

T.C.
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EKONOMİ VE YÖNETİM ANABİLİM DALI (DİSİPLİNLERARASI)

**YEŞİL ENTELEKTÜEL SERMAYENİN ÇEVRESEL
PERFORMANSA ETKİSİNDE YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI
UYGULAMALARININ VE ÇEVRE YANLISI DAVRANIŞLARIN
ARACILIK ROLÜ: ANTALYA'DAKİ YEŞİL KONAKLAMA
İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Nesli GÖÇER

Danışman
Doç. Dr. Mehmet DİNÇ

ISPARTA - 2024

© 2024 [Nesli GÖÇER]

ETİK BEYANI

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak ve bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın hazırladığım bu tez çalışmasında;

Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

06/08/2024

Nesli GÖÇER

.....

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇİNDEKİLER	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
ÇİZELGELER DİZİNİ	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	viii
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Yeşil Entelektüel Sermaye Kavramı	6
2.1.1. Entelektüel sermaye kavramı	7
2.1.2. Yeşil entelektüel sermaye (YES)	11
2.1.2.1. Yeşil entelektüel sermaye kavramı tanımı	11
2.1.2.2. Yeşil entelektüel sermaye kavramı tarihçesi	13
2.1.2.3. Yeşil entelektüel sermaye boyutları	15
2.2. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları	18
2.2.1. İnsan kaynakları yönetimi	18
2.2.2. Yeşil insan kaynakları yönetimi tanımı.....	20
2.2.3. Yeşil insan kaynakları yönetiminin işlevleri.....	23
2.2.4. Yeşil insan kaynakları yönetiminin önemi.....	28
2.2.5. Yeşil insan kaynakları yönetiminin boyutları ve sonuçları.....	29
2.3. Çevre Yanlısı Davranışlar	30
2.3.1. Çevre yanlısı davranışların boyutları	31
2.3.2. İşletme içerisinde çevre yanlısı davranışlar	33
2.3.3. Çalışanların çevre yanlısı davranışları	34
2.3.4. Çevre yanlısı davranışları etkileyen faktörler ve sonuçları.....	36
2.4. Çevresel Performans	37
2.4.1. Çevresel performans kavramı tanımı	38
2.4.2. Çevresel performansın önemi	41
2.4.3. Çevresel performansın oluşmasında gereken etmenler.....	42
2.4.4. Çevresel performans endeksleri	43
2.4.5. Çevresel performans kriterleri.....	46
2.4.6. Çevresel performansın etkileşimde bulunduğu kavramlar.....	48
2.5. Konaklama İşletmeleri ve Bu İşletmelerde Çevre Dostu Uygulamalar	49
3. YÖNTEM.....	58
3.1. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotez Geliştirme	58
3.1.1. Yeşil entelektüel sermaye- çevresel performans ilişkisi	58
3.1.2. Yeşil entelektüel sermaye - yeşil İKY uygulamaları ilişkisi.....	60
3.1.3. Yeşil entelektüel sermaye- çevre yanlısı davranışlar ilişkisi.....	62
3.1.4. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları- çevresel performans ilişkisi ..	64
3.1.5. Çevre yanlısı davranışlar- çevresel performans ilişkisi	67
3.1.6. Yeşil entelektüel sermaye- çevresel performans ilişkisinde yeşil İKY'nin aracılık rolü.....	69
3.1.7. Yeşil entelektüel sermaye- çevresel performans ilişkisinde çevre yanlısı davranışların aracılık rolü.....	71
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	73
3.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	74

3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	75
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	76
3.6. Ölçüm Araçları.....	76
3.7. Verilerin Toplanması	78
3.8. Verilerin Analizleri	79
4. BULGULAR.....	80
4.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değerlendirmeler	80
4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	80
4.3. Katılımcıların İşleriyle İlgili Özelliklerine İlişkin Bulgular	81
4.4. Ölçek Maddelerine İlişkin Bulgular.....	82
4.5. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	88
4.5.1. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri.....	89
4.5.2. Yeşil entelektüel sermaye ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri	91
4.5.3. Çevre yanlısı davranışlar ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri	94
4.5.4. Çevresel performans ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri.....	96
4.6. Hipotez Testleri.....	98
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	107
KAYNAKLAR	115
EKLER.....	155
EK A. Etik Kurul Karar Formu.....	156
EK B. Tez Anket Formu	158
ÖZGEÇMİŞ	163

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

YEŞİL ENTELEKTÜEL SERMAYENİN ÇEVRESEL PERFORMANSA ETKİSİNDE YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARININ VE ÇEVRE YANLISI DAVRANIŞLARIN ARACILIK ROLÜ: ANTALYA'DAKİ YEŞİL KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Nesli GÖÇER

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Ekonomi ve Yönetim Anabilim Dalı (Disiplinlerarası)

Danışman: Doç. Dr. Mehmet DİNÇ

Turizm gelirlerinin ekonomik büyümeyi pozitif olarak etkilemesine uygun olarak otel işletmeleri yıllar içinde büyümekte ve çevreye karşı sorumlu olma ve çevreye zarar vermeyen çevre dostu faaliyetleri benimseme baskılarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Çalışmanın amacı, Antalya ilinde bulunan yeşil otellerde, yeşil entelektüel sermayenin çalışanların algıları üzerinden otellerin çevresel performansına etkilerini incelemek ve bu etkide yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışanların çevre yanlısı davranışlarının aracı rolü olup olmadığını araştırmaktır.

Bu çalışmada Antalya ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı yeşil konaklama işletmelerinde 360 çalışana kolayda örneklem yöntemi ile anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen verilere SPSS 25.0 paket programı, AMOS 25 paket programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Analizler kapsamında, ölçeklerin güvenirliğini belirlemek için İç Tutarlılık Katsayısı Yöntemi ve yapı geçerliliğini ölçmek için Doğrulayıcı Faktör Analizinden faydalanılmıştır. Araştırma modelinde yer alan hipotezler AMOS 25 paket programı yardımıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi ile sınanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, yeşil entelektüel sermayenin üç alt boyutunun (yeşil insan sermayesi, yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermaye) yeşil otellerin çevresel performansı, yeşil insan kaynakları uygulamalarını ve çevre yanlısı davranışları pozitif yönlü ve anlamlı yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca yeşil entelektüel sermayenin üç alt boyutunun yeşil otellerin çevresel performansına etkisi üzerinde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kısmi aracılık rolü gösterdiği sonucu elde edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bilgiler, başta turizm ve ağırlama sektörü olmak üzere ilgili diğer sektörlerle de faydalı olacak ve organizasyon yapısı içindeki tüm yönetici ve çalışanlara yeni ilhamlar verebilecek şekilde önerilere dönüştürülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Yeşil entelektüel sermaye, Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları, Çevre yanlısı çalışan davranışları, Çevresel performans, Yeşil oteller

2024, 163 sayfa

ABSTRACT

Master's Thesis

THE MEDIATING ROLE OF GREEN HUMAN RESOURCES PRACTICES AND PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIORS IN THE EFFECT OF GREEN INTELLECTUAL CAPITAL ON ENVIRONMENTAL PERFORMANCE: A STUDY ON GREEN ACCOMMODATION ENTERPRISES IN ANTALYA

Nesli GÖÇER

**Isparta University of Applied Sciences
The Institute of Graduate Education
Department of Economics and Management (Interdisciplinary)**

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Mehmet DİNÇ

In line with the positive impact of tourism revenues on economic growth, hotel businesses have been growing over the years and are facing pressures to be environmentally responsible and adopt environmentally friendly activities that do not harm the environment. The aim of the study is to examine the effects of green intellectual capital on the environmental performance of hotels through the perceptions of employees in green hotels in Antalya and to investigate whether green human resources practices and pro-environmental behaviors of employees have a mediating role in this effect.

In this study, a survey was conducted with 360 employees in five-star green accommodation establishments operating in Antalya province, using convenience sampling method. The data obtained was analyzed using SPSS 25.0 package program and AMOS 25 package program. Within the scope of the analyses, the Internal Consistency Coefficient Method was used to determine the reliability of the scales and the Confirmatory Factor Analysis was used to measure the construct validity. The hypotheses in the research model were tested with Structural Equation Modeling with the help of AMOS 25 package program. According to the analysis results, it has been determined that the three sub-dimensions of green intellectual capital (green human capital, green structural capital and green relationship capital) positively and significantly affect the environmental performance of green hotels, green human resources management practices and pro-environmental behaviors. In addition, it was concluded that green human resources management practices have a partial mediator role on the effect of the three sub-dimensions of green intellectual capital on the environmental performance of green hotels.

The information obtained as a result of the research has been transformed into suggestions that will be beneficial to the tourism and hospitality industry as well as other related sectors and to provide new inspiration to all managers and employees within the organizational structure.

Key Words: Green intellectual capital, Green human resource management practices, Pro-Environmental employee behaviors, Environmental performance, Green hotels

2024, 163 pages

TEŞEKKÜR

Tezimin yürütülmesinde desteğini ve emeğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım sayın Doç. Dr. Mehmet DİNÇ'e çalışma süresince bana desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunarım.

2022-YL1-0185 No`lu Proje ile tezimi maddi olarak destekleyen Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Yönetim Birimi Başkanlığı'na teşekkür ederim.

Tezimin her aşamasında beni yalnız bırakmayan aileme sonsuz sevgi ve saygılarımı sunarım.

Nesli GÖÇER
ISPARTA, 2024



ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Yeşil entelektüel sermayenin boyutları.....	16
Şekil 2.2. Çevre yanlısı davranışları etkileyen faktörler	36
Şekil 3.1. Araştırmanın hipotezleri ve modeli	74
Şekil 4.1. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ikinci düzey faktör yapısı modeli	90
Şekil 4.2. Yeşil entellektüel sermayenin birinci düzey faktör yapısı modeli.....	93
Şekil 4.3. Çevre yanlısı davranışların tek faktör yapı modeli.....	95
Şekil 4.4. Çevresel performansın tek faktör yapı modeli.....	97
Şekil 4.5. Yapısal eşitlik modeli	101
Şekil 4.6. Yapısal eşitlik modeli (YES boyutları ve ÇP arasındaki ilişkiler)	102
Şekil 4.7. Yapısal eşitlik modeli (yeşil insan kaynakları yönetim uygulamalarının aracılık rolü).....	103
Şekil 4.8. Yapısal eşitlik modeli (çevre yanlısı davranışın aracılık rolü)	105

ÇİZELGELER DİZİNİ

	Sayfa
Çizelge 2.1. Entelektüel sermaye unsurlarının üç sınıfta sınıflandırılması.....	9
Çizelge 2.2. İnsan kaynakları yönetimi tanımları	20
Çizelge 2.3. Yeşil insan kaynakları kavramının tanımları	21
Çizelge 2.4. Yeşil çalışan disiplin yönetimi	27
Çizelge 2.5. Çevre yanlısı davranışın 6 boyutu.....	32
Çizelge 2.6. Çevresel raporlama performansı modellemesi.....	47
Çizelge 2.7. Yeşil yıldız belgeli konaklama işletmelerinin sahip olduğu ödül ve sertifikalar.....	54
Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri	80
Çizelge 4.2. Katılımcıların çalıştıkları departman	81
Çizelge 4.3. Katılımcıların otel işletmesinde çalışma süreleri	81
Çizelge 4.4. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçek maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler	82
Çizelge 4.5. Yeşil entelektüel sermaye ölçek maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler	85
Çizelge 4.6. Çevre yanlısı davranışlar ölçek maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler	87
Çizelge 4.7. Çevresel performans ölçek maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler	88
Çizelge 4.8. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğine ilişkin uyum indeksleri	89
Çizelge 4.9. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğine ait faktör yükleri, geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları	91
Çizelge 4.10. Yeşil entelektüel sermaye ölçeğine ilişkin uyum indeksleri.....	92
Çizelge 4.11. Yeşil entelektüel sermaye ölçeğine ait faktör yükleri, geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları	94
Çizelge 4.12. Çevre yanlısı davranışlar ölçeğine ilişkin uyum indeksleri	95
Çizelge 4.13. Çevre yanlısı davranışlar ölçeğine ait faktör yükleri, geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları	95
Çizelge 4.14. Çevresel performans ölçeğine ilişkin uyum indeksleri.....	96
Çizelge 4.15. Çevresel performans ölçeğine ait faktör yükleri, geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları	97
Çizelge 4.16. Değişkenlere ait korelasyon matrisi.....	98
Çizelge 4.17. Yapısal eşitlik modeli uyum indeksleri.....	99
Çizelge 4.18. Araştırmanın hipotez test sonuçları	99
Çizelge 4.19. Yeşil entelektüel sermaye boyutlarının çevresel performansa etkisi.	102
Çizelge 4.20. Yeşil insan kaynakları yönetim uygulamalarının aracılık rolü	104
Çizelge 4.21. Çevre yanlısı davranışın aracılık rolü	106

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AVE	Ortalama açıklanan varyans
CFI	Karşılaştırmalı uyum indeksi
CR	Bileşik güvenilirlik
ÇP	Çevresel performans
ÇPS	Çevresel performans değerlendirmesi
ÇYBS	Çevresel yönetim bilgi sistemi
ÇYD	Çevre yanlısı davranışlar
DF	Serbestlik derecesi
DFA	Doğrulayıcı faktör analizi
DKTG	Doğal Kaynak Temelli Görüş
EPI	Pilot çevre performans endeksi
ES	Entelektüel sermaye
GFI	Uyum iyiliği indeksi
GRI	Küresel raporlama girişimi
ISO	Uluslararası standardizasyon örgütü
İKY	İnsan kaynakları yönetimi
İKYU	İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları
İS	İnsan sermayesi
KTGT	Kaynak Tabanlı Görüş Teorisi
RMSEA	Kök ortalama kare yaklaşım hatası
TLI	Tucker-Lewis indeksi
TÜROFED	Türkiye Otelciler Federasyonu
X2	Ki-kare değeri
YDY	Yeşil disiplin yönetimi
YEG	Yeşil eğitim ve geliştirme
YES	Yeşil entelektüel sermaye
YİA	Yeşil işe alma
YİKY	Yeşil insan kaynakları yönetimi
YİNS	Yeşil insan sermayesi
YİS	Yeşil ilişkisel sermaye
YYS	Yeşil yapısal sermaye

1. GİRİŞ

Geçmişte işletmeler doğal dünyayı özgür ve sınırsız bir mal olarak görmüşlerdi. Bu tutum, bireylerin ve organizasyonların ortak alanları kullanmalarının çevre üzerinde yalnızca ihmal edilebilir bir etkiye sahip olduğuna inandıkları “ortak alanlar trajedisine” yol açmıştır. Bu tradejinin sonucu olarak, kirlilik ve kaynakların tükenmesi olgusu artış göstermiştir (Shaw vd., 2016). Sanayileşmiş veya gelişmekte olan ülkeler, teknolojik gelişmeler, sosyal ve ekonomik değişimler nedeniyle farkında olmadan doğal kaynakları hammadde olarak tüketerek doğal çevreye ciddi zararlar vermişlerdir (Türk ve Kara, 2018). Endüstriyel zehirli atıklar ve tehlikeli kirleticiler, çevreyi ciddi şekilde etkilemiş ve insan hayatı üzerinde daha sert etkiler oluşturmuştur (Pham vd., 2020). Bu tahribatın getirdiği olumsuzluklar tüketicilerin artması ve hızlanan tüketim çılgınlığı ile katlanarak artmıştır. Bu olumsuzlukları azaltmak ve gelecek nesillere kaynakların aktarılmasını sağlamak amacıyla tüketim davranışlarının düzenlenmesine yönelik bilinçlendirme amaçlanmıştır (Alınacak, 2009).

Sanayi Devriminin ortaya çıkışı, tüm dünyada kitlesel verimlilik yoluyla üretim süreçlerini artırmış, ancak aynı zamanda aşırı enerji kullanımı, kaynakların tükenmesi ve endüstriyel kirlilik gibi çok sayıda olumsuz etkiye de neden olmuştur. Artan bozulma ve küresel ısınma sonucunda çevre koşullarına ilişkin artan farkındalık, küresel endüstrileri etkileme eğiliminde olan dünya çapındaki ekolojik düzenlemelerin artmasına yol açmıştır. Bu nedenle, mevcut çevre çağında işletmeler, sürdürülebilirlik beklentisini sağlamak için organizasyonel hedefleri karşılamanın çevre dostu yollarına yönelmeye başlamıştır. Bu bağlamda, “yeşil” olma kavramının, Ortodoks organizasyonel uygulamaları ve kaynak kullanımlarını değiştiren turizm ve ağırlama gibi birçok sektöre yayıldığı görülmüştür (Yadiati vd., 2019).

Özellikle küreselleşme sonrasında daha da artan iş hayatının insanların dinlenme ihtiyacını artırması sebebiyle turizm ve ağırlama sektörü önemli bir konuma yükselmiştir. Bu konum, turizme ve ağırlama sektörüne ulusal gelir katkısı açısından da önemli bir rol yüklemiştir. Dolayısıyla turizm söz konusu rolü gereğince, refah düzeyini artırmada öncü sektör konumuna erişmiştir (Büyükipekçi ve Şimşek, 2018). Turizm ve ağırlama sektörünün özellikle su, enerji ve atıkla ilgili çevresel kaygılara doğrudan etki göstermesinden itibaren çevrenin korunması bu sektör için hayati bir

konu olarak kalmıştır. Küresel tüketici farkındalığının anlamlı şekilde artmasının bir sonucu olarak turizm ve ağırlama sektörü yeşil stratejilerini tasarım, oluşum ve günlük operasyonlarına dönüştürmeye başlamıştır.

Konaklama, havayolları, gaziolar, oteller, restoranlar, turistik yerler, seyahat, yiyecek ve içecek ve misafirperverlik pazarlaması gibi çeşitli hizmetleri içeren turizm ve ağırlama sektörünün sürdürülebilir uygulamaları teşvik etmede olumlu bir rolü vardır (Ben Youssef ve Zeqiri, 2022). Bu sektör, sosyal ve çevresel sorunları ele almak için Yeşil Entelektüel Sermaye (YES) ve Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (Yeşil İKY) (Alreahi vd., 2023) dahil olmak üzere sürdürülebilir uygulamaları benimsemek (Yusoff vd., 2020) için baskı altındadır (Diaz-Farina vd., 2023). Zira turizm ve ağırlama sektörü küresel sera gazı emisyonlarına ve çevresel bozulmaya önemli ölçüde katkıda bulunur. Sözkonusu sektör, hava kirliliğine önemli ölçüde etkide bulunur ve küresel CO2 emisyonlarının %5'inden sorumludur. Bunun %21'i konaklamaya, %75'i ulaşım ve %4'ü diğer misafirperverlik faaliyetlerine ve etkinliklerine atfedilir (Ben Youssef ve Zeqiri, 2022). Sektördeki bu sürdürülemez uygulamalar, biyolojik çeşitlilik üzerindeki etkileri nedeniyle endişe vericidir (Ogiemwonyi ve Jan, 2023). Bu zorluklara rağmen, uluslararası turizm ve ağırlama etkinlikleri dayanıklılık göstermiştir ve küresel olarak 235 milyondan fazla turist ve uluslararası varışların %80'i kaydedilmiştir (UNWTO, 2023). Avrupa %90 ile en yüksek performansı görmüş, ardından Afrika %88 ile, Amerika'da yaklaşık %85 ile, Asya Pasifik ise %54 seviyelerine ulaşmıştır (UNWTO, 2023). Küresel turizm ve ağırlama etkinliklerine yapılan harcamalar 495 milyar ABD doları değerinde gerçekleşmiş ve yaklaşık 1.5 trilyon ABD doları civarında seyretmesi ve sürdürülemez tüketim, mal ve hizmet ihracatının %7'sini oluşturması öngörülmüştür (UNWTO, 2023).

Küresel olarak ağırlama sektörü, %14 cam, %15 plastik, %40 kağıt-karton ve %72 organik atık (Juva vd., 2023) dahil olmak üzere önemli miktarda atık üretmektedir. Uygun yönetim olmadan, bu atık hem çevre hem de toplum için önemli bir tehdit oluşturmaktadır (Abdulaali vd., 2019). Bu tehditler karşısında Dünyadaki diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de, yeşil otel faaliyetlerine yönelik trend son zamanlarda daha fazla ivme kazanmıştır. Çevresel performanslarını artırmak amacıyla yeşil oteller sadece yeşil ürünler kullanmakla, atıkları azaltma ve yönetim politikalarını benimsemekle kalmamışlar; üst yönetim stratejilerini ve işlevsel

birimlerini ve hatta birey düzeyindeki davranışları yeşillendirme yönünde girişimlere dönüştürmeye başlamışlardır. Bu girişimler nihayetinde örgüt üyelerinin yeşil politikaları uygulamaktan sorumlu olmalarından dolayı anlamlı hale gelmiştir. Ayrıca artan çevre sorunlarının rapor edilmesiyle birlikte işletmelerin ve özellikle turizm ve ağırlama sektörü işletmelerinin çevreye özen göstermesi ve doğal koruma sorumluluklarına uyması gerekmiştir. Bu olgular, sözkonusu işletmelerin ekonomik performanslarını ulaşılacak tek hedef olarak görmediği, sosyal ve çevresel hedeflere de ulaşmalarının bir gereklilik olduğu gerçeğini ve nihayetinde sürdürülebilir performans kavramını ortaya çıkarmıştır (Bombiak ve Marciniuk, 2018).

İşletmelerde sürdürülebilirlik ve çevre-odaklı girişimlerin gündem olmaya başlaması neticesinde, turizm ve ağırlama sektörünün olumsuz etkisini azaltma yönünde YES, yeşil İKY uygulamalarını dâhil etme ve çalışanların davranışları aracılığıyla yeşil operasyonları uygulama gibi çevresel açıdan sorumlu uygulamaları teşvik etmenin yollarını bulmak esas hale gelmiştir. Bu nedenle, YES'nin ve yeşil İKY uygulamalarının çevresel performansı artırdığına dair ampirik kanıtlar sağlamak için ağırlama sektöründe ve özellikle otel endüstrisinde YES ile çevresel performans arasındaki bağlantı hakkında yeşil İKY uygulamaları ve çalışanların çevre yanlısı davranışları gibi değişkenlere odaklı daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmuştur. Bu motivasyondan hareket ederek mevcut çalışmada YES'nin, çevresel performansa katkı sağlayan önemli ve öncül bir değişken olarak kurgulanmasının birkaç nedeni olduğu söylenebilir. Öncelikle Kaynak Tabanlı Görüş Teorisi (KTGT), organizasyonları daha üst performans düzeyine ulaştırabilecek emsalsiz stratejik kaynak demetini geliştirmelerini ve etkili biçimde bütünleştirmelerini vurgular (Barney, 1991). Bu yüzden bu çalışmada bir otelin YES anlayışının onun çevresel performansını etkileyebileceği düşünülmüştür. İkincisi, daha yüksek düzeyde çevresel performansa ulaşabilmesi için otel işletmelerinin, yeşil hedefleri benimsemek için insan kaynaklarından işlevsel politikalar ve çevreye duyarlı bireysel davranışları ekseninde yararlanmalı ve böylece çevresel performans ile insan kaynakları yönetimini ve çevre yanlısı davranışları birbirine bağlamalıdır (Mobley vd., 2010; Jackson vd., 2014). Böylece yeşil İKY uygulamaları (Renwick vd., 2013) ve çalışanların çevre yanlısı davranışları (Mobley vd., 2010) kavramları, çevre-dostu işletme operasyonları sürdürmede İKY'nin ve bireysel davranışların önemli gerekliliğine bir cevap olarak genişletilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Çalışmada Ren vd. (2018)'nin yeşil İKY

uygulamaları tanımı benimsenmiştir. Ren vd. (2018:10), bu kavramı; “doğal çevreyi etkileyen organizasyonel faaliyetler ile İKY sistemlerinin tasarımı, gelişimi, uygulanması ve etkisi arasındaki ilişkilerin anlaşılmasıyla ilgili olgular” şeklinde açıklamışlardır. Çevre yanlısı davranışlar kavramı için Selçuk ve Kerse (2022)’nin tanımı esas alınmıştır. Onlara göre bu kavram; “doğaya zarar veren davranışlarda bulunmamak, gereksiz tüketimden kaçınmak, doğayı korumak ve sürdürülebilirlik gibi davranışlar” anlamına gelmektedir.

YES’nin çevresel performansın bir yordayıcısı olarak ele alınması önemli olmaktadır. Çünkü YES kavramının, yetkinliklerin ve maddi olmayan varlıkların, maddi varlıklara göre daha yüksek performansın elde edilmesine ve sürdürülmesine büyük ölçüde katkıda bulunduğu (Mousa ve Othman, 2020) ve işletmelerin sürekli değişen pazar ortamlarında hayatta kalması için hayati bir rol oynadığına inanılmaktadır. Ayrıca YES, işletmelerin zorlu uluslararası çevre kurallarını yerine getirmesini, tüketiciler arasında artan ekolojik farkındalığa uyum sağlamasını ve organizasyonel süreçlere değer katmasını kolaylaştırır (Sokolov ve Zavyalova, 2021). Yine yeşil İKY uygulamalarının yardımıyla bir organizasyonun yeşillendirilmesi genel tedarik zincirini, üretimi, atık yönetimini, kültürü, değerleri, stratejileri ve çalışan davranışlarını etkiler (Benevene ve Buonomo, 2020). Yeşil İKY uygulamaları, organizasyon ikliminin iyileştirilmesine ve çevresel farkındalık konusunda 21. yüzyılın organizasyon gereksinimlerinin ve taleplerinin karşılanmasına, çalışanlara ve de organizasyonlara fayda sağlamaya yardımcı olur (Obeidat vd., 2020). Ayrıca, İKY uygulamaları işe alım, tazminat, ödüller ve çıkış politikaları gibi farklı uygulamalarıyla yeşil politikaların ve uygulamaların uygulanmasını kolaylaştırır (Renwick vd., 2013). Bir organizasyonu yeşillendirmek, hem çalışanlardan hem de yönetimden taahhüt isteyen yeni bir değişimdir, sadece yeşil İKY’den etkilenen uygulamalarla değil, aynı zamanda bir organizasyonun üyeleri arasında yeşil davranışların teşvik edilmesiyle de gerçekleşir (DuBois ve Dubois, 2012).

İlgili literatür incelendiğinde, YES ile yeşil İKY uygulamaları arasındaki ilişki henüz erken bir aşamada olduğu ve daha fazla araştırma yapılması gerektiği görülmektedir (Malik vd., 2020). YES literatür kapsamı, yeşil İKY uygulamalarının ve çalışanların çevre yanlısı davranışların YES ile sürdürülebilir performans arasındaki ilişkide bir aracı olarak incelenmesiyle genişletilmelidir (Yusliza vd., 2020). Önceki çalışmalar

YES'nin incelenmesini önermiştir (Yong vd., 2020; Yusliza vd., 2020). Dahası, Yusoff vd. (2019), çok az sayıda çalışmanın YES'yi ve çevreye katkısını ele aldığını ve bu nedenle çevresel performans üzerindeki etkileri hakkında daha fazla araştırma yapılması gerektiğini savunmuştur. Bu araştırmacılar ayrıca, yeni bir kavram olan YES'nin akademisyenler ve uygulayıcılar arasında iyi bilinmediğini ve bu kavramın çevreye olumlu katkıda bulunabileceği için incelenmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Yakın zamana ait çalışmalar (Yusoff vd., 2019; Yusliza vd., 2020), hizmet sektörü bağlamında YES ile yeşil İKY uygulamaları arasındaki ilişki üzerine araştırma yapılmasını önermişlerdir.

İşletmeler, YES'nin kapsamını genişleterek çevresel performansı artırabilirler (Yadav ve Ramaswamy, 2020). Çalışma, yeşil İKY uygulamalarını ve çalışanların çevre yanlısı davranışlarını oluşturan ve çevresel performansla sonuçlanan bir araştırma çerçevesi sunmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, mevcut çalışma YES'yi üç alt bileşen (yeşil insan sermayesi, yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermaye) temelinde ve genel İK uygulamaları kapsamında yer almayan ve nispeten yeni bir yapı olan yeşil disiplin yönetimini ele almıştır. Bağlam açısından, çeşitli çalışmalar YES'nin ve yeşil İKY'nin Batı bağlamında yaygın olarak incelendiğini ve bu durumun gelişmekte olan ülkelerde daha fazla araştırmayı gerektirdiğini ileri sürmüştür (Renwick vd., 2013; D'Mello vd., 2016; Mishra, 2017). Bu nedenle, mevcut çalışma, yeşil İKY uygulamaları ve çevre yanlısı davranışları YES ile çevresel performans arasındaki ilişkide aracı değişkenler olarak ele alarak yukarıda belirtilen araştırma boşluklarını doldurmaya gayret etmiştir.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yeşil Entelektüel Sermaye Kavramı

İşletmelerin piyasa değeri ile defter değeri arasındaki fark giderek genişlemiş ve maddi olmayan varlıkların toplam varlıklar içerisindeki payı maksimum düzeye ulaşmıştır. Piyasada işletmelerin değerini belirleyen maddi olmayan varlıkların katkısı hızla artmaktadır. 21. yüzyılda işletmelerin başarısı, maddi olmayan varlıklarını etkin bir şekilde kullanma becerisine bağlıdır (Öztürk ve Demirgüneş, 2008). İşletmelerin rakiplerine karşı üstünlük sağlarken, gerekli bilgileri nasıl elde ettikleri, bu bilgiyi işletmeye fayda sağlayacak şekilde nasıl uyguladıkları ve sürdürülebilir kıldıkları gibi konular ön plana çıkmaktadır (Bulgurcu, 2011). Maddi olmayan kaynakların araştırılması ve çalışanların yeteneklerinin önemsenmesi, işletmelerin uzun vadede ayakta kalabilmeleri için kritik öneme sahiptir (Elbaşı ve Ayanoglu, 2020).

Bilgi üretme, toplama, kullanma ve paylaşma yeteneği, insanı diğer canlılardan ayıran temel niteliklerdir (Sarigül, 2020). Bu bağlamda bilgi, entelektüel sermaye (ES) yoluyla rekabet avantajı elde etmek amacıyla farklı yaklaşımlarla bir işletmede toplanabilir ve kullanılabilir. Yeşil entelektüel sermaye (YES), yetkinlikler, bilgi ve etkileşimler gibi maddi olmayan varlıklara sahip olan ES'in, çevresel kaygılarla bütünleştirilmesi sürecidir (Chen, 2008).

ES, ekonomik aktörler arasında rekabet avantajı sağlayan ve işletmelerin temellerini güçlendiren bir unsur olarak kabul edilir. Bu bağlamda, bir finans işletmesinin geleceğini yalnızca fiziki varlıklar üzerinden değerlendirmek yetersizdir; fiziki varlıklarla birlikte maddi olmayan varlıklar da dikkate alınmalıdır (Haykır, 2011). Gelirin oluşmasını sağlayan sermaye, yalnızca maddi kaynakları değil, aynı zamanda maddi olmayan kaynakları ve fikirleri de kapsar (Erkanlı ve Karsu, 2012). İşletmelerin sürdürülebilirliği için yalnızca makine ve sistem gibi maddi varlıklara değil, aynı zamanda rekabet gücü, yenilikçilik ve insan kaynakları, organizasyon yapıları ve müşteri ilişkileri gibi maddi olmayan varlıklara da yatırım yapmaları gerekmektedir (Yıldız ve Genç, 2020). İşletmelerin çevre bilincine sahip olmaları yeterli değildir; aynı zamanda ES ile de uyumlu olmaları gerekmektedir (Astuti ve Datrini, 2021).

Bir işletmenin piyasa değeri, maddi ve maddi olmayan varlıkların toplamından oluşurken, finansal sermaye değerlendirmesi maddi varlıkları, ES ise işletmenin maddi olmayan varlıklarını temsil eder (Savaş ve Uzun, 2003). Soyut bilgi varlıkları, işletmenin yükümlülüklerinin bir parçası olarak ES ile güçlendirilir (Demir ve Demirel, 2011). İşletmelerin yalnızca fiziksel yatırımlara değil, aynı zamanda bilgi yatırımlarına da önem vermesi, ES'in ortaya çıkışını ve gelişimini desteklemiştir (Çalışkan, 2015). Küresel ısınma, iklim değişikliği, fosil yakıt kullanımındaki artış ve karbon salınımı, çevreyi olumsuz etkileyerek biyoçeşitliliğin azalmasına neden olmaktadır (Yavuz, 2020).

2.1.1. Entelektüel sermaye kavramı

Milletlerin tarihte yaşadığı sosyo-ekonomik alandaki gelişmeler; tarım toplumu, sanayi toplumu ve bilgi toplum şeklinde üç aşamada açıklanmaktadır. Birinci sırada yer alan tarım toplumu, toprağa ve yerleşik düzene bağlayan geçiş aşamasıdır. İkinci sırada yer alan sanayi toplumu, kitlesel üretim-tüketimin ve eğitimin hızlandığı aşamadır. Üçüncü sırada yer alan bilgi toplumu ise, bilgi ve nitelikli insanın önem kazandığı bilgi toplumunda yer alan geçiş aşamasıdır (Kandemir, 2008).

İşletmelerin sahip olduğu maddi olmayan kaynakları ve işletme içi bilgileri onların rekabet gücünü etkilemektedir (Türkoğlu ve Çizel, 2016). ES, işletmenin sorumlulukları arasında soyut bilgi varlıklarının diğer bir ifade ile entelektüel varlıkların güçlendirilmesini ifade eder (Demir ve Demirel, 2011). ES kavramı çeşitli unsurlardan meydana gelir (Uyrun ve Bilici, 2020). Organizasyon içerisinde bulunanların etkin bir şekilde işlerini yürütebilmesine imkân veren hareketlerin belirlenmesinde, sürekli inovasyon gösteren oluşumlara çözüm olarak varlıklarını ortaklaşarak düzenleme, çalışanların ortamında bulunan fırsat ve tehlikeleri anlayabilme ve analiz edebilme yeteneğine entelektüel sermaye denir (Paksoy ve Öztürk, 2006). ES, Üstünlük sağlamak için kullanılabilen bilgiyi ve deneyimi içinde bulundurur (Zor ve Cengiz, 2013). İşletme çalışanlarının sağlamış olduğu değerin, işletmenin strateji yapılarının ve kurmuş oldukları bütün ilişkilerde entelektüel sermaye önemlidir (Alagöz ve Özpeynirci, 2007). İşletmelerin işlerini yönetme, geliştirme ve sürdürebilmede etkin araç rolünü üstlenir (Aydemir, 2008).

