden üretmeyi ve insan kaynakları tabanı üzerindeki olumsuz etkiyi kontrol etmeyi hedef alan planlanan ya da ortaya çıkan insan kaynakları dağıtımları ve faaliyetlerinin modeli
(Thom & Zaugg, 2002)	Kolektif olarak vicdanlı ve uygun maliyetli uygun işe alım ve çalışanların seçilmesi, geliştirilmesi, çalıştırılması ve serbest bırakılmasını amaçlayan uzun vadeli eğilimli somut yaklaşımlar ve eylemler

Tablo 1’de yer alan tanımlara bakıldığında insan kaynakları yönetiminin temel amacının örgüt stratejisi ile uyumlu ve örgütün geleceğe yönelik hedeflerini yerine getirmek amacıyla uzun dönemli insan kaynağı ihtiyacına odaklanması gerektiğidir.

Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi de sürdürülebilirlik tanımı çerçevesinde oluşan bir yapıya sahiptir. Sürdürülebilir İKY, işletmelerin şimdi ve gelecekte karşılaşılabilecekleri ekonomik, sosyal ve çevresel sorunların üstesinden gelebilecek yöneticilerin yetiştirilebilmesine imkân sağlayan yönetim yapısı olarak kabul edilebilir. Sürdürülebilir İKY, İnsan kaynakları yönetiminin işletmenin paydaşlarına olan etkileri üzerinde durarak bu konularda bütünlük çözümleri getirebilme kabiliyeti bulunan yönetim anlayışdır (Clark, 2013, s. 14). Sürdürülebilirlik konusunda önemli bir yerde bulunan Brundtland raporunda da, sürdürülebilirliğin doğal yaşam şartlarını tehlikeye atmadan ekonomik, sosyal ve çevresel yönlerden olmak üzere üç düzeyde de hedefleri gerçekleştirebileceğine yönelik önerileri bulunmaktadır. Aynı şekilde insan kaynakları yönetimi kavramı da bu üç düzeyde incelenmektedir (Tooranloo, Azadi, & Sayyahpoor, 2017, s. 1253). Bu boyutlar sosyal, ekonomik ve çevresel boyutlardır. Sosyal sürdürülebilirlik boyutu, mevcut ve gelecekteki nesillerin refahını sürdürmek ve iyileştirmek için çalışmak anlamına gelmektedir. Sosyal sürdürülebilirlik, uyumlu bir ortam ve yaşam kalitesinde iyileştirmeye sebep olur ve ortamdaki sosyal uçurum ve eşitsizliklerin önüne geçer. Çevresel sürdürülebilirlik, güvenli ve güzel bir ortamın oluşmasına yardım ederek, çevresel etkilerin azaltılmasını ve çevreye yönelik gelişen zararın geri kazanılmasını amaçlamaktadır. Ayrıca, sürdürülebilir kalkınmaya doğru hareket ederek çevresel sorunların çözülmesine yönelik katkılar da sağlamaktadır. Ekonomik sürdürülebilirlik ise, gelecek nesiller için gereken değerli kaynakların korunmasına odaklanmaktadır. Bu çerçevede sürdürülebilirlik ve insan kaynakları yönetimi faktörleri etkili hale gelebilecek ve geleceğe yönelik hedeflerin kazanımı elde edilebilecektir (Tooranloo, Azadi, & Sayyahpoor, 2017, s. 1253-1255).

Sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin işletme için bazı hedefleri bulunmaktadır. Bu hedefler şunlardır (Özutku, Çetinkaya, & Ağca, 2015, s. 57):

- İşletmenin varlığını uzun dönemde de sürdürmesine katkı sağlamak
- İşletmenin sahip olduğu sosyal kaynaklarla beraber insan kaynağının da temelini geliştirmek, üretmek ve sürekliliğini sağlamak

- İnsan kaynakları yönetimine yönelik uygulamalar incelenerek mevcut durumdaki insan kaynakları yönetimi uygulamalarının üzerinde oluşan ve gelecekte gerçekleşecek insan kaynakları yönetimine yönelik yürütülen uygulamaların üzerindeki olumsuz etkileri belirlemek ve değerlemeyi sağlamaktır.

Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi, işletmede çalışan bireylerin işten çıkarıldıkları zaman saygınlıklarını sürdürmek ve iş piyasasında istihdamlarını sağlamak için etkili bir araç olarak kabul edilebilir. Sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin önemini ortaya koyan iki yaklaşım vardır. Bu yaklaşımlardan birisi, çalışanların işletme yönetimine katılımını vaat eden bir sistem oluşturarak, üretken ve sağlıklı bir işgücü oluşturmak için insan kaynakları yönetiminin sürdürülebilirliğini sağlamaktır. İkinci yaklaşım ise ekolojik, sosyal ve ekonomik düzeyde gelişme gösteren çalışanların desteklenmesini sağlayan bir yapının oluşturulmasıdır (Vihari & Rao, 2018, s. 63).

Sürdürülebilirlik içerisinde insan kaynakları yönetimi ikili bir rol oynar. Bu rollerden birincisi, insan kaynakları, işletmenin bütün çalışanlarının sürdürülebilirliğe yönelik işlerde sürdürülebilirlik odaklı davranmalarını ve değişim sağlamalarını destekleyen faaliyetler geliştirir. İkincisi ise, işletme çalışanlarının ekonomik, sosyal ve fiziksel refahlarını sağlamak için çalışan odaklı sürdürülebilir İK uygulamaları sayesinde faaliyetler kişiselleştirilebilir. Burada en büyük katkı işletmenin ekonomik performansının yanında sosyal performansının da geliştirilebilmesidir (Özgül & Gürol, 2019, s. 112).

Ehnert ve Harry, (2012, s. 223) sürdürülebilirlik kavramının insan kaynakları üzerindeki etkilerini ve önemini Makro ve mikro bakış açılarıyla açıklamıştır. Bu bakış açısına göre makro yönden örgütün ekonomik ve sosyal çevreleri ile ilişkisine odaklanılarak temel olarak ekonomik ve toplumsal sürdürülebilirlik ile ilişkilendirilmektedir. Bu noktada önemli olan insan kaynakları yönetiminin sürdürülebilirlik ve kurumsal sürdürülebilirlik ile ilgili söylemleri ihmal edemeyeceğidir. İkinci bakış açısına göre mikro yönden insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları sisteminin iç unsurları ile ilişkiler ele alınarak insan kaynakları yönetimi ve bireysel düzeydeki çalışmalardır. Bu düzeyde yaşanan iş gücünün karşılaştığı sorunlar, iş kapsamındaki sağlık sorunları vb gibi bireysel problemler yer almaktadır. Bu tür problemlerin çözümü ile işletmeler uzun dönemli hayatta kalma stratejilerini uygulayabilirler.

3. ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu kısmında sürdürülebilir insan kaynakları yönetimine yönelik olarak yürütülmüş olan içerik analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Bu çerçevede araştırmanın amacı, bilime olan katkısı, uygulama yöntemi, gibi konular ifade edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan bu araştırmanın temel amacı sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi temelinde BİST Sürdürülebilirlik Endeksine kote olan şirketlerin GRI-G4 standartlarında hazırlamış oldukları sürdürülebilirlik raporlarının incelenmesi ve sürdürülebilirlik ile insan kaynakları yönetiminin ilişkisinin ortaya konulabilmesini sağlamaktır. BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde yer alan şirketlerin hazırlamış oldukları sürdürülebilirlik raporlarının insan kaynakları ile ilgili olan kısımlarının ne derece sürdürülebilir İKY ile ilgili olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Katkısı

