

Etik İklimin Kurumsal İtibar ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Yaklaşımına Etkisi* (Impact of Ethical Climate on Corporate Reputation and Corporate Sustainability Approach)

Gülcan AYRAL ^a Nüket SARACEL ^b

^a Doğuş Üniversitesi, İşletme Bölümü Doktora Programı, İstanbul, Türkiye. gulcanayral@gmail.com

^b Doğuş Üniversitesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye. nsaracel@dogus.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Etik Etik iklim Kurumsal itibar Kurumsal sürdürülebilirlik Yapısal eşitlik modeli. Gönderilme Tarihi 26 Mayıs 2021 Revizyon Tarihi 11 Ağustos 2021 Kabul Tarihi 20 Ağustos 2021 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Günümüz yönetim anlayışında oldukça önemli bir yere sahip olan etik iklim, kurumsal itibar ve kurumsal sürdürülebilirlik uygulamaları, kurumları rakiplerinden farklı kılan özgün temel kaynaklardır. Çalışmanın amacı, bu üç konunun etkileşimini bilimsel olarak ortaya koymak ve kurumların sürdürülebilirliğini sağlamada bu etkileşimin önemi konusunda farkındalık yaratmaktır. Yöntem – Çalışmada, birden çok değişken arasındaki karmaşık ilişkileri modelleyen yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır. Araştırma, basit tesadüfi örneklemeyle, Türkiye'nin başarılı ve itibarlı kurumlarında çalışan 448 yönetici üzerinde, nicel veri toplama yöntemlerinden anket ile yapılmıştır. Veriler Yapısal Eşitlik Modeli SmartPLS uygulaması ile analiz edilmiştir. Bulgular – Analiz sonuçlarına göre, etik iklimin kurumsal itibar ve sürdürülebilirliğe anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu, kurum itibarının da bu etkide aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Tartışma – Kurum uygulamalarında etik iklim, itibar ve sürdürülebilirlik açısından, ürün-hizmet, kurumun çekim gücü, kanun ve kodların en önem verilen değişkenler olduğu ortaya çıkmıştır. Kurumsal çalışmalarda bu alanlara ağırlık verilmelidir. Etik iklim, kurumsal itibar ve sürdürülebilirlik konularında akademik ve sosyal eğitim programları oluşturulması, benzer çalışmanın farklı zaman ve hedef kitlelerle tekrar edilmesi önerilmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Ethic Ethical climate Corporate reputation Corporate sustainability Structural equality model. Received 26 May 2021 Revised 11 August 2021 Accepted 20 August 2021 Article Classification: Research Article	Purpose – Ethical climate, corporate reputation and corporate sustainability practices, which have a very important place in contemporary management approach, are the original basic resources of the enterprise and make it different from its competitors. The aim of the study is to scientifically reveal the interaction of these three issues and to raise awareness about the importance of this interaction in ensuring the sustainability of institutions. Design/methodology/approach - Structural equation modeling (SEM), which models complex relationships between multiple variables, was used in the study. The research was carried out with simple random sampling, on 448 managers working in successful and reputable institutions in Turkey, using the survey method, one of the quantitative data collection methods. The data were analyzed with the Structural Equation Model SmartPLS application. Findings – According to the results, it has been determined that ethical climate has a significant, positive impact on corporate reputation and sustainability, at the same time corporate reputation has an intermediary role in this effect. Discussion – In terms of ethical climate, reputation and sustainability in corporate practices, it has been revealed that the most important variables are product-service, attraction power of the institution, laws and codes. Institutional studies should focus on these areas. It is recommended to establish academic and social training programs on ethical climate, corporate reputation and sustainability, and to repeat similar studies with different time and target groups.

*Bu çalışma, birinci yazarın, Doğuş Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Programının 2020-2021 akademik yılında kabul edilen "Yöneticiler Açısından Etik İklimin Kurumsal Sürdürülebilirliğe Etkisinde Kurum İtibarının Rolü" isimli tezinden türetilmiştir.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Ayral, G., Saracel, N. (2021). Etik İklimin Kurumsal İtibar ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Yaklaşımına Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2376-2395.

1. GİRİŞ

Günümüzde kurumlardan, ekonomik başarı yanında; paydaş beklentilerini karşılayan, çevreye ve topluma duyarlı, hesap verebilir, şeffaf bir yapı sağlamaları, sürdürülebilir olmaları beklenmektedir. Etik iklim, kurumsal itibar ve kurumsal sürdürülebilirlik uygulamaları bu hedeflere ulaşmayı sağlayan unsurların önde gelenlerindedir.

Kurumları rakiplerinden farklı kılan öğelerden birinin kurumdaki iklim olduğu ilk kez Gellerman (1973) tarafından belirtilmiştir (s. 74). Etik iklim, kurumun kararlarında dikkate alınan değerler, inançlar, ilkeler, kurallar, prosedürler, kodlar vb. gibi referans ve uygulamaların oluşturduğu ortamdır (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003, s. 127-141). Doğru yapılandırılmış bir etik iklim, çalışan bağlılığını, başarısını, motivasyonunu, doğru karar alma şansını; paydaşların kuruma saygısını, tercih gücünü; yönetimin kalitesini ve kurumun itibar algısını artırmaktadır (Barnett ve Schubert, 2002, s. 281). Etik iklimde oluşan bu kurumsal itibar, kaynak temelli yönetim yaklaşımında söz edilen, rekabette sürdürülebilir üstünlük sağlayan, nadir, taklit ve ikame edilemez bir maddi kaynaktır (Inglis, Clive ve Sammut, 2006, s. 935). 20. yy başlarında yönetimde temel fonksiyonlar planlama, organize etme, uygulama iken günümüzde kurum itibarı yöneticilerin öncelikli ele alması beklenen stratejik bir fonksiyon haline gelmiştir (Karatepe, 2008, s. 84). İtibar kazanma, alınan kararlar ve kurumsal uygulamalarda etik olunmasına bağlıdır. Kurumsal itibarın en önemli faydalarından biri, kuruma sürdürülebilirlik açısından stratejik bir rekabet avantajı kazandırmaktır (Bibri, 2008, s. 33).

Yaşamlarının devamlılığı, yani sürdürülebilir olmaları kurumların temel amaçlarından biridir. Etik iklim ve itibar sürdürülebilirlik çabalarını destekleyen araçlardır. Sürdürülebilirlik, Dünya Çevre ve Gelişme Komisyonu'na göre (WCED) "gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama olanağını tehlikeye atmadan bugünün ihtiyaçlarının karşılanması" dır. Paydaş teorisi de, kurumsal sürdürülebilirliğin, kurumların tüm paydaşlarının çıkar ve beklentilerini gözetmesiyle mümkün olacağını savunur (Freeman, 1984). Sürdürülebilirlik uygulamaları, ekonomik, sosyal ve çevresel sorumluluğu, etiği göz önünde tutarak öne çıkaran faaliyetlerden oluşmakta, bunlara ilişkin performansların başarısıyla doğru orantılı olarak gelişmektedir. Söz konusu uygulamaların, verimlilik, düşük maliyet, düşük risk, çevreye katkı, inovasyon, pazar değeri artışı, paydaş sadakati, itibar artışı, rekabet avantajı gibi faydaları bulunmaktadır (Kuşat, 2012, s. 239)

Yukarıdaki açıklamalardan görüldüğü gibi üç konudan her birinin uygulanması diğer konuları etkilemektedir. Kapitalizm ve bireyi merkeze alan yeni dünya düzeni, doğal kaynakların aşırı tüketimine, çevre kirliliğine, adaletsiz paylaşım, yolsuzluğa sebep olmaktadır. Bu sorunlarla mücadele etmede etik iklim zemininde doğru ve başarılı uygulamalarla itibar kazanmanın, kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarını gerçekleştirmenin kalıcı başarıyı ve sürdürülebilirliği beraberinde getireceği öngörülmektedir.

Etik iklimin kurumsal itibar ve kurumsal sürdürülebilirliğe etkisi konusunu inceleyen bu çalışmanın alan yazın taramasında üç konunun bir arada incelendiği çalışmalara rastlanmadığından, bu araştırmanın özgün bir çalışma olduğu söylenebilir. Bu sebeple fikir vermesi açısından, konuların farklı ikili kombinasyonları ve yakın konulu diğer araştırmalar incelenmiş ve açıklamaları ilerleyen bölümlerde verilecek çoğu araştırmanın bu çalışma öngörüsünü desteklediği görülmüştür. Bu noktadan hareketle, araştırmanın amacı etik iklim, kurumsal itibar ve sürdürülebilirliğin aynı anda etkileşimini incelemek, bu etkileşimin önemi hakkında farkındalık yaratarak uygulanmasını sağlamak, böylece oluşacak güçlü kurumlarla, kurumsal, toplumsal ve doğal hayat arasında sağlıklı bir bağ kurulmasına katkı sunmaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Etik iklim, kurumsal itibar ve kurumsal sürdürülebilirlik uygulamaları, kurumların güçlü olabilmesi için gerekli yönetim araçlarıdır. İtibarlı ve sürdürülebilir bir kurum hedefi, etik iklim ortamında gerçekleştirilebilir. Her biri, diğerinin bir açıdan sebebi, başka bir açıdan sonucu konumunda olan üç konu, bu bölümde detaylandırılarak açıklanacaktır.

2.1. Etik İklim

Etik, doğru veya yanlış davranışla ilgili teorik alan, ahlak ise davranışın pratik, uygulama alanıdır (Pehlivan, 2001, 74). Bir sınav sistemine benzeyen etik alanda doğrular, yanlışlar, çıkar çatışmaları ve bunlara ilişkin

seçimler bulunmaktadır. Ahlaki davranış, bu etik alanda doğru kararlar vermek için özgür irade ve bilinçle, çıkarlara rağmen, evrensel doğruya yönelişi hedefleyen bir davranıştır (Gürsoy, 2015, s. 24-26).

İş Etiği, çalışma hayatında neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair inançlara dayanan kurallar, ilkeler (Demir, 2006, s. 2), yönetmelikler, etik kodlar, standartların (Ussahawanitchakit, 2011, s. 4) tümüdür. İş hayatında alınan kararlarda bu kural ve ilkeler çalışanlara yol gösterir (Özgener, 2002, s. 177).

Etik iklim, yönetim kademesinden başlayarak kurum işleyişini etkileyen; kurum kültürü, etik anlayışı, kuralları, etik kodları ile şekil bulan; çalışan ve diğer paydaşlar tarafından algılanan kurum ortamıdır. Kurumlardaki etik iklim sayesinde etik karar alınması, verimlilik, sosyal sorumluluk, performans, çalışan memnuniyet ve bağlılık artışı ile işten ayrılmaların azalması sağlanabilir (Aktaran; Elçi ve Alpkan, 2006, s. 143). Ayrıca etik iklim güven ortamı sağlar. Güven olmayan olumsuz bir iklimden kurumlar zarar görebilir (Dinçer, 2003, s. 275).