ES kavramını yalnızca patent, telif ve mülkiyet hakları gibi maddi olmayan varlıklar olarak tanımlamak tek başına yeterli değildir (Ünal, 2010). Bu bilgilerin kullanılması işletmelerin değerini artırmasına ve rekabet üstünlüğünü sağlamasına da yardımcı olur (Haykır, 2011). İşletme yapısı ve etkileşimde bulunan kurumlar da ES’de artan işletme değerleri arasındadır (Bulgurcu, 2011). ES organizasyonel süreçleri, kaynakları, en yüksek performans sonuçları arasında olan ilişkilerin bütününe odaklanır (Kanıbir, 2004). ES bir işletmenin maddi olmayan varlıklar şeklinde sahip olduğu kayıtlı bilgilerin yanı sıra, işletme çalışanlarının bilgi, beceri ve deneyimlerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Yörük ve Erdem, 2008).

Bir işletmenin piyasa değeri ile defter değeri arasındaki uçurumun giderek açılması ve mali çizelge verilerinde işletme performansını etkin ve doğru şekilde ölçümünde yetersiz olması, işletmenin maddi olmayan kaynakları konusunda bir şeyler yapılması gerektiğini gösterir (Görmüş ve Ceylan, 2014). Bu nedenle işletmelerin piyasa değerleriyle defter değerleri arasında olan farkı gösteren ES kavramı kullanılmalıdır (Haykır, 2011). ES, işletmelerin öz kaynaklarının bilançoğa kaydedilmesi sonucu varlıklarında meydana gelen aktif artışın işletmelerin öz sermayeye olan etkisidir (Kerimov, 2011). ES kavramı yerine bilgi varlıkları, fikri mülkiyet, entelektüel mülkiyet ve maddi olmayan varlıklar gibi kavramlar da kullanılmaktadır (Pamukçu ve Ögüz, 2014).

İşletme insan temelinde belli hedef için oluşturulan insan grubunun bilgi ve beceri etkinliği noktasının kilit rolü olarak nitelendirilen ES soyut varlıklarında unsur değerlerini işletme çalışanları bütünleştirmesini ve sermayeleştirilmesini içermektedir (Aslanoğlu ve Zor, 2006). Genel olarak, ES çok yönlü bir kavram olarak kabul edilmekte ve işletmelerin parasal ve fiziksel olmayan bir kaynağı olarak uygulamaya dayalı bir şekilde desteklenmektedir.

ES, işletmeye maddi anlamda getiride bulunan bilgidir ve bu bilgi işletmede işgörenlerin fikirlerini, teknolojileri, yenilikleri, bilgisayar programları, planları, bilgi becerileri, ilişkileri, süreçleri, yaratıcılıkları ve yayınları içerisinde bulundurmaktadır (Akın, 2019). ES kavramı insan, yapısal ve müşteri sermayesi şeklinde üç ana bileşenden oluşur (Çetin, 2014). Bu bileşenler Çizelge 2.1’de sunulmuştur.

Çizelge 2.1. Entelektüel sermaye unsurlarının üç sınıfta sınıflandırılması (Ekşi, 2008)

İnsan Sermayesi	İlişkisel (müşteri) Sermayesi	Organizasyonel (yapısal) Sermaye	
		Entelektüel Mülkiyet	Altyapı Sermayesi
Bilgi birikimi Eğitim Mesleki yeterlilik İşle ilgili bilgi Mesleki değerlendirmeler Psikometrik değerlendirmeler İşle ilgili yeterlilikler Modeller ve çerçeveler Kültürel çeşitlilik	Markalar Müşteriler (isimleri, satın alma geçmişi) Müşteri sadakati Müşteri penetrasyonu ve genişliği İşletme isimleri Sipariş birikimi Dağıtım kanalları Ticari işbirlikleri (ortak girişimler) Lisans anlaşmaları Avantajlı sözleşmeler Franchising sözleşmeleri	Patentler Telif hakları Tasarım hakları Ticaret sırları Ticari markalar Hizmet markaları Ürün takdim biçimi (Trade dress)	Yönetim felsefesi İşletme kültürü Yönetim süreçleri Bilgi sistemleri Ağ sistemleri Finansal ilişkiler Kurumsal stratejiler Kurumsal yöntemler Satış araçları Bilgi tabanları Uzman ağlar ve ekipler Kurumsal değerler

İnsan sermayesi (İS), işletme çalışanları aracılığıyla elde bulundurulanan bilgi ve düşünce birikimidir (Zaim ve Gürün, 2011). ES’de en temel unsur insan sermayesidir (Demir ve Demirel, 2011). İnsan sermayesi aynı zamanda işletmelerin faaliyetlerinin geliştirilmesinin ana unsurudur (Toraman vd., 2009). Rajbut’a göre İS dört bileşenden meydana gelir. Bu bileşenler ise; çalışanın bireysel katılımı, tecrübeleri, becerileri ve tutumları şeklinde sıralanır (Akgün ve Günay, 2021). İS, genel olarak üretim süreci ele alındığında, çalışanların ortaya çıkardıkları ürünlerin somutlaşmış hali olarak tanımlanabilmektedir. İnsan sermayesinin bireylere bağlı olması özelliği kendini, bir işletmede bireyin işi terk etmesi durumunda işletmenin, insan sermayesini kaybetmesi biçiminde gösterir (Yılmaz, 2006). Kısaca, insan sermayesi yalnızca çalışanlarla ilgilidir ve onların içinde kök salmıştır, bu nedenle onlar ayrıldıklarında o sermaye de organizasyondan çekilebilir (Chang ve Chen, 2012). Müşteriyle uzun süreli ilişki kurulabilmesi, müşterinin istek ve ihtiyaçlarına cevap verilebilmesi, onlara uygun hizmetin üretilmesi iç ilişki sürekliliğiyle doğru orantılıdır (Atan ve Tunçer, 2019). İnsan sermayesi, bir işletme çalışanlarının, yapması gereken görevleri bireysel olarak gerçekleştirmek için kullanan kolektif bilgisi, yeteneği ve yaratıcılığı içine alan

kavramdır (Paksoy ve Öztürk, 2006). İnsan sermayesinin oluşmasında etkili olan bazı unsurlar vardır. Bu unsurlar; eğitim, teknik bilgi, know-how, mesleki yeterlilik, bilgi üretimine yönelik çalışmalar, iş tecrübesi, girişimcilik, değişimcilik şeklindedir (Bulut ve Zor, 2013). İnsan sermayesi yönetimi genellikle bir organizasyonda zenginlik yaratır ve bu zenginliği sürdürülebilir kılar (Erdem, 2011).

Yapısal Sermaye (YS), işletme çalışanlarının en yüksek entelektüel alanda performansları ile ilgilenen ve destekleyen mekanizmaları ifade eder (Akgün ve Günay, 2021). YS, maddi olmayan varlıklar olarak organizasyon şemalarını, veritabanlarını, teknoloji unsurlarını, süreç talimatlarını ve stratejileri içerir (Jardon ve Martos, 2012). Aynı zamanda YS ilgili organizasyon yapısına ait olarak tekrar üretilebilir veya paylaşılabılır (Bayraktar, 2007). Bir örgütün YS'si işletmenin sahip olduğu politikaların kurumsallaştırılmış hali olarak nitelendirilebilmektedir. YS bilgi iletişimin kullanılmasından, veri tabanının oluşturulmasına, belgelemeye, örgüt kültürünün oluşturulmasına ve finansal ilişkilere kadar uzanan bir süreçte işaret etmektedir (Çıkrıkçı ve Daştan, 2002).

Müşteri sermayesi, işletmenin piyasa değeri hareketinde ya da müşteri ile ilgili ilişkisinde yer alan ve aynı zamanda gizli bulunan bilgilerin toplamıdır (Zaim ve Gürün, 2011). Bu sermaye unsuru, işletmenin potansiyel müşterilerle ilişkisini, onların işletmelere olan bağlılığını ve işletme dışında olan kişiler ile ilişkisini içerir (Kurgun ve Akdağ, 2014). Müşteri sermayesi işletmenin mevcut olan veya gelecek zamanda ulaşması beklenen kazançları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Paksoy ve Öztürk, 2006). Diğer sermaye unsurlarından farklı olarak işletmenin iç çevre unsuru ile değil, işletmenin dış çevre unsurlarıyla ilgilenir (Kaya ve Özdemir, 2019). Müşteri sermayesi, oldukça geniş bir kapsamı ele almakta ve iş birliklerini, işletme adını, dağıtım kanallarını, lisans anlaşmalarını ve isim hakkı olmak üzere birçok kavramı içermektedir (Bulut ve Zor, 2013).

2.1.2. Yeşil entelektüel sermaye (YES)

YES, işletme çalışanlarının sahip olduğu tüm bilgi ve yetenekler ile işletmenin sahip olduğu teknolojilerinin bir arada kullanılması ve bunun sonucunda elde edilen değerlerin potansiyelidir (Öztemiz ve Karasioğlu, 2023). Ekolojik kavramları, yani YES'yi içeren ES, 2008 yılında Chen tarafından öne sürülüş ve yakın zamanlara kadar önemli bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmamıştır (Massaro vd., 2018).

Biyolojik ve çevreyle ilgili sistemler dengelidir, sürekli yenilenir ve kaynakların sorumlu kullanımına bağlıdır. Bu nedenle insan sisteminin kendi dengesini, ruh-beden bütünlüğünü kurması, kendi varlığı dışındakilere sorumlu davranması durumunda mümkündür (Bedük ve Ganiyusufoğlu, 2012). Jardon ve Dasilva (2017), çevresel kaygıların yalnızca insan sermayesi tarafından değiştirilmediğini, stratejik kararlar için organizasyon kültürünün ve organizasyon sistemlerinin desteğinde gerekli olduğunu öne sürmüştür. Makro düzeyde uluslararası yeşil yeteneklerin gelişmesi, işletmelerin mikro düzeyde yeşil yetenek alanında kendilerini geliştirmelerine bağlıdır. Bu durumda ülkelerin yeşil yetenek seviyelerinin ölçülmesi için işletmelerin yeşil yeteneklerine bakılmaktadır. YES, makro yapıda ülkelerin olgunluk seviyelerinin tespiti ve mikro düzeyde işletmelerin yetkinliklerini ölçümüne yardımcı olmaktadır (Erbaşı, 2024).

2.1.2.1. Yeşil entelektüel sermaye kavramı tanımı

Ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmanın girdilerinde yer alan enerji kaynaklarına gün geçtikçe daha fazla ihtiyaç duymaları, bu enerji kaynaklarının azalmasıyla bazı enerji politikalarında ve kullanılan enerji kaynakların verimli kullanılıp kullanılmadığı konularında araştırmalara yöneltmiştir (Seydioğulları, 2013). Tarım alanında önemli olan insan eli ile yapılan işlerin yerini sanayi toplumunda makineler almıştır (Uyaroğlu, 2019).

Çevresel ES ve yeşil ES tanımları yönetim literatüründe nadirdir. Chang ve Chen (2012), YES'yi “bir işletme bünyesinde bireysel düzeyde ve organizasyon düzeyinde çevre koruma veya yeşil inovasyonla ilgili her türlü maddi olmayan varlık, bilgi, yetenek ve ilişkinin vb. toplam stoku” olarak öne sürmüştür.

Derkzen vd. (2017), YES'i "herhangi bir organizasyonda bireysel ve organizasyonel düzeyde yeşil yenilik veya çevre güvenliği ile ilgili her türlü maddi olmayan varlık, yetenek, ilişki ve bilgi vb. stokunun tamamı" olarak tanımlamıştır.

Maddi olmayan varlık, bir kısmı kullanılırken diğer kısmının kullanımında engel yaratmayan, değerini hızla kaybedip geçerliliğini yitirebilen, ölçülmesi ve elden çıkarılması çok zor olan ve mülkiyetinin tanımlanmasında zor olan bir varlıktır (Yıldız ve Genç, 2020). İşletmenin YES değerinin, ulaşılan hedefin çeşidine ve iş ortamına göre gelişerek şekillendiği görülmektedir (Görmüş ve Ceylan, 2014). YES, çevrenin korunması ve çevreye duyarlılığı dikkate alarak çalışanların yetenek, beceri, bilginin toplamını ölçmektedir (Kara vd., 2022). İşletmelerin ES ile elde ettiği değerlerle doğru planlanmış ve iyi yürütülen çevre yönetim girişimleri sonucunda YES oluşmuştur (Dinçel, 2017).

İşletmelerin başarısının işgörenlerin performansı ile doğrudan ilişkili olduğu, işletme imajının işgörenler tarafından oluşturulduğu ve dolayısıyla yüksek düzeyde mülkiyet varlıklarının işletmelerin başarısının ön koşulu olduğu dikkate alınarak, YES'in etkilerinin ve ölçülebilirliğinin önemli olduğu kabul edilmektedir (Demir ve Altunoğlu, 2012). Benzer şekilde Lopez-Gamero vd. (2011) YES'yi "bir işletmenin rekabet avantajı elde etmek için çevre yönetimini yürütme sürecinde kullanabileceği tüm bilgilerin toplamı" olarak tanımlamıştır. YES, inovasyon ve soyut varlıklara dayalı hizmetler yoluyla geliri olan işletmelerin önemli olmasını sağlayan bir kavramdır (Kayalı vd., 2007). Sunulan fikri çalışma, üretimin katma değerini artırır, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlar ve bu avantajların sonucunda ticari geliri artırır (Yılmaz, 2006).

YES yönetimi, sahip olunan her bilginin önemini kabul etmekle kalmayıp işletmede görev alan tüm çalışanları da değerli kabul ederek, çalışanların farkında olmadığı bilgileri onlara göstererek diğer işletmelerle rekabet etmelerini sağlamaktadır (Erdem, 2011). İşletme tarafından çalışanlara ücret, terfi, prim, motivasyon, maddi ve manevi gibi unsurların sağlanması çalışanların iş tatminine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır (Adıgüzel ve Kayadibi, 2015). Beceri, know-how ve kişisel donanım gibi görünmeyen bilgi varlıklarının (Üçgün ve Kahveci, 2022) doğru şekilde ölçümünün yapılarak raporlanması işletmeler için önemlidir (Yıldız, 2010).

2.1.2.2. Yeşil entelektüel sermaye kavramı tarihçesi

İngiltere'de başlayan Sanayi Devrimi, 18. ve 19. yüzyıllardaki bilimsel ilerlemelerle hız kazanmıştır. Sanayileşmedeki teknolojik gelişmeler, üretim yöntemlerinin giderek daha karmaşık hale gelmesine neden olmuştur (Tekin, 1991). 1800'lerin ikinci yarısında, yüksek maliyetli teknik aletlerin artması, üretim miktarlarının yükselmesi ve işletmelerin büyümesi, endüstriyel gelişmeler ve ülkeler arasındaki rekabet nedeniyle işletmelerde bazı bilgi verilerinin değişmesine yol açmıştır (Kurt, 2006). Sanayi Devrimi, aynı zamanda sera gazı emisyon oranlarının artışı gibi çevresel problemleri de beraberinde getirmiştir. 1980'li yıllardan itibaren küresel ısınmanın artışı (Şahin, 2016) ve fosil yakıtların aşırı kullanımı, iklim değişikliğine sebep olmaya başlamıştır (Mercan ve Karakaya, 2013).

Çevreye verilen zararın hem bireysel hem de kurumsal düzeyde tehlikeli boyutlara ulaşması, toplumlar tarafından tepkiyle karşılanmış ve sivil toplum kuruluşları soruna yönelik farkındalık yaratmak amacıyla çalışmalar başlatmıştır. İşletmeler, kirliliğin önlenmesi, sera gazı emisyonlarının azaltılması, atık yönetimi ve karbon salınımının düşürülmesi gibi konularda kurumsal önlemler alarak çevresel politikalar geliştirmiştir (Süklüm, 2020). Gelecek nesiller için çevresel kaynakların korunmasının önemini fark eden toplumlar, uluslararası gruplar, toplantılar ve anlaşmalar yoluyla çevre koruma anlayışını benimseyerek yasal düzenlemeleri gerekli görmüştür. Bu bağlamda sürdürülebilirlik kavramı, doğal kaynakların ve insan yaşam hakkının korunmasına ilişkin yasal düzenlemelerde yer almaktadır (Koçman, 2022).

Rio Zirvesi olarak bilinen 1992 Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı'nın yarattığı ivmeyi bugün yakalamanın zor olduğu görülmektedir. Rio+10 konferansı 2002 yılında Johannesburg şehrinde gerçekleşen Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesinde Rio'daki olumlu atmosferin geçerliliğini yitirdiğini göstermiştir (İzci ve Mazlu, 2012).

2000'li yılların başında işletme yöneticileri çevredeki kaynakların doğru kullanımına daha az önem veren bir yaklaşımdan geri dönüşüme önem veren, yapılacak üretim faaliyetlerinde çevre dostu teknolojileri seçerek gönüllü çevre davranışları yaklaşımına geçmişlerdir (Nemli, 2011). Birleşmiş Millet ve Avrupa Ekonomik

Komisyonu 14-16 Mayıs 1992'de Norveç'in Bergen kentinde düzenlenen Ortak Gelecek İçin Eylem Konferansı ve Sürdürülebilir ve Dengeli Kalkınmaya ilişkin Bergen Bakanlar Bildirgesi yayınlamıştır (Kocatepe, 2018).

Ülkeler çevresel davranışlarını, sürdürülebilirliği için yeşil yönetim anlayışında yer alan eğitsel ve bilimsel süreçlerin uygulama alanlarına dönüştürdükleri görülmektedir (Çakanel vd., 2022). Yeşil yönetim, küresel anlamda sürdürülebilir olunamaması tehdidinin farkında olunmasıyla ekolojik çevrede yaşayan insanların hayatta kalabilmesi için bulunduğu çevrede canlı ya da cansız varlıklar ile yaşamlarının bağlantılı olduğu düşüncesini kapsayan işlem, süreç yönetimleridir (Tekin ve Mert, 2021). Yeşil ekonomi, çevre dostu yenilenebilir enerjiyi fosil yakıt ve atık yönetimini, çevre kaynakların doğru kullanımını, sürdürülebilir tarım uygulamalarını içermektedir (Azazi ve Uzma, 2022).

Doğada yer alan birçok türün yok olması endişesi üzerine düzenlenen Çevre ve Kalkınma Konferansı'nda Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi geniş çapta tartışılmıştır. Bu anlaşmayla dünya çapında ilk kez genetik çeşitlilik ve biyolojik çeşitlilik kavramı yer almıştır. Doğadaki çeşitliliğin korunması ilk kez insanlığın ortak çalışmasını gerektiren bir sorun olarak dile getirilmiştir. 190 ülkenin katıldığı ve hukuken bağlayıcı olan bu anlaşmayı Türkiye 1996 yılında onaylamıştır (Seven, 2020). Türkiye 1998 yılında iklim değişikliğine ilişkin bir rapor hazırlayarak linyit ve kömürden doğalgaza geçiş yaparak karbondioksit emisyonlarındaki kullanımı azaltmıştır. Ayrıca, 1997 yılında Kyoto İklim Değişikliği Protokolü ve 1998 Çevresel Bilgiye Erişime İlişkin Aarhus Sözleşmesi dışındaki tüm önemli çevre anlaşma ve protokollerini imzalayarak anlaşmaların Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanmasını sağlamıştır. Bu bağlamda yaklaşık on sekiz uluslararası anlaşmayı onaylamış bulunmaktadır (Özmen, 2009).

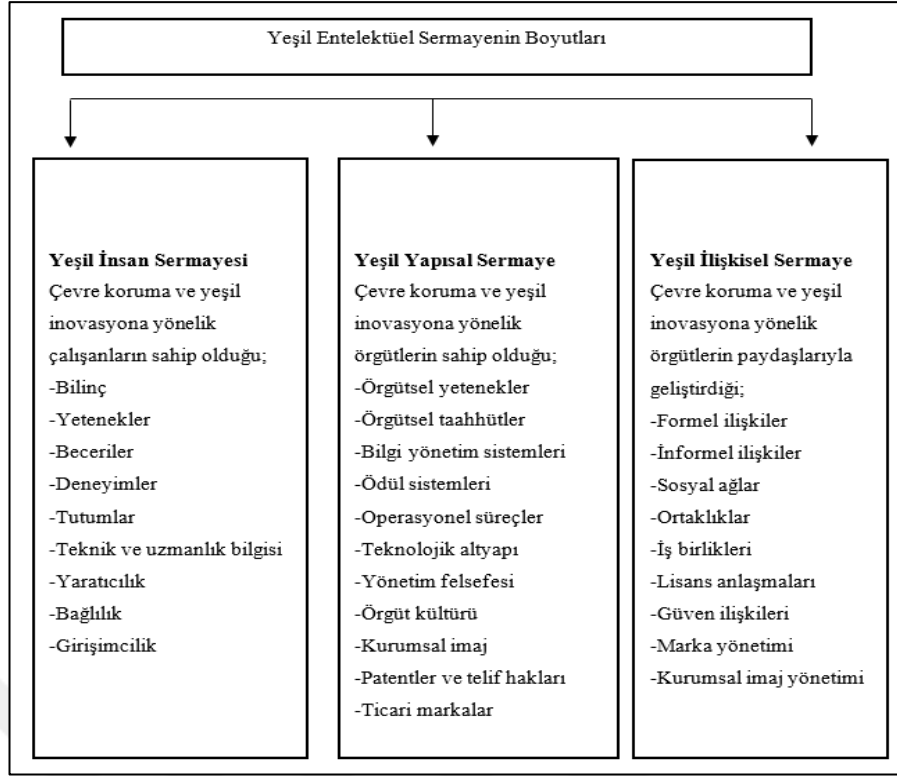
Türkiye, 2004 yılında Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'ni imzalamıştır. Daha sonraki yıllarda hem kamuoyunun baskısı hem de AB çevre mevzuatına uyum nedeniyle 2009 yılında Kyoto Protokolü'nü imzalayan ülkeler arasına katılmış ve Resmi Gazete 'de yayınlamak durumunda kalmıştır (Bayrak, 2012). Rio+20 konferansı öncesi hem Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası çevre anlaşmalarının hem de Türkiye'nin ilgili sistemlerdeki durumunun incelendiği, çevre

araçları ve çevre söylemleri konusunda yeni araştırma alanlarının teşvik edildiği çevre çalışmaları hazırlanmıştır. Uluslararası düzeyde ilk adım olan 1972 yılındaki Stockholm konferansı ile başlayan bu sürecin, periyodik Rio konferanslarıyla devam ettiği bilinmektedir. Bu konferansın devamında çevre sorunlarını ele alan bağlayıcı hükümler şu şekilde sıralanmaktadır; Bruntland Raporu, Paris İklim Anlaşması, Espoo Sözleşmesi, Avrupa Kentsel Şartı, Kyoto Protokolü, Aarhus Sözleşmesi (Özmen ve Özasan, 2022).

2.1.2.3. Yeşil entelektüel sermaye boyutları

YES kavramını ileri süren Chen (2008), YES'yi yeşil insan sermayesi, yeşil yapısal/organizasyonel sermaye ve yeşil ilişkisel sermaye olarak kategorize ederek Johnson (1999) ve Bontis (1999) tarafından benimsenen ES sınıflandırmasına atıfta bulunmuştur. Daha sonra bu sınıflandırma çeşitli yazarlar tarafından geniş ölçüde benimsenmiş ve kabul edilmiştir (Yusliza vd., 2020; Rehman vd., 2021). Bir işletmenin ES unsurları, temelde aynı konuyu kapsasa da farklı taraflarca kullanılan farklı isimlere sahiptir ve bu unsurlara maddi olmayan varlık modelleri ya da bileşenleri de denilmektedir (Ünal, 2010). Bazı çalışmalar bireysel YES bileşenlerine odaklanmış ve YES'nin farklı bileşenlerinin işletmenin ekonomik sürdürülebilirliği üzerinde değişen derecelerde etkiye sahip olabileceğini, bazı bileşenlerin (yeşil ilişkisel sermaye, yeşil insan sermayesi, yeşil yapısal sermaye) ekonomik sürdürülebilirliği hiç etkilemeyebileceğini bildirmiştir (Yusoff vd., 2019).

Yeşil entelektüel sermayenin boyutları Şekil 2.1'de sunulmuştur.



Şekil 2.1. Yeşil entelektüel sermayenin boyutları (Karaboğa, 2023)

Yeşil insan sermayesi, bir işletmenin maddi olmayan varlıklarını (bilgi, beceri ve yetenekler) tanımasını sağlar ve daha iyi performans göstermek için dinamik bir rekabet ortamında yeşil stratejilerin uygulanmasına yardımcı olabilir. YİNS, maddi olmayan duran varlıklardan oluşur ve insan potansiyeli parayla ifade edilemediğinden mali tablolarda açıkça görülmez (Kerimov, 2011) ve çalışanların karakteristik özelliklerini içerisinde bulundurur (Sağır ve Gönülölmez, 2019). Chen (2008), çalışanların varlıklarını bilgi, deneyim, yetenekler, beceriler, yaratıcılık ve çevrenin korunmasına yönelik taahhütler açısından kullanan yeşil insan sermayesinin farklı değerine dikkat çekmiştir. YİNS, çalışanların çevre koruma veya yeşil yönetim konusundaki bilgi, beceri, yenilik, deneyim ve yeteneklerini nihai olarak bütünleştirir (Chen, 2008; Hung ve Kung, 2011; Chang ve Chen, 2012). Yeşil sermaye, işletmelerin uzun vadede çevreye duyarlı, sürdürülebilir büyümelerini sağlamayı hedeflemektedir (Öselmiş, 2020). Bir işletmenin insan sermayesinin iş niteliklerine göre planlanması ve tahsis edilmesi, çalışanların işe olan katkısını artırır ve aynı zamanda maliyetlerin azalmasını sağlamaktadır (Erdil vd., 2004). Chen (2008) ve Chang ve Chen (2012) yeşil inovasyonun sürdürülebilir performansa ulaşmak için önemli bir stratejik öncül olduğunu ileri sürmüştür. YİNS, işgörenlerin yenilikçiliğinden, deneyiminden, bakış açısından, zekâsından ve becerilerinden oluşur (Gülcemal ve Çıtak, 2017). Yeşil iş

kavramı yeni oluşturulan işler ve mevcutta olan işlerin çevre ve çalışanlara olan etkisinin artırılması için yapılan tüm yeşillendirme çabalarıdır. Yeşil işlerde çalışan yeşil yakalı çalışanların çalışma alanları oldukça geniştir (Aksu ve Yücebalkan, 2020). Yeşil işler; saygınlık, yüksek gelir, sendika kurma hakkı, kariyer fırsatları ve eşit ücret sunan işlerdir (Azazi ve Uzma, 2022).

Yeşil İlişkisel Sermaye (YİS), bir işletmenin müşteriler, tedarikçiler ve ortaklar gibi kilit paydaşlarıyla çevre yönetimi ve yeşil inovasyonla ilgili etkileşimli ilişkilerinin stoku olarak tanımlanmaktadır (Chen, 2008). Müşterilerin beklentileri yalnızca ürün, fiyat veya hizmetle sınırlı kalmaktan ziyade sürdürülebilir çevresel davranışlara odaklanmaya başlamıştır (Dangelico ve Pujari, 2010; Eweje, 2014). Müşteri varlıklarının etkin yönetimi, bilgilerin, müşteri ilişkilerinin ve bunların yarattığı değerlerin etkin ve hassas ölçümüyle birlikte ele alınır (Örnek ve Ayas, 2015). İlişkisel sermaye, işletmenin iletişimde bulunduğu kişiler ve tedarikçiler arasındaki organizasyonel ilişkilerin değeridir (Haykır, 2011). İlişkisel sermaye, bir işletmenin dağıtım ağları, müşteri potansiyel özellikleri ve rekabetçi yapıları hakkında edinmiş olduğu bilgilerin toplamıdır (Ünal, 2010). İşletmelerin sürdürülebilir ve rekabette önde olabilmeleri için kendi çıkarlarını paydaşlarının çıkarlarıyla aynı seviyeye getirmeleri önemlidir. Yeşil uygulamaların benimsenmesi, müşteriler, hükümet ve tedarikçiler gibi birincil paydaşları etkilemektedir. Bu nedenle işletmelerin üzerinde yeşil İKY uygulamalarını benimseme yönünde artan bir baskı bulunmaktadır. Örneğin, müşteri baskısının yeşil İKY ile büyük bir bağlantısı olduğunu belirtmiştir (Hodson ve Sander, 2017; Massaro vd., 2018; Pham vd., 2020). YİS, işletmelerin çevresiyle başarılı bir şekilde iletişim kurma ve rekabet ortamında hayatta kalabilmek için elde ettikleri bilgileri etkili bir şekilde kullanma yeteneğini ifade eder (Bulgurcu, 2011).

Yeşil yapısal sermaye (YYs), çevrenin korunmasına ilişkin organizasyonel yetenekler, operasyonel süreçler, yönetim felsefeleri, organizasyon kültürü, bilgi yönetimi sistemleri, ödül sistemleri, bilgi teknolojisi sistemleri, veri tabanları, yönetim mekanizmaları vb. stoku olarak tanımlanmaktadır (Chen, 2008). Yeşil yapısal sistem ve süreç unsurları; bilgi teknolojisini, iletişim sistemlerini, iş uygulaması kavram ve modellerini, veri tabanlarını, belgeleri, ticari markaları, patentleri ve yasal destekleyen koruma ile ilgili tüm paketlenmiş bilgileri içerir (Dinçel, 2017). YYS'nin önemli bir parçası olan kurumsal kimlik, bir örgütün, işletmenin veya işletmenin kimliğine

verilen addır. Çalışanların örgüt içindeki davranışlarından, iletişim tarzından, felsefesinden ve örgütün görsel öğelerinden meydana gelmektedir (Korkmaz, 2007).

Bilgi teknolojisinin temel hedefi bir örgüt içindeki iletişimin gerçekleşmesidir. Bilgiler yalnızca gönderildiği anda kullanıcılar tarafından bilinir ve değerlendirilir. İletişim ve bilginin birbirinden bağımsız bir anlamı yoktur. Bilgi, elde edilen verilerin toplanması, yorumlanması ve anlaşılmasıyla oluşturulur ve gerçekleştirilecek faaliyetler alınan bilgilere bağlıdır (Filiz, 2022). Değer yaratma; işletme bilgileri, insanlar arası ilişkiler ve fikri mülkiyet gibi entelektüel sermayenin etkin kullanımına dayanmaktadır (Ölçer ve Şanal, 2007).

2.2. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları

Yeni nesillere aktarılacak doğal kaynaklar, insanların neden olduğu çevresel tahribat nedeniyle ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Değirmenci, 2022). Bu nedenle yeşil yönetim uygulamaları, çevreye verilen zararı en aza indirmeyi amaçlayan işletmeler için giderek daha yaygın hale gelmeye başlamıştır (Çavuş ve Tancı, 2013). Bu uygulamalar, işletmelerin çevresel faaliyetleri tanıtmasına yönelik tüm operasyonları kapsamaktadır. Yeşil insan kaynakları yönetimi (YİKY), işletmelerin yeşil işletmelere dönüşmesini içerirken aynı zamanda sürdürülebilirliğe de katkı sağlamaktadır (Ayaz ve Gün, 2023). yeşil İKY uygulamaları “olumlu çevresel sonuçları artıran İKY faaliyetleri” olarak tanımlanmaktadır (Renwick vd., 2013). Yeşil İKY, çevre yönetim sistemleri ve İKY ile bağlantılı olan disiplinler arası yaklaşım olup çevre yönetimi ve psikolojisi alanında İKY literatürünü besleyen bir alandır. Bu kavram İKY uygulamalarında, çevresel yönetim alanı sistemlerinin oluşturulması ve çevresel performansının gelişiminde önemlidir (Öner ve Uğur, 2023).

2.2.1. İnsan kaynakları yönetimi

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), işletmelerin amaçlarına ulaşmak için şart olan faaliyeti meydana getirecek yeterli ölçüde, nitelikli kişilerin iş için alınması, alınan kişilerin eğitilmesi, ilerletebilmesi, güdülenmesi ve değerlendirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Özsöz, 2006). Lado ve Wilson (1994) İK uygulamalarını, bir organizasyonun çalışanlarını cezbetmeye, geliştirmeye ve elde tutmaya yönelik ayrı

fakat birbiriyle ilişkili uygulamalar, faaliyetler, işlevler ve süreçler dizisi olarak ifade etmektedir. İKY işletmede rekabet avantajı sağlaması için gerekli olan insan kaynağını temin edebilmesi ve geliştirebilmesiyle ilgili politika oluşturma ve yönetim fonksiyonlarını içerir (Aydın, 2006). İnsan kaynakları, stratejik planlamadan kurumsal imaja kadar birçok alanda işletmeler için önemlidir. İnsan kaynakları departmanları, işletmedeki tüm insan kaynaklarının verimli ve etkin kullanımı için her türlü sistem ve alt sistemlerin oluşturulmasından sorumludur (Daud, 2010). İnsan kaynakları, çalışanların optimal düzeyde performans göstermelerini sağlayabilmek ya da onların etkinliklerini artırmak için farklı işlevlere sahiptir (Özer, 2022). İnsan kaynakları yönetiminin literatürde farklı tanımlarının olduğu görülmektedir ve bu tanımlar Çizelge 2.2’de sunulmuştur.



