

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞLETMELERİN YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI
İLE ÇALIŞANLARIN YEŞİL ÖRGÜTSEL
DAVRANIŞLARININ İŞLETME PERFORMANSINA
ETKİSİ**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Saliha ERTAN

İstanbul, 2024

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞLETMELERİN YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI
İLE ÇALIŞANLARIN YEŞİL ÖRGÜTSEL
DAVRANIŞLARININ İŞLETME PERFORMANSINA
ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Saliha ERTAN

Öğrenci No
2120033800

ORCID ID
0000-0002-8466-4028

Danışman
Prof. Dr. Erkut ALTINDAĞ

İstanbul, 2024

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşletmelerin Yeşil Yönetim Uygulamaları ile Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarının İşletme Performansına Etkisi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını, patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

29.05.2024

Saliha ERTAN

T.C.
İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

29.05.2024

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *İşletme Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 2120033800 numaralı **Saliha ERTAN**'ın "*İstanbul Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*İşletmelerin Yeşil Yönetim Uygulamaları ile Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarının İşletme Performansına Etkisi*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 09/01/2024 tarih ve 2024/02 sayılı toplantısında seçilen ve On-Line toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, İstanbul Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince 45 dakika süre ile Zoom programı aracılığıyla on-line olarak aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında "**OYBİRLİĞİ**" ile "**KABUL**" kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 2 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Pof. Dr. Er*** AL***
(İstanbul Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Prof. Dr. Ül*** UZ***
(İstanbul Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Prof. Dr. Ay*** GÜ***
(Kocaeli Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Saliha ERTAN
Danışmanı : Prof. Dr. Erkut ALTINDAĞ
Derecesi ve Tarihi : Yüksek Lisans (Tezli), 2024
Alanı : İşletme Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Yeşil Yönetim, Yeşil Örgütsel Davranış, Sürdürülebilirlik, Sosyal Sorumluluk, İşletme Performansı.

ÖZ

İŞLETMELERİN YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI İLE ÇALIŞANLARIN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARININ İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ

Bu tez çalışması, işletmelerin sürdürülebilirlik odaklı yönetim pratiği olan yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletmelerin performansına nasıl yansıdığını incelemektedir. Araştırma, işletmelerin çevresel sorumluluklarını yerine getirmek ve sürdürülebilir bir iş yapma stratejisi izlemek adına benimsedikleri yeşil yönetim uygulamalarının ve çalışanların sürdürülebilirlikle uyumlu davranışlarının performanslarını nasıl etkilediğini anlamayı amaçlamaktadır.

Çalışma, kapsamlı bir literatür taramasıyla başlayarak yeşil yönetim, yeşil örgütsel davranışlar ve işletme performansı arasındaki teorik bağlantıları analiz etmeyi hedeflemektedir. Ardından, anketler aracılığıyla işletmelerde yeşil yönetim uygulamalarını benimseyen çalışanlardan elde edilecek verilerle bu bağlantıları nicel olarak değerlendirecek bir araştırma planı yapılmıştır. Araştırmanın bulguları, yeşil yönetim uygulamalarının ve yeşil örgütsel davranışların işletme performansı üzerinde önemli ve olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. İşletmelerin çevresel sürdürülebilirlik çabalarının sadece çevresel değil aynı zamanda ekonomik performanslarını da iyileştirdiği tespit edilmiştir. Ancak bazı yeşil davranışların beklenmedik negatif etkileri olabileceği ve bu durumların dikkatle yönetilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu çalışma, işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerini geliştirirken yeşil yönetim uygulamalarının ve yeşil örgütsel davranışların dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Name and Surname : Saliha ERTAN

Supervisor : Prof. Dr. Erkut ALTINDAĞ

Degree and Date : Master's (Thesis), 2024

Major : Business Administration

Keywords : Green Management, Green Organizational Behavior,
Sustainability, Social Responsibility, Business Performance.

ABSTRACT

THE EFFECT OF GREEN MANAGEMENT PRACTICES OF BUSINESSES AND GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIORS OF EMPLOYEES ON BUSINESS PERFORMANCE

This thesis examines how green management practices, which are the sustainability-oriented management practices of businesses, and the green organizational behaviors of employees reflect on the performance of businesses. The research aims to understand how the green management practices adopted by businesses in order to fulfill their environmental responsibilities and follow a sustainable business strategy and how the sustainability-compatible behaviors of their employees affect their performance. The study aims to analyze the theoretical connections between green management, green organizational behaviors and business performance, starting with a comprehensive literature review. Then, a research plan was made to quantitatively evaluate these connections with data obtained from employees who adopt green management practices in businesses through surveys.

The results of the study will analyze the effects of businesses' green management practices and employees' green organizational behaviors on business performance. This study aims to contribute to future sustainable business models by emphasizing the importance of green management practices in achieving the sustainability goals of businesses. The findings of the research show that green management practices and green organizational behaviors have significant and positive effects on business performance. The study reveals that businesses' environmental sustainability efforts improve not only their environmental but also their economic performance. However, some green behaviors may have unexpected negative effects, which need to be managed carefully. This study emphasizes the importance of considering green management practices and green organizational behaviors when developing sustainability strategies for businesses.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ

ABSTRACT

TABLolar LİSTESİ..... iv

KISALTMALARv

SÖZLÜK..... vi

GİRİŞ.....1

1. YEŞİL YÖNETİM VE YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI

1.1. Yeşil Yönetim Kavramı ve Önemi4

1.2. Yeşil Yönetim Uygulamalarının Tarihsel Süreci6

1.3. Yeşil Yönetim Uygulamaları.....7

1.3.1. Yeşil İnsan Kaynakları 7

1.3.2. Yeşil Tedarik Zinciri..... 9

1.3.3. Yeşil Üretim 11

1.3.4. Yeşil Pazarlama 12

1.3.5. Yeşil İnovasyon 13

1.4. Yeşil Yönetim Uygulamalarının Gerekçeleri14

1.4.1. Rekabet..... 17

1.4.2. Değer Yaratma..... 18

1.4.3. Yenilik 19

1.4.4. Kaynak Kullanımını Azaltma..... 20

1.4.5. Tasarruf..... 22

1.4.6. Pazarın ve Yasaların Baskıları..... 23

1.5. Yeşil Yönetim Anlayışını Destekleyen Çevre Yönetim Sistemleri.....25

1.6. Dünya’da Yeşil Yönetim Uygulamaları.....26

1.7. Türkiye’de Yeşil Yönetim Uygulamaları28

2. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

2.1. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı.....	31
2.1.1. Örgütsel Davranış Kavramı.....	31
2.1.2. Yeşil Yaklaşım	32
2.2. Yeşil Örgütsel Davranışın Boyutları.....	33
2.2.1. Çevresel Duyarlılık	35
2.2.2. Çevresel Katılım.....	37
2.2.3. Ekonomik Duyarlılık.....	38
2.2.4. Yeşil Satın Alma	39
2.2.5. Teknolojik Duyarlılık	40
2.3. Yeşil Örgütsel Davranış Şekilleri.....	41
2.3.1. Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış.....	42
2.3.2. Zorunlu Yeşil Örgütsel Davranış.....	44
2.4. Yeşil Örgütsel Davranışın Sonuçları	45

3. İŞLETME PERFORMANSI

3.1. İşletme Kavramı.....	47
3.1.1. İşletme Kavramının Gelişimi	47
3.2. İşletmelerin Özellikleri	48
3.3. İşletmelerin Amaçları	49
3.4. İşletmelerin Fonksiyonları	51
3.5. İşletme Performansı.....	52
3.5.1. İşletme Performansının Yararları	53
3.5.2. İşletme Performansı Türleri	54
3.5.2.1. Algılanan İşletme Performansı.....	55
3.5.2.2. Finansal Performansı.....	55
3.5.2.3. İnovasyon Performansı	56
3.5.2.4. Müşteri Performansı.....	57
3.6. İşletme Performansının Göstergeleri	58
3.6.1. Teknik Performans Göstergeleri.....	59
3.6.2. Mali Performans Göstergeleri	59
3.7. İşletme Performansının Ölçülmesi	60
3.7.1. İşletme Performansını Ölçme Süreci	61

3.7.2. İşletme Performans Ölçümünde Beklenti	62
--	----

4. İŞLETMELERİN YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI İLE ÇALIŞANLARIN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARININ İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ

4.1. Metodoloji.....	63
4.1.1. Araştırmanın Amacı	63
4.1.2. Araştırmanın Problemi	64
4.1.3. Araştırmanın Yöntemi	66
4.1.4. Araştırmanın Evren Örnekleme	69
4.1.5. Araştırmanın Varsayımları	69
4.1.6. Veri Toplama Yöntemi	70
4.2. Bulgular	70
4.2.1. Demografik Bulgular	71
4.2.2. Analiz Bulguları	72
SONUÇ	80
KAYNAKÇA	84
EKLER	
Ek-1: Anket Formu	96

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Sosyo-Demografik Bulgular	71
Tablo 2. Genel Güvenirlik Sonuçları	72
Tablo 3. Korelasyon	73
Tablo 4. Model Özeti	76
Tablo 5. ANOVA ^a	76
Tablo 6. Katsayılar	77

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
EMAS	: Eco-Management and Audit Scheme (Eko-Yönetim ve Denetim Planı)
IPBES	: Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services (Kentsel Biyoçeşitlilik ve Ekosistem Hizmetleri)
ISO	: International Organization for Standardization (Uluslararası Standartlar Örgütü)
kWh	: Kilowatt Saat
LPG	: Likit Petrol Gazı
SPSS	: Statistical Package For The Social Science (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
WWF	: World Wide Fund for Nature (Dünya Doğayı Koruma Vakfı)

SÖZLÜK

İşletme Performansı: Bir işletmenin başarısını, diğer bir deyişle, işletmenin amaçlarına ulaşma düzeyini tanımlayan çok boyutlu bir kavramdır. Bir işletmenin başarısı ve sürekliliği ise performans ölçümü ile değerlendirilmektedir.

Sosyal Sorumluluk: etik çerçevede bir kuruluşun ya da bir bireyin kendi çıkarlarının olduğu kadar toplumun genel çıkarlarının yararına da hareket etmesi durumudur. Sosyal sorumluluk, her bireyin ekonomi ve ekosistem arasında bir denge sağlamak amacıyla gerçekleştirdiği bir çeşit görevdir. Bir başka deyişle, sosyal sorumluluk; kamu, özel sektör ve sivil toplumun bir amaç etrafında toplanarak, ortak yaşama yönelmeleridir.

Sürdürülebilirlik: Sözcük anlamı, “bir durum veya herhangi bir şeyin devam etmesini sağlamak”, onu devamlı kılmaktır. Ancak çoğunlukla 'gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden bugünün ihtiyaçlarını karşılamak' olarak tanımlanmaktadır. Üretim, çeşitlilik ve tüketimin devamlılığı sağlanırken hem toplumsal hem de ekolojik olarak daimî olmak anlamına gelmektedir.

Yeşil Örgütsel Davranış: Yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmak veya çevresel zararı azaltmak için gönüllü olarak yaptıkları eylem ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu davranışlar, örgütün resmi çevre yönetim politikası veya sistemi tarafından belirlenmemiş, çalışanların kendi inisiyatifleriyle gerçekleştirdikleri davranışlardır.

Yeşil Yönetim: Bir işletmenin veya organizasyonun faaliyetlerini çevre dostu ve sürdürülebilir bir şekilde yönetme yaklaşımını ifade eder. Bu yaklaşım, çevresel etkileri azaltma, doğal kaynakları verimli kullanma, enerji tasarrufu sağlama, atık yönetimini iyileştirme ve genel olarak çevre üzerinde olumlu bir etki bırakma amacını taşır. Yeşil Yönetim, çevre koruma, sosyal sorumluluk ve ekonomik sürdürülebilirlik ilke ve hedeflerini bir araya getirerek bütüncül bir yaklaşım sunar.

GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin sürdürülebilirlik ve çevresel sorumluluk konularına olan ilgisi, çevresel etkiyi en aza indirmek ve doğal kaynakları korumak adına yeşil yönetim uygulamalarına odaklanmalarını sağlamaktadır. Bu bağlamda, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletme performansına etkisi üzerine yapılan araştırmalar önem kazanmaktadır. Bu çalışma, işletmelerin sürdürülebilirlik çabalarının, çalışanların örgütsel davranışlarını şekillendirmesindeki rolünü anlamak ve işletme performansını artırmada yeşil yönetim uygulamalarının etkisini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, işletmelerin yeşil yönetim uygulamalarının, çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerindeki etkisini ve bu davranışların işletme performansına katkılarını değerlendirmektir. Araştırma kapsamında, Türkiye'deki çeşitli sektörlerden seçilen işletmelerde yeşil yönetim uygulamalarının yaygınlığı, bu uygulamaların çalışanların davranışlarına etkisi ve sonuç olarak işletme performansındaki değişiklikler incelenecektir. Çalışma, literatürdeki mevcut boşlukları doldurmayı ve işletmelerin sürdürülebilirlik çabalarının etkilerini daha iyi anlamayı hedeflemektedir. Özellikle, yeşil yönetim uygulamalarının çalışanların örgütsel davranışlarına olan etkisini ve bu etkilerin işletme performansına yansımalarını derinlemesine analiz ederek, işletmelere sürdürülebilirlik stratejilerini geliştirmelerinde yol gösterecek bulgular sunmayı amaçlamaktadır.

Bu bağlamda, çalışma üç aşamada ele alınmıştır. Birinci aşamada üç bölümden oluşan literatürün oluşturulması söz konusudur. Çalışmanın içeriğine uygun olarak yeşil yönetim ve yeşil yönetim uygulamaları, yeşil örgütsel davranış ve işletme performansı üzerine literatür çalışması yapılmıştır. İkinci aşamada anket çalışması ile katılımcı görüşleri toplanmış. Son aşamada elde edilen veriler analiz edilerek bulguları paylaşılmıştır.

Çalışmanın ana araştırma sorusu şudur: İşletmelerin yeşil yönetim uygulamaları, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını nasıl etkilemekte ve bu davranışlar işletme performansına nasıl yansımaktadır? Bu ana araştırma sorusuna ek olarak, aşağıdaki alt sorular da incelenmiştir: İşletmelerin yeşil yönetim uygulamaları nelerdir ve bu uygulamalar ne ölçüde yaygındır? Çalışanların yeşil örgütsel

davranışlarını belirleyen faktörler nelerdir? Yeşil örgütsel davranışların işletme performansına etkisi nasıl ölçülebilir? Yeşil yönetim uygulamaları ve yeşil örgütsel davranışlar arasındaki ilişki hangi faktörlerden etkilenmektedir?

Çalışmanın sonuçları, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletme performansına olan etkilerini analiz etmeyi ve bu alanda literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu bulgular, işletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada yeşil yönetim uygulamalarının önemini vurgularken, gelecekteki sürdürülebilir iş modellerine de ışık tutacaktır.



1. YEŞİL YÖNETİM VE YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI

Yeşil Yönetim, bir işletmenin veya organizasyonun faaliyetlerini çevre dostu ve sürdürülebilir bir şekilde yönetme yaklaşımını ifade eder. Bu yaklaşım, çevresel etkileri azaltma, doğal kaynakları verimli kullanma, enerji tasarrufu sağlama, atık yönetimini iyileştirme ve genel olarak çevre üzerinde olumlu bir etki bırakma amacını taşır. Yeşil Yönetim, çevre koruma, sosyal sorumluluk ve ekonomik sürdürülebilirlik ilke ve hedeflerini bir araya getirerek bütüncül bir yaklaşım sunar.

Yeşil yönetim, işletmelerin çevresel etkilerini azaltmak ve sürdürülebilirlik ilkelerini benimsemek için çeşitli stratejiler geliştirmesini içerir. Bu stratejiler arasında atık azaltma, enerji ve su tasarrufu, yenilenebilir enerji kullanımı, geri dönüşüm programları ve çevre dostu üretim süreçlerinin benimsenmesi gibi uygulamalar bulunmaktadır (Özdemir ve Ergün, 2019, s. 366). Yeşil yönetim uygulamalarının işletmeler için birçok faydası olduğu literatürde geniş bir şekilde belirtilmiştir. Bunlar arasında maliyet tasarrufu, rekabet avantajı sağlama, çevresel etkiyi azaltma ve itibar kazanma gibi faktörler yer almaktadır (Sarkis, 2012, s. 204).

İşletmelerin yeşil yönetim uygulamalarıyla birlikte, çalışanların yeşil örgütsel davranışları da giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Yeşil örgütsel davranışlar, çalışanların işyerinde çevre dostu uygulamalara katılımını, çevresel sorumluluk bilincini ve çevreye duyarlılık düzeyini ifade eder (Jabbour vd., 2013, s.131). Çalışanların yeşil örgütsel davranışlar sergilemesi, işletmenin yeşil hedeflerini gerçekleştirmesine ve çevresel etkiyi azaltmasına yardımcı olabilir.

Yeşil yönetim, işletmelerin çevresel performansını artırmak için uyguladığı bir yönetim yaklaşımıdır. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin doğal kaynakları kullanarak eko-verimliliği sağlamalarına, üretim maliyetlerini düşürmelerine ve kalite yönetimini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Yeşil yönetim uygulamaları, çevresel performansın yüksek olmasının işletmeler açısından önemli bir rekabet avantajı olarak görülmesi nedeniyle giderek daha fazla benimsenmektedir (Oncer, 2019, s. 200). Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin çevresel performansını artırmalarına yardımcı olurken, çevreye zarar veren işletmelerin prestijinin azalmasına da neden olabilir. Aynı zamanda, çevreye duyarlı tüketicilerin bulunduğu niş bir pazar ortaya çıkmasına da neden olabilir. Yeşil yönetim uygulamaları, çevre örgütlerinin prestijinin artmasına ve

bunların çevreye zarar veren işletmelere karşı harekete geçmeleri doğrultusunda yerel bilinç oluşturabilmektedir (Mert, 2023). Bu durum, işletmelerin çevresel sürdürülebilirlik stratejilerini benimsemelerinde önemli bir teşvik unsuru haline gelmiştir. Çevreye duyarlı tüketicilerin taleplerini karşılamak isteyen işletmeler, üretim süreçlerinde ve ürün geliştirme aşamalarında çevre dostu yöntemler kullanmaya başlamaktadır. Bu da, hem ürün kalitesini hem de çevresel sorumluluklarını artırmalarını sağlar. Örneğin, geri dönüştürülebilir malzemelerin kullanımı, enerji verimliliği ve atık yönetimi gibi konularda alınan önlemler, işletmelerin sürdürülebilirlik performansını güçlendirmektedir. Ayrıca, yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin uzun vadede maliyetlerini düşürmelerine de olanak tanır. Enerji ve su tasarrufu gibi sürdürülebilir uygulamalar, işletme giderlerini azaltarak ekonomik avantajlar sağlar. Bu tür uygulamaların benimsenmesi, sadece çevresel faydalar sağlamaz, aynı zamanda finansal performansı da olumlu yönde etkiler. Son olarak, yeşil yönetim uygulamalarının işletmeler arası rekabet avantajı yaratabileceği de unutulmamalıdır. Çevresel performansını artıran işletmeler, rekabetçi bir piyasada farklılaşarak tüketicilerin ve yatırımcıların ilgisini çekebilirler. Bu da, pazar paylarının artmasına ve işletmelerin uzun vadeli başarısına katkıda bulunur. Yeşil yönetim uygulamalarının bu çok yönlü etkileri, işletmelerin çevresel sorumluluklarını yerine getirmeleri ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etmeleri için önemli bir motivasyon kaynağı olmaktadır. Bu bağlamda, işletmelerin yeşil yönetim stratejilerini benimsemeleri ve uygulamaları, hem kendi performanslarını hem de toplumun genel refahını artırmada kritik bir rol oynar.

1.1. Yeşil Yönetim Kavramı ve Önemi

Bu kavram, işletmelerin çevreye duyarlı olmak amacıyla ürün, süreç ve hizmetlerinde çevresel etkileri en aza indirmeye yönelik uygulamaları kapsayan bir yönetim anlayışıdır (Kaçamak ve Uygun, 2022, s. 63). Yeşil yönetim, sürdürülebilirliği sağlamak, sosyal sorumluluk bilinciyle yenilikçi olabilmek, atık azaltmak ve rekabet avantajı elde etmek için sürekli öğrenen ve gelişen, kuruluşun amaç ve stratejileri ile tamamen entegre olan çevresel hedefleri ve stratejileri benimseyen organizasyon bütünüdür (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018, s.

684). Yeşil Yönetim, iş süreçlerini çevre dostu ve sürdürülebilir bir şekilde düzenleme amacını taşır ve aynı zamanda sosyal sorumluluk ilkelerini de içerir.

Bu kavramın önemi birkaç açıdan gelmektedir:

Çevre Koruma: Yeşil Yönetim, işletmelerin çevre üzerindeki etkilerini azaltmaya odaklanır. Sürdürülebilir uygulamalar, enerji tasarrufu, atık yönetimi ve doğal kaynakların etkin kullanımı gibi stratejilerle çevre dostu bir iş modeli oluşturarak, doğal kaynakların tükenmesini ve çevresel kirliliği azaltmaya yardımcı olur.

Maliyet Tasarrufu: Sürdürülebilir iş uygulamaları genellikle enerji, su ve diğer kaynakları daha verimli kullanmaya yöneliktir. Bu, uzun vadede işletmelerin işletme maliyetlerini azaltmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, yeşil teknoloji ve süreçlerin benimsenmesi, bazı durumlarda devlet teşvikleri ve çeşitli finansal avantajlar sağlayabilir.

Rekabet Avantajı: Tüketicilerin çevre bilinci ve sürdürülebilirlik konusundaki talepleri arttıkça, yeşil yönetim uygulamalarına sahip olan işletmeler, müşteri sadakati kazanabilir ve rekabet avantajı elde edebilirler. Aynı zamanda, sürdürülebilirlikle ilgili sertifikalara sahip olmak, şirketin itibarını artırabilir.

Toplumsal Sorumluluk: Yeşil Yönetim, sadece çevresel etkilerle değil, aynı zamanda sosyal etkilerle de ilgilenir. İşletmeler, toplumsal sorumluluklarını yerine getirme amacıyla yerel topluluklara destek sağlamak, adil çalışma koşulları sağlamak ve etik uygulamalara odaklanmak gibi konularda çaba gösterir (Furuncu, 2023, s.39).

Yeşil yönetim, işletmelerin hem çevreye hem de kendilerine fayda sağlayan bir yönetim modelidir. Yeşil yönetimin önemine ilişkin bilgiler şunlardır:

- Yeşil yönetim, işletmelerin çevresel mevzuatlara uyum sağlamasına, çevre örgütleri ve yeşil tüketiciler ile iyi ilişkiler kurmasına, çevre yönetim sistemi oluşturmaya ve çevre politikası belirlemesine yardımcı olur (Mert, 2023).
- Yeşil yönetim, işletmelerin ürün ve süreçlerinde kalite, verimlilik, güvenilirlik ve maliyet avantajları elde etmesine, enerji ve kaynak tasarrufu yapmasına, atık yönetimi ve elden çıkarma maliyetlerini azaltmasına, yenilenebilir enerji kaynaklarını korumasına ve çalışma koşullarını iyileştirmesine olanak tanır (Acar, 2022, s.13,14).

- Yeşil yönetim, işletmelerin çevresel performansını artırmasına, rekabet gücünü yükseltmesine, marka imajını ve itibarını güçlendirmesine, müşteri memnuniyetini ve sadakatini sağlamasına, yeni pazarlara girmesine ve inovasyon kapasitesini geliştirmesine katkı sağlar (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018, s. 683)

Bu nedenlerden dolayı, Yeşil Yönetim kavramı iş dünyasında giderek daha fazla kabul görmekte ve uygulanmaktadır. Sürdürülebilirlik odaklı iş modelleri, uzun vadeli başarı ve toplumsal refah için önemli bir rol oynayabilir.

1.2. Yeşil Yönetim Uygulamalarının Tarihsel Süreci

Yeşil yönetim, çevresel sorunlara karşı duyarlılık ve sorumluluk bilinciyle işletmelerin çevreye uyumlu yönetim anlayışıdır. Yeşil yönetim uygulamaları, 1970'lerden itibaren çevre bilincinin artması, çevre mevzuatının gelişmesi, tüketicilerin çevre dostu ürün ve hizmetlere yönelmesi, rekabet avantajı sağlama ve maliyetleri azaltma gibi faktörlerle ortaya çıkmıştır (Çilingir ve Erkılıç, 2023, s. 66, 67, 68). Yeşil yönetim uygulamaları, doğal kaynakları verimli kullanmak, atık ve emisyonları azaltmak, enerji tasarrufu sağlamak, kalite yönetimini geliştirmek, çevre sertifikaları almak, çevre örgütleriyle işbirliği yapmak, çalışanların çevre bilincini yükseltmek ve çevre dostu kurum imajı oluşturmak gibi amaçlarla gerçekleştirilmektedir (Kırca ve Salepçioğlu, 2023, s. 118).

Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin insan kaynakları yönetimi, iş analizi ve tasarımı, personel seçme ve yerleştirme, eğitim ve gelişim, performans yönetimi, ücret yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, çalışan ilişkileri gibi fonksiyonlarını da etkilemektedir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1233). Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin hem çevresel hem de ekonomik faydalar sağlamasına, hem sosyal hem de kurumsal sorumluluklarını yerine getirmesine, hem de sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmasına olanak tanımaktadır (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018, s. 685).

1.3. Yeşil Yönetim Uygulamaları

Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin çevreye duyarlı bir şekilde faaliyet göstermelerini ve doğal kaynakları korumayı hedefleyen uygulamalardır (Furuncu, 2023, s. 38). Bu uygulamalar, işletmelerin fonksiyonlarının tamamını ve örgüt içi süreçleri kapsamalıdır. Yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil süreçler, atık yönetimi, enerji tasarrufu, su tasarrufu, geri dönüşüm, çevre dostu üretim, çevre dostu ürün tasarımı, çevre dostu tedarik zinciri yönetimi, çevre dostu pazarlama, çevre dostu ambalajlama, çevre dostu ulaşım, çevre dostu bina tasarımı ve çevre dostu ürün geri dönüşümü gibi uygulamaları içerir (Oncer, 2019, s. 206).

Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin çevreye duyarlı bir şekilde faaliyet göstermelerini sağlar. Bu uygulamalar, işletmelerin doğal kaynakları korumasına yardımcı olur ve çevreye zarar veren faaliyetlerin azaltılmasına katkıda bulunur. Ayrıca, yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin sürdürülebilirliğini artırır ve işletmelerin toplumsal sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olur. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin çevreye olan etkilerini azaltarak, çevre dostu bir gelecek için önemli bir adım atmasına yardımcı olur. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin maliyetlerini azaltır ve işletmelerin karlılığını artırır. Sonuç olarak, yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin çevreye duyarlı bir şekilde faaliyet göstermelerini sağlar, işletmelerin sürdürülebilirliğini artırır ve işletmelerin toplumsal sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olur (Mert, 2023).

1.3.1. Yeşil İnsan Kaynakları

Yeşil İnsan Kaynakları, işletmelerin çevreye duyarlı bir şekilde faaliyet göstermelerini ve doğal kaynakları korumayı hedefleyen uygulamalardır. Bu uygulamalar, enerji verimliliği, atık yönetimi, su tasarrufu, çevre dostu üretim, yeşil satın alma, geri dönüşüm, yenilenebilir enerji kaynakları kullanımı, çevresel bilinçlendirme ve personel eğitimi gibi alanları kapsar (Erbaşı, 2021, s. 251). Örneğin, bir işletme yeşil yönetim uygulamalarını benimseyerek, çevre yatırımlarını artırırken su ve enerjinin daha verimli kullanılmasını; emisyon miktarlarının azaltılması ve atıkların geri dönüşüm oranlarının artırılmasını sağlayabilir (Furuncu, 2023, s. 37).

Yeşil İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Yönetimi'nin sürdürülebilir bir hale gelmesi ve bunun teşvik edici olabilmesi için kullanılmasıdır. Bu yaklaşım, çalışanlarda sürdürülebilirlik ile ilgili farkındalık oluşturmak ve şirket içi çevreci hedeflere ulaşmayı teşvik etmek amacıyla yöntemler izler. Yeşil İnsan Kaynakları uygulamaları, çalışanların çevre konusunda bilinçlenmesini sağlar ve çevre dostu bir iş yeri oluşturmak için çalışanların katılımını teşvik eder (Alanlı, 2022, s. 112). Bu uygulamalar, sadece işletmenin karlılığını değil, aynı zamanda marka imajını da etkileyen bir durumdur.

Yeşil İnsan Kaynakları, işletmelerin sürdürülebilirliği sağlamak için önemli bir araçtır. İşletmeler, yeşil insan kaynakları uygulamalarını benimseyerek, çevre dostu bir iş yeri oluşturabilirler. Bu uygulamalar, işletmelerin çevreye olan etkisini azaltırken, çalışanların çevre konusunda bilinçlenmesini sağlar. Yeşil İnsan Kaynakları uygulamaları, işletmelerin sürdürülebilirliğini sağlamak için önemli bir araçtır ve işletmelerin gelecekteki başarısını etkileyebilir (Alanlı, 2022, s. 122). Yeşil İnsan Kaynakları uygulamalarının benimsenmesi, işletmelerin çevresel ayak izlerini azaltmalarına yardımcı olur. Bu yaklaşım, enerji verimliliği, atık yönetimi, sürdürülebilir kaynak kullanımı ve yeşil ofis uygulamaları gibi konuları içerir. Çalışanların yeşil uygulamalara katılımını teşvik ederek, işletmeler hem çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilir hem de çalışanların çevresel farkındalığını ve motivasyonunu artırabilir. Böylece, yeşil insan kaynakları, işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerine ve rekabet avantajı elde etmelerine olanak sağlar. Bu uygulamalar, aynı zamanda işletmelerin marka değerini ve çalışan bağlılığını artırırken, uzun vadede maliyet tasarrufları sağlayabilir.