Çalışma, sürdürülebilirlik ekseninde oluşturulan insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin raporlara yansıma düzeylerinin ortaya konulması amacıyla hazırlanmıştır. Bu kapsamda, şirketlerin insan kaynakları politikalarında sürdürülebilirlik olgularına ne derece önem verdiklerinin bir göstergesi olarak şirket paydaşlarına katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca çalışmanın, sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi ile ilgili çalışmalar yürüten araştırmacı, analizci ve akademisyenlere de verilerin bir arada sunulması ve kaynak oluşturması bakımından katkılar sağlaması beklenmektedir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada tamamen ikincil verilerden yararlanılmış ve analiz kapsamına sadece ikincil veriler dahil edilmiştir. Veriler, işletmelerin kendilerine ait olan internet sitelerinden “halka açık” olarak yayınladıkları “sürdürülebilirlik raporları”nın nitel analiz yöntemlerinden içerik analizi kullanılarak analiz edilmesiyle elde edilmiştir. İçerik analizi, nitel araştırma yöntemleri arasında en çok kullanılan yöntemdir. Genel olarak görsel ve yazılı metinlerin incelenmesinde içerik analizi yöntemi tercih edilmektedir (Özutku, Çetinkaya, & Ağca, 2015, s. 116). İçerik analizinde analizi gerçekleştiren analizcinin herhangi bir etkisi yoktur. Bu sayede araştırmacı objektif bir değerlendirme imkanına sahip olabilir. İçerik analizinde en çok tercih edilen yöntem, incelenen dokümanın içeriğinde yer alan birimlerin bulunup bulunmama durumu ve eğer bulunuyorsa hangi sıklıkla yer aldığı belirlenmesi sürecidir (Kurtuluş, 2010, s. 50).

Borsa İstanbul bünyesinde yer alan BİST sürdürülebilirlik endeksi, 4 Kasım 2014 tarihinden itibaren her yılın Kasım-Ekim döneminde endeks yayınlamaktadır. BİST sürdürülebilirlik endeksinin ortaya çıkma süreci incelendiğinde, BİST Sürdürülebilirlik Endeksinin borsalara yönelik olarak ekolojik, sosyal ve kurumsal sorumluluk konularına ilişkin ortaya çıkabilecek risklere karşı bir iyi niyet göstergesi olarak Borsa İstanbul ve uluslararası bir endeks kuruluşu olan Ethical Investment Research Services Limited (EIRIS) arasında hazırlanan bir anlaşma sayesinde oluşturulduğu görülebilir. Endeks işletmelerin küresel ısınma, sağlık, güvenlik, doğal kaynakların tükenmesi, su kaynaklarının azalması ve çalışanların istihdamı gibi sadece Türkiye için değil aynı zamanda tüm Dünyada yer alan bütün ülkeler için çok önemli sürdürülebilir değerler konusunda bir değerlendirme yapısı oluşturmaktadır (Borsa İstanbul, 2018).

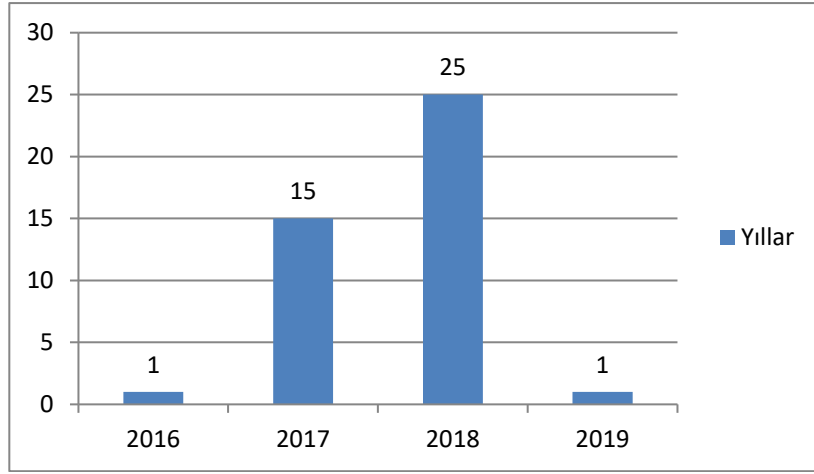
2019 yılı itibarıyla 62 firma endekse girebilmek için değerlendirmeye alınmıştır. Bu çalışmanın kapsamına giren 2018 Kasım dönemi firmaları ise toplamda 50 adet firmadan oluşmaktadır. Bu firmalardan sürdürülebilirlik raporu GRI-G4 standartlarında olan 32 firma çalışmanın analiz kapsamına alınmıştır.

