

Otomotiv Sektöründeki X, Y ve Z Kuşağı Çalışanların Sürdürülebilirlik Algıları

Sustainability Perceptions of X, Y and Z Generation Employees in the Automotive Industry

Aysun Devrim YEMENİCİ 

Bağımsız Araştırmacı, Düzce, Türkiye

Independent Researcher, Düzce, Türkiye
a_yilmaz81@hotmail.com.tr



Öz

Son yıllarda lojistik hizmetlerdeki gelişmelerle birlikte otomotiv sektörünün de önemi artmıştır. Bu sebeple otomotiv sektöründeki sürdürülebilirliğin tüm paydaşlara yansıyan yönlerinin değerlendirilmesi ve eksikliklerin giderilerek daha etkin bir yönetimin sağlanması gerekmektedir. Araştırmanın amacı, otomotiv sektöründeki sürdürülebilirliğin X, Y ve Z kuşağı çalışanlar tarafından nasıl algılandığının tespit edilerek, daha etkin ve verimli hale getirilmesinin sağlanmasıdır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik araştırma deseni kullanılmıştır. Düzce 2. Organize Sanayi Bölgesinde bulunan otomotiv sektöründeki 20 beyaz yakalı çalışan ile birebir olarak yarı yapılandırılmış görüşme yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde, nitel veri çözümleme tekniklerinden içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmada mülakat sorularından oluşturulan 9 tema yer almaktadır. Bunlar; sürdürülebilirlik kavramının tanımlanması, sürdürülebilirliğin önemi, kurumların sürdürülebilirliğe yaklaşımı, sürdürülebilirlik eğitimi, sürdürülebilirliğin çevresel yönü, sürdürülebilirliğin ekonomik yönü, sürdürülebilirliğin sosyal yönü, sürdürülebilirliğin karar alma süreçlerine etkisi ve son olarak da sürdürülebilirliğin geliştirilmesi için yapılması gerekenlerdir. Araştırmadaki temalara göre, X, Y ve Z kuşağı çalışanların sürdürülebilirliğe dair algılarında farklılıklar ortaya çıkmıştır. Araştırmada bulgular ve sonuçlar üzerinden yapılan yorumlar ve önerilerin, otomotiv sektöründeki çalışanlar ve yöneticiler temelinde incelenerek, sektörel anlamda sürdürülebilirliğin gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, X-Y-Z kuşakları, otomotiv sektörü, fenomenolojik araştırma deseni

Abstract

In recent years, the importance of the automotive sector has increased along with the developments in logistics services. For this reason, it is necessary to evaluate the aspects of sustainability in the automotive industry that are reflected on all stakeholders, eliminate the deficiencies, and ensure more effective management. The research aims to determine how sustainability in the automotive sector is perceived by X, Y and Z generation employees and to ensure that it is made more effective and efficient. A phenomenological research design was used as a qualitative research method. One-on-one semi-structured interviews were conducted with 20 white-collar employees in the automotive sector in Düzce 2nd Organised Industrial Zone. Content analysis, one of the qualitative data analysis techniques, was used to analyse the obtained data. There are 9 themes created from the interview questions in the research. These are: definition of the concept of sustainability, importance of sustainability, institutions' approach to sustainability, sustainability education, environmental aspect of sustainability, economic aspect of sustainability, social aspect of sustainability, impact of sustainability on decision-making processes and finally, what needs to be done to improve sustainability. According to the themes in the research, differences emerged in the perceptions of X, Y and Z generation employees about sustainability. It is thought that the comments and suggestions made on the findings and results of the research will contribute to the development of sustainability in the sector by examining the employees and managers in the automotive sector.

Keywords: Sustainability, generations X-Y-Z, automotive industry, phenomenological research design

Geliş Tarihi/Received 03.07.2025
Kabul Tarihi/Accepted 22.12.2025
Yayın Tarihi/Publication Date 27.02.2026

Cite this article as: Yemenici, A. D. (2026). Sustainability perceptions of X, Y and Z generation employees in the automotive industry. *Current Perspectives in Social Sciences*, 30(1), 45-64.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Giriş

Küreselleşmeyle birlikte otomotiv sektöründe sürdürülebilirliğin önemi her geçen gün artmaktadır. Otomotiv sektöründeki kuruluşlar, çevresel etkileri azaltmak, kaynak verimliliğini artırmak ve sosyal sorumlulukları yerine getirmek için yeni stratejiler geliştirmektedir. Bu açıdan bakıldığında sürdürülebilirliğin otomotiv sektörünü çevresel, ekonomik ve sosyal açıdan etkilediği görülmektedir. Ayrıca sürdürülebilirlik, otomotiv sektöründe rekabet avantajı sağlamaktadır. Sürdürülebilir uygulamaları benimseyen kuruluşlar hem müşterilerin güvenini kazanmakta hem de operasyonel maliyetleri düşürmektedir. Sürdürülebilirlik odaklı yenilikler sayesinde yeni iş modelleri ve gelir kaynakları ortaya çıkmaktadır (Akan Özkök, 2024). Özellikle sürdürülebilirlik üretim süreçleri, tasarım ve mühendislik gibi alanlarda kendini göstermektedir. Örneğin, üretim süreçlerinde hafif malzemelerin kullanımı ve atıkların yönetimi, sürdürülebilirliği artırmak için önemli adımlardır. Ayrıca müşteri beklentileri ve hükümet politikaları, otomotiv sektöründeki kuruluşları daha sürdürülebilir uygulamalar benimsemeye yönlendirmektedir. Tüketicilerin çevreye daha az zarar veren ve daha verimli araçlar talep etmesi, otomotiv sektörünün yenilikçi çözümlerle birlikte sürdürülebilirlik konusunda gelişmesini sağlamaktadır.

Düzce ili 2. Organize Sanayi Bölgesi, Türkiye'nin Yeşil OSB Sertifikasına sahip ilk organize sanayi bölgeleri arasında yer alarak sürdürülebilirlik ve çevre duyarlılığı konularında öncü bir rol üstlenmektedir (Düzce 2. OSB, 2024). Bölge, sürdürülebilir üretim ve yeşil teknolojilere verdiği önemle çevresel etkileri en aza indirmeyi hedeflemektedir. Bu sebeple Düzce 2. OSB olarak; 12/07/2019 tarihli ve 30829 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren Sıfır Atık Yönetmeliği'nce Sıfır Atık Yönetim Sistemi'ni kurarak 25.12.2020 tarih ve TS/81/B2 /8/2 belge numaralı Sıfır Atık Belgesini (Temel Seviye) almış bulunmaktadır (Düzce 2. OSB Müdürlüğü, 08.12.2024). Ayrıca çevreye duyarlılığın bir yansıması olarak "Sıfır Karbon Ayak İzi" hedefine ulaşmayı amaçlamaktadır. Bu hedefle birlikte sürdürülebilir bir gelecek için sanayi faaliyetlerindeki bütün karbon emisyonları sıfıra indirilerek, çevreye etkileri minimize edilmeye çalışılmaktadır. Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını artırarak, enerji verimliliği en üst düzeye çıkarılmakta ve karbon salınımı dengeleme yöntemleri hayata geçirilmektedir. Bu sayede gelecek nesilleri düşünerek, sanayinin çevreyle uyum içinde gelişebileceği daha temiz bir çevreye ulaşılması mümkün olmaktadır (Düzce 2. OSB, 2024).

İşgücünde çeşitli yaş dağılımlarının olduğu kuruluşlar hizmet ve kaynakların tahsis konularında ortaya çıkan sorunlara daha farklı çözümler sunabilir. Günümüz işgücü piyasasında bugün yaşayan ve çalışan dört nesil yer almaktadır (Bejtkovsky, 2016); Baby Boomers (Bebek Patlaması) kuşağı, X, Y ve Z kuşakları. İşyerinde yaş çeşitliliğinin olması faydalı olabilirken, kuruluşlar ve çalışanlar bu dört kuşağın iş yerinde işlev görme biçiminde farklılıkların olduğunu gözlemlemişlerdir. (Hansen ve Leuty, 2012). Nesiller arasındaki farklılıklar kuruluşların ekip kurma ve geliştirme, değişimle başa çıkma, çalışanları motive etme, teşvik etme ve yönetme, üretkenliği, rekabet gücünü ve hizmet etkinliğini artırma şeklini etkileyebilir. Bir kuruluşun başarısı ve rekabet gücü, çeşitliliği benimseme, rekabet avantajlarını ve faydalarını gerçekleştirme yeteneğine bağlıdır. Bu da kuruluşlarda sürdürülebilirliğin sağlanmasıyla sonuçlanmaktadır. Peterson'a (2015) göre mutlu ve üretken bir iş gücü, rekabet gücü, finansal ve kurumsal sürdürülebilirlik isteyen çoğu kuruluş, çalışanlar arasındaki çeşitliliğin önemini ve kapsayıcı bir kültürün getirebileceği avantajlardan yararlanmanın en iyi yolu olduğunu fark etmiştir. Bu araştırmada otomotiv sektöründeki sürdürülebilirliğin öneminden yola çıkarak X, Y ve Z kuşağı çalışanların bu konudaki algısal farklılıkları ve görüşleri değerlendirilmektedir. Kuşaklar arasındaki algısal farklılıklar, Planlı Davranış Teorisi (Ajzen, 1985) temelinde incelenmektedir. Bu teoriye göre, bireylerin niyetleri ve davranışları arasında bir bağlantı olduğundan bireysel davranışlar ve eylemler üç değişken tarafından belirlenmektedir; kişisel tutumlar, öznel normlar ve davranışsal kontrol algılarıdır (Hemsworth vd., 2024). Kişisel tutumlar, bireylerin bir şey yapmasındaki genel değerlendirmelerini veya düşüncelerini ifade etmektedir. Öznel normlar, bir davranışla ilgili sosyal baskı veya etki algılarını içermektedir. Algılanan davranışsal kontrol, bireyin bir davranış gerçekleştirme yeteneğine olan inancıyla ilgilidir.

Bu araştırma Baby Boomers kuşağı dışarıda bırakılarak X, Y ve Z kuşaklarının kişisel tutumlarının sürdürülebilirliği uygulama ile nasıl uyumlu olduğunu, öznel normların yani başkalarının tutumlarına özellikle de akran gruplarına ilişkin algılarının onları nasıl etkilediğini ve eylemlerini etkileyen durumlar üzerinde sahip olduklarını düşündükleri kontrol düzeyini incelemektedir. Literatürdeki diğer araştırmalardan (Prayag vd., 2022; Ribeiro vd., 2023) farklı olarak çalışanların sadece sürdürülebilirlik algılarının değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik endişeleriyle nasıl hareket ettikleri ve bu konudaki önerilerinin de ele alınmasıyla birlikte araştırmanın özgünlüğü ortaya konulmaktadır. Araştırma bulgularından elde edilen X, Y ve Z kuşağı çalışanların sürdürülebilirliğe yönelik kişisel görüşlerin farklılığının tespit edilmesinin yönetsel açıdan önemiyle birlikte literatürdeki boşluğu doldurarak, önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İkinci olarak, bu araştırma kavramsal yönüyle

de literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu hedefe ulaşmak için nitel verileri değerlendirmek üzere tümevarımsal bir yaklaşım seçilerek, farklı kuşaklardaki çalışanların deneyimlerinin temel yapısını ve sürdürülebilirliğe ilişkin algılarını vurgulayan bir çerçeve geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu araştırmada ilgili literatür incelenerek, kuşak kavramı ve kuşakların özellikleri (Bejtkovsky, 2016; Eldridge, 2024; Gardiner vd., 2015; Strauss ve Howe, 2007; Stuenkel vd., 2005; Turcic, 2022; West, 2014), sürdürülebilirlik kavramının ortaya çıkışı ve önemi (Andersson vd., 2022; Purvis vd., 2019) açıklanmıştır. Ayrıca sürdürülebilirliğe yönelik yapılan çalışmaların sonuçları (Dabija vd., 2020; Prayag vd., 2022; Ribeiro vd., 2023; Sengupta vd., 2024; Yu ve Tsai, 2018) incelenerek, yer verilmiştir. Yöntem bölümünde, katılımcılardan yarı yapılandırılmış görüşmelerle elde edilen verilerin analizinde, nitel araştırma tekniklerinden içerik analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular yorumlanarak, sonuç bölümü oluşturulmuştur.

Literatür Taraması

Kuşak Kavramı

Kuşak kavramı, ilk kez sosyolog Karl Mannheim'ın (1952) "Problem of Generations" adlı denemesinde ele alınmıştır. Bu çalışmada kuşaksal değişimlerin belirli sürede ortaya çıkan hareketli kuvvetler olduğunu ve sosyal ilerlemenin ancak kuşaklar arası bilgi birikimlerinin aktarılması ile gerçekleşeceğini belirtmiştir. Kuşak kavramı; belirli bir zaman diliminde birlikte hareket eden bireylerin toplamını ifade etmektedir (Scott, 2006). Doğum yılı, kuşağın tanımlayıcı ögesi olmaktadır. Kuşak olgusunu nesil olgusundan ayıran Ryder (1965) kuşak kavramını, aynı zaman aralığında aynı olayları yaşayan kişiler olarak tanımlamaktadır. Kuşak kavramı, farklı sosyal birimleri belirtmek için değişen anlamlarda kullanılmakta ve belirli bir zaman dilimine referansla oluşması ortak özellik olmaktadır. Zaman dilimi aynı yaştaki özel bir grubu kapsıyorsa bunun için nesil kavramı kullanılırken, aynı yaştaki genel kategoriye kapsıyorsa kuşak kavramı tercih edilmektedir. Her kuşağın kendine özgü özellikleri, değerleri, tutumları, güçlü ve zayıf yönleri bulunmaktadır (Li vd., 2013). Bu nitelikler açısından kuşaklar arasında farklılıkların olduğu görülmektedir (Sagituly ve Guo, 2023). Oh ve Reeves'e (2014) göre kuşak farklılıkları, kuşakları etiketlemek için kullanılan terminoloji standartlaştırılmadığından literatürde yaygın olarak tartışılmaktadır. Çeşitli görüşler arasında bir kuşağın hangi yıl aralığını kapsaması gerektiği konusunda önemli bir fikir ayrılığı vardır. Strauss ve Howe (2007), 1961-1981 yılları arasında doğanları X kuşağı, 1982-2000 yılları arasında doğanları Y kuşağı ve 2001- 2025 yılları arasında doğanları Z kuşağı olarak sınıflandırmıştır. Twenge vd. (2010), X kuşağını 1965-1981, Y kuşağını 1982-1999 ve Z kuşağını 2000 ve sonrasındaki yıllar arasında doğan kişiler olarak sınıflandırmaktadır. Arslan ve Staub (2015) ise, X kuşağını 1960-1980, Y kuşağını 1980-2000 ve Z kuşağını 2001-2015 yılları arasında doğan kişiler şeklinde sınıflamaktadır.