2.1.1. Etik İklimin Boyutları

Victor ve Cullen 1988 yılındaki çalışmasında, etik iklimin boyutlarını ortaya koymuşlardır. Burada temel olarak "etik kriter"ler başlığı altında egoizm, yardımseverlik ve ilkelilik alt boyutları; "analiz alanı" başlığı altında bireysel, kurumsal ve evrensel analiz boyutları bulunmaktadır. Bunların kesişimlerinden kişisel çıkar, arkadaşlık, kişisel ahlak; kurum çıkarı, takım çıkarı, kurumsal kural ve prosedürler; verimlilik, sosyal sorumluluk ile kanun ve mesleki kodlar olmak üzere dokuz iklim türü ortaya çıkmıştır.

Victor ve Cullen etik iklim algısını tespit etmek için alanda en yetkin olan ve yaygın kullanılan Etik İklim Ölçeğini geliştirmişlerdir (Victor ve Cullen, 1987, 1988; Cullen vd., 1993; Fritzsche, 2000, s. 129). Victor ve Cullen (1988, s.112), bu ölçeği kullanarak yaptıkları bir araştırmanın faktör analizinde dokuz olan etik iklim boyutunu beş boyuta indirmişlerdir. Bunlar; araçsallık, başkalarının iyiliğini isteme, bağımsızlık, kurallar ile kanun ve kodlardır (Tablo 1)

Tablo 1. Etik İklimin Beş Boyutu

		Analiz Alanı		
		Bireysel (Individual)	Yerel -Kurumsal (Local)	Evrensel (Cosmopolitan)
Etik Kriter	Egoizm (Egoism)	Araçsallık (Instrumental)		
	Yardım severlik (Benevolence)	Bşkalarının iyiliğini isteme (Caring)		
	İlkelilik (Principle)	Bağımsızlık (Independence)	Kurallar (Rules)	Kanun ve Kodlar (Law and Code)

Kaynak: (Victor ve Cullen, 1987, 1988; Neubaum vd., 2004).

2.2. Kurumsal İtibar

Kurumun itibarı, bir kurumun tüm iç ve dış paydaşların, kuruma ait algılarının (Leaniz ve Bosque, 2013, s. 541) ya da değerlendirmelerinin tamamıdır (Gotsi ve Wilson, 2001, s. 29). Paydaşların kurum hakkındaki algısının yansıması olan itibar değeri, bir kurumun, nadir, ikame edilemez, taklit edilemez, en önemli rekabet avantajlarından biridir (Türk ve Güven, 2007, s. 89; Musteen vd., 2010, s. 498; Inglis, Clive ve Sammut, 2006, s. 935). Ancak güçlü bir itibara sahip kurum başarılı olmakta ve yaşam süresi uzun olabilmektedir (Çiftçioğlu, 2009, s. 4-5, 9; Karaköse, 2007, s. 3; Dörtok, 2004, s. 63; Tonus ve Tez, 2013, s. 1). İtibar yönetimi, kurum hedeflerine ulaşma, olumlu imaja sahip olma ve bunu koruma sürecidir (A. Okay ve A. D. Okay, 2005, s. 454).

İtibar, nitelikli insan kaynağı çekmede, gelecekle ilgili belirsizlik riskini azaltmada (Akdoğan ve Cingöz, 2009, s. 11) çalışan performansını artırmada, personel devir hızını azaltmada, maliyeti azaltmada, verimliliği ve piyasa değerini artırmada (Willard, 2005, s. 59), ürün ve hizmetlere olumlu psikolojik değer katmada, daha fazla kitleye ulaşmada, fiyat duyarlılığının azalmasında kuruma katkı sağlamaktadır (Çiftçioğlu, 2009, s. 11-12; Okay ve Okay, 2005, s. 471; Özpinar, 2008, s. 73).

2.2.1. Kurumsal İtibarın Boyutları

Fombrun ve Shanley (1990), farklı kurum ve paydaşlar için farklı itibar boyutlarının daha fazla önemli olabilmesine karşın, genel olarak kurum itibarının çok önemli olduğunu belirtmiştir (s. 252-254). Kurumsal itibarın boyutları hakkında birçok görüş olmasına rağmen, bu çalışma kapsamında Charles Fombrun'ın arkadaşlarıyla yaptığı çalışmada yer alan altı boyut ve bunlardan oluşan ölçek kullanılmıştır (Fombrun vd., 1999). Bu boyutlar itibarı doğrudan etkileyen, ürün ve hizmet, vizyon ve liderlik, çalışan kalitesi ve çalışma ortamı, duygusal çekicilik, kurumsal sosyal sorumluluk ve finansal performanstır.

2.3. Kurumsal Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik, kalıcı refah sağlamak için ekonomik, çevresel ve sosyal konuların birlikte düşünülmesi gerektiği bütüncül bir yaklaşımdır (McGill University, 2018, s. 1). Temel konuları adaletsiz gelir dağılımı, yolsuzluk, işsizlik, açlık, yoksulluk, ayrımcılık gibi ekonomik ve sosyal sorunlar ile nüfus artışı, doğal kaynakların tüketimi, çevre kirliliği ve küresel ısınma gibi çevresel problemlerdir. Bir kurumun, mevcut ve potansiyel tüm paydaşlarının ihtiyaçlarını karşılayabilme olanağını kesintiye uğratmadan ve tehlikeye atmadan sağlanan kalkınma, kurumsal sürdürülebilirlik olarak ifade edilir (Dyllick ve Hockerts, 2002, s. 131).

Sürdürülebilirlikle ilgili üç temel yaklaşım bulunmaktadır. Birincisi, sürdürülebilirliğin çevresel konular olarak ele alındığı yaklaşımdır. İkincisi, literatürde yer alan "Üç P" (kar, insan, gezegen- profit, people, planet) ve "Üçlü Raporlama Sistemi" (TBL-Triple bottom line) ifadeleri ile açıklanan yaklaşımdır. Üçüncüsünde ise iş sürekliliği ele alınmaktadır (Asif vd., 2011, s. 354). Bu çalışmada ekonomik, sosyal ve çevresel boyutların yer aldığı ikinci yaklaşım temel alınmıştır.

Sanayi Devrimi ve dünya savaşları sonrasında dünyadaki ekonomik refahın artışı ile birlikte nüfus artışı, kentleşme doğal kaynakların hızla tüketilmesine, çevre kirliliğine, enerji kaynaklarının hızlı tüketimine, çalışan haklarının göz ardı edilmesi gibi sorunlara yol açmıştır (Özmehmet, 2008, s. 2). 1960'lı yıllardan itibaren, dünyanın önde gelen kurumları çevre sorunlarına çözüm arayışı ile ilgili aktif çalışmalarda bulunmuşlardır (Young ve Tilley, 2006, s. 403). 1987'de Brundtland veya Ortak Geleceğimiz Raporu (WCED, 1987), 1992'de "Rio Deklarasyonu" ve "Gündem 21" aksiyon planları (Sezer Özcan, s.767. Erişim Tarihi: 29.09.2020), 2015'de "Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi" (Birleşmiş Milletler Raporu, 2016) ve 2019'da Avrupa Birliği tarafından duyurulan Avrupa Yeşil Anlaşması (European Green Deal) bunların en önemli örneklerindedir. Bunlarla, kaynakları verimli kullanma, biyoçeşitliliği koruma, kirliliği azaltma, şeffaf yönetim ve yönetişim, ortak hareketle hedeflere ulaşma sağlanmaya çalışılmıştır. BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne her yıl dünyanın içinde bulunduğu duruma göre yeni konular (örn. 2020 Covit-19 salgını) eklenmektedir.

Güngör (2019) sürdürülebilirliğin öneminin henüz yeteri kadar kavranmadığını, ancak toplumsal olarak konu hakkındaki bilincin artmasıyla paydaşların da beklentilerinin artacağını belirtmiştir (s. 2077, 2081). Kurumlar, sürdürülebilirlik faaliyetlerini gerçekleştirerek; kaynak kullanımında verimlilik, düşük maliyet, düşük risk, çevresel değer yaratma, inovatif kurum yetkinliği oluşturma, pazar değerlerini artırma, paydaş sadakati oluşturma, kurum itibarı artışı sağlama, rekabet üstünlüğü elde etme, toplumsal refaha katkıda bulunma gibi faydalar sağlamış olurlar.

2.3.1. Kurumsal Sürdürülebilirliğin Boyutları

Kurumsal Sürdürülebilirliğin ekonomik, sosyal ve çevresel olmak üzere üç farklı boyutu bulunmaktadır (Özmehmet, 2008, s. 3). Kurumların sürdürülebilirlik stratejilerini gerçekleştirebilmeleri ancak bu üç boyutun aynı zamanda bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasıyla sağlanabilir.

Ekonomik sürdürülebilirlik, dünyadaki tüm birey ve toplulukların ihtiyaçlarını karşılamaları için finansal ve diğer kaynaklara erişerek, finansal konular üzerinden, uzun vadeli bir devamlılığın gerçekleştirilmesi demektir (Tepe Küçükoglu, 2014, s. 21). Kurumların şeffaf yönetilmeleri, yolsuzluk karşıtı önlemler almaları, giderleri ve enerji kullanımını azaltarak verimliliği artırmaları, küresel ekonomiye uyum ve entegrasyon sağlamaları (ortaklık vs), yeni iş alanları oluşturma ve bu faaliyetlerle ilgili raporlar hazırlayıp ilgililerle paylaşmaları ekonomik sürdürülebilirliğe katkı sunacaktır (Mimms, 2010, s. 12).

Sosyal sürdürülebilirlik kavramı olarak kurumların uzun süre varolabilme, yerel ve küresel hedeflerini gerçekleştirebilme ve güncel siyasi konulara yanıt verme amacıyla ortaya çıkmıştır (Colantonio, 2009, s. 870).

Sosyal sürdürülebilirlik, bugünkü ve gelecekteki nesilleri yetenek, sağlık, ihtiyaçlar açısından desteklemek, toplum içinde sağlıklı iletişim kurup, bu sistemi yaşatmak olarak tanımlanmıştır (WACOSS - Western Australian Council of Social Services'den aktaran; Tuna, 2014, s. 15).