İçerik analizi, GRI standartlarında sürdürülebilirlik raporuna sahip olan 32 firmaya uygulanmıştır. Firmalar, sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi konusunda GRI indeksinde yer alan kriterler odak noktasına alınarak bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

4. BULGULAR

Analiz kapsamına alınan Kasım 2018 tarihli BİST Sürdürülebilirlik Endeksi firmalarının içerik analizi sonucu elde edilen verileri bu alanda belirtilmiştir. Analiz kapsamına alınan toplam 50 firmadan 8 tanesinin sürdürülebilirlik raporuna ulaşamamıştır. Ayrıca Sürdürülebilirlik Raporu olup GRI standardında raporu olmayan firma sayısı da 10 adet olarak belirlenmiştir. Belirtilen firmalar analiz kapsamından çıkartıldıktan sonra geriye kalan 32 firmanın sürdürülebilirlik raporları analiz kapsamına alınmıştır.

Sürdürülebilirlik raporuna sahip olan firmaların rapor tarihleri farklılık göstermektedir. Şekil 1 'de raporların hazırlanma tarihleri ile ilgili bilgi verilmektedir.



Şekil 1: Raporların Hazırlanma Yıllarına Göre Dağılımı

Şekil 1’de endekse dahil olan ve raporu bulunan bütün firmalar raporlarını hazırlama tarihine göre kategorileştirilmiştir. Bu duruma göre hazırlanan raporların 25 tanesi 2018 yılında, 15 tanesi 2017 yılında ve birer tanesi de 2016 ve 2019 yıllarında hazırlanmıştır.

Analiz kapsamına alınan 32 firmanın isimleri, kuruluş tarihleri ve çalıştırdıkları çalışan sayısı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Firmaların İsimleri, Kuruluş Tarihleri ve Çalışan Sayıları Tablosu

Endeksteki Sıra	Firma İsmi	Kuruluş Tarihi	Çalışan Sayısı
1	Ak Enerji	1989	204
2	Akbank	1948	13.367
3	Aksa	1997	977
5	Anadolu Cam	1935	4.207
6	Anadolu Efes	1976	6.859

8	Arçelik	1954	30.000
10	Aygaz	1961	1.339
12	Çimsa	1972	960
13	Coca Cola İçecek	2002	8.055
15	Doğuş Otomotiv	1994	2691
17	Ford Otosan	1959	11.501
19	Global Yatırım Holding	1990	1.401
20	İş Bankası	1924	25.157
21	Koç Holding	1963	95.920
22	Kordsa Teknik Tekstil	1973	1.634
23	Logo Yazılım	1984	256
24	Migros Ticaret	1954	26.779
26	Otokar	1963	2.300
29	Polisan Holding	2000	1.556
30	Sabancı Holding	1967	64.000
31	Sekerbank	1953	3.542
32	Şişe Cam	1935	21.715
33	Soda Sanayii	1969	980
34	T. Halk Bankası	1938	17.851
35	T.S.K.B.	1963	319
37	Tav Havalimanları	1997	18.768
38	Tekfen Holding	1956	10.000
39	Tofaş Oto. Fab.	1971	6.500
40	Tüpraş	1983	5.244
44	Turkcell	1994	12.834
45	Ülker Bisküvi	1944	7.218
46	Vakıflar Bankası	1954	12.188

Tablo 2’den elde edilen verilere göre en eski firma 1924 yılında kurulmuş olan İş Bankası’dır. Anadolu Cam 1935, Halk Bankası ise 1938 yılında kurulmuştur. Kuruluş tarihi en yeni olan firma ise 2002 yılında kurulan Coca Cola Türkiye İçecek ile 2000 yılında kurulan Polisan Holdingdir. Firmaların çalışan sayılarına bakıldığında en yüksek çalışana sahip firma 95,920 çalışan ile Koç Holding ve 64.000 çalışan sayısı ile Sabancı Holdingdir. En az çalışan olan firma ise 204 çalışan sayısı ile Ak Enerji ve 256 çalışan sayısı ile Logo Yazılımdır.

Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi ile ilgili veriler GRI standartlarında yer alan 400 Sosyal Standartlar Serisi kapsamında analiz kapsamına alınmıştır. Çalışma, bu tablo ekseninde ve 9 ana başlık çerçevesinde yürütülmüştür. Bu ana başlıkların bir arada bulunduğu tablo 3 yol gösterici özelliği bakımından önemlidir

Bu kapsamda incelenmiş olan ana alanlar Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. GRI Standartlar Serisi Ana Başlıkları

GRI 400 SOSYAL STANDARTLAR SERİSİ
GRI 401 İstihdam
GRI 402 Yönetim Çalışan İlişkileri
GRI 403 İş Sağlığı ve Güvenliği
GRI 404 Eğitim ve Öğretim
GRI 405 Çeşitlilik ve Fırsat Eşitliği
GRI 406 Ayrımcılığın Önlenmesi
GRI 407 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı
GRI 413 Yerel Halk
GRI 414 Tedarikçilerin Sosyal Bakımdan Değerlendirilmesi

Sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin en önemli gördüğü noktalar Esen (2018, s. 97)’e göre *işe alım, seçim, İK planlama, ödüller, katılım, eğitim ve çalışanların devamlılığı* noktasında birleşmektedir. Bu kapsamda araştırmada GRI standartlarının belirtilen kriterler yönüyle incelenmesi boyutunda gerçekleşmiştir.

Çalışma kapsamında ulaşılan bulgulara yönelik veriler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Belirlenen Kriterlerin Seçim Sıklıkları

Kriterler	Seçim Sıklığı	Seçim Yüzdesi
İşe alım	3	9,37
Seçim	12	37,5
İK Planlama	18	56,25
Ödüller	7	21,87
Katılım	29	90,62
Eğitim	32	100
Çalışanların Devamlılığı	22	68,75

Tablo 4'te GRI standartlarında sürdürülebilirlik raporu hazırlamış olan 32 firmanın seçilmiş olan kriterleri raporlarında barındırma durumları gösterilmiştir. Tablo 4'te yer alan verilere göre analiz kapsamına alınan bütün sürdürülebilirlik raporlarında “eğitim” (%100) kavramı yer almaktadır. Ayrıca raporlarda yer alan ikinci değer olan “katılım” kavramının tüm raporlara göre oranı %90,62 olarak belirlenmiştir.

Çalışanların devamlılığı kriteri toplam firmaların %68,75'i oranında raporlarda yer almaktadır. Firmalar “İK planlama”sı faaliyetlerine göre kıyaslandığında, 32 firmanın % 56,25'nin bir insan kaynakları planı dâhilinde hareket ettiği söylenebilir. Diğer firmaların ise uygulamalarını daha çok GRI standartlarındaki yönergelerle göre yürüttüğü söylenebilir. Çoğu firmanın “işe alım” kriterleri ile ilgili ayrıntılı bilgi vermemesi, sadece GRI standartlarında yer alan endeks içerisindeki alanda yer vermesi büyük bir eksiklik olarak kabul edilebilir. Bazı firmaların ise yeni mezunlara öncelik tanıyan çeşitli uygulamalar yapması önemli görülmektedir.

Sürdürülebilirlik raporlarına genel olarak bakıldığında çalışanların sürdürülebilirliği ile ilgili firmaların özellikle yetenek yönetimi, kariyer yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, çalışan motivasyonu, çalışan mutluluğu, çalışan hakları, sendikal haklar ve eşitsizliklerin önlenmesi yönünde büyük çalışmalar yaptıkları görülmektedir. Bu kapsamda analiz sonuçlarına göre firmalar sürdürülebilirlik endeksinde yer almalarından dolayı Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi konusunda yeterince uygulama yürütmektedir denilebilir.