X, Y ve Z Kuşağı Özellikleri

X kuşağı, 1965-1981 yılları arasında doğan kişilerden oluşmaktadır (Twenge vd., 2010). X kuşağı kişiler, önceki nesillerden farklı olarak televizyon ve medya ile etkileşim içerisinde olduğundan dünyadaki olaylarla daha fazla ilgilenmiş ve popüler kültürden etkilenmiştir (Hansen ve Leuty, 2012). X kuşağının yetiştiği bu dönem, petrol krizleri ve ekonomik sarsıntılarla geçmiştir. '68 kuşağı' gelişmelerinin de yaşandığı bu dönemde Türkiye'de üniversite olayları ve sağ-sol çatışması yaşandığından X kuşağı kişiler baskılanarak, olayların dışında tutulmaya çalışılmıştır. Bu sebeple X kuşağı kişilerin çalışkan, disiplinli, sorumluluk sahibi, tutumlu, sadık ve otoriteye saygılı olma gibi genel karakter özelliklerine sahip olduğu görülmektedir. İş hayatında ise X kuşağı kişiler; pratik problem çözme becerilerine, teknik yeterliliğe, çeşitliliğe, rekabete, değişime ve çoklu göreve açıklığa sahiptir (Smola ve Sutton, 2002). Ayrıca eğitime ve yaratıcılığa önem verirler, yeni beceriler geliştirme ve yeni seçenekler keşfetmeye çalışırlar (Lamm ve Meeks, 2009). Bağımsız, duygusal, gayri resmî ve girişimci kişiler olup, iş-yaşam dengesi, büyüme fırsatları ve olumlu iş ilişkilerine değer verirler (Beutell ve Wittig-Berman, 2008). X kuşağı erkeklerle birlikte kadınlarda iş yaşamında aktif olmaya başlamışlardır. X kuşağı çalışanlar, ekonomik kaygılardan ötürü daha çok çalışmakta ve birden fazla kariyer yapmayı tercih etmektedirler. Beceri ve deneyimleri için devredilebilir kariyer çeşitleri oluşturarak, çalışma şekillerini ve otorite şekillerini sorgulamaktadırlar. Ayrıca iş yaşamında güvenlik ve maaş unsurlarını da ön planda tutmaktadırlar. X kuşağı, Türkiye'nin %22'sini oluşturmakta ve uzmanlar tarafından da "rekabetçi" olarak tanımlanmaktadır.

Y kuşağı, 1982-1999 yılları arasında doğan kişileri ifade etmektedir (Twenge vd., 2010). Y kuşağı kişiler, bilgisayar ve internetle birlikte büyüdüğünden uzun vadeli ekonomik refah, anlık iletişim teknolojileri, sosyal ağlar ve küreselleşmede hızlı bir ilerleme kaydetmiştir (Bolton vd., 2013). Y kuşağı, çok fazla bilgi edinmeye zorlandığından sorunları çözmek için çeşitli kaynaklardan bilgi toplama ve kullanma konusunda yeteneklidir. Y kuşağının temel değerleri; iyimserlik, vatandaşlık, güven ve başarı olmaktadır (Arsenault, 2004). Tapscott (2009) Y kuşağının sahip olduğu özellikleri; özgürlük, kişiselleştirme, inceleme,

dürüstlük, iş birliği, eğlence, hız ve yenilik gibi kavramlarla ifade etmiştir. Ayrıca Y kuşağının tanımlayıcı özellikleri arasında samimiyet, ahlak ve çeşitlilik de bulunmaktadır (Abbasi vd., 2023). Türkiye’de 2025 yılında Y kuşağı çalışanların oranının %60-75 olacağı tahmin edilmektedir. Y kuşağının çalışma hayatındaki ağırlığından dolayı Y kuşağı çalışanların genel özelliklerinin belirlenmesi işletmeler açısından önemli olmaktadır. Y kuşağı çalışanların iş seçiminde en çok önem verdiği unsurun iş-özel yaşam dengesi olduğu bilinmektedir. Ayrıca iş seçiminde kariyer ve gelişim imkânı, ücret, beraber çalıştığı kişiler, üstleneceği sorumluluk, uluslararası çalışma imkanları gibi unsurlar da etkili olmaktadır (Alguadiş, 2015). Y kuşağı çalışanların her ne kadar tüketim odaklı yaşadıkları düşünülse de sadece maddi kazançlara odaklanmadığı aynı zamanda şirketin toplumsal sorumluluklarını ve sürdürülebilirlik çabalarını da dikkate aldığı görülmektedir.

Z kuşağının 1995-2010 (Turcic, 2022) veya 1997-2012 (Eldridge, 2024) yılları arasında doğanları içerdiği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Z kuşağı kişiler yüksek eğitilmiş, teknoloji meraklısı, yenilikçi ve yaratıcı olmalarıyla birlikte bireyci, pragmatik ve açık fikirli olma eğilimindedirler (Priporas vd., 2020). Z kuşağı, çalışırken öğrenmeyi tercih ederek aynı anda öğrenebileceklerine inanır, girişimci ve sonuç odaklıdır (Chillakuri, 2020). Z kuşağı, iki veya daha fazla ırklı bireylerin bulunduğu ortamlarda büyüdüğünden sosyal açıdan bilinçli olmakta ve çeşitliliği benimsemektedir (Rodriguez vd., 2019). Z kuşağı kişiler, genellikle hırslı ve özgüvenli olmakta fakat aynı zamanda kaygı ve depresyona daha yatkındırlar (Pichler vd., 2021). Z kuşağının X ve Y kuşakları ile kıyaslandığında daha yüksek bir başarı ihtiyacı eğilimine sahip olduğu görülmektedir (Sarıkaya vd., 2024). Z kuşağı, dünya nüfusunun yaklaşık %30’unu oluşturmakta ve 2025 yılına kadar iş gücünün %27’sini oluşturması beklenmektedir (Qureos, 2024). Bu yüzden önümüzdeki yıllarda daha da artacağı öngörülmektedir. Bu sebeple Z kuşağı, gelecekteki çok büyük bir çalışan grubunu temsil etmektedir. Günümüzde Z kuşağı çalışanların yaklaşık üçte ikisinin işlerinde ilgisiz olduğu ve mevcut işlerinden ayrılmayı düşündüğü tespit edilmiştir. Z kuşağı, sosyal medyayı en çok kullanan ve dijital anlamda en bilgili nesildir (Benitez-Marquez vd., 2022). Z kuşağına ait istatistikler, çeşitli sosyal medya platformlarından yoğun bir şekilde içerik tükettiklerini göstermektedir (Briggs, 2022). Bu sebeple sosyal medyanın Z kuşağı üzerlerindeki etkileri önemlidir. Araştırmalar Z kuşağının önceki nesillerden çok farklı olduğunu göstermektedir. Dönüşümsel zamanlarda yaşamış olmaları nedeniyle farklı zihniyete sahip olup, farklı tutum ve davranışlar sergilemektedirler (Sengupta, 2020). Yapılan araştırmalarda (Burlea-Schiopoiu ve Popovici, 2024; Dabija vd., 2020), Z kuşağının sürdürülebilirliğe önem verdiği, işlerinde değerler ile yönlendirildiği tespit edilmiştir. Z kuşağı, sosyal ve politik konuları tartışmak için sosyal medyayı özgürce kullanmaktadır. Çeşitli bakış açılarını benimsemeye daha açık olup, ortak bir amaç doğrultusunda yönlendirilen çevrimiçi topluluklarda ağ kurmaktadır (Mahapatra vd., 2022). Sürdürülebilirlik konusunda devlet politikalarının Z kuşağı üzerinde çok az etkisi olmasına rağmen sosyal platformların, çevresel farkındalığın ve çevre bilincinin yeşil uygulamaların benimsenmesiyle sonuçlandığı ortaya çıkmıştır (Agrawal vd., 2023). Z Kuşağı için sahip olmak değil, erişim önemlidir. Bu nedenle Z kuşağı, araba, mobilya ve evlere sahip olmaktan ziyade kiralamak gibi sahip olmaktan erişilebilirliğe geçişi tercih etmektedir. Sürdürülebilirlik ve iklim değişikliği konuları, Z kuşağı için oldukça önemlidir çünkü COVID-19 salgınında insanların doğal kaynakları yağmalamaktan bir süre vazgeçtiğinde doğanın iyileştirici gücünü görmüş bir kuşaktır (Gomes vd., 2023). Z Kuşağı, alışveriş için çoğunlukla sürdürülebilir markaları tercih etmekte ve sürdürülebilir ürünler satın almak için daha fazla para harcamaktadır ve ebeveynleri üzerinde sürdürülebilir ürünler satın almaları ve tüketmeleri konusunda belirli bir yaptırıma sahiptirler (Petro, 2022).

Sürdürülebilirlik Kavramı

Sürdürülebilirlik kavramı, üretkenliğin devamlılığının sağlanması ve çeşitlilik anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle sürdürülebilirlik, mevcut kaynakların korunarak gelecekte de var olmasının sağlanmasıdır. Sürdürülebilir kalkınma ifadesi, ilk kez 1980 yılında yayınlanan “Dünya Koruma Stratejisi” başlıklı bir raporda yer almaktadır. Bu raporda ekonomik, çevresel ve sosyal yönlerin varlığı dikkate alınarak bir koruma stratejisi açıklanmaktadır (Purvis vd., 2019). Sürdürülebilirliğin bu üç boyutu birbiriyle ilişkili olup, gezegeni korumak ve gelecek nesilleri yaşanabilir kılmak için birlikte değerlendirilmelidir. Çevre, ekonomiye kaynak sağlamanın yanında ortaya çıkan emisyonlara ve atıklara maruz kalmaktadır. Toprak, su ve hava gibi doğal kaynakların kötüye kullanılması, ekonomik büyüme ve refah üzerinde uzun vadeli olumsuz bir etkiye sahip olmaktadır. *Sürdürülebilirliğin çevresel boyutu*, doğal kaynakların sürdürülebilir bir şekilde kullanılmasına odaklanır. Malların sürdürülebilir üretim ve tüketimi, doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimi ve iklim değişikliğinin olumsuz etkilerini hafifletmek için çalışmayı içermektedir. *Sürdürülebilirliğin ekonomik boyutu* olarak bütün işletmelerin temel hedefi büyümek, finansal hedeflerine ulaşmak, karlılık, çalışanları ve hissedarları için değer yaratmaktır. Değişen ekonomik, sosyal ve çevresel durumlarla birlikte, kuruluşların sürdürülebilir kalkınma ve büyümeye de odaklanması zorunlu hale gelmiştir. Sürdürülebilir uygulamalara yatırım yapmada değer bulan ve kârlılığın pozitif kalmasını sağlayan rekabetçi bir işletme kurmada stratejik düşüncenin rolü fazla vurgulanamaz. Böyle bir işletme kurarken, sürdürülebilirlik mevzuatı ve politikalarına uygun olarak daha

temiz ve sürdürülebilir üretim, atıksız paketlenme ve hızlı teslimat gibi bir dizi husus dikkate alınmalıdır. Ayrıca yapılan yatırımların finansal olarak uygulanabilir olduğundan emin olmak önemlidir. Sürdürülebilir üretimin kısa vadede karlılık göstermediği fakat uzun vadede karlı olduğu, çevre üzerinde sağladığı olumlu etkilerle birlikte çevresel ve sosyal açıdan bilinçli bir işletme olarak artan görünürlük gibi ek faydalar sağladığı görülmektedir (Andersson vd., 2022). Sürdürülebilir kalkınmanın merkezinde, insan bulunduğu sürdürülebilirliğin sosyal boyutu son derece önemlidir. *Sürdürülebilirliğin sosyal boyutu*, yoksulluk ve istihdama odaklanmanın yanında mutluluk, memnuniyet, eşitlik, çeşitlilik ve yaşam kalitesi gibi maddi olmayan endekslere doğru ilerlemiştir (Talan vd., 2020). Eizenberg ve Jabareen (2017) tarafından önerilen sosyal sürdürülebilirliğin kavramsal çerçevesi; eşitlik, güvenlik, eko-varsayım ve kentsel biçimler olmak üzere dört birbiriyle ilişkili kavramı içermektedir. Sosyal, mekânsal, yapısal ve fiziksel tehditlerden kaynaklanan riskleri azaltan, yaşam için sürdürülebilir alanlar sağlayan adil ve güvenli bir çevre, sosyal sürdürülebilirliği sağlamak için önemlidir.