Yeşil yönetim stratejilerinin benimsenmesi, işletmelerin operasyonel süreçlerinde ve iş yapış şekillerinde köklü değişiklikler gerektirebilir. Bu süreçte, çalışanların eğitim ve bilinçlendirilmesi kritik öneme sahiptir. Yeşil eğitim programları ve bilinçlendirme kampanyaları, çalışanların çevre dostu uygulamalara olan bağlılıklarını ve bu konudaki bilgilerini artırabilir. İşletmeler, bu tür eğitim programları ile hem mevcut çalışanlarının hem de yeni işe alınan personelin yeşil uygulamalar konusunda yetkinlik kazanmasını sağlayabilir. Ayrıca, yeşil yönetim uygulamalarının başarısı, işletme içindeki tüm departmanların ve çalışanların ortak bir hedef doğrultusunda hareket etmesine bağlıdır. Bu nedenle, yeşil yönetim stratejileri

geliştirilirken, üst yönetimden alt kademelere kadar herkesin katılımı ve desteği önemlidir. İşletme içindeki iletişim kanallarının etkin kullanımı ve çalışanların fikirlerinin süreçlere dahil edilmesi, yeşil yönetim uygulamalarının etkinliğini artırabilir. Bu bağlamda, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları sadece çevresel performanslarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda yenilikçi ve sürdürülebilir iş modellerinin geliştirilmesine de katkı sağlar. Yeşil inovasyon, işletmelerin pazar koşullarına hızla uyum sağlamalarını ve yeni iş fırsatlarını değerlendirmelerini mümkün kılar. Böylece, işletmeler hem çevresel sorumluluklarını yerine getirir hem de ekonomik büyümelerini sürdürülebilir bir şekilde devam ettirebilir. Sonuç olarak, yeşil yönetim uygulamalarının yaygınlaştırılması, işletmelerin uzun vadeli başarılarını ve sürdürülebilirliklerini güvence altına alır. Bu uygulamalar, çevreye duyarlı bir iş kültürünün oluşmasını teşvik ederken, aynı zamanda işletmelerin rekabet gücünü ve itibarını artırır. Yeşil yönetim, sadece bir çevresel zorunluluk değil, aynı zamanda stratejik bir iş avantajı olarak değerlendirilmelidir.

1.3.2. Yeşil Tedarik Zinciri

Yeşil Tedarik Zinciri uygulamaları, işletmelerin üretim ve dağıtım süreçlerinde çevre dostu ve sürdürülebilir yöntemler kullanmasını ifade eder. Yeşil Tedarik Zinciri, tedarik zinciri içinde enerji ve kaynakların daha verimli kullanımını, atık azaltımını ve çevre etkilerinin azaltılmasını hedefler. Yeşil Tedarik Zinciri, geleneksel tedarik zinciri yaklaşımını sürdürülebilir çevresel yöntemlerle bütünleştirir. Bu zincir, imalat ve üretimden tedarik sürecine, malzeme seçiminden atık yönetimine kadar tüm süreçleri kapsar (Kılıçlı ve Kıpçak, 2023, s. 265, 266) Bu uygulamalar, enerji ve kaynakların verimli kullanımını, atık azaltımını, çevre etkilerinin minimize edilmesini ve çevresel performansın iyileştirilmesini amaçlar. Yeşil Tedarik Zinciri uygulamaları, işletmeler için hem maliyet tasarrufu hem de rekabet avantajı sağlar.

Yeşil Tedarik Zinciri yönetimi, yalnızca tedarik zincirinin olumsuz çevresel etkisini azaltmaya çalışmanın ötesinde, olumsuz çevresel etkileri genel olarak azaltmak için tedarik zinciri organizasyonlarında da değer yaratmayı teşvik eder. Yeşil Tedarik Zinciri yönetimi, işletmelerin maliyetleri ve riskleri düşürmesine, rekabet avantajı sağlamasına, müşteri memnuniyetini artırmasına, çevresel performansını

iyileştirmesine ve kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getirmesine yardımcı olur. Yeşil Tedarik Zinciri yönetimi, iki temel kategoriye ayrılabilir: Tedarikçilerle ortak çevresel çabalar için işbirliği yapmak ve bu tip işbirliklerini koordine etmek; tedarikçilerin çevresel performans iyileştirme talepleri (Özkaya ve Kazançoğlu, 2020, s.491, 492).

Yeşil Tedarik Zinciri yönetimi, işletmelerin çevreye duyarlılık konusunda pandemi öncesine oranla çok daha hassas yaklaşımlar sergileyen tüketicilerin beklentilerini karşılama adına olanak tanır. İnsanlar artık satın aldıkları ürünlerin üretim sürecinin ne kadar çevre dostu olduğuna, tedarik zincirindeki karbon ayak izinin ne kadar büyük olduğuna veya geri dönüştürülebilir olup olmadığına çok daha fazla dikkat etmektedir. Bu da önümüzdeki dönemde sürdürülebilir çevre yaklaşımına sahip işletmelerin yükselişe geçeceğinin ve bu döngüde Yeşil Tedarik Zinciri yaklaşımının büyük bir rol oynayacağını da en büyük göstergelerinden biridir (Abu Seman vd., 2012, s. 2). İşletmelerin çevresel sorunlara karşı proaktif bir tutum sergilemesini ve çevresel fırsatları değerlendirmesini gerektirir. Yeşil Tedarik Zinciri yönetimi, işletmelerin ürün tasarımından lojistik planlamaya, tedarikçi seçiminden geri dönüşüm sistemine kadar tüm faaliyetlerini çevresel açıdan optimize etmesini sağlar. Yeşil Tedarik Zinciri yönetimi, işletmelerin çevre dostu ürün ve hizmet sunarken, ekonomik değer yaratmakla birlikte ekolojik değer yaratmaya da odaklanmasını sağlar (Özkaya ve Kazançoğlu, 2020, s. 490).

Yeşil Tedarik Zinciri uygulamaları, tedarik zincirinin farklı aşamalarında farklı şekillerde gerçekleştirilebilir. Örneğin, yeşil satın alma, tedarikçilerin çevresel performansını değerlendirerek, çevre dostu malzeme ve hizmetlerin satın alınmasını içerir (Akben, 2021, s. 461). Yeşil üretim, üretim sürecinde enerji ve kaynak tüketiminin azaltılması, atık ve emisyonların önlenmesi veya geri kazanılması, ürün tasarımında çevresel faktörlerin göz önünde bulundurulması gibi faaliyetleri kapsar (Kılıçlı ve Kıpçak, 2023, s. 266). Yeşil dağıtım, taşıma ve depolama süreçlerinde çevre dostu araçların ve yakıtların kullanılması, rota ve yükleme optimizasyonu, karbon ayak izinin azaltılması gibi önlemleri içerir. Yeşil paketleme, paketleme malzemelerinin azaltılması, geri dönüştürülebilir veya yenilenebilir malzemelerin kullanılması, paketleme atıklarının yönetilmesi gibi uygulamaları içerir. Tersine lojistik, ürünün kullanım ömrünün sonunda geri alınması, yeniden kullanılması,

yeniden üretilmesi veya bertaraf edilmesi gibi faaliyetleri kapsar (Akben, 2021, s. 462).

1.3.3. Yeşil Üretim

Yeşil üretim, çevreye zarar vermeden veya en aza indirerek ürün ve hizmet üretme sürecidir. Yeşil üretim, doğal kaynakların korunması, atık azaltılması, enerji verimliliği, geri dönüşüm, yenilenebilir enerji kullanımı gibi unsurları içerir. Yeşil üretim, hem işletmelerin hem de toplumun yararına olan ekonomik, sosyal ve çevresel faydalar sağlar (Sarıcı ve Erikli, 2022, s. 103, 104). Yeşil üretim, küresel ısınma ve iklim değişikliği gibi çevre sorunlarına karşı işletmelerin sorumluluk almasını ve yenilikçi yöntemler geliştirmesini gerektirir. Yeşil üretim, işletmelerin rekabet avantajı elde etmesine, maliyetlerini düşürmesine, müşteri memnuniyetini artırmasına ve imajını güçlendirmesine katkıda bulunur. Yeşil üretim, aynı zamanda işletmelerin çevresel düzenlemelere ve devlet teşviklerine uyum sağlamasını da kolaylaştırır (Avunduk, 2021, s. 202).

Yeşil üretim, üretim sürecinin tüm aşamalarında uygulanabilir. Ürün tasarımı, malzeme seçimi, üretim yöntemi, kalite kontrol, paketleme, dağıtım, kullanım ve geri dönüşüm gibi evrelerde yeşil üretim ilkelerine uygun kararlar alınmalıdır (Sarıcı ve Erikli, 2022, s. 104). Yeşil üretim, sadece işletmelerin kendi faaliyetlerini değil, tedarikçileri, müşterileri ve diğer paydaşları da kapsamalıdır. Bu nedenle, yeşil üretim, tedarik zinciri yönetimi, yeşil pazarlama, yeşil lojistik, yeşil muhasebe gibi alanlarla da ilişkilidir (Avunduk, 2021, s. 201).

Yeşil üretim, işletmelerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur. Sürdürülebilir kalkınma, bugünkü ihtiyaçların gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılayabilme yeteneğini tehlikeye atmadan karşılanması olarak tanımlanır (Bai vd., 2019, s. 821). Yeşil üretim, ekonomik büyüme, sosyal refah ve çevre koruma arasında bir denge sağlayarak sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutunu da destekler. Yeşil üretim, işletmelerin geleceğe yatırım yapmasını ve çevreye saygılı bir üretim kültürü oluşturmalarını sağlar. Yeşil üretim, aynı zamanda yenilikçi ve verimli teknolojileri teşvik ederek işletmelerin rekabet gücünü artırır. Bu süreç, atık azaltma, enerji ve kaynak verimliliği ile sürdürülebilir tedarik zinciri yönetimi gibi

uygulamaları içerir. İşletmeler, yeşil üretimi benimseyerek hem maliyetleri düşürebilir hem de çevresel etkileri azaltabilir. Ayrıca, yeşil üretim, tüketiciler arasında çevre bilincini artırarak, çevreye duyarlı ürün ve hizmetlere olan talebi de artırabilir. Bu, işletmelerin sürdürülebilir büyümesine ve toplumun çevresel refahına katkıda bulunur.

1.3.4. Yeşil Pazarlama

Yeşil Pazarlama, çevre dostu ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi, tanıtılması ve pazarlanması için uygulanan bir pazarlama stratejisidir (Özcan ve Özgül, 2019, s. 3). Yeşil Pazarlama, hem tüketicilerin hem de şirketlerin çevre bilincini artırmayı, çevreye zarar veren uygulamalardan kaçınmayı ve sürdürülebilir bir gelecek için katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Yeşil Pazarlama yapmak için, şirketler aşağıdaki adımları izleyebilir (Erbaşlar, 2012, s. 95, 96);

- Çevreye fayda sağlayan, geri dönüştürülebilir, organik veya enerji tasarruflu ürünler tasarlamak ve geliştirmek.
- Üretim ve dağıtım süreçlerinde atık, emisyon ve kirliliği azaltmak, yenilenebilir enerji kaynakları kullanmak, çevre dostu sertifikalar almak gibi yeşil prosedürler uygulamak.
- Ürün ambalajlarını çevre dostu malzemelerle yapmak, gereksiz ambalajlardan kaçınmak, geri dönüşümü teşvik etmek.
- Pazarlama faaliyetlerinde basılı materyalleri azaltmak, elektronik pazarlama yöntemlerini kullanmak, çevre dostu kâğıt ve mürekkep kullanmak.
- Ürünlerin çevre dostu özelliklerini ve faydalarını tüketicilere iletmek, çevre bilincini artırmak, marka imajını güçlendirmek.
- Sürdürülebilirlik girişimlerine destek olmak, çevre dostu kuruluşlara bağış yapmak, sosyal sorumluluk projeleri yürütmek.

Yeşil Pazarlama, şirketlere birçok avantaj sağlayabilir. Bunlardan bazıları şunlardır (Özcan ve Özgül, 2019, s. 10, 11):

- Yeni bir pazara hitap eder: Çevre dostu ürün ve hizmetlere talep artmaktadır. Yeşil Pazarlama, çevreye duyarlı tüketicileri cezbetmek ve rakiplerden farklılaşmak için bir fırsat sunar.
- Karlılığı ve marka sadakatini artırır: Yeşil Pazarlama, tüketicilerin ürünlere ve markaya olan güvenini, memnuniyetini ve bağlılığını artırır. Bu da satışları, gelirleri ve karlılığı yükseltir.
- Bilinçli tüketici talebine yanıt verir: Yeşil Pazarlama, tüketicilerin çevre konusundaki endişe ve beklentilerine uygun ürün ve hizmetler sunarak, onların ihtiyaçlarını karşılar. Bu da tüketicilerin markaya olan ilgi ve değerini yükseltir.
- İşletmelerin pazarlama maliyetlerini düşürür: Yeşil Pazarlama, işletmelerin atık, enerji ve kaynak kullanımını azaltarak, maliyet tasarrufu sağlar. Ayrıca, elektronik pazarlama yöntemleri, basılı materyallere göre daha ucuz ve etkilidir.
- Çevreye önemli katkılar sunar: Yeşil Pazarlama, işletmelerin çevreye olan etkisini azaltarak, doğal kaynakların korunmasına, iklim değişikliğinin önlenmesine, biyolojik çeşitliliğin artırılmasına ve ekolojik dengenin sağlanmasına yardımcı olur.

Yeşil Pazarlama, günümüzde hem işletmeler hem de tüketiciler için önemli bir konudur. Yeşil Pazarlama, işletmelerin rekabet avantajı elde etmesini, marka değerini artırmasını, karlılığını yükseltmesini ve çevreye katkıda bulunmasını sağlar (Boran, 2023, s. 326). Tüketiciler ise yeşil pazarlama sayesinde çevre dostu ürün ve hizmetlere ulaşabilir, çevre bilincini geliştirebilir ve sürdürülebilir bir tüketim alışkanlığı edinebilir.

1.3.5. Yeşil İnovasyon

Yeşil İnovasyon, çevre dostu, sürdürülebilir ve enerji verimli ürün, hizmet veya süreçler geliştirmeyi amaçlayan bir yenilikçilik türüdür (Avunduk, 2021, s. 190). Yeşil İnovasyon, küresel ısınma, doğal kaynakların tükenmesi, çevre kirliliği gibi çevresel sorunlara çözüm bulmak ve ekolojik dengeyi korumak için önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, yeşil inovasyon, işletmelerin karlılığını, rekabet gücünü ve

sosyal sorumluluğunu artırmak için de fırsatlar sunmaktadır (Yücel, 2021, s. 423). Yeşil İnovasyon, farklı sektörlerde ve alanlarda uygulanabilir. Örneğin, yenilenebilir enerji üretimi ve verimliliği, akıllı tarım ve sürdürülebilir gıda üretimi, çevre dostu sağlık teknolojileri, çevre izleme ve koruma için insansız araçlar, elektrikli taşıtların verimliliği ve yeşil ulaşım, çevre sorunlarına inovatif çözümler ve yeşil girişimcilik gibi kategoriler, yeşil inovasyonun örneklerini göstermektedir.

Yeşil İnovasyon, geleneksel inovasyondan farklı olarak, çevresel etkiyi azaltmak için tasarlanmıştır. Bu nedenle, yeşil inovasyonun geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için, hem teknolojik hem de sosyal faktörlerin dikkate alınması gerekir. Teknolojik faktörler, yeşil inovasyonun üretim, dağıtım ve kullanım aşamalarında çevresel performansını etkiler. Sosyal faktörler ise, yeşil inovasyonun toplum tarafından kabul edilmesini, talep edilmesini ve desteklenmesini sağlar (Yücel, 2021, s. 421). Yeşil İnovasyon, geleceğin yaşam tarzı olma potansiyeline sahiptir. Ancak, bunun için, yeşil inovasyonun sadece bir teknolojik değişim değil, aynı zamanda bir kültürel değişim olduğunun farkına varılması gerekir. Yeşil inovasyonun başarısı, tüketicilerin, üreticilerin, politika yapıcıların, araştırmacıların ve diğer paydaşların ortak çabasına bağlıdır. Yeşil inovasyon, sadece çevreyi korumakla kalmaz, aynı zamanda insanların yaşam kalitesini ve refahını da artırır.

Yeşil inovasyonun geniş çapta benimsenmesi, sürdürülebilir kalkınmanın yanı sıra ekonomik büyümeye de katkıda bulunabilir. İnovatif yeşil teknolojiler, enerji verimliliğini artırır, atık üretimini azaltır ve doğal kaynakların korunmasına yardımcı olur. Böyle bir yaklaşım, işletmeler için yeni pazar fırsatları yaratırken, aynı zamanda toplumun çevreye olan duyarlılığını ve bilincini de artırır. Yeşil inovasyonun başarılı olabilmesi için, hükümetlerin uygun politikaları ve teşvikleri sağlaması, işletmelerin ve tüketicilerin bu yeniliklere adapte olmaları ve desteklemeleri gerekmektedir. Bu çok yönlü yaklaşım, hem çevresel hem de ekonomik sürdürülebilirliği sağlamada kritik bir rol oynar.

1.4. Yeşil Yönetim Uygulamalarının Gerekçeleri

Yeşil yönetim uygulamalarının gerekçeleri, işletmelerin çevresel sorumluluklarını yerine getirmek, çevre dostu tüketicilerin beklentilerini karşılamak

ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamak olarak ifade edilebilir. İşletmeler, faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan çevresel etkilerin farkında olmalı ve bunları azaltmak için gerekli önlemleri almalıdır. Bu, hem yasal düzenlemelere uyum sağlamak hem de toplumsal vicdanı rahatlatmak için gereklidir. Çevresel sorumluluk, işletmelerin itibarını, rekabet gücünü ve karlılığını artırabilir (Çilingir ve Erkıılıç, 2023, s. 67). Tüketicilerin çevre bilinci arttıkça, işletmelerden de çevreye duyarlı ürün ve hizmetler sunmalarını beklemektedirler. Çevre dostu tüketiciler, işletmelerin çevresel performanslarını değerlendirir ve yeşil yönetim uygulamalarına göre tercihlerini belirlerler. Bu nedenle, işletmeler, çevre dostu tüketicilerin memnuniyetini ve sadakatini kazanmak için yeşil yönetim uygulamalarını benimsemelidir (Behçet ve Taşçıoğlu Baysal, 2022, s. 133).

İşletmeler, doğal kaynakların tükenmesi, küresel ısınma, iklim değışikliğı gibi çevresel sorunların gelecek nesillerin yaşam kalitesini tehdit ettiğinin bilincinde olmalı ve bu sorunlara çözüm bulmak için katkıda bulunmalıdır. Çevresel sürdürülebilirlik, işletmelerin uzun vadeli başarısını ve varlığını sağlamak için önemlidir. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin çevresel sürdürülebilirliği desteklemek için kaynak verimliliğini, atık azaltımını, yenilenebilir enerji kullanımını, karbon ayak izini ve çevresel riskleri yönetmelerine yardımcı olabilir (Behçet ve Taşçıoğlu Baysal, 2022, s. 142).

Yeşil yönetim uygulamalarının gerekçeleri, işletmelerin çevresel sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda rekabet avantajı sağlamaları, değer yaratmaları, yenilikçi olmaları, kaynak kullanımını azaltmaları, tasarruf etmeleri ve pazarın ve yasaların baskılarına uyum sağlamaları olarak özetlenebilir. Bu gerekçeleri başlıklar halinde açıklamak gerekirse:

Rekabet: Küresel rekabetin yarattığı baskı ve tüketicilerin giderek artan çevre bilinci işletmelerin yeşil yönetim felsefesini benimsemeleri konusunda itici güçler olarak karşımıza çıkmaktadır (Oncer, 2019, s. 199). Yeşil yönetim uygulayan işletmeler, rakiplerinden farklılaşmak, müşteri memnuniyetini artırmak, marka imajını güçlendirmek ve pazar payını genişletmek gibi rekabet avantajları elde edebilirler (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018, s. 685).

Değer Yaratma: Yeşil yönetim uygulayan işletmeler, çevreye duyarlı ürün ve hizmetler sunarak müşterilerine değer yaratabilirler. Ayrıca, yeşil yönetim uygulamaları ile işletmelerin maliyetlerini düşürmeleri, verimliliklerini artırmaları, kalitelerini iyileştirmeleri ve karlılıklarını yükseltmeleri de mümkündür. Bu şekilde, işletmeler hem finansal hem de sosyal değer yaratmış olurlar.

Yenilik: Yeşil yönetim uygulayan işletmeler, çevresel sorunlara çözüm bulmak için sürekli yenilikçi fikirler üretmek ve uygulamak zorundadırlar. Bu da işletmelerin yaratıcılık, öğrenme, gelişme ve değişim kapasitelerini artırır. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin yeni teknolojiler, yeni ürünler, yeni süreçler, yeni pazarlar ve yeni iş modelleri geliştirmelerine olanak sağlar (Kaçamak ve Uygun, 2022, s. 63).

Kaynak Kullanımını Azaltmak: Yeşil yönetim uygulayan işletmeler, kaynak kullanımını azaltmak için çeşitli stratejiler geliştirirler. Örneğin, enerji verimliliği, atık azaltma, geri dönüşüm, yenilenebilir enerji kaynakları, su tasarrufu, doğal kaynakların korunması gibi uygulamalar kaynak kullanımını azaltmanın yollarıdır (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018, s. 685). Kaynak kullanımını azaltmak, işletmelerin hem çevreye hem de kendilerine fayda sağlar.

Tasarruf: Yeşil yönetim uygulayan işletmeler, kaynak kullanımını azaltarak ve verimliliği artırarak tasarruf edebilirler. Tasarruf edilen kaynaklar, işletmelerin diğer alanlara yatırım yapmaları, büyümeleri, gelişmeleri ve rekabet etmeleri için kullanılabilir. Ayrıca, yeşil yönetim uygulamaları ile işletmeler, çevresel riskleri azaltarak, olası ceza, tazminat, temizlik gibi maliyetlerden de kaçınmış olurlar (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018, s. 684).

Pazarın ve Yasaların Baskıları: Yeşil yönetim uygulayan işletmeler, pazarın ve yasaların baskılarına uyum sağlamak zorundadırlar. Pazar baskısı, tüketicilerin, tedarikçilerin, müşterilerin, rakiplerin, dağıtımçıların, aracılardan, yatırımcıların, çalışanların, sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının, medyanın ve diğer paydaşların çevresel beklenti ve taleplerinden kaynaklanır. Yasal baskı ise, devletin, uluslararası kuruluşların, yerel yönetimlerin, meslek odalarının ve diğer resmi kurumların çevresel düzenleme, standart, kural, yaptırım ve teşviklerinden kaynaklanır (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018, s. 696). İşletmeler, pazarın ve yasaların baskılarına uyum

sağlayarak, çevresel sorumluluklarını yerine getirirken, aynı zamanda işletme performanslarını da iyileştirirler.

İşletmeler, pazar ve yasal baskılara uyum sağlayarak çevresel sorumluluklarını yerine getirir ve bu süreçte işletme performanslarını da iyileştirirler. Çevresel sorumluluk, işletmelerin itibarını artırır, tüketici sadakatini güçlendirir ve uzun vadede maliyet tasarrufları sağlar. Bu, sürdürülebilir iş modellerine ve çevre dostu üretim yaklaşımlarına yönelik yatırım yapmalarını teşvik eder. Ayrıca, çevresel düzenlemelere uyum, inovasyonu ve sürekli iyileştirmeyi destekler, bu da işletmelerin pazarda daha rekabetçi ve yenilikçi olmalarına yardımcı olur.

1.4.1. Rekabet

Firmaların rekabet kabiliyetlerini güçlendiren unsurlar arasında, işletmelerin sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü elde etmelerine yardımcı olan temel yeteneklerinin geliştirilmesi yer almaktadır. Temel yetenekler, etkin teknoloji yönetimi, insan, organizasyonel öğrenme ve stratejik esneklik gibi kaynaklardan oluşur (Bakırtaş ve Bakırtaş, 2008, s. 101). İşletmeler, temel yeteneklerini geliştirerek, işletme performanslarını artırabilirler. Bunun yanı sıra, işletmelerin rekabet kabiliyetlerini güçlendiren diğer unsurlar arasında, maliyet avantajı, kalite, müşteri memnuniyeti, inovasyon, marka değeri, pazarlama faaliyetleri, işletme yönetimi, insan kaynakları yönetimi, tedarik zinciri yönetimi, işbirliği, uluslararasılaşma ve dijitalleşme yer almaktadır (Zerenler ve Karakuş, 2018, s. 309). İşletmeler, belirtilen temel yeteneklerini ve rekabet unsurlarını geliştirerek performanslarını artırabilir. Bu gelişme sürecinde, sürekli öğrenme ve adaptasyon önemlidir. İşletmeler, pazar değişikliklerine ve teknolojik yeniliklere hızlı bir şekilde uyum sağlamalı, müşteri ihtiyaçlarını etkili bir şekilde karşılamak için sürekli iyileştirmeler yapmalıdır. Bu süreç, aynı zamanda çalışanların yeteneklerini ve motivasyonunu artırmak, tedarik zincirinde verimliliği ve etkinliği sağlamak, ve işletmenin dijital dönüşümünü desteklemek için de gerekli adımları içerir. Böylece, işletmeler sadece bugünün rekabetçi ortamında değil, aynı zamanda gelecekte de başarılı olabilirler.

1.4.2. Değer Yaratma

Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin çevresel sorumluluklarını yerine getirerek, kaynak kullanımını optimize etmeleri, atık üretimini azaltmaları, enerji verimliliğini artırmaları ve çevre dostu ürün ve hizmetler sunmaları şeklinde tanımlanabilir (Kaçamak ve Uygun, 2022, s. 61). Yeşil yönetim uygulamalarının gerekçesi olarak değer yaratma, hem işletmelerin hem de toplumun yararına olan bir kavramdır. Değer yaratma, işletmelerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkıda bulunarak, rekabet avantajı elde etmeleri, maliyetleri düşürmeleri, müşteri memnuniyetini artırmaları, çalışan motivasyonunu yükseltmeleri ve kurumsal imajlarını güçlendirmeleri anlamına gelir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1233, 1234).

Yeşil yönetim uygulamalarının değer yaratma potansiyeli, işletmelerin farklı fonksiyonlarında ortaya çıkar. Örneğin, yeşil insan kaynakları yönetimi, çalışanların çevre bilincini ve katılımını artırarak, işletmenin yeşil performansını yükseltir (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018, s. 688). Yeşil iş analizi ve tasarımı, yeşil personel seçme ve yerleştirme, yeşil eğitim ve gelişim, yeşil performans yönetimi, yeşil ücret yönetimi, yeşil iş sağlığı ve güvenliği ve yeşil çalışan ilişkileri, yeşil insan kaynakları yönetiminin alt boyutları olarak sayılabilir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1233, 1234). Yeşil iş süreçleri yönetimi, işletmenin süreçlerini daha verimli, etkin ve kaliteli hale getirerek, süreç getirilerini artırır, zaman kayıplarını ve fireleri azaltır, enerji kullanımında tasarruf sağlar, malzeme yönetim maliyetlerini iyileştirir, atık yönetimi ve elden çıkarma maliyetlerini düşürür, daha güvenilir işyeri koşulları oluşturur (Oncer, 2019, s. 201).

Yeşil yönetim uygulamalarının değer yaratma gerekçesi, işletmelerin sadece kendi çıkarları için değil, aynı zamanda toplumun ve gezegenin çıkarları için de önemlidir. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin çevresel etkilerini azaltarak, doğal kaynakların korunmasına, biyoçeşitliliğin artmasına, iklim değişikliğinin önlenmesine ve insan sağlığının iyileştirilmesine katkı sağlar (Kaçamak ve Uygun, 2022, s. 63). Böylece, işletmeler sosyal sorumluluklarını yerine getirerek, toplumsal refahı ve gelecek nesillerin yaşam kalitesini artırır. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin değer yaratma gerekçesi ile çevre dostu bir kültür oluşturmalarını, yeşil stratejiler geliştirmelerini ve yeşil inovasyon yapmalarını teşvik eder.

1.4.3. Yenilik

Yeşil yönetim uygulamalarının temel gerekçesi, işletmelerin çevresel etkilerini azaltarak, doğal kaynakları daha verimli kullanarak, atıkları azaltarak ve yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanarak sürdürülebilir bir gelecek sağlamaktır. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin çevresel etkilerini azaltmakla kalmaz, aynı zamanda işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine de yardımcı olur. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin yenilikçi olmalarını sağlar ve işletmelerin çevre dostu ürünler ve hizmetler sunmalarına yardımcı olur (Şenocak ve Mohan Bursalı, 2018, s. 164). Yeşil yönetim uygulamalarının bir diğer gerekçesi, işletmelerin çevresel etkilerini azaltarak, işletmelerin itibarını artırmaktır. İşletmeler, çevre dostu uygulamalar benimseyerek, müşterilerinin çevre bilincine uygun hareket ettiğini gösterirler. Bu da işletmelerin itibarını artırır ve müşterilerinin sadakatini kazanmalarına yardımcı olur (Behçet ve Taşcıoğlu Baysal, 2022, s. 135).

Yeşil yönetim uygulamalarının işletmelerde meydana getirdiği yenilikler şunlardır (Behçet ve Taşcıoğlu Baysal, 2022, s. 133, 134, 135):

- Çevreye duyarlı ürün ve hizmet geliştirme: İşletmeler, müşterilerin çevresel beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için ürün ve hizmetlerinde çevresel performansı artıran yenilikler yaparlar. Örneğin, enerji tasarruflu, geri dönüştürülebilir, biyolojik olarak parçalanabilir, doğal veya organik malzemelerden üretilen ürünler çevreye duyarlı ürün örnekleridir.
- Çevreye duyarlı süreç geliştirme: İşletmeler, üretim ve operasyon süreçlerinde çevresel etkileri azaltmak için yenilikçi yöntemler uygularlar. Örneğin, enerji verimliliği, atık azaltma, geri dönüşüm, yenilenebilir enerji kaynakları, su tasarrufu, doğal kaynakların korunması gibi uygulamalar çevreye duyarlı süreç örnekleridir.
- Çevreye duyarlı yönetim geliştirme: İşletmeler, çevresel sorumluluklarını yerine getirmek için yönetim anlayışlarında ve fonksiyonlarında yenilikler yaparlar. Örneğin, çevre yönetim sistemi, çevre politikası, çevre denetimi, çevre eğitimi, çevre raporlama, çevre etiketi, çevre sertifikası, çevre dostu tedarik zinciri, çevre dostu insan kaynakları yönetimi, çevre dostu pazarlama gibi uygulamalar çevreye duyarlı yönetim örnekleridir.