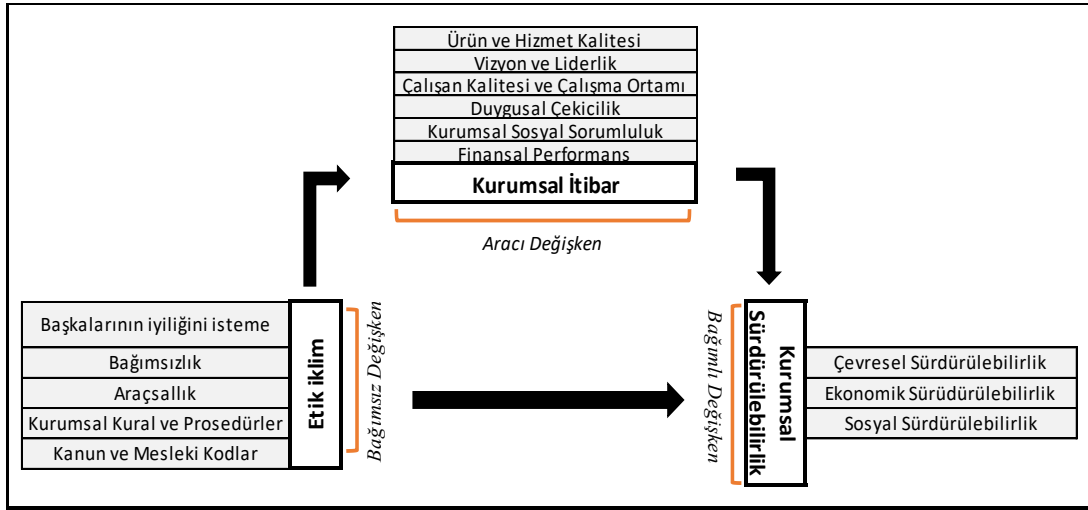
İklim değişikliği, küresel ısınma, kara ve deniz ekosistemindeki bozulmalar, doğal enerji kaynaklarının azalması, doğal kaynakların adil dağılımını zorlayan nüfus artışı çevresel anlamda çözüm bekleyen sorunlardır (Gözükara, 2019, s. 12-13). Çevresel sürdürülebilirlik, ihtiyaçların karşılanması için kullanılan doğal kaynakları korumak, zararlı atıkları minimize ve bertaraf etmek gibi çalışmalarla sürdürülebilirliğe katkıda bulunmayı hedeflemektedir (Küçüköğlü, 2014, s. 22).

Kurumların sürdürülebilirlik uygulamalarının başarıyla sonuçlanması için izlenmesi ve raporlanması gerekmektedir. Bu uygulamalara ilişkin performansların ölçülebilmesi için kendi kaynaklarından (her türlü ekonomik, sosyal, çevresel uygulamayı izleme ve değerlendirme raporları); dış kaynaklardan (GRI, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, OECD İlkeleri vb); dış kurumların endekslerinin (Dow Johns endeksi, BİST Endeksi vb.) gerçekleştirdiği ölçümlerden faydalanılmaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Değişkenler arasında nedensellik ya da etkileşimi ortaya çıkaran açıklayıcı türdeki bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi hedefler (Karasar, 2009). Bu çalışmada etik iklim bağımsız değişkeninin, kurum itibarı ve sürdürülebilirlik bağımlı değişkenlerini nasıl etkilediği, aralarındaki etkileşimin/ilişkilerin nasıl olduğu ve kurum itibarının bağımlı, bağımsız değişken arasındaki aracı rolü araştırılmıştır. Araştırmanın modeli aşağıda, Şekil 1'de yer almaktadır:



Şekil 1. Yöneticiler Açısından Etik İklimin Kurumsal Sürdürülebilirlik Uygulamalarına Etkisinde Kurum İtibarının Aracı Rolü

Çok boyutlu değişkenlerin yer aldığı çalışmalarda yönetim kolaylığı sağlayan değişkenlerin 2. düzeye (second order) çekilmesiyle, alt boyutlar yerine ana değişkenler üzerinden hipotezler oluşturularak araştırma yapılmıştır.

Araştırmanın üç ana konusu olan etik iklim, kurumsal itibar ve sürdürülebilirliğin bir arada olduğu, aynı anda etkileşiminin araştırıldığı bir çalışmaya daha önce yapılan çalışmalarda rastlanılamamıştır. Hipotezler bu boşluğu doldurma amacıyla özgün olarak oluşturulsa da literatür taramasından kavramsal ilişki taşıyan ikili, üçlü kombinasyonlu çalışmalardan da faydalanılmıştır. Araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır:

H1: Yöneticiler açısından etik iklimin kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarına etkisi vardır.

H2: Yöneticiler açısından etik iklimin kurumsal itibara etkisi vardır.

H3: Yöneticiler açısından kurumsal itibarın kurumsal sürdürülebilirliğe etkisi vardır

H4: Yöneticiler açısından etik iklimin kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarına etkisinde kurum itibarının aracı rolü vardır.

Model aracı değişkenli olduğu için Baron ve Kenny'nin (1986, s. 1176) aşağıdaki dört aşamalı model kontrolü de yapılmaktadır:

1. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında, %5 anlamlılık düzeyi için $p < 0.05$, $t > 1.96$ şartı sağlandığında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır.
2. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında %5 anlamlılık düzeyi için $p < 0.05$, $t > 1.96$ şartı sağlandığında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır.
3. Aracı değişken ile bağımlı değişken arasında %5 anlamlılık düzeyi için $p < 0.05$, $t > 1.96$ şartı sağlandığında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır.
4. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide, modele dahil edilen aracı değişkenine bağlı olarak, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsızlaşması (tam aracı etki) veya bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin öncekine göre azalması (kısmi aracı etki) gerekir.

3.2. Evren ve Örneklem

Türkiye'nin itibarlı şirketlerine ait evreni yansıtacak bir veriye TÜİK'te ulaşılamadığından, araştırmanın hedef kitlesini, kendi sektörlerinde itibar ve başarılarının bağımsız güvenilir araştırmalardan (Fortune 500 Türkiye, Bilişim 500, Capital 500, En Başarılı Finans Kurumları vb) tespit edildiği Türkiye'nin önde gelen kurumlarının yöneticileri (CEO, genel müdür, genel müdür yardımcısı, işletme fonksiyon, birim yöneticisi vb.) oluşturmuştur.

Araştırma, evreni temsil gücü yüksek, eşit seçilme olasılığına sahip elemanların olduğu, sık kullanılan olasılıklı basit tesadüfi örnekleme yöntemi (Saruhan ve Özdemirci, 2016, s. 202) ile yapılmıştır. Örnek kütle sayısını için sosyal bilimler araştırmalarında farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklükleri çalışmasından faydalanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 50). Bu çalışmaya göre 100 milyonun üzerine çıkan bir evrende bile 384 kişinin %95 güvenilirlik seviyesinde evreni temsil ettiği belirtilmektedir. Bu çalışma için 469 anket doldurtulmuş, düzenlemeler sonrası net 448 anket üzerinden analiz yapılmıştır. Bu sebeple araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Nicel araştırma yöntemlerinden anket kullanılarak yapılan araştırma için Doğuş Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 19.10.2020 tarih ve 2020/26 sayı no.lu "Etik Kurulu İzni" verilmiştir.

Araştırmada yer alan Etik iklim, kurumsal itibar ve sürdürülebilirlik konularına ait birçok makale ve tez incelenmiştir. Anket için aşağıda yer alan (Tablo 2) orijinal ölçekler ile bunların baz alındığı, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış yerel araştırmalar incelenerek anket oluşturulmuştur.

Tablo 2. Yararlanılan Ölçekler Tablosu

Etik İklim	Cullen, J.B., Victor, B. ve Bronson, J.W., <i>The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity</i> . Psychological reports, 73,667-674, 1993	Makale
Etik İklim	Victor Bart ve Cullen John B., <i>The Organizational Bases of Ethical Work Climate</i> , Administrative Science Quarterly, 1988	Makale
Etik İklim	Kaplan, M., <i>Otel işletmelerinde etiksel iklim algılamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Kapadokya örneği</i> , Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, SBE, Konya, 2010.	Doktora Tezi
Kurumsal İtibar	Fombrun, C. J., Gardberg, N. A. ve Sever, J.M., <i>The Reputation Quatient: A Multi-Stakeholder Measure of Reputation</i> , The Journal of Brand Management, 2000	Makale
Kurumsal İtibar	Fombrun, C. J., <i>Indices of Corporate Reputation: An Analysis of Media Rankings and Social Monitors' Ratings</i> , in: CRR, Jg.1, No:4, 327-340, 1998	Makale
Kurumsal İtibar	Bozkurt, M., <i>Kurumsal İtibar Yönetiminin Müşteri Değerlendirme Sürecine Yansıması Ve Etkileri: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama</i> ", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir., 2011	Doktora Tezi
Kurumsal İtibar	2020 Global Trends In Reputation (Reputationinstitute.com)	Rapor
Kurumsal Sürdürülebilirlik	Hahn, T., ve Scheermesser, M. <i>Approaches to corporate sustainability among german companies</i> , Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 13(3), 150-165, 2006	Makale

Kurumsal Sürdürülebilirlik	Aksoy, Ç., <i>Sürdürülebilirlik Performansının Değerlendirilmesine Yönelik Ölçek Önerisi ve Türkiye’deki İşletmelerde Uygulanması. Yayınlanmamış Doktora Tezi</i> . İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013	Doktora Tezi
Kurumsal Sürdürülebilirlik	Tuna, Ö., <i>Kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşım ve uygulamaları: Kobi'lere Yönelik Bir Araştırma</i> . Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2014	Doktora Tezi

Anket “Etik İklim”, “Kurum İtibarı” ve “Kurumsal Sürdürülebilirlik” temel bölümleri ile “Kişi ve Kurum Bilgileri” kısmı olmak üzere dört bölümden oluşmuştur. Etik iklim 26, kurumsal itibar 26, Kurumsal sürdürülebilirlik 54, kişisel ve kurumsal bilgiler 16 sorudan oluşmak üzere toplam 122 soru bulunmaktadır. Katılımcıların konu hakkında görüşlerini hassas ve tutarlı bir şekilde ölçmek amacıyla, 1 “kesinlikle katılmıyorum” dan 5 “kesinlikle katılıyorum” a şeklinde sıralanan beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Cevaplar, Sorular pilot çalışmalar ve geri bildirimlerle son haline getirilmiştir.