Sürdürülebilirlik ile İlgili Literatürde Yapılmış Çalışmalar

Yeni (2014) çalışmasında, sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma kavramlarının tarihsel gelişim süreçlerini inceleyerek, sürdürülebilirlik düşüncesinin çok boyutlu yapısını ortaya koymuş, neoklasik iktisat ve çevre bilimsel iktisat akımlarının nasıl yaklaştıkları güçlü ve zayıf sürdürülebilirlik çerçevesinde açıklamıştır. Ozili (2022), sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınmanın daha fazla kaynak kullanımına yol açtığını, ülke politikaları, yapısal zorluklar, kurumsal darboğazlar ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerini takip etme konusundaki politikalarından etkilendiğini ifade etmektedir. Lin ve Zhu (2019), Çin'deki enerji tasarrufu ve emisyon azaltmaya yönelik mali politikaların kentsel sürdürülebilir kalkınma üzerindeki etkisini incelemiştir. Sürdürülebilirlik-mali politikasının Çin şehirlerinin eko-verimliliği üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Pätäri vd. (2012), bir firmanın sürdürülebilirlik çabaları ile enerji sektöründeki finansal performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve özellikle performans piyasa değeri olarak ölçüldüğünde pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Öte yandan Binboğa ve Özdil (2021), BIST Sürdürülebilirlik Endeksinde yer alan firmaların yer almayanlara oranla aralarında belirgin farklılık olmadığını yani daha iyi bir finansal performansa sahip olmadığını ifade etmektedir. Yu ve Tsai (2018), firmaların karbon azaltımının sürdürülebilir kalkınmayı olumlu şekilde etkilediğini tespit etmiş, karbon azaltımının hem ekolojik çevre hem de kurumsal sürdürülebilir kalkınma için yararlı olduğunu ifade etmiştir. Feroz vd. (2021), dijital dönüşümün çevresel sürdürülebilirliğe etkilerini; kirlilik kontrolü, atık yönetimi, sürdürülebilir üretim ve kentsel sürdürülebilirlik açısından inceleyerek örgütsel yetenekler, performans ve dijital dönüşüm stratejisi açısından değerlendirmiştir.

Literatürdeki çok sayıda çalışma sürdürülebilirlik, yeşil pazarlama, yeşil turizm, giyim endüstrisi vb. alanlardaki çevre bilincindeki kuşak farklılıklarını incelemiştir. Lakatos vd. (2018), Romanya'da sürdürülebilirlik konusunda her üç kuşağın çevreye daha az etkisi olan iş ve tüketim modellerine genel olarak olumlu yaklaştığını, X kuşağının en fazla kaygı duyduğunu, ardından Y ve Z kuşağının geldiğini tespit etmiştir. Çevreye yönelik kaygılı davranışlar; kâğıt ve plastik atıkların ve kullanılmış pillerin ayrı toplanmasıdır. X kuşağının ekolojik tüketim türüne en çok ilgi duyan nesil olup, Y kuşağına kıyasla en fazla sorumluluğa sahip olduğunu ve Z kuşağının bu tür faaliyetlere en az dahil olan kuşak olduğu ifade edilmektedir. Deloitte (2021)'un gerçekleştirdiği bir araştırmada, Z kuşağı bireylerinin %49'u kişisel etik davranışlarının kariyer kararlarında rol oynadığını belirtmiştir. Araştırmada çevresel kaygıların bir işi seçmenin en önemli nedenlerinden biri olmasa da işi bırakmanın nedenlerinden biri olduğu tespit edilmiştir. Z kuşağı için çevreyi korumaya yönelik doğru bir şey yapmak önemli olmakta ve kuruluşlara bu bakış açısıyla bakmaktadırlar. Y kuşağı ve Z kuşağı bireylerin %28'i çevre dostu markaları desteklediklerini söylerken, eşit sayıda katılımcı da çevreye zararlı markaları kınadıklarını söylemiştir. Endonezya'da 200 Z kuşağı katılımcısı üzerinde işveren markasının çekiciliğiyle ilgili yapılan bir araştırmada, Z kuşağı için işveren çekiciliğini en çok etkileyen değişken maaş teşvikleri değil etik, çeşitlilik ve sosyal sorumluluk faaliyetleridir (Prameka vd., 2021). Yeni Zelanda'nın Canterbury şehrine seyahat eden Z kuşağı turistler üzerinde yapılan bir çalışma, Z kuşağı turistlerin önceki nesillere kıyasla yerel yiyeceklerin tadını çıkarmak da dahil olmak üzere sürdürülebilir uygulamalara katılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışma kuşak demografisine göre ayrılmış 615 katılımcıyı seyahat konusundaki çevresel tutum ve davranışlara göre değerlendirerek, Z kuşağı katılımcıların yaklaşık %82'sinin çevresel tutum ve davranışlara önem verdiğini ve X kuşağının %80'inin çevreye verdiği önemle birlikte oldukça yakın bir oranda olduğunu bulmuştur (Prayag vd., 2022). Sengupta vd. (2024) araştırmasından elde edilen bulgulara göre hem Hintli hem de Amerikalı Z kuşağı bireylerin sürdürülebilirliğe önem verdiği görülmektedir. Hintli ve Amerikalı Z kuşağı bireyler, sürdürülebilirliğin ve çevreye özen göstermenin herkesin sorumluluğu olduğu konusunda hemfikirdir. Ayrıca sürdürülebilirliğin varoluşsal bir ihtiyaç olduğunu ve geleceği korurken bugüne özen göstermenin bir yolu olduğunu ifade etmektedirler. Sürdürülebilirlik konusunda yapılan araştırmalarda Z kuşağının önceki nesillere göre iklim değişikliği ve çevrenin korunmasına daha çok önem verdiği

görülmektedir (Dabija vd., 2020; Ribeiro vd., 2023). Sanchez-Chaparro vd. (2024), İspanya'daki Z kuşağı tüketicilerin sürdürülebilirlik etiketlerine sahip işletmelere karşı tutumlarını incelemiştir. Sürdürülebilirlik etiketlerinin yalnızca finansal performansa göre değil aynı zamanda sosyal ve çevresel etkiyi de önceliklendiren özgün bir yaklaşıma kendini adanmış kuruluşlara verilmekte olduğunu, işletme ekosistemlerindeki paydaşlar için önemli bilgiler sağladığını ve Z kuşağı tüketicilerin işletmelerin etiket uygulamasındaki stratejik tutarlılık ve şeffaflığa olan ihtiyacını vurgulamaktadır.

Yöntemler

Araştırmanın amacı ve önemi, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve elde edilen bulgular bu kısımda yer almaktadır.

Araştırma Deseni

Fenomenolojik araştırma deseni, bireylerin bir fenomen veya belirli bir kavramla ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamını ortaya çıkarmaktadır. Az sayıda kişinin deneyimleri ile yapılan araştırmada araştırmacı, elde ettiği veriler sayesinde ulaşmak istediği öze ulaşmış olur (Creswell, 2018, s. 77). Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik araştırma deseni kullanılmış ve bir fenomen hakkında bireylerin yaşadığı ortak deneyimler çözümlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada, çalışanların sürdürülebilirlik algılarını belirlerken kavramsal çerçeveye ulaşabilmek için gerçekleştirilen nitel araştırma yöntemiyle birlikte aynı zamanda tümevarımsal bir yaklaşım tercih edilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, otomotiv sektöründeki sürdürülebilirliğin X, Y ve Z kuşağı çalışanlar tarafından nasıl algılandığının tespit edilerek, daha etkin ve verimli hale getirilmesinin sağlanmasıdır. Özellikle otomotiv sektöründeki son yıllardaki gelişmelerle birlikte yedek parça üretiminin de önemi artmıştır. Bu sebeple otomotiv sektöründeki sürdürülebilirliğin tüm paydaşlara yansıyan yönlerinin değerlendirilmesi ve eksikliklerin giderilerek daha etkin bir yönetimin sağlanması gerekmektedir. Bu noktadan hareketle üretim sektöründeki çalışanların sürdürülebilirliğe yaklaşımını inceleyerek, karşılaşılan sorunları belirlemek, bunların nedenlerini ortaya koymak ve çözüm önerileri sunmak amaçlanmaktadır. Fenomenolojik araştırma deseni, bir kavram veya fenomenle ilgili deneyimlerin bireyler için anlamını ortaya çıkarmak için kullanıldığından bu amaca uygun olarak tercih edilmiştir. Araştırma X, Y ve Z kuşağı çalışanların sürdürülebilirlik algılarındaki farklılığın belirlenmesi ile sürdürülebilirliğin yönetilmesi ve geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemlerinden mülakat (görüşme) yöntemi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile otomotiv sektöründeki beyaz yakalı çalışanlardan birincil veriler, birebir yapılan görüşmelerle elde edilmiştir. Mülakat soruları, ilgili literatüre (Andersson vd., 2022; Purvis vd., 2019; Ribeiro vd., 2023; Sengupta vd., 2024) bağlı olarak oluşturulmuş ve bu konuda uzman iki akademisyenin de görüşleri alınarak, soruların daha anlaşılır ve açıklayıcı olması yönünde düzenleme yapılmıştır. Mülakatlardan alınan cevapların birbiri ile örtüşüp örtüşmediği denetlenmiş, benzer konuda verilen cevaplarda katılımcının çelişkili yanıtlar verip vermediği kontrol edilmiştir. Ayrıca amaçlı örnekleme yapılarak da verilerin güvenilirliğinin artırılması sağlanmıştır. Toplanan verilerin dökümü yapılmış, daha önceki çalışmalar ile örtüşüp örtüşmediği incelenmiştir. Araştırma verileri gönüllü katılımcılara onam formu okutulduktan sonra onam alınarak yüz yüze yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler ile toplanmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için 19.12.2024 tarihinde Düzce Üniversitesi'nin 2024/416 No'lu kararı ile etik izin onayı alınmıştır.

Nitel araştırmalarda güvenilirliğin sağlanması, gelecekteki araştırma yollarını etkilemek ve birikimli bilgiyi ilerletmek için çok önemlidir. Nitel araştırmanın öznellik ve kaynak kısıtlamaları gibi sınırlamaları olsa da güvenilirliği sağlamak için yöntemlerin sistematik bir şekilde uygulanması, nitel araştırmanın kesinliğini ve güvenilirliğini büyük ölçüde artırmaktadır (Ahmed, 2024). Nitel araştırmanın kalitesini sağlamanın temel kriterleri arasında *inandırıcılık*, uzun süreli katılım, düşünsellik ve üçgenleme yoluyla elde edilen güvenilirlik yer almaktadır (Shenton, 2004): *Uzun süreli katılım*, katılımcılarla zaman içinde güven ve uyum oluşturarak, onların deneyimleri, davranışları ve inançları hakkında ayrıntılı bilgiler edinmelerini sağlamaktadır. *Düşünsellik*, kişinin kendi önyargılarının farkında olarak bu önyargıları bir kenara bırakmasını ve veri toplama, analiz etme ve yorumlama süreçlerinde daha objektif bir duruş sergilemesini sağlamaktadır. *Üçgenleme*, çeşitli veri toplama teknikleri veya kaynaklarının kullanılarak bilgileri farklı açılardan doğrulanmasıyla yorumların güvenilirliğinin artırılması ve tek bir veri kaynağından kaynaklanan olası önyargıların etkisinin azaltılmasıdır. *Aktarılabirlik*, araştırma bulgularının alternatif bağlamlara veya durumlara ne ölçüde aktarılabilirliğiyle ilgilidir (Riazi vd., 2023). Araştırmacılar, çalışma ortamının, katılımcıların ve

prosedürlerin kapsamlı ve karmaşık tasvirlerini sunmayı hedeflemektedir. Araştırmada, ayrıntılı ve kapsamlı açıklamalar sunulurken, bulguların benzer durumlara ne kadar uygulanabilir olduğunu değerlendirmelerine olanak tanınmaktadır. *Doğrulanabilirlik*, bulguların tarafsızlığı ve nesnelliği ile ilgilidir. Araştırmacılar, önyargılarından veya tercihlerinden etkilenmemesini garanti ederek, bulgularının onaylanabilirliğini artırmak için akran değerlendirmesi, üye kontrolü ve refleksif günlük tutma gibi farklı yaklaşımlar kullanırlar (Morse vd. 2002). *Tutarlılık*, araştırma sürecinin her adımının ayrıntılı bir şekilde belgelenmesi, şeffaflığın sağlanmasına yardımcı olur ve başkalarının çalışmayı tekrarlamasına veya aynı prosedürleri izleyerek ve alınan kararların arkasındaki gerekçeleri anlayarak bulguların güvenilirliğini değerlendirmesine olanak tanımaktadır (Haq vd., 2023). Bu araştırma, nitel analiz yapmak için temel önlemlerin uygulanmasıyla güvenilirliğin titizlikle garanti altına alındığını göstermektedir. Uzun süreli etkileşim, katılımcılarla güçlü bir bağ oluşturarak incelikli ve derin bir anlayışla sonuçlanmıştır. Refleksiflik, önyargıların azaltılmasına yardımcı olarak nesnelliğin her aşamada korunmasını sağlamıştır. Güvenilirlik, diğer kaynaklardan elde edilen verilerin üçgenlenmesiyle güçlendirilmiştir. Aktarılabilirliği artırmak için şeffaf bağlamsal tanımlamaların ve örnekleme prosedürlerinin önemi vurgulanmıştır. Metodolojik dokümantasyon ve denetim izleri, verilerin tutarlılığının güvenilirliğini sağlamıştır. Doğruluk ve nesnellik, akran değerlendirmesi ve üye doğrulaması yoluyla teyit edilmiştir. Bu önlemler, araştırmanın güvenilirliğini artırarak, güçlü bir nitel titizlik sağlamıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Düzce ilindeki 2. Organize Sanayi Bölgesi (OSB) otomotiv sektöründe görev yapan işletmelerdeki beyaz yakalı çalışanlar oluştururken, örneklemini ise otomotiv yedek parçası üretimi yapan bir firmadaki farklı görevlerde ve yaşlardaki (X, Y ve Z kuşağı) 20 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Araştırmadaki çalışanlar, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örneklemeyle belirlenmiştir. Örneklemdeki bireylerin çeşitliliğinin maksimum şekilde olması, farklılıklardan kaynaklanan özgün bakış açılarının yanında farklı deneyimlerin şekillendirdiği ortak anlayışları da ortaya koymaktadır (Patton, 1990). Bu sebeple çalışanların görevleri, pozisyonları ve ait oldukları kuşak (X, Y ve Z) çeşitlilik olarak belirlenmiştir. Araştırmanın yapıldığı dönemde üretim sektöründeki yoğunluktan ve gerekli izinlerin alınamamasından dolayı araştırmada sınırlılıklarla karşı karşıya kalınmış ve Düzce 2. OSB’de yer alan üç işletmeden sadece bir tanesinden elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Bu araştırmadaki katılımcıların ait oldukları kuşak isimleri çeşitli araştırmaların (Bejtkovsky, 2016; Eldridge, 2024; Gardiner vd., 2015; Strauss ve Howe, 2007; Stuenkel vd., 2005; Turcic, 2022; West, 2014) karşılaştırılmasıyla elde edilmiştir (X kuşağı: 1961-1980; Y kuşağı: 1981-1994; Z kuşağı: 1995-2010). Araştırmaya katılan X, Y ve Z çalışanlarına ait tanımlayıcı bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1.

Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

	Cinsiyet	Yaş	Kuşak	Mesleği	Çalıştığı Alan	Çalışma Deneyimi
K1	Erkek	38	Y	Tekniker	Kalite	16 Yıl
K2	Erkek	32	Y	Mühendis	Üretim	8 Yıl
K3	Erkek	32	Y	Mühendis	Üretim	7 Yıl
K4	Erkek	33	Y	Mühendis	Üretim	7 Yıl
K5	Erkek	28	Z	Mühendis	Üretim	6 Yıl
K6	Erkek	27	Z	Mühendis	Üretim	2 Yıl
K7	Kadın	24	Z	Mühendis	Yazılım	1 Yıl
K8	Kadın	25	Z	Mühendis	Üretim	2 Yıl
K9	Erkek	21	Z	Tekniker	Ar-Ge	2 Yıl
K10	Erkek	28	Z	Mühendis	Üretim	2 Yıl
K11	Erkek	25	Z	Mühendis	Üretim	1 Yıl
K12	Erkek	25	Z	Mühendis	Üretim	4 Yıl
K13	Erkek	31	Y	Teknik Ressam	Ar-Ge	3 Yıl
K14	Erkek	25	Z	Mühendis	Kalite	4 Yıl
K15	Erkek	35	Y	Kalite Kontrol Sorumlusu	Kalite	12 Yıl
K16	Erkek	25	Z	Mühendis	Üretim	2 Yıl
K17	Erkek	35	Y	Mühendis	Kalite	7 Yıl
K18	Erkek	48	X	Yönetici	Üretim	15 Yıl
K19	Kadın	47	X	Yönetici	İnsan Kaynakları	16 Yıl
K20	Erkek	48	X	Mühendis	Üretim	15 Yıl

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların tanımlayıcı bilgileri incelendiğinde, çoğunluğun (17 kişi) erkeklerden oluştuğu ve 21-48 yaş aralığında oldukları; ancak kadın çalışanların sayıca daha az (3 kişi) olduğu ve 24-47 yaş aralığında yer aldıkları görülmektedir. Çalışanların ait oldukları kuşaklara bakıldığında, Z kuşağına ait çalışanların (10 kişi) sayısının X (3 kişi) ve Y (7 kişi) kuşaklarına kıyasla çoğunlukta olduğu görülmektedir. Çalışanlar meslekleri ve çalıştıkları alana göre değerlendirildiğinde, çoğunluğun mühendis (14 kişi) ve üretim sektörü çalışanı (12 kişi) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma deneyimlerinin 10 yıl ve üzeri çalışanların (5 kişi) olduğu fakat 10 yılın altında çalışma deneyimine sahip çalışanların (15 yıl) çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Bulgular

Bu bölümde araştırmanın birincil verilerini toplamada kullanılan mülakat sorularına dayalı olarak oluşturulan temalar ve bu temalara yönelik katılımcı görüşleri yer almaktadır. Araştırmada toplam 9 tema oluşturulmuştur. Bunlar; sürdürülebilirlik kavramının tanımlanması, sürdürülebilirliğin önemi, kurumların sürdürülebilirliğe yaklaşımı, sürdürülebilirlik eğitimi, sürdürülebilirliğin çevresel yönü, sürdürülebilirliğin ekonomik yönü, sürdürülebilirliğin sosyal yönü, sürdürülebilirliğin karar alma süreçlerine etkisi ve son olarak da sürdürülebilirliğin geliştirilmesi için yapılması gerekenlerdir. Aşağıda bu temalar altında üretim sektöründeki X, Y ve Z kuşağı çalışanların sürdürülebilirlik algıları çalıştıkları kurum üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 2.

Sürdürülebilirlik Kavramının Tanımlanmasına Yönelik Katılımcı Görüşleri

Sürdürülebilirlik Kavramının Tanımlanması	
K1	Kaynakları tüketmeden tasarruf yaparak kullanmak ve gelecek nesillere aktarmak.
K2	Kaynakların doğru kullanımı ve gelecek zamanlara aktararak tükenmesini engellemek.
K3	Devamlılık ve disiplin.
K4	Kaynakları israf etmeden kullanmak ve gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmaktır.
K5	Sosyal ve çevresel olayların iç içe tutulduğu ve kaynakların gelecek nesillere aktarılmasıdır. Çevre, toplum ve ekonomi arasındaki dengedir.
K6	Geri dönüştürülebilir kaynaklardan elde edilen enerji ve proses kavramıdır.
K7	Bir şeyin uzun vade de devam edebilmesini, doğa, geri dönüşüm ve enerji tasarrufu gibi kavramları çağrıştırmaktadır.
K8	Aktifte var olanı uzun süre kullanılabilir halde tutmayı ve mümkün olduğunca bu durumu korumaya çalışmaktır.
K9	Kaynakların etkin kullanımı ve çevre dostu üretim yöntemleri ile daha uzun vadeli başarının hedeflenmesidir.
K10	Değişime ve gelişime açıklıktır.
K11	Çevresel, sosyal ve ekonomik faktörlerin dünyamızda var olmaya devam edebilmesini sağlamaktır.
K12	Kaynakların gelecekte de varlığını devam ettirebilmesidir.
K13	İhtiyaçımızı gideren bir eylemin gelecekte de devam etmesidir.
K14	Canlıların yaşamlarını bugün ve gelecekte tehlikeye sokmadan üretim yapmaktır.
K15	İhtiyaçlarımızı bugün ve yarın doğanın dengesini bozmadan karşılayabilmektir.
K16	Her zaman ve her koşulda beklentiye karşılamak, kaynakları tüketmeden ileriye koruyabilmektir.
K17	Çevreye karşı daha duyarlı olarak, kaynakları etkin kullanmaktır.
K18	Üretimde çevresel etkileri ölçerek, ekonomik ve sosyal fayda elde etmektir.
K19	Doğal kaynakları tüketmeden insan ve doğa arasında denge oluşturmaktır.
K20	Bugünkü ihtiyaçlarımızı karşılarken gelecek nesilleri de düşünerek hareket etmektir.

Araştırmaya katılan çalışanların sürdürülebilirlik kavramına yönelik tanımlarının yer aldığı Tablo 2 incelendiğinde sürdürülebilirliğin genel olarak; çevresel, ekonomik ve sosyal devamlılık için gelecek nesilleri düşünerek, kaynakların etkin kullanılması şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Sürdürülebilirlik kelimesi çalışanlarda, “geri dönüşüm”, “enerji tasarrufu”, “doğal kaynakların korunması” ve “çevre bilinci” kavramlarını çağrıştırmaktadır. Çalışanların sürdürülebilirlik kavramına yönelik çoğunlukla “çevresel” bir bakış açısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda çalışanların çevresel bakımdan sürdürülebilirlik faaliyeti beklentisinde oldukları düşünülmektedir.

Sürdürülebilirliğin Önemi

Çalışanların sürdürülebilirliğin önemine ilişkin görüşleri incelendiğinde, Z kuşağı çalışanların bugün için çevre hassasiyetlerinde diğer kuşaklara göre daha aktif olduğu görülürken sürdürülebilirliğin bir seçim değil zorunluluk olduğunu ve gelecek nesiller için önemine odaklandıkları ifade edilmektedir. Ayrıca Z kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirlik için sadece bireysel çevre dostu hareketlerin yetersiz olacağını, üretim ve tüketim şekillerine yönelik daha kökten değişikliklerin yapılmasının gerektiğini düşünmektedir. K5, “Sürdürülebilirlik, bugün kolaylıkla ulaşarak kullandığımız kaynakların gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için aktarmamızı gerektirdiği için önemlidir”. K6, “Sürdürülebilirlik, bugün devamlılık ve maliyet açısından önemli olurken gelecekte de devamlılığın sağlanabilmesi için doğadaki sınırlı kaynakları tüketmek yerine sınırsız kaynaklara yönelimi gerektirdiği için önemlidir”. K7, “Sürdürülebilirlik, bugün için daha temiz bir çevrede yaşamayı sağladığı ve gelecekte de kaynakların tükenmemesi ile birlikte insanların ve çevrenin zarar görmemesi için önemli olmaktadır”. K11, “Sürdürülebilirlik, kaynakların verimliliğini, yenilikçiliği ve çevresel sağlığı korumak adına önemlidir”. Öte yandan X ve Y kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirliğin önemi konusunda çevreye karşı sorumluluğun kastedildiğini düşünmektedir. Bu kapsamdaki görüşler; K4, “Sürdürülebilirlik, doğayı, kaynakları ve yaşam kalitemizi koruduğu için önemlidir. Gelecek nesillerin de bizim gibi rahat yaşamasını sağlamaktadır”. K13, “Sürdürülebilirlik sayesinde doğal kaynakların tüketiminin azaltılmasını

sağlayarak, gelecek nesillere yaşanabilir bir ortam bırakabiliriz". K18, "Sürdürülebilirlik, geri dönüşüm gibi uygulamalar ile kaynakların tükenmesini engelleyerek, gelecek nesillere yaşanabilir temiz bir çevre bırakmak için önemlidir".

Kurumların Sürdürülebilirliğe Yaklaşımı

Otomotiv sektöründe yedek parça üretimi yapan araştırmadaki firmaların kurumsal özellikleri kapsamında sürdürülebilirliğe genel olarak önem verildiği ve çalışanlarda sürdürülebilirlik görev bilincinin olduğu görülmektedir. Çalışanlar işletmede gerçekleştirilen "geri dönüşüm", "yenilenebilir enerji kullanımı", "atık yönetimi", "karbon ayak izi" ve "çevreye zarar vermeyen ürünleri kullanma" gibi faaliyetlerin normalleşmiş uygulamalar olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle Z kuşağı çalışanlar, işletmenin sürdürülebilirlik faaliyetlerinde daha yenilikçi bir yaklaşımda bulunarak, uygulanan politikaların teknolojik olarak geliştirilmesinin gerektiğini ifade etmektedir. K5, "Çalıştığım kurumda çevresel ve ekonomik sürdürülebilirlik için güneş panelleri kullanılmaktadır". K6, "Üretimde çevreye zararsız yağ kullanılmakta ve atık filtreleme uygulamaları bulunmaktadır". K9, "Çalıştığım kurumun 2030'a kadar sürdürülebilirlik planları vardır. Çevreye duyarlı bir işletme olduğundan Güneş panelleri ile elektrik ihtiyacının önemli bir kısmını karşılamaktadır". K11, "Sürdürülebilirlik uygulamaları olarak, karbon ayak izi hesaplanmakta ve güneş enerjisi sistemi kullanılmaktadır". K12, "Sürdürülebilirlik konusunda bilgiyi depolama ve gelecek nesillere de bu bilgiyi aktarma sistemlerimiz mevcuttur". K16, "Çalıştığım kurum özellikle çevresel faktörleri ele alarak, uzun vadeli bir stratejiyle hareket etmektedir. Güneş panelleri kullanılmakta, atık yönetimi ve geri dönüşüm sistemleri uygulanmaktadır". X ve Y kuşağı çalışanların kurumlarındaki sürdürülebilirlik yaklaşımlarına yönelik düşünceleri, Z kuşağı çalışanlarla benzerlik göstermektedir. Bu kapsamdaki görüşler; K2, "Atıkların geri dönüşümü ve yenilenebilir enerji kaynağı olarak fabrikada güneş panelleri kullanılmaktadır". K3, "Çalıştığım kurumda ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi bulunmaktadır. Yönetim tarafından çevreye karşı duyarlı uygulamalar tercih edilmektedir". K20, "Sürdürülebilirlik süreçlerinin saklandığı bilgi depolama sistemi bulunmaktadır".