Çizelge 2.2. İnsan kaynakları yönetimi tanımları (Eren, 2020)

İnsan Kaynakları Tanımları	
(Huemann vd., 2007)	İnsan kaynakları yönetimi (İKY), işletmelerin işgöreni edinme, kullanma şekli ve insan kaynaklarının iş ile ilişkisini nasıl tecrübe ettiğini etkileyen, proje odaklı örgütlerin temel süreçleri şeklinde tanımlanmaktadır.
(Youndt vd., 1996)	İnsan sermayesini geliştiren İKY, yüksek derecede kararlı ve yetenekli bir işgörenin stratejik gelişimi yoluyla rekabet avantajı elde etmeyi amaçlayan insanları yönetmeye yönelik farklı bir yaklaşımdır.
(Shahnawaz ve Juyal, 2006)	İKY, örgütte çalışan tüm insan kaynaklarını doğrudan etkileyen tüm yönetim kararlarını ve uygulamalarını içermektedir.
(Brown, 2004)	İnsan kaynakları yönetimi, işverenin örgütte çalışanlarını yönetmeyi ve insan kaynaklarının üretken kapasitelerini birleştirmeyi ifade etmektedir.
(Haslinda, 2009)	İKY, işletmenin amacına ulaşması için insan yeteneklerini yönetme süreci olarak tanımlanmaktadır. İnsan yeteneklerini yönetme süreci de, insan kaynaklarının işe alımı ve seçimi, tazminat ve menfaatleri, iş ve sanayi ilişkileri, güvenlik ve organizasyonlarını yönetme süreci olarak ele alınmaktadır.
(Denisi ve Griffin, 2001)	İnsan kaynakları yönetimi, örgüt amaçları doğrultusunda çalışan bir işgörenin kaybedilmemesi, eğitilmesi ve geliştirilmesi ile ilgili yönetim faaliyetlerini içermektedir.

2.2.2. Yeşil insan kaynakları yönetimi tanımı

İşletmeler sürdürülebilir büyümeyi sağlamak, doğaya duyarlı üretim gerçekleştirmek ve sosyal sorumluluk bilincinde davranış sergilemek için farklı yöntemler geliştirmektedir. Bu yöntemlerden bir tanesi yeşil insan kaynakları yönetimidir. Yeşil insan kaynakları yönetimi; yeşil eğitim, yeşil ücretlendirme, yeşil işe alma ve yeşil performans yönetimleri gibi süreçlerin çevresel ve sürdürülebilirlik yönlerini dikkate alan ve çalışanlar arasında çevre dostu örgütsel davranışı teşvik eden bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım 1980 tarihinde Birleşmiş Milletler'in düzenlemiş olduğu toplantıda yeşil yönetim adı altında literatüre girmiştir (Öztırak, 2023). 1990-2000 tarihleri arasında temeli atılan yeşil İKY, fonksiyonel yeşil İKY şeklinde tanımlanmıştır. Stratejik İKY ve çalışanların yeşil davranışları gibi konuların gelişmesi ile 2010 yılından itibaren Stratejik İKY adını almıştır (Öner ve Uğur, 2023). Yeşil İKY, çevrenin kendisinin yenilenebilir döngüsünü devam ettirmek, aynı zamanda işletmenin de faaliyetlerini sürdürmek adına gerçekleştirdiği İKY yapılanmasıdır (Çekirdekoğlu, 2019).

Çevresel etkenlere duyarlı insan kaynaklarının oluşturulması noktasında işletmede bulunan tüm çalışanların etkin katılımının olması gerekmektedir. Bu durumda bilinçlendirme ve eğitsel faaliyet aracılığıyla yapılması daha sağlıklı bir süreci ortaya çıkaracaktır. Yeşil İKY, İşletme hedefleri ve çevresel insan kaynaklarının bütünleştirilmesi ile oluşmaktadır (Ceyhan ve Ada, 2015). Çevresel duyarlılık ve yeşil insan kaynaklarının işletme temelinde sürdürülebilirliği de önem arz etmektedir. Bu noktada işletmede istihdam edilen tüm çalışanların çevre bilincinin dinç tutulması gerekmektedir (Mandip, 2012). Örgütlerde iş alım, eğitim, performans değerlendirme, iş analizi gibi çalışacak olan kişilerin tüm uygulamaya dâhil edildiği süreçler insan kaynakları yönetiminin uygulamalarındandır (Demir, 2016). Bu uygulamalarda örgütte yer alan çalışanların sahip olduğu bilgi, yetenek ve tecrübeler gibi önemli soyut sermayelerin örgütün finansman, makine, üretim tesisi gibi somut sermayeleri ile birlikte nasıl kullanılacağını sunmaktadır (Göçoğlu ve Kurt, 2018). Yeşil insan kaynakları kavramının tanımları Çizelge 2.3’de sunulmuştur.

Çizelge 2.3. Yeşil insan kaynakları kavramının tanımları

Yazarlar	Tanımları
(Opatha ve Arulrajah, 2014)	Yeşil İKY: Birey, toplum, doğal çevre ve işletme yararına örgütün çalışanlarını yeşil yapan politika, uygulama ve sistemleri ifade eder.
(Şenocak ve Bursalı, 2018)	Yeşil İKY, işletme çalışanlarının ve işletmede istihdam edilmesi planlanan kişilerin, işletmenin çevre duyarlılığı çerçevesinde misyonunu temsil edebilecek ve sorumluluğu taşıyabilecek kişilerden oluşturulmasını hedefleyen insan kaynakları faaliyetleridir.
(Erbaşı, 2021)	Yeşil İKY, çevre dostu politika ve uygulamaların İKY açısından değerlendirilmesi ve örgütlerde etkili bir insan kaynakları oluşturma süreçlerinin çevreye zarar vermeden hatta çevreye katkı sağlayacak şekilde yönetilmesi çabalarıdır.
(Çekirdekoğlu, 2019)	Yeşil insan kaynaklarının uygulanması, örgütün yeşil hedeflere ulaşmak için çalışanların becerilerini, bilgilerini, motivasyonlarını ve davranışlarını etkileyecek şekilde tasarlanan süreçleri ve etkinlikleri geliştirmeyi amaçlamaktadır.
(Renwick vd., 2013)	Yeşil insan kaynakları yönetimi, çevre yönetiminin insan kaynakları yönetimine dahil edilmesi olarak tanımlanabilir.
(Masri ve Jaaron, 2017)	Yeşil İKY, çevresel açıdan sürdürülebilir uygulamaları güçlendirmek ve çalışanların çevresel sürdürülebilirlik konularına olan bağlılığını artırmak için insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kullanılmasını ifade eder.

Çizelge 2.3. Yeşil insan kaynakları kavramının tanımları (Devam)

Yazarlar	Tanımları
(Nejati vd., 2017)	Yeşil İKY, işletmeleri, telekomünikasyon araçları, daha az kâğıt basımı, iş paylaşma, video konferans imkanları dahil olmak üzere mevcut kaynakların verimli ve etkili kullanımı yoluyla işletmenin karbon ayak izlerini en aza indirmesine yardımcı olabilecek çevreye duyarlı, kararlı ve yetkin çalışanlarla donatır.
(Ren vd., 2018)	YİKY, doğal çevreyi etkileyen organizasyonel faaliyetler ile İKY sistemlerinin tasarımı, gelişimi, uygulanması ve etkisi arasındaki ilişkilerin anlaşılmasıyla ilgili olgular olarak tanımlanabilir.

Yukarıda yer alan çizelge üzerinde de anlaşılabacağı gibi, yeşil insan kaynakları uygulamasının birçok farklı tanımı vardır. Bu tanımlardan öne çıkan noktalar, ekolojik çevreyi önemseyen, çevrede varlığını sürdüren, zararı en aza indirmeyi hedefleyen ve hatta ilerisinde bu zararı tamamen ortadan kaldırma amacı barındıran sürece işaret etmektedir (Çevik ve Güler, 2021). Yeşil İKY, çevre sorumluluğunu insan kaynağına dâhil edebilen, diğer çalışma arkadaşları ile olumlu aksiyonlar alabilen, yeni fikir ve önerilerde bulunabilen, çevre programlarının uygulanmasını sağlayabilen çalışanlar üretmektir (Öselmiş, 2020). Diğer bir deyişle, çevre dostu İKY uygulamaları, insan kaynakları yönetimi sürecinde çevreye zarar vermeyen ve çevrenin sürdürülebilirliğine katkı sağlayan uygulamaları hayata geçirmek için kullanılan kılavuz ve araçlardır (Erbaşı, 2021).

Yeşil İKY, karbon emisyonlarının azaltılması, çevre kaynaklarının mantıklı bir şekilde kullanımı, geri dönüşüm, aktif atık yönetimi gibi faaliyetlerin düzenlenmesi doğrultusunda politika araçları geliştiren, davranışsal ve bilgi edinme sürecinin benimsenmesini içermektedir (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018). Yeşil İKY, üst yönetimin çevre politikasını, planını ve diğer ilgili bilgileri çalışanlara iletmesini, çalışanları yeni çevresel uygulamaları anlama konusunda eğitmeyi, çalışanları çevresel faaliyetlere katılma konusunda yetkilendirmeyi, çalışanları çevresel faaliyetlere katılmaya ve çevreye karşı sorumlu olmayı teşvik edebilecek ödüller vermeyi içerir (Kim vd., 2019). Bu tanımlama doğrultusunda, evrakların kâğıt formundan teknoloji kullanılarak dijital forma taşınması ve çalışanların bu değişime ayak uydurulabilmesi insan kaynakları yönetiminde kritik bir noktayı oluşturmaktadır (Kiremitçi, 2023).

Verimli ve yüksek performanslı insan kaynakları yönetimi, yönetim sürecinde, isteklendirme, iletişim, liderlik, ücretlendirme, eğitim ve gelişim gibi faaliyetleri gerektirir (Aksan ve Arslan, 2022). İnsan kaynakları unsurları çalışanların, kişisel edinim ve yeteneklerini işe uygun olarak kişisel seçimleri ve karakterini işletmenin ortamına uydurmak için kullanılır (Yılmaz, 2018). Bir çalışan hem işinde hem de özel hayatında dengeyi sağlamak için uğraşır (Bayramoğlu, 2018). Çevresel bozulmaların sonucunda iklim değişikliği meydana gelmektedir. Bu durum çalışma koşullarında dengesizliğe neden olarak çalışanın iş-yaşam dengesini etkilemektedir (Yılmaz, 2021). Kurumsal yönetimin yaşadığı çevre yönetimi hataları ve olumsuz etkiler yeşil insan kaynakları uygulamalarına olan yönelimi artırmıştır (Acar vd., 2021).

Çalışanlar arasında yeşil davranışı teşvik etmek amacıyla çalışanlara yönelik eğitim programları kullanılmaktadır. Yeşil eğitimlerde çevreci tutum ve inançlara sahip kişilerin işe alınması, çalışanların yeşil davranışlarının işe entegre edilmesi gibi çeşitli yeşil insan kaynakları uygulamaları gereklidir (Başpınar, 2023). İK süreçlerindeki yetkinliklerden yararlanarak yeni işe alınacak kişilerin organizasyonel beklentilerle seçilmesi, çalışacak olanların beklentilere uygun davranmalarının sağlanması, performans değerlendirmeleriyle beklentilerin sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesi, iş performanslarının takip edilmesi, çalışanların gereken gelişim ve eğitim programlarını gerçekleştirilmesi ve çalışanların motivasyonu için ödüllendirme anlayışı uygulamalarını içermektedir (Terlemez, 2013).

2.2.3. Yeşil insan kaynakları yönetiminin işlevleri

Yeşil İKY uygulamaları yerel kültür ve organizasyon stratejisiyle uyumlu stratejik sistemlerle hayata geçirilmektedir (Boselie vd., 2001). Yeşil insan kaynakları yönetimi girişimleri, politikaları ve uygulamaları, işletmelerin faydalardan veya yeteneklerden ödün vermeden maliyetleri azaltmalarına olanak tanır. Geleneksel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çevresel hedef ve politikalarla birlikte yenilenerek düzenlenmesi yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarındandır (Uslu ve Kedikli, 2017). Yeşil İKY uygulamalarının yapılabilmesi için bazı işlevler vardır. Bu işlevler; yeşil işe seçme ve alım, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil performans, yeşil ücretlendirme ve ödüller, yeşil çalışan katılımı, yeşil iş yaşam dengesi, yeşil iş sağlığı ve güvenliği, yeşil disiplin şeklinde sıralanmaktadır.

Yeşil işe seçme ve alım, işletme çapındaki planlama sürecine etkin bir şekilde katılabilecek doğru çalışanları seçme ve onları işe alma ile ilgilenmektedir (Küpeli, 2020). İşletmelerin ihtiyaç duyduğu çalışanları doğru zamanda ve doğru yerde işe almak, denetlemek ve geliştirmek için tüm potansiyel araştırmaları kapsar (Bozçalı, 2020). Planlama zamanında iş analizinin ve ayrıca görevlerin belirlenmesi olur ve bu sayede hangi çalışanların hangi işlere alınacağına karar verilir (Önelge, 2007:17). İşletmeler, yeşil İKY uygulamasını adayları çekmek için bir işveren markası oluşturma çabası olarak görmektedir (Öncer, 2019). Yeşil insan kaynakları yönetiminde ilk ve önemli adımlardan biri, işletmenin oluşturduğu çevreye duyarlı iş uygulamalarını ve süreçlerini yürütmek için yetkin, donanımlı ve duyarlı çalışanların işe alınmasıdır (Çark, 2021). Çalışanı işe alırken, yeşil politikalara ve uygulamalara ve ayrıca gerekli becerilere duyarlı bir iş gücü seçmek, temel yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarından biridir (Sarıyıldız, 2021). Çevresel sorular bu işletmeler tarafından adaylarla yapılan görüşmelerde veya seçim sürecinde sorulmaktadır (Özcan, 2021).

Yeşil eğitim ve geliştirme unsuru, işletme çalışanlarının çevre yönetimi bilincini artırarak enerji tasarruflu ve atık azaltıcı çalışma sistemleri konusunda eğitmektedir (Eren, 2020). Yeşil eğitim ve geliştirme çalışanların çevre sorunları hakkında farkındalıklarını ve bilgilerini artırmayı, olumlu tutumlar geliştirmeyi, çevresel kaygılara proaktif yaklaşmayı ve enerji tasarrufu becerilerini geliştirmeyi ve israfı azaltmayı amaçlanmaktadır (Sarıyıldız, 2021). Çevre eğitimi sayesinde bireyler, doğal kaynak yönetimine ilişkin kararlar alırken toplumun yöneticileri olmak için gereken yetenek, tecrübe ve bilgiyi edinirler (Negiz ve Hayta, 2021).

Yeşil performans, işletme çalışan performansını yönetmek, onların güçlü ve zayıf yönlerini keşfetmeyi ve yöneticilerden ve paydaşlardan performansları hakkında geri bildirim almayı içerir (Zaim ve Polat, 2013). Performans yönetimi bütün işletmeler tarafından belirlenen performans standartlarını takip eden bir iyileştirme süreci olduğu kadar geliştirici yönetimdir (Önelge, 2007). Performans sisteminin, organizasyonun amaç ve değerleri dikkate alınarak eşit, doğru ve belirgin bir şekilde oluşturulması önemlidir (Karakaya ve Bayraktar, 2020). Çalışanın iş gücü performansı ölçülürken sadece işi yaptığı andaki verimliliğine bakılmaz, çalışan bütün olarak görülür ve çalışanın başarısının da ne ölçüde olduğu gözlemlenir (Yılmaz, 2018). Yeşil performans yönetimi; yeşil hedefler belirlemek, yeşil performans göstergeleri

oluşturmak, yeşil performans sonuçlarını değerlendirmek ve bunlardan yararlanmayı anlatır (Yavuz, 2020). Çalışanın yeşil performansı ile çalışanın kariyerinde ilerlemesinin sağlanması, çalışmalarının dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi ve ödüllerin verilmesi sayesinde çalışanların motivasyonu sağlanmaktadır (Başpınar, 2023). Bu nedenle performans yönetim sisteminin hedeflerinin çalışanlara anlatılması ve performansın düzenli aralıklarla ölçülmesi personelin devamlılığını getirir (Kesen, 2016). Performans sistemleri, çalışan yetkinliklerini işletme hedefleri ile uyumlu hale getirmek için organizasyonlar için büyük önem taşımaktadır. Yeşil performans incelemeleri, çalışanların yeşil süreçlere katılımını da teşvik etmektedir (Öncer, 2019).

FVYeşil ücretlendirme ve ödüller, işletmede yeşil ücret yönetimi etkinliği için işletme hedeflerinin çevresel hedeflerle uyumlaştırmak, ve işletmede bulunan bu yönetim sürecinin motivasyon sürecinin sürdürülebilirliğini içermektedir. Burada maddi bir kısım olsa da manevi unsurlarla desteklenmesi gerekliliği görülmektedir (Yavuz, 2022). Örgüt içerisinde motivasyonun sağlanabilmesi ve yeşil beceri kazanım için maddi ve manevi unsurların birlikte etkili kullanımı gerekmektedir. Parasal olarak nitelendirilen maddi kısım ikramiyeler, primler vb; parasal olmayan manevi unsurlar ise izin, hediye, takdir vb. olarak örneklendirilebilmektedir (Altınuç, 2022).

Yeşil çalışan katılımı, çalışanların çevresel katılımında yeşil insan kaynakları yönetiminin rolü büyüktür. Bu nedenle yeşil yönetim ve sürdürülebilirlikleri açısından bakıldığında işletmelerin yeşil yetenekleri kuruma çekebilmeleri ve çevreye duyarlı bireyler olabilmeleri için hali hazırda olan insan kaynaklarını çevre anlayışı ile genişletmeleri ve güçlendirmeleri gerekmektedir. (Turan ve Sundu, 2021). Çalışan ilişkileri, İKY'nin işveren-çalışan arasında dostane bir ilişki kurmayı amaçladığı yönüdür (Baş ve Kesen, 2024). Yeşil çalışan katılımı, veri paylaşımından kararlaştırma gücünü diğerleri ile paylaşabilmeye kadar ayrıca düşünceleri ve seçenekleri ifade etme sürecini içerir (Tuysuz, 2019). İşletmelerin çevre hedeflerine ulaşabilmesi için farklı departmanlar bünyesinde çevresel konuların izlenmesi ve diğer departmanlarla koordinasyonun sağlanabilmesi önemlidir (Alanlı, 2022). Yeşil insan kaynakları uygulamalarında, çalışanların yeşil davranışlara katılmalarının sağlanması ve onların motive edilmesi işletmelerin itibarını artırmasına da yardımcı olmaktadır (Esen ve Çalışkan, 2019).

Yeşil iş yaşam dengesi, bireyin iş ve ev yaşamında karşılaştığı sorumluluklarıyla denge kurması şeklinde tanımlanmaktadır. Bireysel irade ile bireylerin çevrelerini kendi önceliğine göre yönetme biçiminin bir sonucudur (Bayramoğlu, 2018). Yeşil iş yaşam dengesi bireyin duygusal, maddi, manevi tatmin ve davranışsal sürecinin yönetilmesini sağlamaktadır (Bostancıoğlu, 2014). Teknolojinin iş dünyasında yoğun kullanımı, çalışma koşullarında esneklik uygulanmasını mümkün kılmıştır. Bununla birlikte iş anlayışı ve çalışanların nitelikleri de değişmiştir. Bütün bu değişiklikler işletmelerde personel ve iş yapılarında da değişikliklere neden olmuş ve aile içinde yeni rollerin oluşmasına da zemin hazırlamıştır (Doğrul ve Tekeli, 2010). Bu rollerin çeşitliliği göz önüne alındığında, insanların çalışma hayatlarıyla ilgili düzenlemeleri kişisel hayatlarını hesaba katmadan yapmaları onların hayatlarında olumsuz etkiler yaratmıştır (Genç vd., 2016).

Yeşil iş sağlığı ve güvenliği, yeşil İKY sürecinin ilk kuralı iş güvenliğinin sağlanmasıdır. Yeşil iş güvenliği, iş yapılması öncesinde tasarlanan ve buna dair alınacak önlemler ile ortadan kaldırılabilecek süreçlerdir. Yeşil iş sağlığı, çalışan bireylerin çalıştıkları ortam koşullarıyla kullanılan araçlardan meydana gelebilecek tehlikelerin önceden görülerek engellenmesi ya da bu tehlikelerin en az seviyeye indirilmesi ve nihayetinde huzurlu bir çalışma ortamının sağlanmasıdır. İş güvenliği ise, işin yapılma esnasında işgörenlerin karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması konusunda işletme sahiplerine yüklenen sorumluluklardır (Kol, 2022). Yeşil iş sağlığı, maddi ve manevi tüm etkenler göz önünde bulundurularak, bu etkenlerde meydana gelecek tehlikelerin ortadan kaldırılması görevini üstlenmektedir (Pelit ve Gülen, 2016). İş güvenliği ve sağlığı, işgücü olarak tanımlanan bireylerin etkin ve verimli kullanılmasını amaçlayan insan kaynakları yönetiminin, hedef ve amaçlarını bu noktalar eşgüdümüne taşıması olarak belirtilebilmektedir (Hasanhanoğlu, 2019). Yasal olarak birçok önlemi barındıran bu süreç, aynı zamanda insan kaynakları ve yapılan iş niteliğine göre kimi zaman daha farklı ve daha fazla önlem içerebilmektedir (Yıldız, 2013).

Yeşil disiplin ve yönetimi, birçok organizasyonda kullanılan çevresel konularla ilgili bir terimdir. Uygun teknolojiler kullanılarak çevreyle ilgili kaygı standardını iyileştirebilecek veya organizasyonların zararlı çevresel etkilerini en aza indirebilecek doğru politika iklimini geliştirmekle ilgilidir (Khan vd., 2021). Wehrmeyer (1996),

yeşil disiplin yönetiminin kurumsal çevre yönetiminde ön koşul olduğunu açıkça belirtmiştir. İşyerinde yeşil çalışan davranışını sağlamak için, kuruluşların çevre yönetimi hedeflerine ve stratejilerine ulaşmak için yeşil disiplin yönetimi uygulamalarına ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda bazı işletmeler, çalışanların kuruluşun çevre koruma faaliyetlerinde kendi kendini düzenlemesini sağlamak için bir araç olarak “yeşil disiplin yönetimini” gerçekleştirmiştir. Bu işletmeler, çalışanların çevre politikalarına uygun olarak çevre korumayla ilgilenmelerini zorunlu kılan net bir dizi kural ve düzenleme geliştirmiştir. Bu tür işletmelerde, bir çalışan çevre kurallarını ve düzenlemelerini ihlal ederse, kendisine karşı disiplin eylemleri (uyarı, para cezası, uzaklaştırma vb.) uygulanır. Renwick vd. (2008), çevre yönetiminde hedeflere uyulmaması durumunda ceza verilmesi, çevre yönetimi ihlalleri için disiplin ve/veya işten çıkarma ve çevre yönetiminde olumsuz pekiştirmeler (eleştiri, uyarı, ihmaller için uzaklaştırma) geliştirmenin de yeşil çalışan disiplin yönetimi işlevi altında değerli uygulamalar olduğunu belirtmektedir. Ciddi olmayan kural ihlalleri durumunda, disiplin eylemleri/cezaları açısından en az ciddi olandan en fazla ciddi olana doğru ilerleyen bir sistem olan kademeli disiplini uygulamak iyi bir uygulamadır. Yeşil çalışan disiplin yönetimi kapsamındaki mevcut ve belirli yeni İK uygulamaları Çizelge 2.4 'de listelenmiştir.

Çizelge 2.4. Yeşil çalışan disiplin yönetimi (Aruljarah vd., 2015)

Yazarlar	Uygulamalar
(Renwick vd., 2008)	1. Çevre yönetiminde hedeflere uyulmaması durumunda ceza verilmesi.
(Renwick vd., 2008)	2. Çevre yönetimi ihlalleri için ceza verilmesi veya işten çıkarılma.
(Opatha, 2013)	3. Yeşillendirmeye ilgili davranış kurallarının formüle edilmesi ve yayınlanması.
(Opatha, 2013)	4. Yeşil davranış kurallarını ihlal eden çalışanları cezalandırmak için ilerici bir disiplin sistemi geliştirmek. 5. Kuruluşun çevre koruma faaliyetlerinde çalışanları kendi kendine düzenlemek için bir araç olarak “disiplin yönetimini” uygulamak. 6. Çalışanların çevre koruma konusunda endişe duymasını zorunlu kılan/düzenleyen net bir dizi kural ve düzenleme oluşturmak. 7. Bir çalışan çevre kurallarını ve düzenlemelerini ihlal ederse, ona karşı disiplin eylemleri (uyarı, para cezası, uzaklaştırma vb.) uygulamak.

2.2.4. Yeşil insan kaynakları yönetiminin önemi

Yeşil İKY, yeşil girişimleri tanıyan, uygulayan işgücüyle alakalıdır. Yeşil İKY üzerine yapılan araştırmalar, çevre yönetiminde insan davranışının rolünün önemli olduğu gerçeğini öne sürmüştür (Öselmiş, 2020). Kaynakların giderek kıtlaşması ve erişilemez hale gelmesiyle birlikte çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil düşünce giderek daha önemli hale gelmiş ve işletmeler yönetim hedefleri bakımından yeşil yönetim uygulamalarına odaklanmaya başlamıştır (Acar, 2022). Dunphy vd. (2000), çalışmalarında çevresel sürdürülebilirliğin uygulanmasını insan kaynaklarının sürdürülebilirliği ile ilişkilendirmiştir. İnsan kaynakları yönetimine yönelik eğitim ve yatırımın çevresel sürdürülebilirlikle birlikte yürütülmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. İşletmeler, rekabet avantajını artırmak için çevre yönetimi sistemi olarak bilinen proaktif, stratejik önlemleri uygulamaktadır (Daily ve Huang, 2001). Bu sistem, çevre yanlısı yöneticileri, yeşil girişimcileri, yeşil bilişim teknoloji uzmanlarını ve yeşil mühendisi içerir, kirliliği en aza indirir ve yeşil altyapıyı destekler (Özcan, 2021).

Yeşil insan kaynakları çevresel sorunların aşılmasında çalışanlar arası iletişimi güçlendirir ve takım çalışmalarını ortaya çıkartır (Şenocak ve Bursalı, 2018). Aynı zamanda yeşil İKY, çalışanların eğitimini sağlayarak atık miktarının azaltılmasına, karbon ayak izinin çalışanlara öğretilerek azaltılmasına, iş-yaşam dengesini sağlayarak çalışanların performansının artırılmasına ve iş giderlerinin azaltılmasını sağlayarak işletme faaliyetlerinin daha verimli hale dönüştürülmesine katkı sağlar (Tekin ve Doğan, 2022). Yeşil İKY uygulamalarının etkili bir şekilde hayata geçirilmesi için işletmenin tüm çalışanları arasında büyük miktarda teknik becerinin ve yönetim becerisinin teşvik edilmesi önemlidir (Unnikrishnan ve Hedge, 2007; Daily vd., 2012).

Yeşil insan kaynakları yönetiminin işletmelerin maliyetlerini düşürme, rakiplerine karşı üstünlük elde etme ve elde ettikleri kâr açısından katma değer sağlamanın yanı sıra organizasyonel bağlılığı, ciroyu artırma, çalışanları motive etme ve aynı zamanda işletme imajını da yükseltme gibi faydaları da görülmektedir (Uslu ve Kedikli, 2017). Yeşil kavramı, ölçülmesi ve kavramsallaştırılması zor olan değişkenler arasındadır. Bunun nedeni, anlam olarak toplum ve kültürler açısından farklılık göstermesidir (Erbaşı, 2019). Yeşil İKY uygulamaları stres faktörlerini azaltırken çalışanların motive edilmelerini ve çevresel faaliyetlere katılımını sağlar (Öztırak, 2023). Aynı zamanda

yeşil insan kaynakları uygulamaları, insanların öğrenme ve davranışlarını etkileyerek çevre kaynakların verimli kullanılmasını sağlar ve işletmelerin diğer işletmelerden üstün olmalarına olanak tanır (Ayaz ve Gün, 2023).

2.2.5. Yeşil insan kaynakları yönetiminin boyutları ve sonuçları

Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulaması, eğitim kurumlarının çevre üzerindeki negatif etkilerini azaltarak pozitif yöndeki etkilerini artırmayı amaçlayan bir politikadır. Uygulama sadece çalışanların refahını iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda kurumsal performansın iyileştirilmesinde de önemli bir rol oynar. Yeşil İKY uygulamaları ayrıca bir işletmenin pazardaki itibarını da artırır (Al Kerdawy, 2019). Yeşil İKY uygulamalarının paradan tasarruf etmeye, çevre üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya ve dolayısıyla aşırı devlet müdahalesinden kaçınmaya dair birçok durumu olduğu için bu yöndeki uygulamalar işletmeler adına fayda meydana getirir (Deshwal, 2015).

Bu uygulama, işletmede olumsuz etkileri ortadan kaldırarak çevreyi korur. Ayrıca rekabet avantajı, maliyet düşürme, verimlilik artışı, kurumsal imaj iyileştirme, pazar payını ve kârlılıklarını iyileştirme gibi faydalara sahip olur, kurumsal imaj üzerinde olumlu etki gösterir (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018). İşletmeler nitelikli çalışanları işe alırken, işletme içinde gerekli olan pozisyon aralığını ve bu aralığı etkileyen diğer zorunlu faktörleri dikkate alırlar. Bu faktörler arasında; işletmenin yapısı, kültürü, hedefleri, misyonu, gelecek planları, işletme değerleri, stratejik ilerlemeleri ve bütçeleri gibi konular sayılabilir (Altınöz, 2018).

İşletme atık yönetiminde çevresel yaklaşım yetkinliğinin kazanılması geri dönüşümün en önemli parçasıdır. Bu süreç, çevre yanlısı davranış gösteren bireylerin işletmeye alınması ile başlar ve yeşil örgütsel davranış ile sonlanır (Öztırak, 2023). Geri dönüşümün amacı, gereksiz kaynak kullanımını önlemek ve atıkları kaynağında ayrıştırarak atık miktarını azaltmaktır. Demir, bakır, kurşun, plastik, kâğıt, kauçuk, cam ve elektronik atıklar gibi malzemelerin geri dönüştürülmesi ve geri kazanımı, doğal kaynakların etkin bir şekilde kullanımını sağlar (Karabıçak ve Özdemir, 2015).

2.3. Çevre Yanlısı Davranışlar

Son yıllarda çevre sorunlarındaki artış, insanların tedirgin olmasına ve çevre bilinci konusunda daha duyarlı hale gelmelerine neden olmuştur (Cesur ve Güven, 2023). Çevre üzerindeki olumsuz etkiler, kuraklık, iklim değişikliği ve doğal kaynakların azalması gibi ciddi sorunlara yol açmaktadır. Bu olumsuzluklarla mücadele etmek için, doğaya zarar verebilecek davranışları azaltarak çevreci tutum ve davranışları ön plana çıkarmak gerekmektedir. Bu sayede iklim değişikliği, kuraklık gibi diğer çevre sorunlarının da önüne geçilebilecektir (Karaca, 2022). "Çevresel teşvik" ve "çevre bilinci" gibi kavramlar, bireylerin çevreye yönelik davranışlarını tanımlamak için kullanılmaktadır (Eroymak vd., 2018:966). Çevre dostu davranışlar, doğaya verilen zararı en aza indirmeyi ve kaynakları doğaya fayda sağlayacak şekilde kullanmayı amaçlamaktadır (Fatoki, 2019).

Çevre, bireyin yaşamı üzerinde sosyal, kültürel, ekonomik, fiziksel, koşulların tamamını ifade etmektedir (Baki ve Cengiz, 2002). İnsanla bir bütün ve onun ayrılmaz parçası olan çevrenin artan üretim ve insan sayısı neticesinde zarar görmesi insanın ayrılmaz parçasına verdiği zararların en az indirilmesi noktasında çevre bilinci etkinliğini ortaya çıkarmıştır. Bu noktada su kullanımı, enerji verimliliği, ekolojik dengenin korunması gibi birçok adım bulunmaktadır. Bu süreçte çevreci tutum ve adaptasyon büyük önem arz etmektedir (Mesci, 2014).

Çevre dostu davranış literatürde pek çok şekilde tanımlanmıştır ve bu kavram çevresel zararın en aza indirilmesini esas alan çevreci, sürdürülebilir, ekolojik çalışan davranışı olarak çeşitli şekillerde ifade edilmektedir. Çevreci davranış; doğaya zarar veren davranışlarda bulunmamak, gereksiz tüketimden kaçınmak, doğayı korumak ve sürdürülebilirlik gibi davranışlardır (Selçuk ve Kerse, 2022). Çevre dostu adımlar ve çevrenin korunması işletmelerde yeşil yönetime geçişin sağlanmasıyla daha büyük etkinlik kazanmaktadır (Yüksel vd., 2022).

Her insan tüketicidir ve çevrenin korunması için önemli rollere sahiptir. Bireyler günlük olarak evlerinde, iş yerinde, açık alanlarda bulundukça tüketim davranışlarında bulunmaktadır (Koçak ve Baş, 2022). Kaynakların hızla tükenmesi, kullanılan kaynakların geri dönüştürülmesinin zaman alması ve kaynakların yeniden kazanılması

konularında bilinçlenen insanlar, çevre dostu davranışlar göstermeye önem vermişlerdir (Salepçioğlu ve Kırca, 2023).

2.3.1. Çevre yanlısı davranışların boyutları

Çevresel bilinçlenme yalnızca çevreye verilen zararın azaltılmasına yönelik olmayıp, zararın oluşmadan önce fark edilerek önlemler alınmasını ve bunun yaygınlaştırılmasını içermektedir (Ceyhan ve Ada, 2015). Çevre yanlısı davranışların boyutları; çevreye duyarlılık, çevreye katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık şeklindedir (Temizel ve Attar, 2022). Bu boyutlar zincir halkası şeklinde birbiriyle yakından bağlantılıdır ve bir alanda olan değişiklik diğer bir alanı doğrudan etkilemektedir (Aslan vd., 2023). Boyutlardan birini oluşturan duyarlılık; atık, geri dönüşüm, çevre kirliliği ve enerji gibi faaliyetleri gerçekleştirme ve bunları çevre eğitimi yoluyla genişletmeye hazır olma şeklinde açıklanmaktadır (Çabuk ve Karacaoğlu, 2003, aktaran Bulut, 2022).