3.4. Veri Analizi

Çalışmada veri analizi temel olarak iki kısımda ele alınmıştır. Birinci kısım demografik verilerin ve anket cevaplarının yer aldığı temel, tanımlayıcı istatistiklerdir. Söz konusu analizler, daha sonraki bir çalışmada sunulacaktır. Bu çalışmanın veri analizi ise karmaşık modellerin istatistiksel analiz yöntemlerinden Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile gerçekleştirilmiştir. YEM yöntemi, birden fazla değişkenin arasındaki etkileşim ve ilişkinin açıklanmasını hedefleyerek (Sümer, 2000, sf 49; Polat, 2018, sf 5326), oluşturulan modelin doğrulanıp doğrulanmadığını test etmektedir (Çokluk vd., 2010). Çalışma için YEM’nin, PLS-SEM yöntemine bağlı, sosyal bilimciler tarafından sıkça kullanılan gelişmiş bir yazılım olan SmartPLS uygulaması tercih edilmiştir. Geleneksel yöntemlere göre üstünlükleri olması sebebi ile günümüzde sıkça kullanılmaktadır. YEM ve SmartPLS modeldeki değişken ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerliği ile modeldeki değişkenler arasındaki ilişkinin derece ve anlamlılık düzeyini aynı anda değerlendirebilmektedir (Bal vd., 2012). Yeniden örnekleme (Bootstrapping) yöntemi ile, geleneksel yöntemlere göre daha güvenilir sonuçlar elde edilmektedir (Preacher vd., 2007), karmaşık modelleri kolayca analiz edebilmekte, veri boyutunu azaltarak analizi sadeleştirilebilmektedir (Feng vd.,2013, 1831). PLS-SEM, henüz geliştirilmemiş teorilerin bulunduğu keşifsel araştırmalar için en uygun yöntemlerdendir (Garson, 2016, sf 8 8).

YEM kapsamında ilk aşamada Araştırma Modeli Ön analizi yapılmaktadır. Bu analiz grubunda güvenilirlik ve geçerlilik analizleri bulunmaktadır. Güvenilirlik analizinde değişkenlerin güvenilirliği ile iç tutarlılık güvenilirliği analizi; geçerlilik analizinde, uyum geçerliliği ve ayırt edici geçerlilik analizleri yer almaktadır. Bundan sonra “Araştırma Modeli Yol Analizi” ile model analizine başlanmaktadır. Bu analiz altında; Araştırma Modeli Doğrusallık Analizi, İlişkilerin Anlamlılık Düzeyi Analizi, Açıklanan Varyans Analizi, Q2 Endojen Değişkenlerin Tahmin Gücü Analizi, Model Uygunluğunun Analizi, Araştırma Modeli Önemlerine Göre Performans Haritası Analizi (IPMA), Çoklu Grup Analizi (Multigroup Analysis) bulunmaktadır. Son aşamadaki Çoklu Grup Analizi demografik karşılaştırmaları içerdiğinden, demografik bilgilerin ele alınacağı belirtilen daha sonraki çalışmada bu konuya da detaylı olarak değinilecektir. Aşağıda bulgular kısmında YEM kapsamındaki analiz detaylı olarak açıklanmıştır.

4. BULGULAR

Bu kısımda demografik veriler sunulduktan sonra, araştırma veri analizinden söz edilecektir.

4.1. Demografik Veriler

Toplam 448 katılımcı ile gerçekleştirilen anket çalışmasında aşağıdaki demografik veriler elde edilmiştir: (Tablo 3):

Tablo 3. Araştırma Katılımcı Demografik Veriler Tablosu

Katılımcı ile İlgili Bilgiler			
Özellikler		Frekans	Yüzde
Katılımcı Sayısı			
	Toplam	448	100%
Kurumdaki Pozisyon			
	Üst Kademe Yönetici	160	36%
	Orta Kademe Yönetici	282	63%
	Diğer	6	1%
	Toplam	448	100%
Çalışılan Departman			
	Ar-ge / İş Geliştirme	8	2%
	Bilgi Teknolojileri	20	4%
	İnsan Kaynakları-Eğitim	28	6%
	Muhasebe-Finans	30	7%
	Müşteri Hizmetleri	17	4%
	Satınalma-Lojistik-Tedarik	34	8%
	Satış-Pazarlama	125	28%
	Üretim-Mühendislik-Kalite	28	6%
	Üst Yönetim	154	34%
	Diğer	4	1%
	Toplam	448	100%
Kalite/Sürdürülebilirlik /Etik sizin sorumluluğunuzda mı?			
	Evet	96	21%
	Hayır	352	79%
	Toplam	448	100%
Yaş			
	20-30	42	9%
	31-40	135	31%
	41-50	207	46%
	51 ve üstü	64	14%
	Toplam	448	100%
Eğitim			
	Yüksek lisans	184	41%
	Lisans	264	59%
	Toplam	448	100%
Medeni Durum			
	Evli	327	73%
	Bekar	121	27%
	Toplam	448	100%
Çocuk Sahipliği			
	Çocuğu var	305	68%
	Çocuğu yok	142	32%
	Toplam	448	100%
Cinsiyet			
	Erkek	270	60%
	Kadın	178	40%
	Toplam	448	100%

4.2. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizleri

YEM analizleri, model ön analizi ve yol analizi olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bu analizler kullanılarak aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

4.2.1. Araştırma Modeli Ön Analizleri

Ön analizler güvenilirlik ve geçerlilik analizleridir.

1. Güvenilirlik Analizleri

a. *Değişken güvenilirliği analizi:* Bu analiz için Hair ve diğerlerinin (2010) önerdiği yöntem kullanılmıştır. VIF ve Dışsal Yük Tablosu'nda (Tablo 3) yükleri 0.40'tan küçük olan değişkenler analizden çıkarılmış, 0.70

üzerindeki değişkenler korunmuştur. Yükleri 0.40 ile 0.70 arası değişkenlerin uyum geçerliliği (AVE > 0.50) ve bileşik güvenilirlik (CR > 0.70) değerlerine bakılmıştır. Değişkenlere ait değerler, norm değerler içindeyse analiz kapsamında tutulmuş, değilse analizden çıkartılmıştır.

Tablo 3. VIF ve Dışsal Yük Tablosu (Varyans artış faktörü, VIF < 5), Dışsal Yük > 0.70

Değişkenler	VIF	Dışsal Yük	Değişkenler	VIF	Dışsal Yük
EiKanunKod1	3.176	0.899	Kiurun1	3.421	0.869
EiKanunKod2	3.315	0.907	Kiurun2	3.826	0.886
EiKanunKod3	2.307	0.860	Kiurun3	2.158	0.803
EiKanunKod4	1.988	0.828	Kiurun4	4.244	0.913
Eibagimsizlik1	1.366	0.902	Kiurun5	3.513	0.893
Eibagimsizlik2	1.364	0.837	cev10Surdurulebilirlik4.6	3.391	0.814
Eibakim1	2.964	0.829	cev11Surdurulebilirlik4.7	3.096	0.789
Eibakim2	2.970	0.835	cev1Surdurulebilirlik5.7	2.134	0.681
Eibakim3	2.909	0.847	cev2Surdurulebilirlik5.9	2.553	0.707
Eibakim4	1.928	0.743	cev3Surdurulebilirlik5.6	1.953	0.674
Eibakim5	1.979	0.783	cev3Surdurulebilirlik5.8	2.873	0.743
Eibakim6	1.806	0.758	cev4Surdurulebilirlik3.7	3.462	0.777
Eibakim7	1.414	0.614	cev5Surdurulebilirlik3.9	3.615	0.796
Eikurallar1	2.840	0.864	cev6Surdurulebilirlik3.11	2.762	0.754
Eikurallar2	3.029	0.880	cev7Surdurulebilirlik3.6	2.662	0.731
Eikurallar3	2.669	0.844	cev9Surdurulebilirlik4.8	2.856	0.754
Eikurallar4	2.894	0.868	eko10Surdurulebilirlik3.18	2.594	0.790
Kiduygusalcekici3	2.316	0.934	eko11Surdurulebilirlik3.12	2.103	0.744
Kiduygusalcekici4	2.316	0.939	eko12Surdurulebilirlik3.1	2.315	0.718
Kifinans1	1.325	0.708	eko12Surdurulebilirlik3.17	2.597	0.787
Kifinans3	2.069	0.878	eko15Surdurulebilirlik5.2	1.699	0.677
Kifinans4	2.233	0.903	eko16Surdurulebilirlik3.8	2.139	0.751
Kiisyeri1	1.922	0.867	eko3Surdurulebilirlik3.22	4.510	0.830
Kiisyeri2	2.593	0.909	eko4Surdurulebilirlik3.13	3.160	0.835
Kiisyeri3	2.029	0.850	eko5Surdurulebilirlik3.15	2.731	0.792
Kiliderlik1	2.720	0.878	eko6Surdurulebilirlik3.21	3.661	0.795
Kiliderlik2	3.191	0.905	eko7Surdurulebilirlik3.23	2.121	0.745
Kiliderlik3	2.402	0.864	eko8Surdurulebilirlik3.2	2.457	0.762
Kiliderlik4	1.569	0.759	eko9Surdurulebilirlik3.16	3.147	0.833
Kisoyalsorumluluk1	2.476	0.826	sos1Surdurulebilirlik5.5	2.383	0.848
Kisoyalsorumluluk2	2.960	0.871	sos2Surdurulebilirlik5.4	2.183	0.838
Kisoyalsorumluluk3	2.218	0.829	sos3Surdurulebilirlik3.10	1.679	0.780
Kisoyalsorumluluk4	1.748	0.732	sos4Surdurulebilirlik5.1	1.354	0.638
Kisoyalsorumluluk5	1.973	0.745	sos5Surdurulebilirlik3.4	1.941	0.812
Kisoyalsorumluluk6	2.293	0.825			

b. *İç tutarlılık analizi:* Cronbach's Alpha, Bileşik Güvenilirlik (CR - Composite Reliability) değerleri üzerinden yapılmaktadır (Urbach ve Ahlemann, 2010). Bu değerlerin 0.70'den büyük olması gerekir. Araçsallık dışındaki değerler referans değerleri karşıladığından iç tutarlılığın sağlandığı tespit edilmiştir.