Sürdürülebilirlik Eğitimi

Sürdürülebilirlik eğitiminin şimdi ve gelecekteki çevresel sorunları çözmek için çalışanlara farkındalık kazandırarak harekete geçmeyi sağladığı, bu konudaki kavramsal bilgi ve becerileri öğretmek çalışanlarda sürdürülebilirlik ile ilgili değer ve tutumları geliştirdiği görülmektedir. Özellikle üniversitelerdeki eğitimciler aracılığıyla alınan sürdürülebilirlik eğitimlerinin işletmeye, topluma, çevreye ve sürdürülebilir bir geleceğe önemli katkılarının olduğu katılımcılar tarafından ifade edilmektedir. Z kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirlik eğitimlerinde dijital teknolojilerin kullanılmasının zamansal ve mekânsal maliyetlerin azaltılması için tercih edilmesinin gerektiğini düşünmektedir. K5, "Sürdürülebilirlik eğitimi, okullarda ve üniversitelerde eğitim programlarındaki müfredata eklenebilir. Ayrıca öğrenciler sürdürülebilirlik projelerine teşvik edilebilir. Çalışanlar için kurumsal eğitimler verilebilir. Seminerler ve atölye çalışmaları yapılabilir". K6, "Sürdürülebilirlik eğitimi, örgün eğitimde zorunlu ders olarak eklenmelidir. Ayrıca açık kaynak kodlu yazılımla bilgilendirme yapılabilir". K7, "Sürdürülebilirlik eğitimi, erken yaşta okullarda verilmelidir. Çalışanlara ise, işyerlerinde bu konuda farkındalık eğitimlerinde verilmelidir". K9, "Çalışanlara iş yerinde çevre dostu tasarım eğitimleri, yenilenebilir enerjiler eğitimi, sosyal sorumluluk ve etik iş uygulamaları eğitimleri verilmelidir". K16, "Sürdürülebilirlik eğitimi, ücretsiz olarak okullarda, iş yerlerinde, kuruluşa ve sektöre özel şekilde birden fazla yerde ve belirli periyotlarla verilmesi gerekmektedir". X ve Y kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirlik eğitimlerinin okullarda ve işyerlerinde birebir ve ücretsiz olarak gerçekleştirilmesini uygun bulmaktadır. Bu kapsamdaki görüşler; K3, "Sürdürülebilirlik konusunda belediyeler ve halk eğitim merkezleri tarafından kişiye özel ve ücretsiz olarak; su tüketimi, çevre kullanımı, deniz ve plajların kullanımı konusunda eğitim verilmeli ve uymayanlara büyük caydırıcı cezalar uygulanmalıdır". K4, "Sürdürülebilirlik eğitimine küçük yaşlardan itibaren aile ve okul tarafından bilinçlendirme ile başlanmalıdır. Sürdürülebilirlik bilincine sahip bireylerin çalışma hayatında da aldıkları eğitimler ile farkındalıkları artırılmalıdır". K15, "Toplumsal olarak yaşanan her alanda sürdürülebilirlik konusunu insanlara aşlamak ve doğanın dengesinin korunması amacıyla mutlaka eğitimler verilmelidir". K19, "Sürdürülebilirlik eğitimi, okullarda ve işyerlerinde verilmelidir".

Sürdürülebilirliğin Çevresel Yönü

Çalışanların sürdürülebilirliğin çevresel yönünü; yenilenebilir enerji kaynakları kullanımı, teknoloji kullanımı, atık yönetimi ve dijitalleşme gibi uygulamalar şeklinde algıladıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların genel olarak çevresel konularda daha titiz davrandığı görülmüştür. Z kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirliğin çevresel etkilerini iklim krizinin engellenmesi, emisyonlar ve atıkların dijital teknolojilerin kullanılarak yönetilmesiyle birlikte toprak, su ve hava gibi doğal kaynakların zarar görmesinin engellenmesi şeklinde değerlendirmiştir. K5, "Sürdürülebilirlik, çevrenin ve toprak, hava ve su gibi doğal kaynakların korunmasını hedefler. Bu sayede iklim değişikliğinin engellenmesi sağlanabilir". K7, "Küresel ısınma ve kaynakların bilinçsizce kullanımı, gelecek nesiller için büyük bir problemdir. Toprak, su ve havanın kirlenmemesi önemlidir. Emisyonlar ve atıklar

azaldıkça çevre daha yaşanabilir olmaktadır". K11, "Su, toprak ve hava gibi doğal kaynakların korunarak temiz olması sürdürülebilir uygulamalar sayesinde olmaktadır. Eğer biz doğal kaynaklarımızı korumazsak, tükenir ve gelecek nesillere kullanacak kaynak kalmaz. Bunun yerine yenilenebilir kaynakların tüketilmesi gerekmektedir". K16, "Doğal kaynakların korunması canlıların devamlılığı için oldukça önemlidir. Özellikle atıkların geri dönüşümü ile yeniden kullanımı doğal kaynakların tüketimi azaltabilir". X ve Y kuşağı çalışanların sürdürülebilirliğin çevresel etkilerine yönelik düşünceleri, Z kuşağı çalışanlarla benzerlik göstermektedir. Bu kapsamdaki görüşler; K2, "Atıkların geri dönüşümü ve yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanarak, çevreye zarar vermemek gerekmektedir. Bu şekilde sürdürülebilir uygulamalar hem kendi yaşam kalitemizi hem de gelecek nesilleri etkilemektedir". K13, "Doğal kaynakların sürdürülebilirliğini sağlayamazsak canlılık yok olur. Bizim ve gelecek nesillerin yaşanabilir bir dünya için sürdürülebilir uygulamalara ihtiyacımız var". K18, "Karbon ayak izinin hesaplanması, atıkların yönetimi, yenilenebilir kaynakların kullanımı ve doğal kaynakların korunması sürdürülebilirliğin çevresel yönünü oluşturmaktadır".

Sürdürülebilirliğin Ekonomik Yönü

Çalışanların sürdürülebilirliğin ekonomik etkilerini kurumsal prestij, stratejik planlama ile büyüme, işletmenin büyümesiyle birlikte artan departman ve birim sayısı, nitelikli çalışanlarda artış ve karlılık olarak algıladıkları görülmektedir. Z kuşağı çalışanlar, çalıştıkları kurumdan yüksek beklentilere sahip olarak yeteneklerini geliştirme ve deneyimlerini artırma fırsatlarının kendilerine sunulmasını beklemektedir. Z kuşağının uzaktan, esnek ve hibrit çalışmaya yatkın olduğu, dijital teknolojinin kullanımına ve iş-yaşam dengesine önem verdikleri tespit edilmiştir. Bu sebeple işverenlerin ve yöneticilerin çalışanların kişisel gelişimini teşvik ederek, yeteneklerini keşfetme, işe alma, geliştirme ve elde tutma yöntemlerini değiştirmeleri gerekmektedir. K5, "Sürdürülebilirlik uygulamaları, yeni iş alanları ve sektörler yaratabilir. Yenilenebilir enerji, sürdürülebilir tarım, geri dönüşüm ve atık yönetimi gibi sürdürülebilirliği destekleyen alanlar ekonomik büyüme yaratır. Enerji tasarrufu yapıldığında hem işletmenin enerji maliyetleri düşer hem de çevreye katkı sağlanmış olur. Bu sayede karlılık ve büyüme artar". K9, "Sürdürülebilirlik, kısa vade de belirsiz yüksek kazanç yerine uzun vade de sağlam bir getiri sağlamaktadır. Özellikle sürdürülebilir bir marka imajına sahip olunması, ekonomik yönde olumlu sonuçlar getirmektedir". K13, "Finansal kaynaklar için sürdürülebilir politikalar uygulamazsak ekonomik açıdan güç kaybı yaşanabilir. Ayrıca kaynakların tükenme ihtimali, üretimin devamlılığı ile ilgili riskleri ortaya çıkarmaktadır". K15, "Sürdürülebilirlik ekonomik açıdan insanların anlık ve gelecekteki ihtiyaçlarını karşılamasını ve doğal kaynakları daha dengeli bir şekilde kullanmasını sağlar. İşletmeler açısından daha az kaynak tüketimi ile tasarruf edilmesiyle karlılık sağlanmaktadır. Böylece dengeli büyüme gerçekleşir ve toplumsal refah artar". X ve Y kuşağı çalışanların sürdürülebilirliğin ekonomik etkilerine yönelik genel olarak düşünceleri, kaynakların tasarrufu ve geri dönüşümü ile işletme karlılığının artmasıdır. Bu kapsamdaki görüşler; K2, "Kaynakların tasarrufu ile finansal olarak işletmelerde karlılık artışı olurken, ülke genelinde ise döngüsel olarak ekonomik karlılığa etkisi olmaktadır". K4, "Sürdürülebilirlik uygulamaları sayesinde özellikle plastik geri dönüşümde ülke veya kuruluşlar çok ciddi tasarruf yapabilir". K20, "Çalıştığım kurumun kısa, orta ve uzun vadeli birçok strateji planı vardır. Bu planların sorunsuz bir şekilde uygulanması, ekonomik sürdürülebilirlik açısından önemlidir. Nitelikli çalışanların işletmede tutulması ve ekonomik büyümenin gerçekleşmesi için uygulanan yönetim politikalarında istikrarlı davranmak gerekir".

Sürdürülebilirliğin Sosyal Yönü

Çalışanlar sürdürülebilirliğin sosyal etkisini; eşitlik, istihdam, yaşam kalitesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlara eğitim verilmesi, sürdürülebilirlik faaliyetlerinde sistemli olma, çalışanların iş tatmini, yöneticilerin sergilediği tutum, iş sağlığı ve güvenliği şeklinde algıladıkları görülmüştür. Z kuşağı çalışanların sosyal sürdürülebilirlik hakkındaki görüşlerinde çalışanların eğitilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi öne çıkmaktadır. K5, "Sürdürülebilirlik sosyal açıdan toplumun refahını, eşitliğini ve adaletini hedefler. Toplumsal refahın artışıyla birlikte insanların daha sağlıklı bir ortamda hayatlarına devam etmesi sağlanır". K7, "Sürdürülebilirlik sayesinde yeni işler ve istihdam olanakları yaratılabilir. Ayrıca toplumda eşitlik, çeşitlik ve adalet sağlanabilir". K11, "Sosyal sürdürülebilirlik, fırsat eşitliği, yaşam kalitesinde iyileşme ve temel ihtiyaçların sağlanmasıdır". K12, "Sürdürülebilirlik sağlarsa; toplumsal eşitsizlikler azalır, sağlık ve refah düzeyi artar, toplumsal bağlar güçlenir". X ve Y kuşağı çalışanların sürdürülebilirliğin sosyal etkilerine yönelik görüşlerinde, çalışma ortamını ve örgüt yapısını ön planda tuttıkları görülmüştür. K2, "Sürdürülebilirlik sayesinde istihdam olanakları sağlanır ve çalışanların yaşam kaliteleri artırılır. Çalışanlara sürdürülebilirlik bilinci kazandırılarak, sorumluluk yüklenir". K4, "İstidam artışı gerçekleşir, kaynakların adil dağılımını sağlayarak toplumsal eşitlik oluşturulur". K18, "Sürdürülebilir toplum politikaları uygulanarak, insanların sosyal hakları ve mutluluk düzeyleri artırılabilir".

Sürdürülebilirliğin Karar Alma Süreçlerine Etkisi

Çalışanlar sürdürülebilirliğin iş yeri seçimi, kuruma bağlılık, kuruma devam etme ya da ayrılma isteği, yönetimin strateji ve politikalarındaki karar alma süreçlerine etkisinin olduğunu ifade etmektedir. Z kuşağı çalışanların iş yeri seçiminde sürdürülebilirliğin çok önemli bir değer olduğu görülmektedir. K5, *“Sürdürülebilirliğin olduğu ortam, daha eşit ve adaletli olacağı için karar alma süreçlerimi etkilemektedir. Özellikle iş yeri seçimimde benim için çok önemlidir”*. K12, *“Çalıştığım kurumun sürdürülebilirliğe önem vermesi benim iş yeri tercih sebebim olmaktadır. Şu an çalıştığım kurumun bu konudaki eğitimlerine ve sosyal sosyal sorumluluk projelerine katılıyorum. Bu şekilde sürdürülebilirlik bilincim ve kuruma bağlılığım artıyor”*. Öte yandan X ve Y kuşağı çalışanların çoğunluğu (7 kişi) için sürdürülebilirlik karar alma süreçlerinde etkili olurken, bazı çalışanlar (3 kişi) sürdürülebilirliğin karar alma süreçlerinde onları etkilemediğini ifade etmiştir. K3, *“Sürdürülebilirlik, karar alma süreçlerimi etkilemiyor”*. K4, *“İş yerinde kaynakların israf edilmesi ve çevreye duyarlılığın olmayışı benim iş tercihim etkilemektedir. Bu olumsuzluklar olduğundan işten ayrılmayı dahi düşünebilirim”*. K13, *“İş yeri seçimimde sürdürülebilirliğin olması, tarafıma sağlanan sosyal haklar, imkanlar ve desteklerin devam etmesi önemli bir etkindir”*. K20, *“Sürdürülebilirliğin olması hayatın her aşamasındaki karar süreçlerimi etkilemektedir”*.