Ekolojik üretimin sağlanması için üretim faaliyetlerinde çevre dostu teknolojilerin kullanılması teknolojik duyarlılık boyutunda önemlidir (Kardeş, 2011). Küresel anlamda koruma bilinci doğrultusunda çevresel tüketici anlayışı, ekolojik ürünler kullanmak, ilaçsız ürünler tüketmek gibi çevresel tüketici davranışları yeşil satın alma boyutunda görülmektedir. Yeşil tüketimin doğal yapının kalitesini artırdığı konusunda bilinçlenen tüketiciler, yeşil satın almaya önem vermişlerdir (Koçer ve Delice, 2016). Çevre bilincinin oluşması ve aktarılmasında ana başlıklar; su tüketimi ve su bilincini oluşturma, enerji tüketimi ve enerji verimliliği, geri dönüşüm ve dönüştürülebilir ürünler, çevresel farkındalık gibi birçok kavram ve olguda kendini göstermektedir (Sancak, 2022). Bu kavramların etkin şekilde sağlanması, çevre dostu işletmeler için yeşil yönetim sürecine işaret eder. Bu duruma; kâğıt, karton kullanımı, pil ve diğer atık ayrıştırılması, enerji kullanımında ışıkların gerekli yerlerde açılması, su tüketimin özen gösterilmesi vb. örneklendirmeleri gibi israftan kaçınmayı içeren süreçler örnek olarak verilebilir (Yiğit, 2022). Çevre yanlısı davranış boyutları Çizelge 2.5’de sunulmuştur.

Çizelge 2.5. Çevre yanlısı davranışın 6 boyutu (Asilsoy ve Oktay, 2018)

Enerji Tasarrufu	Daha fazla ısıtmak yerine daha fazla kıyafet kullanmak, yüksek verimli ampuller kullanmak, binalarda çift camlı pencereler kullanmak, enerji tasarruflu cihazlar ve beyaz eşyalar kullanmak, sıcak su sıcaklığını düşürmek, enerji tasarrufu için ısıtmayı düşük tutmak, ışıkları kapatıp ısıyı azaltmak Kullanılmayan odalarda bina yalıtımı kullanılması vb.
Su Tasarrufu	Alınan banyo/duş sayısının azaltılması, banyo yerine duş alınması, sabunlanırken muslukların kapatılması, bulaşık yıkanırken muslukların kapatılması, dış fırçalanırken muslukların kapatılması, daha az suya ihtiyaç duyan bitkiler kullanılması, tuvalet sifonlarının azaltılması vb.
Atık Yönetimi	Kâğıdın yeniden kullanılması, pil kullanımının azaltılması, plastik şişelerin geri dönüştürülmesi, bahçe atıklarının gübreye dönüştürülmesi, kutuların geri dönüştürülmesi, camın geri dönüştürülmesi, gazetenin geri dönüştürülmesi, camın yeniden kullanılması, mobilya ve kıyafetlerin hayır kurumlarına bağışlanması, gübre haline getirilmesi vb.
Halkın Katılımı	Çevresel karar alma sürecine katılım, çevre kampanyalarına katılım, çevre aktivisti olma vb.
Sürdürülebilir Ulaşım	Araba yerine toplu taşıma kullanmak, kısa mesafe yürümek, arabayı ortak kullanmak, araba yerine bisiklet kullanmak vb.
Yeşil Tüketim	Alışveriş için insanların kendi çantalarını yanında taşımak, yerel üretim gıdaları satın almak, geri dönüştürülmüş tuvalet kağıdı satın almak, daha az paketlenmiş ürünler satın almak, organik ürünler satın almak, aerosol ve toksik deterjan kullanımından kaçınmak, geri dönüştürülmüş yazı kağıdı satın almak, yerel bir mağazadan alışveriş yapmak vb.

İşletmelerin verimli su tüketimi sağlayabilmek amacıyla sosyal sorumluluk faaliyetlerini üstlenmeleri ve amaçlarını bu yönde çerçevelendirmesi hızla sürmektedir (Çakır ve Çakır, 2010). Bu ivmelenmede sürecin yalnızca işletmeye bağlı olmaması, müşterinin de bu sürece katkı sağlaması oldukça önemlidir (Büyükepekçi ve Şimşek, 2018). Atık miktarlarının azaltılmasının yanı sıra var olan atıkların da uygun imhasının sağlanması hedefi doğal dengenin korumasını hızlandıracaktır (Karaman, 2015). Çalışanların çevre sorunlarına ilişkin davranışsal farkındalık geliştirebilmeleri, iş faaliyetlerinden meydana gelen çevre kirliliğini azaltabilmeleri ve enerjiyi verimli kullanabilmeleri yoluyla işletmeler, yeşil satın alma yönetimi uygulamalarını hayata geçirmişlerdir (Aslan vd., 2023).

2.3.2. İşletme içerisinde çevre yanlısı davranışlar

Çevrenin sürdürülebilirliği için işletmeler, çalışanlarının çevre yanlısı davranış göstermeleri için onları bu davranışlara teşvik ettirme anlayışını benimsemektedirler. Sürdürülebilir çalışma, kurum içinde geri dönüştürülebilir ürünleri tercih ederek iş akışları sırasında çevreye verilen zararı en aza indirmeyi amaçlamaktadır (Eroymak vd., 2018). Yeşil çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe ilişkin sergilediği davranış, işletmelerin faaliyetlerinin devamlılığını sağlayan davranış olarak kabul edilir ve örgütsel vatandaşlık davranışının ayrılmaz parçasını oluşturur (Durgun ve Sarıbay, 2019). Diğer çalışanları etkileme anlayışı, çevre yanlısı davranışlara yönlendirme, teşvik etme, çalışma ortamında ekip arkadaşlarını bilinçlendirme, çevre davranışlarını göstermede onları cesaretlendirme gibi davranışlardır (Yiğit, 2017). İşletmelerde inisiyatif alma; insanların çevresel sürdürülebilirlik konularında bazı riskler aldığı, çevreye öncelik verdiği ve çevre içim fedakarlık yaptığı durumlardır (Küçük ve Sezgin, 2022). İşletmeler doğal kaynakların tüketilmesine neden olan varlıklardır. Bu sebeple çevresel etki ve koruma faaliyetlerini yaşamış olduğu toplumla paylaşma sorumlulukları vardır (Uluslan, 2009). Aynı zamanda işletmeler üretim ve hizmet faaliyetleri gösterirken çevreye duyarlı, zarar önleyici ve kaynakların korunması gibi anlayış ile hareket etmektedir (Önel, 2021). İşletmelerin yasal zorunluluk ya da rakip baskıları olmadan çevresel yönetimi yapabilmeleri için çevre koruma faaliyetlerini sosyal sorumluluk anlayışı ile birleştirmişlerdir (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018). Artan sosyal ve politik baskı karşısında işletmeler, çevre dostu ürünler üretmeye, atık ve kirliliği önleyen ve bunları kontrol eden üretim teknik ve yöntemlerini kullanmaya, çevre dostu ambalaj kullanma ve geliştirmeye çalışarak kirliliği önleme gibi geri dönüşümü destekleme çalışmalarına odaklanmışlardır (Ay ve Ecevit, 2005).

Bir işletmenin stratejik anlamda uyguladığı aksiyonlar, teknik ve pratik bilgiler uygulamalara yansıtıldığı takdirde değer yaratmaktadır. Başka bir ifadeyle, yeşil kurumsal politikaların uygulanabilmesi, yeşil kurumsal ve yeşil çalışan davranışını ile bu uygulamaların gerçekleştirilmesine bağlıdır (Erbaşı, 2021). İşletmelerin çevre yanlısı davranış anlayışına sahip olması çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını pekiştirmesine yardımcı olmaktadır (Temizel ve Attar, 2022).

2.3.3. Çalışanların çevre yanlısı davranışları

İş görenlerin çevreye karşı sorumlu davranışları, çevrenin korunması ve sürdürülebilirliğinde rol oynar (Eroymak vd., 2018). Birçok iş, çalışanların yeşil davranmasını gerektirir. İş görenlerin toksik atıkları yerel su sistemine veya bu tehlikeli maddelere atılmasını önlemesini gerektiren davranış sergilemesi gereklidir (Dumont vd., 2017). İş görenler açısından sergilenmesi gereken birçok farklı davranış bulunmaktadır. Bu durum her işte farklılık gösterecektir. Burada çevresel sürdürülebilirlik için bireysel çabaların ötesinde örgütsel beklenti ve tavırların etkinleştirilmesi daha büyük önem arz etmektedir (Tuna ve Yıldız, 2023). Çevre dostu olarak tanımlanan bu kavramlar, organik ürünlerle ve üretim aşamasının her sahasında etkinleştirilmesi ve bireylerin gönüllü bir şekilde elektrik kullanımı ve gereksiz kâğıt tüketimini azaltması gibi davranışlarda bulunması çevresel sorunların azalmasını sağlamaktadır (Coşkun, 2022). Dolayısıyla, çalışanların böylesi davranışlara özendirilmesinde daha önce de bahsi geçen maddi ve manevi motivasyon unsurları önemli bir destek noktasını içermektedir (Akandere, 2019).

Çalışanların kurum içerisinde güvenlik ve etkinliklerinin refahını destekleyici ve çevre bilincini geliştirici yeşil yönetim süreci insan kaynaklarının etkin yönetim uygulamalarına işaret eder (Akandere, 2019). İşletmelerin çalışanlarına yeşil dostu adımları atmaları yönünde teşviklerin sağlanması ve bu teşviklerin gönüllülük esasına dayanması önemlidir (Mert ve Saltık, 2023). Çalışanların yeşil ve çevre dostu adım sergilemeleri için farkındalık kazanması, bireysel adımların örgütsel kültür olma sürecini hızlandırmaktadır (Kerse vd., 2021). İşyerinde çevre dostu davranışlar rol içi ve rol ötesi olarak iki şekilde görülmektedir (Yiğit, 2022). Rol içi çevresel davranışlar, çalışanların görevlerinde gerçekleştirdiği davranışlar olarak görülmektedir. Rol ötesi yeşil davranışlar ise çalışanın gönüllü olarak gerçekleştirdiği davranışları ele alır (Selçuk ve Kerse, 2022).

Çalışanlar, işletmelerinin neden olduğu çevresel zararda önemli bir rol oynamaktadır ve bundan doğrudan etkilenmektedirler. Bu nedenle, işletme çalışanlarının çevrenin korunmasına yönelik çalışma ve tutum yöntemlerinin geliştirilmesi, ulusların sürdürülebilir kalkınması açısından büyük önem taşımaktadır (Vatansever vd., 2019). Çevreye duyarlı çalışanların gönüllü davranışları, çevre dostu vatandaş davranışı

şeklinde değerlendirilmektedir (Tüyen, 2020). İşletmeler gelecek plan ve hedeflerini çevre ilkelerini esas alarak gerçekleştirirler de, bu durumun işgörenlerin çevre tutumlarıyla ve çevreye yönelik bilinçli davranışlarıyla desteklenmesi gereklidir (Değirmenci, 2021).

İşletmelerde bireylerin çevreye duyarlı davranışı olarak ifade edilen çalışanların yeşil davranışı, gönüllü olarak uygulanmakta ve çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması bu davranışları etkilemektedir (Durgun ve Sarıbay, 2019). Bir işletmede çalışan bir kişinin, görevini yerine getirirken, görev tanımında belirtilmese veya yönetim tarafından özel olarak gerekli görülme bile, çevre dostu uygulamaların benimsenmesi ve uygulanması çalışanın çevresel davranışı benimsediğini gösterir (Kavaslar ve Karavelioğlu, 2023). Çalışanların yeşil davranışları, çalışma dışı zamanlarda ışıkları söndürmek, baskı yaparken mümkün olduğunca kâğıdın her iki yüzünü kullanmak, çalışma yerinde suyu israf etmemek, asansör kullanmayıp merdiven kullanmayı tercih etmek gibi işyerindeki çevresel davranışlarını ifade etmektedir (Değirmenci, 2022).

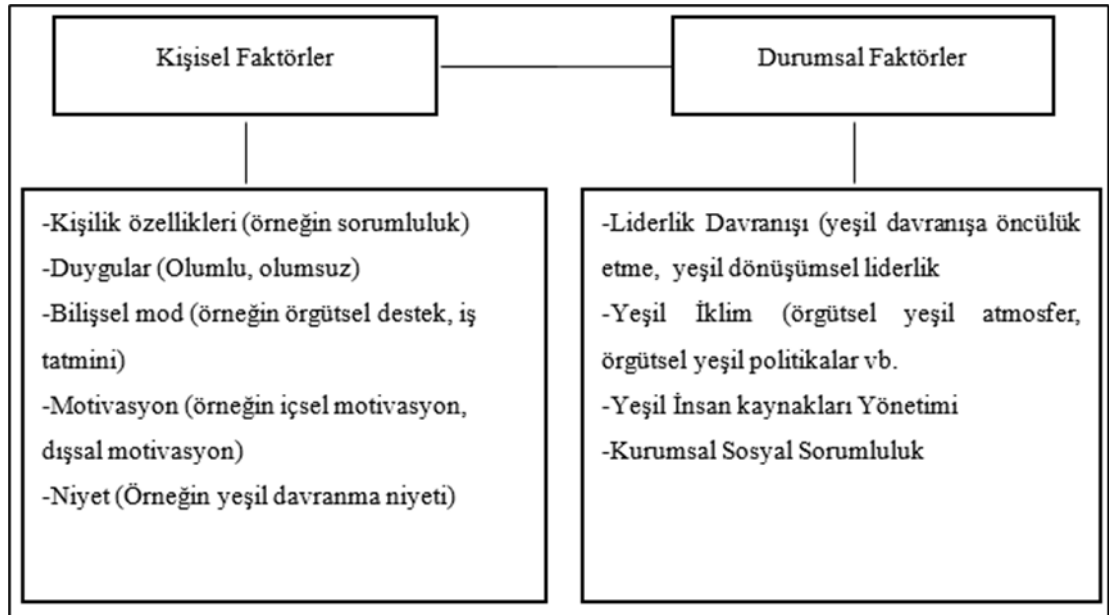
Bir işletmenin sadece çevre dostu davranışlar sergilemesi ve ona uygun yönetim stratejisi geliştirmesi bir işletmenin çevreye duyarlı yönetimi için yeterli değildir. Sadece çevre dostu işletme ve yönetime sahip olmak, çevre duyarlılığı için yeterli olmayıp işletme içindeki çalışanların da çevre dostu davranışlara katılması ve bu davranışları iş yerinde uygulamaları gerekmektedir (Erbaşı, 2019). Çalışanların çevreci davranışlarında bulunurken, sahip olduğu davranış ve tutumların arkasında işletmelerin çalışanlarını çevresel anlamda bilinçlendirdikleri görülmektedir (Aksu ve Yücebalkan, 2020). Yeşil çalışan davranışı, kurum içindeki çalışanların kurumsal hedeflere ulaşırken çevreye karşı daha duyarlı olmaları, geri dönüşümü desteklemeleri, enerji tüketimleri vb. davranışları anlatır. Bireylerin genel olarak yapmış oldukları israfın en aza indirilmesine ve kurumun araç ve gereçlerinin bu yönde kullanılmasına katkı sağlayacak davranışını ifade eder (Durgun ve Sarıbay, 2019).

Çalışanlar gönüllü olarak, görev duygusuyla ya da çevre baskısının bir sonucu olarak çevreci davranışlar sergilemektedir. Gönüllü çevre davranışı sergileyen çalışanlar, çevre sorunlarından kendilerinin de sorumlu olduğunun bilincinde olarak gönülden hareket ederler ve böylece çevre sorunlarına özen gösterme sorumluluğunu görürler.

Bu bilinçle proaktif davranırlar ve çevrenin yararlarını dikkate alırlar. Mecburiyet duygusu ve çevre baskısı altında sunulan yeşil davranışta, çalışan çevrenin yeşil davranma yönündeki baskısını hissederek zorunlu bir şekilde çevresel faaliyetleri gerçekleştirir (Küçük ve Sezgin, 2022).

2.3.4. Çevre yanlısı davranışları etkileyen faktörler ve sonuçları

İnsanların sahip oldukları kişilik çevre bilinçlerinin oluşmasında etkilidir. İnsani yanını geliştiren, yaşamış olduğu çevreye saygı duyan insanların doğaya karşı duyarlı davranışlar gösterdikleri ve bu davranışları tüketimin bir parçası olarak kabul ederek alışkanlık haline getirdikleri bilinmektedir (Salepçioğlu ve Kırca, 2023). Çalışanların iş sorumlulukları dışında gönüllü çevresel eylemleri, işyeri ortamının kendilerini teşvik edecek şekilde iyileştirilmesiyle bağlantılıdır (Koçak ve Baş, 2022). Çalışanların görev tanımlarının bir parçası olmadan işyerinde gönüllü olarak gerçekleştirdikleri çevre dostu davranışlarına *gönüllü çevreci davranışlar* denir. Çevrenin sürdürülebilir olması ve oluşabilecek her türlü çevresel risklerin azaltılabilmesi için işyerindeki çevresel davranışların maksimum düzeye çıkarılması gerekmektedir. Çevre yanlısı davranışları maksimum düzeye çıkartmak için işletme içerisinde görülen kişisel ve durumsal faktörler dikkate alınmaktadır (Yiğit, 2022). Kişisel ve durumsal faktörler Şekil 2.2’de sunulmuştur.



Şekil 2.2. Çevre yanlısı davranışları etkileyen faktörler (Başpınar, 2023)

Örgütsel kimliğin ve çevresel vatandaşlık eylemlerinin oluşturulmasında, personelin çalıştığı örgütün sürdürülebilirliğe verdiği değere ilişkin algılarının ölçülmesi önemlidir. Çalışanların çevresel çalışma ortamlarına ilişkin algıları, bu çeşit politikaları davranışa bağlayan psikolojik sistem mekanizmaları oluşturur (Yüksel vd., 2022). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olması onların çevre dostu davranışlarını etkilemektedir. Çalışanların çevre dostu davranışları, örgüt kaynaklarıyla beraber çevrenin korunmasında ve çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasında önemlidir (Eroymak vd., 2018). İşletmelerin faaliyet gösterdikleri topluma, iş yaptıkları sektöre, tedarikçilerine ve ülkeye karşı sorumlulukları vardır. Bunlar arasında kaynakları korunması, tasarrufun ve verimli kullanımın sağlanması, atık yönetiminin ve geri dönüşümün önemsenmesi, sosyal alanda sorumluluk projelerine katılımın sağlanması, yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve etik iş ilişkilerinde bulunulması yer alır. İşletmeyi dış çevre yönlendirdiğinden dolayı iş ortamının sürdürülebilirliğinin olması için bu sorumlulukların yerine getirilmesi gereklidir (Çetin vd., 2019).

Dönüşümcü yöneticiler, personeli uzun süreli işletme planlarını gerçekleştirmeye odaklanmalarını teşvik ederek, astlarının yöneticilerinin değerlerini benimsemelerini ve bununla ilgili değer algılarını entegre etmelerini sağlar. Yeşil değere sahip lider, astlarının yeşil davranışlarını büyük ölçüde etkileyebilir (Tuna ve Yıldız, 2023). Yeşil dönüşümsel liderlik, bir işletmenin çevre hedeflerinin destekçileri arasında kökleşmesini sağlayan, çalışanlarının çevre bilincini artırmayı, çevresel farkındalığın eyleme dönüştürülmesine örnek oluşturmayı ve çalışanları motive ederek daha fazlasını başarmaya teşvik etmeyi amaçlar (Kerse vd., 2021).

2.4. Çevresel Performans

Doğal kaynakları verimli kullanan, doğa kirliliğini önleyen, atıkları yok eden ve sistematik çevre yönetimiyle çevre korumayı benimseyen ülkeler güçlü bir geleceğe sahip olacaklardır (Ayçin ve Çakın, 2019). Önceki nesillerden kalan çevrenin daha yaşanır hale gelmesi, daha az zarar ile gelecek nesillere aktarılması işletmelerin ticari faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkilerini araştırma, raporlama ve değerlendirme gibi faaliyetleri yoluyla gerçekleştirilebilecektir (Tanç ve Gümrah, 2015). Literatürde bazı çalışmalar, emisyon ve atık bertarafı gibi çevresel etkileri vurgulayan çevresel

performansın dar bir görünümünü sunarken (Burnett ve Hansen, 2008; Mungai vd., 2020), diğerleri hem işletmelerin çevresel derecelendirmelerine hem de çok boyutlu, dış gruplar tarafından geliştirilmiş olan öznel değerlendirmelere dayanan daha geniş tanımları savunmaktadır (Henri ve Journeault, 2010; Lisi, 2015). Çevre kaynaklarının insan için yeterli olması kalıcı olduğu anlamına gelmemektedir. Çünkü doğanın kendini yenileme yeteneği sınırlı olmaktadır (Davarcıoğlu ve Lelik, 2017). Çevresel performans, işletmelerin çevreyi korumaya yönelik taahhütleri ve ölçülebilir performans parametrelerinin çevre odaklı gösterilmesi olarak tanımlanabilir (Acar, 2022). Çevre problemleri insanların üretim ve tüketim faaliyetlerinde doğal kaynakların etkilenmesini önemsemedikleri zaman oluşmaktadır (Küçüker, 2017).

İnsanoğlu varoluşundan bu yana çevresiyle iletişim halinde olmuştur. Refahını artırmak için bu etkileşimi kullanarak sürekli gelişen teknolojiyle birlikte yaşam ortamını da değiştirmiştir. Doğal kaynakların kullanımı ve refahı artırmak için çevrenin değiştirilmesi diğer canlıların yaşamlarını tehdit etmesi, doğal kaynakların bilinçsiz kullanımı, çevrenin bozulması ve kirlenmesi gibi olumsuzluklara neden olmuştur (Tıraş, 2012).

2.4.1. Çevresel performans kavramı tanımı

Canlı ve cansız varlıkların birbirileri ile etkileşimde bulunduğu yere çevre adı verilmektedir (Ankaya vd., 2017). Etkileşiminin sürdürülebilir olması için çevrenin korunması, dengenin bozulmaması ve çevreye fayda sağlayacak davranışlar önemlidir (Mansuroğlu ve Dağ, 2021). Çevre, farklı boyut ve miktarlarda çeşitli kaynaklardan oluşur. Bunlar doğru planlanıp yönetilmezse canlı varlıkların geleceği risk altına girebilir (Baykal ve Baykal, 2008). Canlı ve cansız varlıkların yaşadığı ortamı dolaylı veya doğrudan etkiler (Güney ve Can, 2015). Çevrenin unsurları, canlı ve cansız unsurlar şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Canlı unsurları; bitki örtüsü, mikroorganizmalar, insanlar ve hayvan toplulukları oluşturmaktadır. Cansız unsurlar arasında ise hava, iklim, su ve dünyanın yapısı yer almaktadır. Canlı ve cansız tüm unsurlar çevreyi oluşturur ve birbirleriyle sürekli etkileşim halindedir (Tıraş, 2012).

Küresel düzeyde ekosistem aynı zamanda düzen anlamına gelmektedir. İnsan ekosistem içerisinde yaşayan bir varlıktır ve onu ekosistemdeki diğer varlıklardan

farklı kılan özelliği, diğer canlılara göre doğal sistemi çok fazla değiştirmesidir. İnsan bunu ekosistemin kaynaklarını kullanarak ve üretimi değiştirerek yapmaktadır. Herhangi bir insan üretim faaliyeti sonucunda ekolojik dengeye zarar verir. Özellikle sanayi devriminden bu yana insanlar, doğalarına ve çevrelerine çok büyük anlamda zarar vermişlerdir ve bu durum küresel iklim değişikliğine sebep olmuştur (Çiçek, 2012). Çevrenin sınıflara ayrılması; fiziki, sosyal, kültürel, ekonomik, politik, hukuki ve teknolojik şeklinde sıralanmaktadır (Kılıç, 2022). Çevre kavramı sadece bir canlının yaşadığı çevreyi değil, canlı ve cansız tüm kültürel varlıklar içerisinde bulundurulur. Dünyanın çeşitli yerlerindeki yatırım planlamalarının olumsuz çevresel sonuçlara yol açması, birçok ülkede çevre bilincinde artışa neden olmuş ve bu da toplumun farklı kesimlerinde ekolojik farkındalığın artmasına neden olmuştur. Baskı grupları ve kitle iletişim araçları, çevre sorunlarını ön plana çıkararak, çevre bilinci ve doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı kavramlarını odağına yerleştirerek kamuoyunun dikkatini çekmeyi başarmıştır (Gürbüz, 2020).

Performans bakıldığında potansiyel olarak var olanın ortaya konması için koşul uygunluğu olarak tanımlanabilmektedir. Performans etkinliği, işletme amacının gerçekleşmesinde etkin bir rol üstlenmektedir (Akdağ, 2012). Genel anlamda performans kavramı, belirli amaç ve plan sonucunda elde edilen verilerin ya da bilgilerin nitel veya nicel olarak belirlenmesini sağlar (Korucuk, 2018). Kısacası performans, amaca ulaşabilme seviyelerinin ölçülmesidir (Özer, 2009). Çevre performansı kavramı ise işletmenin çevre boyutlarında yer alan davranışların yönetilmesi sonucunda oluşur (Öge, 2007). Hava ve su kirliliği, çevresel kaynaklar, biyolojik çeşitlilik, sağlık alanı, iklim değişikliği ve diğer faktörler gibi çeşitli konuları inceleyen çevresel performans, bir işletmenin ölçüm alanlarının başarısı olarak tanımlanır (Aleş, 2019).

Çevresel performansın iyileştirilebilmesi için yeni politikalara ihtiyaç duyulmuştur (Ölçer, 2004). Bunun nedeni, işletmelerin faaliyetlerini sürdürürken çevreye verdiği zararın azaltılması gerekliliğindendir (Yurdakul ve Kazan, 2018). İşletmeler sadece ekonomik faktörleri dikkate almayarak aynı zamanda çevresel ve sosyal faktörlerin işletme ve paydaşları üzerindeki etkisini de önemsemektedirler (Kesen, 2016). Böylece, atık ve kirliliği en az seviyeye indirmek ve hayat kalitesini sürdürülebilir şekilde sağlamak için gerçekleştirdikleri politikaları ve performansları ölçmeye

yönelik çeşitli indekslerden yararlanırlar. Kullanılan indeksler, farklı politikalar sunar ve ulusların çevresel performanslarını çeşitli anlayışlarla ölçmeyi amaçlar (Aksu ve Gencer, 2018).

Çevresel performans göstergesinin alt tanımı, girdi olarak kullanılan bilgi kaynaklarından oluşur. Kaynaklar; geri dönüşüm düzeyleri, enerji kaynaklarının tüketimi, doğal kaynakların korunması, yenilenebilir enerjinin verimliliği artıracak şekilde kullanılması ve enerji kullanım teknolojilerinin geliştirilmesidir ve bu kaynaklar girdi olarak kullanılmaktadır. Yenilenemeyen enerji kaynaklarının azaltılması, su tüketiminde geri dönüşüm oranlarının artırılması, biyolojik çeşitliliklerinin korunması, emisyon kullanımının en aza indirilmesi, atık oranları ve ambalajlı paketlerin atık haline geldiğinde çevresel adaptasyonu, cezaların dereceleri, cezaları ve parasal değeri çevre yatırımlarının sağlanması çevre kanunlarının uygulanmasıyla yapılır (Teksoy, 2023).

İşletmenin çevresel performansını iyileştirerek, içselleştirilmiş çevresel yeteneklerinden ekonomik açıdan olumlu sonuçların olmasını sağlayarak belirli çıktılar elde edilebilir (Küçükoğlu ve Pınar, 2014). Küresel raporlama girişimi standartlarında çevresel performans kavramı, bir işletmenin ekosisteminde hava, su ve toprak da dâhil edilerek canlı ve cansız varlık sistemleri üzerinde etkili olan standart şeklinde tanımlanır (Teksoy, 2023). İşletmelerin üretim faaliyeti sürecinde üretmiş oldukları mal ve hizmetinin doğal kaynaklara, havaya, suya ve insan sağlığına vermiş olduğu etki çevresel performans ile ölçülmektedir (Bekçioğlu vd., 2006).

İşletmelerin hedefleri arasında ekonomik genişlemelerin yanında etkin iş uygulamaları, rekabet edebilme avantajı ve çevresel performans göstergeleri de yer alır (Hoştut, 2016). İşletme başarılarını ortaya çıkarmada çevresel performans ölçüleri kullanılmaktadır (Çetin vd., 2004). Çevresel raporlamanın hedefi, işletmelerin çevreye olan etkileri ve çevreyi koruma düzeyi hakkında diğer işletmelerle olan ilişkilerini değerlendirebilmeleri için bilgi aktarması yapmaktır (Öztürk, 2016). Aynı zamanda bu hedefleri, işletmelerin sahip olduğu bütün performans göstergelerinden etkilenmektedir (Selçuk ve Kerse, 2022). İşletmelerin finansal raporlama yaparak çevreye ve topluma etkilerinin kamuoyuna paylaşım yapmaları önemlidir (Demirci ve Korkmaz, 2023). Günümüzde birçok işletmenin müşterilerini, sivil toplum

işletmelerini ve rakiplerinin etkisini dikkate alarak çevrenin onemine odaklanarak çevresel raporlarını hazırladığı görülmektedir (Akıncı ve Akıncı, 2010). Gıda atıkları, odun ve organik malzemelerin kompostlaştırılması gibi geri dönüşüm içerisinde yer almaktadır. Enerji ve temel malzeme kaynakların korunmasına onemli katkı sağlayan geri dönüşüm kavramı ana kaynakların çevreye olan etkisini azaltarak evre performansını artırmaktadır (Yurdakul ve Kazan, 2018).

2.4.2. Çevresel performansın onemi

Dünya çapında işletmeler hem evre koruma düzeylerini koruyan hem de rekabet güçlerini artıran çevreci uygulamalara onem vermeye başlamışlardır (Doğan, 2020). Son yıllarda çevreyle ilgili sorunların artması ve bunun sonucunda çevresel duyarlı bireylerin artması ile çevresel performans lme ve değerlendirme konuları onemli hale gelmiştir (Emeksiz, 2007). Çevresel performansın ölçülmesi ve değerlendirilmesi çevrenin korunmasında sürdürülebilirlik sağlamaktadır (Örtlek vd., 2023). Bu nedenle çevrenin korunmasını destekleyen işletmeler, ulusal ve uluslararası toplantılarda anlaşmalar yaparak çevresel performans endekslerini kurmuşlardır (Eşiyok vd., 2023: 648). Çalışanın içine harcamak zorunda olduğu maksimum bilgi, enerji, kişisel yetenek ve iş tatminine iş performansı denir (Karahasanoglu, 2007).

işletmeler dolaylı ya da doğrudan insan gereksinimlerini karşılamak amacıyla üretim faktörünü insan ihtiyaçları ile birleştirip mal ya da hizmet üretmeleri için çevreye ihtiyaçları vardır (Gürdal ve Taşdemir, 2011). işletmelerin, çevresel performansı yönetiminde kullanmış olduğu stratejilerin diğer işletmeler ile rekabet üstünlüğü sağladığı görülmektedir (ler, 2004). işletmeler evre performanslarını görebilmek için, işletmenin mevcut durumunu doğru tanımlayabilmesi, geliştirebilmesi, kendi potansiyelinin fark edebilmesi, çevresel hareketlerin takip edilmesi ve kolay koordine edilebilmesi amacıyla çevresel göstergelerden yararlanır (Nakıboğlu ve Bulđurcu, 2017). Çevresel performans bireysel temelde olabileceği gibi bir organizasyon içinde de görülür (Edinsel ve Kara, 2023).

Ekosistem, birbirine bağlı canlı/cansız varlıklardan oluşan ve bu varlıklar arasındaki enerji ve madde dolaşımıyla varlığını sürdüren bir yapıdır (Kocabaş ve Sarıkaya, 2009). Doğal kaynakların hammadde olarak kullanılması sonucu sanayileşmenin

çevreye verdiği zarar, üretim faaliyeti sonucunda oluşan atıklarla beraber daha da tehlikeli olmaya başlamıştır (Bek, 2019). Bu kaynakların kullanımı sırasında zararlı atıklar üretilerek çevre sorunlarına neden olmuştur (Alagöz ve Yılmaz, 2001). İnsan ve doğa yapısını tehdit eden çevresel sorunlar, ülkeler arası işletmelerin gündeminde giderek daha fazla yer almaktadır (Bek, 2019).

Çevresel problemlerin işletmeler üzerinde büyük bir etkisi olduğundan, işletme yöneticilerinin çevresel maliyetleri değerlendirmek için etkili sistemler geliştirmesi ve elde ettikleri bilgi verileri hem işletmenin hem de çevrenin faydalarını artırmak için kullanması gerekir (Çetin vd., 2004). Toplumda enerji tüketimini azaltılması, atıkların çoğalmasının önlenmesi, karbon emisyonunu en aza indirilmesi ve doğal kaynakların bilinçsiz tüketilmesine engel olunması gibi ekolojik uygulamalar hayata geçirilerek sürdürülebilir kalkınma için bütçe kaynakları ayrılmıştır. Böylelikle çevresel yapının korunması, yiyecek-içecek israfının engellenmesi, atıkların yönetimi, biyolojik çeşitliliğin sürdürülebilir olması kaynakların verimli kullanılarak çevreye verilen zararı minimum düzeye indirmektedir (Yılmaz, 2021).

Birçok işletme, sürdürülebilir çevre korumasını sağlamak için çevre yönetim bilgi sistemini benimsemektedir (Turan ve Sundu, 2021). İşletmelerin üretim faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan gereksiz atık oluşumunun azaltılmasının, işletmenin çevre performansına olumlu katkı sağladığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda emisyonların azaltılması, tehlikeli maddeleri azaltılması, atıkların azaltılması, petrol tüketiminin en aza indirilmesi, tedarikçilerle ve çevre işletmeleriyle işbirliği yapılması, eko-etiket kullanılması, farklı çevresel sürdürülebilirlik girişimlerinin taahhüt edilmesi vurgulanması gerekli konuları oluşturmuştur (Küçüköğlu ve Pınar, 2014). Çevresel performansta, işgörenlerin bu konulara uygun iş gücünü oluşturmaları da önem arz etmiştir (Esho, 2022).