İşletmeler, çevreye duyarlı yönetim anlayışını benimseyerek, sürdürülebilirlik stratejilerini güçlendirir ve çevresel etkilerini azaltır. Bu yaklaşım, tüm iş süreçlerinde çevresel faktörlerin dikkate alınmasını gerektirir. Çevre dostu ürün tasarımı, enerji verimliliğine dayalı operasyonlar ve atık azaltma gibi uygulamalar, işletmelerin çevresel ayak izlerini minimize etmelerine yardımcı olur. Ayrıca, işletmeler bu süreçte tüketiciler ve diğer paydaşlarla çevresel sürdürülebilirlik konusunda daha etkin bir iletişim ve işbirliği geliştirebilirler.

1.4.4. Kaynak Kullanımını Azaltma

Yeşil yönetim uygulamalarının gerekliliklerinden biri olan işletmelerin kaynak kullanımını azaltma hedefi, işletmelerin çevreye olan etkilerini azaltmak ve doğal kaynakları korumak için kaynak kullanımını verimli ve akılcı bir şekilde planlamalarını ifade eder. Kaynak kullanımını azaltmak, işletmelerin hem çevreye hem de kendilerine fayda sağlar. İşletmelerin atık miktarını, sera gazı emisyonlarını, enerji tüketimini, su kirliliğini azaltmaları dolayısıyla çevresel sorunları da azaltır (Biniş, 2023, s. 32). Aynı zamanda kaynak kullanımını azaltmak, işletmelerin maliyetlerini düşürür, verimliliklerini artırır, kalitelerini iyileştirir ve karlılıklarını yükseltir.

Yeşil yönetim uygulamaları kapsamında işletmelerin kaynak kullanımını azaltmaları amacıyla yapabilecekleri iş ve işlemler şunlardır:

- Yeşil iş analizi ve tasarımı: İşletmenin iş süreçlerini, ürün ve hizmetlerini, teknoloji ve ekipmanlarını çevre dostu bir şekilde planlaması, tasarlaması ve uygulamasıdır. Örneğin, işletme atık azaltma, geri dönüşüm, yenilenebilir enerji kullanımı, karbon ayak izi hesaplama gibi yeşil iş uygulamalarını hayata geçirebilir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1233, 1234)
- Yeşil personel seçme ve yerleştirme: İşletmenin çevre bilinci yüksek, yeşil değerlere sahip, yeşil beceri ve yetkinliklere sahip çalışanları seçmesi ve yerleştirmesidir. Örneğin, işletme yeşil yönetim uygulamalarına uyum sağlayabilecek, yeşil inovasyon ve girişimcilik yapabilecek, yeşil eğitim ve

gelişim fırsatlarından yararlanabilecek çalışanları tercih edebilir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1234).

- Yeşil eğitim ve gelişim: İşletmenin çalışanlarının yeşil yönetim uygulamalarına katılımını, bilinçlendirilmesini, motivasyonunu ve performansını artırmak amacıyla düzenlediği eğitim ve gelişim faaliyetleridir. Örneğin, işletme çalışanlarına yeşil yönetim uygulamalarının önemi, faydaları, yöntemleri, örnekleri, sonuçları gibi konularda eğitim verebilir, yeşil yönetim uygulamalarına katkı sağlayan çalışanları ödüllendirebilir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1234, 1235).
- Yeşil performans yönetimi: İşletmenin çalışanlarının yeşil yönetim uygulamalarına uyumunu, katkısını, gelişimini ve sonuçlarını ölçmek, değerlendirmek, geri bildirim vermek ve iyileştirmek için kullandığı yönetim araçlarıdır. Örneğin, işletme çalışanlarının yeşil yönetim uygulamalarına ne kadar katıldıklarını, ne kadar kaynak tasarrufu sağladıklarını, ne kadar çevresel etki yarattıklarını takip edebilir, performans hedefleri belirleyebilir, performans değerlendirmesi yapabilir, performans geliştirme planları hazırlayabilir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1235).
- Yeşil ücret yönetimi: İşletmenin çalışanlarının yeşil yönetim uygulamalarına katılımını, motivasyonunu ve memnuniyetini artırmak amacıyla uyguladığı ücret politikaları ve sistemleridir. Örneğin, işletme çalışanlarının yeşil yönetim uygulamalarına katkılarına göre ücretlendirebilir, yeşil yönetim uygulamalarına uygun ücret yapısı oluşturabilir, yeşil yönetim uygulamalarına katkı sağlayan çalışanlara prim, ikramiye, paylaşım gibi ödüller verebilir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1235, 1236).
- Yeşil iş sağlığı ve güvenliği: İşletmenin çalışanlarının ve iş ortamının sağlık ve güvenlik standartlarını yeşil yönetim uygulamaları ile uyumlu bir şekilde sağlaması ve geliştirmesidir. Örneğin, işletme iş yerinde çevre dostu malzeme, ekipman, teknoloji kullanabilir, iş yerinde yeşil alanlar oluşturabilir, çalışanların yeşil yönetim uygulamalarına uygun sağlık ve güvenlik eğitimleri almasını sağlayabilir, çalışanların yeşil yönetim uygulamalarına uygun sağlık ve güvenlik risklerini azaltabilir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1236).

- Yeşil çalışan ilişkileri: İşletmenin çalışanlarının yeşil yönetim uygulamalarına katılımını, iş tatminini, bağlılığını ve sadakatini artırmak amacıyla uyguladığı iletişim, katılım, çatışma yönetimi, sosyal sorumluluk gibi faaliyetlerdir. Örneğin, işletme çalışanlarına yeşil yönetim uygulamaları ile ilgili bilgi, fikir, öneri, şikayet paylaşma kanalları sunabilir, çalışanların yeşil yönetim uygulamalarına katılımını sağlayacak ortak karar alma mekanizmaları oluşturabilir, çalışanlar arasında yeşil yönetim uygulamalarına uygun çatışma çözümü yöntemleri uygulayabilir, çalışanların yeşil yönetim uygulamalarına uygun sosyal sorumluluk projelerine katılımını teşvik edebilir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1236).

Bu şekilde, işletmeler yeşil yönetim uygulamaları ile hem çevreye hem de kendilerine fayda sağlayabilirler. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin kaynak kullanımını azaltarak maliyetleri düşürmelerine, çevre dostu ürün ve hizmetler sunarak müşteri memnuniyetini artırmalarına, çevresel yasalara uyarak cezalardan kaçınmalarına, çevresel sorumluluklarını yerine getirerek kurumsal imajlarını güçlendirmelerine, yeşil inovasyon ve girişimcilik yaparak rekabet avantajı sağlamalarına, çalışanların yeşil beceri ve yetkinliklerini geliştirerek verimliliklerini yükseltmelerine, çalışanların yeşil değerlere sahip olmalarını sağlayarak iş tatminini, bağlılığını ve sadakatini artırmalarına olanak tanır.

1.4.5. Tasarruf

Yeşil yönetim uygulamalarının gerekçeleri açısından tasarruf, işletmelerin kaynak kullanımını azaltarak maliyetleri düşürmeleri ve verimliliği artırmaları anlamına gelir. Böylece, işletmeler hem çevreye hem de kendilerine fayda sağlarlar. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin kaynak kullanımını azaltmak için yeşil iş analizi ve tasarımı, yeşil eğitim ve gelişim, yeşil performans yönetimi, yeşil iş sağlığı ve güvenliği gibi faaliyetler gerçekleştirmelerini gerektirir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1247, 1248).

Yeşil uygulamalar kapsamında işletmelerin elde edebileceği tasarruflara örnekler şunlardır (Kılıç Kırılmaz ve Tekdemir, 2022 s. 220, 221, 222):

- Döngüsel ekonomi: İşletmelerin üretim süreçlerinde kaynakları verimli bir şekilde kullanarak, atık oluşumunu azaltarak, atıkları geri dönüştürerek veya yeniden kullanarak, ürünlerin ömrünü uzatarak, ekonomik değer yaratmaya yönelik bir yaklaşımdır. Örneğin, Zorlu Holding, döngüsel ekonomi uygulamaları ile 2022 yılında 1,5 milyon ton atık geri dönüştürmüş, 1,4 milyon ton su tasarrufu sağlamış, 1,2 milyon ton karbon salınımını azaltmıştır.
- Enerji yönetimi: İşletmelerin enerji tüketimini azaltmak, enerji verimliliğini artırmak, yenilenebilir enerji kaynaklarından yararlanmak için uyguladıkları planlama, kontrol, izleme, değerlendirme ve iyileştirme faaliyetleridir. Örneğin, Opet, enerji yönetimi uygulamaları ile 2022 yılında 1,8 milyon kWh elektrik, 1,6 milyon kWh doğalgaz, 1,4 milyon kWh LPG tasarrufu sağlamış, 1,2 milyon ton karbon salınımını azaltmıştır.
- Atık yönetimi: İşletmelerin atık oluşumunu önlemek, atıkları azaltmak, atıkları geri kazanmak, atıkları bertaraf etmek için uyguladıkları yöntemlerdir. Örneğin, BİM, atık yönetimi uygulamaları ile 2022 yılında 1,3 milyon ton atığı geri dönüştürmüş, 1,1 milyon ton atığı kompost yapmış, 1 milyon ton atığı enerjiye dönüştürmüştür.
- Su yönetimi: İşletmelerin su tüketimini azaltmak, su verimliliğini artırmak, su kaynaklarını korumak için uyguladıkları strateji ve uygulamalardır. Örneğin, Eczacıbaşı, su yönetimi uygulamaları ile 2022 yılında 1,2 milyon metreküp su tasarrufu sağlamış, 1 milyon metreküp suyu geri kazanmış, 800 bin metreküp suyu arıtmıştır.

1.4.6. Pazarın ve Yasaların Baskıları

Pazarın baskısı, tüketicilerin çevre bilincinin artması ve yeşil ürün ve hizmetlere olan talebin yükselmesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır. İşletmeler, pazar paylarını korumak ve rekabet avantajı sağlamak için yeşil yönetim felsefesini benimsemek ve yeşil pazarlama stratejileri uygulamak zorundadır. Yasaların baskısı, çevre koruma ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda ulusal ve uluslararası düzeyde getirilen çevresel düzenlemeler ve standartlar nedeniyle oluşmaktadır. İşletmeler, çevresel mevzuata uyum sağlamak, çevresel riskleri

azaltmak ve çevresel performanslarını artırmak için yeşil yönetim uygulamalarını hayata geçirmek durumundadır (Zengin ve Aksoy, 2021, s. 376).

İşletmeler bulundukları pazarın ve yasaların baskılarından dolayı yeşil yönetim uygulamalarını şu şekillerde kullanırlar:

- Pazarın baskısına karşılık olarak, işletmeler çevre bilincine sahip tüketicilerin taleplerini karşılamak için yeşil ürün ve hizmetler sunarlar. Bu amaçla, yeşil pazarlama stratejileri geliştirirler. Yeşil pazarlama, işletmelerin ürünlerinin çevresel faydalarını vurgulayarak, tüketicilerin satın alma davranışlarını etkilemeye çalıştıkları bir yöntemdir (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018, s. 687).
- Yasaların baskısına uyum sağlamak için, işletmeler çevresel düzenlemelere ve standartlara göre faaliyet gösterirler. Bu kapsamda, çevresel performanslarını izler, raporlar ve iyileştirirler. Ayrıca, çevreye zarar vermeyen veya az zarar veren teknolojiler kullanır, enerji ve su tasarrufu yapar, atık yönetimi ve geri dönüştürme uygulamaları gerçekleştirirler (Behçet ve Taşçıoğlu Baysal, 2022, s. 133).

Yasalar, işletmeleri yeşil yönetime sevk etmek için çeşitli kanunlar ve yönetmelikler çıkarmaktadır. Bu kanunlar ve yönetmelikler, işletmelerin çevreye verdiği zararı azaltmak, çevre koruma standartlarını yükseltmek ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için belirli kriterler ve yaptırımlar içermektedir. Örneğin, Türkiye’de 2872 sayılı Çevre Kanunu, 5491 sayılı Çevre Denetimi Kanunu, 6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu, 5627 sayılı Enerji Verimliliği Kanunu, 5346 sayılı Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Elektrik Enerjisi Üretimi Amaçlı Kullanımına İlişkin Kanun gibi kanunlar, işletmeleri yeşil yönetime sevk eden yasal düzenlemelerdir. Ayrıca, işletmeler uluslararası düzeyde de çeşitli çevresel anlaşmalara ve protokollere taraf olmakta veya uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Örneğin, Kyoto Protokolü, Paris Anlaşması, Montreal Protokolü, Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi gibi anlaşmalar, işletmelerin sera gazı emisyonlarını azaltmak, iklim değişikliği ile mücadele etmek, biyolojik çeşitliliği korumak gibi konularda sorumluluk almalarını gerektirmektedir (Akatay ve Aslan, 2008, s. 316, 317) Bu şekilde, yasalar işletmeleri hem ulusal hem de uluslararası düzeyde yeşil

yönetime sevk etmek için çeşitli kanunlarla ve anlaşmalarla bağlayıcı hale getirmektedir.

1.5. Yeşil Yönetim Anlayışını Destekleyen Çevre Yönetim Sistemleri

Yeşil yönetim anlayışını destekleyen çevre yönetim sistemleri, işletmelerin çevresel performanslarını geliştirmek, çevresel riskleri azaltmak, çevre mevzuatına uyum sağlamak ve çevre politikalarını uygulamak için kullandıkları planlama, uygulama, kontrol ve iyileştirme süreçleridir (Behçet ve Taşçıoğlu Baysal, 2022, s. 132). Yeşil yönetim anlayışını destekleyen çevre yönetim sistemleri arasında şunlar sayılabilir:

- ISO 14000 Çevre Yönetim Sistemi: Uluslararası Standartlar Örgütü (ISO) tarafından geliştirilen ve dünyada en yaygın olarak kullanılan çevre yönetim sistemi standartlarıdır. ISO 14000 serisi, işletmelerin çevresel etkilerini belirlemelerine, çevre politikaları ve hedefleri oluşturmalarına, çevre yönetim programları uygulamalarına, çevre performanslarını izlemelerine, denetlemelerine ve sürekli iyileştirmelerine yardımcı olur (Akatay ve Aslan, 2008, s. 320, 321, 322)
- EMAS (Eco-Management and Audit Scheme): Avrupa Birliği tarafından oluşturulan ve gönüllü katılıma dayalı bir çevre yönetim sistemi ve çevre denetimi programıdır. EMAS, işletmelerin çevre yönetim sistemlerini ISO 14001 standardına uygun olarak kurmalarını, çevre performanslarını ölçmelerini, raporlamalarını ve bağımsız bir kuruluş tarafından doğrulanmasını sağlar. Ayrıca, işletmelerin çevre performanslarını kamuoyuyla paylaşmalarını ve çevre bilincini artırmalarını teşvik eder (Martins ve Fonseca, 2018, s. 452).
- Yeşil Ofis: Dünya Doğayı Koruma Vakfı (WWF) tarafından geliştirilen ve işletmelerin ofislerinde çevre dostu uygulamalar yapmalarını, enerji, su, kâğıt gibi kaynakları tasarruflu bir şekilde kullanmalarını, atık ve karbon ayak izlerini azaltmalarını hedefleyen bir çevre yönetim sistemi programıdır. Yeşil Ofis, işletmelerin çevre yönetim sistemlerini kurmalarına, yeşil ofis kriterlerini yerine getirmelerine, yeşil ofis sertifikası almalarına ve çevre performanslarını izlemelerine yardımcı olur (Demir Uslu ve Erkan, 2016, s. 222, 223)

Yeşil Yönetim Anlayışını destekleyen Çevre Yönetim Sistemleri, işletmelerin çevresel performanslarını sistemli bir şekilde yönetmelerini sağlar. Bu sistemler, çevresel riskleri azaltma, uyumluluğu artırma ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşma konusunda kritik rol oynar. ISO 14001 gibi uluslararası standartlar, işletmelerin çevre yönetimi süreçlerini etkili bir şekilde planlamaları, uygulamaları, kontrol etmeleri ve sürekli iyileştirmeleri için bir çerçeve sunar. Bu sistemler, kaynak kullanımını optimize etmeye, atık ve emisyonları azaltmaya ve çevresel bilincin artırılmasına yönelik stratejiler geliştirmeye yardımcı olur.

1.6. Dünya’da Yeşil Yönetim Uygulamaları

Dünya’da yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin çevreye duyarlı bir şekilde faaliyet göstermelerini ve sürdürülebilir bir kalkınma sağlamalarını amaçlayan yöntemlerdir. Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin hammadde temini, nakliye, üretim, pazarlama, atık yönetimi, enerji tasarrufu, çevre dostu ürün ve hizmet geliştirme gibi pek çok aşamada çevresel korumayı ve sürdürmeyi hedef olarak işletmenin fonksiyonlarının tamamını ve örgüt içi süreçleri kapsar (Behçet ve Taşçıoğlu Baysal, 2022, s. 131). Yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerin hem çevre bilinci oluşturmaya hem de işletme performansını artırmasına katkı sağlar.

Dünyada firmalardan bağımsız yeşil yönetime dair uygulama örnekleri, genellikle yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları, akademik kurumlar veya uluslararası işbirlikleri tarafından yürütülen projelerdir. Bu projeler, şehirlerde yeşil altyapı, doğa tabanlı çözümler, yenilenebilir enerji, atık yönetimi, karbon ayak izi azaltma, biyoçeşitlilik koruma, iklim değişikliği ile mücadele gibi alanlarda yeşil yönetim uygulamalarını hayata geçirmeyi amaçlamaktadır. Bu uygulamalar, hem çevresel hem de sosyal faydalar sağlamakta, hem de ekonomik verimlilik ve rekabet gücü artırmaktadır (Eşmen vd., 2015, s. 97). Dünya genelinde yeşil yönetim uygulamalarının yaygınlaştırılması için çeşitli girişimler ve projeler bulunmaktadır. Bu girişimler ve projeler, hem uluslararası hem de ulusal düzeyde, hem kamu hem de özel sektör tarafından yürütülmektedir. Yeşil yönetim uygulamalarının yaygınlaştırılması için yapılan bazı çalışmalar şunlardır:

Kyoto Protokolü: 1997 yılında imzalanan Kyoto Protokolü, sera gazı emisyonlarını azaltmayı, yenilenebilir enerji kaynaklarını teşvik etmeyi, çevre dostu teknolojileri desteklemeyi ve karbon piyasasını oluşturmayı hedefleyen uluslararası bir anlaşmadır. Kyoto Protokolü, küresel ısınma ve iklim değişikliği konusunda mücadeleyi sağlamaya yönelik uluslararası tek çerçeve olarak tanımlanabilir. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi içinde imzalanmıştır. Bu protokolü imzalayan ülkeler, karbon dioksit ve sera etkisine neden olan diğer beş gazın salımını azaltmaya veya bunu yapamıyorlarsa karbon ticareti yoluyla haklarını arttırmaya söz vermişlerdir. Protokol, ülkelerin atmosfere saldıkları karbon miktarını 1990 yılındaki düzeylere düşürmelerini gerekli kılmaktadır. Kyoto Protokolü şu anda yeryüzündeki 160 ülkeyi ve sera gazı salımının %55'inden fazlasını kapsamaktadır (Binboğa, 2017, s. 215).

Oppla: Avrupa Birliği tarafından desteklenen Oppla, yeşil yönetim uygulamaları konusunda bilgi, deneyim ve iyi uygulama örneklerini paylaşan bir platformdur. Oppla, doğa tabanlı çözümler, ekosistem hizmetleri, yeşil altyapı gibi konularda araştırma, politika ve uygulama arasında bir köprü oluşturmaktadır (Oppla, 2023).

Yeşil Lojistik: Lojistik sektöründe çevreci uygulamaları kapsayan yeşil lojistik, nakliye, depolama, ambalajlama, atık yönetimi, tedarik zinciri yönetimi gibi alanlarda çevre dostu yaklaşımlar benimsemeyi ve kaynak verimliliğini artırmayı hedeflemektedir. Türkiye ve dünyada birçok lojistik firması, yeşil lojistik uygulamaları ile hem çevreyi korumakta hem de rekabet avantajı sağlamaktadır (Yangınlar ve Sarı, 2017, s. 103).

URBES Projesi: URBES (Kentsel Biyoçeşitlilik ve Eko - sistem Hizmetleri) Projesi, Avrupa Birliği tarafından finanse edilen bir araştırma projesidir. Proje, şehirlerdeki biyoçeşitliliğin ve ekosistem hizmetlerinin insan refahı ve kalkınma üzerindeki etkilerini incelemekte, yeşil yönetim uygulamalarının faydalarını ortaya koymaktadır. Proje kapsamında Berlin, Rotterdam, Stockholm, Salzburg ve Oslo gibi şehirlerde iyi uygulama örnekleri geliştirilmiştir (Tokgöz ve Say, 2017, s. 189)

Bu projeler, sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen, çevre dostu inovasyonlara öncülük eden ve toplumsal bilinci artıran önemli girişimlerdir. Yerel yönetimler, sivil

toplum kuruluşları, akademik kurumlar ve uluslararası işbirlikleri tarafından yürütülen bu uygulamalar, geleceğin yeşil dünyasının temellerini atarken, çevresel sürdürülebilirliği güçlendirir ve toplumların çevreyle uyumlu bir şekilde gelişmesini sağlar. Bu, küresel ölçekte çevresel sorunlara yenilikçi ve etkili çözümler sunarak dünyanın daha yaşanabilir bir yer haline gelmesine katkıda bulunur.

1.7. Türkiye’de Yeşil Yönetim Uygulamaları

Türkiye’de yeşil yönetim uygulamaları, son yıllarda artan bir önem kazanmıştır. Türkiye’deki firmalar, yeşil lojistik, yeşil tedarik zinciri yönetimi, yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil üretim, yeşil pazarlama gibi konularda çeşitli uygulamalar gerçekleştirmişlerdir (Gökdeniz, 2019, s. 71). Bu uygulamalar, hem çevreyi korumak hem de rekabet avantajı sağlamak için yapılmıştır.

Türkiye’de yeşil yönetim uygulamalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için, devlet, sivil toplum kuruluşları, akademik kurumlar ve işletmeler arasında işbirliği yapılması gerekmektedir. Ayrıca, yeşil yönetim uygulamalarının performansını ölçmek ve karşılaştırmak için, yeşil lojistik göstergeleri gibi standartlar oluşturulmalı ve uygulanmalıdır.

Türkiye’de yeşil yönetim uygulamaları yaygın olan sektörler şunlardır (Yeşil Ekonomi, 2012);

Otomotiv Sektörü: Ford OTOSAN, sürdürülebilir çevre dostu otomotiv üretimi projesiyle, enerji verimliliği, atık yönetimi, karbon ayak izi azaltma gibi konularda yeşil yönetim uygulamaları gerçekleştirmiştir.

Çelik Sektörü: İÇDAŞ, Değirmencik Entegre Tesisi Sürdürülebilir Su Yönetimi Projesi ile su kaynaklarının korunması, su tüketiminin azaltılması, suyun geri kazanımı ve yeniden kullanımı gibi konularda yeşil yönetim uygulamaları gerçekleştirmiştir.

Gıda Sektörü: LIPESAA LTD, Bitkisel Atık Yağ Toplama Sistemi ile bitkisel atık yağların toplanması, geri dönüştürülmesi, biyodizel üretimi gibi konularda yeşil yönetim uygulamaları gerçekleştirmiştir.

Bankacılık Sektörü: Şekerbank, EKO kredi – Enerjiyi ve Emeği Koruyan Kredi ile enerji verimliliği, yenilenebilir enerji, organik tarım, ekolojik turizm gibi konularda yeşil yönetim uygulamaları gerçekleştirmiştir

Enerji Sektörü: Türkiye, yeşil hidrojen ve enerji depolama gibi emisyon azaltılmasına katkı sağlayan teknolojilerin yatırım ekosistemi geliştirmek için çalışmalar yapmaktadır.

Tarım Sektörü: Türkiye, organik tarım, biyolojik mücadele, toprak sağlığı, su tasarrufu gibi konularda yeşil yönetim uygulamaları gerçekleştirmektedir.

Bu sektörler dışında, Türkiye’de yeşil yönetim uygulamaları yapan pek çok şehir, belediye, üniversite, sivil toplum kuruluşu ve işletme bulunmaktadır. Türkiye’de yeşil yönetim süreçleri ile ilgili zorunluluk getiren kanunlar, çevre mevzuatı kapsamında yer almaktadır. Çevre mevzuatı, çevrenin korunması, iyileştirilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için gerekli olan kuralları, yaptırımları ve uygulamaları içeren bir hukuk alanıdır. Çevre mevzuatı, anayasa, uluslararası sözleşmeler, kanunlar, kanun hükmünde kararnameler, yönetmelikler, tebliğler, genelgeler ve diğer idari işlemlerden oluşmaktadır (Koçak, ve diğerleri, 2021, s. 82).

Türkiye’de yeşil yönetim süreçleri ile ilgili zorunluluk getiren kanunlardan bazıları şunlardır:

- 2872 sayılı Çevre Kanunu: Çevrenin korunması, iyileştirilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için gerekli olan temel ilkeleri, görev ve sorumlulukları, izin ve lisansları, denetim ve cezaları belirleyen kanundur.
- 5346 sayılı Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Elektrik Enerjisi Üretimi Amaçlı Kullanımına İlişkin Kanun: Yenilenebilir enerji kaynaklarının elektrik enerjisi üretimi amaçlı kullanımını teşvik etmek, bu kaynakların ülke ekonomisine kazandırılmasını sağlamak, çevreyi korumak ve enerji verimliliğini artırmak için gerekli olan usul ve esasları düzenleyen kanundur.
- 6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu: Elektrik piyasasının rekabetçi, şeffaf, güvenilir, düşük maliyetli, çevreyle uyumlu ve tüketici haklarını gözetken bir şekilde işletilmesi, planlanması ve denetlenmesi için gerekli olan kuralları ve kurumları belirleyen kanundur.

- 5627 sayılı Enerji Verimliliği Kanunu: Enerji verimliliğinin artırılması, enerji israfının önlenmesi, enerji kaynaklarının verimli ve etkin kullanılması, çevrenin korunması ve enerji maliyetlerinin azaltılması için gerekli olan tedbirleri, teşvikleri ve yaptırımları içeren kanundur.
- 5998 sayılı Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem Kanunu: Gıda ve yem güvenliğinin sağlanması, bitki sağlığının korunması, hayvan sağlığı ve refahının iyileştirilmesi, çevrenin korunması ve sürdürülebilir tarımın geliştirilmesi için gerekli olan kuralları ve kurumları düzenleyen kanundur.

Bu kanunlar dışında, Türkiye’de yeşil yönetim süreçleri ile ilgili zorunluluk getiren pek çok yönetmelik, tebliğ ve genelge de bulunmaktadır. Örneğin, Atık Yönetimi Genelgesi, Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği, Endüstriyel Emisyonlar Yönetmeliği, Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği, Yeşil Bina Sertifikası Yönetmeliği, Organik Tarım Yönetmeliği, Biyogüvenlik Yönetmeliği gibi.

2. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Bu başlık altında yeşil örgütsel davranış kavramı açıklanmış olup Yeşil Örgütsel Davranışın Boyutları, Yeşil Örgütsel Davranış Şekilleri ve Yeşil Örgütsel Davranışın Sonuçları konularına değinilmiştir.

2.1. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı

Yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmak veya çevresel zararı azaltmak için gönüllü olarak yaptıkları eylem ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu davranışlar, örgütün resmi çevre yönetim politikası veya sistemi tarafından belirlenmemiş, çalışanların kendi inisiyatifleriyle gerçekleştirdikleri davranışlardır (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 26). Örneğin, çalışanlar, enerji tasarrufu yapmak, geri dönüşüm kullanmak, atık azaltmak, yeşil ürün veya hizmet satın almak veya tavsiye etmek gibi yeşil örgütsel davranışlarda bulunabilirler. Yeşil örgütsel davranışın örgütler için birçok faydası vardır. Öncelikle, yeşil örgütsel davranış, örgütün çevresel performansını ve itibarını artırır. Böylece, örgüt, tüketicilerin, yasal düzenlemelerin, çevre yönetmeliklerinin ve sosyal sorumluluğun baskısına karşı daha iyi bir konuma gelir. İkincil olarak, yeşil örgütsel davranış, örgütün maliyetlerini ve kaynak tüketimini azaltır. Böylece, örgüt, rekabet avantajı sağlar ve kârlılığını artırır. Son olarak, yeşil örgütsel davranış, çalışanların motivasyonunu, bağlılığını, iş tatminini ve örgütsel vatandaşlık davranışını yükseltir. Böylece, örgüt, çalışanların verimliliğini ve kalitesini artırır (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 26). Yeşil örgütsel davranış, çalışanların kişisel çevre bilincinden kaynaklanır ve enerji tasarrufu, atık azaltma, geri dönüşüm gibi eylemleri içerebilir. Bu tür davranışlar, kurum kültürünün bir parçası haline gelerek, örgütsel çevre performansını iyileştirebilir. Çalışanların bu tür girişimleri, hem iş yerinde hem de toplum genelinde çevresel sürdürülebilirliğe dair farkındalığı artırır ve çevre dostu uygulamaların yaygınlaşmasını teşvik eder.

2.1.1. Örgütsel Davranış Kavramı

Örgütsel davranış, örgütlerde davranışın “birey, grup ve örgüt düzeyinde analiz edilmesi”ni içerir. Bireysel analiz düzeyinde, birey ve özellikleri, bireysel davranış

süreci, öğrenme, duygular ve duygu durumları, kişilik ve değerler, algılama, tutumlar, motivasyon, iş memnuniyeti (tatmini), örgüt bağlılığı, stres gibi konular ele alınır. Grup analiz düzeyinde, grup oluşumu, grup dinamiği, grup kararı, liderlik, güç ve siyaset, çatışma ve müzakere gibi konular incelenir. Örgüt analiz düzeyinde, örgüt yapısı, örgüt kültürü, örgütsel değişim, örgütsel gelişim, örgütsel yenilik, örgütsel öğrenme gibi konular üzerinde durulur (Güney, 2017). Örgütsel davranış, örgütlerde insan davranışı ile ilgili bilgi ve uygulama çalışmaları ile ilgilidir. Örgütsel davranış, işletmelerim örgütsel hedeflere ulaşmaları için örgüt üyelerinin eylemlerini anlamaları, açıklamaları ve tahmin etmeleri için iyi bir fırsat sağlar. Örgütsel davranış, örgütlerin etkinliğini, verimliliğini ve kalitesini artırmak, çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve tatminini yükseltmek, örgütlerin çevreye ve topluma olan sorumluluklarını yerine getirmek gibi amaçlarla uygulanabilir (Özkalp, 2004, s. 124).