Sürdürülebilirliğin Geliştirilmesi İçin Yapılması Gerekenler

Sürdürülebilirliğin geliştirilmesi için çalışanlar; okullarda ve işyerlerinde ücretsiz sürdürülebilirlik eğitimlerinin verilmesini, devletin kuruluşlara bu konuda maddi destek sağlamasını, kanun ve yönetmeliklerle süreci kontrol etmesi gerektiğini ifade etmektedir. Z kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirlik eğitimlerinin önemini, sürdürülebilirlik uygulamalarında teknolojinin kullanımının artırılmasının ve devletin bu süreçte işletmeleri desteklemesinin gerektiğini vurgulamaktadır. K5, *“Bu konuda eğitim ve farkındalıklar artırılabilir. Yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırımlar artırılabilir. Sosyal ve ekonomik eşitsizlikler azaltılabilir. Çevreci kuruluşlar, belediyeler ve STK’lar ile iş birlikleri yapılabilir. Geri dönüşüm ve atık yönetim sistemlerine yatırım yapılabilir”*. K7, *“Sürdürülebilirlik eğitimleri yaygınlaştırılabilir, devlet ve kurumlar bu konuda daha fazla yatırım yapabilir. Geri dönüşüm ve yenilenebilir enerji sistemleri yaygınlaştırılabilir”*. K12, *“Sürdürülebilirliğin önemi, topluma eğitim ve sosyal alanlarda reklam çalışmaları iyice anlatılmalı. Bu konuya duyarlı olanlara teşvik edici ödüller verilmeli. Ayrıca sürdürülebilirlik uygulamaları zorunlu hale gelmeli ve bu konuda kanunlar oluşturulmalı”*. K16, *“Okullarda, iş yerlerinde ve devletin sağladığı eğitimler aracılığıyla ücretsiz sürdürülebilirlik eğitimleriyle herkesin bilinçlenmesini sağlamak. Otomotiv sektöründe ise otomobil yapımında ve yedek parçaların üretiminde sürdürülebilirlik uygulamalarının mutlaka geliştirilip, yeni sürdürülebilir yöntemlerin elde edilmesi gerekmektedir”*. X ve Y kuşağı çalışanlar sürdürülebilirliğin geliştirilmesi için Z kuşağı ile benzer görüşler bildirmiştir. K4, *“Toplum sürdürülebilirlik konusunda kamu spotları ile aydınlatılmalıdır. Sürdürülebilirlik uygulamalarının çerçevesi kanun ile belirlenmeli ve uygulanması zorunlu hale getirilmelidir. İşletmelerde ve eğitim kurumlarında sürdürülebilirlik konusunda konferanslar düzenlenmelidir”*. K15, *“İşletmelerde ve okullarda ücretsiz sürdürülebilirlik eğitimleri verilmelidir. Devlet, sürdürülebilirlik konusunda işletmeleri teşvik etmeli ve çevreyi destekleyici politikalar geliştirmelidir”*. K19, *“İşletmenin bütün paydaşlarıyla sürdürülebilirlik konusunda ortaklık veya iş birliği kurarak, sürece dahil etmek gerekir. Bu sayede sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak daha kolay olur”*.

Gioia yöntemi, görüşmeler gibi nitel verileri analiz etmek için kullanılır (Gioia vd., 2013). Karmaşık bilgileri temalar ve örüntüler halinde düzenleyerek, net ifadelerle dönüştürmeye yardımcı olur. Nitel araştırmacılar, katılımcıların düşüncelerini ve duygularını daha iyi anlamak için bu yöntemi kullanır. Katılımcıların ifadelerine yorum yapmadan doğrudan alıntılar yapılarak kullanılmasına 1. dereceden kavramlar denir. Birinci dereceden kavramlar, belirli kalıplarla daha geniş kategorilere ayrılmakta ve yorumlayıcı bir bakış açısıyla ikinci dereceden temalar elde edilmektedir. İkinci derece temaların daha üst düzey ifadelerle veya toplu boyutlara dönüştürülmesiyle analiz için teorik temel sağlanmaktadır. İkinci derece temalar, toplu bir boyutun önemli noktaları gibidir. Toplam boyutlar, analizinizin teorik katkısını temsil ederek bulguları araştırma problemine bağlamaktadır.

Tablo 3.
Gioia Tablosu

1. Derece Kavramlar	2. Derece Temalar	Toplam Boyutlar
Sürdürülebilirlik, çevresel, ekonomik ve sosyal devamlılık için gelecek nesilleri düşünerek, kaynakların etkin kullanılması şeklinde tanımlanmaktadır.	Geri dönüşüm, Enerji tasarrufu, Doğal kaynakların korunması, Çevre bilinci	Çevresel Bakış Açısı
Sürdürülebilirlik, gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için önemlidir. Sürdürülebilirlik, gelecekte devamlılığın sağlanabilmesi için doğadaki sınırlı kaynakları tüketmek yerine sınırsız kaynaklara yönelimi gerektirdiği için önemlidir. (Z Kuşağı)	Sürdürülebilirlik, seçim değil zorunluluktur. Köklü bir değişim gerekir.	Zorunluluk, Değişim,
Sürdürülebilirlik, doğayı, kaynakları ve yaşam kalitemizi koruduğu için önemlidir. Sürdürülebilirlik sayesinde doğal kaynakların tüketiminin azaltılması sağlanarak, gelecek nesillere yaşanabilir bir ortam bırakılabilir. (X ve Y Kuşağı)	Sürdürülebilirlik, çevreye karşı sorumluluk için önemlidir.	Çevreye karşı sorumluluk
Kurumda ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi bulunmaktadır. Yönetim tarafından çevreye karşı duyarlı uygulamalar tercih edilmektedir. Çevresel ve ekonomik sürdürülebilirlik için güneş panelleri kullanılmaktadır. Üretimde çevreye zararsız yağ kullanılmakta ve atık filtreleme uygulamaları bulunmaktadır. Karbon ayak izi hesaplanmakta ve güneş enerjisi sistemi kullanılmaktadır. Sürdürülebilirlik süreçlerinin saklandığı bilgi depolama sistemi bulunmaktadır. (X, Y ve Z Kuşağı)	Geri dönüşüm, yenilenebilir enerji kullanımı, atık yönetimi, karbon ayak izi, çevreye zarar vermeyen ürünleri kullanma gibi uygulamalar	Kurumsal sürdürülebilirlik görevi yüksek
Sürdürülebilirlik eğitimi, okullarda ve üniversitelerde eğitim programlarındaki müfredata eklenebilir. Öğrenciler, sürdürülebilirlik projelerine teşvik edilebilir. Çalışanlar için kurumsal eğitimler verilebilir. Seminerler ve atölye çalışmaları yapılabilir. Açık kaynak kodlu yazılımla bilgilendirme yapılabilir. (Z Kuşağı)	Sürdürülebilirlik eğitimlerinde dijital teknolojilerin kullanılmasının zamansal ve mekânsal maliyetlerin azaltılması için tercih edilmelidir.	Maliyetlerin azaltılması, Online eğitim, Yüzyüze eğitim, Çevresel farkındalık
Sürdürülebilirlik konusunda belediyeler ve halk eğitim merkezleri tarafından kişiye özel ve ücretsiz olarak; su tüketimi, çevre kullanımı, deniz ve plajların kullanımı konusunda eğitim verilmeli ve uymayanlara büyük caydırıcı cezalar uygulanmalıdır. Sürdürülebilirlik eğitimine küçük yaşlardan itibaren aile ve okul tarafından başlanmalıdır.(X ve Y Kuşağı)	Sürdürülebilirlik eğitimleri, okullarda ve işyerlerinde birebir ve ücretsiz olarak gerçekleştirilmelidir.	
Atıkların geri dönüşümü ve yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanarak, çevreye zarar vermemelidir. Sürdürülebilirlik, çevrenin toprak, hava ve su gibi doğal kaynakların korunmasını hedefler. Bu sayede iklim değişikliği engellenebilir. Küresel ısınma ve kaynakların bilinçsizce kullanımı, gelecek nesiller için büyük bir problemdir. Emisyonlar ve atıklar azaldıkça çevre daha yaşanabilir olmaktadır. (X, Y ve Z Kuşağı)	Sürdürülebilirliğin çevresel etkileri, iklim krizinin engellenmesi, emisyonlar ve atıkların dijital teknolojilerin kullanılmasıyla toprak, su ve hava gibi doğal kaynakların zararı engellenmektedir.	Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı, Teknoloji kullanımı, Atık yönetimi, Dijitalleşme
Sürdürülebilirlik uygulamaları, yeni iş alanları ve sektörler yaratabilir. Yenilenebilir enerji, sürdürülebilir tarım, geri dönüşüm ve atık yönetimi gibi sürdürülebilirliği destekleyen alanlar ekonomik büyüme yaratır. Enerji tasarrufu yapıldığında hem işletmenin enerji maliyetleri düşer hem de çevreye katkı sağlanarak, karlılık ve büyüme artar. Kısa vade de belirsiz yüksek kazanç yerine uzun vade de sağlam bir getiri sağlamaktadır. Sürdürülebilir marka imajına sahip olunması, ekonomik olumlu sonuçlar getirmektedir. (Z Kuşağı)	Çalışanlar, yeteneklerini geliştirme ve deneyimlerini artırma fırsatlarının sunulmasını beklemektedir.	Kurumsal prestij, Stratejik planlama ile büyüme, Artan departman ve birim sayısı, Nitelikli çalışanlarda artış, Karlılık,
Kaynakların tasarrufu, finansal olarak karlılık artışı olmaktadır. Sürdürülebilirlik uygulamaları sayesinde plastik geri dönüşümünde ciddi tasarruf yapılabilir. (X ve Y Kuşağı)	Sürdürülebilirliğin ekonomik etkileri, kaynakların tasarrufu ve geri dönüşümü ile işletme karlılığının artmasıdır.	Kaynakların tasarrufu, Geri dönüşüm
Sürdürülebilirlik, sosyal açıdan toplumun refahını, eşitliğini ve adaletini hedefler. Yeni işler ve istihdam olanakları yaratılabilir. (Z Kuşağı)	Sürdürülebilirliğin sosyal etkileri, çalışanların eğitilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir.	Yaşam kalitesi, Çalışma koşullarının

Sürdürülebilirlik sayesinde istihdam olanakları sağlanır ve çalışanların yaşam kaliteleri artırılır. Çalışanlara sürdürülebilirlik bilinci kazandırılarak, sorumluluk yüklenir. İstidam artışı gerçekleşir, kaynakların adil dağılımıyla toplumsal eşitlik oluşturulur. (X ve Y Kuşağı)

Sürdürülebilirliğin olduğu ortam, daha eşit ve adaletli olacağı için karar alma süreçlerini etkilemektedir. İş yeri seçiminde önemlidir. Sürdürülebilirlik eğitimlerine ve sosyal sorumluluk projelerine katılmak, sürdürülebilirlik bilincini ve kuruma bağlılığı artırmaktadır. (Z Kuşağı)

Sürdürülebilirlik, karar alma süreçlerini etkilemez. İş yerinde kaynakların israf edilmesi ve çevreye duyarlılığın olmayışı, iş tercihini etkilemektedir. Bu konuda işten ayrılma düşünülebilir. (X ve Y Kuşağı)

Sürdürülebilirlik eğitimleri yaygınlaştırılabilir, devlet ve kurumlar bu konuda daha fazla yatırım yapabilir. Geri dönüşüm ve yenilenebilir enerji sistemleri yaygınlaştırılabilir. Okullarda, iş yerlerinde ve devletin sağladığı eğitimler aracılığıyla ücretsiz sürdürülebilirlik eğitimleriyle herkesin bilinçlenmesini sağlamak. Otomobil yapımında ve yedek parçaların üretiminde sürdürülebilirlik uygulamalarının mutlaka geliştirilip, yeni sürdürülebilir yöntemlerin elde edilmesi gerekmektedir. (X, Y ve Z Kuşağı)

Sürdürülebilirliğin sosyal etkilerinde, çalışma ortamı ve örgüt yapısı ön plandadır.

İş yeri seçiminde sürdürülebilirlik önemli bir değerdir.

Karar alma süreçlerinde sürdürülebilirlik konusunda görüş farklılığı vardır.

Sürdürülebilirlik eğitimlerinin önemi, sürdürülebilirlik uygulamalarında teknolojinin kullanımı ve devlet desteği.

iyileştirilmesi, Eğitim, Eşitlik, İstihdam, sistemli olma, İş tatmini, Yöneticilerin tutumu, İş sağlığı ve güvenliği

İş yeri seçimi, Kuruma bağlılık, Kuruma devam etme ya da ayrılma isteği

Okullarda ve işyerlerinde ücretsiz sürdürülebilirlik eğitimleri, Devletin kuruluşlara maddi desteği, kanun ve yönetmeliklerle süreci kontrol etmesi

Tartışma

Otomotiv sektörü, küresel ekonominin itici gücü olarak yenilikçi teknolojiler ve sürdürülebilir çözümlerle her geçen gün büyümektedir. Bu geniş ve dinamik sektör, dünya genelinde milyonlarca insanın hayatına dokunmakta ve küresel ticaretin dinamiklerini belirlemektedir. Türkiye, otomotiv endüstrisinde stratejik bir konuma sahip olup, üretim kapasitesi ve nitelikli iş gücüyle dikkat çekmektedir. Özellikle otomotiv parçaları sektörü, araç üretiminde kritik bir alan olarak öne çıkmaktadır. Çevre bilinci olan, topluma katkı sağlayan ve sürdürülebilirlik anlayışının ön planda olduğu kuruluşların çalışan-şirket ilişkisini daha kalıcı ve olumlu bir zemine taşıdığı bilinmektedir (Vatansever vd., 2018). Bu noktadan hareketle bu araştırmada otomotiv sektöründeki sürdürülebilirliğe yönelik dönüşüm süreçlerinde X, Y ve Z kuşağı çalışanların görüşlerine yer verilmekte ve geleceğe yönelik stratejik öngörüler yorumlanmaktadır. Önceki araştırmalar (Dabija vd., 2020; Prayag vd., 2022; Ribeiro vd., 2023; Sengupta vd., 2024), Z kuşağının önceki nesillere göre daha yüksek sürdürülebilirlik yönelimine sahip olduğunu göstermiştir.