2.4.3. Çevresel performansın oluşmasında gereken etmenler

Ortaya çıkan çevresel sorunlar ve çevre boyutlarının düzgün şekilde belirlenmesi, sorunlara uygun çözüm politikaların geliştirilmesi, bu politikaların uygulanabilmesi ve ortaya çıkan sonucun analiz edilerek gerçek verilerin toplanması gereklidir (Savaş, 2012). Verilerin düzgün bir şekilde toplanabilmesi için çevresel etki ve yüklerin

Çevresel lm göstergelerinde belirlenmesi gerekir (Metin, 2017). Özellikle konaklama sektöründe sürdürülebilir ve kltrleştirme yerleştirilmesi çevreci işletmecilik için önem arz etmektedir (Emeksiz, 2007). Üretici yani hizmet sunan bu sektör her ne kadar kltrleştirmiş olsa dahi tüketicici konumunda olan müşterilerin de evre etiketi uygulamasına dâhil olması önemlidir. Çevresel performansın değerini yükseltebilmek için ortak payda eşgüdümü önemlidir (Atay, 2022). Otel işletmelerinin yenilikçi, çevreci ve başarılı performansını çevresel odakta uygulayabilmesi gerekmektedir (Erdem vd., 2011).

evre koruma düzeyinin değerlendirilmesinde yer alan faaliyet konuları, daha büyük performans hedeflerinin yanı sıra yöneticileri evre yönetiminin etkinliği konusunda sorumlu tutma ihtiyacıyla ilgilidir (Uçar ve Işık, 2019). Döngüsel ekonominin çevresel hedeflerinde, çevreye verilen olumsuz etkileri azaltmak ve kaynakları sürdürülebilir kaynak kullanımını teşvik etmek suretiyle büyük bir değişim oluşturma yer almaktadır (Bayram, 2023). İşletmelerin evresel duyarlılık davranışlarını gösterirken bireysel baskı, kurumsal baskı ve devlet baskısı gibi bazı baskılardan etkilendiği de bir gerçeklik olmaktadır (avuş ve Tancı, 2013). evre bilincinin artması nedeniyle tüketiciler alışverişlerinde yeşil ürünleri tercih etme eğilimindedir (Gürkan vd., 2015). evre politikası, çevreyi korumaya yönelik uygun önlemlerin ana hatlarını çizen ve yönetim uygulamalarına rehberlik eden bir dizi prensip olarak tanımlanabilir (Bay ve Gökçe, 2020).

2.4.4. Çevresel performans endeksleri

evre sorunlarına karşı alınan önlemlerin ekonomik verilerle ortaya konulması gerekliliği otaya çıkmıştır. Önceden serbest bir meta olarak kabul edilen evre, evre sorunlarının oluşması ve ekolojik gelişmeden etkilenen işletmelerin ortaya çıkmasıyla birlikte ekonomik bir faktör olarak görülmeye başlamıştır (Ay, 2019). evre problemlerinin büyümesi ülkelerin tepki almalarına neden olmuştur. İklım değişikliği ve atıklar gibi önemli yeni evre yasaları, yönetmelikleri ve vergiler yayımlanmış, bu da doğal evre yönetimlerinin gelişimini sağlamıştır (avuş ve Tancı, 2013).

Çevresel performans endeksi, ulusların insan sağlığı ve ekosistemin korunması alanındaki en önemli evre sorunlarına ilişkin eylemlerine odaklanır (Hakses ve

Akandere, 2022). Üst yöneticilerin astlarına yönelik davranış ve tutumları, işgörenlerin çevre performansına ulaşırken onları motive etmek için güçlü teşvikler sağlamaktadır (Esho, 2022). Belirli bir standardı oluşturulamayan çevresel performansın çevre politikalarının belirlenebilmesi için ISO 14001 sertifikası oluşturulmuştur (Günday, 2018). İşletmenin çevre koruma düzeyini etkileyen çevresel yönetim önlemleri hakkında sağlanan bilgiler, yönetim faaliyetinin performans değerlerinde ve işletmenin faaliyetlerinin çevre koruma düzeyinde operasyonel göstergeler şeklinde iki çeşit göstergede görülmektedir (Metin, 2017).

Çevre endekslerinden biri olan çevresel performans endeksi, ülkelerin performansını değerlendirmelerine yardım ederek yıllık olarak rapor sunmalarını sağlamaktadır (Aksu ve Gencer, 2018). Finansal olmayan çevresel raporlama, tüm konuları eksiksiz olarak kapsar ve çevresel, sosyal ve ekonomik performansın paydaşlar üzerindeki etkisini dengeli ve eşit bir şekilde sunar (Aksoy, 2019). İşletmeler, çevrelerinin sürdürülebilirliğini sağlamak için çevresel maliyetler ödemek zorunda kalmaktadırlar. Bunun karşılığında ise çevresel faydalar elde ederek maliyet-etkinlik sonuçları açısından doğal kaynakların sürdürülebilirliğini sağlamaktadırlar (Özkoç, 2018).

Çevresel performans endeksi, ulusların çevresel performansı konusunda küresel görüşlerini ortaya koymaktadır (Karaman, 2018). Çevre konusundaki duyarlılığın son yıllarda artması araştırmacıları, ülkelerdeki çevre performansını belirleyen faktörleri saptamaya yönelik araştırmalara yöneltmiştir (Topal ve Hayaloğlu, 2017). İşletmelerin çevresel sürdürülebilirliğe katkılarının ve çevreye verdiği zararların ölçülebilmesi çevresel performans ile mümkündür (Akıncı ve Akıncı, 2010). İşletmelerin amaçlarının bir diğer yüzü olan yeşil davranışlar da çevresel performans olarak nitelendirilir. Yeşil davranış kavramı, işleyişte çalışan bireylerin çevreye olan duyumsaması ve verimliliği artırıcılığın etkinleştirilmesi süreci olarak görülmektedir (Akandere, 2019).

ISO 14031 standardı, çevresel performans ölçümlerinde bir işletmenin çevre performansının iş hedeflerinin standartlarına uygun olup olmadığını anlamak amacıyla yönetime doğrulanabilir, güvenilir bilgiler sağlayan bir süreç olarak tanımlanır (Benli, 2017). Çevresel performans değerlendirmesi, ülkeler arasında farklı örgütlerce gerçekleştirilmektedir (Yiğit, 2020). Bu örgütlerde çevresel performansın artışı

işletmelerin çevresel davranışta bulunmasıyla yakından ilişkilidir (Torun, 2023). Çevresel performansın boyutları; organizasyon sistemleri, paydaş ilişkileri, yasal uyumluluk ve çevresel etki şeklinde sıralanmaktadır (zevin, 2021).

Çevresel Performans Endeksi, devletlerin önceden tanımlanmış evre koruma ve ölçüm hedeflerine ulaşmaya ne kadar yakın olduklarını belirlemek amacıyla özel hedefler belirler, atık kontrolü ve evre kaynak yönetimi alanındaki mevcut ulusal performans için bir kıyaslama sağlar (Savaş, 2012). Bu endeks aynı zamanda problemlerin saptanması, hedeflerin belirlenmesi, yeni anlayışların izlenmesi, politikaların belirlenmesi ve bir sonuca varılmasını sağlar (şahintürk, 2022). Yeşil alışma işletmelerin çevreye zararlı etkilerini azaltarak evre koruma düzeylerini artırmalarına yardımcı olmakla kalmamakta (Peker, 2010), aynı zamanda çevresel alanların performans ölçüm izlemelerinin yapılması ve sürdürülebilir politikaların gelişimine destek olmaktadır (Akandere ve Zerenler, 2022). Çevresel Performans, bir işletmenin yönetim tarafından belirlenen kriterlere göre ölçülmesini, analiz edilmesini, raporlanmasını ve çevresel performansını sağlayan kavramdır (Peker, 2010).

İşletmenin çevreyi koruma düzeyi sadece kendi faaliyetleriyle değil, tedarikçilerinin uygulamaları da dikkate alarak değerlendirilir (şışman, 2016). Çevresel açıdan sürdürülebilir üretim yöntemlerinin geliştirilmesi, etkin üretimde ve azalan atık üretimi felsefesine uygun olarak doğal kaynakların yeniden kullanımını, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına yönelik teknolojiyi, süreç ve faaliyetlerde yenilikleri teşvik eden araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin geliştirilmesini gerektirmektedir (Avunduk, 2021). Enerji kullanımı, temel kaynak maddeleri tüketim oranları, su tüketim oranları, su ve havaya salınan kirletici gazlar, kirli ve zehirli atıklar toplum üzerindeki etkisini incelerken işletmelerin dikkate aldıkları kriterlerdir (Tan ve Cingöz, 2011). Paydaşlar işletmelerden şeffaf olmalarını beklerler ve finansal performanslarının yanında çevresel performansları hakkında da kendilerine bilgi verilmesini isterler (zelik, 2013).

Yeşil kurumsal yönetim, işletmelerin ekonomik fırsatlarını artırabilecekleri alanları ifade eder. evre duyarlılığı işletmelere diğer işletmelerle rekabet etmelerini sağlarken sürdürülebilir olmalarını da etkiler. İşletmeler evresel faaliyetler dikkate alarak uygulamalar geliştirmektedirler. Bu uygulamalar arasında; su tasarrufu, yenilenebilir

enerji kullanımı, atıkların azaltılması ve çevre dostu ürünlerin üretime dâhil edilmesi gibi alanlar yer almaktadır (Furuncu, 2023).

2.4.5. Çevresel performans kriterleri

Bir işletmenin sürdürülebilir çevresel performansının iyileştirilmesi, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının nihai hedefidir (Sarıyıldız, 2021). Çevreye karşı sorumlu davranışın çevresel performansın önemli bir belirleyicisi olduğu varsayımı, çalışanların çevreye karşı çevresel verimliliğini artırmalarına yardımcı olarak iş gereksinimlerinin ötesine geçen bir fikirdir (Akandere, 2019). Ortaya çıkan çevre problemleri, ülkelerde kaynakların sınırlı olması düşüncesine dikkat çekerek çevre alanında bilincin oluşmasına yardımcı olmuş ve çevre kirliliğinin önlenmesine yönelik küresel ilginin artmasını sağlamıştır (Akatay ve Aslan, 2008). Çevresel performans temel olarak iki ana amaca hizmet eder. Bunlar; çevre sağlığının ve ekosistem canlılığının korunmasıdır (Küçük, 2017).

Çevresel performans kriteri olan çevresel raporlama, işletmelerin çevresel etkilerinin yanında çevreyi korumaya yönelik faaliyetlerini ve ilerlemelerini belgeleyerek topluma sunmak için hazırlanmaktadır (Tanç ve Cingöz, 2011). Bir işletmenin yarattığı değer ölçülürken performansın sadece ekonomik unsurların değil, sosyal ve çevresel unsurların da dikkate alınarak ölçülmesi ve bu ölçüm neticelerinin raporlanması çok önemlidir (Aydın, 2016). İşletmeler, çevre sorumlulukları konusundaki taahhütlerini doğruca göstermek ve ilgili tarafları çevresel etkileri ve çevre koruma düzeyleri hakkında bilgilendirmek için çevre raporları hazırlar ve bunları halk ile paylaşırlar. Çevre raporlarının, işletmenin çevre üzerindeki etkisi ve çevreyi koruma düzeyi hakkında çıkar gruplarına bilgi aktarabilmesi için, raporlarda sunulan bilgileri tanımlayan bir sürü çevre raporlama kılavuzu geliştirilmiştir (Ulus, 2009). Çevresel raporlama performansı modellemesi Çizelge 2.6'da sunulmuştur.

Çizelge 2.6. Çevresel raporlama performansı modellemesi (Aydın, 2016)

ÇEVRESEL PERFORMANS				
Yönetim Performansı		Tüketim Performansı		Hayırseverlik Performansı
Çevre Politikası	Cezalar	Kaynak Tüketimi	Emisyonlar	Gönüllü Faaliyetler
Çevre Yönetim Sistemleri	Çevre ile ilgili Ceza ödemeleri	Enerji Tüketimi	Havaya Emisyonlar	Çevre Projeleri/ Kampanyaları
Yenilenebilir Enerji Kullanımı		Su Tüketimi	Toprağa/Suya Emisyonlar	Bağışlar/Sponsorluk (Çevre)
Atık Yönetimi		Kâğıt Tüketimi	Gürültü seviyesi ve Emisyonu	
Tedarikçi Değerleme (Çevresel)				

Çevre politikalarının temel amaçları incelendiğinde, asıl amacın çevreye zararlı faktörlerin ortadan kaldırılması olduğu anlaşılmaktadır (Can, 2016). Optimum kaynak kullanımına ulaşmak ve doğaya verilen zararı en aza indirmek, işletmelerin yönetiminde çok önemlidir. İşletmelerde çevresel yönetime olan ihtiyaç, çevre sistemlerine yönelik standartların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Çavuş ve Tancı, 2013). Çevre sistemlerinin uygulanmasından kaynaklanan çevre sorunlarının yönetilmesi mümkün olmakla birlikte, önleyici ve düzeltici faaliyetlerin yapılabilmesi için bilgi verileri raporları dosyalanmaktadır (Zeytin ve Kırlioğlu, 2014).

Doğal süreçler ile oluşan ve kendini sürekli bir şekilde yenileyen enerjiye yenilenebilir enerji denilmektedir (İskenderoğlu vd., 2023). Artan enerji talebini karşılamak için kısıtlı enerji kaynaklarının yanı sıra duyarlı ve verimli bir enerji politikasına sahip olmak da şarttır. Bu nedenle enerji ihtiyacını ve bu ihtiyacı karşılama yollarını bilmek önemlidir. Bu aşamada dünyanın yaşanabilir çevresini korumak ve kalkınmanın sürekliliğini sağlamak için enerji iletimi, üretimi ve tüketiminin çevresel etkileri ve sorunlarının da dikkate alınması gerekmektedir (Öymen ve Ömeroğlu, 2020).

Eko-verimlilik kavramı çevresel performansın kriterleri arasında sayılır. Bu yaklaşıma göre işletmeler, kaynak maliyetlerini azaltma, kirlilik kaynaklarından kaçınma

stratejileri uygulanma ve doğa dostu ürün sunma yolları aracılığıyla ekonominin üretim maliyetlerini azaltabilir ve çevresel performansını iyileştirebilir (Yücel ve Terzioğlu, 2022). Çevresel performansta eko-verimlilik kavramı, daha minimum seviyede enerji kaynaklarını kullanarak daha çok ürün ve hizmet sağlanması ile çevresel ve ekonomik verimliliğin artırılması şeklinde tanımlanır (Güngör ve Felekoğlu, 2018). Bu kavram yüksek verimli üretim teknikleri ve yöntemleri kullanılarak aynı çıktı için çevresel kaynak ve enerji tüketiminin ve oluşan atık miktarının azaltılması ilkesine dayanmaktadır (Davarcıoğlu ve Lelik, 2017).

2.4.6. Çevresel performansın etkileşimde bulunduğu kavramlar

Çevresel kıyaslama olarak da adlandırılan çevresel benchmarking kavramı, işletmelerin çevresel performansını geliştirmek için yararlanabilecekleri bir araçtır (Ölçer, 2004). Günümüzde işletmelerin çevresel performanslarının devamlılık düzeylerinin takip edilmesi ve raporlanması önemli konular arasında sayılmıştır (Küçük, 2017). Bu kavram aynı zamanda çevresel faaliyetlerin doğal kaynaklar üzerinde olan etkisinin devamlılığının sağlanmasını konu alır (Çiçekalan vd., 2023). İşletmelerin sürdürülebilirliğe olan katkısını ve çevre kaynaklarına verdikleri zararı ölçmek, işletmelerin etkinliğini bu anlamda değerlendirmek çevresel sürdürülebilirlik anlayışıyla mümkündür (Akıncı ve Akıncı, 2010). Toplumun çevreye odaklanması artıkça muhasebenin çevre korumayı da ölçmesi beklentisine girilmiştir (Memiş, 2009). Çevresel performans tüm işletmeler için başarının temel ölçüsüdür. Bu durumda çevre muhasebesi, bir işletme içinde karar almada bir yönetim muhasebe aracı şeklinde ele alınmakta ve çevresel etkilerini ve maliyetlerini bir bütün olarak kaydetme fırsatı yaratmaktadır (Aslanertik ve Özgen, 2007). Çevresel muhasebe bilgi sistemleri, çevresel maliyetleri doğru bir şekilde anlamak, etkili yönetim kararları almak, çevresel performansı ölçmek ve bir işletmenin çevresel faaliyetlerini çeşitli paydaşlara açıklamak için gereklidir (Çetin vd., 2004). Çevre muhasebesi, çevresel maliyetler ve çevrenin korunması ile ilgili kararların ve uygulamaların alınmasında referans bir araçtır (Ay, 2019). İşletmeler tarafından gerçekleştirilen tüm çevresel faaliyetler çevresel maliyetlere neden olur (Alagöz ve Yılmaz, 2001). Çevresel maliyetler; işletmenin faaliyetlerinden kaynaklanan çevresel etkiler, çevresel sorumluluktan kaynaklanan maliyetler ve çevresel strateji ve hedef maliyetlerin toplamıdır (Özko, 2018). İşletmelerin topluma hizmet ya da ürün sunmak için

katlandığı birçok türde maliyeti vardır ve bu maliyetler çevresel performansın korunmasının en önemli faktörlerinden birini oluşturur (Ay, 2019). Bir işletmenin atmosfere saldığı gaz emisyonlarının kaydedilerek karbon ayak izinin ölçülmesi, izlenmesi ve raporlanması, işletmeye özel maliyetlerin belirlenmesi gibi konular, karbon maliyetlerinin çevresel maliyet bileşeninin azaltılmasına yardımcı olmaktadır (Küçükler, 2017). Çevresel sistemler ve temiz üretim faaliyetleri, işletmelerin çevre koruma düzeyini artırmanın yanı sıra finansal sonuçlarına ve kurumsal değerlerine de katkı sağlamaktadır (Davarcıoğlu ve Lelik, 2017).

2.5. Konaklama İşletmeleri ve Bu İşletmelerde Çevre Dostu Uygulamalar

Küreselleşme ve sanayileşmenin getirdiği hızlı yaşam temposu içerisinde bunalan insanların dinlenme ihtiyaçları için en önemli duraklarından birini konaklama turizmi oluşturmaktadır (Gül ve Kuşluyan, 2012) ve turizm biçimi farklı kültürlerle mensup insanların beklentilerine hitap etmeye çalışmaktadır. Konaklama işletmeleri yelpazesinin geniş olduğu alanda birçok farklılığı uyum içerisinde hizmete dönüştürmeye çalışmaktadır (Demir, 2015).

Konaklama işletmesi olarak bilinen oteller, istihdamın ve işleyişin en etkin olduğu alanlardır (Pelit ve Gülen, 2016). Bu alanlarda çevre bilinci ve yeşil bilincin oluşması sürecinde duyarlılığın artması, yerli ve yabancı turistlerin beklentilerinin karşılanması ve ayrıca bu bilincin aşılması sonucunda sürdürülebilirlik hedeflenmektedir. Hedeflerin gerçekleştirilmesinde maliyetlerin azaltılması, rekabetin avantaj haline getirilmesi, kârın artması ve devlet tarafından desteklere uygun hareket edilmesi yer almaktadır (Ertuş vd., 2018).

Konaklama sektörünün başlı başına karmaşık olan yeme-içme, temizlik, istirahat, oyun hizmeti gibi çok aşamalı hizmet sunuşunda çevresel yeşil unsurlarla hareket etmesi durumu daha da karmaşık bir tanımlama sürecine dönüştürmüştür (Mesci, 2014). Burada otel işletmelerinin başını çekip oluşturmaya çalıştıkları bu çevresel etki, çevreye zararın önlenmesi ya da azaltılması şeklindeki ana amaç uzun süre uygulanabilir olmuştur. Bu uygulanabilirliğin etkin şekilde sunulmasında, yeşil yönetim benimsetilmeye çalışılmaktadır (Mert ve Saltık, 2023). Otel işletmelerinin yeme-içme, aydınlatma, su tüketimi vb. hizmet faaliyetlerinin sunumunda çevresel

zararın en aza indirilmesi süreci çevreye en büyük katkı sunma göstergesidir (Aykan ve Sevim, 2013). Dinlenme odaklı tatil tercihlerinde yeşil dostu adımlar atarak tüketim ve üretim kültürünün oluşturulması çevresel etkinlikte önemli olacaktır (Avşar ve Tandoğan, 2023).

Konaklama sektörünün turizme ve bölgeye hem olumlu hem de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu olumsuz etkilerin en önemlileri çevreye verilen zararlar ve kaynak tüketimidir. Konaklama tesislerinin yoğunlukla doğal ve tarihi güzellikler üzerine kurulu olması ve orada yaşayanlar için önemli bir miktarda su ve enerji tüketimine sebep olmasıyla bu işletmeler çevreye olumsuz etkiye bulunmaktadırlar. Bu nedenle doğal kaynakların korunması, tarihi ve doğal güzelliklerin yok edilmemesi ve gelecek nesillere aktarılması için sürdürülebilir kalkınma kavramı turizmde öncelik haline gelmektedir (Ceylan, 2017).

Turistlerin konaklama, yemek, eğlence, dinlenme ve benzeri gereksinimlerini karşılayan birimler olan konaklama işletmeleri bir hizmet işletmesidir ve aynı zamanda ticari ve üretim işletmelerinden farklı bazı temel özelliklere sahiptir. Söz konusu özellikler şunlardır (Çolakoğlu, 1997; Arslan, 1997; Yılmaz, 1997; Gül, 2002; Yenipınar, 2004; Ayman, 2005; Toker, 2006; Aygen, 2006; Bolat, 2006; Gönen, 2007; Özen, 2009);

- Konaklama işletmelerinde bina, donatım, makine ve teçhizat gibi sabit değerler çok fazla yer tutmaktadır. Bu yüzden konaklama işletmeleri kuruluşlarında ve faaliyetlerinin devamında sermayeye büyük gereksinim duymaktadırlar.
- Konaklama sektöründe personel ve yıpranma payı gibi sabit giderlerin çok yüksek tutarlara ulaşması, bu giderlerin kontrolünü zorlaştırmaktadır.
- Konaklama işletmelerindeki banyo, tuvalet vb. yerlerin konukların sağlıkları açısından uygun şekilde tutulması zorunludur.
- Konaklama işletmeleri 7/24 saat çalıştığı için bu kuruluşlarda etkin iş gücü planlaması yapılmalıdır.
- Konaklama hizmetlerinde sunulan hizmetlerin büyük çoğunluğu depolanamamaktadır. Bu yüzden hizmetlerin eş zamanlı olarak satışı gerçekleştirilmelidir.

- Konaklama işletmelerinde talepler, ekonomi ve iklim gibi birçok değişkene göre değiştiği için bu talepleri öngörmek olukça güçtür.
- Konaklama işletmelerinde istenilen kalitenin sağlanması, kalite güvence sistemi içinde kalite maliyeti sisteminin kurulması ve bu maliyetlerin etkin bir şekilde denetlenmesi ile gerçekleştirilmektedir.
- Konaklama işletmelerinin otomasyona dayalı olmaması, çok sayıda personelin istihdamına dolayısıyla sosyal sorunların ön plana çıkmasına neden olmaktadır. Mesleki yeterliliği olan ve olmayan çok sayıda kişiye iş olanağı sağlayan konaklama endüstrisindeki en büyük sorunlarından biri, işgücü verimliliğinin düşmesidir. Bunun nedeni olarak da, talebin günün saatlerine eşit bir dağılım göstermemesi ve olumsuz çalışma şartları gösterilmektedir.
- Teknolojinin ilerlemesi ve gelişmesi, konaklama işletmelerini sürekli olarak değişikliğe uğrayan bir endüstri durumuna getirmiştir. Buna örnek olarak uluslararası zincir otel işletmelerinde bilgisayar teknolojisinin gelişmiş sistemlerinin yer alması verilmektedir.
- Ağırlama sektörü personeli, özellikle de misafirlerle yoğun etkileşim kurmak durumunda olan personel, misafirlerin psikolojisini anlamalıdır. Yönetim, işgücü performansında önemli bir rol oynamaktadır. İş stratejilerine yön veren ve iş mantığının bir parçası olan performans yönetimi kavramı restoran sektöründe de yeni yeni gündeme gelmektedir. Ayrıca konaklamalar hizmet ve işlevlerde farklılaşma yaratarak müşteri memnuniyeti ve rekabet avantajı sağlamaktadır.

Doğal çevre tahribatının önlenmesi, en başta gelen çevre konularından biri olmuştur. Toplumsal ve doğal çevreye sadakat göstermek tüm dünya işletmelerinin sorumluluğudur. Çevresel sürdürülebilir faaliyetlerin yaygınlaşması için konaklama sektöründe köklü değişikliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Çevre dostu uygulamalarının sektörde yaygınlaşmasının gereği açıktır (Emeksiz, 2007).

Türkiye turizm sektöründe çevrenin vermiş olduğu imkânlar neticesinde kamp alanları, oteller, oberj, hotel, pansiyon, sağlık tesisleri, motel, otel, pansiyon gibi birçok farklı türde ve farklı hizmet amacıyla geniş bir alana hitap etmektedir (Özdemir ve Akpınar, 2002). Özellikle 2017 itibari ile yeşil yıldız çevreye duyarlı konaklama

tesisi oluşturulması ile 389 otel, çevresel farkındalıkta öncü rolü üstlenmiştir (Akandere ve Zerenler, 2017).

Yeşil otelcilik olarak adlandırılan enerji tasarrufundan, bilinçli tüketime kadar uzanan bu süreç yeşil çevreci adımların hızlanması ve uygulama sonrası sonuçlanmasında katkı sağlamaktadır (Atay ve Dilek, 2013). Yeşil yıldızlı otel projelendirilmesi hem çevresel farkındalık için hem de aynı zamanda yeşil adımların kalıcı ilerleyici olmasına katkı sunmuştur (Giritlioğlu ve Güzel, 2015).

Turizm çevre üzerindeki olumsuz etkilerini yenilenebilir enerji kaynakları azaltmaktadır. Olumlu ve olumsuz çevresel etkiye sahip turizm endüstrisi, temiz ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı için birçok fırsat sunmaktadır. Günümüzde bazı turizm işletmeleri, turizm tüketicilerinden gelen talep ve baskılar nedeniyle çevresel farkındalıklarını ortaya koymak amacıyla yenilenebilir enerji kullanmaktadır. Yenilenebilir enerji kaynakları, turizm sektörünün büyük enerji ihtiyacını karşılayabilecek ve turizmin en değerli varlığı olan çevreyi koruyacak çözümler sunmaktadır (Seyhan ve Yılmaz, 2010).

Çevre dostu uygulamalar ve sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde uygulanan bir diğer sertifika ise Çam Sembolü Sertifikası olarak da bilinen Çevre Dostu İşletme Sertifikasıdır. 1993 yılında yaygınlaşmaya başlayan Çam Simgesi sembolü, çevre koruma uygulamalarının giderek önem kazanmasıyla birlikte 2008 yılından bu yana geliştirilmiş ve güncellenmiş haliyle sertifikalı konutlarına Ekolojik Dostu Konut Sertifikası verilmeye başlandı ve Yeşil Yıldız adını aldı. Çevreyi korumayı ve çevreye olumsuz etkileri azaltmayı amaçlayan bir diğer uygulama sistemi ise Beyaz Yıldız Projesi'dir. Projenin temel amacı, otellerin çevre dostu programlar oluşturmasını ve bunları bir ekonomi politikasıyla bir bütün olarak uygulamasını sağlamaktır (Yılmaz, vd., 2016).

Çevresel etkinlik için özellikle yeşil otelcilikte, çevreye zarar veren madde kullanımının azaltılması ve hatta mümkünse bitirilmesi, enerji verimliliğinin sağlanması, bilinçli su tüketimine geçilmesi, atıkların azaltılması, geri dönüşümün sağlanması, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına teşvikin sağlanması

adımlarına ek olarak konaklama işletmesi oluşturulurken vizyon-misyon belirlemede çevresel sürdürülebilirlik oluşturulması hedeflenmektedir (Aylan ve Sezgin, 2016).

Ticari organizasyonlar ile çevre arasındaki etkileşim göz ardı edilemez. Çevre çağında ticari işletmelerin stratejisi ve rekabet avantajı, çevresel açıdan sürdürülebilir ekonomik faaliyetleri kolaylaştırma yeteneklerine dayanmaktadır (Astuti ve Datrini, 2021). Yeşil konaklama hizmeti sağlayıcıları, enerji ve su tüketimini azaltarak, yenilenebilir enerji kaynaklarını, geri dönüşümü ve diğer kirletici olmayan ürünleri kullanarak çevresel etkiyi azaltmayı ve aynı zamanda maliyetleri düşürmeyi amaçlamaktadır. Çevresel uygulamalarla işletmeler çevreye karşı sorumluluğunu yerine getirerek yeşil imaja sahip olmaktadır. Bu yeşil imaj sayesinde ise işletmeler tüketici algılarını olumlu yönde etkileyerek üstün rekabet avantajı elde etmektedirler (Ceylan, 2017).

Yeşil Yıldız, Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın ekolojik konaklamalara uyguladığı değerlendirme ve sınıflandırma standartlarını ifade etmektedir. Yeşil Yıldız kapsamına giren konaklama işletmelerinde geçerli olan bu standartlar, "Turizm İşletmesi Belgeli Konaklama Yerlerine Çevre Dostu Konaklama Belgesi Verilmesi Hakkında" (Duyuru No: 2008/3) ekine eklenmiştir. Programın başlangıç tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde çevre koruma tedbirlerinin öneminin artmasıyla birlikte, 19 Haziran 2017 tarih ve 30101 sayılı Avrupa Birliği Dergisi'nde yayınlanan çevre dostu konut işletmelerinin sınıflandırılması ve değerlendirme formu, gelişmeye uygun biçimde geliştirilmiştir. "Çevre Dostu Konut Belgesi Verilmesine İlişkin Tebliğ" yürürlüğe girmiştir. "Turizm sektöründe ticari belgeye sahip konutlara ekolojik konut işletme belgesi verilmesine ilişkin 2008/3 sayılı Tebliğ" güncellenen tebliğin yürürlük tarihi itibarıyla geçersiz sayılmıştır (Keleş, 2022). Tebliğin amacı, yatırımdan başlayarak enerji, su ve çevreye zararlı madde tüketiminin azaltılması, enerji verimliliğinin artırılması, yenilenebilir enerji kullanımının teşvik edilmesi, konutun çevreye duyarlı planlanması ve uygulanmasıdır. Tesisin çevre ile uyumunun sağlanması, çevreyi güzelleştirici faaliyetlerin düzenlenmesi ve ekolojik mimarinin kullanılması, çevre bilincinin artırılması, eğitimler verilmesi ve ilgili işletmelerle işbirliklerinin yapılmasını içermektedir.

Kültür Turizm Bakanlığı tarafından başlatılan “Çevreye Duyarlı Konaklama Tesisleri” projesi kapsamında bakanlık, yeşil yıldız çerçevesinde konaklama tesis kriterleri oluşturmuştur. Turizm İşletmesi belgesi olarak oluşturulan bu kriterin oluşturulması ve takip edilmesi eko-etiket uygulamasıdır (Deste vd., 2018). Bu uygulama çerçevesinde mavi bayrak uygulaması gibi birçok uluslararası bir çevre standardı için adımlar arasındadır (Öge, 2007). Eko-otel ya da yeşil otel için farklı projelendirmeler yapılmıştır. Burada atık yönetimi, geri dönüşüm, su yönetimi, enerji verimliliğinin sağlanmasını öne çıkılmaktadır (Çakır ve Çakır, 2010). Yeşil Yıldız kampanyasının hedef kitlesi Kültür ve Turizm Bakanlığı Turizm Kurulu tarafından belgelendirilen turizm kurumlarının yanı sıra turizm alanıyla doğrudan ilgili sivil toplum işletmeleridir (Özçoban, 2010).

Ekolojik farkındalığı teşvik eden turizm işletmelerinin talebi üzerine, başvuru formu esaslarında tanımlanan temel kriterleri karşılayan konaklama tesislerine Yeşil Yıldız Sertifikası uygulanır. Konut işletmelerinin tür ve kategorilerine göre konut işletmelerinin yetenekleri ve çevresel etkileri ele alınmaktadır. Konaklama tesislerinde yeşil yıldızla sahip olanlar bu formda belirtilen minimum puanları aşması durumunda, etiket üzerinde kategorilerini temsil eden yıldızlar yeşil olmakta ve etikette "Çevre Dostu Konaklama" ibaresi yazmaktadır (Ertaş vd., 2018). Yeşil yıldız belgeli konaklama işletmelerinin sahip olduğu ödül ve sertifikalar Çizelge 2.7’de sunulmuştur.

Çizelge 2.7. Yeşil yıldız belgeli konaklama işletmelerinin sahip olduğu ödül ve sertifikalar (Ertaş vd., 2018)

Ödül ve Sertifikalar	Sayı	Yüzde
Yeşil Yıldız	91	29
Mavi Bayrak	85	27
Travelife	57	18
ISO14001	48	16
Yeşil Anahtar	23	7
TUI	23	7
Beyaz Yıldız	18	6
Yeşillenen Oteller	10	3
Diğer	14	5
	Toplam Konaklama İşletmesi Sayısı:309	

Mavi Bayrak, çevre koruma projesi olarak bilinen Mavi Bayrak Projesi belirli standartların oluşturulmasında, uluslararası çevre ödülü ile başarı sağlanmasını getirmiştir (Yılmaz vd., 2016). Uluslararası turizm sektöründe yaşanan rekabet ortamında kazançlı çıkmak isteyen ülkeler, çevre korumaya yönelik faaliyetlere önem vermeye ve çevre korumaya yönelik çeşitli çalışmaları başlatmışlardır. Çevre değerlerinin korunması açısından "Mavi Bayrak" uygulaması da bu düşünce doğrultusunda ön plana çıkmaya başlamıştır. Çünkü "Mavi Bayrak", yaşanabilir bir çevre standardının sembolüdür. Üstelik bu sembol aynı zamanda uluslararası özelliğe de sahiptir (Kızılırmak, 1997). Yıllar geçtikçe Mavi Bayrak kampanyası ve ödülü, gelişen bir değer olarak turizm sektöründe hak ettiği önemi ve saygıyı kazanmıştır. Mavi Bayrak ödüllerinin sayısının yıllar geçtikçe artması, konaklama tesisleri ve kıyı otoritelerinin plajlarına Mavi Bayrak kazandırmak için yoğun çaba harcaması, tur operatörleri veya seyahat acentalarının pazarlama aşamasında Mavi Bayraklı ön plana çıkarması buna örnek olarak gösterilir (Gökdemir, 2019).