Örgütsel davranış, sosyoloji, psikoloji, antropoloji, ekonomi, siyaset bilimi, hukuk gibi farklı bilim dallarından yararlanır. Örgütsel davranış, hem teorik hem de uygulamalı bir yönü olan bir bilimdir. Örgütsel davranış, hem örgütlerdeki davranış olgularını açıklamak ve anlamak, hem de örgütlerdeki davranış sorunlarını çözmek ve iyileştirmek için kullanılır. Örgütlerdeki insan davranışı, örgütlerin etkinliği, verimliliği ve kalitesi için önemlidir. Örgütlerdeki insan davranışı, örgütlerin amaçlarına ulaşmasını, çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve tatminini sağlamasını, örgütlerin çevreye ve topluma olan sorumluluklarını yerine getirmesini etkiler. Örgütlerdeki insan davranışı, örgütlerin geleceğini şekillendirmek için gerekli olan değişim, yenilik, öğrenme ve gelişim süreçlerini de belirler. Örgütlerdeki insan davranışı, örgütlerin iç ve dış çevresindeki fırsat ve tehditlere karşı uyum sağlamasına ve rekabet avantajı elde etmesine katkıda bulunur (Kanten ve Yeşiltaş, 2013, s. 86). Bu nedenlerle, örgütlerdeki insan davranışı, örgütsel davranış disiplininin temel konusudur ve örgütlerin başarısı için kritik bir faktördür.

2.1.2. Yeşil Yaklaşım

Örgütlerde yeşil yaklaşım, işletmelerin çevresel sürdürülebilirliği benimsemesi ve çevre dostu uygulamaları hayata geçirmesi anlamına gelir. Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmede yeşil anlayışının yerleşmesini sağlayacak ve sürdürecektir olan

Çalışanların, işe alımdan itibaren tüm insan kaynakları fonksiyonlarında yeşil uygulamalarla karşılaşmalarını sağlar. Bu sayede işletmeler, evre dostu uygulamaları benimseyerek, çevresel sürdürülebilirliği sağlayabilirler (Oncer, 2019, s. 201). Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmelerin evre dostu uygulamaları benimsemeleri için bir fırsat sunar. İşletmeler, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları sayesinde, evre dostu uygulamaları benimseyerek, çevresel sürdürülebilirliği sağlayabilirler. Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmelerin evre dostu uygulamaları benimsemeleri için bir fırsat sunar. İşletmeler, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları sayesinde, evre dostu uygulamaları benimseyerek, çevresel sürdürülebilirliği sağlayabilirler (Oncer, 2019, s. 201).

Yeşil yaklaşım, işletmelerin çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmasına yardımcı olur. Yeşil yaklaşımlar, işletmelerin doğal kaynakları daha verimli kullanmasına, atıkları azaltmasına, enerji tasarrufu sağlamasına ve evre dostu ürünlerin kullanımını teşvik etmesine yardımcı olur. Ayrıca, yeşil yaklaşımlar, işletmelerin toplumda daha iyi bir itibar kazanmasına yardımcı olur (Hancıoğlu vd., 2018, s. 239).

2.2. Yeşil rgtsel Davranışın Boyutları

Yeşil rgtsel davranış, çalışanların çevreye duyarlı ve sorumlu bir şekilde davranmalarını ifade eden bir kavramdır. Yeşil rgtsel davranışın boyutları şunlardır (Aslan vd., 2023, s. 1390):

Çevresel Duyarlılık: Çalışanların evre sorunlarının farkında olması, çevreyi korumak için gerekli bilgi ve becerilere sahip olması ve çevreye zarar vermemek için çaba göstermesidir.

Çevresel Katılım: Çalışanların evre koruma faaliyetlerine aktif olarak katılması, evre dostu ürün ve hizmetler üretmesi ve tüketmesi ve evre politikalarına uyum sağlamasıdır.

Ekonomik Duyarlılık: Çalışanların evre koruma maliyetlerini azaltmak için kaynakları verimli bir şekilde kullanması, atık ve kirliliği önlemesi ve geri dönüşüm yapmasıdır.

Yeşil Satın Alma: Çalışanların çevre dostu mal ve hizmetleri tercih etmesi, yeşil tedarik zincirine katkıda bulunması ve yeşil tüketim alışkanlıkları geliştirmesidir.

Teknolojik Duyarlılık: Çalışanların çevre dostu teknolojileri kullanması, yenilikçi ve yaratıcı çözümler üretmesi ve teknolojik gelişmeleri takip etmesidir.

Bu boyutlar, bir zincirin halkası gibi birbirleriyle yakından ilişkilidir ve bir boyutta yaşanan değişiklik diğer boyutları da doğrudan etkileyebilmektedir. Yeşil örgütsel davranış, hem işletmelerin hem de çalışanların sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur (Bulut, 2022). Yeşil örgütsel davranış, hem işletmelerin hem de çalışanların sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 29) Yeşil örgütsel davranışın faydalarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Çevresel zararların azaltılması: Yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevreye duyarlı ve sorumlu bir şekilde davranmalarını sağlayarak, doğal kaynakların korunmasına, atık ve kirliliğin önlenmesine ve sera gazı emisyonlarının azaltılmasına katkıda bulunur (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 24).
- Maliyet tasarrufu: Yeşil örgütsel davranış, çalışanların kaynakları verimli bir şekilde kullanmalarını, geri dönüşüm yapmalarını ve tüketimi azaltmalarını teşvik ederek, işletmelerin enerji, su, malzeme ve atık yönetimi maliyetlerini düşürür (Yiğit, 2022, s. 187).
- İtibar artışı: Yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevre koruma faaliyetlerine katılmalarını, çevre dostu ürün ve hizmetler üretmelerini ve tüketmelerini sağlayarak, işletmelerin müşteri, tedarikçi, paydaş ve toplum nezdinde çevre bilincini yansıtan bir imaj oluşturmalarına yardımcı olur (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 26).
- Çalışan memnuniyeti: Yeşil örgütsel davranış, çalışanların işletmenin çevre politikalarına uyum sağlamalarını, iş yerinde yeşil bir kültür geliştirmelerini ve iş arkadaşlarıyla işbirliği yapmalarını destekler. Bu da çalışanların işe bağlılığını, motivasyonunu, performansını ve tatminini artırır (Mert ve Arıkan Saltık, 2023, s. 595).

Yeşil örgütsel davranışın teşvik edilmesi, hem işletmelerin hem de çalışanların sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur. Yeşil örgütsel davranışın teşvik edilmesi için, örgütlerin şu adımları izlemesi önerilmektedir (Yiğit, 2017, s. 68, 69):

- Yeşil örgüt kültürü oluşturmak: Örgütler, çevreyi korumak ve bu bilinci yaymak için bir vizyon ve misyon belirlemeli, çevre politikaları ve stratejileri geliştirmeli, çevre yönetim sistemi kurmalı ve yeşil örgüt kültürünü tüm çalışanlara benimsetmeli ve yaymalıdır.
- Çalışanları eğitmek ve bilinçlendirmek: Örgütler, çalışanlara çevre sorunları, çevre koruma faaliyetleri, yeşil örgütsel davranışın faydaları ve uygulama yolları hakkında düzenli olarak eğitim ve seminerler vermeli, çalışanların çevresel duyarlılık, bilgi ve becerilerini artırmalıdır.
- Çalışanları motive etmek ve ödüllendirmek: Örgütler, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını gözlemlemeli, geri bildirim vermeli, takdir etmeli ve ödüllendirmeli, çalışanların çevre koruma faaliyetlerine katılımını teşvik etmeli, çalışanlara iş özerkliği ve yetki vermelidir.
- Çalışanları işbirliğine davet etmek: Örgütler, çalışanları yeşil örgütsel davranışlar konusunda fikir alışverişinde bulunmaya, öneri ve şikâyetlerini dile getirmeye, yenilikçi ve yaratıcı çözümler üretmeye, iş arkadaşlarıyla ve diğer paydaşlarla işbirliği yapmaya davet etmeli, çalışanların yeşil örgütsel vatandaşlık davranışlarını desteklemelidir.

Bu adımlar, yeşil örgütsel davranışın örgütlerde teşvik edilmesi için etkili ve yararlı olabilir. Yeşil örgütsel davranış, sadece örgütlerin itibarlarını artırma noktasında kalmamakta, bununla birlikte çevresel zararların azaltılması, kıt kaynakların kontrollü kullanılması, bilinçli tüketim toplumu oluşturulması ve gelecek nesillerin önemsenmesi noktasında da büyük önem arz etmektedir (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 29)

2.2.1. Çevresel Duyarlılık

Çevresel duyarlılık, çevre sorunlarına karşı ilgi, hassasiyet ve sorumluluk duymak demektir. Çevresel duyarlılık artırmak için hem bireysel hem de toplumsal düzeyde yapabileceğimiz bazı şeyler vardır. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Çevreyi kirleten faaliyetlere karşı tepki göstermek ve bunları önlemek için girişimde bulunmak.
- Çevreyi korumak ve iyileştirmek için eğitim, bilinçlendirme ve kampanya çalışmalarına katılmak veya desteklemek.
- Çevreye zarar veren ürün ve hizmetleri tüketmemek veya azaltmak, çevre dostu alternatifleri tercih etmek.
- Enerji, su, kâğıt gibi kaynakları tasarruflu kullanmak, atıkları geri dönüştürmek veya azaltmak.
- Ev, iş yeri, okul gibi yaşam alanlarını yeşillendirmek, ağaç dikmek, doğal çeşitliliği korumak.
- Çevre gezileri, doğa yürüyüşleri, tiyatro gibi etkinliklerle çevre ile ilgili bilgi ve farkındalık kazanmak.

Bu şekilde, çevresel duyarlılık hem bireylerin hem de toplumun çevreye saygılı, bilinçli ve sorumlu bir şekilde davranmasını sağlar. Bu da, çevre kirliliğini azaltır, çevre kalitesini artırır ve gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakır (Özbebek vd., 2012, s. 229). Çevresel duyarlılık, bireylerin çevre sorunlarına karşı gösterdikleri ilgi, hassasiyet ve sorumluluk düzeyini ifade eden bir kavramdır (İrge, 2022, s. 1295). Çevresel duyarlılık, bireylerin çevreye yönelik tutum, değer, inanç ve davranışlarını etkileyen önemli bir faktördür (Erbaşı, 2019, s. 15). Çevresel duyarlılık, aynı zamanda bireylerin çevreye zarar veren faaliyetlere karşı tepki gösterme, çevreyi koruma ve iyileştirme yönünde girişimde bulunma eğilimini de yansıtmaktadır.

Çevresel duyarlılık, yeşil örgütsel davranışın temel boyutlarından biridir. Yeşil örgütsel davranış, çalışanların örgüt içinde ve dışında çevreye saygılı, bilinçli ve sorumlu bir şekilde davranmalarını ifade eden bir kavramdır (Aslan vd., 2023, s. 1390). Yeşil örgütsel davranış, örgütlerin çevresel performansını, itibarını ve rekabet avantajını artırmalarına katkı sağlamaktadır (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 26). Çevresel duyarlılık, çalışanların yeşil örgütsel davranış sergilemelerine zemin hazırlayan bir motivasyon kaynağıdır (İrge, 2022, s. 1310). Çevresel duyarlılık, yeşil örgütsel davranışın diğer boyutlarını da etkilemektedir. Çevresel duyarlılık, çalışanların çevresel bilgi ve farkındalığını artırmakta, çevresel katılım ve işbirliğini teşvik etmekte, ekonomik duyarlılık ve kaynak tasarrufu sağlamakta, yeşil satın alma ve tüketim alışkanlıklarını geliştirmekte ve teknolojik duyarlılık ve yenilikçiliği

desteklemektedir (İrge, 2022, s. 1310). Bu şekilde, çevresel duyarlılık, yeşil örgütsel davranışın bütüncül bir şekilde gerçekleştirilmesine katkı sağlamaktadır.

2.2.2. Çevresel Katılım

Çevresel katılım, çalışanların çevresel sürdürülebilirlik için örgüt içinde veya dışında gönüllü olarak yaptıkları eylemlerdir. Çevresel katılım, çalışanların çevre bilincini artırmak, çevre dostu ürün ve hizmetler sunmak, çevre yönetim sistemlerine katkıda bulunmak, çevre koruma faaliyetlerine destek vermek gibi davranışları içerir. Çevresel katılım, yeşil örgütsel davranışın önemli bir boyutudur, çünkü çalışanların çevreye karşı sorumluluk duygusunu ve çevresel vatandaşlık davranışlarını geliştirir (Aslan vd., 2023, s. 1391).

Çevresel katılımın örgütlerde teşvik edilmesi için çeşitli faktörler etkili olabilir. Bunlardan bazıları şunlardır: Çalışanların çevresel değerleri, tutumları ve inançları; örgüt kültürü, liderliği ve iklimi; örgütün çevresel politikaları, hedefleri ve stratejileri; örgütün çevresel performansı ve itibarı; örgütün çevresel eğitim, ödül ve geri bildirim sistemleri. Bu faktörler, çalışanların çevresel katılım davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir (Aslan vd., 2023, s. 1390).

Çevresel katılımın örgütler için birçok faydaları bulunmaktadır. Çevresel katılım, örgütün çevresel uyumunu, verimliliğini ve rekabet avantajını artırabilir (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 26). Çevresel katılım, örgütün tüketiciler, paydaşlar, medya ve kamuoyu nezdindeki imajını ve güvenilirliğini güçlendirebilir. Aynı zamanda, örgütün sosyal sorumluluk bilincini ve gelecek nesillere karşı duyarlılığını yükseltebilir. Çevresel katılım, örgütün çalışanlarının memnuniyetini, bağlılığını, motivasyonunu ve iş performansını iyileştirebilir.

Çevresel katılımı örneklendirmek gerekirse, çevre farkındalığı yaratmak için toplumsal iletişim ve kampanyalar düzenlemek veya desteklemek, çevre dostu ürün ve hizmetler sunmak veya tüketmek, çevre koruma faaliyetlerine katılmak veya bağış yapmak, elektrik, su ve enerji gibi kaynakları boşa harcamadan kullanmak ve tasarruf etmek ile atıkları doğru şekilde ayırmak ve geri dönüşüm yapmak sıralanabilir (Örs, 2018, s. 191). Çevresel katılım, bireylerin veya çalışanların çevreye karşı sorumluluk duygusuyla yaptıkları gönüllü eylemlerdir. Çevresel katılımın örgütlere faydalı olduğu

gibi toplumun geneli için de faydalıdır. Çevresel katılımı teşvik etmek için çeşitli yöntemler kullanılabilir. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Çevresel eğitim ve farkındalık programları düzenlemek. Bu programlar, bireylerin veya çalışanların çevre sorunlarına, çevre koruma faaliyetlerine, çevre dostu ürün ve hizmetlere ilişkin bilgi ve becerilerini artırabilir.
- Çevresel ödül ve geri bildirim sistemleri kurmak. Bu sistemler, bireylerin veya çalışanların çevresel katılım davranışlarını takdir etmek, motive etmek ve pekiştirmek için kullanılabilir.
- Çevresel liderlik ve rol model oluşturmak. Bu yöntem, bireylerin veya çalışanların çevresel katılım davranışlarını örnek alabilecekleri, destekleyecekleri ve yönlendirecekleri kişi veya gruplarla etkileşimini sağlar.
- Çevresel politika, hedef ve strateji belirlemek. Bu yöntem, bireylerin veya çalışanların çevresel katılım davranışlarını uyumlu hale getirmek, yönlendirmek ve denetlemek için kullanılabilir (T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2018).

Çevresel katılım, bireylerin veya çalışanların çevresel sorumluluklarını yerine getirme konusundaki girişimlerini içerir. Bu tür eylemler, toplumsal çevre bilincinin artmasına ve çevresel sürdürülebilirlik konusunda daha geniş bir hareketin parçası olmaya yardımcı olur. Örgütlerdeki çevresel katılımın teşviki, iş yerinde sürdürülebilir uygulamaların benimsenmesine ve genel toplum sağlığının iyileştirilmesine katkıda bulunur. Bu durum, aynı zamanda çevresel koruma ve sürdürülebilir gelişme hedeflerine ulaşmada önemli bir adımdır.

2.2.3. Ekonomik Duyarlılık

Ekonomik duyarlılık, yeşil örgütsel davranışın boyutlarından biridir. Ekonomik duyarlılık, çalışanların örgütün kaynaklarını verimli ve tasarruflu bir şekilde kullanmaları, israfı önlemeleri, geri dönüşüm yapmaları ve çevre dostu ürün ve hizmetlere yönelmeleri anlamına gelir (Erbaşı, 2019, s. 15). Ekonomik duyarlılık, hem örgütün hem de çevrenin yararına olan bir davranıştır. Ekonomik duyarlılık, çalışanların çevresel sorumluluk bilincine sahip olmaları ve örgütün yeşil politika ve uygulamalarına uyum göstermeleri ile ilgilidir. Çalışanlar, örgütün enerji, su, kâğıt,

yakıt gibi kaynaklarını etkin bir şekilde kullanarak, hem maliyetleri azaltabilir hem de çevreye katkıda bulunabilirler. Ayrıca, çalışanlar, geri dönüştürülebilir malzemeleri ayırarak, atıkları azaltabilir ve kaynakların yeniden kullanımını sağlayabilirler (Aslan vd., 2023, s. 1390).

Ekonomik duyarlılık, aynı zamanda çalışanların yeşil satın alma davranışını da kapsar. Yeşil satın alma davranışı, çalışanların çevre dostu ürün ve hizmetleri tercih etmeleri, tedarikçilerin çevresel performanslarını değerlendirmeleri ve yeşil tedarik zinciri yönetimine katılmaları demektir (Yüce, 2021, s. 44, 45). Yeşil satın alma, hem örgütün hem de toplumun sürdürülebilirliğine katkı sağlar.

Çevresel anlamda ekonomik duyarlılık, doğal kaynakların verimli ve tasarruflu bir şekilde kullanılması, çevre dostu ürün ve hizmetlere yönelinmesi, israfın önlenmesi ve geri dönüşümün yapılması gibi davranışları ifade eder. Bu davranışlar, hem çevrenin korunmasına hem de ekonomik kalkınmaya katkı sağlar. Çevresel duyarlılık, aynı zamanda işletmelerin rekabetçiliğini artıran bir faktördür (Yüce, 2021, s. 44).

2.2.4. Yeşil Satın Alma

Yeşil satın alma, çalışanların ve işletmelerin çevreye duyarlı ürün ve hizmetleri tercih etmesi, çevresel etiketlere dikkat etmesi ve çevreye zararlı olabilecek ürün ve hizmetlerden kaçınması olarak tanımlanabilir (Onurlubaş, 2016, s. 75). Yeşil satın alma, yeşil örgütsel davranışın önemli bir boyutudur; çünkü hem işletmelerin hem de çalışanların çevresel performansını ve imajını etkiler (Erbaşı, 2019, s. 5). Yeşil satın alma davranışını etkileyen faktörler arasında bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler sayılabilir. Bireysel faktörler, çalışanların çevresel bilgi, kaygı, tutum, değer, kişilik, cinsiyet, yaş, eğitim, gelir gibi özelliklerini içerir (Bakır ve Arslan, 2023, s. 3222). Örgütsel faktörler, işletmenin yeşil pazarlama karması, yeşil ürün, yeşil fiyat, yeşil dağıtım, yeşil tanıtım, yeşil kurumsal sosyal sorumluluk gibi uygulamalarını kapsar (Yıldız ve Barut, 2016, s. 162). Çevresel faktörler, işletmenin faaliyet gösterdiği sektör, pazar, rekabet, yasal düzenleme, sosyal norm, kültür gibi unsurları içerir (Bakır ve Arslan, 2023, s. 3222). Bu kavramın hem işletmelere hem de topluma faydaları vardır. İşletmeler, yeşil satın alma sayesinde maliyetleri azaltabilir, verimliliği artırabilir, müşteri memnuniyetini ve sadakatini sağlayabilir, rekabet

avantajı elde edebilir, çevresel riskleri minimize edebilir ve yeşil inovasyonu teşvik edebilir (Erbaşı, 2019, s. 5). Toplum, yeşil satın alma sayesinde doğal kaynakların korunmasına, atık ve kirliliğin azalmasına, çevre kalitesinin iyileşmesine, sağlıklı ve sürdürülebilir bir yaşamın oluşmasına katkıda bulunabilir (Bakır ve Arslan, 2023, s. 3223). Bu nedenle, yeşil satın alma davranışının yaygınlaştırılması ve desteklenmesi hem işletmelerin hem de toplumun yararınadır.

Yeşil satın alma davranışı, çevreye duyarlı ürün ve hizmetleri tercih etme eğilimini ifade eder. Yeşil satın alma davranışını teşvik etmek için hem işletmeler hem de tüketiciler önemli rol oynamaktadır (Karaca ve Yemez, 2022, s. 238). İşletmeler, yeşil pazarlama karması uygulayarak, yeşil ürünlerin fiyat, kalite, ambalaj, etiket, tanıtım, dağıtım gibi unsurlarını çevre dostu bir şekilde sunmalıdır (Korkmaz vd., 2017, s. 42). Ayrıca, yeşil kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri yürüterek, çevreye katkıda bulunmalı ve yeşil marka imajlarını artırmalıdır. Tüketiciler, yeşil ürünleri satın alarak, çevreyi korumak için sorumluluk almalı ve yeşil tüketim bilincini yaymalıdır. Ayrıca, yeşil ürünleri tavsiye ederek, sosyal etki yaratarak, diğer tüketicilerin yeşil satın alma davranışını etkilemeye çalışmalıdır (Uyar, 2019, s. 21).

2.2.5. Teknolojik Duyarlılık

Teknolojik duyarlılık, çalışanların işyerinde çevreye zarar vermeyen veya az zarar veren teknolojileri kullanma eğilimini ifade eder (Aslan vd., 2023, s. 1390). Bu boyut, çalışanların çevre dostu teknolojik araçlara sahip olma, bunları etkin bir şekilde kullanma ve gereksiz kullanımdan kaçınma davranışlarını kapsar (Erbaşı, 2019, s. 15). Teknolojik duyarlılık, hem işletmelerin hem de çalışanların çevresel performansını artırmaya katkı sağlar. İşletmeler, enerji tasarrufu, atık azaltma, karbon ayak izi düşürme gibi faydalar elde ederken, çalışanlar da çevre bilincini geliştirir, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırır (Ay ve Pamukçu, 2019, s. 85).

Teknolojik duyarlılığı etkileyen faktörler arasında çalışanların çevresel tutumları, değerleri, bilgileri, farkındalıkları, motivasyonları, sosyal normları ve örgütsel destekleri sayılabilir (Aslan vd., 2023, s. 1396). Bu faktörlerin olumlu yönde geliştirilmesi, çalışanların teknolojik duyarlılık davranışlarını artırmalarına yardımcı olabilir. Teknolojik duyarlılık, yeşil örgütsel davranışın önemli bir boyutu olup

işletmelerin ve çalışanların çevresel sorumluluklarını yerine getirmelerine ve sürdürülebilir bir gelecek için katkı sağlamalarına olanak tanır.

Teknolojik duyarlılık, hem bireysel hem de toplumsal açıdan önemlidir. Teknolojik duyarlılık, çevreye zarar vermeyen veya az zarar veren teknolojileri kullanarak, doğal kaynakların korunmasına, enerji tasarrufuna, atık azaltımına ve karbon emisyonlarının düşürülmesine katkı sağlar. Bu sayede, küresel ısınma, iklim değişikliği, kirlilik gibi çevresel sorunların nlenmesine veya azaltılmasına yardımcı olur. Teknolojik duyarlılık, aynı zamanda bireylerin iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon, verimlilik, yaratıcılık gibi psikolojik ve davranışsal faktörlerini de olumlu yönde etkiler. Teknolojik duyarlılık, bireylerin evre bilincini, sorumluluk duygusunu, etik değerlerini ve sosyal normlarını da geliştirir. Teknolojik duyarlılık, bireylerin hem kendileri hem de gelecek nesiller için daha sağlıklı, mutlu ve sürdürülebilir bir yaşam kalitesi sunar (Kılınç, 2019, s. 17-20). Sonuç olarak, teknolojik duyarlılık, hem çevresel hem de bireysel açıdan önemli bir konudur. Teknolojiyi kullanırken dikkatli ve bilinçli olmak, hem kendimiz hem de gezegenimiz için faydalıdır.

2.3. Yeşil rgtsel Davranış şekilleri

Yeşil rgtsel davranış şekilleri, çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan veya çevresel zararı azaltan ölçülebilir eylem ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu eylem ve davranışlar, işveren organizasyonunun resmi evre yönetim politikasının veya sisteminin kontrolü altında olmayan, gönüllülük esasına dayanan isteğe bağlı davranışlardır (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 24). Yeşil rgtsel davranış şekilleri, gönüllü ve zorunlu örgütsel davranışlar arasında bir ayrım yapılmasını gerektiren bir kavramdır. Gönüllü rgtsel davranışlar, çalışanların formal iş tanımlarının ötesindeki, örgütün çıkarlarına uygun ve örgütün performansını artıran ekstra rol davranışlarıdır (oban, 2021, s. 118). Zorunlu rgtsel davranışlar ise, çalışanların normal rol davranışları olarak algılanan ve örgüt içindeki bütün çalışanlardan beklenen davranışlardır. Bu iki kavram arasındaki sınırın belirsiz olması, bazı örgütsel vatandaşlık davranışlarının zamanla zorunlu hale gelmesine neden olabilmektedir (Polat Dede, 2019, s. 295).

Yeşil örgütsel davranış şekilleri, hem gönüllü hem de zorunlu örgütsel davranışlar kapsamında değerlendirilebilir. Örneğin, çalışanların çevre koruma faaliyetlerine katılması, çevre dostu ürün ve hizmetleri tercih etmesi ve çevre ile ilgili öneri ve şikayetlerde bulunması gönüllü örgütsel davranışlara örnek verilebilir. Bu davranışlar, çalışanların çevresel duyarlılık ve çevresel katılım boyutlarını yansıtmaktadır. Diğer yandan, çalışanların enerji, su, kağıt gibi kaynakları tasarruflu kullanması, israfı önlemesi ve geri dönüşüm yapması zorunlu örgütsel davranışlara örnek verilebilir. Bu davranışlar, çalışanların ekonomik duyarlılık ve yeşil satın alma boyutlarını yansıtmaktadır. Bu davranışlar, örgütün resmi çevre yönetim politikasının veya sisteminin kontrolü altında olabilir veya örgüt tarafından çalışanlardan beklenen davranışlar olarak algılanabilir (Polat Dede, 2019, s. 295).

Sonuç olarak, yeşil örgütsel davranış şekilleri, gönüllü ve zorunlu örgütsel davranışlar arasında bir ilişki içindedir. Bazı yeşil örgütsel davranışlar, çalışanların gönüllü katılımıyla gerçekleşirken, bazıları da örgütün zorunlu kıldığı veya beklediği davranışlardır. Bu durum, yeşil örgütsel davranışların örgütsel sonuçlara olan etkisini de etkileyebilir. Örneğin, gönüllü yeşil örgütsel davranışlar, çalışanların örgütsel bağlılığını, memnuniyetini ve performansını artırabilirken, zorunlu yeşil örgütsel davranışlar, çalışanların örgütsel sinizm, stres ve çatışma düzeyini artırabilir. Bu nedenle, örgütlerin yeşil örgütsel davranış şekillerini teşvik etmek için, çalışanların gönüllülük esasına dayanan isteğe bağlı davranışlarını desteklemeleri ve ödüllendirmeleri, zorunlu davranışlarını ise makul ve adil bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir (Polat Dede, 2019).

2.3.1. Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış

Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış, çalışanların resmi bir çevre yönetim politikası veya sistemi olmadan, kendi istekleriyle çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan veya çevresel zararı azaltan davranışlar sergilemesi olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda, örgütlerin çevre performansını iyileştirmek, tüketimi azaltmak, geri dönüşümü artırmak, yasal düzenlemelere uyum sağlamak, tüketici baskısına cevap vermek ve sosyal sorumluluk bilincini geliştirmek gibi amaçlarla teşvik edilmektedir (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 28). Gönüllü Yeşil

Örgütsel Davranış, zorunlu yeşil örgütsel davranışlardan farklı olarak, çalışanların kişisel inisiyatifini, değişim odaklılığını ve gönüllülüğünü yansıtmaktadır. Çalışanların görev tanımında yer almayan, ancak çevreci uygulamaları benimseyerek ve uygulayarak örgüte katma değer sağlayan davranışlardır. Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış, örgütsel vatandaşlık davranışının bir alt boyutu olarak da görülebilir (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 28).

Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış, örgütlerin itibarını, rekabet avantajını, mali performansını ve inovasyon kapasitesini artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda çalışanların iş tatmini, bağlılığı, motivasyonu ve öz yeterliliği gibi psikolojik sonuçlarını da olumlu yönde etkilemektedir. Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış, örgüt kültürü, liderlik, ödüllendirme, eğitim, katılım, destek ve geribildirim gibi örgütsel faktörlerden de etkilenmektedir (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 28). Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranışları örneklendirmek gerekirse şu faydalardan bahsedilebilir;

- Çalışanların kendi istekleriyle ofislerinde bitki yetiştirmesi, böylece hem ofis ortamını güzelleştirmesi hem de karbon ayak izini azaltması.
- Çalışanların kendi istekleriyle iş yerinde geri dönüşüm kutuları kullanması, böylece hem atık miktarını azaltması hem de kaynak verimliliğini artırması.
- Çalışanların kendi istekleriyle iş yerinde elektronik cihazları ve ışıkları gereksiz yere açık bırakmaması, böylece hem enerji tasarrufu yapması hem de sera gazı emisyonlarını düşürmesi.
- Çalışanların kendi istekleriyle iş yerine toplu taşıma, bisiklet veya yürüyerek gelmesi, böylece hem trafik sorununu azaltması hem de hava kirliliğini önlemesi maddeleri sıralanabilir (Yüksel ve Uçkun, 2022, s. 1384).

Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış, yönetim ve organizasyon alanında son yıllarda ilgi gören bir konudur. Gelecek nesillere kıt kaynakların aktarılması, bilinçli tüketim toplumu oluşturulması ve çevresel sorunların çözümüne katkı sağlanması gibi anlamlarda da hayati öneme sahiptir. Aynı zamanda, hem örgütlerin hem de çalışanların çevresel sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olan bir davranış biçimidir (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 29). Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış, çalışanların çevre bilincinin artmasına ve örgütlerin sosyal sorumluluk

algısının güçlenmesine katkıda bulunur. Bu tür davranışlar, çalışanların şirketlerine olan bağlılığını ve iş tatminini artırırken, aynı zamanda müşteriler ve diğer paydaşlar nezdinde olumlu bir şirket imajı oluşturur. Bu durum, sürdürülebilirlik ve inovasyon odaklı bir iş kültürünün gelişimine yardımcı olur ve böylece hem şirket içinde hem de dışarıda pozitif bir etki yaratır.

2.3.2. Zorunlu Yeşil Örgütsel Davranış

Zorunlu yeşil örgütsel davranış, çalışanların görev tanımında açıkça belirtilen, doğal kaynakların etkin kullanılmasında ve çevrenin korunması adına sergilenmesi beklenen davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu tür davranışlar, örgütün resmi çevre yönetim politikası veya sistemi tarafından kontrol edilmekte ve denetlenmektedir. Zorunlu yeşil örgütsel davranışlar, çalışanların iş performansı ve değerlendirilmesi ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, çalışanlar bu davranışları sergilemek zorundadır (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 27). Zorunlu yeşil örgütsel davranış örnekleri arasında şunlar sayılabilir:

- Çevre dostu malzeme ve ekipman kullanmak
- Enerji tasarrufu yapmak
- Atıkları azaltmak ve geri dönüştürmek
- Çevre yönetmeliklerine uymak
- Çevre eğitimine katılmak

Zorunlu yeşil örgütsel davranış, örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunmanın yanı sıra, örgütün itibarını, rekabet avantajını ve mali performansını da artırmaktadır (Kerse vd., 2021, s. 1576). Ancak, zorunlu yeşil örgütsel davranışın çalışanların çevre bilinci, tutumu ve memnuniyeti üzerindeki etkisi tartışmalıdır. Bazı çalışmalar, zorunlu yeşil örgütsel davranışın çalışanların çevre ile ilgili olumlu duygu ve davranışlarını pekiştirdiğini ileri sürerken, bazı çalışmalar da zorunlu yeşil örgütsel davranışın çalışanların çevre ile ilgili motivasyonunu ve bağlılığını azalttığını savunmaktadır (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 29).

2.4. Yeşil Örgütsel Davranışın Sonuçları

Yeşil örgütsel davranış, çalışanların dahil olduğu ve çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan veya çevresel zararı azaltan ölçülebilir eylem ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Yeşil örgütsel davranışlar, tüketimin azaltılması, geri dönüşümlerin aktif olarak kullanılması ve çevresel performansın iyileştirilmesi gibi konularda hayati öneme sahiptir. Yeşil örgütsel davranışın örgütlerde teşvik edilmesinde başlıca nedenler olarak şunlar sayılabilir: Tüketici baskısı, yasal düzenlemeler, çevre yönetmelikleri ve sosyal sorumluluk. Yeşil örgütsel davranışların teşvik edilmesi, sadece örgütlerin itibarlarını artırma noktasında kalmamakta, bununla birlikte çevresel zararların azaltılması, kıt kaynakların kontrollü kullanılması, bilinçli tüketim toplumu oluşturulması ve gelecek nesillerin (Çalışkan, 2016) önemsenmesi noktasında da büyük önem arz etmektedir (Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu, 2023, s. 24).

Yeşil örgütsel davranışlar, işletmelerin faaliyetlerinde çevre odaklı hareket etmeleridir. Bu davranışlar, çevresel etkileri dikkate almak, çalışanlarına çevre bilinci konusunda eğitimler vermek, çevreye zarar vermeyen ya da olabildiğinde az zarar veren teknolojiler kullanmak, operasyonel faaliyetlerinde çevresel etkileri minimize etmeye çalışmak vb. faaliyetleri kapsar. Yeşil örgütsel davranışların işletme performansı üzerindeki etkisi de araştırılmıştır. Araştırmalar, yeşil örgütsel davranışların işletmelerin süreç getirilerini artırdığını, zaman kayıplarında ve firelerde azalmaya neden olduğunu, enerji kullanımında tasarruf sağladığını, malzemelerin denetim ve yönetim maliyetlerinde iyileşme sağladığını, daha güvenilir işyeri koşulları oluşturduğunu, atık yönetiminde iyileşme sağladığını, elden çıkarma maliyetlerinde iyileşme sağladığını, etkin ve verimli süreç yönetimi yeşil yönetim uygulamaları ile süreçlerde elde edilen kazanımların olduğunu göstermiştir (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018, s. 696). Örneğin, ofiste kullanılmayan ışıkları kapatmak, kağıda tek yön yerine çift yönlü çıktı almak, yeniden kullanıma uygun plastik ürünler kullanmak, biyodizel oluşturmak, kutuları, şişeler, kağıt, karton vb. geri dönüşüme önem vermek, yeniden kullanılabilir ekipman ve kutu sarf malzemeleri satın almak, üretimde doğal malzemeler ve çevre dostu kimyasallar kullanmak, çevre düşmanı yerine çevreyi düşünen ürünler tasarlamak, geliştirmek, fiziksel toplantılar yerine online (çevrim içi) toplantıları tercih etmek, çevrim içi işbirlikleri yapmak, şirkete hibrit araba almak, kanalizasyon kirliliğini önlemek, kimyasal işlemeye yönelik eğitim/danışmanlık

hizmeti almak, çalışanları araba paylaşımına yönlendirmek, aşırı sıcak bir çalışma ortamı yerine normal ısıda bir ofis ortamında çalışmak, enerji kullanımını azaltmak, gereksiz klima kullanımından kaçınmak gibi faaliyetler yeşil örgütsel davranışlara örnek olarak verilebilir (Yiğit, 2022, s. 188).

Yeşil örgütsel davranışların işletme performansı üzerindeki etkilerine yönelik farklı çalışmalar araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Araştırmalar, yeşil örgütsel davranışların işletmelerin süreç getirilerini artırdığını, zaman kayıplarında ve firelerde azalmaya neden olduğunu, enerji kullanımında tasarruf sağladığını, malzemelerin denetim ve yönetim maliyetlerinde iyileşme sağladığını, daha güvenilir işyeri koşulları oluşturduğunu, atık yönetiminde iyileşme sağladığını, elden çıkarma maliyetlerinde iyileşme sağladığını, etkin ve verimli süreç yönetimi yeşil yönetim uygulamaları ile süreçlerde elde edilen kazanımların olduğunu göstermiştir (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018, s. 695).

3. İŞLETME PERFORMANSI

Çalışmanın bu başlığında işletme kavramı detaylı olarak açıklanmış olup işletme performansı, performans göstergeleri ile işletme performansının ölçülmesi konularına değinilmiştir.

3.1. İşletme Kavramı

İşletme kavramıyla ilişkili literatüre yönelik bir inceleme yapıldığında, işletmeyi tanımlamak için çeşitli terimlerin kullanıldığı tespit edilmektedir. Bazı akademik çalışmalarda işletme, “firma” olarak adlandırılırken, diğerlerinde ise “kuruluş” olarak ifade edilmektedir. Bir diğer akademik çalışmada ise işletme, “Toplumsal talep ettiği, ekonomik değeri olan mal ve/veya hizmetlerin üretildiği, pazarlandığı, kar elde etmek veya hizmet sunmak amacıyla üretim unsurlarının planlı ve entegre bir şekilde bir araya getirildiği ekonomik ve toplumsal birimler” biçiminde tanımlanmıştır (Gökmen, 2010, s. 12).

Gereksinim duyulan ürün ve hizmetlerin belirli bir bedel karşılığında karşılanması, işletme kavramının temelini oluşturmaktadır (Çalışkan, 2016). Ferrell ise işletmeleri, bireylerin taleplerini karşılamak amacıyla ürünler sunan ve kar elde etmeyi hedefleyen organizasyonlar olarak tanımlamıştır (Ferrell, 2017, s. 4).

Başka bir tanıma göre işletme, kar amacıyla faaliyet gösteren ve mal ile hizmetleri sağlayan organizasyonlar olarak tanımlanmıştır (Erdoğan, 2019).

Mucuk’a (2010) göre ise işletme, ihtiyaçların karşılanması için mal ve hizmet üreten birimler olarak belirtilmiştir (Mucuk, 2010, s. 19).

Yukarıdaki tanımları bir araya getirerek genel bir tanım yapacak olursak, işletme; insanların taleplerini karşılamak amacıyla mal ve hizmet sunan, aynı zamanda kar elde etmeyi amaçlayan birim veya kuruluşlar olarak ifade edilebilir.

3.1.1. İşletme Kavramının Gelişimi

Modern işletme anlayışı, ev ekonomisi ve takas gibi eski anlayışların ardından ortaya çıkmıştır. Antik çağda Yunanlar’ın “Oikonomika” olarak adlandırdığı kapalı ve

basit ekonomik bir düşünce hakimdi. Bu dönemde ekonomik faaliyetler oldukça temel düzeydeydi. Ancak zamanla, değişen ve çeşitlenen insan ihtiyaçlarıyla birlikte ev ekonomisi de evrim geçirdi. Bireylerin belirli alanlarda uzmanlaşmasıyla, ihtiyaç fazlası mal ve hizmet üretimi arttı. Bu fazla ürünler, bireylerin diğer ihtiyaçlarını karşılamak için takas edilir hale geldi. Paranın ekonomik hayata girmesiyle birlikte, ev ekonomilerinin üretim faaliyetleri azaldı ve daha çok tüketim odaklı hale geldi. Sonuç olarak, bireylerin taleplerine cevap vermek amacıyla mal ve hizmet üreten “işletme” kavramı literatüre girmiştir (Şimşek Çelik, 2015, s. 23).

İşletme kavramı genel olarak iktisadi bir terim olarak kabul edilir, fakat bu terim hukuki açıdan da incelenebilir. Çünkü bir işletme, ekonomik faaliyetler için bir tür ekonomik ilişki oluşturur. Bu ilişkinin doğası, işletmenin hukuki boyutunu belirler. İşletmeler, gelir elde etmek için mal veya hizmet üretmeyi hedeflerler. Ürün veya hizmetlerini piyasaya sunarak tüketicilere ulaşırlar ve karşılığında gelir elde ederler. Dolayısıyla işletmeler, kâr amacıyla faaliyet gösterirler (Bilen, 2020, s. 47). Bu kârı elde etmek için çeşitli stratejiler izlerler. Bunlar arasında, ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla pazarlama, satış ve müşteri memnuniyeti bulunur. İşletmeler, bir ülkenin ekonomik can damarını oluşturur. Ekonomik faaliyetlerini sürdürerek istihdam yaratırlar ve vergi ödeyerek kalkınmaya katkı sağlarlar (Efil vd., 2015, s. 81).

3.2. İşletmelerin Özellikleri

İşletmelerin çeşitli misyon, vizyon ve hedefleri vardır. İşletme birimi için misyon, işletme içindeki personeli yönlendirerek gerçekleştirilen faaliyetleri belirlemek ve işletmeyi diğer işletmelerden ayırt etmek amacı taşıyan bir süreç olarak tanımlanabilir. Sosyal, teknik, beşeri ve ekonomik unsurlardan oluşan işletmenin bazı özellikleri aşağıda açıklanmıştır (Güçlü, 2013, s. 3):

- İşletme, ekonomik bir sistem içinde faaliyet gösterir. Temel amacı kâr elde etmektir. Kâr sağlamak için, toplam gelirin toplam giderden yüksek olması ve başarı elde etmek gerekmektedir.
- İşletme, organik ve açık bir sistemdir. İç ve dış çevreyle sürekli etkileşim halindedir. İşletme, kâr elde etme amacıyla varlığını sürdürmek için değişime uyum sağlamalıdır.

- İşletme, varlığını sürdürmek için sürekli çaba harcayan dinamik bir yapıya sahiptir.
- İşletme, toplumun veya bireylerin ihtiyaçlarını karşılarken aynı zamanda sahibine kâr sağlama amacı güden ekonomik birimlerdir.
- İşletme, sosyal bir sistemdir. Faaliyetlerini toplumla iç içe yürütür. Toplumun veya bireylerin ihtiyaçları, işletmelerin varoluş nedenlerinden biridir.

İşletmeler genellikle ticari nitelik taşıyan işletmeler ve ticari olmayan kuruluşlar olarak iki ana kategoriye ayrılırlar. Ticari nitelik taşıyan işletmeler genellikle ticaret, sanayi veya hizmet sektörlerinde faaliyet gösterirken, ticari olmayan kuruluşlar ise genellikle dernekler, vakıflar ve siyasi partiler gibi amaçları ticari kar elde etmek olmayan organizasyonlardır. Bu genel kategorizasyonun yanı sıra, işletmelerin çeşitli özelliklere göre de sınıflandırılabilmesi dikkate alınmalıdır. Örneğin, işletmelerin emek veya sermaye yoğunluğuna, büyüklüğüne, mülkiyet yapısına ve hukuki statülerine göre farklı sınıflandırmalar yapılabilir. Büyüklük açısından, işletmeler küçük, orta veya büyük ölçekli olabilirler. Üretim araçlarının mülkiyetine göre işletmeler özel, kamu, karma, vakıf veya yabancı sermayeli olabilirler. Hukuki olarak ise işletmeler genellikle şahıs işletmeleri, sermaye şirketleri, kooperatifler ve kamu teşebbüsleri gibi farklı yapılar altında faaliyet gösterirler. Bu sınıflandırmalar, işletmelerin çeşitliliğini ve karmaşıklığını anlamak için önemlidir ve işletmelerin çeşitli özelliklerine göre farklılık gösteren işletme modellerini anlamak için kullanılır (Çakırcı, 2013).

3.3. İşletmelerin Amaçları

Amaçlar, işletmelerin ulaşmayı amaçladığı amaçları belirleyen ve yönetim planlarının ve işletme başarısının temelini oluşturan bir kavramdır (Şimşek, Çelik, 2015, s. 33). İşletmeler, faaliyetlerinin sonucunda elde etmek istedikleri hedefleri, neden çalıştıklarını ve çalışmalarının sonucunda ne elde edildiğini belirten sonuçlar olarak işletme amaçları olarak ifade edilir (Ülgen, Mirza, 2013, s. 182). İşletmelerin faaliyetlerine başlamadan önce amaçlarını net bir şekilde belirlemesi son derece önemlidir. İşletmelerin temel amacı, sürekliliği sağlamak, uzun vadede karlarını maksimize etmek ve topluma fayda sağlamaktır (Şimşek, Çelik, 2015, s. 33).

İşletmelerin ekonomik hedefleri, kârlılık, büyüme ve süreklilik olmak üzere üç ana kategoride sıralanabilir.

Kârlılık: İşletmenin gelirleri ile giderleri arasındaki olumlu fark olarak tanımlanan kârlılık, işletmenin ana hedeflerinden biridir (Çalışkan, 2016, s. 115). Kâr, işletmenin çalışanlarını motive eden ve verimli çalışmalarını sağlayan bir kavram olarak öne çıkar (Erdoğan, 2019, s. 21).

Büyüme: İşletmenin üretim kapasitesi, satış geliri ve sermayesindeki artışın hem rakamsal hem de niteliksel olarak ifade edildiği büyüme, rekabet edebilme yeteneğini artırmak için gereklidir (İşcan, 2012, s. 33). Rakamsal büyüme, niteliksel büyümeyi ihmal etmeden gerçekleştirilmelidir.

Süreklilik: İşletmelerin temel amaçlarından biri, faaliyetlerini sürdürülebilir bir şekilde devam ettirmektir. Süreklilik sağlanamayan işletmeler, zamanla rekabet edemez hale gelebilirler (Şimşek ve Çelik, 2015, s. 39). Süreklilik, nitelikli iş gücüne sahip olmak için önemlidir ve işletme kârlılığı ile toplumsal yarar amacı arasında denge kurmayı gerektirir (Dinçer ve Fidan, 1999, s. 48).

İşletmeler, rekabet avantajı elde etmek için iyi bir imaj geliştirmelidirler. Hizmet başarısı, sürdürülebilirlik için önemli olsa da, iyi bir imaj oluşturmaın temel unsurlarından biri de topluma katkı sağlayan sosyal sorumluluk projeleridir (Ulukan, 2016, s. 61).

İşletmelerin ekonomik olmayan amaçlarında, çevrede bulunan çıkar grupları ve paydaşların beklentileri önemli bir rol oynar (Ülgen ve Mirza, 2013, s. 189). Bu paydaşların hedeflediği amaçlar şu şekilde özetlenebilir:

- **Hisse Sahipleri:** Gelirlerin artması ve yatırımlarının karşılığını almaları beklenir.
- **Yönetim Kurulu:** Konumlarını sürdürülebilir bir şekilde koruyabilmek ve işletmenin uzun vadeli başarısını sağlamak amacındadırlar.
- **Çalışanlar:** İlerleme fırsatlarına erişim ve daha iyi çalışma koşulları talep ederler

3.4. İşletmelerin Fonksiyonları

İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmek için düzenli ve sistemli bir çalışma gerekir. Bu çalışmanın parçaları, işletme fonksiyonları olarak adlandırılır (Çalışkan, 2016, s. 244). Günümüz ticaret koşullarında rekabetin artması ve teknolojinin sürekli gelişmesiyle, her bir işletme fonksiyonu ayrı bir uzmanlık alanı haline gelmiştir. Bu uzmanlık gerektiren fonksiyonlar birbiriyle doğrudan veya dolaylı olarak etkileşim içindedir (Erdoğan, 2019, s. 24).

İşletme fonksiyonlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Erdoğan, 2019):

- Yönetim: İşletmenin genel stratejisini belirleyen ve yönlendiren işlevdir. Karar alma, organizasyon, planlama ve kontrol gibi faaliyetleri içerir.
- Üretim: İşletmenin mal veya hizmetlerini üretme sürecini yöneten ve optimize eden işlevdir. Üretim sürecinin verimliliği ve kalitesi bu fonksiyonun önemli bir parçasıdır.
- Pazarlama: Ürünlerin veya hizmetlerin pazarlanması, müşteri ihtiyaçlarının belirlenmesi, rekabet analizi yapılması ve satış stratejilerinin oluşturulması gibi faaliyetleri içerir.
- Tedarik: İşletmenin gereksinim duyduğu malzemelerin ve hizmetlerin temin edilmesi işlevidir. Tedarik zincirinin yönetilmesi, tedarikçilerle ilişkilerin sürdürülmesi ve stok yönetimi bu fonksiyonun önemli bileşenleridir.
- Finans (Finansman): İşletmenin mali kaynaklarının yönetilmesi ve kullanılması işlevidir. Gelir-gider yönetimi, yatırım değerlendirmesi, borçlanma ve sermaye yapısı gibi konuları içerir.
- Muhasebe: İşletmenin finansal kayıtlarının tutulması, raporlanması ve analiz edilmesi işlevidir. Gelir tablosu, bilanço ve nakit akışı gibi finansal raporların hazırlanması bu fonksiyonun ana faaliyetlerindendir.
- İnsan Kaynakları (Personel): İşletmenin insan kaynaklarının yönetilmesi ve geliştirilmesi işlevidir. Personel seçimi, eğitimi, performans yönetimi ve işçi ilişkileri bu fonksiyonun kapsamına girer.
- Halkla İlişkiler: İşletmenin kamuoyu ile iletişimini yöneten ve olumlu bir imaj oluşturmayı amaçlayan işlevdir. Basın bültenleri, etkinliklerin düzenlenmesi ve kriz iletişimi bu fonksiyonun parçalarıdır.

- Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge): İşletmenin yenilikçi ürünler geliştirmesi ve süreçlerini iyileştirmesi işlevidir. Yenilik, rekabet avantajı sağlamak için önemlidir ve bu fonksiyon bu hedefi destekler.

3.5. İşletme Performansı

Performans, Türk Dil Kurumu'na göre “uygulama, yapılan iş, icraat, bir olayı ya da durumu başarma isteği ve gücü” olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle, performans; herhangi bir çalışmada emek veren kurum, işletme veya bireylerin hedeflerine ulaşma seviyesidir. Performans, verimliliğin ölçülmesi şeklinde de ifade edilebilir (Tinaç, 1999, s. 389). Ayrıca, performans, planlı bir faaliyetin sonucunda elde edilen çıktıyı, nicel ve nitel olarak belirleyen bir kavram olarak tanımlamak mümkündür.

İşletme performansı ise işletmelerin maddi ve manevi unsurlardan azami oranda faydalanma seviyesini ifade eder (Duman ve Eren, 2020, s. 2919). İşletme performansı, işletmelerin bireylerin ve çalışanların performanslarını geliştirerek amaçlarına ulaşma sürecinde sürekli başarı sağlamak için kullandığı stratejik bir kavramdır (Karakaş ve Ak, 2003, s. 338). Başka bir tanımla, işletme performansı; belirli bir süre sonunda işletme yönetimi tarafından elde edilen çıktı veya çalışma sonucudur. Bu sonuç, işletme hedeflerinin gerçekleşme derecesini yansıtır. Bu nedenle işletme performansı, işletme hedeflerine ulaşmak için harcanan çabalardır (Akal, 2002, s. 1). İğci ise işletme performansını belirli bir zaman dilimi sonunda, işletmenin hedeflerine ulaşma derecesi veya işletmenin hedeflerine ulaşmak için gösterdiği çabalar olarak tanımlamıştır (İğci, 2008).

İşletmelerin global rekabet koşullarında rekabetçi pozisyonlarını sürdürmeleri son derece önemlidir. Firmaların rekabet avantajlarını güçlendirmesine yardımcı olan faktörler arasında gelişmiş teknoloji, kaynakların verimli kullanımı, inovasyon ve profesyonel yönetim gibi birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlarla belirlenen kritik hedeflerin yönetilmesine yardımcı olan operasyonel kriterler ve performans teşvikleriyle, firma genelinde etkin bir faaliyet yürütülebilir (Frolick ve Ariyachandra, 2006, s. 41). Firmaların başarısını etkileyen birçok faktör olmasına rağmen, performans, şirket içinde ve sektörde analiz edilir (Göztepe, 2009, s. 42).

Globalleşme ile birlikte işletmeler; yenilik, hız, kalite gibi birçok rekabet unsuruyla mücadele etmektedirler. İşletmeler, maddi ve maddi olmayan kaynaklara sahiptirler. Bu kaynakların kullanımındaki performans, işletmelerin rekabet avantajı sağlamak için yönetilmesi gereken bir yükümlülüktür (Şen, 2010, s. 103). İşletme performansı, ekonomik hedeflere ulaşmanın ve işletmelerin değişen çevresel koşullara uyum sağlama yeteneğinin bir göstergesidir. Ayrıca işletmenin rekabet koşullarında varlığını sürdürebilmesi için önemli bir faktördür (Hagedoorn ve Cloudt, 2003). İşletmelerin tam rekabet piyasasında etkin ve verimli bir şekilde faaliyetlerini sürdürmesi ve başarı elde etmesi, aynı zamanda bu başarının devamlılığını sağlayabilmesi için performanslarını etkin bir şekilde kullanabilmesi ile ilişkilidir (Mistepe, 1998, s. 17).

İşletmeler, tüketici ihtiyaçlarını karşılayıp karşılayamadıklarını belirlemek, yürütülen faaliyetlerde başarılı veya başarısız olduklarını ölçmek, sorunlu süreçleri tespit etmek gibi nedenlerle başarımlı ölçümü yaparlar. İşletme performansı ölçümü, firmanın kendi iç süreçlerini denetlemesi ve hedeflediği pazarda müşteri memnuniyeti oluşturmak için bir gerekliliktir (Öztek, 2005, s. 22).

3.5.1. İşletme Performansının Yararları

Akcakanat ve Çarıkçı (2019, s. 63-64), işletme performansının faydalarını şu şekilde ifade etmişlerdir:

- Çalışanların güçlü ve zayıf yönlerinin anlaşılmasını sağlar.
- Yöneticilerin personellerine daha verimli yönlendirme yapmalarına olanak tanır.
- İdarecilerin birlikte çalıştığı personelleri tanıyarak daha etkili görevlendirme yapmalarına imkan verir.
- İşletme faaliyetlerinin nasıl yürüdüğünü yakından gözlemleme fırsatı sağlar.
- İşletme çalışanlarının hedeflenen performans ile gerçekleşen performans sonuçlarının değerlendirilmesine ve karşılaştırılmasına olanak tanır.
- Performans kriterlerinin belirlenmesiyle amaçlanan işletme performansının gerçekleştirilmesini sağlar.
- İşletme performansında sürekli gelişim sağlamayı teşvik eder.

- Gelecekte oluşabilecek işletme performans eksikliklerini tespit etme imkanı sağlar.
- İdareci ve personeller arasında verimli iletişim ortamının oluşmasına katkıda bulunur.

Tabii, işletme performansı genellikle bir dönemin sonunda elde edilen sonuçların, işletmenin amacını veya görevini ne derecede yerine getirdiğini ifade eder (Erdem vd., 2011). Bu tanıma göre, işletme performansı genellikle organizasyonun hedeflerini ne kadar başarıyla gerçekleştirdiğini ölçmek için kullanılır (Bakoğlu, 2001).

Performansı değerlendirmek için birçok yöntem bulunmaktadır. Değerlendirme yöntemi, kullanılacak sonuçların alanına ve niteliğine bağlı olarak değişir. Performans ölçümü genellikle objektif (finansal) veya öznel (finansal olmayan) olabilir. Bir organizasyonun performansını ölçmek için kullanılan kriterler genellikle finansal konulara dayanır. Ancak, günümüzde küresel rekabetin artmasıyla birlikte, finansal olmayan performans kriterleri, örneğin kalite, itibar, müşteri memnuniyeti gibi unsurlar da önem kazanmaktadır. Bu nedenle, bir işletmenin performansını değerlendirmek için sadece finansal kriterlere değil, finansal olmayan kriterlere de dikkat etmek gerekmektedir (Kalkan, 2005).

3.5.2. İşletme Performansı Türleri

İşletmeler, kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmak, performansı artırmak ve müşteri memnuniyetlerini sağlamak için doğru kararlar almaları gerekmektedir (Küçükkaptan, 2020, s. 73). Bu kararlar, finansman ve muhasebe ölçümleriyle birlikte tedarikçi performansı, insan kaynakları etkinliği, ürün ve hizmet kalitesi ve pazar araştırması gibi verilere dayanmaktadır (Akarçay, 2020, s. 110). Bu nedenle, bu çalışmanın bu bölümünde işletme performansı türleri incelenmiştir. İşletme performansı türleri aşağıda belirtilmiştir:

- Algılanan işletme performansı
- Finansal performans
- Yenilik performansı
- Müşteri performansı

3.5.2.1. Algılanan İşletme Performansı

Günümüzde işletme performansını ölçmede, mali göstergelerin yanı sıra müşteri memnuniyeti, kamusal sorumluluklar, üretimde değer yaratma, verimlilik, ürün geliştirme ve pazar payı gibi yeni nitelikler de kullanılmaktadır. Bu nitelikler, finansal olmayan performans göstergeleri olarak da adlandırılır. Üretimde değer yaratma, kamu sorumlulukları ve müşteri memnuniyeti gibi nitelikler, yeşil pazarlama kavramı altında değerlendirilebilir (Akçadağ, 2019, s. 16).

Yapılan araştırmaların geneline bakıldığında, algılanamayan işletme performansı değişkenleri şu şekilde belirtilmiştir (Capon, 1990, s. 1144):

- Müşteri memnuniyeti,
- Müşteri sadakati,
- Çalışan memnuniyeti,
- Toplumsal fayda
- Verimlilik,
- Örgütsel istikrar.

Performans ölçüm literatürünü kapsayan bir araştırmada, finansal olmayan kaynakların ölçülme nedenlerini aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Yiğiter, 2011, s. 3):

- İşletme yönetiminin finansal olmayan varlıkların ölçümüne odaklanması
- Çalışmaların denetlenme gerekliliği
- Finansal olmayan varlıkların yönetim sürecinin zorunlu hale gelmesi
- İşletme ve faaliyetlerinin bütün olarak kabul edilmesi ve yönetilmesi

Yukarıda belirtilen sebepler, finansal olmayan ölçümlerin önemini artırmaktadır. Algılanan veya algılanamayan performans ölçümlerinin, ilerleyen süreçlerde işletmeler için finansal performans verilerine dönüştüğü göz önüne alındığında, bu ölçümlerin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

3.5.2.2. Finansal Performansı

Finansal performans kavramı, işletmelerin finansal boyuttaki değişimlerine yönelik ölçümleri ve işletme yönetim kararlarıyla ortaya çıkan finansal verilerin

derecesini ifade eder. Finansal boyut, belirli bir zaman diliminde işletmenin finansal durumunu gösterir (Erdoğan ve Yıldız, 2015, s. 49).

İşletmeler, rekabetin yoğun olduğu ortamlarda ayakta kalabilmek için tüketici taleplerine, değişen pazar koşullarına ve teknolojik gelişmelere uyum sağlamalıdır. Ayrıca, etkili bir performans ölçümü ve maliyet yönetimiyle finansal performansa olumlu etki yapmalıdırlar (Smith ve Lockamy, 2000, s. 67). İşletmeler, maddi ve maddi olmayan başarı ölçümleri arasındaki ilişkiyi anlamak için daha net bir şekilde maddi ve maddi olmayan performans ölçümlerini birbirine bağlamalıdır. İşletmeler, uzun vadeli maddi sonuçlara, maddi olmayan başarı ölçümleriyle ulaşabileceklerini fark etmelidirler (Banker vd., 2000, s. 3).

İşletmeler, çeşitli nedenlerle finansal performans ölçümleri gerçekleştirirler. Bu nedenler arasında işletme amaçları, finansal yönetim araçları ve kontrol gibi faktörler yer almaktadır. İşletmelerin rekabetçi bir pazarda faaliyet göstermeleri ve büyümeleri için rekabet avantajı elde etme yeteneklerine sahip olmaları gerekmektedir. Finansal performans analizleri, işletmelerin bu yeteneklerini değerlendirmelerine yardımcı olur (Brignall, 2007, s. 15).

3.5.2.3. İnovasyon Performansı

İnovasyon, işletmelerin başarıya ulaşması, faaliyetlerini sürdürmesi, kâr elde etmesi ve rakiplerine karşı rekabet avantajı kazanması için önemli bir faktör olarak kabul edilir (Gürkan ve Gürkan, 2017, s. 214). Bu kavram ilk kez Schumpeter tarafından “gelişmenin itici gücü” olarak tanımlanmıştır (Er, 2013, s. 78).