Düzce ili 2. OSB otomotiv sektöründe otomotiv yedek parçası üretimi yapan 20 beyaz yakalı X, Y ve Z kuşağı çalışanlar ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak, sürdürülebilirlik konusundaki yaklaşımlarına ulaşılmıştır. Araştırmada mülakat sorularından oluşturulan 9 tema yer almaktadır. Bunlar; sürdürülebilirlik kavramının tanımlanması, sürdürülebilirliğin önemi, kurumların sürdürülebilirliğe yaklaşımı, sürdürülebilirlik eğitimi, sürdürülebilirliğin çevresel yönü, sürdürülebilirliğin ekonomik yönü, sürdürülebilirliğin sosyal yönü, sürdürülebilirliğin karar alma süreçlerine etkisi ve son olarak da sürdürülebilirliğin geliştirilmesi için yapılması gerekenlerdir. Çalışanların genel olarak sürdürülebilirliği; “çevresel, ekonomik ve sosyal devamlılık için gelecek nesilleri düşünerek, kaynakların etkin kullanılması” şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Sürdürülebilirlik kelimesi çalışanlarda, “geri dönüşüm”, “enerji tasarrufu”, “doğal kaynakların korunması” ve “çevre bilinci” kavramlarını çağrıştırmaktadır. Çalışanların sürdürülebilirlik kavramına yönelik çoğunlukla “çevresel” bir bakış açısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda çalışanların çevresel bakımdan sürdürülebilirlik faaliyeti beklentisinde oldukları düşünülmektedir. Çalışanların sürdürülebilirliğin önemine ilişkin görüşleri incelendiğinde, Z kuşağı çalışanların çevre hassasiyetlerinde diğer kuşaklara göre daha aktif olduğu görülürken sürdürülebilirliğin bir seçim değil zorunluluk olduğunu ve gelecek nesiller için önemine odaklandıkları ifade edilmektedir. Ayrıca Z kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirlik için sadece bireysel çevre dostu hareketlerin yetersiz olacağını, üretim ve tüketim şekillerine yönelik daha kökten değişikliklerin yapılmasının gerektiğini düşünmektedir. Öte yandan X ve Y kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirliğin önemi konusunda çevreye

karşı sorumluluğun kastedildiğini düşünmektedir. Kurumda sürdürülebilirlik görev bilincinin olduğu görülmektedir. Çalışanlar işletmede gerçekleştirilen “geri dönüşüm”, “yenilenebilir enerji kullanımı”, “atık yönetimi”, “karbon ayak izi” ve “çevreye zarar vermeyen ürünleri kullanma” gibi faaliyetlerin normalleşmiş uygulamalar olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle Z kuşağı çalışanlar, işletmenin sürdürülebilirlik faaliyetlerinde daha yenilikçi bir yaklaşımda bulunarak, uygulanan politikaların teknolojik olarak geliştirilmesinin gerektiğini ifade etmektedir. Sürdürülebilirlik eğitiminin şimdi ve gelecekteki çevresel sorunları çözmek için çalışanlara farkındalık kazandırarak harekete geçmeyi sağladığı, bu konudaki kavramsal bilgi ve becerileri öğretmek çalışanlarda sürdürülebilirlik ile ilgili değer ve tutumları geliştirdiği görülmektedir. Özellikle üniversitelerdeki eğitmenler aracılığıyla alınan sürdürülebilirlik eğitimlerinin işletmeye, topluma, çevreye ve sürdürülebilir bir geleceğe önemli katkılarının olduğu çalışanlar tarafından ifade edilmektedir. Z kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirlik eğitimlerinde dijital teknolojilerin kullanılmasının zamansal ve mekânsal maliyetlerin azaltılması için tercih edilmesinin gerektiğini düşünmektedir. X ve Y kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirlik eğitimlerinin okullarda, işyerlerinde birebir ve ücretsiz olarak gerçekleştirilmesini uygun bulmaktadır.

Çalışanların sürdürülebilirliği çevresel yönünü; yenilenebilir enerji kaynakları kullanımı, teknoloji kullanımı, atık yönetimi ve dijitalleşme gibi uygulamalar şeklinde algıladıkları tespit edilmiştir. Z kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirliğin çevresel etkilerini iklim krizinin engellenmesi, emisyonlar ve atıkların dijital teknolojilerin kullanılarak yönetilmesiyle birlikte toprak, su ve hava gibi doğal kaynakların zarar görmesinin engellenmesi şeklinde değerlendirmiştir. Çalışanların sürdürülebilirliğin ekonomik etkilerini kurumsal prestij, stratejik planlama ile büyüme, işletmenin büyümesiyle birlikte artan departman ve birim sayısı, nitelikli çalışanlarda artış ve karlılık olarak algıladıkları görülmektedir. Z kuşağı çalışanlar, çalıştıkları kurumdan yüksek beklentilere sahip olarak yeteneklerini geliştirme ve deneyimlerini artırma fırsatlarının kendilerine sunulmasını beklemektedir. Z kuşağının uzaktan, esnek ve hibrit çalışmaya yatkın olduğu, dijital teknolojinin kullanımına ve iş-yaşam dengesine önem verdikleri tespit edilmiştir. Bu sebeple işverenlerin ve yöneticilerin çalışanların kişisel gelişimini teşvik ederek, yeteneklerini keşfetme, işe alma, geliştirme ve elde tutma yöntemlerini değiştirmeleri gerekmektedir. X ve Y kuşağı çalışanların sürdürülebilirliğin ekonomik etkilerine yönelik genel olarak düşünceleri, kaynakların tasarrufu ve geri dönüşümü ile işletme karlılığının artmasıdır. Çalışanlar sürdürülebilirliğin sosyal etkisini; eşitlik, istihdam, yaşam kalitesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlara eğitim verilmesi, sürdürülebilirlik faaliyetlerinde sistemli olma, çalışanların iş tatmini, yöneticilerin sergilediği tutum, iş sağlığı ve güvenliği şeklinde algıladıkları görülmüştür. Z kuşağı çalışanların sosyal sürdürülebilirlik hakkındaki görüşlerinde, çalışanların eğitilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi öne çıkmaktadır. X ve Y kuşağı çalışanların sürdürülebilirliğin sosyal etkilerine yönelik görüşlerinde, çalışma ortamını ve örgüt yapısını ön planda tuttıkları görülmüştür. Çalışanlar sürdürülebilirliğin iş yeri seçimi, kuruma bağlılık, kuruma devam etme ya da ayrılma isteği, yönetimin strateji ve politikalarındaki karar alma süreçlerine etkisinin olduğunu ifade etmektedir. Z kuşağı çalışanların iş yeri seçiminde sürdürülebilirliğin çok önemli bir değer olduğu görülmektedir. Öte yandan X ve Y kuşağı çalışanların çoğunluğu için sürdürülebilirlik karar alma süreçlerinde etkili olurken, bazı çalışanlar sürdürülebilirliğin karar alma süreçlerinde onları etkilemediğini ifade etmiştir. Sürdürülebilirliğin geliştirilmesi için çalışanlar; okullarda ve işyerlerinde ücretsiz sürdürülebilirlik eğitimlerinin verilmesini, devletin kuruluşlara bu konuda maddi destek sağlamasını, kanun ve yönetmeliklerle süreci kontrol etmesi gerektiğini ifade etmektedir. Z kuşağı çalışanlar, sürdürülebilirlik eğitimlerinin önemini, sürdürülebilirlik uygulamalarında teknolojinin kullanımının artırılmasının ve devletin bu süreçte işletmeleri desteklemesinin gerektiğini vurgulamaktadır. X ve Y kuşağı çalışanlar sürdürülebilirliğin geliştirilmesi için Z kuşağı ile benzer görüşler bildirmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın teorik etkileri: Bu araştırmada otomotiv sektöründeki sürdürülebilirliğin öneminden yola çıkarak X, Y ve Z kuşağı çalışanların bu konudaki algısal farklılıkları ve görüşleri değerlendirilmiştir. Kuşaklar arasındaki algısal farklılıklar, Planlı Davranış Teorisi (Ajzen, 1985) temelinde incelenerek, kuşaklarının kişisel tutumlarının sürdürülebilirliği uygulama ile nasıl uyumlu olduğunu, öznel normların yani başkalarının tutumlarına özellikle de akran gruplarına ilişkin algılarının onları nasıl etkilediğini ve eylemlerini etkileyen durumlar üzerinde sahip olduklarını düşündükleri kontrol düzeyini incelemiştir. Sonuç olarak X, Y ve Z kuşağı çalışanların sürdürülebilirlik gibi kritik yaşam kararları üzerindeki davranışsal kontrolünü ve sürdürülebilirliğe yönelik kişisel tutumlarının etkisini göstererek, çalışanların sürdürülebilirlik konusuna yönelimini ve bilgilerini ortaya koymuştur.

Uygulamaya yönelik etkileri: Bu araştırma, otomotiv sektöründe sürdürülebilirlik konusunda eğitimin önemini vurgulamanın yanı sıra sürdürülebilirliğe yönelik tutum ve farkındalığı etkilemede kilit role sahip olan yükseköğretim kurumları için de

önemli çıkarımlara sahiptir. Ayrıca yöneticiler, X, Y ve Z kuşağı çalışanları için bir strateji olarak sürdürülebilirliğin nasıl uygulanabileceğini öğrenebilirler. Sürdürülebilirliği teşvik eden kuruluşlar güçlü markalar yaratabilirler. Bu sebeple kuruluşlar için X, Y ve Z kuşağı çalışanların yeteneklerini çekmek, onlarla etkileşim kurmak ve onları elde tutmak için bir fırsat olmaktadır. Otomotiv sektöründeki atıkların geri dönüşümünden sorumlu olan birimlerin görevlerini yerine getirebilmeleri ve atığın yerinde dönüşümü hedefinin gerçekleştirilmesi için teknoloji odaklı iş modellerinin oluşturulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Dijital teknolojilerin kullanımıyla birlikte atık yönetimi süreçlerinin daha verimli, izlenebilir ve hesap verebilir hale gelmesi sağlanmaktadır. İşletmeler, karbon ayak izinin azaltılması, biyoçeşitliliğin korunması ve gelecek nesillere aktarılması gibi sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için dijital çözümler geliştirmelidir. Özellikle çalışanlar bu süreçte kritik bir rol oynayarak, kaynakların daha etkin kullanılmasını, atıkların minimize edilmesini ve ekonomik döngüye yeniden kazandırılmasını sağlamaktadır. Sürdürülebilir dijital dönüşümler ve yeşil dijital altyapı gibi yenilikçi çözümler, atık yönetimi ve döngüsel ekonomi uygulamalarında büyük faydalar sağlamaktadır (Şimşek, 2024). Bu sayede ekonomik kalkınma ile çevresel sürdürülebilirlik arasındaki denge sağlanabilir ve gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünyanın bırakılması hedefi gerçekleşir.

Araştırma kısıtları ve gelecek araştırma önerileri: Araştırmada X, Y ve Z kuşağı çalışanların sürdürülebilirlik algılarındaki davranışsal kontrolünü etkileyen belirli bağlamsal gerçeklikler açısından sınırlamalara sahiptir ve bunlar gelecekte değişebilir. Gelecekteki araştırmalar, X, Y ve Z kuşağı çalışanların sürdürülebilirliğe yönelimini ve kariyerlerinde ilerledikçe otomotiv sektörü açısından bunu ne ölçüde ileri sürdüklerini incelemeye odaklanabilir. Bu durum özellikle yaş itibarıyla Z kuşağı için, kuruluşla ilgili pozisyonlarını sağlamlaştırdıktan sonra sürdürülebilirlik yönleri konusunda kendilerini ileri sürmeye istekli olup olmadıklarını incelemek açısından önemli olacaktır. Bu araştırma sadece otomotiv sektöründeki çalışanlar üzerinde yapıldığından farklı sektör çalışanlarının da sürdürülebilirlik algılarının incelenmesi ve farklı araştırma yöntemlerinin kullanılması tavsiye edilmektedir. Bu bağlamda üretim sektörleri içerisinde sürdürülebilirlik konusunda önemli olduğu düşünülen; enerji, inşaat, cam sanayi, ev ve dekorasyon sektörleri incelenebilir. Ayrıca nitel araştırma yöntemlerine alternatif olarak nicel araştırma yöntemleri kullanılarak, sürdürülebilirliği etkileyebilecek farklı değişkenlerin etkileri de ölçülebilir. Boylamsal analizler kullanılarak, çalışanların zaman içerisindeki sürdürülebilirlik algılarındaki değişim ve dönüşüm tespit edilebilir.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için etik komite onayı 19.12.2024 tarihinde Düzce Üniversitesi'nin 2024/416 No'lu kararıyla alınmıştır.

Katılımcı Onamı: Çalışmaya katılan tüm katılımcılardan yazılı onam alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Finansal Destek: Yazar, bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yapay Zeka Kullanımı: Yazar, bu çalışma için yapay zeka kullanılmadığını beyan etmiştir.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval on 19.12.2024 Düzce The University of No. 2024/416 by his decision was obtained for this study.

Participant Consent: Written informed consent was obtained from all participants who participated in the study.

Peer-review: Externally peer-reviewed

Conflict of Interest: The author declare no conflict of interest.

Financial Support: The author declared that they received no financial support for this study.

Use of Artificial Intelligence: The author declared that artificial intelligence was not used for this study.