Beyaz Yıldız, Türkiye Otelciler Federasyonu (TÜROFED), çevrenin ve doğal kaynakların korunmasını teşvik etmek amacıyla Yaşanabilir Çevre Projesini başlattı. Çevre kirliliği ve küresel ısınma nedeniyle dünyanın karşı karşıya kaldığı çevre felaketlerinin önlenmesinde tüm kamu ve özel kişi, kurum, işletme ve sektörlerin sorumluluğunun bilincinde olarak bu projeye başlayan TÜROFED, çalışmayı "beyaz yıldız" olarak nitelendirmiştir (Kızılırmak, 2011). 2008'de başlayan projenin amacı daha temiz ve sürdürülebilir bir çevrenin teşvik edilmesidir (Ceylan, 2017). Türkiye Otelciler Federasyonu tarafından oluşturulan proje, daha temiz ve sürdürülebilir bir çevrenin teşvik edilmesini amaçlamaktadır. Beyaz Yıldız projesinin amacı, turizm işletmelerinde kullanılan su, elektrik, enerji, kimyasallar ve katı atık miktarlarının kontrol altına alınarak çevreye ve doğal kaynaklara verilecek olası zararların en aza indirilmesidir. Proje, mekân misafirlerinin konforlarından ödün vermeden bu çevre bilincine katılmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Gerekli kriterleri karşılayan işletmeler "Beyaz Yıldız" almaya hak kazanmaktadır. Çevre kirliliği ve küresel ısınma nedeniyle dünyanın karşı karşıya kaldığı çevre felaketlerinin önlenmesinde tüm kamu ve özel kişi, kurum, işletme ve sektörlerin sorumlu olduğu düşüncesiyle bu projeye başlayan TÜROFED, çalışmalarını "Beyaz Yıldız" ile simgelemektedir (Yıldız, 2012).

ISO 14001 Sertifikası, çevre etiketleri ve beyanları, bir ürün veya hizmetin çevresel etkisinin bütünlüğü, belirli bir çevresel boyut veya çeşitli çevresel boyutlar hakkında bilgi sağlar. Müşteriler ve potansiyel müşteriler, ürün veya hizmet seçerken bu bilgiyi diğer hususların yanı sıra çevresel boyutları değerlendirmek için de kullanabilirler (Üçüncü, 2009). ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi; çevreyi ve doğal yapıyı korumak amacıyla tasarlanan ve Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO) tarafından yayınlanan bir yönetim sistemidir. Hammadde alımından son ürünün geliştirilmesine kadar geçen süreçte çevresel faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin kontrol altına alınarak çevreye verilen zararın en aza indirilmesi amacıyla oluşturulmuştur (Anonim, 2024). ISO 14001, bir çevre sisteminin gerekliliklerini tanımlayan, uluslararası kabul görmüş bir standarttır. Kaynak kullanımını iyileştirerek ve israfı azaltarak işletmelerin çevre koruma düzeylerini iyileştirmelerine, rekabet avantajı kazanmalarına ve paydaşların güvenini kazanmalarına yardımcı olmaktadır (ISO 14001, 2019).

Yeşil Anahtar, çevre koruma girişimlerini tanıyarak iklim değişikliğini önlemeyi ve sürdürülebilir turizmi teşvik etmeyi amaçlayan uluslararası bir çevre etiketidir. Programın uygulanmasına 1994 tarihinde Danimarka'da başlanmış ve Fransa 1998 tarihinde "Yeşil Anahtar" programına dâhil olarak kamp alanlarını belgelemiştir (Aslan ve Güneş, 2015). Turizmde en üst düzeyde çevresel sorumluluk ve sürdürülebilir faaliyetler Yeşil Anahtar sertifikası ile sağlanmaktadır. Bu sertifika, işletmelerin tesislerinin Çevre Eğitim Vakfı'nın kriterlerini karşıladığına dair taahhütleri ifade etmektedir. Bu tür işletmelerin gerektirdiği yüksek çevre standartlarını karşılamak için sıkı sertifikalar ve sık sık denetimler uygulanmaktadır. Denetimlerden geçen konaklama işletmelerinde yeşil anahtara sahip oteller, misafirhaneler, küçük pansiyonlar ve kamp alanlarının yanı sıra tatil tesisleri, konferans merkezleri gibi işletmeler ziyaretçiler için uygundur. Yeşil Anahtar Programı'nın 7 Temel kriteri vardır (TÜRÇEV, 2016);

- İşletmenin çevreye olumsuz etkilerini azaltarak, enerji ve su tasarrufu, çevre dostu temizlik malzemelerinin kullanımı ve atık yönetimi gibi önlemlerle çevrenin korunması,
- Elektrik, su, yakıt, temizlik malzemesi atıklar gibi konularda tüketimin azaltılması sonucunda maliyetin azalması ile ekonomik yönetim,

- Sertifikalı işletmelerin ve Yeşil Anahtar etiketinin prestiji ile pazarlamada avantaj sağlaması,
- Sürdürülebilir turizme katkıda bulunulması ile turizmin güçlendirilmesi,
- İşletme sahibinin, personelin ve müşterilerin çevre bilincini artırılması ve sürdürülebilir kalkınma için eğitim,
- Enerji ve su tasarrufu konularında farkındalık oluşturarak tüketim değerlerini azaltmak için bilinçlendirme,
- Sertifikalı tesisin uluslararası alanda da tesis bilgilerinin sergilenmesi ile tanınabilirlik.



3. YÖNTEM

3.1. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotez Geliştirme

3.1.1. Yeşil entelektüel sermaye- çevresel performans ilişkisi

İşletmeler, sadece kurumsal finansal varlıklarına değil, entelektüel varlıklarına da önem vermektedir. Bu nedenle işletmeler yeşil entelektüel yapılarını yeşil İNS, yeşil YS ve yeşil İS olarak üç unsorda incelemektedir. Üç unsur işletmelerin performansını artırmada önemlidir (Öz ve Tanç, 2019). YES'nin uygulanması, çeşitli iş sektörlerinde sürdürülebilirliği artırma kapasitesine sahip, çevre koruma ve kollama için umut vadeden bir strateji olarak öne sürülmektedir (Chen, 2008). Kabul edilen potansiyel faydalara rağmen, YES stratejileri üzerine yapılan araştırmalar hala erken aşamalarındadır. Kurumsal performansı artırmak ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamak için bu stratejiler oldukça ilişkili bir mekanizma olarak kabul edilmektedir. Çeşitli endüstriler YES ile iş verimliliği arasındaki ilişki üzerine kapsamlı çalışmalara tanıklık etmiş olsa da, özellikle turizm ve ağırlama sektöründeki yeşile duyarlı konaklama işletmelerinin performansını ölçmedeki etkinliği konusunda araştırmalarda belirgin bir boşluk bulunmaktadır (Nisar vd., 2021). Söz konusu alandaki boşluğa rağmen işletmeler, işgörenlerin çevresel emeklerine yönelik motivasyonun, çevresel performans çabalarının en kritik itici gücü olduğuna inanmaktadır (Acar, 2022).

Organizasyonların ve özellikle yeşil konaklama işletmelerinin YES'ye yaptığı yatırımın ve verdiği önemin çevresel performansına olan etkisini belirginleştiren teorilerden birini Kaynak Temelli Görüş Teorisi (KTGT) oluşturabilir. Bu teori, örgütsel rekabet gücüne ulaşmanın anahtarının örgütsel kaynakları etkili bir şekilde kullanmakta yattığını ileri sürmüştür. Örgütsel varlıkların ve kaynakların firmanın üretkenliğini ve büyümesini yönlendirmedeki önemi göz önüne alındığında, YES gibi örgütün maddi olmayan varlıklarının yararlılığı çevresel yönü de dahil olmak üzere performansı artırmak için değerlidir. Bu bağlamda, Nissar vd. (2021), çevresel ve finansal performansa ulaşmada KTGT'nin varsayımlarını incelerken YES'nin maddi olmayan bir kaynak olarak örgütsel performansı artırmada, daha değerli, taklit edilmesi zor ve tüketicilerin sürdürülebilir çevreye olan artan talebini tamamlayıcı olması açısından oldukça önemli olduğunu ortaya koymuşlardır.

Literatürde yerini almış bir çok ampirik çalışmanın sonuçları incelendiğinde, YES'nin çevresel performans üzerinde etkide bulunduğu anlaşılmaktadır. Örneğin bu çalışmaların birinde Delgado-Verde vd. (2014), çevresel kaygıların firmalar tarafından göz ardı edilemeyeceği günümüzde, YES'nin çevresel iyileştirmedeki rolünü keşfetmenin zamanı geldiğinden hareketle, YES bileşenleri ile firmaların çevresel performansı arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Özellikle, çevre stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulanması için hayati önem taşıyan çevresel ürün yeniliklerinin geliştirilmesinde YYS ve sosyal sermayenin önemini göstermeye çalışmıştır. Çalışmanın görgül sonuçları, YYS'nin, yeşil sosyal sermaye aracılığıyla çevresel ürün yeniliği üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Chuang ve Huang (2018), daha yüksek çevresel performansın, bir organizasyonun yeşil ile ilgili bilgi ve kaynakları aktif olarak biriktirme derecesinden kaynaklandığını ileri sürmüştür. Yadiati vd. (2019), YES teorisine göre, maddi olmayan varlıkların modern organizasyonel ortamda çok önemli olduğunu, fikri varlıkların, somut kaynakların yanı sıra bir işletmenin zenginliğini ve rekabet gücünü de önemli ölçüde etkilediği ileri sürmüştür. Dolayısıyla işletmelerin entelektüel sermayenin önemini fark etmelerindeki motivasyonunun, çevresel performanslarını iyileştirme potansiyelinin temelini oluşturduğunu öne sürmüştür. Yusliza vd. (2020), YES ile sürdürülebilir performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Diğer çalışmalardan farklı olarak yalnızca YES'ye odaklanan araştırmacılar, Malezya'daki 112 imalat firmasından anket verileri kullanmışlar ve beklendiği gibi, YES'nin ekonomik, çevresel ve sosyal performansı olumlu yönde etkilediğini bulmuştur.

Wang ve Juo (2021), Tayvan'daki yüksek teknoloji işletmelerini incelediği çalışmada; YES'nin ekonomik performans, yeşil performans ve yeşil inovasyon üzerinde doğrudan pozitif etkisi olduğunu açığa çıkarmıştır. Asiaei vd. (2022), firmanın doğal kaynak temelli görüş teorisinden ilham alarak, YES'nin ve çevre yönetim muhasebesinin çevresel performansı nasıl uyardığını araştırmıştır. İran'daki halka açık şirketlerin 106 mali işler müdüründen (CFO) toplanan anket verilerini analiz eden araştırmacılar; YES unsurlarının (yeşil insan sermayesi, yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermaye) hem çevre yönetim muhasebesi hem de çevresel performansı pozitif yönde etkilediğini bulmuştur. Ayrıca araştırmacılar, çevre yönetim muhasebesinin kullanımının YES ile çevresel performans arasındaki ilişkiye aracılık

ettiğini desteklemişlerdir. Dolayısıyla, KTGT'nin varsayımları ve kısaca özetlenen görgül çalışma bulguları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler önerilebilir:

H1: Yeşil insan sermayesi, yeşil yıldızlı otellerin çevresel performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Yeşil yapısal sermaye, yeşil yıldızlı otellerin çevresel performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3: Yeşil ilişkisel sermaye, yeşil yıldızlı otellerin çevresel performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.1.2. Yeşil entelektüel sermaye - yeşil İKY uygulamaları ilişkisi

Önceki dönemde yürütülmüş çalışmalar, İKY uygulamalarının ES'nin farklı yönlerinin gelişimini nasıl etkilediğine dikkat çekmiştir (Yang ve Lin, 2009). Ancak sonraki yıllarda yürütülen birçok çalışmada (Kong ve Thomson, 2009) ise bu görüşlere karşı çıkılmış ve ES'nin, stratejik İKY'nin ve İKY kavramlarının birbiriyle yakından ilişkili olduğu vurgulanmış ve ES'nin bu ilişkilere öncülük ettiği ileri sürülmüştür. Özellikle bu ikinci dönem çalışmaları ES'nin bileşenlerinin birbiriyle ilişkili olduğunu ve ES'nin işletmelerin optimum insan kaynakları etkililiğine ulaşmaları sürecinde İKY uygulamalarında öncü bir rol oynaması gerektiğini iddia etmişlerdir. Yine bu çalışmalarda; soyut ve somut varlıkların İKY performansını artıran stratejik insan kaynakları kararlarını vermede organizasyonun yönetimine yardımcı olduğu vurgulanmıştır.

Sonraki yıllarda yürütülen çalışmalarda YES, kuruluşların çalışanlarının yetenekleri aracılığıyla üretebilecekleri maddi olmayan bir kaynak olarak açıklanmış ve kuruluşa muazzam bir değer sağlama potansiyeline sahip değerli bir kaynak olarak kabul edilmiştir (Haldorai, 2022). Kaynak Tabanlı Görüş Teorisi'ne (Hart, 1995) göre, bir kuruluş içinde maddi olmayan kaynakların, özellikle yeşil entelektüel sermayenin varlığı, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarını destekleme ve geliştirme eğilimindedir. Bu fikir, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının operasyonel verimliliğin artmasına yol açtığını savunan Yusoff vd. (2020) ve Haldorai (2022) tarafından desteklenmektedir. Yong ve bir grup meslekdaşının Malezya'da faaliyet gösteren imalat işletmelerini incelediği iki ayrı çalışmada (Yong vd., 2019; Yong

vd., 2022); yeşil İNS'nin ve yeşil İS'nin yeşil İKY uygulamaları üzerinde pozitif etkisi olduğu bulunmuştur.

Aybas ve Tokucu (2020)'ya göre, insan sermayesi işgörenlerin bilgi, beceri ve yeterliliklerini geliştirirken, sosyal sermaye bunları uygulamak için gereken kültürü, normları, avantajları sağlayan ve sürdüren İKY uygulamalarını içerisinde barındırır (Aybas ve Tokucu, 2020). Yeşil insan sermayesi, çalışanların iş verimliliğini artırmalarına, karar verme hatalarını azaltmalarına, iş kalitelerini artırmalarına ve “yeşillendirme” konusunda daha yüksek performans elde etmelerine yardımcı olur (Nisar vd., 2021). İnsan kaynaklarında görülen yaratıcılık ve yenilikçilik ölçümleri insan sermayesinin etkin kullanımlarının ne ölçüde olduğunu göstermektedir (Ülker, 2022).

Alam (2021), Bangladeş'teki 125 hazır giyim imalatçısı firmadan veriler topladığı çalışmada, YES ile yeşil İKY uygulamaları arasında çevre yönetimi uygulamalarının aracılık rolünü incelemiştir. Analizleri sonucunda araştırmacı, yeşil İNS ve yeşil İS'nin yeşil İKY uygulamaları üzerinde bir etkide bulunduğunu ve hatta bu etkide çevre yönetimi uygulamasının aracı rolü oynadığını teyit etmiştir. Yürütülen bir başka çalışmada, Mansoor vd. (2021), çalışanların çevresel bilgiyi önceki işlerinden toplamış olabileceğini ve mevcut işlerinde bu çevresel bilgiyi kolaylaştırabileceğini belirtmiştir ve ayrıca çalışanlarca çevresel konulara gösterilen duyarlılık ve ilginin İKY birimlerini bu tür bilgiyi teşvik etmeye güdüleyebileceğini ileri sürmüştür. Böylece yukarıda ifade edilen Kaynak Tabanlı Görüş Teorisi'nin varsayımları ve görgül çalışmaların sonuçları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler önerilebilir:

H4: Yeşil insan sermayesi, yeşil yıldızlı otellerin insan kaynakları uygulamaları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H5: Yeşil yapısal sermaye, yeşil yıldızlı otellerin insan kaynakları uygulamaları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H6: Yeşil ilişkisel sermaye, yeşil yıldızlı otellerin insan kaynakları uygulamaları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.1.3. Yeşil entelektüel sermaye– çevre yanlısı davranışlar ilişkisi

YES'nin büyümeyi, gelişmeyi ve parlak bir geleceği teşvik etmeye odaklanması nedeniyle çalışanların çevre yanlısı davranışlarını teşvik edeceği öne sürülmektedir. Çalışanların çevre yanlısı davranışları; bir yandan çift taraflı baskı, elektrik tasarrufu, seyahat yerine video konferans vb. gibi görevle ilgili yeşil davranışları, diğer yandan atıkların ayrıştırılması, yeşil işe gidip gelme, asansör vb. yerine merdiven kullanımı gibi görevle ilgili olmayan yeşil davranışları içermektedir. Bissing-Olson vd. (2013), çalışanların günlük duygularının, çevre yanlısı tutumunun ve günlük görevle ilgili çevre yanlısı davranışlarının onların günlük proaktif çevre davranışlarını artıracaklarını öne sürmüştür. Dâhili etkileri göz önüne alındığında, YES çevresel maliyetlerin en aza indirilmesine ve çalışanların yeşil düşünceler ve enerji tasarrufu sağlayan teknolojiler hakkındaki mesleki bilgi ve farkındalığını artırmaya yardımcı olabilir. Benzer şekilde işletmeler, hükümetin çevre düzenlemelerinin normlarını ve beklentilerini etkili bir şekilde kavrayabilir. Chuang ve Huang (2018), daha büyük çevresel performansın, bir işletmenin yeşille ilgili bilgi ve kaynakları biriktirme konusunda aktif olarak meşgul olma boyutundan kaynaklandığını ileri sürmektedir.

Literatürde yapılan çalışmalar kapsamında, YES'nin çalışanların çevre yanlısı davranışları etkilediğine dayanak oluşturabilecek iki ayrı teoriden bahsedilmektedir: Doğal Kaynak Tabanlı Görüş (DKTG) Teorisi (Hart, 1995) ve Sosyal Biliş Teorisi (SBT) Teorisi (Bandura, 1986). DKTG Teorisi; örgütsel bilgi tabanı, çalışanların örtük bilgisi, katılım ve çevreyle ilgili yetenekler gibi maddi olmayan unsurların çalışanları çevresel olarak sürdürülebilir sonuçlarla bilişsel olarak ilişkilendirmesinin beklendiğini ileri sürmektedir (Hart, 1995). Bu nedenle, çevre yanlısı davranışlar ile çevresel olarak yönlendirilen maddi olmayan veya entelektüel kaynaklar, yani YES arasında ikna edici bir ilişkinin açık olduğu söylenebilmektedir (Chen, 2008; Chang ve Chen, 2012). Yine Sosyal Biliş Teorisi'ne göre, kişisel temsilcilik, öz yeterlilik, çalışanın belirli bir davranışta bulunma niyeti ve duygusu (davranış hedefleri) ve bağlamsal faktörlerin (organizasyonun sunduğu kaynaklar ve olanaklar gibi) algısal yorumları, olumlu çalışan davranışı oluşturmada önemli olmakta ve bu tür bilişsel boyutlar, sürdürülebilirlik konusunda iddialı bir zihniyet ve gerçekçi bir bakış açısı geliştirmek için fırsatlar oluşturabilmektedir (Vasconcelos, 2021). YES boyutları, çalışanların çevresel sürdürülebilirlik konusundaki bilgi, beceri, deneyimlerini

(YİNS), yeşil değerlerini (YYs) ve örgütsel ilişkilerini (YİS) birleştirir. Tüm bu unsurlar, bireysel yeşil kapasitelerini (kişisel temsilcilik) geliştirdikçe, yeşil yetenekleri ve yeşillenmeleri konusunda iddialı inancı teşvik ettikçe (öz yeterlilik), yeşil hedef belirleme isteğini artırdıkça ve yeşillenme için bağlamsal kolaylık sağladıkça yeşillenmeye yönelik olumlu çalışan davranışını artırır (Nisar vd., 2021).

YES'nin çalışanların çevre yanlısı davranışları etkilediğine dair yürütülen ampirik çalışma sonuçları da kanıt oluşturmaktadır. Örneğin Tefera ve Hunsaker (2020), maddi olmayan varlıkların çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışına motive ettiğini bulmuştur. Bazı araştırmacılar (Malik vd., 2020; Mansoor vd., 2021) çeşitli YES boyutlarının, çalışanların çevre dostu davranışlarını iyileştirmede benzersiz özellikler oluşturduğunu ve bu durumun da örgütün sürdürülebilir gelişimine yol açtığını tespit etmiştir. Birçok araştırmacı (Chen, 2008; Huang ve Kung, 2011; Chang ve Chen, 2012), YİNS'nin ve YİS'nin çalışanların çevre yanlısı davranışlarını şekillendirmede birbirini tamamladığını belirtmiştir. Kaya ve Kesen (2015), İS'nin stratejik İK uygulama yollarını kullanarak işgörenlerin yeteneklerini ve becerilerinin artırmada yardımcı olarak öngörülmesi zor olan çevresel değişiklik sürecine onların adapte olmalarını sağladığını önermiştir. Nisar vd. (2021), YİNS'nin, çalışanların iş verimliliğini artırmalarına, karar verme hatalarını azaltmalarına, iş kalitelerini iyileştirmelerine ve "yeşillendirme" konusunda daha yüksek performans elde etmelerine yardımcı olduğunu saptamıştır.

Bir başka araştırmacı grubu (Mansoor vd., 2021), YİS'nin, çalışanlar arasında yeşil bilgi paylaşımını kolaylaştırarak "kurumsal çevreciliği" teşvik ettiğini ve bu teşvikin de sırasıyla onların yeteneklerini kazanma ve çevresel kaygılarla ilgili problem çözme ve karar alma süreçlerinde bilgilerini en iyi şekilde kullanmalarına katkı sağladığını belirtmiştir. Huang ve Kung (2011), hem YYS'nin hem de YİNS'nin çevresel yeterlilik ve çevresel sürdürülebilirliğe yönelik bağlılık duygusuyla pozitif ilişkili olduğunu ve dolayısıyla çalışanların yeşil davranışlarına yol açtığını ortaya koymuştur. Sawitri vd. (2015), güçlü bir YYS'ye sahip organizasyonun, çalışanları destekleyici bir iklim ve yeşil davranışa yönelik olumlu algısal eğilim oluşturmaya beklendiği için çalışanlarını "yeşil" düşünceleri ve davranışları için YİNS edinmeye teşvik edeceğini kanıtlamıştır. Yakın zamanda Ghosh ve Haque (2023), YES'nin alt boyutları ile çalışanların çevre yanlısı davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Hindistan'daki enerji sektörü işletmelerinde görev yapan çalışanlardan topladığı verileri analiz ederek araştırmacılar; YES'nin dört alt boyutunun da (yeşil ruhsal sermaye alt boyutunu da modele dahil etmişlerdir) çalışanların çevre yanlısı davranışları üzerinde değişen derecelerde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu doğrulamıştır. Dolayısıyla varsayımları kısaca özetlenen Doğal DKTG Teorisi (Hart, 1995) ve Sosyal Biliş Teorisi Teorisi (Bandura, 1986) ve ayrıca sonuçları açıklanan ampirik sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler önerilebilir:

H7: Yeşil insan sermayesi, yeşil yıldızlı otellerin çalışanlarının çevre yanlısı davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H8: Yeşil yapısal sermaye, yeşil yıldızlı otellerin çalışanlarının çevre yanlısı davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H9: Yeşil ilişkisel sermaye, yeşil yıldızlı otellerin çalışanlarının çevre yanlısı davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.1.4. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları- çevresel performans ilişkisi

İşletmeler sadece mal ve hizmet üretip kâr etmezler, aynı zamanda faaliyet gösterdikleri topluma ve çevreye yükümlülüklerini yerine getirirler (Çalışkan ve Ünüsan, 2011). İşletmeler, İK politikalarına entegre edilen çalışan alımı, eğitimi, motivasyon ve değerlendirme gibi fonksiyonlar aracılığıyla çevresel performansları artırır (Acar, 2022). İK, çevresel performansın iyileştirilmesi yoluyla kurumsal performansa katkısı, insan kaynakları faaliyetleri için stratejik bir yönelimi temsil etmektedir (Aksu ve Doğan, 2021). Performans değerlendirme sisteminde farklı çevre koruma ölçütlerinin yer alması, çalışanların kurumun yeşil düzenine ve kurallarına uymasını teşvik etmektedir (Kesen ve Öselmiş, 2021). Benzer şekilde, çalışanların çevresel performansını değerlendirmek, davranışları uyumlu hale getirir, sorumluluğu garanti eder ve çevresel hedeflere odaklanır (Govindarajulu ve Daily, 2004), bu da işletmelerin yeşil performansını artırır (Guerci vd., 2016).

Personel yönetimi fonksiyonu işgörenlerin yeşil yönetim stratejisine katıldıklarında yarattığı fırsatlarla, işgörenlerin yeşil becerilerinin gelişiminde, çevresel davranışların yayınlştırılmasında ve işletmenin çevre korumasının iyileştirilmesinde aktif rol oynar (Öner, 2021). Çevresel insan kaynakları uygulamaları, geleneksel personel yönetimi

becerilerinin yanı sıra işletmelerin çevresel yönlerini de ifade eder. Belirli bir sistemle yürütülen çevre uygulamaları, stratejileri geliştirir, işletmelerin sürdürülebilirliğini ve verimliliğini artırır (Sağbaş vd., 2022). YEŞİL İKY olarak adlandırılan yaklaşım, çevresel faaliyetlerin performansının iyileştirilmesinde önemli rol oynamakta ve ekolojik kalkınmanın prensiplerinin uygulanmasını ve işgörenlerin çevre yanlısı tutumlarının oluşmasını desteklemektedir (Çark, 2021).

Ücretlendirme, işgörenlerin çevre performansı davranışlarından dolayı teşvik edici ödüllendirme olarak insan kaynakları yönetiminde en önemli unsurdur (Öselmiş, 2020). İşletmeler çevresel uygulamaları yönetimleri ile bütünleştirerek çevresel performanslarına ulaşmaktadırlar (Öncer, 2019). Çevresel faaliyetlerin başarıya ulaşması için işgörelere çevre konularında eğitimler aldırılmakta, yeşil ekipler oluşturulmakta ve çalışanlar bu tarz alanda yetkilendirilmektedir (Çekirdekoğlu, 2019). İşgücü piyasasının heterojenliği sebebiyle organizasyon içinde yüksek performansı teminat edebilecek kişileri bulmak zordur, dolayısıyla çevresel yeteneğe sahip kişiler azdır (Aybas ve Tokucu, 2020).

Çalışan katılımına odaklanan işletmeler, çalışanların bilgi ve yeteneklerini çevresel faaliyetlerde uygulamaları, işyerinde yeşil girişimlerde bulunmaları (Pinzone vd., 2016), israfı azaltmaları ve kaynak kullanımının verimliliğinin artırmaları için yenilikçi çözümler sunmada fırsatlar elde ederler (Florida ve Davison, 2001), bu da işletmenin çevresel performansını artırır. YEŞİL İKY, çalışanların işyerlerinde çevresel sorumluluk almalarını sağlamak, onları meslektaşlarıyla birlikte çevre yanlısı davranışlar geliştirebilen, fikir ve öneri sunabilen çalışanlar haline getirmek ve çevre için yapılacak programların uygulanmasını sağlamak yönünde önceliğe sahiptir. Temel amaç işgörenlerin motivasyonu sağlamak, onları çevreye duyarlı bireyler haline getirmek ve işletmelerde çevre koruma düzeyini yükseltmektir (Öselmiş, 2020).

Üst yöneticilerin ve işgörenlerin eğitimi, çevre bilinci ve yüksek seviyede motivasyonun birleşimi yoluyla çevresel performansı etkiler (Küçükoğlu ve Pınar, 2014). Bu tür çevre eğitimleri çalışanlara ilgili bilgi, tutum ve becerileri sağlar (Jabbour vd., 2010), bu da çalışanların çevre sorunlarını tanımlamasına ve işyerinde yeşil performansı artırmak için uygun önlemleri almasına yardımcı olabilir (Vidal-Salazar vd., 2012). İşgörenlerin çevresel performansının ölçülmesi, yeşil insan

kaynakları yönetiminin temel işlevlerinden biridir. Bu uygulamalar yapılmadan hiçbir işletme uzun vadede (organizasyonel düzeyde) çevresel performansa ulaşamaz. İşletmeye uygun YEŞİL İKY uygulamaları yapılamazsa, çevresel performansın sürdürülebilir olması ve korunması oldukça zordur (Uçar ve Işık, 2019). İşgörenler; kirliliğin önlenmesi, geri dönüşüm, ve çevre sorunlarına çözüm gibi ekolojik davranışlar yoluyla işletmelerin çevre koruma düzeyini olumlu yönde destekler (Değirmenci, 2021). Edinsel ve Kara (2023) çalışmasında, bibliyometrik analiz ile YEŞİL İKY ve çevresel performans kavramlarını açıklamıştır. Scopus veri tabanını kullanarak 2015-2023 yılları arasında yayınlanan kırk beş yayın yapıldığını tespit etmişlerdir. Selçuk ve Kerse (2022) çalışmasında, çalışanların çalışma alanlarında sergilemiş olduğu davranışların yaşam dengelerinde sergilemiş oldukları davranışlar arasındaki farklılıkları incelemişlerdir. Araştırmalarında nitel çalışma yaparak Karaman ilinde çeşitli sektör çalışanlarına yüz yüze görüşme yapmışlardır. Bu çalışma sonucunda araştırmacılar; çalışanların iş ortamında sergilemiş olduğu davranışları gözlemleyerek sektörde görülen farklılıkları ortaya koymuş ve çalışanların çevreci davranış bilgilerinin çok fazla olmadığını ve işletme uygulamalarının yetersiz olduğunu bulmuşlardır.

Kesen ve Öselmiş (2021), yeşil insan kaynakları yönetimi uygulama ölçeklerini Türkçe'ye uyarlamıştır. Çalışmada nicel yöntem kullanarak farklı sektörde çalışan 279 kişiden veri toplamıştır. Doğrulayıcı ve keşfedici faktör analizlerinden yararlanmıştır. Çalışmanın sonucunda YEŞİL İKY uygulamalarının 7 boyuttan oluştuğunu tespit etmişlerdir. Bu 7 boyutu; yeşil iş analizi ve tasarımı, yeşil işe alım ve seçme uygulamaları, yeşil personel seçme ve yerleştirme, yeşil eğitim ve gelişim, yeşil performans yönetimi, yeşil ücret ve ödül yönetimi, yeşil iş sağlığı ve güvenliği, yeşil çalışan ilişkileri şeklinde sıralamışlardır. Öner (2021), YEŞİL İKY'de çalışan yeşil davranışlarını ve örgütlerin çevresel performanslarını artıran yetenek-fırsat teorisi üzerine bir inceleme yapmıştır. Bu çalışma yeşil çalışan davranışı ve çevresel performans kavramlarının gelişmesinde en önemli rolü bulunan YEŞİL İKY faktörlerinin bulunması ve işletmelerin bu faktörleri geliştirmesinde yardımcı olacak bilgilere ulaşmasını sağlamıştır. Çevre mühendisliği ile geçmiş bir çalışmaya sahip İKY departmanı yöneticileri ile bir görüşme sonrası veriler elde etmiştir. Verileri DEMATEL yöntemi ile analiz etmiştir. Çalışmanın sonucunda ise araştırmacılar,

YEŞİL İKY faktörlerinin; yeşil örgüt kültürü, yeşil çalışan katılımı, yeşil eğitim ve geliştirme başlıklarını saptamıştır.

H₁₀: Yeşil insan kaynakları uygulamaları, yeşil yıldızlı otellerin çevresel performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.1.5. Çevre yanlısı davranışlar- çevresel performans ilişkisi

Çevre korumayı geliştirmek için işletmeler, çevresel yönetim prosedürlerini, politikalarını ve uygulamalarını dâhil etme ve işgörenlerin yeşil davranışlarını benimsemeye teşvik etmektedirler (Tuna ve Yıldız, 2023). Judge ve Douglas (1998) çevresel performansı “doğal çevreyle ilgili kaygılarla ilgili olarak toplumun beklentilerini karşılamada bir firmanın etkinliği” olarak tanımlamıştır.

Çevresel performans, belirli göstergelere, faaliyetlere ve sonuçlara dayalı olarak bir firmanın veya bireyin çevre üzerindeki etkisinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi anlamına gelir. Emisyonları, atık üretimini, kaynak kullanımını, koruma çabalarını ve çevresel düzenlemelere ve standartlara genel uyumu kapsar (Hsu ve Zomer, 2014).

İlgili literatürde çalışanların çevre yanlısı davranışlarının çevresel performansa katkı sağlayabileceğini öne süren Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1986) ve ayrıca ampirik çalışmalar yer almıştır. Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1986), bir kişinin davranışsal faktörünün çevresel faktörleri etkileyeceğini öne sürer. Dolayısıyla, çalışanların çevreyi yeşillendirmeye katılımı örgütün performansını artırır. Ayrıca, çalışanların çevre yanlısı davranışları, çalışanın çevresel performansını yükseltir.

Ampirik çalışmalar açısından örneğin Vicente ve Molina vd. (2013), çalışanların çevre yanlısı davranışlarının temelde çevresel performansı etkilediğini belirtmiştir. Chen ve Chang (2013), YES ile çevre yanlısı davranışları tetiklenen çalışanların görev yaptığı otel işletmelerinde çevre yanlısı davranışlara katıldığını ve sonunda bu işletmelerin çevresel performansını artırdığını tespit etmiştir. Kangasniemi vd. (2014), çevre yanlısı davranışların ve bu davranışlara çalışan bireylerin katılımının, çevreye duyarlı olarak nihayetinde çevreye yönelik performansını artırmak isteyen bir organizasyon olabilmede etkili bir strateji olabileceğini iddia etmiştir.

Bir başka araştırmacı grubu (Djellal ve Gallouj, 2016; O'donohue ve Torugsa, 2016), çalışanların yeşil davranışlarının çalışanların yeşil performansını artırdığını bulmuştur. Çalışanların yeşil davranışları doğası gereği toplum yanlısıdır (Afsar vd., 2020). Çalışanların dürtüsel çevre dostu davranışları bir kuruluşun çevresel performansını artırabilir (Naz vd., 2021). Benzer şekilde Saeed vd. (2019), organizasyonların yeşil uygulamaları düzenli olarak uyguladığında ve takip ettiğinde, çevre yanlısı davranış ile sonuçlanan olumlu bir psikolojik bakış açısı geliştiğini öne sürmüştür. Diğer bazı araştırmalar ise çalışanların çevre dostu faaliyetlerinin organizasyonun çevresel hedeflere daha hızlı ulaşmasına yardımcı olduğunu belirtmiştir (Amjad vd., 2021; Nisar vd., 2021).