2. Geçerlilik Analizleri

a. *Uyumu geçerliliği:* AVE (The Average Variance Extracted) değerlerinin 0.50'den büyük olması beklenmektedir (Fornel ve Larcker, 1981; Falk ve Miller, 1992). Bu araştırma verilerine göre AVE değerleri > 0.50 olduğu için uyumu geçerliliğinin olduğu görülmüştür (Tablo 4). Ölçek ön analizleri sonucunda "araçsallık" faktörünün normlara uymadığı belirlenmiş (Cronbach's Alpha'da <0.70, CR'da <0.70 ve AVE'de <0.50 olduğundan) analizden çıkartılmıştır. Bu haliyle diğer alt boyutların tümü norm değerleri karşıladığından analize dahil edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. İç Tutarlılık (Cronbach's Alpha), Bileşik Güvenilirlik (CR), Uyuşum Geçerliliği (AVE)

Değişkenler	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Bağımsızlık	0.682	0.708	0.861	0.757
Başkalarının İyiliğini İsteme	0.888	0.893	0.913	0.603
Duygusal Çekicilik	0.86	0.86	0.934	0.877
ETİK İKLİM	0.942	0.944	0.949	0.553
Ekonomik Sürdürülebilirlik	0.944	0.945	0.951	0.601
Finansal	0.778	0.811	0.872	0.696
KURUMSAL İTİBAR	0.966	0.969	0.969	0.579
Kanun ve Kodlar	0.897	0.898	0.928	0.764
Kurallar	0.887	0.888	0.922	0.747
Liderlik	0.874	0.879	0.914	0.728
Sosyal Sorumluluk	0.892	0.902	0.917	0.65
Sosyal Sürdürülebilirlik	0.844	0.858	0.89	0.619
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	0.968	0.969	0.971	0.533
Çevresel Sürdürülebilirlik	0.921	0.922	0.933	0.56
Ürün ve Hizmet	0.922	0.923	0.941	0.763
İşyeri	0.848	0.852	0.908	0.766

b. *Ayrt Edici Geçerlilik:* Ayrt Edici Geçerlilik başlığı altında iki analiz yapılmıştır;

i. *Fornell-Larcker ayrt edici geçerlilik analizi:* Bu aşamada ayrt edici geçerlilik için Fornell-Larcker analizi çıktısı olan korelasyon tablosu incelenmiştir. Analiz çıktısında diagonal değerlerin ait olduğu sütundaki diğer değerlerden daha büyük olması gerekir (Fornel ve Larcker, 1981). Tablo 5'te verilen sonuçlar incelendiği zaman modelin ayrt edici geçerliliği bulunduğu görülmektedir.

ii. *The Heterotrait-Monotrait (HTMT) Analizi:* Henseler ve diğerleri (2014), ayrt edici geçerlilikte Fornell-Lacker yönteminin yeterince hassas olmadığından, Heterotrait-Monotrait (HTMT) analizinin yapılmasını önermiştir. Korelasyonların referansı "HTMT; ≤ 0.90 " dir. Tablo 6'da görüldüğü gibi HTMT analizi değerleri ≤ 0.90 olduğu için modelin **ayrt edici geçerliliği bulunduğu** görülmektedir.

Tablo 5. Fornell-Larcker Ayrt Edici Geçerlilik Analizi – Aracı Değişkenli

Değişkenler	Bağımsızlık	Başkalarının İyiliğini İsteme	Duygusal Çekicilik	Ekonomik Sürdürülebilirlik	Finansal	Kanun ve Kodlar	Kurallar	Liderlik	Sosyal Sorumluluk	Sosyal Sürdürülebilirlik	Çevresel Sürdürülebilirlik	Ürün ve Hizmet	İşyeri
Bağımsızlık	0.87												
Başkalarının İyiliğini İsteme	0.148	0.776											
Duygusal Çekicilik	0.095	0.719	0.936										
Ekonomik Sürdürülebilirlik	0.056	0.682	0.65	0.775									
Finansal	0.089	0.594	0.626	0.657	0.834								
Kanun ve Kodlar	0.109	0.701	0.614	0.645	0.507	0.874							
Kurallar	0.122	0.671	0.567	0.602	0.518	0.789	0.864						
Liderlik	0.108	0.697	0.727	0.753	0.806	0.574	0.577	0.853					
Sosyal Sorumluluk	0.081	0.64	0.696	0.743	0.681	0.605	0.584	0.79	0.806				
Sosyal Sürdürülebilirlik	0.076	0.627	0.629	0.83	0.615	0.593	0.588	0.679	0.75	0.787			
Çevresel Sürdürülebilirlik	0.051	0.658	0.639	0.858	0.621	0.623	0.601	0.727	0.784	0.869	0.749		
Ürün ve Hizmet	0.098	0.717	0.799	0.717	0.721	0.693	0.612	0.804	0.737	0.665	0.694	0.874	
İşyeri	0.057	0.687	0.751	0.711	0.739	0.535	0.51	0.833	0.727	0.656	0.675	0.75	0.875

Tablo 6. HTMT Ayırt Edici Geçerlilik Analizi (Aracı Değişkenli)

Değişkenler	Bagımsızlık	Başkalarının İyiliğini İsteme	Duygusal Çekicilik	Ekonomik Sürdürülebilirlik	Finansal	Kanun ve Kodlar	Kurallar	Liderlik	Sosyal Sorumluluk	Sosyal Sürdürülebilirlik	Çevresel Sürdürülebilirlik	Ürün ve Hizmet	İşyeri
Bagımsızlık													
Başkalarının İyiliğini İsteme	0.192												
Duygusal Çekicilik	0.13	0.822											
Ekonomik Sürdürülebilirlik	0.078	0.743	0.824										
Finansal	0.122	0.709	0.756	0.757									
Kanun ve Kodlar	0.137	0.779	0.7	0.703	0.891								
Kurallar	0.153	0.754	0.649	0.658	0.623	0.882							
Liderlik	0.149	0.788	0.815	0.73	0.868	0.649	0.754						
Sosyal Sorumluluk	0.111	0.703	0.78	0.802	0.8	0.664	0.646	0.887					
Sosyal Sürdürülebilirlik	0.106	0.707	0.725	0.717	0.742	0.672	0.671	0.777	0.854				
Çevresel Sürdürülebilirlik	0.105	0.724	0.72	0.718	0.729	0.687	0.665	0.812	0.823	0.879			
Ürün ve Hizmet	0.128	0.788	0.816	0.749	0.844	0.762	0.675	0.886	0.799	0.742	0.775		
İşyeri	0.091	0.789	0.817	0.754	0.802	0.61	0.584	0.859	0.818	0.757	0.762	0.846	

4.2.2. Araştırma Modeli Yol Analizi

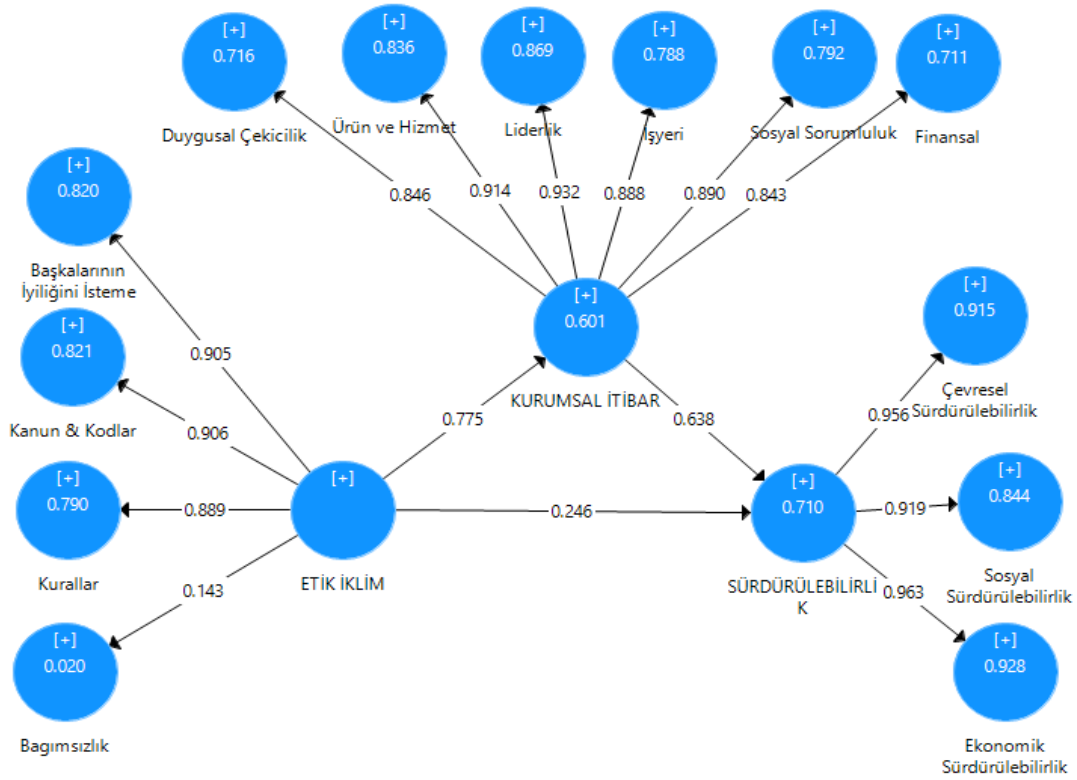
Araştırma Modeli Yol Analizi, Hair ve diğerlerinin (2010) önerdiği aşağıdaki analiz sırasına göre yapılmıştır:

1. Araştırma Modeli Doğrusallık Analizi

Araştırma modelinin doğrusallık analizi için varyans artış faktörü (VIF) değerlerinin oluşturulması gerekmektedir. Değişkenlere ait VIF değerlerinin 5'ten büyük olması ($VIF \geq 5$) araştırma modelindeki bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğunu ifade eder (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010) ve bu sebeple araştırma modeli değişkenlerine ait VIF değerlerinin 5'ten küçük olması beklenir (referans: $VIF < 5$). Araştırma modeli kapsamındaki değişken VIF değerleri 5'ten küçük tespit edilmiştir (Tablo 3). Böylece değişkenler arasında doğrusallık problemi olmadığı kabul edilmiştir.

2. Araştırma Modeli Yol Analizi: Anlamlılık Düzeyi Analizi

Bu analizde araştırma modeli yol analizi çıkarılır (Şekil 2). Bu yol analizi kapsamındaki ilişkilerin anlamlılık düzeyi analiz edilir. Referans değeri " $p < 0.05$ " dir.

Şekil 2 Araştırma Modelinin Yol Analizi ($p < 0.05$)

Şekildeki daireler değişken alt boyutları; daire içindeki sayılar ilgili değişkene ait R^2 değerini; daireler arasındaki oklar modeldeki yolları, yolların üzerindeki sayısal değerler de O (original sample) değerini yani β katsayısını göstermektedir. Yol analizi kapsamındaki ilişkilerin anlamlılık düzeyine bakmak için aşağıda yer alan bundan sonraki analiz adımlarını takip etmek gerekmektedir.

3. Açıklanan Varyans Analizi R^2 ve Bootstrapping

Bu analiz sonucunda alt faktörlerin bulunan değerlerinin anlamlı olup olmadığına bakılır (Tablo 7).

Tablo 7. Açıklanan Varyans Analizi

Değişkenler	R Square	R Square Adjusted
Bağımsızlık	0.020	0.018
Başkalarının İyiliğini İsteme	0.820	0.819
Duygusal Çekicilik	0.716	0.716
Ekonomik Sürdürülebilirlik	0.928	0.928
Finansal	0.711	0.710
KURUMSAL İTİBAR	0.601	0.600
Kanun ve Kodlar	0.821	0.821
Kurallar	0.790	0.790
Liderlik	0.869	0.869
Sosyal Sorumluluk	0.792	0.791
Sosyal Sürdürülebilirlik	0.844	0.843
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	0.710	0.709
Çevresel Sürdürülebilirlik	0.915	0.915
Ürün ve Hizmet	0.836	0.836
İşyeri	0.788	0.787

Birinci Adım; Modelin değişkenleri tarafından açıklanan varyansı tespit etmek için R^2 değerlerine bakılmıştır (Tablo 7). R^2 değeri 0.190-0.332 zayıf; 0.333-0.669 orta; 0.670 ve üzeri yüksek düzey şeklinde tanımlanmıştır (Henseler ve Ringle ve

Sinkovics, 2009). Analizde, bağımsızlık alt boyutuna ait R^2 değeri 0.020 olup zayıf anlamlı, diğer R^2 değerleri 0,67 referans değerinden yüksek olduğundan yüksek düzeyde anlamlı olduğu gözükmektedir.