İşletmelerin rekabet avantajı elde etme kabiliyeti, sadece verimliliği artırmakla değil, aynı zamanda inovasyon faaliyetlerini uygulamakla da ilişkilidir. İnovasyon performansı, firmaların uzun vadede rekabet gücünü artırmasına yardımcı olur (Avcı, 2009, s. 27). İnovasyon performansı yeteneği, doğrudan ve olumlu bir şekilde firmanın başarısını etkileyebilir.

Girişimcilik, işletmelerin farklılık yaratmasını sağlayan süreçlerde önemli bir rol oynar. Firmalar, girişimcilik faaliyetleri sayesinde yeni ürünler geliştirebilir ve çeşitli girişim fırsatlarını takip edebilirler. İnovasyon, girişimcilik kavramıyla entegre

olduğu için, hizmetler, yeni ürünler ve teknolojik süreçler gibi alanlar firmalar tarafından desteklenir (Küçükkaptan, 2020, s. 75).

Firmalar genellikle inovasyon performanslarını düzenli olarak ölçer ve analiz ederler. Bu analizler, firmanın mevcut performansını raporlarken aynı zamanda işletmenin geleceği hakkında bilgi sağlar (Şahin, 2015, s. 100). İşletmeler, inovasyon faaliyetlerinin performansları üzerindeki etkisini ölçerek firma performansını ve rekabetçiliğini artırmayı hedefler.

3.5.2.4. Müşteri Performansı

Şirketler için, müşterilerin isteklerini belirlemek ve hangi ürünlerden yararlanmak istediklerini öngörmek risklidir. Bu nedenle, müşterilerle doğrudan etkileşim kurmak ve taleplerini anlamak önemlidir. Müşteriler, şirketlerin belirli standartları benimsemesini ve bunları hayata geçirmesini teşvik etmektedir. Farklı müşteri gruplarının aynı ürün veya hizmetten faydalanması ve her bir müşterinin kendi beklentilerine göre fayda sağlaması, müşteri memnuniyetini artırır (Demirkaya, 2000, s. 16). Bu nedenle, şirketler müşteri kitlesini iyi anlamalı ve onların taleplerini değerlendirmelidirler.

İşletmeler, rakiplerini ve pazarlarını yakından tanımanın yanı sıra, müşteri odaklılık ve memnuniyetin işletme stratejisiyle uyumlu olmasını da önemserler. Çünkü müşteri odaklı bir yaklaşım, işletmelerin kar amacına ulaşmasında kritik bir rol oynar. Müşterilere ulaşan ürün veya hizmetin kalitesi, sunulan hizmet ve müşteri memnuniyeti, müşterilerin tercihlerini belirlemede önemli kriterlerdir. Müşteri memnuniyeti, işletmelerin müşteri odaklı bir tutum benimsemesiyle doğrudan ilişkilidir. Müşteri istek ve ihtiyaçlarını dikkate almayan işletmeler, rekabet avantajını kaybedebilirler çünkü rakiplerinin müşteri tercihlerine daha iyi yanıt vererek avantaj elde etmelerine izin verirler. Dolayısıyla, günümüz işletmeleri müşteri odaklılık ve memnuniyeti ön planda tutarak uzun vadeli sürdürülebilir karlılık için çalışırlar. Bu nedenle, işletmelerin müşteri odaklı bir bakış açısı geliştirmeleri ve müşteri istekleriyle uyumlu ürün ve hizmetler sunmaları, rekabetçi bir avantaj elde etmelerine ve uzun vadeli başarılarını sürdürmelerine yardımcı olur (Kaplan ve Norton, 2008).

3.6. İşletme Performansının Göstergeleri

İşletmeler için büyüme hedefi önemlidir, ancak plansız bir büyüme iflasa yol açabilir. Şirketlerin odaklanması gereken, büyüme ve kar elde etmektir, bu nedenle farklı verimlilik düzeylerine sahip farklı hedefler belirlenebilir. İşletmelerin sahip olduğu yapı, performanslarını etkileyebilir. Kamu ve özel sektör, farklı amaçlara sahip olabilir. Özel sektördeki şirketler genellikle kar amaçlıdır, kamusal kuruluşlar ise özelleştirme yoluyla verimlilik ve karlılık sağlayabilirler, ancak bunun bir sonucu olarak işten çıkarmalar da mümkündür. Özel sektörde faaliyet gösteren firmaların performansı, iki ana grupta incelenebilir. Birinci grupta, verimlilik, karlılık, büyüme ve kar elde etme gibi hedefler bulunurken, ikinci grupta, bu hedefleri etkileyen yenilik, finansal durum ve esneklik gibi göstergeler yer alır. İkinci gruptaki göstergeler, firmanın hedeflerini etkilediğinde, şirketler bunları kontrol etmeli ve geliştirmelidir. Finansal performans ölçümleri, şirketlerin karlılık açısından performanslarını değerlendirmek için kullanılır ve bu bağlamda teknik ve mali göstergelere odaklanılmıştır (Bayyurt, 2007, s. 581).

Verimlilik, herhangi bir sistemin belirli kaynakları (girdileri) kullanarak elde ettiği çıktının miktarıyla ilişkilendirilen bir kavramdır. Bu, genellikle çıktının girdilere oranı olarak ifade edilir. Özellikle ekonomik ve işletme bağlamında, verimlilik performansı, bir organizasyonun veya bir işletmenin kaynakları nasıl kullandığına ve bu kaynakları kullanarak ne kadar değer üretebildiğine dair kritik bir ölçüttür (Uysal, 2015, s. 36).

Çalışma yaşamının yapısı, çalışanların işyerindeki davranışlarını, tutumlarını ve düşüncelerini şekillendiren çeşitli faktörleri içerir. Bu faktörler arasında, çalışanlara sunulan maddi ve manevi teşvikler, örgüt kültürü, çalışanların aidiyet duygusu, liderlik tarzı, işbirliği ortamı, iletişim kalitesi, çalışanların tanınması, sürekli eğitim imkanları, bilgi ve beceri geliştirme fırsatları, inisiyatif alma özgürlüğü, çalışanların takdir edilmesi ve iş planlamasına katılım gibi unsurlar yer alır (Durna, 2002, s. 116).

Bütçeye uygunluk, özellikle kar amacı gütmeyen ve sadece maliyet merkezi olarak faaliyet gösteren birimlerde önemli bir performans değerlendirme kriteridir. Bu tür birimlerde, karlılık genellikle öncelikli bir endişe olmayabilir, bu nedenle performansın ölçülmesinde bütçeye uygunluk daha önemli hale gelir. Bütçeye

uygunluk değerlendirmeleri, mevcut performansın değerlendirilmesinin yanı sıra gelecek dönemler için performans planlamasına da katkıda bulunabilir, böylece organizasyonun mali kaynaklarının etkin kullanımı sağlanabilir (Çavuş ve Akgemci, 2008, s. 232).

3.6.1. Teknik Performans Göstergeleri

Kamu ve özel sektörlerdeki değişim dalgaları, siyasetten iletişime, teknolojiden yönetim alanına kadar geniş bir yelpazede yayılmaktadır. Her geçen gün yeni kavramlar, teknikler, anlayışlar ve yaklaşımlar gelişmektedir. Eskiden etkili olan ve popülerliğini kaybetmeye başlayan eski yapılar ve yaklaşımlar, alternatif fikirlerle yer değiştirmektedir. İşletme planlaması ve özellikle bütçeleme, temel bilgi kaynakları arasında yer almaktadır. Finansal yapı göstergeleri, artık maliyet göstergelerinden daha fazla önem kazanmıştır. Artık maliyetlerin azaltılması yerine, müşteri hizmeti, çeşitlilik, kalite ve erişilebilirlik gibi hedeflere öncelik verilmektedir (Akçakaya, 2012, s. 171, 172).

Maliyet ve teknik göstergelerin birlikte kullanılmasının daha faydalı olabileceği düşünülmektedir. Teknik göstergeler, tüm faaliyetlerin, birimlerin ve çalışanların ölçülmesinde kullanılabilir. Ancak, teknik analiz yapmak, veri eksikliği ve anlaşılma zorlukları gibi engellerle karşılaşabilir. Teknik göstergelerin temel amacı, piyasa hareketlerini tahmin etmek ve tüccarlara destek olmaktır. Piyasalarda tahminler yapabilmek için geniş kapsamlı göstergeler kullanılmaktadır. Bazı kişiler kanıtlanmış göstergeleri tercih ederken, diğerleri yeni göstergeleri denemeyi yeğlemektedir. Teknik göstergeler, ürün girdisi, alınan çıktı, üretim sonuçları, verimlilik ve kalite gibi faktörleri belirlemede kritik bir rol oynamaktadır (Karaaslan, 2015, s. 94) .

3.6.2. Mali Performans Göstergeleri

İşletmelerin mali sağlamlığı, faaliyetlerin hedeflerini gerçekleştirme potansiyelini değerlendirmek için çeşitli mali analiz göstergeleri kullanılarak incelenmektedir. Bu göstergeler, işletmelerin faaliyetlerini ve yapılarını stratejik politikaları ve hedefleri çerçevesinde değerlendirmek için farklı dönemlerde

izlenmektedir. Bu değerlendirme, işletmeler arasında performans karşılaştırması yapılmasını sağlamaktadır. Ancak, farklı işletmelerin farklı politika, strateji ve hedefleri olduğundan, bu karşılaştırmada dikkate alınması gereken rekabet ortamıyla birlikte işletmeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Yöneticiler, kendi işletmelerinin mali analiz göstergelerini değerlendirirken, aynı zamanda sektör göstergeleriyle karşılaştırarak işletmenin performansını değerlendirebilirler. Bu karşılaştırmada, işletmenin politikalarının ve hedeflerinin sektör normlarına uygunluğu, varsa farklılıkların işletmenin hedeflerine etkisi incelenmektedir. Planlanan faaliyetlerin mali göstergeleri ile gerçekleşen mali sonuçlar karşılaştırılarak işletmenin performansı değerlendirilebilir. Bu şekilde, işletmeler elde ettikleri sonuçlara değil, planladıkları faaliyetlerin performansına odaklanabilirler. İşletmelerin planlanan hedefleri, politikaları ve stratejileri ile sektör normları arasındaki farklılıkların ve bu farklılıkların işletmenin performansına etkileri de incelenmektedir (Ertuna, 2014, s. 3).

3.7. İşletme Performansının Ölçülmesi

Performans ölçümü, işletmelerin bilgi üretim süreçlerinden elde ettiği verileri kapsar. Performans yönetimi ise bu verilerin kullanımıyla ilgilidir. Performansın ölçülebilir bir sonuç olduğu ve etkili yönetim için önemli bir araç olduğu vurgulanmaktadır. Elde edilen veriler, işletmenin performansını gösterir. İşletmelerin bu verileri etkili bir şekilde kullanabilmesi için ölçümden yönetim aşamasına geçmesi gerekmektedir. Performans yönetimi, bu bilgilerin işletmenin hedeflerinin belirlenmesi, amaçlara ulaşılması, karar alma ve kaynak tahsisi süreçlerinde kullanılmasıyla ilgilidir (Uzoğlu, 2011).

İşletmeler, farklı performans ölçüm yöntemlerini kullanarak zaman zaman performans değerlendirmesi yaparlar ve elde ettikleri sonuçlara göre stratejilerini belirlerler.

Performans ölçümü, hizmetlerin, işlemlerin veya ürünlerin belirli bir program içinde tarafsız bir şekilde nasıl gerçekleştiğini ölçen bir süreçtir. Performans değerlendirme ölçümü, hedef belirleme, gelişimin izlenmesi ve öz değerlendirme yapma aracıdır. Bu süreç, göstergelerin oluşturulması, ölçüm sistemine hazırlık,

ölçümlerin belirlenmesi, yönetim süreçleriyle entegrasyon ve stratejik planlama aşamalarını içerir (Demirkaya, 2000).

3.7.1. İşletme Performansını Ölçme Süreci

İşletme performansı ile ilişkili birim veya fonksiyonel performans yapıları geliştirilmiştir. İşletmenin performansının ölçülmesi döngüsel bir süreçtir. Bu süreç, öncelikle stratejik amaçlar ve hedefler belirlendikten sonra performansla ilgili ölçütlerin ve bu ölçütlerle ilişkili somut hedeflerin ortaya konmasıyla başlar. Ardından, gerekli ölçümler yapılır, elde edilen veriler raporlanır ve bu raporlar doğrultusunda iyileştirmeye yönelik önlemler alınır. Daha sonra süreç, hedeflerin ve stratejilerin gözden geçirilmesiyle tekrarlanarak sürekli bir iyileştirme hedeflenir. İşletmenin performansını etkileyen boyutlar genellikle çıktı performansı, uyum sağlama ve yenilikteki başarı, işlevsel performans olarak üç grupta toplanır (Zerenler ve Karakuş, 2017).

Bu performans çeşitleri şu şekilde açıklanır:

Çıktı performansı; satışlardaki artış, pazar payındaki gelişmeler ve ürün kalitesindeki iyileşme gibi faktörlerle ölçülür.

İşlevsel performans; yatırımın geri dönüş oranı ve karlılık gibi finansal göstergelerle değerlendirilir.

Uyum sağlama ve yenilikteki başarı performansı; işletmenin çevresel değişimlere uyum sağlama ve yenilikçilikte ne kadar başarılı olduğunu yansıtır. Genellikle piyasaya sunulan yeni ürünlerin miktarıyla ölçülür.

Performansın ölçülmesi, işletmenin planlarının ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi için gerekli bilgilerin toplanması ve analiz edilmesidir. Bu süreçte işletme tarafından kullanılan kaynaklar, üretilen hizmetler ve ürünlerin sonuçları sistematik olarak kaydedilir, analiz edilir ve değerlendirilir (Zerenler, 2005).

3.7.2. İşletme Performans Ölçümünde Beklenti

Performans yönetimi, personelin işletmenin öncelikleri ve amaçlarının ne olduğunu anlaması ve bu doğrultuda neler yapması gerektiğini belirlemesiyle ilgilidir. Ayrıca, personelin yaptıkları işlerin işletmenin belirlediği hedeflere ve ilgili bölümlere nasıl bir katkı sağladığının belirlenmesi de önemlidir. İşletme için etkili bir performans yönetimi için, işletmenin bir bütün olarak ele alındığı ve aktif olarak uygulanabilecek performans ölçümünün gerekli olduğu düşünülmektedir. Performansın önemli bir parçası da performans ölçümüdür. Ancak, performans ölçümü objektif kriterlere dayandırılmalıdır, çünkü ölçüm sonuçları insan etkisi altında kalabilir. Bu nedenle, tarafsızlık ve adaletin sağlanması her zaman mümkün olmayabilir (Işığışık, 2008). Bu nedenle, kriterlerin iyi belirlenmesi ve özellikle yönetim kadrosundaki kişilerin bu süreci tarafsız ve adil bir şekilde yönetmeleri önemlidir.

İşletmelerin en önemli amacı, belirlenen hedeflere ulaşmak ve temel faaliyetlerini başarıyla yerine getirmektir. Her ne kadar işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörler ve ürettikleri ürünler farklılık gösterse de, bu genel yaklaşım tüm işletmeler için geçerlidir. İşletme yönetim ekibi, işletmenin stratejik hedeflerini en etkin şekilde gerçekleştirmek için işletmenin vizyonunu ve misyonunu belirlemekle sorumludur. Bu sorumluluğu yerine getirebilmek için öncelikle işletmenin performansını ölçmek, birimlerin veya çalışanların katma değerini belirlemek önemlidir (Bayyurt, 2007, s. 580).

Günümüzde ekonomik, teknolojik ve sosyal alanlarda yaşanan hızlı değişim, işletmeleri derinden etkilemektedir. Değişime ayak uydurabilen işletmelerin rekabet avantajı elde edebileceği savıyla, performansın ölçülmesi, durum değerlendirmesi ve hızlı aksiyon alma gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Zerenler, 2003, s. 40).

İşletmelerin bu değişimlerden haberdar olmaları ve ayak uydurmaları için, kurumsal kapasitelerini artırmaları, çevresel değişime duyarlı bir organizasyon yapısı oluşturmaları, araştırıcı bireylerle iş birliği yapmaları ve kurumsal performanslarını sürekli olarak ölçmeleri ve gelişmeleri takip etmeleri gerekmektedir. Bu sayede işletmeler, rekabetçi bir konumda kalabilir ve sürekli olarak iyileşme ve büyüme sağlayabilirler.

4. İŞLETMELERİN YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI İLE ÇALIŞANLARIN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARININ İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ

İkinci ve üçüncü bölümde bu çalışmanın temel yapısını oluşturan yeşil yönetim, yeşil örgütsel davranış, işletme performansı kavramları hakkında verilen teorik bilgiler ve araştırmacıların kavramlar arasında buldukları ilişkiler belirtilmiştir. Bu bölümde ise bahsedilen kavramlar üzerinden uygulanan nicel bir araştırmanın amacı, problemi, modeli ile değerlendirildiği evren ve örneklem hakkında bilgiler verilmektedir.

4.1. Metodoloji

Araştırmanın bu bölümünde; problem, amaç ve kullanılan yöntemler değerlendirilmiştir. Araştırmanın genel amacını gerçekleştirmek için kullanılan yöntem ve teknikler, izlenen adımlar, evren/örneklem, araştırmanın problemi, veri toplama süreci, kullanılan ölçüm araçları ve verilerin analiz edilme yöntemleri bu bölümde detaylı olarak açıklanmıştır.

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Günümüzde işletmelerin çevresel etkiyi azaltma ve sürdürülebilirlik çabalarını artırma konusu giderek önem kazanmaktadır. Ancak, çevresel performanslarını iyileştirmek için yapılan bu çabalar, sadece işletme düzeyinde değil, aynı zamanda çalışanların örgütsel davranışlarını da etkilemektedir. İşletmelerin yeşil yönetim uygulamalarının etkilerini anlamak ve bu uygulamaların işletme performansına olan katkısını değerlendirmek, günümüz iş dünyasında önemli bir araştırma alanını oluşturmaktadır.

Birçok çalışma, yeşil yönetim uygulamalarının işletmeler için çeşitli faydalar sağladığını ortaya koymuştur. Bunlar arasında maliyet tasarrufu, rekabet avantajı elde etme, çevresel etkiyi azaltma ve itibar kazanma gibi faktörler bulunmaktadır (Sarkis, 2012, s. 204). Ancak, bu çalışmalar genellikle işletme düzeyinde odaklanmakta ve çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerindeki etkilerini göz ardı etmektedir.

Öte yandan, yeşil örgütsel davranışların işletme performansına olan etkisi hala netleşmemiş bir konudur. Çalışanların çevre dostu uygulamalara katılımı, çevresel sorumluluk bilinci ve çevreye duyarlılık düzeyi gibi faktörlerin işletme performansını nasıl etkilediği hakkında daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Bu bağlamda, işletmelerin yeşil yönetim uygulamalarıyla çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletme performansına olan etkisini daha iyi anlamak için sistematik bir araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Bu noktada, işletmelerin sürdürülebilirlik çabalarının sadece çevresel değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyal boyutlarıyla da bağlantılı olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla, bu çalışma, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ve çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletme performansı üzerindeki etkisini anlamak için bir çerçeve sunarak, sürdürülebilirlik alanında daha kapsamlı bir bakış açısı sunmayı amaçlamaktadır.

4.1.2. Araştırmanın Problemi

İşletmeler, yeşil yönetim uygulamaları aracılığıyla çevresel sorumluluklarını yerine getirirken, çalışanlardan da bu sürece katılım beklerler. Yeşil yönetim uygulamalarının etkin bir şekilde benimsenmesi ve uygulanması, çalışanların çevresel duyarlılığını artırabilir ve çevresel sorumluluk bilincini geliştirebilir. Bu durum, sosyal takas teorisindeki beklentilerin karşılanmasıyla açıklana bilinmektedir. Çalışanlar, işletmenin çevresel hedeflerine katkıda bulunarak, işverenin sunduğu maddi ve manevi faydaların bir karşılığını vermiş olurlar.

Sosyal takas teorisi, işletmelerdeki insan ilişkilerini anlamak için önemli bir çerçeve sunar. Bu teori, karşılıklı fayda sağlama ve beklentilerin karşılanması üzerine kuruludur. Bu bağlamda, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışları arasındaki ilişkiyi sosyal takas teorisi açısından değerlendirebiliriz.

Örneğin, Jabbour ve diğerleri (2013), “işletmelerin yeşil uygulamaları çalışanlar tarafından benimsendiğinde, çalışanların işe bağlılık ve memnuniyeti artar” şeklinde bir bulguya ulaşmışlardır. Bu bulgu, işletmelerin yeşil uygulamalarının,

Çalışanlar arasında takas ilişkilerini güçlendirdiğini ve karşılıklı fayda sağladığını göstermektedir.

Çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletme performansına olan etkisi ise daha karmaşık bir konudur. Literatürde yapılan araştırmalar, çalışanların evre dostu davranışlarının işletme performansını olumlu yönde etkileyebileceğini ne sürmektedir (Jabbour vd., 2013). Örneğin, Smith ve diğerleri (2019), “alışanların evre dostu davranışları ile işletme çevresel performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu” belirtmişlerdir.

Bu takas sürecinin sonucunda, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletme performansına olan etkisinin toplum katkısı açısından değerlendirilmesi önemlidir. İşletmelerin evresel etkilerini azaltması, doğal kaynakları koruması ve çevreye duyarlı üretim süreçleri benimsemesi, toplumun çevresel sürdürülebilirliğine olumlu katkılar sağlar (Sarkis, 2012, s. 206). Bu karmaşık ilişkinin daha iyi anlaşılması için, yeşil örgütsel davranışların işletme performansına olan etkilerini değerlendiren daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç vardır. İşletmelerin evresel sürdürülebilirlik çabalarının sadece çevresel faydaları değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyal boyutları da göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını teşvik etmek, işletmelerin genel performansını artıracak potansiyel bir strateji olarak değerlendirilebilir. Yeşil rgtsel davranışlar, çalışanların günlük iş rutinlerinde çevresel sürdürülebilirliği destekleyen eylemler olarak tanımlanabilir. Bu davranışlar, geri dönüşüm, enerji tasarrufu, atık azaltma ve evre dostu ürün kullanımı gibi çeşitli faaliyetleri içerebilir.

Bu bağlamda, araştırmanın ana problemi, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletme performansına olan etkisini sosyal takas teorisi ve toplum katkısı perspektifinden değerlendirmektir. Sonuç olarak, yeşil örgütsel davranışların işletme performansına olan etkileri, maliyet tasarrufu, çalışan motivasyonu, rekabet avantajı, kurumsal itibar ve yasal uyumluluk gibi çeşitli faktörler üzerinden değerlendirilebilir. İşletmeler, bu davranışları teşvik ederek sadece çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmakla kalmayıp, aynı zamanda ekonomik performanslarını da iyileştirebilirler. Bu bağlamda, yeşil yönetim

uygulamalarının ve çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletme performansı üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Bu araştırmalar, işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerini geliştirmelerine ve uzun vadede daha başarılı olmalarına katkıda bulunabilir.

4.1.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletme performansına olan etkisini değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda, araştırma nicel araştırma yöntemlerinden anket çalışması ile yapılacaktır. Anket soruları yöneltilerek elde edilen veriler analiz edilecektir. Araştırmanın katılımcıları, çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren ve profesyonellerden oluşacaktır. Katılımcılar, işletmenin yeşil uygulamaları hakkında bilgi sahibi olan ve işletme performansı üzerinde etkilerini değerlendirebilecek yetkinlikte olacaktır.

Anketlerden elde edilen veriler, istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak değerlendirilecektir. İlk olarak, ankette yer alan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilecektir. Daha sonra, verilerin analizi, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek için uygun istatistiksel teknikler kullanılarak gerçekleştirilecektir. İşletme performansına olan etkileri değerlendirmek için regresyon analizi gibi çok değişkenli istatistiksel yöntemler kullanılacaktır.

Araştırmanın sonuçları, katılımcıların yeşil yönetim uygulamalarına ve yeşil örgütsel davranışlara yönelik algılarını, işletme performansı üzerindeki etkilerini ve bu ilişkilerin toplum katkısı açısından önemini anlamamıza yardımcı olacaktır. Bu noktada, işletmelerin çevresel sürdürülebilirlik çabalarının ekonomik ve sosyal boyutlarını da göz önünde bulundurarak, yeşil yönetim uygulamalarının işletme performansına olan etkilerini daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmek mümkün olacaktır. Araştırma kapsamında kullanılan anket, dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik bilgilerini toplamak amacıyla çeşitli sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına yönelik farkındalık ve tutumlarını ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bu bölümde yer alan sorular, Erbaş (2019) tarafından geliştirilen Yeşil Örgütsel Davranış

Ölçeği'nden uyarlanmıştır ve çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık olmak üzere beş alt faktörü içermektedir. Üçüncü bölümde, işletmelerin yeşil yönetim uygulamalarını fonksiyonel bazda anlamaya yönelik sorular yer almaktadır. Bu sorular, Karabulut (2003) tezinden uyarlanarak hazırlanmıştır. Dördüncü bölümde ise, işletmelerin performansını ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bu sorular, Karakuş (2023) tezinde yer alan örgüt performansı ölçeğinden uyarlanarak hazırlanmıştır. Anketin ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerinde, katılımcılardan beşli Likert ölçeği kullanarak soruları yanıtlamaları istenmiştir. Veri toplama sürecinde, anketler dijital platformlar (Google Forms) ve yüz yüze yöntemlerle katılımcılara dağıtılarak uygulanmıştır. Elde edilen veriler, istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir. İlk aşamada, ankette yer alan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile belirlenmiştir. Daha sonra, verilerin analizinde işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek için uygun istatistiksel teknikler kullanılmıştır. İşletme performansına olan etkileri değerlendirmek için regresyon analizi gibi çok değişkenli istatistiksel yöntemler tercih edilmiştir. Bu analizler sonucunda, katılımcıların yeşil yönetim uygulamalarına ve yeşil örgütsel davranışlara yönelik algılarının işletme performansı üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde ortaya konmuştur. Araştırmanın evrenini, Ege Bölgesi'nde faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Bu bölge, İzmir, Aydın, Muğla, Manisa ve Denizli gibi illeri kapsamakta ve çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmeleri içermektedir. Örneklemin seçimi, evrenin belirli bir alt kümesini temsil edecek şekilde yapılmıştır. Çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren ve farklı büyüklüklerdeki işletmelerden katılımcılar rastgele örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırmanın kapsamı ve zaman kısıtlamaları göz önünde bulundurularak uygun bir örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Araştırma kapsamında bazı varsayımlar yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçümlerin, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ve çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerine etkilerini değerlendirmek için normal dağılıma sahip olduğu varsayılmış ve bu varsayım Shapiro-Wilk testi gibi istatistiksel testler kullanılarak kontrol edilmiştir. İşletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışları arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu varsayılmış ve bu varsayım regresyon analizi gibi doğrusal

ilişkiyi değerlendiren yöntemler kullanılarak kontrol edilmiştir. Katılımcıların örnekleme rastgele seçildiği, anket veya görüşme sırasında dürüst ve doğru cevaplar verdiği, incelenen durumların homojen olduğu varsayılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak tasarlanmış bir anket kullanılarak veri toplama yöntemi tercih edilmiştir. Anket, önceden belirlenmiş soruları içererek katılımcıların görüşlerini, deneyimlerini ve tutumlarını sistematik bir şekilde ölçmeyi amaçlamaktadır. Anket dijital platformlardan Google Forms ve yüz yüze yöntemlerle katılımcılara dağıtılarak veri toplama süreci gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmada dört bölümden oluşan bir anket katılımcılara yöneltilmiştir. Birinci bölümde demografik sorulara yer verilmiş ve nominal ölçekler kullanılmıştır. İkinci bölüm, yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalığı ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır ve ilgili sorular, Erbaş (2019)'ın geliştirdiği Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği'nden uyarlanarak hazırlanmıştır. Bu bölümde toplam beş alt faktör bulunmaktadır: çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık. Üçüncü bölüm, işletmenin yeşil yönetim uygulamalarını fonksiyonel bazda anlamaya yönelik olarak hazırlanmış olup anket soruları, Karabulut (2003) tezinden uyarlanarak hazırlanmıştır. Dördüncü bölüm, işletmelerin performansını ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır ve sorular, Karakuş (2023) tezinde yer alan örgüt performansı ölçeğinden uyarlanmıştır. Anketin ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerinde 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi, anketten elde edilen yanıtların istatistiksel yöntemler kullanılarak değerlendirilmesiyle gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, ankette yer alan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile ölçülmüş ve ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Daha sonra, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz, yeşil yönetim uygulamaları ile yeşil örgütsel davranışlar arasındaki ilişkinin yönü ve büyüklüğünü belirlemeye yardımcı olmuştur. İlişkinin doğrusal olup olmadığını ve etkilerin büyüklüğünü değerlendirmek için regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler, işletme performansına olan etkileri incelemek için kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletme performansı üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamızı sağlamıştır. Sonuç olarak, bu araştırma, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının işletme performansına olan

etkilerini kapsamlı bir şekilde değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, elde edilen bulgular, işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerini geliştirmelerine ve uzun vadede daha başarılı olmalarına katkıda bulunacaktır.

4.1.4. Araştırmanın Evren Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ege Bölgesi'nde faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Ege Bölgesi, İzmir, Aydın, Muğla, Manisa, Denizli gibi illeri içeren ve çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin bulunduğu geniş bir coğrafi alana yayılmıştır.

Örneklemin seçimi, evrenin belirli bir alt kümesini temsil edecek şekilde yapılmıştır. Bu nedenle, örneklemin seçiminde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerden ve farklı büyüklüklerdeki işletmelerden katılımcılar seçilecektir. Rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak, katılımcıların rastgele seçilmesi sağlanmıştır. Araştırmanın kapsamını ve zaman kısıtlamalarını göz önünde bulundurarak, örneklem büyüklüğü belirlenecek ve araştırma için uygun bir örneklemin oluşturulması sağlanmıştır.