5. SONUÇ

Firmalar, içerisinde buldukları yoğun rekabet ortamından sıyrılıp rekabet avantajı kazanabilmek için sahip oldukları insan kaynaklarına önem vermeye başladıklarından bu yana İKY'nin önemi daha da artmıştır. Bu kapsamda insan kaynaklarının sürdürülebilir şekilde başarılı, örgüte bağlı, mutlu ve motive olmuş bir yapıda olabilmesi için sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi uygulamaları yapılmaktadır. Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi uygulamaları; işletmelerin, hedeflerine yönelik olarak atacakları adımlarda insan kaynaklarına düşen önemli görevleri uzun vadeli olarak desteklemesi bakımından önemli katkılar sağlamaktadır. İnsan kaynaklarının uzun vadeli olarak değerlendirilmesi yönündeki çalışmalar işletmenin ömrünün de uzun vadeli olabilmesine yönelik faaliyetler ile koordineli olarak yürütülmektedir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgulara bakıldığında analiz kapsamına alınan bütün sürdürülebilirlik raporlarında eğitim kavramının yer aldığı görülmektedir. Eğitim, işletmeler için en önemli rekabet avantajı ve değeri olarak kabul edilebilecek olan insan kaynaklarının işletme içerisinde çeşitli yöntemlerle gelişimlerinin sağlanmasına fırsat veren ve işletme için çok önemli kıymetler barındıran bir faaliyet olarak düşünülebilir. Bu çerçevede eğitime verilen önem, hem çalışanlara hem de işletmenin kendisine çeşitli katkılar sağlayacaktır. İşletmelerde sağlanan eğitimler, çalışanların işe uyumları, çalıştıkları kuruma bağlanmaları ve kendilerine güven duygularının artması gibi katkılara imkân verecektir. Bu sayede çalışanların sahip oldukları yeteneklerin geliştirilmesi sağlanırken, teknik bilgiler sayesinde ortaya çıkabilecek problemlerin çözümüne yönelik önemli kaynaklar ile çalışanlar desteklenmiş olur. Aynı zamanda eğitim sayesinde motivasyon artarak çalışanların, daha mutlu bireyler olmaları sağlanır (Selimoğlu & Biçen Yılmaz, 2009, s. 11).

Sürdürülebilirlik raporlarının kapsamında yer alan ikinci kavram da katılım kavramıdır. Bu sonuç sürdürülebilirlik raporları incelenen işletmelerin örgütsel düzeyde demokratik bir yapıda olduğuna dair işaretler vermektedir. Bu çerçevede, örgütsel düzeyde gerçekleşen demokratik yapılar, iş gören performansı üzerinde olumlu etkiler barındırmaktadır. Örgüt içi katılımın sağlandığı firmalarda sinerjinin oluşturulduğu ortamlar meydana gelmektedir. Alan yazın incelendiğinde, örgütsel katılımın sağlandığı firmalarda işletme performansının arttığı görülmüştür. Bu çalışmalardan birinde örgütsel performans üzerinde örgütsel kararlara katılım ve eleştiri yapma hakkı olan çalışanların yer almasının çalışanların performansını artırdığı sonucuna

ulaşmıştır (Kesen, 2015, s. 552). Bu gelişim genel olarak örgüt performansı üzerinde de etkili olabilecek bir katkıdır.

Analizin bir diğer sonucu olan çalışanların devamlılığının yüksek olması, işletmelerdeki çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu ifade edebilir. Bu çerçevede örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların örgüt amaçlarına yönelik tutumları daha fazla olacak ve örgüt içerisinde çalışma isteği yüksek bireyler olarak kabul edileceklerdir. Bu durum literatürde yer alan bazı çalışmalarda (Özdevecioğlu, 2013, s. 127) örgütte yer alan bireylerin performanslarına olumlu katkıları olduğuna dair sonuçların varlığını göstermektedir. Çalışan devamlılığının katkısı ile ortaya çıkan örgütsel bağlılık, işletmenin sahip olduğu insan kaynaklarından en yüksek düzeyde fayda sağlamasına önemli düzeyde yardımcı olacaktır (Arısoy & Yumak, 2020, s. 103).