İkinci Adım; araştırma modeli yol analizi ile faktörler arası ilişkiler analiz edilmiştir (Tablo 8). PLS ile araştırma modeli yol analizi, yeniden örnekleme (bootstrapping) yöntemi ile 5.000 örnekleme yapılmıştır (Hair, Sarstedt, Ringle ve Mena, 2012). Analiz sonunda elde edilen β (O"; original sample) değerlerinin t ve p değerlerine bakılmaktadır. %5 anlamlılık düzeyi için p değerinin < 0.05 ve t değerinin > 1.96 olması gerekir.

Tablo 8. Araştırma Modeli Yol Analizi ile Faktörler Arası İlişkiler Analizi

Değişkenler	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
ETİK İKLİM -> KURUMSAL İTİBAR	0.775	0.774	0.030	25.519	0.000
ETİK İKLİM -> SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	0.740	0.739	0.031	23.536	0.000
K. İTİBAR -> SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	0.638	0.637	0.047	13.491	0.000
ETİK İKLİM -> KURUMSAL İTİBAR -> SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	0.494	0.493	0.043	11.478	0.000

Hipotez Değerlendirme; %5 anlamlılık düzeyi için p değerinin < 0.05 ve t değerinin > 1.96'ten büyük olması gerekmektedir. Tablo 8'de verilen analiz sonucuna göre, değişkenler arası ilişkilerin anlamlı olduğu, ayrıca aracılı model olduğu için Baron ve Kenny'nin dört aşamalı aracı kontrolüne de bakılarak gerekli şartları sağladığı görülmektedir. Böylece, bu analizler sonrası H1, H2, H3, H4 hipotezlerinin desteklendiği tespit edilmiştir.

4. Q2 Endojen Değişkenlerin Tahmin Gücü Analizi

Araştırmada Q² PLS Blindfolding analizi yapılmıştır (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2016). Q² Endojen değişkenlerin tahmin gücü analizinde Q² değeri > 0; 0.02-0.15 ise küçük; 0.15-0.35 orta, 0.35 üstü ise yüksek tahmin gücünü ifade etmektedir (Tablo 9). Yapısal doğrulanmış çapraz geçerlilik kümeleri analizi (CCC- Construct Crossvalidated Communality) araştırma değişkenlerinin tahmin gücü ve ölçüm modeli kalitesinin, yapısal çapraz geçerlilik fazlalığı (CCR- Construct Crossvalidated Redundancy) araştırma modelinin kalitesinin göstergesidir (Duarte ve Raposo, 2010).

Tablo 9. Q² Değişkenlerin Tahmin Gücü Analizi

Değişkenler	CCR	CCC
Bağımsızlık	0.012	0.256
Başkalarının İyiliğini İsteme	0.451	0.418
Duygusal Çekicilik	0.591	0.480
ETİK İKLİM		0.425
Ekonomik Sürdürülebilirlik	0.513	0.444
Finansal	0.459	0.389
KURUMSAL İTİBAR	0.321	0.455
Kanun ve Kodlar	0.582	0.517
Kurallar	0.548	0.496
Liderlik	0.588	0.488
Sosyal Sorumluluk	0.473	0.450
Sosyal Sürdürülebilirlik	0.482	0.391
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	0.348	0.418
Çevresel Sürdürülebilirlik	0.473	0.405
Ürün ve Hizmet	0.591	0.541
İşyeri	0.559	0.481

Toplanan verilerle oluşturulan modelin değişken tahmin gücünü göstermektedir. Buna göre bağımsızlık tahmin gücü düşük, duygusal çekicilik, kanunlar, kodlar, kurallar, ürün-hizmet, işyeri, sosyal sorumluluğun tahmin gücü yüksek gözükmektedir.

5. Model Uygunluğu ve Model Tahmin Gücü Analizi

Bu kısımda araştırma modelinin uygunluğu sistem tarafından bir hesaplama ile analiz edilmektedir. Bu analizde kullanılan "Standartlaştırılmış Hata Kareler Ortalamasının Karekökü" (SRMR), model uyumsuzluk göstergelerinden biridir (Henseler vd., 2014). Bu analiz bir çeşit sağlamadır. Referans değerleri şöyledir; SRMR

≤ 0.08 ; $RMS_{\theta} \leq 0.12$. SRMR için norm değeri ≤ 0.08 olduğundan ve bu araştırma modeli değeri 0.078 bulunduğundan modelin uygun olduğu görülmüştür.

Araştırmanın ikinci aşamasındaki “Hata Kareler Ortalamasının Karekökü (RMS_{θ})” dış model değişkenlerinin korelasyonunun analizidir (Henseler vd., 2014). Araştırma modelinin tahmin gücü analiz değerinin ≤ 0.12 olması gerekir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010). PLS RMS_{θ} değeri 0,123 bulunmuştur. Diğer analizlerde değişkenlerin tahmin gücü düşük olsa da RMS_{θ} analizine göre araştırma modeli bütünsel olarak değerlendirildiği zaman uygun bir modeldir.

Model uygunluk analizinin üçüncü ve son kısmında ise modelin içindeki uyumu gösteren “Model Uyum Derecesi Analizi (GoF)” dir. GoF için PLS’in bir analizi yoktur fakat şu formül önerilmektedir (Tenenhaus, Vinzi, Chatelin ve Lauro, 2005): $GoF = \sqrt{(AVE \times R^2)}$ ve norm değerleri Tablo 10’da yer almaktadır.

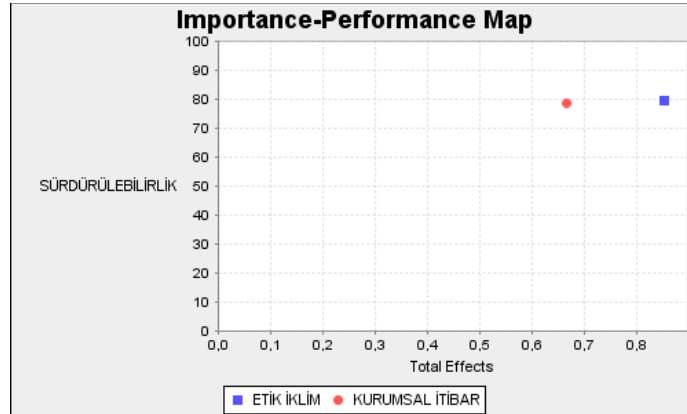
Tablo 10. Model Uyum Derecesi (GoF) Analizi İçin Norm Değerler (Wetzels vd., 2009).

GoF değeri $< 0,1$ model uygun değildir.
GoF değeri 0,1 ile 0,25 arasında ise model uygunluk açısından zayıf
GoF değeri 0,26 ile 0,36 arası ise model uygunluk açısından orta
GoF değeri $> 0,37$ ise model uygunluk açısından yüksektir.

Araştırma modelinin GoF analiz değeri 0,709 olarak hesaplanmıştır. Buna göre model hem uygun hem güçlü bir modeldir diyebiliriz.

6. Araştırma Modeli Önemlerine Göre Performans Haritası Analizi (IPMA)

IPMA, araştırmada performansı yüksek olan ve bağımlı değişkenin üzerinde etkisi önemli olan değişkenleri tespit ve analiz etmektedir (Palos-Sanchez, Martin-Velicia ve Saura, 2018). Değişkenlerin analiz değerleri 0-100 arasında bulunmaktadır. Önem açısından ise -1 ile +1 arasında regresyon değerleri verilmektedir. Önem ve performans haritası analizi, araştırmada hangi faktörlerin daha etkili olduğunu göstermektedir. Aşağıda kurumsal sürdürülebilirliğin önem performans haritası yer almaktadır (Şekil 3).



Şekil 3. Önemlerine Göre Performans Haritası - Sürdürülebilirlik

Şekil 3’e göre sürdürülebilirlik üzerinde önemi ve etkisi en yüksek olan değişken etik iklimdir, bunu kurumsal itibar yakından takip etmektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Kurumların varoluş ve sürdürülebilirliğinde normlar, inançlar, değerler, etik kodlar, kurumsal kural ve yasalara uyum büyük önem taşır. Kurumda etik iklimine yönelik olan ve kurumu sürdürülebilir kılan uygulamaların kurum itibarını artırması, bu itibarın da sürdürülebilirliğe tekrar girdi olarak katılması söz konusudur. Bu unsurlar kurumun aksamadan çalışması için stratejik bir öneme sahiptir.

Yöneticiler açısından etik iklimin kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarına etkisinde kurumsal itibarın rolünün olup olmadığının sorgulandığı bu çalışma için kapsamlı bir literatür taraması ve araştırma yapılmıştır. Araştırma bulguları araştırma sorusuna olumlu cevap ortaya çıkartmıştır. Bu çalışma özgün ve üç

değişkenin aynı anda yer aldığı kapsamlı bir çalışma olması sebebiyle, karşılaştırma yapılacak birebir aynı içerikte çalışma bulunamamasına rağmen, fikir vermesi açısından benzer nitelikte tekli, ikili, üçlü kombinasyonlu araştırmalarla ile kıyaslama yapılmıştır.