Tuna ve Yıldız (2023), çalışmasında çevresel davranışlar için önemli olan yeşil dönüştürücü liderlik konusunu ele alarak yeşil liderliğin iş performansı ve yeşil örgütsel davranışa etkisini araştırmışlardır. Bu çalışmanın diğer amacı da çevresel davranışın iş performansı arasında olan ilişkinin belirlenmesidir. Anket yöntemi kullanılarak üç çeşit ölçek kullanılmıştır. Anket verileri çevrimiçi ve yüz yüze olarak Afyonkarahisar ili Sağlık Bilimleri Hastanesi çalışanlarından toplanmıştır. Yapılan analizlere göre yeşil liderliğin hem çalışan çevre yanlısı davranışında hem de çevresel performansı üzerinde pozitif etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Temizel ve Attar (2022), çalışmasında yeşil örgütsel davranışın diğer adı ile çevre yanlısı davranışların ulusal ve uluslararası otellerde varlığını araştırmasını yapmışlardır. Araştırmanın evreni Konya'da faaliyette bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarıdır. Örneklemi ise amaca göre örnekleme yöntemi kullanılmıştır ve 381 otel çalışanına anket verileri toplanmıştır. Çevre yanlısı davranışların boyutları incelenerek otel çalışanlarının yeşil örgütsel davranış eğilimlerinin yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisi ve ampirik çalışma bulguları gözönünde bulundurularak aşağıdaki hipotez önerilebilir:

H₁₁: Çalışanların çevre yanlısı davranışları, yeşil yıldızlı otellerin çevresel performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.1.6. Yeşil entelektüel sermaye- çevresel performans ilişkisinde yeşil İKY'nin aracılık rolü

Tüm çalışanlar bilgi yönetimi ekibinin üyeleri olarak görüldüğünde, kolektif bilgileri ve uzmanlıkları güçlenir ve böylece insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkinliği artar (Pham vd., 2019). ES, bir organizasyonun bilgi tabanlı kaynaklarının çekirdeğidir ve bunun iyileştirilmesi, kurumsal tasarımın yeniden düşünülmesini ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarına odaklanılmasını gerektirir; bu da artan verimlilik ve performansa yol açar (Chen vd., 2019). Bir organizasyonun bilgiyi edinme, bütünleştirme, depolama, paylaşma ve uygulama yeteneği, her üyeye "bilgi ekibinin" bir parçası olarak davranıldığında artış gösterir. Bu, stratejik İK süreçlerine ve İK uygulamalarına artan bir önemi beraberinde getirir (Kong ve Thomson, 2009). Ayrıca, ES'nin "yeniden düşünmeyi", "yeniden tasarlamayı" ve "entelektüel kaynakları bir organizasyonun stratejisine entegre etmeyi" vurguladığını belirtmişlerdir. Buna, kıdemli İK yöneticilerinin ve İK uygulayıcılarının işe alım, eğitim ve iş rotasyonu yoluyla bilgi geliştirme konusunda sahip olabilecekleri endişeler de dâhil edilebilir. Özetle, bir organizasyonda bulunan ES düzeyi, organizasyonun daha iyi kararlar almasını ve iyi tanımlanmış stratejik İK ve İK yoluyla organizasyonel performansı iyileştirmesini etkileyecektir. Benzer şekilde, Mansoor vd. (2021), İK departmanının çevre bakımıyla ilgili girişimleri güçlü bir şekilde takip ettiğinde, bir organizasyonda YES'nin yükseleceğini ileri sürmüşlerdir. YES'nin yeşil İKY uygulamalarını temel alarak çevresel performans gibi sürdürülebilirliği nasıl etkileyeceğine dair vurgulamaya az da olsa literatürde rastlanmaktadır. Kong ve Thomson (2009), YES'nin ve yeşil İKY'nin yakından ilişkili olduğunu, ancak YES'nin yeşil İKY uygulamalarını nasıl ve ne şekilde etkileyebileceğinin açıklığa kavuşturulması gerektiğini belirtmiştir. Yine Haldorai vd. (2022), bir organizasyonda bulunan ES düzeyinin organizasyonun daha iyi kararlar almasına, iyi tanımlanmış stratejik İKY aracılığıyla performansını artırmasına etkide bulunabileceğini vurgulamıştır.

Organizasyonların YES'yi çevresel performansa dönüştürmek için İKY'ye ve hatta yeşil İKY uygulamalarına ne ölçüde güvendiğini keşfetmek amacıyla Entelektüel Sermaye Görüşü Teorisi (Intellectual Capital View Theory, ICV) ve Kaynak Düzenleme/Hizalama Teorisi (Resource Orchestration Theory) kullanılabilir. ES

Görüşü Teorisi, Leonard-Barton (1992)'in daha yaygın olarak anlaşılan Bilgi Tabanlı Görüşünü (KBV, Knowledge-Based View) tamamlayıcı niteliktedir. Her ikisi de bir firmanın değerinin altında yatan gizli bilgi tabanlı dinamikleri açıklamaya çalışırken ve her ikisi de bir Doğal Kaynak Tabanlı Görüş mantığına dayanırken odak noktasında farklılık gösterirler. Bilgi Tabanlı Görüş, öncelikle bir firmanın bilgi üretim mekanizmaları olarak bilgi yönetimi araçlarını, örneğin bilgi teknolojisi sistemleri ve bilgi yönetim sistemlerini kullanmanın etkinliğini değerlendirmekle ilgilenir (Leonard-Barton, 1992). Buna karşılık, ES Görüşü Teorisi'nin odak noktası, bir organizasyonda gömülü bilgi sermayesinin stokları ve akışlarıdır, organizasyonun rekabetçiliğini sürdürmesi için maddi olmayan varlıklarına ve bilgi sermayesine yatırım yapmaya odaklanması gerekliliğine vurgu yapar (Youndt ve Snell, 2004).

Dolayısıyla yeşil İKY uygulamalarının tüm süreci birkaç açıdan sonuç üretebilir. Şöyle ki, YES, bir organizasyonun performansını ve rekabetçi üstünlüğünü artırmasına yardımcı olan maddi olmayan bir varlık yeteneğini ifade eder (Yang ve Lin, 2009). Organizasyonun sürdürülebilirliği üzerinde YES'nin rolü olduğunu bulan araştırmacılar (Yusoff vd., 2019; Yusliza vd., 2020), yeşil becerilerin, yeterliliklerin ve üstünlüklerin organizasyonel bir varlık olarak toplumun iyi oluşunu artırmada, ekonomik büyümenin yükselmesinde ve daha temiz üretim stratejilerini geliştirmede önemli olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca sürdürülebilirlik hedefine ulaşmak isteyen organizasyonlar, kaynaklarını etkili bir biçimde kullanabilir. Bu noktada, yeşil İKY çevresel politikaları eyleme dönüştürmede pratik ve gerekli bir yöntem olmasından dolayı organizasyonlara fayda sağlayabilir. Üçüncü olarak yeşil İKY ve uygulamaları organizasyonların çevresel stratejileri uygulamasını kolaylaştıracak şekilde çalışanlarının çevresel bilgi ve becerilerini artırabilir (Afum vd., 2021). Bu tespit, kurumsal çevre korumasını etkileyecek yeşil İKY uygulamalarına organizasyonların gereksinim duyduğunu vurgulayan Mansoor vd. (2021)'nin çalışmasıyla tutarlılık gösterir. Bu araştırmacılar, özellikle YİNS işlevlerinin yeşil İKY uygulamalarının varlığıyla daha da güçleneceğini ve bu güçlenmenin organizasyonun çevresel performansını artıracak keşfetmişlerdir.

Kaynak Düzenleme Teorisi'ne (Simon vd., 2011) göre, bir organizasyon, kaynaklarının ve kapasitelerinin maksimum faydasını ancak bunlar etkin bir şekilde yapılandırıldığında, bir araya getirildiğinde ve yönetildiğinde elde edebilir. Bir başka

deyişle, uygun bir yeşil İKY uygulamalarına yönelik bir sistemin kullanılması, organizasyonun YES'nin farklı unsurlarını daha iyi senkronize etmesine, ölçmesine ve yönetmesine yardımcı olabilecek, yani, “orkestralama” yapabilecek ve bu da çevresel performansın iyileştirilmesini sağlayabilecektir. Kısaca açıklanan bu iki teorinin yanında yürütülen görgül çalışma bulguları çerçevesinde, YES'nin yeşil İKY uygulamaları ile pozitif ilişkili olması ve bunun da otellerin çevresel performansını pozitif etkilemesi nedeniyle yeşil İKY uygulamalarının, YES ile çevresel performans arasındaki ilişkiye aracılık edebileceğine yönelik aşağıdaki hipotezler önerilebilir:

H₁₂: Yeşil insan sermayesi ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları aracılık rolüne sahiptir.

H₁₃: Yeşil yapısal sermaye ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları aracılık rolüne sahiptir.

H₁₄: Yeşil ilişkisel sermaye ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları aracılık rolüne sahiptir.

3.1.7. Yeşil entelektüel sermaye- çevresel performans ilişkisinde çevre yanlısı davranışların aracılık rolü

İnsan sermayesinde yer alan becerilerden ayrı düşünülen çalışan davranışı, bireylerin sahip olduğu bilişsel, duygusal ve yetenekler şeklinde ifade edilir (Aybas ve Tokucu, 2020). Yeşil entelektüel sermaye (YES)'nin, büyümeyi, gelişmeyi ve parlak bir geleceği teşvik etmeye odaklanması nedeniyle çalışanların çevre yanlısı davranışlarını teşvik ettiği söylenmektedir (Spreitzer ve Porath, 2012). Bu teşvik sayesinde, kuruluşun çevresel performansı geliştirilmiş olur. Başka bir deyişle YES, çalışanları sürdürülebilirliği ilerletecek şekilde hareket etmeye motive eden ve sonuçta tüm kuruluş için çevresel performansı yükselten bir atmosferi hâkim kılar. Ayrıca, enerji kullanımını azaltmak veya sürdürülebilir uygulamaları hayata geçirmek gibi çevre yanlısı davranışların bir kuruluşun çevresel performansı üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği de öne sürülmektedir. Bu, kuruluşun çevresel etkilerini azaltabilmesi ve çalışanlarını çevresel açıdan sorumlu davranışlarda bulunmaya teşvik ederek ve güçlendirerek çevresel performansı artırabilmesi içindir. Ayrıca, çalışanlar arasında çevresel açıdan sorumlu davranışların teşvik edilmesi, onların bağlılık ve katılım duygularını artırabilir (Kim vd., 2017), bu da sonuçta örgütün çevresel performansının

artmasına neden olabilir. Çalışanların çevre yanlısı davranışları, bir kuruluşun çevresel performansı için önemli olan çevresel etkilerini azaltmasına yardımcı olabilir. Çalışanların çevre yanlısı davranışları aynı zamanda enerji tasarrufu, atık yönetimi, kâğıtsız girişimler ve su tasarrufu gibi iş maliyetlerinde de düşüşe yol açabilir. Böylesi istenen sonuçlar, sadece çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda daha iyi finansal performansa da yol açabilir. Çevresel ve finansal performanslara ek olarak turizm ve ağırlama sektörü, sürdürülebilir güzergâh uygulamalarını teşvik ederek, yerel topluluklarla etkileşimde bulunarak, çevreyi koruyarak, yerel kültürleri muhafaza ederek, paydaşlarla işbirliği yaparak ve sorumlu istihdam uygulamalarını uygulayarak sosyal performansını geliştirebilir.

Ayrıca Bandura (1986)'nın Sosyal Öğrenme Teorisi; çalışanların, liderlerinin ve akranlarının eylemlerini gözlemleyerek ve taklit ederek yeşil davranışlar gibi yeni davranışları öğrendiklerini ve benimsediklerini belirterek yukarıdaki argümanı desteklemektedir. Ayrıca bu teori, çalışanların davranışsal faktörünün çevre unsurlarını etkileyebileceğini öne sürer. Teori ek olarak, kuruluşun yeşil davranışları ödüllendirmesi ve tanınması halinde, çalışanların muhtemelen sürdürülebilir performansa yol açabilecek bu davranışları devam ettirebileceğini savunur. Bu anlamda çalışanların çevre yanlısı davranışları, bireylere ilham vererek ve kuruluşun çevresel performansı artıracak şekilde sürdürülebilirlik hedeflerine fayda sağlayan eylemlerde bulunmalarına izin vererek YES ile çevresel performans arasındaki ilişkiyi bağlamaya yardımcı olan aracı bir faktör olarak görülebilir ve aşağıdaki hipotezler önerilebilir:

H₁₅: Yeşil insan sermayesi ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide çalışanların çevre yanlısı davranışları aracılık rolüne sahiptir.

H₁₆: Yeşil insan sermayesi ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide çalışanların çevre yanlısı davranışları aracılık rolüne sahiptir.

H₁₇: Yeşil insan sermayesi ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide çalışanların çevre yanlısı davranışları aracılık rolüne sahiptir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

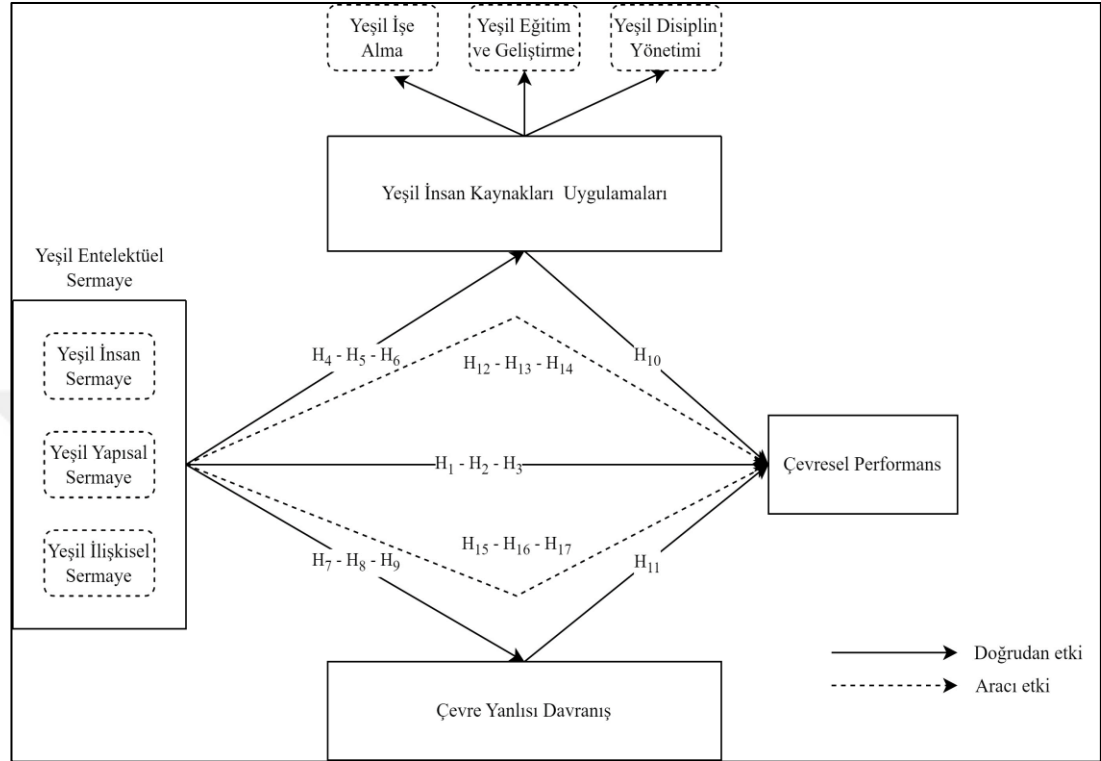
Küresel rekabetin yarattığı baskı ve tüketicilerin artan çevre bilinci işletmelerin yeşil yönetim felsefesini benimsemelerini zorunlu kılmaktadır. Yeşil yönetim anlayışının uygulanabilmesinin yollarından biri de yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil entelektüel sermaye uygulamalarının gerçekleştirilmesinden geçer. Yeşil Entelektüel Sermaye kavramı ise bireysel düzeyde veya bir işletme içindeki organizasyon düzeyinde çevre koruma veya yeşil inovasyonla ilgili her türlü maddi olmayan bilgi, varlık, yetenek ve ilişki gibi terimlerin toplamı olarak tanımlanabilir. Yeşil insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamaları ise, sürdürülebilir bir çevre için işletme yönetimi tarafından gerçekleştirilen İKY uygulamaları olarak tanımlanmaktadır.

İstihdam sağlama ve döviz gelirlerini artırma yönünden turizm sektörü ülke ekonomilerine olumlu katkı sağlamaktadır. Turizm gelirleri ekonomik büyümeyi pozitif olarak etkilemektedir. Bunun yanı sıra otel işletmelerinin yıllar içinde büyümesiyle, oteller de çevreye karşı sorumlu olma ve çevreye zarar vermeyen çevre dostu faaliyetleri benimseme baskılarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Günümüzde her alanda olduğu gibi turizm alanında da faaliyet gösteren birçok işletme ürün geliştirme, üretim, tutundurma ve dağıtım aşamalarında çevreye duyarlı bir anlayışla tüketici ihtiyaç ve isteklerini karşılamaya yönelmiştir. İşletmelerin bu yönelimi çevreye duyarlı yeşil otel anlayışını ortaya çıkarmıştır. Su, enerji ve atık gibi çevre ile ilgili konulardan doğrudan sorumlu oldukları için otellerde çevre dostu olma sorumluluğu ağır basmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; Antalya ilinde bulunan yeşil otellerde, yeşil entelektüel sermayenin çalışanların algıları üzerinden otellerin çevresel performansına etkilerini incelemek ve bu etkide yeşil insan kaynakları uygulamaları ile çalışanların çevre yanlısı davranışlarının aracı rolü olup olmadığını araştırmaktır. YYS, YİNS ve YİS gibi yeşil entelektüel sermaye bileşenlerinin konaklama veya otellerin çevresel performansı üzerindeki etkisi üzerinden irdelenecektir. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çalışanların çevre yanlısı davranışları çalışmanın aracı değişkenini oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmanın hipotezleri ve modeli Şekil 3.1’de sunulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırmanın hipotezleri ve modeli

Bu model kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Yeşil insan sermayesi, yeşil yıldızlı otellerin çevresel performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂: Yeşil yapısal sermaye, yeşil yıldızlı otellerin çevresel performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₃: Yeşil ilişkisel sermaye, yeşil yıldızlı otellerin çevresel performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₄: Yeşil insan sermayesi, yeşil yıldızlı otellerin insan kaynakları uygulamaları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₅: Yeşil yapısal sermaye, yeşil yıldızlı otellerin insan kaynakları uygulamaları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₆: Yeşil ilişkisel sermaye, yeşil yıldızlı otellerin insan kaynakları uygulamaları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₇: Yeşil insan sermayesi, yeşil yıldızlı otellerin çalışanlarının çevre yanlısı davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₈: Yeşil yapısal sermaye, yeşil yıldızlı otellerin çalışanlarının çevre yanlısı davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₉: Yeşil ilişkisel sermaye, yeşil yıldızlı otellerin çalışanlarının çevre yanlısı davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₀: Yeşil insan kaynakları uygulamaları, yeşil yıldızlı otellerin çevresel performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₁: Çalışanların çevre yanlısı davranışları, yeşil yıldızlı otellerin çevresel performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₂: Yeşil insan sermayesi ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları aracılık rolüne sahiptir.

H₁₃: Yeşil yapısal sermaye ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları aracılık rolüne sahiptir.

H₁₄: Yeşil ilişkisel sermaye ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları aracılık rolüne sahiptir.

H₁₅: Yeşil insan sermayesi ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide çalışanların çevre yanlısı davranışları aracılık rolüne sahiptir.

H₁₆: Yeşil insan sermayesi ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide çalışanların çevre yanlısı davranışları aracılık rolüne sahiptir.

H₁₇: Yeşil insan sermayesi ile yeşil otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkide çalışanların çevre yanlısı davranışları aracılık rolüne sahiptir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama teknikleri açısından ilgili yazında en çok tercih edilen anket tekniği kullanılmıştır. Bu tekniğin tercih edilmesinin altında; nispeten kısa bir zaman diliminde gerçekleştirilebilmesi, örneklem miktarını artırmaya imkân sağlayabilmesi öne çıkmaktadır. Bunların yanında, ülkenin turizm başkenti olarak adlandırılan Antalya ilinde yeşil yıldız sertifikasına sahip beş yıldızlı otellerin görev yaptıkları birimleri ve çalışma yılları farklı çalışanlarını araştırmaya dâhil etmek ve onlara ulaşılabilirliği artırmak amacıyla da anket tekniği tercih edilmiştir (Baş, 2020).

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye’de toplam 457 adet çevreye duyarlı tesis vardır ve 269 âdeti 5 yıldızlı otel işletmesidir. Beş yıldızlı çevreye duyarlı otel işletmesinin 160’ı Antalya’da bulunmaktadır. Bu 160 otel işletmesi yöneticilerine e-posta ile mesaj iletilmiştir. Otellerden herhangi bir dönüş sağlanamadığı için bireysel ilişkiler yardımıyla bazı otellerin yetkilileri ile temas kurulmuştur. Yetkililerden bazılarının verdiği referanslar yardımıyla altı otel işletmesi yöneticileri, çalışma için veri toplama konusunda yardımcı olmayı vaat etmiştir. Bu altı otel işletmesi yetkililerinden alınan bilgiler doğrultusunda, bu işletmelerde yaklaşık 3500 personel çalışmaktadır ve bu personel çalışmanın evrenini oluşturmuştur. Bu çalışanların tümüne ulaşılmasının zor olmasından dolayı tesadüfi olmayan yöntemlerden kolayda örnekleme tekniği ile toplamda 357 veri elde edilmiştir. Bu işlemler yapılırken Etik Kurulları Başkanlığı’ndan resmi izinler (EK A) alınmış ve ilgili otel yöneticilerinin bilgisi dâhilinde çalışanların işlerinin aksatılmaması hassasiyetine uygun biçimde elden dağıtılan anket formlarının (EK B) gönüllülük esası temelinde doldurulması istenmiştir. Anketi cevaplama sürecinde araştırmacı tarafından yeşil otel çalışanlarının anlamakta zorlandığı ifadelerle yönelik açıklamalar yapılmıştır. Veriler Mart 2023 ile Ekim 2023 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.6. Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ankette beş bölüm yer almıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ölçeği, üçüncü bölümde Yeşil Entelektüel Sermaye Ölçeği, dördüncü bölümde Otellerin Çevresel Performans Ölçeği ve beşinci bölümde ise Çevre Yanlısı Davranışlar Ölçeği yer almıştır.

Yeşil Entelektüel Sermaye Ölçeği: Araştırmanın bağımsız değişkenini temsil eden bu ölçek, Yeşil İlişkisel Sermaye, Yeşil Yapısal Sermaye ve Yeşil İnsan Sermayesi şeklinde üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek kapsamında 5 ifade İlişkisel, 8 ifade yapısal ve 5 ifade insan sermayesini temsil edecek şekilde toplamda 18 ifadeden oluşmaktadır. Yeşil Entelektüel Sermayeyi ölçen bu ölçüm aracını Huang ve Kung

(2011) uyarlamış ve literatürde farklı çalışmalarda (Nissar vd., 2021) kullanılmıştır. Dolayısıyla YES ölçeği, adı geçen araştırmaların incelenmesi suretiyle bu çalışmada tercih edilmiştir. YES ölçeğinde tüm maddeler 5’li Likert ölçeğinde derecelendirilmektedir (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum). Bu ölçekteki ifadeler örnek olarak YİNS için, “*Bu oteldeki çalışanlar, çevrenin korunmasına yönelik olumlu bir üretkenlik ve katkı içerir*”, YYS için, “*Bu otel, çevre koruma tesislerine yeterli derecede yatırım yapmaktadır*”, YİS için “*Bu otelin müşterileriyle çevre korumaya yönelik işbirliği ilişkileri istikrarlıdır*” ifadeleri verilebilir.

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ölçeği: Araştırmada aracı değişken olarak düşünülen bu ölçek şu üç boyuttan oluşmaktadır: Yeşil İşe Alma, Yeşil Eğitim ve Geliştirme, Yeşil Disiplin. Bu çalışma için tercih edilen sözkonusu ölçek, Nisar vd. (2021)’nin çalışmasında kullanıldığı biçimiyle alınmıştır. Nisar vd. (2021) ise bu ölçeği, literatürde yerini almış birden fazla çalışmadan yararlanarak oluşturmuştur. Araştırmacılar yeşil işe alma boyutunu ölçmek için Mousa ve Othman (2020)’in çalışmasını temel alarak 6 ifadeli bir ölçek uyarlamıştır. Yeşil eğitim ve geliştirme boyutunu ölçebilen 8 ifadeyi Yusoff vd. (2018)’nin çalışmasından uyarlamıştır. Yeşil disiplin boyutunu ölçmek amacıyla 7 ifadeli bir diğer ölçek için ise Al Mumin (2019), UDDN (2020) ve Nagarajan (2020)’in çalışmalarından yararlanmıştır. Özetle 3 alt boyut ve 21 maddeden oluşan ölçek, “1: kesinlikle katılmıyorum” ve “5: kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Yeşil İKY Uygulamaları Ölçeği’ndeki yeşil işe alma boyutuna örnek olarak, “*Otel, çevre konusunda bilgi sahibi olan çalışanları işe almayı tercih eder*” ifadesi verilebilir. Yeşil eğitim ve geliştirme alt boyutuna örnek olarak; “*Otel, çalışanlarına kendilerini tanıtma yeteneklerini artırmak için resmi çevre eğitim programları sunmaktadır*” ifadesi verilebilir. Yeşil disiplin alt boyutuna örnek ifade olarak ise, “*Otelde çevre yönetiminde hedeflere uyulmaması durumunda cezalar belirlenir*” ifadesi verilebilir.

Çevre Yanlısı Davranışlar Ölçeği: Çalışmanın ikinci aracı değişkenini temsil eden bu ölçek Robinson ve Carleton (2017) tarafından geliştirilmiş ve tek boyutlu 6 ifadeden oluşmuştur. Bu ölçek için Nisar vd. (2021)’nin çalışması temel alınmıştır. Bu araştırmacılar 5’li Likert tarzında (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) cevaplanan bir derecelenmeye sahiptir. Bu ölçeği oluşturan ifadeler

örnek olarak, “*Bu otelde enerjiyi/malzemeleri korumak için ışıkları, bilgisayarları vb. kapatmayı hatırlamaktan nefret ediyorum*” verilebilir.

Otellerin Çevresel Performans Ölçeği: Bu çalışmada, bağımlı değişken olarak tercih edilen bu ölçek 7 ifadeden oluşan ve Kim vd. (2019) tarafından geliştirilmiş, yeşil uygulamaya sahip otellerin çevresel performansını belirleme amacını taşımaktadır. Bu ölçek de Nisar vd. (2021)’nin çalışması temelinde tercih edilmiştir. Maddeler 5’li Likert ölçeğinde (1 = kesinlikle katılmıyorum; 5 = kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Bu ölçekteki ifadeler örnek olarak, “*Otelimiz su kullanımında tasarruf sağladı*” verilebilir.

Çalışmanın verilerini toplamak amacıyla kullanılan dört değişkene ait ölçekler Brislin (1986)’in geri çeviri prosedürünü takip edilmiştir. Bu prosedüre göre, ölçekler başlangıçta araştırma amacı doğrultusunda iki akademisyen tarafından çevrilmiş ve daha sonra ilgili ölçekler başka bir akademisyen tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Bu aşamada, bir yönetim profesöründen orijinal İngilizce ölçek ve geri çeviri prosedüründe farklılıklar olup olmadığı karşılaştırması istenmiştir. Soruların, ilgili kavramı ölçüp ölçemeyecekleri kontrol edilmiştir ve küçük düzeltmeler yapıldıktan sonra ölçeklerin yüz geçerliliği test edilmiştir.

3.7. Verilerin Toplanması

Araştırma çalışmalarına başlamadan ilk önce katılımcılara yapılacak anketin neden yapıldığı, alınacak bilgilerin onlardan izinsiz bir yerde kullanılmayacağına ilişkin bilgilendirme anket formunda yer verilmiştir. Bu çalışmada nicel araştırma deseni içerisinde yer alan, saha çalışmasında en kolay ve hızlı veri toplama aracı olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket katılımcılarla yüz yüze bir şekilde yapılmıştır. Anket formu cevapları Antalya ilinde faaliyet gösteren Yeşil Konaklama İşletmeleri ve Yeşil Yıldızlı Otel çalışanlarından yüz yüze toplanmıştır.

Araştırmada yer alan anket 5 bölümden oluşmaktadır. Ankette demografik soru 6 ifade, “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ölçeği” 22 ifade, “Yeşil Entelektüel Sermaye Ölçeği” 18 ifade, “Çevre Yanlısı Davranışlar Ölçeği” 6 ifade ve “Çevresel Performans Ölçeği” 7 ifadeden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü; yeşil

iş alma boyutu, yeşil eğitim ve geliştirme boyutu, yeşil disiplin yönetimi boyutu, ikinci bölümü; yeşil insan sermaye boyutu, yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermaye boyutunu, üçüncü bölüm; çevre yanlısı boyutunu, dördüncü bölüm; çevresel performans boyutlarından oluşmaktadır. Son bölüm ise katılımcıların demografik sorularından oluşmaktadır.

Geliştirilmiş olan ankette 5’li Likert sistemi kullanılmıştır. 5’li Likert sistemi seçenekleri şu şekilde sıralanmaktadır; “1: Kesinlikle Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4: Katılıyorum” ve “5: Kesinlikle Katılıyorum”.

3.8. Verilerin Analizleri

Araştırmaya katılanların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler, SPSS 25 istatistik paket programına girilmiştir. İlk olarak frekans analiziyle katılımcıların demografik özellikleri, iş ile ilgili özellikleri ve ölçek maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler açıklanmıştır. İkinci olarak yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları, yeşil entelektüel sermaye, çevre yanlısı davranışlar ve çevresel performans ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek için AMOS 25 istatistik paket programı yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Son olarak araştırma modelinde yer alan araştırma hipotezleri AMOS 25 istatistik paket programı yardımıyla yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Ancak öncesinde yapılar arasında ilişkinin olup olmadığı korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen verilerin analiz sonuçları bu bölümde raporlanmıştır. İlk olarak araştırmaya katılanların demografik ve işleriyle ilgili özelliklerine ilişkin frekans dağılımları ile ölçek maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler açıklanmıştır. İkinci olarak anket formunda yer alan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri değerlendirilmiştir. Son olarak ta araştırmanın hipotezleri test edilmiştir.

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değerlendirmeler

Bu bölümde, katılımcıların demografik ve işleriyle ilgili özellikleri ile yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları, yeşil entelektüel sermaye, çevre yanlısı davranışlar ve çevresel performans algılarını ölçmeye yönelik oluşturulan soru ve maddelere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri raporlanmıştır.

4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu gibi sorular yöneltilmiştir. Tanımlayıcı istatistik kapsamında gerçekleştirilen frekans analiz sonuçları Çizelge 4.1’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Erkek	189	53.2	Evli	150	42.3
Kadın	166	46.8	Bekar	186	52.3
			Diğer	19	5.4
Toplam	355	100	Toplam	355	100
Yaş	n	%	Eğitim Düzeyi	n	%
20 yaş ve altı	35	9.9	Lise	149	42.0
21 – 30 yaş arası	146	41.1	Önlisans	118	33.2
31 – 40 yaş arası	104	29.3	Lisans	78	22.0
41 – 50 yaş arası	53	14.9	Lisansüstü	10	2.8
51 yaş ve üstü	17	4.8			
Toplam	355	100	Toplam	355	100

Çizelge 4.2 incelendiğinde araştırmaya katılanların %53.2’si erkek, %46.8’i kadındır. Yaş değişkeni açısından ele alındığında çoğunluğu %41.1 oranla 21-30 yaş grubu

oluşturmaktadır. Bu grubu sırasıyla 31-40 (%29.3), 41-50 (%14.9), 20 yaş ve altı (%9.9) ve 51 ve üstü (%4.8) yaş grupları takip etmektedir. Katılımcıların %52.3'ü bekar, %42'ü ise evlidir. Son olarak katılımcıların %42'si lise, %33.2'si önlisans, %22'si lisans ve %2.8'i lisansüstü eğitim aldığını belirtmişlerdir.

4.3. Katılımcıların İşleriyle İlgili Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların otel işletmesinde çalıştıkları departman ve otel işletmesinde çalışma sürelerinin belirlenmesi için sorular yöneltilmiştir. Tanımlayıcı istatistik kapsamında gerçekleştirilen frekans analiz sonuçları Çizelge 4.2 ve Çizelge 4.3'te gösterilmiştir.

Çizelge 4.2. Katılımcıların çalıştıkları departman

Departmanlar	N	%
Yiyecek-İçecek	93	26.6
Güvenlik	30	8.6
İnsan Kaynakları	5	1.4
Halkla İlişkiler	4	1.1
SPA	57	16.3
Kat Hizmetleri	36	10.3
Önbüro	77	22.0
Yönetim	28	8.0
Muhasebe/Depo	14	4.0
Satış ve Pazarlama	6	1.7
Toplam	350	100

Çizelge 4.2 incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun (%26.6) yiyecek-içecek departmanı çalışanı olduğu görülmektedir. Bu departmanı sırasıyla önbüro (%22), SPA (%16.3), kat hizmetleri (%10.3), güvenlik (%8.6), yönetim (%8), muhasebe/depo (%4), satış ve pazarlama (%1.7), insan kaynakları (%1.4) ve halkla ilişkiler (%1.1) departmanları takip etmektedir.