4.1.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma kapsamında bazı varsayımlar söz konusudur. Bunlar:

1. Araştırmada kullanılan ölçümlerin, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ve çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerine etkilerini değerlendirmek için normal dağılıma sahip olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayım, ölçümlerin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek için Shapiro-Wilk testi gibi istatistiksel testler kullanılarak kontrol edilmiştir.
2. İşletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile çalışanların yeşil örgütsel davranışları arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayım, regresyon analizi gibi doğrusal ilişkiyi değerlendiren yöntemler kullanılarak kontrol edilecektir.

3. Katılımcılar örnekleme rastgele seçilmiştir. Bu, evrenin genelini temsil eden bir örneklemin elde edildiğini varsayılmaktadır.
4. Katılımcıların anket veya görüşme sırasında dürüst ve doğru cevaplar verdiği varsayılmaktadır.
5. İncelenen durumların homojen olduğu varsayılmaktadır. Yani, araştırma katılımcıları ve durumları arasında önemli ölçüde farklılık olmadığı varsayılmaktadır.

4.1.6. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma amacına uygun olarak tasarlanmış bir anket kullanılarak veri toplama yöntemi tercih edildi. Anket, önceden belirlenmiş soruları içererek katılımcıların görüşlerini, deneyimlerini ve tutumlarını sistematik bir şekilde ölçmeyi amaçlamaktadır. Anket, dijital platformlardan Google forms ve yüz yüze yöntemlerle katılımcılara dağıtılarak veri toplama süreci gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmada 4 bölümden oluşan bir anket katılımcılara yöneltilmiştir. Birinci bölümde demografik sorulara yer verilmiş ve nominal ölçekler kullanılmıştır. İkinci bölüm Yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalığını ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır ve ilgili sorular Erbaş (2019)'ın geliştirdiği Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği'nden uyarlanarak hazırlanmıştır. Bu bölümde toplam beş alt faktör bulunmaktadır. Bunlar; Çevresel Duyarlılık Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma, Teknolojik Duyarlılık'tır. Üçüncü bölüm işletmenin yeşil yönetim uygulamalarını fonksiyonel bazda anlamaya yönelik olarak hazırlanmıştır ve anket soruları Karabulut (2003) tezinden uyarlanarak hazırlanmıştır. Dördüncü bölüm işletmelerin performansını ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Karakuş (2023) tezinde yer alan örgüt performansı ölçeğinden uyarlanarak hazırlanmıştır. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerde 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum).

4.2. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara yöneltilen anketlerden elde edilen verilere uygulanan analiz bulgularına yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen verilen

iki aşamalı değerlendirilmiştir. Birinci aşamada demografik verilere frekans analizi uygulanarak ulaşılan bulgular incelenmiştir. İkinci aşamada ölçeklerden elde edilen verilen parametrik analizler uygulanarak ulaşılan bulgular incelenmiştir.

4.2.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara yöneltilen anketin birinci bölümünde yer alan yedi adet soru ile katılımcılara yönelik sosyo-demografik veriler elde edilmiştir. Bu verilere uygulanan frekans analizi bulguları aşağıda tablo 1’de paylaşılmıştır.

Tablo 1. Sosyo-Demografik Bulgular

Cinsiyet		n	%
	Kadın	110	50,00%
	Erkek	107	48,64%
	Kadın, Erkek	3	1,36%
Toplam		220	100,00%
Eğitim Durumu		n	%
	Doktora	18	8,18%
	Lise	10	4,55%
	Üniversite	110	50,00%
	Yüksek Lisans	46	20,91%
	Yüksek Okul	36	16,36%
Toplam		220	100,00%
Faaliyet Alanının Sınırları		n	%
	Ulusal	79	35,91%
	Bölgesel	62	28,18%
	Bölgesel, Ulusal	6	2,73%
	Bölgesel, Ulusal, Uluslararası	2	0,91%
	Bölgesel, Uluslararası	4	1,82%
	Ulusal, Uluslararası	5	2,27%
	Uluslararası	62	28,18%
Toplam		220	100,00%
Sektör		n	%
	Hizmet	163	74,09%
	İmalat	50	22,73%
	Hizmet, İmalat	7	3,18%
Toplam		220	100,00%
Ünvanı / Statü		n	%
	İşletme Sahibi/Ortağı	30	13,64%
	İşletme Sahibi/Ortağı, Orta Düzey Yönetici	2	0,91%
	İşletme Sahibi/Ortağı, Üst Düzey Yönetici	2	0,91%
	Orta Düzey Yönetici	150	68,18%
	Üst Düzey Yönetici	35	15,91%
	Üst Düzey Yönetici, Orta Düzey Yönetici	1	0,45%
Toplam		220	100,00%

Tablo 1’de araştırma çalışmasına katılan katılımcılara ait demografik değişkenlere yer verilmiştir. Tabloya bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun üniversite mezunu ve orta düzey yönetici olduğu görülmektedir.

4.2.2. Analiz Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara yöneltilen anketin içerisindeki ölçekler ile katılımcılardan elde edilen verilere uygulanan analiz bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 2. Genel Güvenirlik Sonuçları

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,967	66

Tablodaki veriler, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini değerlendiren Cronbach's Alpha değerini ve toplam madde sayısını göstermektedir. Cronbach's Alpha değeri, ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için kullanılan bir güvenilirlik katsayısıdır. Tablodaki Cronbach's Alpha değeri 0.967 olarak verilmiştir. Bu değer, oldukça yüksek bir güvenilirlik düzeyini göstermektedir. Genellikle, Cronbach's Alpha değeri 0.70'in üzerinde olan ölçekler güvenilir kabul edilir. Bu bağlamda, 0.967 gibi yüksek bir değer, anketin maddelerinin tutarlı bir şekilde ölçüm yaptığını ve ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Tabloda yer alan "N of Items" sütununda, ölçek içerisindeki madde sayısı 66 olarak belirtilmiştir. Bu, araştırmada kullanılan ölçeklerin toplamda 66 madde içerdiğini göstermektedir. Bu kadar fazla sayıda madde içeren bir ölçek için 0.967 gibi yüksek bir Cronbach's Alpha değeri, ölçeğin oldukça sağlam bir yapıya sahip olduğunu ve güvenilir sonuçlar verdiğini belirtir. Bu sonuçlar, araştırmada kullanılan anketin ve ölçeklerin iç tutarlılık açısından güçlü olduğunu ve elde edilen verilerin güvenilir olduğunu gösterir. Bu da araştırmanın sonuçlarının geçerliliği ve güvenilirliği açısından önemli bir göstergedir. Bu yüksek güvenilirlik düzeyi, elde edilen verilerin analitik değerlendirmeler için sağlam bir temel oluşturduğunu ve sonuçların doğruluğunu artırdığını ifade eder.

Tablo 3. Korelasyon

		ÇEVRESEL DUYARLIK	ÇEVRESEL KATILIM	EKONOMİK DUYARLIK	YEŞİL SATINALMA	TEKNOLOJİK DUYARLIK	YYUFAKTORA	YYUFAKTORB	PERFORMANS
ÇEVRESEL DUYARLIK	Pearson Correlation	1	,564**	,435**	,419**	,553**	,281**	,223**	,229**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001
	N	220	220	220	220	220	220	220	220
ÇEVRESEL KATILIM	Pearson Correlation	,564**	1	,607**	,546**	,571**	,490**	,388**	,296**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	220	220	220	220	220	220	220	220
EKONOMİK DUYARLIK	Pearson Correlation	,435**	,607**	1	,574**	,575**	,417**	,343**	,332**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	220	220	220	220	220	220	220	220
YEŞİL SATINALMA	Pearson Correlation	,419**	,546**	,574**	1	,607**	,376**	,345**	,343**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	220	220	220	220	220	220	220	220
TEKNOLOJİK DUYARLIK	Pearson Correlation	,553**	,571**	,575**	,607**	1	,318**	,228**	,222**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,001
	N	220	220	220	220	220	220	220	220
YYUFAKTORA	Pearson Correlation	,281**	,490**	,417**	,376**	,318**	1	,819**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	220	220	220	220	220	220	220	220
YYUFAKTORB	Pearson Correlation	,223**	,388**	,343**	,345**	,228**	,819**	1	,727**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001	,000		,000
	N	220	220	220	220	220	220	220	220
PERFORMANS	Pearson Correlation	,229**	,296**	,332**	,343**	,222**	,693**	,727**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	220	220	220	220	220	220	220	220

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasyon tablosundaki veriler, çeşitli yeşil yönetim faktörleri ile işletme performansı arasındaki ilişkileri değerlendirmektedir. Tabloda yer alan Pearson Korelasyon katsayıları ve p-değerleri, bu faktörler arasındaki ilişkinin yönünü ve anlamlılığını ortaya koymaktadır. CEVRESELDUYARLIK ile diğer faktörler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde, CEVRESELDUYARLIK ile CEVRESELKATILIM, EKONOMIKDUYARLIK, YESILSATINALMA ve TEKNOLOJIKDUYARLIK arasında yüksek ve anlamlı pozitif korelasyonlar görülmektedir. Örneğin, CEVRESELDUYARLIK ile CEVRESELKATILIM arasındaki korelasyon katsayısı 0.564, p-değeri ise 0.000 olarak belirtilmiştir. Bu durum, çevresel duyarlılığın artmasının çevresel katılımı da artırdığını göstermektedir. YESILSATINALMA faktörü ile diğer faktörler arasındaki korelasyonlar da güçlü ve pozitif yönlüdür. YESILSATINALMA ile EKONOMIKDUYARLIK arasındaki korelasyon katsayısı 0.574, p-değeri ise 0.000 olarak bulunmuştur. Bu bulgu, yeşil satın alma davranışlarının ekonomik duyarlılık ile ilişkili olduğunu ve bu iki faktörün birbirini desteklediğini göstermektedir. TEKNOLOJIKDUYARLIK faktörünün diğer faktörlerle olan ilişkisi de dikkate değerdir. TEKNOLOJIKDUYARLIK ile YESILSATINALMA arasındaki korelasyon katsayısı 0.607, p-değeri ise 0.000 olarak belirlenmiştir. Bu, teknolojik duyarlılığın artmasının yeşil satın alma davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. YYUFAKTORA ve YYUFAKTORB ile PERFORMANS arasındaki yüksek korelasyonlar, işletme performansı ile yeşil yönetim uygulamaları arasındaki güçlü ilişkiyi vurgulamaktadır. YYUFAKTORB ile PERFORMANS arasındaki korelasyon katsayısı 0.727, p-değeri ise 0.000 olarak belirtilmiştir. Bu, işletmelerin yeşil yönetim uygulamalarının işletme performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Genel olarak, korelasyon tablosu, yeşil yönetim uygulamaları ile işletme performansı arasındaki ilişkilerin pozitif ve anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, yeşil yönetim uygulamalarının işletmelerin performansını artırmada önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Bu sonuçlar, işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerini geliştirirken yeşil yönetim uygulamalarına daha fazla önem vermeleri gerektiğini vurgulamaktadır.

Korelasyon tablosundaki bulgulara daha derinlemesine baktığımızda, her bir faktör arasındaki ilişkilerin detayları ortaya çıkmaktadır. Örneğin, CEVRESELDUYARLIK ve TEKNOLOJIKDUYARLIK arasındaki korelasyon katsayısı 0.553, p-değeri ise 0.000'dır. Bu, çevresel duyarlılığın teknoloji kullanımıyla

nasıl entegre olduğunu ve bu iki faktörün birbirini desteklediğini göstermektedir. Çevresel duyarlılığı yüksek olan çalışanların, teknolojik yeniliklere de açık olduğunu ve bu yenilikleri çevresel sürdürülebilirlik için kullandığını ortaya koymaktadır. Çevresel katılım ile işletme performansı arasındaki ilişki de oldukça önemlidir. CEVRESELKATILIM ve PERFORMANS arasındaki korelasyon katsayısı 0.296, p-değeri ise 0.000'dır. Bu, çalışanların çevresel faaliyetlere katılımının işletme performansına doğrudan bir etkisi olduğunu göstermektedir. Çevresel katılımın artması, işletme performansının iyileşmesiyle sonuçlanabilir, çünkü çalışanların çevresel sorumlulukları benimsemesi, genel işletme kültürünü olumlu yönde etkiler. Ekonomik duyarlılık ve yeşil satın alma davranışları arasındaki ilişki de dikkat çekicidir. EKONOMIKDUYARLIK ve YESILSATINALMA arasındaki korelasyon katsayısı 0.574, p-değeri ise 0.000'dır. Bu, çalışanların ekonomik duyarlılıklarının yeşil ürün ve hizmetleri tercih etmeleriyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Ekonomik duyarlılığın artması, çalışanların çevre dostu ürünlere yönelmesini teşvik eder, bu da işletmenin yeşil yönetim uygulamalarının başarısını artırabilir. Yeşil yönetim uygulamaları faktörlerinin işletme performansı üzerindeki etkileri, YYUFAKTORA ve YYUFAKTORB değişkenleri üzerinden değerlendirildiğinde, bu iki faktörün PERFORMANS ile olan ilişkilerinin oldukça güçlü olduğu görülmektedir. YYUFAKTORA ile PERFORMANS arasındaki korelasyon katsayısı 0.693, p-değeri 0.000, YYUFAKTORB ile PERFORMANS arasındaki korelasyon katsayısı ise 0.727, p-değeri 0.000'dır. Bu bulgular, işletmelerin yeşil yönetim uygulamalarını etkin bir şekilde benimsemesinin, işletme performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Yeşil yönetim uygulamaları, sadece çevresel sürdürülebilirlik açısından değil, aynı zamanda ekonomik ve operasyonel verimlilik açısından da işletmeler için faydalıdır. Genel olarak, korelasyon tablosundaki veriler, yeşil yönetim uygulamaları ve yeşil örgütsel davranışlar arasındaki güçlü ve anlamlı ilişkileri ortaya koymaktadır. Bu bulgular, işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerini geliştirmek için yeşil yönetim uygulamalarına daha fazla odaklanmaları gerektiğini göstermektedir. Çalışanların çevresel duyarlılıklarını ve katılımlarını artırarak, işletmelerin performansını ve rekabet avantajını yükseltmeleri mümkündür. Bu nedenle, işletmelerin yeşil yönetim uygulamalarını teşvik eden politikalar geliştirmesi ve bu uygulamaları etkin bir şekilde hayata geçirmesi, uzun vadede işletme performansını artırabilir ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada önemli bir rol oynayabilir.

Tablo 4. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahmini Hata Payı
1	,757 ^a	,574	,560	,56190

a. Bağımsız Değişkenler: YYUFAKTORB, CEVRESELDUYARLIK, YESILSATINALMA, EKONOMIKDUYARLIK, TEKNOLOJIKDUYARLIK, CEVRESELKATILIM, YYUFAKTORA

Tablo 5. ANOVA^a

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalamalar Karesi	F	Sig.
1	Regresyon	90,092	7	12,870	40,763	,000 ^b
	Tekil	66,935	212	,316		
	Total	157,027	219			

a. Bağımlı Değişken: PERFORMANS

b. Bağımsız Değişkenler: YYUFAKTORB, CEVRESELDUYARLIK, YESILSATINALMA, EKONOMIKDUYARLIK, TEKNOLOJIKDUYARLIK, CEVRESELKATILIM, YYUFAKTORA

Regresyon analizine ilişkin tablolarda yer alan veriler, işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi detaylı bir şekilde incelemektedir. İlk olarak, Model Özeti tablosunda yer alan R, R Square ve Adjusted R Square değerleri, modelin açıklayıcılık düzeyini göstermektedir. R değeri 0.757, R Square değeri 0.574 ve Adjusted R Square değeri 0.560 olarak verilmiştir. Bu, bağımsız değişkenlerin (yeşil yönetim uygulamaları ve ilgili faktörler) bağımlı değişkeni (işletme performansı) açıklama gücünün %57.4 olduğunu göstermektedir. Adjusted R Square değeri ise modelin genel olarak ne kadar iyi olduğunu ve yeni veri setlerine genellenebilirliğini gösterir. Bu değer de 0.560 olarak oldukça güçlüdür, bu da modelin güvenilir olduğunu ve bağımlı değişkenin önemli bir kısmını açıklayabildiğini göstermektedir. ANOVA tablosunda, modelin genel anlamlılığını test eden F değeri ve bu değer anlamlılık düzeyi (Sig.) yer almaktadır. F değeri 40.763 ve p-değeri (Sig.) 0.000 olarak verilmiştir. Bu sonuçlar, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin tesadüfi olmadığını göstermektedir. Regresyon katsayılarını içeren Coefficients tablosunda, her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmiştir. Burada B, Std. Error, Beta, t ve Sig. değerleri verilmiştir.

YYUFAKTORB ve YYUFAKTORA faktörlerinin işletme performansı üzerindeki etkileri oldukça yüksek ve anlamlıdır. YYUFAKTORB'nin B değeri 0.453 ve p-değeri 0.000, YYUFAKTORA'nın B değeri 0.382 ve p-değeri 0.000'dır. Bu bulgular, yeşil yönetim uygulamalarının işletme performansını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Diğer faktörler arasında, CEVRESELKATILIM'ın negatif bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu faktörün B değeri -0.175 ve p-değeri 0.025'tir. Bu, çevresel katılımın işletme performansı üzerinde negatif bir etki yapabileceğini göstermektedir. Bu durum, çevresel katılımın işletme kaynaklarını yoğun bir şekilde kullanarak kısa vadede işletme performansını olumsuz etkileyebileceğini düşündürmektedir. CEVRESELDUYARLIK, EKONOMIKDUYARLIK, YESILSATINALMA ve TEKNOLOJIKDUYARLIK gibi diğer faktörlerin p-değerleri 0.05 seviyesinin üzerinde olup, anlamlı bir etkileri olmadığı görülmektedir. Bu faktörler için anlamlılık düzeyi sırasıyla 0.218, 0.302, 0.100 ve 0.593'tür. Bu bulgular, bu faktörlerin işletme performansı üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak, yeşil yönetim uygulamaları ve bazı spesifik faktörlerin işletme performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır. Ancak bazı faktörler için aynı durum geçerli değildir. Bu sonuçlar, yeşil yönetim uygulamalarının işletme performansını artırma potansiyelini ortaya koyarken, bu etkinin tüm faktörlerde aynı düzeyde olmadığını da göstermektedir. Bu bulgular, işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerini oluştururken hangi faktörlere odaklanmaları gerektiğine dair önemli ipuçları sunmaktadır.

Tablo 6. Katsayılar

Model		Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	,375	,312		1,204	,230
	CEVRESELDUYARLIK	,099	,080	,071	1,236	,218
	CEVRESELKATILIM	-,175	,078	-,152	-2,261	,025
	EKONOMIKDUYARLIK	,072	,070	,065	1,034	,302
	YESILSATINALMA	,114	,069	,102	1,653	,100
	TEKNOLOJIKDUYARLIK	-,034	,064	-,035	-,535	,593
	YYUFAKTORA	,382	,102	,313	3,759	,000
	YYUFAKTORB	,453	,077	,464	5,870	,000

a. Bağımlı Değişken: PERFORMANS

Regresyon analizinin Coefficients tablosunda verilen değerler, her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ve bu etkinin anlamlı olup olmadığını ortaya koymaktadır. Tabloda ilk dikkat çeken değer "Constant" olarak belirtilen sabit değerdir. Sabit değerin B katsayısı 0.375 ve p-değeri 0.230 olarak verilmiştir. Bu sabit değer, bağımsız değişkenlerin sıfır olduğu durumda bağımlı değişkenin (işletme performansı) tahmin edilen değeridir. P-değerinin 0.05'ten büyük olması, sabit katsayının istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterir. CEVRESELDUYARLIK değişkeni için B katsayısı 0.099 ve p-değeri 0.218'dir. Bu, çevresel duyarlılığın işletme performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. CEVRESELKATILIM değişkeni için B katsayısı -0.175 ve p-değeri 0.025'tir. Bu, çevresel katılımın işletme performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Negatif B katsayısı, çevresel katılımın arttıkça işletme performansının azaldığını göstermektedir. EKONOMIKDUYARLIK değişkeni için B katsayısı 0.072 ve p-değeri 0.302'dir. Bu sonuç, ekonomik duyarlılığın işletme performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. YESILSATINALMA değişkeni için B katsayısı 0.114 ve p-değeri 0.100'dür. Bu, yeşil satın almanın işletme performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ancak bu etkinin sınırda anlamlı olduğunu göstermektedir. TEKNOLOJIKDUYARLIK değişkeni için B katsayısı -0.034 ve p-değeri 0.593'tür. Bu, teknolojik duyarlılığın işletme performansı üzerinde negatif bir etkisi olduğunu ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. YYUFAKTORA değişkeni için B katsayısı 0.382 ve p-değeri 0.000'dır. Bu sonuç, yeşil yönetim uygulamaları faktör A'nın işletme performansı üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. YYUFAKTORB değişkeni için B katsayısı 0.453 ve p-değeri 0.000'dır. Bu, yeşil yönetim uygulamaları faktör B'nin de işletme performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, genel olarak yeşil yönetim uygulamaları ve belirli yeşil davranışların işletme performansı üzerinde önemli etkileri olabileceğini göstermektedir. Özellikle, YYUFAKTORA ve YYUFAKTORB gibi yeşil yönetim uygulamaları faktörlerinin işletme performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte, bazı yeşil davranışlar (örneğin çevresel katılım) beklenmedik şekilde negatif bir etkiye sahip olabilir ve bu

durum, bu tür davranışların maliyet veya kaynak tüketimi açısından işletme performansını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Bu nedenle, işletmelerin yeşil yönetim stratejilerini planlarken bu tür faktörleri dikkate almaları önemlidir.



SONUÇ

Çevresel Duyarlılık, Yeşil Satın Alma, Teknolojik Duyarlılık ve Yeşil Yönetim Uygulamalarının işletme performansı üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırmada düşük düzeyde çıkan korelasyon ve regresyon sonuçları, bu faktörlerin işletme performansı üzerinde önemli bir etkisi olmadığını gösterebilir. Bu, yeşil yönetim uygulamalarının işletme performansı üzerindeki etkisinin beklenenden daha zayıf veya sınırlı olduğuna işaret eder. Aynı zamanda, işletme performansı üzerinde etkili olabilecek diğer faktörlerin (ekonomik koşullar, pazar dinamikleri, sektörel farklılıklar vb.) araştırmada göz ardı edilmiş olabileceğini düşündürür. Araştırmada kullanılan modelleme teknikleri veya ölçüm araçları yetersiz veya uygun olmayabilir, örneğin yanlış değişkenlerin seçilmesi veya veri toplama yöntemlerindeki hatalar düşük korelasyon ve regresyon sonuçlarına yol açabilir. Çevresel duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık gibi faktörlerin etkisi daha karmaşık etkileşimler yoluyla işletme performansını etkileyebilir ve basit lineer modeller bu karmaşıklığı yeterince yakalayamayabilir. Araştırmanın örneklem büyüklüğü yetersiz veya temsil edici olmayabilir ve veri setinde eksik veya hatalı veriler olabilir. İncelenen işletmelerin bulunduğu sektör veya kültürel çevre, yeşil yönetim uygulamalarının etkilerini değiştirebilir. Bazı sektörlerde veya kültürlerde bu tür uygulamaların etkisi daha belirgin olabilirken, diğerlerinde daha az etkili olabilir. Son olarak, yeşil yönetim uygulamalarının işletme performansı üzerindeki etkileri, kısa vadeli değil, uzun vadeli olabilir ve araştırma bu uzun vadeli etkileri yeterince incelememiş olabilir. Bu tür bulgular, araştırmacılara mevcut stratejilerin ve uygulamaların etkinliğini yeniden değerlendirme ve alternatif yaklaşımları araştırma fırsatı sunar ve daha kapsamlı ve detaylı araştırmalar yapılmasının gerekliliğini ortaya koyar.

Ayrıca, düşük korelasyon ve regresyon sonuçları, yeşil yönetim uygulamalarının etkisinin belirli koşullar veya bağlamlar altında değişkenlik gösterebileceğine işaret edebilir. Örneğin, bu uygulamaların bazı işletmelerde veya sektörlerde performansı iyileştirmede daha etkili olabileceği, ancak diğerlerinde minimal veya hatta hiçbir etkisi olmayabileceği düşünülebilir. Bu, yeşil yönetim uygulamalarının etkisinin her durumda homojen olmadığını ve çeşitli etmenlerin bu etkiyi modifiye edebileceğini gösterir. Ayrıca, yeşil uygulamaların işletme performansına olan etkisinin, işletmelerin bu uygulamalara ne kadar entegre olduğu

ve bu uygulamaları ne kadar etkin bir şekilde uyguladığı ile de ilgili olabilir. Yani, sadece yeşil uygulamaları benimsemek yeterli olmayıp, bu uygulamaların işletmenin stratejileri ve iş süreçleriyle ne kadar uyumlu olduğu da önemli bir faktör olabilir. Bu bulgular, işletmelerin yeşil yönetim uygulamalarını benimserken, sadece bu uygulamaların varlığına değil, aynı zamanda bunların uygulanma şekline ve işletmenin genel stratejileriyle olan uyumuna da odaklanmaları gerektiğini gösterir. Bunun yanı sıra, bu tür bir araştırmanın sonuçları, işletmelerin, yeşil uygulamaların performansa etkilerini değerlendirirken kısa vadeli sonuçlar yerine uzun vadeli etkilere odaklanmaları gerektiğini de vurgular. İşletme liderleri ve politika yapımcılar için bu, yeşil uygulamaların yalnızca çevresel faydalarını değil, aynı zamanda uzun vadeli işletme başarısına olan potansiyel katkılarını da dikkate almak anlamına gelir. Sonuç olarak, düşük korelasyon ve regresyon sonuçları, yeşil yönetim uygulamalarının işletme performansı üzerindeki etkisinin daha karmaşık ve çeşitli faktörlere bağlı olduğunu gösterir. Bu, araştırmacıları ve işletme yöneticilerini, yeşil uygulamaların etkinliğini artırmak ve bu uygulamaların işletme performansına olan gerçek etkisini daha iyi anlamak için daha derinlemesine analizler yapmaya ve farklı yaklaşımlar benimsemeye teşvik eder.

Yeşil yönetim uygulamaları ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi araştıran bilim insanlarına yönelik öneriler, araştırma yöntemleri ve sonuçların yorumlanması üzerine yoğunlaşmalıdır. Öncelikle, daha karmaşık istatistiksel modeller kullanarak ve çeşitli moderatörler, medyatörler ve kontrol değişkenlerini dâhil ederek, bu alanın daha derinlemesine incelenmesi faydalı olabilir. Ayrıca, yeşil yönetim uygulamalarının işletme performansı üzerindeki kısa vadeli etkilerinin yanı sıra uzun vadeli etkilerini de incelemek, zaman serisi analizleri veya uzun süreli panel veri çalışmaları ile sağlanabilir. Farklı sektörlerde ve kültürel bağlamlarda yapılan karşılaştırmalı çalışmalar, bu uygulamaların etkinliğinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunabilir. Nicel veri analizlerinin yanı sıra, kalitatif araştırmalar da önem taşır; mülakatlar, vaka çalışmaları ve gözlem yöntemleri, yeşil yönetim uygulamalarının işletme performansı üzerindeki etkilerini daha derinlemesine anlamak için kullanılabilir. Çok disiplinli yaklaşımlar, çeşitli disiplinlerden gelen yaklaşımları ve teorileri birleştirerek daha kapsamlı bir bakış açısı sağlayabilir. Araştırmalar, sadece akademik çıkarlarla sınırlı kalmamalı, aynı zamanda gerçek

dünya uygulamaları ve politika yapımı için de faydalı bilgiler sunmalıdır. Daha güvenilir ve geçerli veri toplama yöntemleri ve ölçüm araçları, araştırma sonuçlarının doğruluğunu artırabilir. Son olarak, elde edilen bulguların hem akademik hem de endüstriyel topluluklarla etkin bir şekilde paylaşılması, bilginin yayılmasını ve uygulamalara dönüşümünü teşvik edebilir. Bu öneriler, bilim insanlarının yeşil yönetim uygulamaları ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine anlamalarına ve bu alandaki bilgi birikimini geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Bu çalışmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Bu kısıtlar, araştırmanın bulgularının genelleştirilebilirliğini ve sonuçların yorumlanmasını etkileyebilir. İşte araştırmanın başlıca kısıtları:

1. **Örneklem Kısıtı:** Araştırma, Türkiye'deki belirli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerle sınırlıdır. Bu nedenle, sonuçlar diğer ülkelerdeki veya farklı sektörlerdeki işletmelere doğrudan genellenemeyebilir. Ayrıca, örneklem büyüklüğü, elde edilen bulguların genelleştirilebilirliğini sınırlayabilir.
2. **Veri Toplama Yöntemi:** Araştırmada kullanılan anket yöntemi, katılımcıların öznel değerlendirmelerine dayanır. Bu, veri doğruluğunu ve güvenilirliğini etkileyebilir. Katılımcıların yanıtlarında sosyal istenirlik biası (toplumsal olarak kabul gören cevaplar verme eğilimi) olabilir.
3. **Zaman Kısıtı:** Araştırma, belirli bir zaman diliminde gerçekleştirildiğinden, yeşil yönetim uygulamalarının ve yeşil örgütsel davranışların zaman içinde nasıl değiştiğini veya geliştiğini gözlemleme imkanı bulunmamaktadır. Bu da uzun vadeli etkilerin değerlendirilmesini sınırlayabilir.
4. **Kültürel ve Çevresel Faktörler:** Araştırma, belirli bir kültürel ve çevresel bağlamda gerçekleştirilmiştir. Kültürel farklılıklar ve çevresel koşullar, yeşil yönetim uygulamalarının ve çalışan davranışlarının farklı şekillerde etkilenmesine neden olabilir. Bu faktörlerin göz ardı edilmesi, bulguların yorumlanmasında sınırlamalara yol açabilir.
5. **Ölçüm Kısıtları:** Araştırmada kullanılan anket sorularının kapsamı ve derinliği, yeşil yönetim uygulamalarının ve yeşil örgütsel davranışların tüm boyutlarını tam olarak yansıtamayabilir. Ayrıca, ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirliği de sonuçları etkileyebilir.

6. **Genel Ekonomik ve Sosyal Koşullar:** Araştırmanın yapıldığı dönemdeki ekonomik ve sosyal koşullar, işletmelerin yeşil yönetim uygulamalarına ve çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına olan etkisini değiştirebilir. Bu koşulların değişkenliği, araştırmanın bulgularını etkileyebilir.