Etik İklim ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Kombinasyonunda; Lee ve Ha-Brookshire'ın (2017) "Moda Perakende Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetinde, Etik iklim, İş tutumu, ve Algılanan örgütsel sürdürülebilirlik performansı: Kesitsel bir çalışma" isimli makalesinde, H₁ hipotezi olan, "Etik iklim, ABD moda perakende işletmelerinin sürdürülebilirlik üç alt boyutunu olumlu etkilemektedir (finansal, Sosyal, çevresel performans) hipotezinin desteklendiği sonucu çıkmıştır. Zaim ve İştar'ın (2011) "Aile İşletmelerinin Sürdürülebilirliğinde İş Etiğinin Etkisi: Trabzon İlinde Bir Uygulama" isimli çalışmasında H₁ "İş etiği alt boyutlarının ekonomik sürdürülebilirliğe anlamlı etkisi vardır" ve H₂ "İş etiği alt boyutlarının ilişkisel sürdürülebilirliğe anlamlı etkisi vardır" hipotezlerinin desteklendiği sonucu çıkmıştır. Bu sonuçların, çalışmanın "H₁: Yöneticiler açısından etik iklimin kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarına etkisi vardır" hipotezi ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Etik İklim ve Kurumsal İtibar Kombinasyonunda; Öncel ve Yıldız (2012) "Kurumsal İtibarın Örgütsel Kimlik Üzerindeki Etkisinde Etik İklimin Moderatör Rolü" regresyon analizi ile incelenmiş, sonuçta hipotezin desteklendiği ortaya çıkmıştır. Ordu'nun (2012) "İş ahlakının Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisi"ne yönelik araştırmasında, iş ahlakı boyutlarından işletme uygulamaları ile kurumsal itibar arasında ilişki/etki vardır hipotezi, korelasyon ve çoklu regresyon yöntemiyle analiz edilmiş ve pozitif yönde etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Günel'in (2016), "İşletmelerde Etik Liderliğin Etik İklim Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama" isimli çalışmasında, "etik liderlik etik iklimi pozitif yönde etkilemektedir" hipotezi regresyon modeli ile test edilmiş hipotezin desteklendiği görülmüştür. Çiçek'in (2017), "Kurumsal İtibarın Kazanılmasında Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bilincinin ve Etik Yaklaşımın Rolü" isimli çalışmasında, etik davranış ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ile kurumsal itibar kazanılıp, uzun dönemli büyüme sağlanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Leiva'nın (2014), "Kurumsal İtibar ve Kurumsal Etik; İyi Görünmek ya da İyi Yapmak" isimli çalışmasında, kurumların itibarlarını artırmak için değil kendi başına bir amaç olarak sosyal sorumluluk çalışmaları yapmaları gerektiği sonucuyla birlikte sosyal ve etik kurumsal uygulamaların itibar kazancı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Walker ve Dyck'in (2014), "Kurumsal İtibarda Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etikliğin Birincil Önemi: Ampirik Bir Çalışma" isimli çalışmasında, bir kurumun itibarını ölçmede etik kriterin kârlılık kriterinden daha çok etkili olduğunu vurgulamaktadır. Tüm yukarıdaki çalışmalar, bu çalışmanın kabul edilen "H₂: Yöneticiler açısından etik iklimin kurumsal itibara etkisi vardır" hipotezi ile uyum göstermektedir.

Kurumsal İtibar ve Sürdürülebilirlik Kombinasyonu; Zhu ve arkadaşlarının (2014) "Kurum Sosyal Sorumluluğu, Kurum İtibarı ve Firma Performansında Etik Liderliğin Rolü" isimli çalışmalarında, kurum itibarının firma performansını pozitif etkilediği hipotezinin, sonuçta desteklendiği görülmüştür. Performans burada ekonomik sürdürülebilirlik ile ilişkilendirilebilir. Diri'nin (2013), "Kurumsal İtibarın Performansa Etkisi: Konya'daki Özel Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma" isimli çalışmasında, "Kurumsal itibar ile performans arasında bir ilişki söz konusudur" şeklindeki H₁ hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Yukarıda sayılan çalışmalar ile bu çalışmanın analizler sonucunda kabul edilen H₃: Yöneticiler açısından kurumsal itibarın kurumsal sürdürülebilirliğe etkisi vardır hipotezi ile uyumludur.

Etik İklim, Kurumsal itibar ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Kombinasyonu; Üçlü kombinasyon alanında birebir aynı olmasa da yapılan benzer içerikli çalışma, Saylı ve arkadaşlarının (2009), "Etik, Kurumsal İtibar ve Kurumsal Performansa İlişisini Belirlemeye Yönelik İlk 500 İşletme İçinde Yapılmış Bir araştırma" isimli çalışmasıdır. Bu çalışmanın "Etik, kurumsal itibar ve kurumsal performans arasında bir ilişki var mı?" ana sorusuna, "etik ilkelerin varlığıyla kurumsal itibar arasında bire bir kuvvetli bir pozitif ilişki vardır" sonucu çıkmıştır. Ayrıca finansal göstergelere dayalı işletme performansı ile kurumsal itibar arasında anlamlı bir ilişki çıkmazken, kalite, müşteri memnuniyeti ile kurumsal itibar arasında %95 güven aralığında anlamlı ilişkiler görülmekte olduğu raporlanmıştır. Literatürde benzer içerikte başka bir çalışmaya ratlanmamıştır. Bu çalışmada etik ilke ile kurumsal itibar arasında desteklenen H₂ hipotezi ile uyumu vardır. Yine bu çalışmada ana hipotezlerle test edilmese de finansal yapının kurumsal itibara etkisinin olduğu detaylı alt boyut analizlerinde çıkmıştır. Bu sonuç Saylı ve arkadaşlarının (2009) çalışmasında uyumlu olmayan kısımdır.

Kurumsal itibarın, etik iklimin sürdürülebilirlik uygulamalarına etkisine aracılık edip etmediği ise literatürde yer almadığından, yeni bir katkı sunmak üzere özgün dördüncü hipotez olarak araştırmaya eklenmiş, H₄ hipotez analizler sonucunda kabul edilmiştir.

Yapılan tüm tanımlayıcı istatistik çalışmaları (anket, demografik vb.), araştırma modeli analizleri (Yapısal Eşitlik Modeline bağlı tüm geçerlilik, güvenilirlik ve araştırma modeli yol analizleri), literatür ve başka araştırmalarla karşılaştırma analizleri ile bunların yorumlanmaları sonucunda; Etik iklimin Kurumsal sürdürülebilirlik ve itibar üzerinde etkisi olduğu, kurumsal itibarın da sürdürülebilirlik uygulamalarına etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. “Yöneticiler açısından etik iklimin kurumsal sürdürülebilirlik uygulamalarına etkisinde, kurum itibarının aracı rolü var mıdır?” temel sorusu olumlu cevaplanmıştır.

Bu sonuçlardan hareketle, kurum yöneticilerine ve araştırmacılara çeşitli öneriler sunulmaktadır.

Kurum yöneticilerine öneriler;

Kurumlara, uygulamalarında özellikle ürün-hizmet, kurumun çekim gücü, kanun ve etik kodlar konusuna önem vermeleri önerilmektedir.

Kurumsal etik iklim, itibar ve sürdürülebilirlik sağlanmasında çalışanların kurum algısı çok önemlidir. Kurumlar, dış paydaşa yönelik ne kadar emek ve maliyete katlansa da çalışanını memnun etmedikçe çabaları eksik kalacaktır.

Edinilmesi zaman ve emek alan, kaybı kolay olan itibarın ölçümlerinin yapılması, korunması ve geliştirilmesi sürdürülebilirlik için gereklidir.

Kurumlar, içinde buldukları çevreyi, paydaşları korumak, sorunlarına çözüm üretmek zorundadırlar. Aksi taktirde çevre ve paydaşlar tarafından dışlanacak, yerlerini korumakta, tekrar sisteme dahil olmakta zorlanacak, daha yüksek maliyete katlanmak durumunda kalacaklardır. Stratejilerde çevre ve paydaşlar göz önünde bulundurulmalıdır.

Kurumsal Sürdürülebilirlik uygulamalarında referans kılavuz, standart ve ilkeler takip edilmelidir. Sadece bu takip ve uyum çalışması bile kurumların kalitesini, bakış açısını olumlu yönde geliştirecektir.

Etik iklim, kurumsal itibar ve sürdürülebilirlik konularıyla ilgili eğitimler ve uygulamalar planlanmalı, etik kod sistemi geliştirilmelidir.

Etik, sürdürülebilirlik, kurumsal itibar; akademik, toplumsal ve kurumsal eğitim süreçlerine katılmalı, okullarda ve özellikle üniversitelere ders olarak okutulmalıdır.

Araştırmacılara öneriler;

Araştırma, zaman ve maliyet kısıtı sebebiyle yalnızca yöneticilerle ve belli bir zaman aralığında yapılmıştır. Gelecekte, diğer paydaş bakış açılarının araştırıldığı ya da farklı dönemlerde yönetici araştırma verilerinin analiz edilerek önceki araştırmalarla karşılaştırılacağı araştırmalar yapılabilir.

Kurumlarda sürdürülebilirlik konusunda ölçüm yapıp, algı ile gerçekleşen karşılaştırması analiz edilebilir.

Avrupa Birliği tarafından 2019 yılında oluşturulan Yeşil Anlaşma (Green Deal), karşılıklı ekonomik, sosyal ve siyasal ilişkide olduğu Türkiye ile kurumlarını yakından ilgilendirmektedir. Bu anlaşmaya göre uygulamada kurumlardan neler beklenildiği, iş yapış şekillerini nasıl etkileyeceği konusunda araştırmalar yapılabilir.

Sonuç olarak, kurumlar etik iklim temelinde organizasyonlarının ve paydaşlarının refahını artırmaya çalışarak; işsizlik, yolsuzluk, açlık, yoksulluk ve hastalıklarla mücadele ederek; eşit sağlık-egitim-iş-gelir imkanları konusunda uygulamalar yaparak; doğal kaynakları ve çevreyi koruyarak, tüm canlıların bugün ve yarın için yaşam haklarına saygı göstererek kendilerini gerçekleştirebilecekler, kurumsal ve toplumsal sürdürülebilirliğe katkı sağlayacaklardır.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A.A. ve Cingöz, A. (2009). *Kurumsal itibar ve kriz yönetimi: kurumsal itibarı*.
- Aksoy, Ç. (2013). *Sürdürülebilirlik performansının değerlendirilmesine yönelik ölçek önerisi ve Türkiye'deki işletmelerde uygulaması*. (Doktora tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Asif, M., Searcy, C., Zutshi, A. ve Ahmad, N. (2011). An integrated management systems approach to corporate sustainability. *European Business Review*, 23(4), 353-367.
- Ayrar, G. (2021). *Yöneticiler Açısından Etik İklimin Kurumsal Sürdürülebilirlik Uygulamalarına Etkisinde Kurum İtibarının Rolü* (Doktora Tezi), Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- Bal, C. G., Ada, S. ve Çelik, A. (2012). Bilişim sistemleri başarı modeli ve aile hekimliği bilişim sistemleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Baron ve Kenny, (1986), 1176. Aktaran; Yücel, İ. ve Koçak D. (2017). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: Sağlık sektöründe bir çalışma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 52 (2) :31-55
- Barnett, T. ve Schubert, E. (2002). Perceptions of the ethical work climate and covenantal relationships. *Journal of Business Ethics*, 36,279-290.
- Bibri, M. (2008). *Corporate Sustainability / CSR Communications ve Value Creation: A Marketing Approach*, School of Management Blekinge Institute of Technology, Master of Business Administration (MBA), Sweden, Spring, Erişim adresi: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:831498/FULLTEXT01.pdf>, Erişim tarihi: 29.10.20.
- Birleşmiş Milletler (2016). *About the Sustainable Development Goals*. Erişim adresi: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-developmentgoals/>. Erişim Tarihi: 01.11.2020
- Bozkurt, M. (2011) *Kurumsal İtibar Yönetiminin Müşteri Değerlendirme Sürecine Yansıması ve Etkileri: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir.
- Brundtland, G. (1987). Report of the world commission on environment and development: Our common future. *Birleşmiş Milletler Genel Asamblesi Belgesi*, No. A/42/427)
- Colantonio, A. (2009). Originally published in Horner, M., Price, A., Bebbington, J. and Emmanuel, R., (eds.) *SUE-Mot Conference 2009: Second International Conference on Whole Life Urban Sustainability and its Assessment: conference proceedings*, (865-885) Loughborough: Loughborough University. Erişim adresi: http://eprints.lse.ac.uk/35867/1/Colantonio_Social_sustainability_review_2009.pdf
- Cullen, J.B, Victor, B. ve Bronson, J.W. (1993). The ethical climate questionnaire: an assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. ve Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis, *Journal of Business Ethics*, 46,127-141.
- Çiçek, E. (2017), *Kurumsal İtibarın Kazanılmasında Kurumsal Sosyal Sorumluluk Bilincinin ve Etik Yaklaşımın Rolü*, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi Sayı: 13, 2017, ss. 194-218
- Çiftçioğlu, B.A. (2009). *Kurumsal itibar yönetimi*. Ankara: Dora Yayınları.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Demir, Y. (2006). İş etiği kavramı ve işletmeler açısından önemi. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik*, 41(1),87-98.
- Dinçer, Ö. (2003). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*.. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Dörtok, A. (2004). *Kurumsal itibarınızdan kaç sıfır atabilirsiniz?*, İstanbul: Rota Yayınları.