Kaynaklar

- Abbasi, M. A., Amran, A., Khan, R., & Sahar, N. E. (2023). Linking corporate social irresponsibility to workplace deviant behavior: A comparative analysis of generation Z and generation Y. *Current Psychology*, 43(2), 1118–1135. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04372-z>
- Agrawal, M., Kalia, P., Nema, P., Zia, A., Kaur, K., & John, H. B. (2023). Evaluating the influence of government initiatives and social platforms on green practices of Gen Z: The mediating role of environmental awareness and consciousness. *Cleaner and Responsible Consumption*, 8, Article 100109. <https://doi.org/10.1016/j.clrc.2023.100109>
- Ahmed, S. K. (2024). The pillars of trustworthiness in qualitative research. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health*, 2, Article 100051. <https://doi.org/10.1016/j.jglmedi.2024.100051>

- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action-control: From cognition to behavior* (pp. 11–39). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2
- Akan Özkök, G. (2024). Sürdürülebilir tedarik zinciri yönetiminde döngüsel iş modellerinin rolü ve önemi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Çalışmalar Dergisi*, 2(2), 37–52. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4354060>
- Alguadiş, M. (2015). İş-özel yaşam dengesi ve Y kuşağı. Retrieved December 23, 2024, from <https://kaynakbaltas.com/kultur/is-ozel-yasam-dengesi-ve-y-kusagi/>
- Andersson, S., Svensson, G., Molina-Castillo, F. J., Otero-Neira, C., Lindgren, J., Karlsson, N. P., & Laurell, H. (2022). Sustainable development—Direct and indirect effects between economic, social, and environmental dimensions in business practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29, 1158–1172. <https://doi.org/10.1002/csr.2261>
- Arsenault, P. M. (2004). Validating generational differences: A legitimate diversity and leadership issue. *The Leadership & Organizational Development Journal*, 25(2), 124–141. <https://doi.org/10.1108/01437730410521813>
- Arslan, A., & Staub, S. (2015). Kuşak teorisi ve iç girişimcilik üzerine bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 1–24. <https://www.kafkas.edu.tr/dosyalar/iibfdergi/file/11/001.pdf>
- Bejtkovsky, J. (2016). The employees of Baby Boomers generation, generation X, generation Y and generation Z in selected Czech corporations as conceivers of development and competitiveness in their corporation. *Journal of Competitiveness*, 8(4), 105–123. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.04.07>
- Benitez-Marquez, M. D., Sanchez-Teba, E. M., Bermudez-Gonzalez, G., & Nunez-Rydmann, E. S. (2022). Generation Z within the workforce and in the workplace: A bibliometric analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 736820. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, Baby Boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 507–523. <https://doi.org/10.1108/02683940810884513>
- Binboğa, G., & Özdil, T. (2021). Sürdürülebilirliğin işletme performansına etkisinin çok kriterli karar verme teknikleriyle incelenmesi. *International Review of Economics and Management*, 9(2), 182–199. <https://doi.org/10.18825/iremjournal.1003203>
- Bolton, R. N., Parasuraman, A., Hoefnagels, A., Migchels, N., Kabadayı, S., Gruber, T., Komarova Loureiro, Y., & Solnet, D. (2013). Understanding generation Y and their use of social media: A review and research agenda. *Journal of Service Management*, 24(3), 245–267. <https://doi.org/10.1108/09564231311326987>
- Briggs, E. (2022). Gen Z is extremely online. *Morning Consult*. Retrieved December 23, 2024, from <https://pro.morningconsult.com/instant-intel/gen-z-social-media-usage>
- Burlea-Schiopoiu, A., & Popovici, N. (2024). Social inclusion: A factor that influences the sustainable entrepreneurial behavior of generation Z. *Administrative Sciences*, 14(3), Article 59. <https://doi.org/10.3390/admsci14030059>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (M. Bütün & S. B. Demir, Çev. Ed.; 3. baskı). Siyasal Kitapevi.
- Dabija, D. C., Brindusa, B. M., & Puşcaş, C. (2020). A qualitative approach to the sustainable orientation of generation Z in retail: The case of Romania. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(7), Article 152. <https://doi.org/10.3390/jrfm13070152>
- Deloitte. (2021). *2021 millennial and Gen Z survey—A call for accountability and action: India*. Retrieved January 4, 2025, from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/in/Documents/about-deloitte/in-deloitte-millennial-survey-2021-India-report-noexp.pdf>

- Düzce 2. OSB Müdürlüğü. (2024). Sıfır atık. Retrieved December 8, 2024, from <https://www.duzce2osb.org.tr/detay/14/sifir-atik>
- Düzce 2. OSB Müdürlüğü. (2024). Yeşil OSB Sertifikası alan ilk Organize Sanayi Bölgeleri içerisindeyiz. Retrieved December 31, 2025, from <https://www.duzce2osb.org.tr/>
- Eizenberg, E., & Jabareen, Y. (2017). Social sustainability: A new conceptual framework. *Sustainability*, 9(1), Article 68. <https://doi.org/10.3390/su9010068>
- Eldridge, A. (n.d.). *Generation Z*. *Encyclopedia Britannica*. Retrieved December 23, 2024, from <https://www.britannica.com/topic/Generation-Z>
- Feroz, A. K., Zo, H., & Chiravuri, A. (2021). Digital transformation and environmental sustainability: A review and research agenda. *Sustainability*, 13(3), Article 1530. <https://doi.org/10.3390/su13031530>
- Gardiner, S., Grace, D., & King, C. (2015). Is the Australian domestic holiday a thing of the past? Understanding baby boomer, Generation X and Generation Y perceptions and attitude to domestic and international holidays. *Journal of Vacation Marketing*, 21(4), 336–350. <https://doi.org/10.1177/1356766715580188>
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Gomes, S., Lopes, J. M., & Nogueira, S. (2023). Willingness to pay more for green products: A critical challenge for Gen Z. *Journal of Cleaner Production*, 390, Article 136092. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136092>
- Hansen, J. C., & Leuty, M. E. (2012). Work values across generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 34–52. <https://doi.org/10.1177/106907271141716>
- Haq, Z. U., Rasheed, R., Rashid, A., & Akhter, S. (2023). Criteria for assessing and ensuring the trustworthiness in qualitative research. *International Journal of Business Reflections*, 4(2), 150–173. <https://doi.org/10.56249/ijbr.03.01.44>
- Hemsworth, D., Muterera, J., Khorakian, A., & Garcia-Rivera, B. R. (2024). Exploring the theory of employee planned behavior: Job satisfaction as a key to organisational performance. *Psychological Reports*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/00332941241252784>
- Lakatos, E. S., Cioca, L. I., Dan, V., Ciomos, A. O., Crisan, O. A., & Barsan, G. (2018). Studies and investigation about the attitude towards sustainable production, consumption and waste generation in line with circular economy in Romania. *Sustainability*, 10(3), Article 865. <https://doi.org/10.3390/su10030865>
- Lamm, E., & Meeks, M. D. (2009). Workplace fun: The moderating effects of generational differences. *Employee Relations*, 31(6), 613–631. <https://doi.org/10.1108/01425450910991767>
- Li, X., Li, X. R., & Hudson, S. (2013). The application of generational theory to tourism consumer behavior: An American perspective. *Tourism Management*, 37, 147–164. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.01.015>
- Lin, B., & Zhu, J. (2019). Impact of energy saving and emission reduction policy on urban sustainable development: Empirical evidence from China. *Applied Energy*, 239, 12–22. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2019.01.166>
- Mahapatra, G. P., Bhullar, N., & Gupta, P. (2022). Gen Z: An emerging phenomenon. *NHRD Network Journal*, 15(2), 246–256. <https://doi.org/10.1177/26314541221077137>
- Mannheim, K. (1952). *The problem of generations*. Oxford University Press. (Original work published 1928). <https://marcuse.faculty.history.ucsb.edu/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf>
- Morse, J. M., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K., & Spiers, J. (2002). Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods*, 1(2), 13–22. <https://doi.org/10.1177/160940690200100202>
- Oh, E., & Reeves, T. C. (2014). Generation differences and the integration of technology in learning, instruction, and performance. In J. M. Spector, M. D. Merrill, J. Elen, & M. J. Bishop (Eds.), *Handbook of research on educational communications and technology* (4th ed., pp. 819–828). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3185-5>

- Ozili, P. K. (2022). Sustainability and sustainable development research around the world. *Munich Personal RePEc Archive* (MPRA), 1–27. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/115767>
- Pätäri, S., Jantunen, A., Kyläheiko, K., & Sandström, J. (2012). Does sustainable development foster value creation? Empirical evidence from the global energy industry. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19(6), 317–326. <https://doi.org/10.1002/csr.280>
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Sage. <https://aulasvirtuales.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/qualitative-research-evaluation-methods-by-michael-patton.pdf>
- Petro, G. (2022, February 18). Gen Z and sustainability: The disruption has only just begun. *Forbes*. Retrieved December 28, 2024, from <https://www.forbes.com/sites/gregpetro/2022/02/18/gen-z-and-sustainability-the-disruption-has-only-just-begun/?sh=1e7827c03eb7>
- Peterson, E. (2015). Generations at work: What are we really talking about? *Cookcross.com*. Retrieved December 28, 2024, from <http://cookcross.com/blog/generations-at-work-what-arewe-really-talking-about/>
- Pichler, S., Kohli, C., & Granitz, N. (2021). DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation. *Business Horizons*, 64, 599–610. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.021>
- Prameka, A. S., Sanusi, A., Il, O. F., & Kusnayain, Y. I. (2021). The influence of employer branding towards generation Z students attractiveness on start-up unicorn. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 5(2), 36–40. <https://doi.org/10.26487/hebr.v5i2.2910>
- Prayag, G., Aquino, R. S., Hall, C. M., Chen, N., & Fieger, P. (2022). Is Gen Z really that different? Environmental attitudes, travel behaviours and sustainability practices of international tourists to Canterbury, New Zealand. *Journal of Sustainable Tourism*, 33(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/09669582.2022.2131795>
- Priporas, C. V., Stylos, N., & Kamenidou, I. (2020). City image, city brand personality and generation Z residents' life satisfaction under economic crisis: Predictors of city-related social media engagement. *Journal of Business Research*, 119, 453–463. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.05.019>
- Purvis, B., Mao, Y., & Robinson, D. (2019). Three pillars of sustainability: In search of conceptual origins. *Sustainability Science*, 14, 681–695. <https://doi.org/10.1007/s11625-018-0627-5>
- Qureos. (2024). Top generation Z statistics for employers in 2024. Retrieved December 20, 2024, from <https://www.qureos.com/hiring-guide/gen-zstatistics>
- Riazi, A. M., Rezvani, R., & Ghanbar, H. (2023). Trustworthiness in L2 writing research: A review and analysis of qualitative articles in the *Journal of Second Language Writing*. *Research Methods in Applied Linguistics*, 2(3), Article 100065. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2023.100065>
- Ribeiro, M. A., Seyfi, S., Elhoushy, S., Woosnam, K. M., & Patwardhan, V. (2023). Determinants of generation Z pro-environmental travel behaviour: The moderating role of green consumption values. *Journal of Sustainable Tourism*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/09669582.2023.2230389>
- Ryder, N. B. (1965). The cohort as a concept in the study of social change. *American Sociological Review*, 30(6), 843–861. <https://doi.org/10.2307/2090964>
- Sagituly, G., & Guo, J. (2023). Job satisfaction and organisational commitment: Comparing generations X and Y. *The European Journal of Social Science Research*, 37(4), 1185–1204. <https://doi.org/10.1080/13511610.2022.2163622>
- Sanchez-Chaparro, T., Gomez-Frias, V., Onrubia, F., & Sanchez-Naranjo, M. J. (2024). Do business-wide sustainability labels boost consumer trust and enhance perceptions of sustainability information quality? An experiment among Z-generation members. *Young Consumers*, 25(6), 990–1014. <https://doi.org/10.1108/YC-03-2024-2035>
- Sarıkaya, O., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2024). Comparison of general attitudes and beliefs of generations X, Y, and Z. *İmgelem*, 14, 455–474. <https://doi.org/10.53791/imgelem.1468561>
- Scott, J. (2006). Generations. In *The Cambridge dictionary of sociology*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316135334.023>

- Sengupta, D. (2020). *The life of Z: Understanding the digital pre-teen and adolescent generation*. SAGE Publications Pvt. Ltd. <https://dokumen.pub/qdownload/the-life-of-z-understanding-the-digital-pre-teen-and-adolescent-generation-1nbspd-9789353882266-9789353882259.html>
- Sengupta, D., Mathews, M., Bridges, L., D'Costa, R., & Bastian, B. L. (2024). Sustainability orientation of generation Z and its role in their choice of employer—A comparative qualitative inquiry of India and United States. *Administrative Sciences*, 14(10), Article 249. <https://doi.org/10.3390/admsci14100249>
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63–75. <https://doi.org/10.3233/EFI-2004-22201>
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363–382. <https://doi.org/10.1002/job.147>
- Strauss, W., & Howe, N. (2007). *The millennials rising: The next great generation*. Vintage Books.
- Stuenkel, D. L., de la Cuesta, K., & Cohen, J. (2005). The multi-generational nursing work force: Essential differences in perception of work environment. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 283–285. https://journals.lww.com/jonajournal/citation/2005/06000/the_multigenerational_nursing_work_force_3.aspx
- Şimşek, Ş. E. (2024). Dijital teknolojilerin gücüyle sürdürülebilirlik: Döngüsel ekonomi kapsamında sıfır atık uygulama önerisi. *Journal of Business and Trade*, 5(1), 40–54. <https://doi.org/10.58767/joinbat.1481797>
- Talan, A., Tyagi, R., & Surampalli, R. Y. (2020). *Sustainability: Fundamentals and applications*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119434016>
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital: How the next generation is changing your world*. McGraw-Hill. [http://socium.ge/downloads/komunikaciisteoria/eng/Grown Up Digital How the Net Generation Is Changing Your World \(Don Tapscott\).pdf](http://socium.ge/downloads/komunikaciisteoria/eng/Grown Up Digital How the Net Generation Is Changing Your World (Don Tapscott).pdf)
- Turcic, I. (2022). Investigating social entrepreneurship intentions of generation Z: Do gender and role models make a difference? *International Journal of Contemporary Business and Entrepreneurship*, 3, 19–35. <https://doi.org/10.47954/ijcbe.3.1.3>
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Vatansever, Ç., Kılıç, N., & Dinler, E. (2018). Çalışanların sürdürülebilirlik davranışları ve sürdürülebilir çalışma yaşamı için insan kaynakları yönetimi: Türkiye’den iki kesit. *İstanbul Management Journal*, 29(85), 7–39. <https://doi.org/10.26650/imj.2018.29.85.0007>
- West, M. (2014). What manufacturers need to know about generation Z. *Manufacturing Engineering*, 153(1), 168–178. https://www.researchgate.net/publication/297824947_What_Manufacturers_Need_to_Know_About_Generation_Z
- Yeni, O. (2014). Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma: Bir yazın taraması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 181–208. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/287214>
- Yu, H. C., & Tsai, B. Y. (2018). Environmental policy and sustainable development: An empirical study on carbon reduction among Chinese enterprises. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 1019–1026. <https://doi.org/10.1002/csr.1499>