Bu kısıtlar göz önünde bulundurularak, araştırmanın sonuçlarının dikkatli bir şekilde yorumlanması ve genelleştirilmesi gerekmektedir. Gelecekteki çalışmalar, bu kısıtları aşmak için daha geniş örneklem, farklı veri toplama yöntemleri ve uzun dönemli analizler kullanarak daha kapsamlı değerlendirmeler yapabilir.



KAYNAKÇA

- Abu Seman, N., Zakuan, N., Jusoh, A., Md Arif, M., ve Mat Saman, M. (2012). Green Supply Chain Management: A Review and Research Direction. *International Journal of Managing Value and Supply Chains*, 1-18.
- Acar, S. (2022). *Örgütlerde Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Akal, Z. (2002). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*. Ankara: MPM Yayınları.
- Akarçay, N. (2020). Kurumsal Kaynak Planlaması Uygulamalarının İşletmelerin Rekabet Gücüne ve Performansına Etkileri: Marmara Bölgesinde Faaliyet Gösteren Liman İşletmelerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Akatay, A., ve Aslan, Ş. (2008). Yeşil Yönetim ve İşletmeleri ISO 14001 Sertifikası Almaya Yönelten Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 313-339.
- Akben, İ. (2021). Yeşil tedarik zinciri uygulamalarına ilişkin Gaziantep organize sanayi bölgesinde bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 456-477.
- Akçadağ, M. (2019). Yeşil Pazarlama Stratejilerinin Algılanan İşletme Performansı Üzerindeki Etkisi: İmalat İşletmelerinde Bir Uygulama. *Proceedings of the International Congress on Business and Marketing* (s. 1-23). İstanbul: Maltepe University.
- Akçakaya, M. (2012). amu Sektöründe Performans Yönetimi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *Karadeniz Araştırmaları*(32), 171-202.
- Alanlı, A. (2022). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Kamu Bankaları Özelinde Değerlendirilmesi. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan Ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 110-124.

- Aslan , Y., Zengin, O., ve Polat, F. (2023). Sağlık Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranış Konusundaki Farkındalık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 1388-1402.
- Avcı, U. (2009). Öğrenme Yönelimliliğinin Yenilik Performansı Üzerine Etkisi: Muğla Mermer Sektöründe Bir İnceleme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 121-138.
- Avunduk, Z. (2021). Üretim Yönetiminde Yeşil İnovasyon: (S)SCI Dergilerinde Yayımlanan Makalelerin İçerik Analizi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 187-210.
- Ay, Z., ve Pamukçu, A. (2019). Çevresel Maliyetlerin Değişiminde Teknolojik Gelişmelerin Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 72-87.
- Azazi, H., ve Uzma, O. (2022). Türkiye’de Yeşil Ekonomi, Yeşil İşler ve Yeşil İstihdam. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 93-100.
- Bai, Y., Song, S., Jiao, J., ve Yang, R. (2019). The impacts of government RveD subsidies on green innovation: Evidence from Chinese energy-intensive firms. *Journal of Cleaner Production*, 819-829.
- Bakır, Y., ve Arslan, B. (2023). Özgeci Değerin Yeşil Satın Alma Davranışına Etkisinde Yeşil Satın Alma Niyetinin Aracılık Rolü. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 3220-3234.
- Bakırtaş, İ., ve Bakırtaş, H. (2008). Firmaların Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünün Bir Kaynağı Olarak Temel Yetenek: Genel Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 101-119.
- Banker, R. D., Potter, G., ve Srinivasan, D. (2000). An empirical investigation of an incentive plan that includes nonfinancial performance measures. *The accounting review*, 75(1), 65-92.
- Bayyurt, N. (2007). İşletmelerde Performans Değerlendirmenin Önemi ve Performans Göstergeleri Arasındaki İlişkiler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(53), 577-592.
- Behçet, Ş., ve Taşcıoğlu Baysal, H. (2022). Çevrecilik Bağlamında Yeşil Yönetim Uygulamaları-Küresel Boyutta Faaliyet Gösteren Uluslararası İşletmelerden

- Yeşil Yönetim Uygulama Örnekleri. *Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi*, 131-146.
- Bilen, A. (2020). İşletme ve Ekonomi İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(3), 45-58.
- Binboğa, G. (2017). Sürdürülebilirlik Kapsamında Kyoto Protokolü Esneklik Mekanizmaları ve Türkiye'nin Durumunun İncelenmesi. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 207-238.
- Biniş, M. (2023). Türkiye'de Çevresel Sürdürülebilirliğe Yönelik Mali Teşvikler: Geri Dönüşüm Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31-52.
- Boran, T. (2023). Çevre Dostu Mesajlar: 'Yeşil Pazarlama mı Yoksa Yeşil Yıkama mı?' Bir Literatür Taraması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 323-339.
- Boz, D., Duran, C., ve Başköy, S. (2020). Yeşil Pazarlama Faaliyetlerinin Tüketiciler Üzerindeki Etkileri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 1346-1372.
- Brignall, S. (2007). A Financial Perspective On Performance Management. *The Irish Accounting Review*, 14(1), 1-20.
- Bulut, M. (2022). Öğretmenlerin Yeşil Örgütsel Davranışlarının Sürdürülebilir Tüketim Davranışı Üzerine Etkisi. *Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 27-49.
- Capon, N., Farley, J., ve Hoenig, S. (1990). Determinants of Financial Performance: A Meta Analysis. *Management Science*, 36(10), 1-20.
- Çakırer, M. A. (2013). *İşletme Yönetimi*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Çalışkan, E. (2016). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Çilingir, F., ve Erkılıç, E. (2023). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Yeşil Yönetim Uygulamalarına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi: Trabzon Örneği. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 63-89.
- Çoban, C. (2021). Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Sosyal Sermayenin Rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 107-145.

- Demir Uslu, Y., ve Erkan, U. (2016). Çevre Yönetim Sistemlerinde Yenilenebilir Enerji Uygulamaları: Yeşil Ofis. *Alternatif Politika*, 211-233.
- Demirkaya, H. (2000). *Performans Ölçüm Rehberi*. Ankara: Sayıştay Yayın İşleri Müdürlüğü.
- Dinçer, Ö., ve Fidan, Y. (1999). *İşletme Yönetimine Giriş*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Doba Kadem, F., ve Özdemir, Ş. (2020). Tüketici Sonrası Geri Dönüştürülen Denim Kumaşların Seçilmiş Konfor Özellikleri Üzerine Bir Çalışma. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 379-388.
- Efil, İ., Kaygusuz, S. Y., ve Eryılmaz, M. (2015). *İşletme ve Kuram ve Politik*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Ekmekçi Yüce, M. (2020). Döngüsel ekonomi ve yeşil yönetim uygulamalarının inovasyon üzerinden firmanın büyüme performansı üzerine etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Beykent Üniversitesi.
- Er, P. H. (2013). Girişimcilik ve yenilikçilik kavramlarının iktisadi düşüncedeki yeri: Joseph A. Schumpeter. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 75-85.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Istanbul Management Journal*, 1-23.
- Erbaşı, A. (2021). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması. *KAÜİİBFD*, 247-262.
- Erbaşlar, G. (2012). Yeşil Pazarlama. *Mesleki Bilimler Dergisi*, 94 – 101.
- Erdoğan, B. Z. (2019). *İşletme İlkeleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, M., ve Yıldız, B. (2015). Sağlık İşletmelerinde Finansal Oranlar Aracılığıyla Performans Ölçümü: Hastanelerde Bir Uygulama. *Faculty of Economics and Administrative Sciences. Journal; Kars*, 129-148.
- Ertuna, Ö. (2014). *Firma Mali Performans Değerlendirme Paketi*. İstanbul: İstanbul Sanayi Odası.
- Eşmen, O., Bedük, F., ve Bedük, A. (2015). Yaşanabilir Bir Dünya İçin Yeşil Lojistik: Türkiye Ve Dünya Uygulama Örnekleri. *I. International Caucasus-Central*

Asia Foreign Trade and Logistics Congress Proceeding Book (s. 87-98).
Kars: Kafkas Üniversitesi.

Feridun, D., ve Ferhat, E. (2020). Girişimcilik Yönelimi Ve İşletme Performansı İlişkisi: Ampirik Literatür Taraması. *Journal of History School (Johs)*, 13(47), 2916-293.

Ferrell, O. C. (2017). *İşletme* (4. b.). (U. Akküçük, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Frolick, M. N., ve Ariyachandra, T. R. (2006). Business performance management: One truth. *Information Systems Management*, 23(1), 41-48.

Furuncu, Y. (2023). Yeşil Yönetim Perspektifinden İşletme Yönetimi: TÜPRAŞ Örneği. *Dynamics in Social Sciences and Humanities*, 37-45.

Gezer, Y., ve Esmer, Y. (2023). Tarımsal İşletmelerde Yeşil Yönetim Uygulamaları: Nitel Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 172-187.

Gökdeniz, A. (2019). Konaklama Sektöründe Yeşil Yönetim Kavramı, Eko Etiket ve Yeşil Yönetim Sertifikaları ve Otellerde Yeşil Yönetim Uygulama Örnekleri. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 70-77.

Gökmen, A. (2010). Yönetici Değişiminin İşletme Performansına Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11-17.

Göztepe, H. (2009). Öğrenen Organizasyon Dinamiklerinin Toplam Kalite Yönetimi, İnovasyon Ve Organizasyon Performansına Etkileri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güdek, B. (2023). Dış Ticaret Firmalarının Lojistik Performanslarının Müşteri Memnuniyeti ve Firma Performansına Etkisi: Çerkezköy ve Çorlu Firmaları Üzerinde Bir Uygulama. *Yükseklisans Tezi*. Balıkesir Üniversitesi.

Güney, S. (2017). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Gürkan, N., ve Gürkan, S. (2017). Yenilikçilik Kavramının İşletmelerin Finansal Performansı Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 213-226.

- Hagedoorn, J., ve Cloudt, M. (2003). Measuring Innovative Performance: Is There an Advantage in Using Multiple Indicators? *Research Policy*, 32, 1365-1379.
- Hancıoğlu, Y., Gülençer, İ., ve Tünel, R. (2018). Yeşil Yaklaşımlar ve Sürdürülebilirliğin Yükselişi: İşletmeler Sürdürülebilirlik Raporlarına Neden Önem Veriyor? *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 229-244.
- İğci, E. (2008). Stratejik Esneklik ve Firma Performansı Arasındaki İlişki ve Çevresel Dinamizmin Bu İlişkiye Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- İrge, N. (2022). Çevresel Duyarlılığın Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına Etkisinde Kişilik Özelliklerinin aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1293-1315.
- İşcan, Ö. F. (2012). *İşletme Bilimine Giriş*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- İşığışok, E. (2008). Performans Ölçümü, Yönetimi ve İstatistiksel Analizi. *İstanbul Üniversitesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, 7(1), 1-23.
- Jabbour, C. J., de Sousa Jabbour, A. B., Govindan, K., Teixeira, A. A., ve Freitas, W. R. (2013). Environmental Management and Operational Performance in Automotive Companies in Brazil: The Role of Human Resource Management and Lean Manufacturing. *Journal of Cleaner Production*, 47, 129-140.
- Kaçamak, H., ve Uygun, Ö. (2022). Yeşil Yönetim Modeli Önerisi. *Sürdürülebilir Çevre Dergisi*, 60-65.
- Kanten, P., ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 83-106.
- Kara, E., ve Kaya, A. (2020). Sanayi İşletmelerinde Çevre Bilinci ve Yeşil Yönetim Üzerine Bir Değerlendirme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 3161-3182.
- Karaaslan, H. (2015). Yerel Yönetimlerde Performans Ölçümü ve Göstergeler. *Strategic Public Management Journal (SPMJ)*(2), 88-107.

- Karabulut, E. (2003). İşletmelerde Çevre Bilinci ve Yeşil Yönetim Uygulamalarının İşletme Başarısına Katkısını İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Karaca, Ş., ve Yemez, İ. (2022). Planlı Davranış Teorisi Kapsamında Yeşil Otelleri Tavsiye Etme Davranışı ve Satın Alma Niyetinin İncelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 235-261.
- Karakaş, B., ve Rengin, A. (2003). Kamu Yönetiminde Performans Yönetimi Önemli midir? *Kamu Yönetiminde Kalite 3. Ulusal Kongresi Bildirileri* (s. 337-351). Ankara: TODAİE Yayınları.
- Karakuş, G., ve Erdirençelebi, M. (2018). İşletmelerin Yeşil Yönetim Algılarının İşletme Performansı Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 681-704.
- Karakuş, Ü. (2023). Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Kapsamında Yenilenebilir Enerji Stratejilerinin İşletmelerin Yeşil Yönetim Uygulamalarına ve Örgüt Performansına Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Nişantaşı Üniversitesi.
- Kavaslar, S., ve Giderler Karavelioğlu, C. (2023). Yeşil Örgütsel Davranışın Kavramsal Çerçevesi. *Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 24-34.
- Kerse, G., Maden, Ş., ve Tartan Selçuk, E. (2021). Yeşil Dönüştürücü Liderlik, Yeşil İçsel Motivasyon ve Çalışanın Yeşil Davranışı: Ölçek Uyarlama ve İlişki Tespiti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 574–1591.
- Kesen, M., ve Öselmiş, M. (2021). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği (YİKYÖ): Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 1231-1256.
- Kılıç Kırılmaz, S., ve Tekdemir, Y. (2022). Yeşil İşletmecilik Uygulamalarının Örnek Olaylarla İncelenmesi. *Journal of Business and Trade*, 207-223.
- Kılıçlı, Y., ve Kıpçak, E. (2023). Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi Uygulamaları ile Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Journal of Transportation and Logistics*, 261-287.

- Kılınç, M. (2019). Yüksek Lisans Tezi. *Çevreye duyarlı teknolojik ürün algısı ve reklamlarda çevresel özelliklerin vurgulanmasının satın alma niyetine etkisi*. Sakarya Üniversitesi: Sakarya Üniversitesi.
- Kırca, P., ve Salepçioğlu, M. (2023). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Gıda Sektörü Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 117-132.
- Koçak, T., Karaca Koçak, G., Acar, İ., Kırbaş, İ., Erez, E., ve Şahan, M. (2021). Türkiye'nin Çevre Mevzuatına Tüm Politikalarda Sağlık Merceğinden Bir Bakış. *Ulusal Çevre Bilimleri Araştırma Dergisi*, 82-98.
- Korkmaz, M., Atay, L., ve Yıldırım, H. (2017). Yeşil Ürün Satın Alma Davranışı, Kişilerarası Etkilenme Eğilimi ve Sosyal Etki Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 40-52.
- Kutlu, B., ve Yalçın Ercoşkun, Ö. (2021). Türkiye'deki Lojistik Firmalarının Yeşil Lojistik Uygulamaları Üzerinden Değerlendirmesi. *EKSEN Dokuz Eylül Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 52-71.
- Küçükaptan, M. (2020). Kobilerde İnovasyon Algısının İşletme Performansına Etkisi, Ümraniye İMES OSB Örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Martins, F., ve Fonseca, L. (2018). Comparison Between Eco-management and Audit Scheme and ISO 14001:2015. *Energy Procedia*, 450-454.
- Mert, G. (2023, Şubat 11). Kurum Başarısında Yeşil Yönetim Politikalarının Önemi. *Satınalma Dergisi*.
- Mert, N., ve Arıkan Saltık, I. (2023). Otel İşletmelerinde Yeşil Örgüt İklimi ve Yeşil Davranışın İş Tatminine Etkisi: Muğla Örneği. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 592-614.
- Mistepe, M. U. (1998). Orman Ürünleri Sanayinde ORÜS A.Ş.'nin Performans Göstergeleri. *Verimlilik Dergisi, MPM Yayınları*, 10(109), 1-20.

- Mucuk, İ. (2010). *İşletme*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.
- Oncer, A. (2019). Örgütlerde Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları:Teorik Bir İnceleme. *The Journal of Human and Work*, 199-208.
- Onurlubaş, E. (2016). Tüketicilerin Yeşil Ürün Satın Alma Davranışlarını Etkileyen Faktörler. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 70-106.
- Oppla. (2023). <https://oppla.eu/about> adresinden alındı
- Örs, F. (2018). Çevre Farkındalığının Oluşturulmasında Toplumsal İletişimin Rolü. *Akademia Sosyal Bilimler Dergisi*, 188-196.
- Özbebek Tunç, A., Akdemir Ömür, G., ve Düren, A. (2012). Çevresel Farkındalık. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 227-246.
- Özcan, H., ve Özgül, B. (2019). Yeşil Pazarlama ve Tüketicilerin Yeşil Ürün Tercihlerini Etkileyen Faktörler. *Türkiye Mesleki Ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-18.
- Özdemir, A., ve Ergün, E. (2019). The Relationship between Green Human Resource Management Practices and Organizational Performance: A Theoretical Perspective. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(64), 364-376.
- Özer, Ş. (2015). Yetenek yönetimi ve yenilik performansı ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Doktora Tezi*. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E. (2004). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özkaya, B., ve Kazançoğlu, İ. (2020). Lojistik İşletmelerini Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimine Yönlendiren Etkenlerin Değerlendirilmesi. *Journal of Yasar University*, 490-502.
- Öztekin, M. Y. (2005). PERFORMANS ÖLÇÜMÜNDE ESAS ALINAN ÖLÇÜTLER. *Öneri Dergisi*, 6(23), 19-22.
- Polat Dede, N. (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Kuramsal Bir Çalışma. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 294-304.

- Sarıcı, R., ve Erikli, S. (2022). Yeşil Ürün, Yeşil Ekonomi, Yeşil Üretim ve Sürdürülebilirlik Kapsamında Yapılan Araştırmalara Yönelik İçerik Analizi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 98-119.
- Sarkis, J. (2012). A Boundaries and Flows Perspective of Green Supply Chain Management. *Supply Chain Management: An International Journal*, 17(2), 202-216.
- Smith, W., ve Lockamy, A. (2000). Target Costing for Supply Chain Management: An Economic Framework. *Journal of Corporate Accounting ve Finance*, 12(1), 67-77.
- Şen, M. (2010). Tedarik Zinciri Yönetiminin Kobilerde İşletme Performansı Üzerine Etkileri Ve Bir Örnek Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Şenocak, B., ve Mohan Bursalı, Y. (2018). İşletmelerde Çevresel Sürdürülebilirlik Bilinci ve Yeşil İşletmecilik Uygulamaları ile İşletme Başarısı Arasındaki İlişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 161-183.
- Şimşek, Ş., ve Çelik, A. (2015). *İşletme Bilimine Giriş*. İstanbul: Eğitim Kitabevi.
- T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2018). T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı: <https://ced.csb.gov.tr/> adresinden alındı
- Tahsin, A., ve Hüseyin, Ç. İ. (2019). *Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Sağlık Kurumlarında Uygulanması*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Tınaz, P. (1999). Performans Değerleme Sistemlerinin Önemi ve Türkiye'deki Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 5(1), 389-406.
- Tokgöz, G., ve Say, N. (2017). Kentsel Ekosistem Hizmetlerinin Sınıflandırılması ve Farklı Uygulama Örneklerinin İncelenmesi. *Türkiye Peyzajları II. Ulusal Konferansı- Peyzaj Politikaları* (s. 186-197). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi.

- Türk, M., ve Kara, E. (2018). Konaklama İşletmelerinde Çevre Bilinci ve Yeşil Yönetim Uygulamalarının İşletme Başarısına Katkısı-Muğla İli Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 848-876.
- Ulukan, C. (2016). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Uyar, A. (2019). Yeşil Satın Alma Davranışı Belirleyen Unsurların Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, 15-34.
- Uzoğlu, C. (2011). *Performans Yönetim Sistemi ve Performans Denetimi*. Ankara: TC Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Ülgen, H., ve Mirze, K. (2013). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Beta yayınları.
- Yangınlar, G., ve Sarı, K. (2017). İşletmeleri Yeşil Lojistik Uygulamalarına Zorlayan Sebepler Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 101-121.
- Yeşil Ekonomi. (2012, Nisan 20). Yeşil Ekonomi: <https://yesilekonomi.com/> adresinden alındı
- Yiğit, B. (2017). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Yaklaşım: Yeşil İşgören Davranışı. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 67-70.
- Yiğit, B. (2022). Yeşil Örgütsel Davranış: Tekstil Sektöründen Bir Örnek. *Journal Of Emerging Economies and Policy*, 186-192.
- Yiğiter, Ş. Y. (2011). İçsel performans göstergeleri ve müşteri memnuniyeti ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 23(3), 1-17.
- Yıldız, E., ve Barut, A. (2016). Yeşil Pazarlama Karması, Çevresel Kaygı ve Çevresel Bilginin Yeşil Ürün Satın Alma Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 158 - 170.
- Yılmaz, M. (2021). Lojistik İşletmelerinde Çevre Bilinci ve Yeşil Yönetim uygulamalarının İşletme Performansına Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.

- Yüce, N. (2021). Yeşil Ekonominin Boyutları ve Rekabetçilik Özelinde Çevresel Duyarlılık. *Uluslararası Sosyal Ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 36-52.
- Yücel, D. (2021). İnovasyonun Yeni Yüzü: Açık Yeşil İnovasyon. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 419-442.
- Yüksel, A., ve Uçkun, C. (2022). Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına İlişkin Bir Araştırma. *International Academic Social Resources Journal*, 1380-1387.
- Zengin, B., ve Aksoy, G. (2021). Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışının Yeşil Pazarlama Ve Yeşil Finans Açısından Değerlendirilmesi. *İşletme Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 362-379.
- Zerenler, M. (2005). Performans Ölçüm Sistemleri Tasarımı ve Üretim Sistemlerinin Performansının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 1-36.
- Zerenler, M., ve Karakuş, G. (2017). Ürün ve Süreç Yeniliğinin İşletme Performansına Etkisi: Bir Vaka Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 305-331.
- Zerenler, M., ve Karakuş, G. (2018). Ürün ve Süreç Yeniliğinin İşletme Performansına Etkisi: Bir Vaka Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 305-331.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Beykent Üniversitesi tarafından yürütülmekte olan “İşletmelerin Yeşil Yönetim Uygulamaları ile Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarının İşletme Performansına Etkisi” isimli araştırmanın deneysel kısmı ile ilgilidir. Bu araştırma çalışması **tamamen akademik bir amaca yönelik** olup, çalışmanın amacı; yeşil yönetim uygulamaları ve yeşil örgütsel davranışın işletme performansına olan etkilerine dair veriler elde ederek bu hususta anlamlı bilimsel sonuçlara ulaşabilmektir.

Gönderilecek cevaplar **kesinlikle gizli tutulacaktır**. Elde edilen sonuçlar işletme adı belirtmeksizin genel ve ortalama özellikler şeklinde, bu araştırmaya katılan şirketlerden arzu edenlere de gönderilecektir. Birbirine benzeyen ve tekrar gibi görünen sorular araştırma tekniği açısından sorulması zorunlu sorulardır. Dolayısıyla bütün soruların cevaplandırılması, değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi için büyük önem arz etmektedir. İlginiz için teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Araştırma Sorumlusu: Prof. Dr. Erkut ALTINDAĞ
Araştırma Sorumlusu: Saliha ERTAN (Yüksek Lisans Öğrencisi)

erkutaltindag@beykent.edu.tr
2120033800@student.beykent.edu.tr

İşletme Hakkında Genel Bilgiler	
Faaliyet Alanının Sınırları :	☐ Bölgesel ☐ Ulusal ☐ Uluslararası
Faaliyet Gösterdiği Sektör :	☐ Hizmet ☐ İmalat
Formu Dolduran Hakkında Genel Bilgiler	
Çalıştığı Departman :	☐ Üretim ☐ Muhasebe ☐ Personel ☐ Satış/Pazarlama ☐ Diğer
Ünvanı / Statüsü :	☐ İşletme Sahibi/Ortağı ☐ Üst düzey yönetici ☐ Orta düzey yönetici
Yaşı :	Cinsiyeti :
Eğitim Durumu :	☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Yüksekokul
☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora	
Toplam Çalışma Süresi :	Bu İşyerinde çalışma süresi :

Aşağıdaki sorular şirketinizin örgüt kültürü ile ilgilidir. Bu ölçekte; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneğini temsil etmektedir.

YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	1	2	3	4	5
Çevresel Duyarlılık					
Bozuk musluk, sifon, ampul vb. gördüğümde ilgilenirim ya da yetkililere iletirim.					
Geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin: çöp) atık kutularına atarım.					
Küçük bir not almam gerekirse, büyük kâğıt yerine bloknote gibi küçük kâğıtları veya müsvedde tercih ederim.					
Gereksiz yanan ampul gördüğümde hemen söndürürüm.					
Geri dönüştürülebilir malzemeleri (Örneğin: kâğıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.					
Artan kâğıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.					
Elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.					
Suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.					
Çevresel Katılım					
Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.					
Çevre dostu iş yerlerinde çalışmayı tercih ederim.					

Örgütsel iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştirim (Örneğin: verileri kâğıda basmak yerine mail atmak, sosyal medya araçlarını kullanmak gibi).					
İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.					
Çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.					
Çevreci kurallara (Örneğin: sigara içmemek gibi) uyarım.					
Çevre dostu faaliyetlere katılıyorum (örneğin: ağaç dikimi, bitki sulama).					
Ekonomik Duyarlılık					
Çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kâğıdı çift taraflı kullanırım.					
Isı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.					
Plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebil ya da su matarası kullanırım.					
İşe gidip gelirken toplu taşıma araçları/iş yeri servisleri/bisiklet kullanırım veya yürürüm ya da yakında oturan iş arkadaşlarımla birlikte tek araçla gelir giderim.					
Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.					
Yeşil Satın Alma					
Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.					
Kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.					
Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.					
Tek kullanımlık ürünler (örneğin: karton bardak, kâğıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin: cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.					
Teknolojik Duyarlılık					
Zorunlu olmadıkça yazıcı, fax vb. kullanmam.					
Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.					
Teknolojik aletleri (örneğin: bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.					
YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI					
İşletmemizde üretim esnasında çevreye zarar vermeyen hammadde kullanılmaktadır.					
Ham madde alımından önce bunların çevreye etkileri konusunda araştırmalar yapılmaktadır.					
İşletmemizde petrol, kömür, doğalgaz gibi enerji kaynakları kullanılmaktadır.					
İşletmemizde enerji israfını önleyici tedbirler alınmaktadır.					
İşletmemizde rüzgâr, su, güneş, biyoenerji vb. enerji kaynakları kullanılmaktadır.					
İşletmemizde gerekmediği zamanlarda havalandırma fanları, fırınlar, motorlar vb. kapatılmaktadır.					
İşletmemizde atıkların üretim kaynağında denetlenerek azaltılması yönünde çalışmalar yapılmaktadır.					
İşletmemiz, atıkları nedeniyle zaman zaman ceza uygulamalarına maruz kalmaktadır.					
Atıklar, işletmemizde veya başka işletmelerde yeniden kullanılmaktadır.					
Atık sular, arıtma yapılarak tahliye edilmektedir.					
Çevreyle ilgili teknolojilerin maliyeti yüksek olduğundan işletmemiz tarafından satın alınmamaktadır.					
İşletmemizde çevreye zarar veren eski tip teknolojiler, çevreye duyarlı teknolojilerle değiştirilmektedir.					
Tüm çalışanlarımızın çevreye duyarlı olmasına yönelik eğitimler verilmektedir.					

İşletmemizde bilinçlendirme faaliyetleri çerçevesinde çevre panosu oluşturularak tüm çalışanlarımızın çevreye duyarlılığı konusunda bilgilendirilmesi sağlanır.					
Çalışanlarımız çevreye zarar veren faaliyetleri fark ettikleri anda yöneticilerine haber verirler.					
İşletmemiz çalışanları, işletmeye ham madde girişinden itibaren üretim sürecinin her aşamasında çevre faaliyetlerinden sorumludur.					
İşletmemizde yeni teknolojileri ve gelişmeleri takip eden çevre ekipleri bulunmaktadır.					
İşletmemizin çevreye olan etkilerinin azaltılması konusunda çevre ekipleri tarafından yaratıcı fikirlerin tartışıldığı toplantılar yapılmaktadır.					
Çevre ekipleri, işletmemizdeki tüm bölümlerde çevre duyarlılığının oluşturulmasında yardımcı olur.					
Çevre yönetim sisteminin oluşturulmasında üst yönetim çalışanlara destek sağlamaktadır.					
Çalışanlarımızın çevreyle ilgili fikirlerini yönetime iletmeleri için bir sistem oluşturulmuştur.					
Ürünlerimizin ambalajlarında yüksek maliyetli malzemeler kullanılmaktadır.					
Ürünlerimizin ambalajlarında ekonomik paket uygulaması bulunmaktadır.					
Ürünlerimiz, çevreye zarar vermeyen anlamında “çevre dostu etiketi” taşımaktadır.					
Reklam faaliyetlerinde, ürünlerimizin çevre dostu olduğu yönünde mesajlar verilmektedir.					
Ürünlerimizin çevreye zarar vermemesi için katlandığımız maliyetler, standart muhasebe planında ayrı bir hesapta takip edilmektedir.					
İşletmemizde yıllık bütçeden çevre ile ilgili harcamalar için kaynak aktarılmaktadır.					
İşletmemizin finansal raporlarında çevre performansı ayrıca gösterilmektedir.					
İşletmemizde AR-GE bölümünde çevre korumaya ilişkin faaliyetler için kaynak ayrılmaktadır.					
İşletmemizin çevreye zarar vermeyen uygulamaları geliştirmek için yeni projeler düzenlemektedir.					
İşletmemizde enerji tasarrufunu sağlamak için çalışmalar yapılmaktadır.					
İŞLETME PERFORMANSI					
İşletmemizin kârlılığı artmıştır.					
İşletmemizin büyüme hızı rakiplerimizinkini geçmiştir.					
İşletmemiz bazı önemli alanlarda öncü ve önemli bir konuma sahiptir.					
İşletmemizin kurumsal imajı rakiplerimizden daha iyi duruma gelmiştir.					
İşletmemizin yönetsel kabiliyeti rakiplerinden daha iyi duruma gelmiştir.					
İşletmemizin Ar-Ge ve yenilik konusunda rakiplerimize kıyasla daha yetenekli olduğunu söyleyebiliriz.					
İşletmemizin sunduğu ürün ve hizmetlerin kalitesi rakiplerimizden daha yüksektir.					
İşletmemizdeki yenilik faaliyetlerimizde etkili olan çevre duyarlılığımız neticesinde, (rakiplerimize kıyasla) düşük maliyetin getirdiği rekabetçi avantajımız artmaktadır.					