Çalışmanın kapsamına alınan sürdürülebilirlik raporları genel olarak çalışanların firmada kalmalarına yardım edecek faaliyetlerin yapıldığını, çalışan mutluluğu ve motivasyonuna önem verildiğini ve iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışmalar yapıldığını göstermektedir. Ayrıca firmaların, güncel insan kaynakları yönetimi uygulamalarından biri olan yetenek yönetimine yönelik çalışmalar yaptığı da genel tespitler arasındadır. Özellikle çalışanların eğitimine verilen önem firmaların rekabet avantajı elde etmede insan kaynağına güvendiğini göstermektedir.

Sonuç olarak sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi ile ilgili olarak yapılan bu analiz çalışmasının kapsamına giren sürdürülebilirlik raporlarında sürdürülebilir insan kaynağının en önemli unsurları olan eğitim, katılım, çalışanların devamlılığı ve insan kaynakları uygulamalarının bir plan dahilinde yapılması gibi kriterlerin sağlandığı görülmektedir. Bu sonuç ileride yapılacak çalışmalar için bir çıkış noktası olarak kabul edilebilir. Endeks içindeki ve dışındaki firmaların karşılaştırmalı bir analizi kapsamında hangi noktaların eksik olduğu net bir biçimde ortaya konulabilir. Özellikle yetenek yönetimi, sürdürülebilir İKY ve kariyer yönetimi gibi çalışan ve yönetim arasındaki uyumu sağlayacak çalışmaların yoğunlaşması rekabet avantajı elde etmede büyük katkılar sağlayabilir.

6. ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Bu çalışma tek yazarlı olduğu için çıkar çatışması ile ilgili bir durum söz konusu değildir.

7. MADDİ DESTEK

Bu çalışma hazırlanırken herhangi bir fon veya destekten yararlanılmamıştır.

8. YAZAR KATKILARI

SA: Fikir;
SA: Tasarlama,
SA: Denetim;
SA: Kaynakların toplanması ve işlenmesi;
SA: Analiz ve yorum;
SA: Literatür taraması;
SA: Makaleyi yazıya döken;

9. ETİK KURUL İLE İLGİLİ BEYAN VE FİKRİ MÜLKİYET TELİF HAKLARI

Bu araştırma sırasında “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesinde’ kapsamında yer alan bütün kurallara uyulmuş ve “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” den hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Araştırma kapsamında; halka açık olarak yayımlanmış ve telif hakları raporları yayınlayan şirketlere ait olan sürdürülebilirlik raporları içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu nedenle ULAKBİM'in belirlediği etik kurul belgesi gerekli çalışmalar (İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması, İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar, Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar, Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar) kapsamında olmadığı ve dolayısıyla etik kurul izninin alınması gerekliliğinin ortaya çıkmadığına karar verilmiştir.

10.KAYNAKÇA

- Arısoy, B., & Yumak, E. M. (2020). Örgütsel bağlılık sivil havacılık kabin ekipleri üzerine bir araştırma. *International Journal of New Trends in Social Sciences* , 4 (2), 94-104.
- Bansal, P. (2005). Evolving Sustainably: A Longitudinal Study of Corporate Sustainable Development. *Strategic Management Journal* (26), 197-218.
- Borsa İstanbul. (2018, 03 05). *Borsa İstanbul* . 03 05, 2018 tarihinde <http://www.borsaistanbul.com/endeksler/bist-pay-endeksleri/surdurulebilirlik-endeksi> adresinden alındı
- Bozdoğan, R. (2005). Sürdürülebilir Gelişme Düşüncesinin Tarihsel Arka Planı. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* . 0 (50), 1012-1028.
- Clark, R. S. (2013). The Importance Of Human Resource Managements' Strategic Role In Organizational Sustainability. Capella University, Doctoral Thesis.
- Cohen, E., Taylor, S., & Muller-Camen, M. (2012). *HRM's role in corporate social and environmental sustainability*. SHRM Rep.
- Demir Uslu, Y., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimine Genel Bir Bakış. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi* , 52 (3), 66-81.
- Ehnert, I. (2009). *Sustainable Human Resource Management A Conceptual and Exploratory Analysis from a Paradox Perspective*. London, New York: Springer.
- Ehnert, I., & Harry, W. (2012). Recent Developments and Future Prospects on Sustainable Human Resource Management: Introduction to the Special Issue. *Management Revue* , 23 (3), 224-239.
- Esen, D. (2018). Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimine Genel Bir Bakış. *Journal of Current Researches on Business and Economics* , 8 (1), 85-104.
- Esen, D., & Esen, M. (2018). Türkiye'de yayımlanan Sürdürülebilirlik Raporlarının Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma. *UIİİD-IJEAS* ((17. UİK Özel Sayısı)), 827-844.
- Feritas, W. R., Jabbour, C. J., & Santos, F. C. (2011). Continuing the evolution: towards sustainable HRM and sustainable organizations. *Business Strategy Series* , 12 (5), 226-234.
- Fischler, F. (2014). Sustainability: The concept for modern society. C. Weidinger içinde, *Sustainable Entrepreneurship* (s. 13-21). Berlin, Heidelberg.: Springer.
- Keleş, R. (1998). *Kent bilimleri sözlüğü*. Ankara: İmge Yayınevi.

- Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 6 (2), 535-562.
- Keser, M. (2016). İşletme Yönetiminde Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeri ve Önemi. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* , 5 (3), 554-573.
- Koç, İ. Ö. (2015). *Kurumsal Yönetim ve Sigortacılık Sektörü*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kramar, R. (2013). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management* , 1069–1089.
- Kumar, A., Bhaskar, P., Nadeem, S. P., Tyagi, M., & Garza-Reyes, J. A. (2020). Sustainability Adoption through Sustainable Human Resource Management: A Systematic Literature Review and Conceptual Framework. *International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences* , 5 (6), 1014-1031.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Türkmen Kitabevi.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 18 (2), 113-130.
- Özgül, B., & Gürol, Y. (2019). Kurumsal Sürdürülebilirlikte Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü Üzerine Bir İçerik Analizi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* , 20 (1), 107-126.
- Özutku, H., Çetinkaya, M., & Ağca, V. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Kurumsal Sürdürülebilirlik: BİST Sürdürülebilirlik Endeksindeki Firmalar Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 20 (3), 55-72.
- Selimoğlu, E., & Biçen Yılmaz, H. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi* , 5 (1), 1-12.
- Thom, N., & Zaugg, R. J. (2002). Das Prinzip Nachhaltigkeit im Personalmanagement. *Personalführung* , 7, 52-55.
- Tıraş, H. H. (2012). Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre: Teorik Bir İnceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 2 (2), 57-73.

- Tooranloo, H. S., Azadi, M. H., & Sayyahpoor, A. (2017). Analyzing factors affecting implementation success of sustainable human resource management (SHRM) using a hybrid approach of FAHP and type-2 fuzzy DEMATEL. *Journal of cleaner production* , 162, 1252-1265.
- Vatansever, Ç., Kılıç, N., & Dinler, E. (2018). Çalışanların Sürdürülebilirlik Davranışları ve Sürdürülebilir Çalışma Yaşamı için İnsan Kaynakları Yönetimi: Türkiye'den İki Kesit. *Istanbul Management Journal* , 29 (85), 7-39.
- Vihari, N. S., & Rao, M. K. (2018). Antecedents and Consequences of Sustainable Human Resource Management: Empirical Evidence from India. *Jindal Journal of Business Research* , 7 (1), 61-85.
- Wagner, M. (2013). 'Green' human resource benefits: do they matter as determinants of environmental management system implementation? *Journal of Business Ethics* , 114 (3), 443-456.
- www.bilgiustam.com. (tarih yok). *www.bilgiustam.com*. 07 13, 2019 tarihinde *www.bilgiustam.com*: <https://www.bilgiustam.com/surdurulebilirlik-nedir/> adresinden alındı
- Zhang, L., Guo, X., Lei, Z., & Lim, M. K. (2019). Social Network Analysis of Sustainable Human Resource Management from the Employee Training's Perspective. *Sustainability* , 11, 1-20.