- Duarte, A.P., ve Raposo, M.L. (2010). A PLS model to study brand references: An application to the mobile phone market. V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, ve H. Wang içinde, *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications*. Berlin: Springer.
- Dyllick, T. ve Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability, *Business Strategy and the Environment*, 11(2),130-141.
- Elçi, M., Alpkın, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1),141-170).
- Feng Y. Z. , Elmasry G, Sun D. W., Scannell A. G., Walsh D, Morcy N, (2013). *Near-infrared hyperspectral imaging and partial least squares regression for rapid and reagentless determination of Enterobacteriaceae on chicken fillets*. *Food Chemistry* 138.2 (2013): 1829-1836.
- Fritzsche, D.J. (2000). Ethical climate and the ethical dimensions of decision making. *Journal of Business Ethics*.
- Falk, R.F. and Miller, N.B. (1992). *A Primer for Soft Modeling*. University of Akron Press, Akron
- Fombrun, C., J., G., N., A., ve Sever, J.M. (1999). The reputation quotient: A multi-stakeholder measure of reputation, *The Journal of Brand Management*, 7(4),241-255.
- Fombrun, C.J., Shanley, M. (1990). "What's in a name? Reputation building and corporate strategy. *Academy of Management Journal*, 33(2), 233-258.)
- Fortune 500. Erişim adresi: <https://www.fortuneturkey.com/fortune500>, Erişim tarihi: 05.11.2019
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1),39-50.
- Freeman, R.E. (1984), *Strategic management: A stakeholder approach*, Pitman, Boston: MA.
- Gellerman, S.W. (1973). *The uses of psychology in management*. New York: Collier. Aktaran;
- Gotsi, M. ve Wilson, A.M. (2001), Corporate reputation: Seeking a definition, *Corporate Communications: An International Journal*, 6(1),24-30.)
- Gözükara, E. (2019). *İşletme ve Sürdürülebilirlik, 21. Yüzyıl'da Sürdürülebilirlik: Sosyal Bilimlere Dayalı Perspektifler*, Editör: Evren Ayrancı Birinci Baskı: Eylül 2019, İstanbul.
- Günel, D. (2016). *İşletmelerde Etik Liderliğin Etik İklım Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul
- Güngör Tanç, Ş. (2019). Kurumsal Sürdürülebilirlik Faaliyetlerinin Firma Değeri Üzerine Etkisi: Bist 100 Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 2076-2083.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B. ve Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall..
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Ringle, C.M. ve Mena, J. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433.
- Hair, J.F., Hult, G.T., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage.
- Hahn, T. ve Scheermesser, M. (2006). Approaches to corporate sustainability among german companies, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 13(3), 150-165.
- Henseler, J. Dijkstra, T.K., Sarstedt, M., Ringle, C.M., Diamantopoulos, A. ve Straub, D.W. (2014). Common beliefs and reality about partial least squares. *Organizational Research Methods*, 17(2),182-209.
- Henseler, J., Ringle, C.M. ve Sinkovics, R.R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319.

<https://www.ayk.gov.tr/wp-content/uploads/2015/01/SEZER-Özcan-KÜRESEL-KONFERANSLAR-VE-ÇEVRE-SORUNLARI-ÇEVRE-KALKINMA-VE-ETİK-AÇISINDAN-ELEŞTİREL-BİR-DEĞERLENDİRME.pdf>, Erişim Tarihi: 29.09.2020

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>, Erişim Tarihi: 13.08.2020).

- Inglis, R.C., Clive, M. ve Sammut P. (2006). Corporate reputation and organisational performance: an Australian study. *Managerial Auditing Journal*.
- Kaplan, M. (2011). Otel işletmelerinde etiksel iklim algılamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Kapadokya örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30,191-206.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayınları
- Karaköse, T. (2006). Örgütlerde itibar yönetimi. *Akademik Bakış: Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı:11,
- Karaköse, T. (2007). *Kurumların DNA'sı itibar ve yönetimi*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Karatepe, S. (2008). İtibar yönetimi: Halkla ilişkilerde güven yaratma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23),82.
- Kuşat, N. (2012) Sürdürülebilir işletmeler için kurumsal sürdürülebilirlik ve içsel unsurları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 227-242.
- Küçüköğlü, M.T. (2014). *Sürdürülebilirlik ve yeşil yenilik perspektifinde Türk işletmelerin incelenmesi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Leaniz, P.M.G. ve Bosque, I.R. (2013). Relational capital: The role of sustainability in developing corporate reputation, *Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital*, 539-547.
- Lee, S.H. ve Ha-Brookshire, J. (2017). Ethical climate and job attitude in fashion retail employees' turnover intention, and perceived organizational sustainability performance: A cross-sectional study. *Sustainability*, 9, 465
- McGill University. (2018). *What is sustainability?*. Erişim adresi: <https://www.mcgill.ca/sustainability/files/sustainability/what-is-sustainability.pdf> Erişim tarihi: 01.11.2020
- Mimms, M. (2010). *Storied Stables: Social Engagements for Social Sustainability*, Interior Design in Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree of Master of Art Corcoran College of Art and Design, Washington, Dc, Spring.
- Musteen, M., Datta, D.K. ve Kemmerer, B. (2010). Corporate reputation: do board characteristics matter?, *British Journal of Management*, 21,498-510.
- Neubaum, D., Mitchell, M., Schminke, M. (2004). Firm newness, entrepreneurial orientation, and ethical climate, *Journal of Business Ethics* 52 (4), 335-347
- Okay, A. ve Okay, A. D. (2005). *Halkla ilişkiler kavram, strateji ve uygulamaları*, İstanbul: Der Yayınları.
- Öncel, A.Z., Yıldız, M.L. 2012, *The Impact of Ethical Climate on Relationship between Corporate Reputation and Organizational Identification*, 8. International Strategic Management Conference
- Özdemirci, A., Saruhan, S.C. (2016). *Bilim, felsefe ve metodoloji*, (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özgener, Ş. (2002). İmalat sanayi işletmelerindeki kamu ve özel sektör yöneticilerinin iş ahlakına ilişkin tutumları. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(1),177.
- Özpinar, B. (2008). *Kurumsal itibarın ölçümü: Türkiye'ye yönelik ölçek geliştirme çalışması* (Doktora tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir).
- Özmehmet, E. (2008). Dünyada ve Türkiye'de sürdürülebilir kalkınma yaklaşımları. *Journal of Yaşar University*, 3(12),1853-1876.

- Palos-Sanchez, P., Martin-Velicia, F. ve Saura, J.R. (2018). Complexity in the acceptance of sustainable search engines on the Internet: An analysis of unobserved heterogeneity with PLS-FIMIX. *Complexity*, 1-19.
- Pehlivan, İ. (2001). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem A. Yayınevi.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). *Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions*. *Multivariate behavioral research*, 42(1), 185-227.
- Sümer, N. (2000), *Yeni başlayanlar için halkla ilişkiler*, *Türk Psikoloji Yazıları*, 49-74
- Tenenhaus, M., Vinzi, V.E., Chatelin, Y.M. ve Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics ve Data Analysis*, 48(1), 159-205.
- Tonus Z.H., Tez, Ö.H. (2013). Farklı paydaşların kurumsal itibarı değerlendirmelerindeki farklılığın sosyal ve finansal performans algılarıyla ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35,1-12.
- Tuna, Ö. (2014). *Kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşım ve uygulamaları: Kobi'lere yönelik bir araştırma*. (Doktora tezi) Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Türk, S.M. ve Güven A. (2007). *Yeni başlayanlar için halkla ilişkiler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Urbach, N. ve Ahlemann, F. (2010). Structural equation modeling in information systems research using partial least squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5-40.
- Victor, B. ve Cullen, J.B. (1987). A theory and measure of ethical dimates in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51-71),
- Victor B. ve Cullen J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climate, *Administrative Science Quarterly*.
- WACOSS Western Australian Council of Social Services. Aktaran; Tuna, 2014
- Walker, K., Dyck, B. (2014). The Primary Importance of Corporate Social Responsibility and Ethicality in Corporate Reputation: An Empirical Study, *Business and Society Review*, Vol. 119:1, pp. 147–174.
- Wetzels, M., Schröder, G.O. ve Van O.C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 177-195.
- Willard, B.(2005) *Next Sustainability Wave: Building Boardroom Buy-In*, New Society Publishers, <http://site.ebrary.com/id/10085541?ppg=50>, Erişim Tarihi: 17.10.2019
- Zaim, H , İştari, E . (2011). Aile İşletmelerinin Sürdürülebilirliğinde İş Etiğinin Etkisi Trabzon İlinde Bir Uygulama. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (1) , 1-26.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Young, W. ve Tilley, F. (2006). Can businesses move beyond efficiency? The shift toward effectiveness and equity in the corporate sustainability debate, *Business Strategy and the Environment*, 15(6),402-415.
- 2020 Global Trends In Reputation, Erişim adresi: reputationinstitute.com. Erişim tarihi: 05.03.2020
- [A European Green Deal | European Commission \(europa.eu\)](#), Erişim tarihi: 22.02.2