Çizelge 4.3. Katılımcıların otel işletmesinde çalışma süreleri

Bilgi Kaynakları	N	%
1-5 yıl	221	62.2
6-10 yıl	81	22.8
11-15 yıl	30	8.5
16-20 yıl	11	3.1
21 yıl ve üzeri	12	3.4
Toplam	355	100

Çizelge 4.3 incelendiğinde ise katılımcıların %62.2'si 1-5 yıldır, %22.8'i 6-10 yıldır, %8.5'i 11-15 yıldır ve %6.5'i 16 yıl ve üzeri bulundukları otel işletmelerinde çalıştıkları görülmektedir.

4.4. Ölçek Maddelerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları, yeşil entelektüel sermaye, çevre yanlısı davranış ve çevresel performanslarına yönelik algılarını ölçmek için kullanılan maddelere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Çizelge 4.4, Çizelge 4.5, Çizelge 4.6 ve Çizelge 4.7'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.4. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçek maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler

Maddeler	Kod	Ort.*	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Otel, çevre konusunda bilgi sahibi olan çalışanları işe almayı tercih eder.	YİA_1	3.90	1.055	-1.009	.551
Otelde iş için başvuranlar, çevre hakkındaki bilgilerini test etmek için mülakatlara tabi tutulur.	YİA_2	3.80	1.104	-.892	.140
Diğer kriterlere ek olarak, çalışanlar çevre standartlarına göre seçilir.	YİA_3	3.73	1.110	-.712	-.186
İş arayanlar, otelin çevresel imajı ve politikalarını cazip bulurlar.	YİA_4	3.95	1.024	-1.052	.819
İş tanımı işin çevresel yönlerini içerir.	YİA_5	3.90	.987	-.861	.441
İşe alım mesajı, iş ilanında otellerin çevresel değerlerini içerir	YİA_6	3.81	1.060	-.916	.457
Otellerde büyük ölçekli bireylere çevre ile ilgili eğitim programları verilmektedir.	YEG_1	4.01	.997	-.997	.577
Genel olarak personel, otelin çevreci eğitiminden memnundur.	YEG_2	3.95	.949	-.885	.676
Yeşil eğitim yoluyla sunulan konular modernidir ve kurumun faaliyetlerine uygundur.	YEG_3	3.98	.893	-.916	1.079

Çizelge 4.4. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçek maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler (Devam)

Maddeler	Kod	Ort.*	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Otel, çalışanlarına kendilerini tanıtmaya yeteneklerini artırmak için resmi çevre eğitim programları sunmaktadır.	YEG_4	3.86	1,005	-.842	.278
Otel için çevre eğitimi bir öncelik ve önemli bir yatırımdır.	YEG_5	3.99	.969	-1.123	1.250
Yeşil eğitim için ihtiyaç değerlendirmesi, çalışanların çevresel uygulamalara aşina olmasına yardımcı olur.	YEG_6	4.02	.885	-1.036	1.200
Yeşil eğitim ve gelişimin değerlendirilmesi, çalışanların yeşil bilgi ve farkındalık düzeylerinin ölçülmesine yardımcı olur.	YEG_7	3.97	.914	-1.049	1.392
Çevresel hedefler yeşil eğitim ve geliştirme yönlerini içerir.	YEG_8	3.99	.881	-1.129	1.897
Çevresel yönetim ihlalleri için cezalar belirlenir veya işten çıkarma uygulanır.	YDY_1	3.85	1.124	-.829	-.085
Yeşil davranış kurallarını ihlal eden çalışanları cezalandırmak için ilerici bir disiplin sistemi geliştirme uygulanır.	YDY_2	3.65	1.088	-.637	-.114
İşletmenin çevre koruma faaliyetlerinde çalışanların kendi kendini düzenlemesi için bir araç olarak 'disiplin yönetimi' uygulanır.	YDY_3	3.82	1.057	-.880	.338
Otelimiz yeşil çalışan disiplini yönetimini uygulamayı sürdürür.	YDY_4	3.92	.981	-.875	.513
Otelde çevre yönetiminde hedeflere uyulmaması durumunda cezalar belirlenir.	YDY_5	3.86	1.043	-.882	.295
Çevre yönetimi ihlalleri için cezalar veya işten çıkarmalar belirlenir.	YDY_6	3.71	1.161	-.718	-.342

Çizelge 4.4. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçek maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler (Devam)

Maddeler	Kod	Ort.*	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Otel yeşillendirme ile ilgili davranış kurallarını formüle eder ve yayınlar.	YDY_7	3.94	1.019	-1.121	1.091
Otel, çalışanlarını çevrenin korunmasında ilgili olmaya zorlayan veya düzenleyen net bir kurallar ve düzenlemeler dizisi oluşturur.	YDY_8	3.85	1.056	-.902	.354

*1= Kesinlikle Katılmıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 4.4'te yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları ölçeğinde yer alan maddelerin ortalama değerleri, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık değerleri görülmektedir. Tüm maddelere ait çarpıklık değerleri -1.129 ile -.637 arasında, basıklık değerleri ise -.342 ile +1.897 arasında değişmektedir. Çarpıklık-basıklık değerlerinin önerilen +2 ile -2 değerleri (George ve Mallery, 2003) arasında yer alması yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları ölçek maddelerine ilişkin veri setinin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan ölçek maddelerinin ortalama değerleri incelendiğinde, en düşük ortalama 3.65 ile “Yeşil davranış kurallarını ihlal eden çalışanları cezalandırmak için ilerici bir disiplin sistemi geliştirme uygulanır” maddesine aittir. Bu maddeyi 3.71 ortalama değeri ile “Çevre yönetimi ihlalleri için cezalar veya işten çıkarmalar belirlenir” ve 3.73 ortalama değeri ile “Diğer kriterlere ek olarak, çalışanlar çevre standartlarına göre seçilir” maddeleri takip etmektedir. En yüksek ortalama değeri ise 4.02 değer ile “Yeşil eğitim için ihtiyaç değerlendirmesi, çalışanların çevresel uygulamalara aşina olmasına yardımcı olur” maddesine aittir. Bunu 4.01 ortalama değeri ile “Otellerde büyük ölçekli bireylere çevre ile ilgili eğitim programları verilmektedir” ve 3.99 ortalama değeri ile “Çevresel hedefler yeşil eğitim ve geliştirme yönlerini içerir” ile “Otel için çevre eğitimi bir öncelik ve önemli bir yatırımdır” maddeleri takip etmektedir.

Çizelge 4.5. Yeşil entelektüel sermaye ölçek maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler

Maddeler	Kod	Ort.*	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Bu oteldeki çalışanlar, çevrenin korunmasına yönelik olumlu bir üretkenlik ve katkı içerir.	YİNS_1	3.97	.991	-.924	.401
Bu oteldeki çalışanlar çevrenin korunması konusunda yeterli yetkinliğe sahiptir.	YİNS_2	3.89	1.052	-.867	.183
Bu otelin çalışanları, çevrenin korunmasına yönelik yüksek ürün ve hizmet kalitesi sunar.	YİNS_3	3.96	.978	-.903	.516
Bu otelde çevrenin korunmasına yönelik işbirliğine dayalı ekip çalışması üst düzeyde gerçekleştirilir.	YİNS_4	3.96	1.077	-1.016	.367
Yöneticiler, çevre koruma işlerini başarmaları için çalışanlarını tam olarak destekler.	YİNS_5	4.01	1.020	-.985	.471
Bu otel, üstün bir çevre koruma yönetim sistemine sahiptir.	YYIS_1	3.96	1.004	-.836	.172
Bu otel, toplam çalışanlar içinde yüksek oranda çevre yönetimi ile ilgilenen çalışanlara sahiptir.	YYIS_2	3.92	.970	-.903	.642
Bu otel, çevre koruma tesislerine yeterli derecede yatırım yapmaktadır.	YYIS_3	3.93	.958	-.779	.251
Bu otelde çevrenin korunmasına yönelik genel operasyon süreçleri verimli bir şekilde çalışmaktadır.	YYIS_4	3.96	.943	-.853	.481
Bu oteldeki bilgi yönetim sistemi, çevre yönetiminin bilgi birikimi ve paylaşımı için elverişlidir.	YYIS_5	3.88	1.043	-.943	.518
Bu otel, çevre korumayla ilgili önemli konularda ilerleme sağlamak için bir komite oluşturmuştur.	YYIS_6	3.87	.979	-.752	.238

Çizelge 4.5. Yeşil entelektüel sermaye ölçek maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler (Devam)

Maddeler	Kod	Ort.*	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Bu otel, çevre koruma konusunda ayrıntılı kurallar ve düzenlemeler oluşturmuştur.	YYS_7	4.03	.992	-.934	.395
Bu otel, çevresel görevlerin yerine getirilmesi için bir ödül sistemi oluşturmuştur.	YYS_8	3.80	1.004	-.652	-.062
Bu otel, ürün veya hizmetlerini müşterilerinin çevresel isteklerine uygun olarak tasarlar.	YİS_1	4.11	.933	-1.050	.820
Müşteriler bu otelin çevre korumasından memnundur.	YİS_2	4.16	.972	-1.334	1.672
Bu otelin tedarikçileri ile çevre korumaya yönelik işbirliği ilişkileri istikrarlıdır.	YİS_3	3.90	.950	-.855	.608
Bu otelin müşterileriyle çevre korumaya yönelik işbirliği ilişkileri istikrarlıdır.	YİS_4	3.96	.913	-.916	.818
Bu otelin stratejik ortaklarıyla çevre korumaya yönelik işbirliği ilişkileri istikrarlıdır.	YİS_5	3.93	.947	-.894	.709

*1= Kesinlikle Katılmıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 4.5'te yeşil entelektüel sermaye ölçeğinde yer alan maddelerin ortalama değerleri, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık değerleri görülmektedir. Tüm maddelere ait çarpıklık değerleri -1.334 ile -.652, basıklık değerleri ise -.062 ile +1.672 arasında değişmektedir. Çarpıklık-basıklık değerlerinin önerilen +2 ile -2 değerleri arasında yer alması yeşil entelektüel sermaye ölçek maddelerine ilişkin veri setinin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan ölçek maddelerinin ortalama değerleri incelendiğinde, en düşük ortalama 3.8 ile “Bu otel, çevresel görevlerin yerine getirilmesi için bir ödül sistemi oluşturmuştur” maddesine aittir. Bu maddeyi 3.87 ortalama değeri ile “Bu otel, çevre korumayla ilgili önemli konularda ilerleme sağlamak için bir komite oluşturmuştur” ve 3.88 ortalama değeri ile “Bu oteldeki bilgi yönetim sistemi, çevre yönetiminin bilgi birikimi ve paylaşımı için elverişlidir” maddeleri takip etmektedir. En yüksek ortalama değeri ise 4.16 değer ile “Müşteriler bu otelin çevre korumasından memnundur” maddesine aittir. Bunu 4.11 ortalama değeri ile “Bu otel, ürün veya hizmetlerini müşterilerinin çevresel isteklerine

uygun olarak tasarlar” ve 4.03 ortalama değeri ile “Bu otel, çevre koruma konusunda ayrıntılı kurallar ve düzenlemeler oluşturmıştır” maddeleri takip etmektedir.

Çizelge 4.6. Çevre yanlısı davranışlar ölçek maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler

Maddeler	Kod	Ort.*	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Bu otelde, geri dönüşüm kutuları, şişeler ve gazeteler vb. elverişsizdir.**	ÇYD_1	3.62	1.322	-.422	-1.146
Bu otelde geri dönüşüm için şişeleri yıkamaktan nefret ediyorum.**	ÇYD_2	3.59	1.335	-.444	-1.095
Bu otel malzemelerin, enerjinin vb. korunması uygun değildir.**	ÇYD_3	3.61	1.377	-.584	-.948
Bu otelde enerjiyi/malzemeleri korumak için ışıkları, bilgisayarları vb. kapatmayı hatırlamaktan nefret ediyorum.**	ÇYD_4	3.61	1.323	-.448	-1.103
Bu otelde çevre yanlısı davranışlarda bulunmak sakıncalıdır.**	ÇYD_5	3.51	1.424	-.435	-1.171
Bu otelde, çevre yanlısı davranışlarda bulunmak için harcanan zamandan ve çabadan nefret ediyorum.**	ÇYD_6	3.62	1.320	-.439	-1.082

*1= Kesinlikle Katılmıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum

**Ters kodlama

Çizelge 4.6’da çevre yanlısı davranışlar ölçeğinde yer alan maddelerin ortalama değerleri, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık değerleri görülmektedir. Bu ölçekte yer alan maddeler anket formunda ters soru olarak yer aldığından, bu aşamada bu maddeler için ters kodlama işlemi yapılarak yeni değişkenler oluşturulmuştur. Tüm maddelere ait çarpıklık değerleri -.422 ile -.584, basıklık değerleri ise -.948 ile -1.171 arasında değişmektedir. Çarpıklık-basıklık değerlerinin önerilen +2 ile -2 değerleri arasında yer alması çevre yanlısı davranışlar ölçek maddelerine ilişkin veri setinin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan ölçek maddelerinin ortalama değerleri incelendiğinde, en düşük ortalama 3.51 ile “Bu otelde çevre yanlısı davranışlarda bulunmak sakıncalıdır” maddesine aittir. En yüksek ortalama değeri ise 3.62 değeri ile “Bu otelde, çevre yanlısı davranışlarda bulunmak için harcanan

zamandan ve çabadan nefret ediyorum” ve “Bu otelde, geri dönüşüm kutuları, şişeler ve gazeteler vb. elverişsizdir” maddelerine aittir.

Çizelge 4.7. Çevresel performans ölçek maddelerine ait tanımlayıcı istatistikler

Maddeler	Kod	Ort.*	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Otelimiz atıkları azalttı.	ÇP_1	3.87	1.072	-.892	.198
Otelimiz su kullanımında tasarruf sağladı.	ÇP_2	3.91	1.088	-.902	.145
Otelimiz enerji kullanımını korudu.	ÇP_3	3.87	1.113	-.870	.034
Otelimiz yenilenemeyen malzeme, kimyasal madde ve bileşen alımlarını azalttı.	ÇP_4	3.90	1.077	-.882	.174
Otelimiz genel maliyetleri düşürdü.	ÇP_5	3.83	1.089	-.698	-.268
Otelimiz pazardaki konumunu geliştirdi.	ÇP_6	3.98	1.009	-.822	.161
Otelimiz, otelimizin itibarının artmasına yardımcı oldu.	ÇP_7	3.99	1.082	-1.017	.444

*1= Kesinlikle Katılmıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 4.7’de çevresel performans ölçeğinde yer alan maddelerin ortalama değerleri, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık değerleri görülmektedir. Tüm maddelere ait çarpıklık değerleri -1.017 ile -.698, basıklık değerleri ise -.268 ile +.444 arasında değişmektedir. Çarpıklık-basıklık değerlerinin önerilen +2 ile -2 değerleri arasında yer alması çevre yanlısı davranışlar ölçek maddelerine ilişkin veri setinin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan ölçek maddelerinin ortalama değerleri incelendiğinde, en düşük ortalama 3.83 ile “Otelimiz genel maliyetleri düşürdü” maddesine aittir. En yüksek ortalama değeri ise 3.99 değer ile “Otelimiz, otelimizin itibarının artmasına yardımcı oldu.” maddesine aittir.

4.5. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları, yeşil entellektüel sermaye, çevre yanlısı davranışlar ve çevresel performans ölçeklerinin geçerliliğini elde edilen verilerle test etmek için AMOS 25 istatistik paket programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ölçeklere ait yapıların geçerliliği Bollen ve Long (1993) tarafından önerilen uyum iyiliği indekslerine göre değerlendirilmiştir: ki-kare değeri (χ^2), serbestlik derecesi (df),

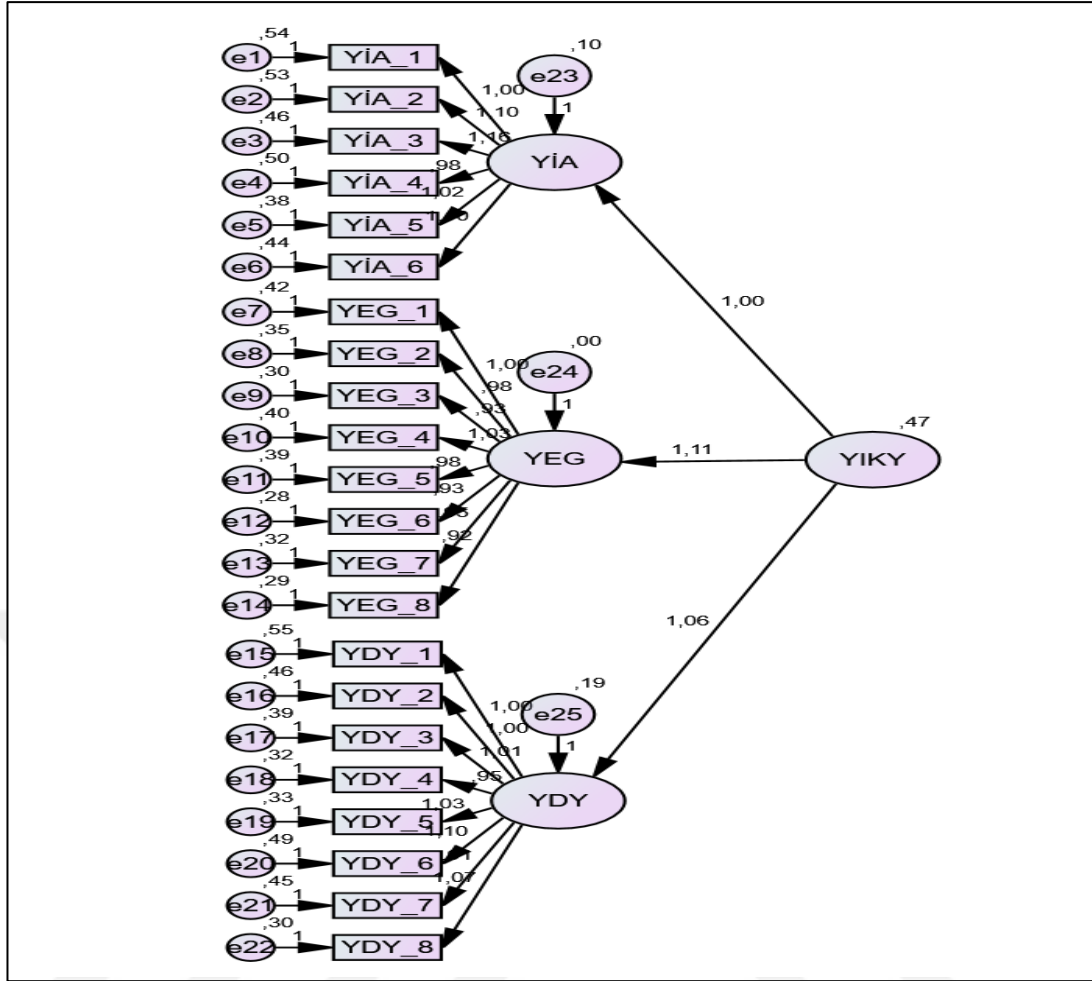
Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Tucker-Lewis İndeksi (TLI) ve kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA). GFI, CFI ve TLI değerleri 0.90'dan büyük, RMSEA 0.08'den küçük ve x^2/df 5'ten küçükse model genellikle kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir (Bagozzi ve Yi, 1988; Jöreskog ve Sörbom, 1996). Bununla birlikte, birçok araştırmacı 0.80 ile 0.89 arasındaki bir GFI değerinin makul bir uyumu temsil ettiğini savunmaktadır (Doll vd., 1994). Diğer taraftan ölçeklerin güvenilirlikleri ise Cronbach Alpha ve bileşik güvenilirlik (CR) katsayıları baz alınarak değerlendirilmiştir. Her bir ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçlarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

4.5.1. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri

Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeği yeşil işe alma, yeşil eğitim/geliştirme ve yeşil disiplin yönetimi olmak üzere toplam üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu değişken araştırma modelinde üst düzey yapı olarak yer aldığından dolayı, bu ölçeğin geçerliliğini test etmek için Maximum-likelihood yöntemi ile ikinci düzey DFA gerçekleştirilmiştir. İkinci düzey DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri ($X^2/df= 3.250$; GFI= .841; CFI= .922; TLI= .912; RMSEA= .080) yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğinin kabul edilebilir bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (Çizelge 4.8). Ayrıca yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğinin birinci düzey DFA sonucunda elde edilen üç boyutlu diyagramı Şekil 4.1'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.8. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğine ilişkin uyum indeksleri (Bagozzi ve Yi,1988; Doll vd.,1994; Jöreskog ve Sörbom,1996)

	x^2	df	x^2/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	669.50	206	3.25	.841	.922	.912	.080
Kabul Edilebilir Değerler*			≤ 5	≥ 0.80	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08



Şekil 4.1. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ikinci düzey faktör yapısı modeli

Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliği değerlendirilmiştir. Ölçeğin geçerli olup olmadığı Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen faktör yükleri ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri baz alınarak test edilmiştir. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğine ait tüm maddelerin faktör yükleri .001 seviyesinde anlamlı olup .715 ile .855 arasında değişmektedir. Bu değerler Hair, Black, Babin ve Anderson (2010) tarafından önerilen ve genel kabul gören .50 eşliğini aşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları olan yeşil işe alma, yeşil eğitim/geliştirme ve yeşil disiplin yönetimine ait AVE değerleri .57 ile .64 arasında değişmekte olup, yakınsak geçerliliği sağlamak için minimum .50 kriterini karşılamaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Bu bulgular yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğinin yakınsak geçerliliğini sağlamaktadır (Çizelge 4.9).

Çizelge 4.9. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğine ait faktör yükleri, geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları

Boyutlar	Madde	Faktör Yükleri	Ortalama	AVE	CR	Cronbach Alpha
Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları	Yeşil İşe Alma	YİA_1	.715	3.85	.57	.89
		YİA_2	.749			
		YİA_3	.792			
		YİA_4	.725			
		YİA_5	.782			
		YİA_6	.780			
	Yeşil Eğitim ve Geliştirme	YEG_1	.761	3.98	.61	.93
		YEG_2	.783			
		YEG_3	.787			
		YEG_4	.774			
		YEG_5	.766			
		YEG_6	.799			
		YEG_7	.787			
		YEG_8	.795			
	Yeşil Disiplin Yönetimi	YDY_1	.751	3.83	.64	.92
		YDY_2	.779			
		YDY_3	.808			
		YDY_4	.819			
		YDY_5	.833			
		YDY_6	.796			
		YDY_7	.755			
		YDY_8	.855			

Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa ve CR katsayıları hesaplanarak değerlendirilmiştir. Çizelge 4.9’da gösterildiği üzere, ölçeğin tüm alt boyutlarının hem Cronbach alfa (.89 ile .93 arasında) hem de CR katsayıları (.89 ile .93 arasında) önerilen eşik değerleri (Cronbach alfa için .70 ve CR için .60) aşmıştır. Bu bulgulara göre tüm yapılar için iç tutarlılık güvenilirliği de sağlanmıştır (Bagozzi ve Yi, 1988; Hair vd., 2010).

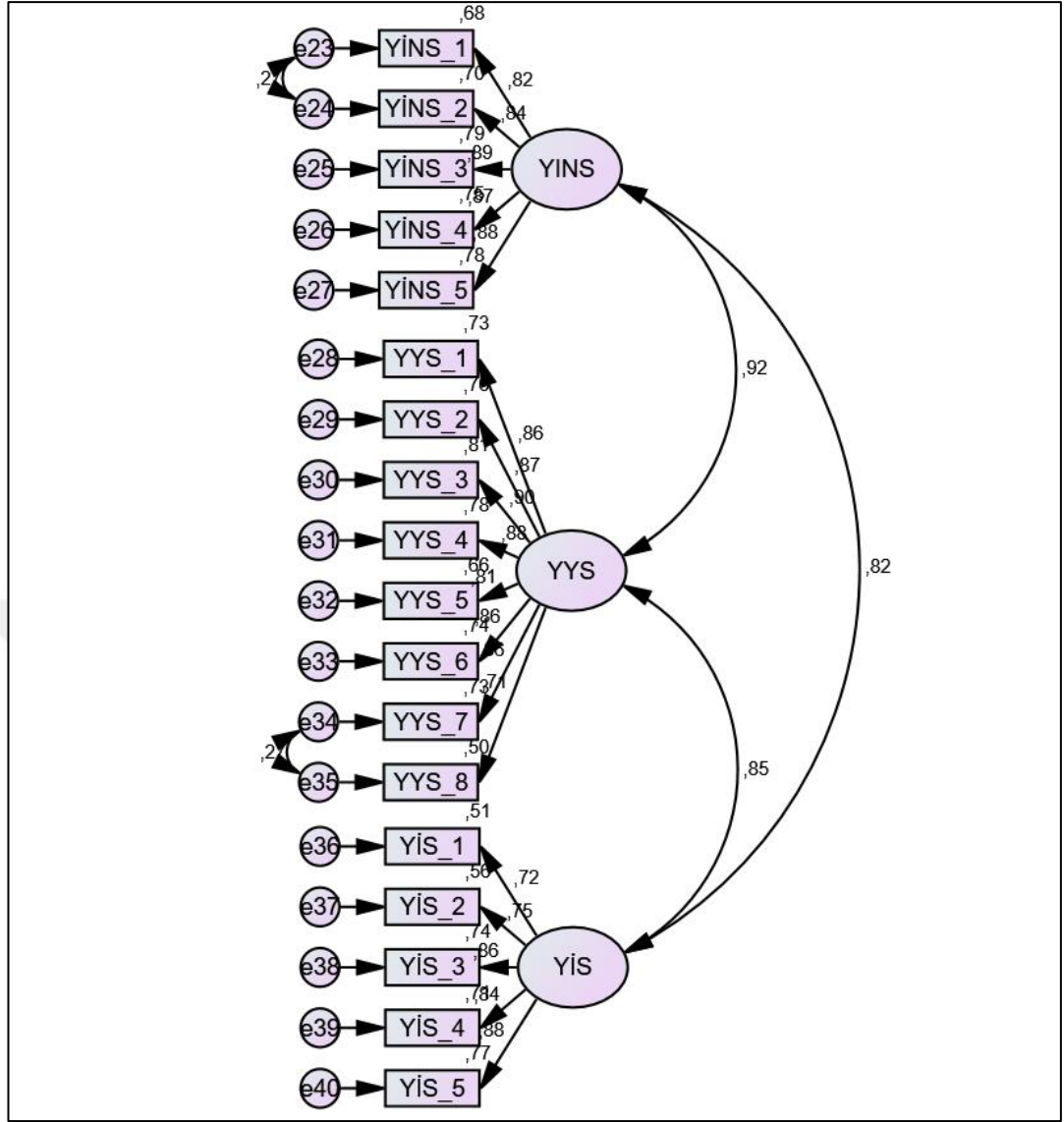
4.5.2. Yeşil entelektüel sermaye ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri

Yeşil entellektüel sermaye ölçeği yeşil insan sermaye, yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermaye olmak üzere toplam üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu değişken araştırma modelinde alt boyutlarıyla yer aldığından dolayı, bu ölçeğin geçerliliğini test etmek için Maximum-likelihood yöntemi ile birinci düzey DFA gerçekleştirilmiştir. Birinci düzey DFA sonucunda elde edilen uyum indekslerinden ($X^2/df= 3.474$; GFI= .872; CFI= .948; TLI= .940; RMSEA= .084) RMSEA değeri kabul edilebilir değerler

arasında yer almamıştır. Bir modele veya bir yapıya ilişkin uyum indeksleri önerilen sınırlar içerisinde olmadığı durumlarda, o model/yapı modifiye (maddelere ait hata terimleri arasında kovaryans oluşturularak veya madde elenerek) edilerek tekrar test edilebilir (Whittaker, 2012). AMOS istatistik paket programının önermiş olduğu modifikasyonlar dikkate alınarak; YİNS_1 ile YİNS_2 ve YYS_7 ile YYS_8 kodlu maddelere ait hata terimleri arasında kovaryanslar (toplam iki adet) oluşturulmuştur. Tekrar gerçekleştirilen birinci düzey DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri ($X^2/df= 3.19$; GFI= .883; CFI= .955; TLI= .947; RMSEA= .079) yeşil entellektüel sermaye ölçeğinin kabul edilebilir bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (Çizelge 4.10). Ayrıca yeşil entellektüel sermaye ölçeğinin birinci düzey DFA sonucunda elde edilen üç boyutlu diyagramı Şekil 4.10'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.10. Yeşil entellektüel sermaye ölçeğine ilişkin uyum indeksleri (Bagozzi ve Yi, 1988; Doll vd., 1994; Jöreskog ve Sörbom, 1996)

	x^2	df	x^2/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Yeşil Entellektüel Sermaye	414.89	130	3.19	.883	.955	.947	.079
Kabul Edilebilir Değerler*			≤ 5	≥ 0.80	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08



Şekil 4.2. Yeşil entellektüel sermayenin birinci düzey faktör yapısı modeli

Yeşil entellektüel sermaye ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliği değerlendirilmiştir. Ölçeğe ait tüm maddelerin faktör yükleri, 001 seviyesinde anlamlı olup, 710 ile 899 arasında değişmektedir. Bu değerler genel kabul gören .50 eşiğini aşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları olan yeşil insan sermaye, yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermayeye ait AVE değerleri, 66 ile 74 arasında değişmekte olup, yakınsak geçerliliği sağlamak için minimum, 50 kriterini karşılamaktadır. Bu bulgular yeşil entellektüel sermaye ölçeğinin yakınsak geçerliliğini sağlamaktadır (Çizelge 4.11).

Çizelge 4.11. Yeşil entellektüel sermaye ölçeğine ait faktör yükleri, geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları

Boyutlar		Madde	Faktör Yükleri	Ortalama	AVE	CR	Cronbach Alpha
Yeşil Entellektüel Sermaye	Yeşil İnsan Sermaye	YİNS_1	.824	3.96	.74	.93	.94
		YİNS_2	.839				
		YİNS_3	.891				
		YİNS_4	.867				
		YİNS_5	.881				
	Yeşil Yapısal Sermaye	YYS_1	.855	3.92	.71	.93	.95
		YYS_2	.871				
		YYS_3	.899				
		YYS_4	.880				
		YYS_5	.812				
		YYS_6	.861				
		YYS_7	.856				
		YYS_8	.710				
	Yeşil İlişkisel Sermaye	YİS_1	.717	4.02	.66	.91	.90
		YİS_1	.748				
		YİS_1	.860				
		YİS_1	.844				
		YİS_1	.877				

Yeşil entellektüel sermaye ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa ve CR katsayıları hesaplanarak değerlendirilmiştir. Çizelge 4.11’de gösterildiği üzere, ölçeğin tüm alt boyutlarının hem Cronbach alfa (.90 ile .94 arasında) hem de CR katsayıları (.91 ile .93 arasında) önerilen eşik değerleri (Cronbach alfa için .70 ve CR için .60) aşmıştır. Bu bulgulara göre tüm yapılar için iç tutarlılık güvenilirliği de sağlanmıştır

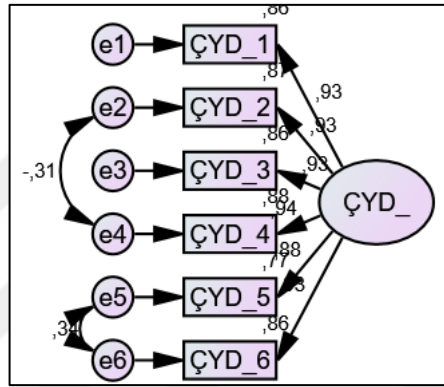
4.5.3. Çevre yanlısı davranışlar ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri

Çevre yanlısı davranışlar ölçeği altı maddeyi temsil eden tek boyuttan oluşmaktadır. Dolayısıyla bu ölçeğin geçerliliğini test etmek için Maximum-likelihood yöntemi ile tek faktörlü DFA gerçekleştirilmiştir. Tek faktörlü DFA sonucunda elde edilen uyum indekslerinden ($X^2/df= 6.794$; GFI= .941; CFI= .982; TLI= .970; RMSEA= .128) RMSEA ile X^2/df değerleri kabul edilebilir değerler arasında yer almamıştır. AMOS istatistik paket programının önermiş olduğu modifikasyonlar dikkate alınarak; ÇYD_2 ile ÇYD_4 ve ÇYD_5 ve ÇYD_6 kodlu maddelere ait hata terimleri arasında kovaryanslar (toplam iki adet) oluşturulmuştur. Tekrar gerçekleştirilen tek faktörlü DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri ($X^2/df= 2.48$; GFI= .984; CFI= .996; TLI= .992; RMSEA= .065) çevre yanlısı davranışlar ölçeğinin kabul edilebilir bir

uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (Çizelge 4.12). Ayrıca çevre yanlısı davranışlar ölçeğinin tek faktörlü DFA sonucunda elde edilen tek boyutlu diyagramı Şekil 4.12’te gösterilmiştir.

Çizelge 4.12. Çevre yanlısı davranışlar ölçeğine ilişkin uyum indeksleri (Bagozzi ve Yi, 1988; Doll vd., 1994; Jöreskog ve Sörbom, 1996)

	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Çevre Yanlısı Davranışlar	17.365	7	2.48	.984	.996	.992	.065
Kabul Edilebilir Değerler*			≤ 5	≥ 0.80	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08



Şekil 4.3. Çevre yanlısı davranışların tek faktör yapı modeli

Çevre yanlısı davranışlar ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliği değerlendirilmiştir. Ölçeğe ait tüm maddelerin faktör yükleri .001 seviyesinde anlamlı olup .880 ile .938 arasında değişmektedir. Bu değerler genel kabul gören .50 eşliğini aşmaktadır. Ölçeğe ait AVE değerinin .85 olması ölçeğin yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir (Çizelge 4.13)

Çizelge 4.13. Çevre yanlısı davranışlar ölçeğine ait faktör yükleri, geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları

Boyutlar	Madde	Faktör Yükleri	Ortalama	AVE	CR	Cronbach Alpha
Çevre Yanlısı Davranışlar	ÇYD 1	.927	3.60	.85	.97	.97
	ÇYD 2	.933				
	ÇYD 3	.929				
	ÇYD 4	.938				
	ÇYD 5	.880				
	ÇYD 6	.925				

Çevre yanlısı davranışlar ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa ve CR katsayıları hesaplanarak değerlendirilmiştir. Çizelge 4.13’te gösterildiği üzere, ölçeğin hem

Cronbach alfa (.97) hem de CR katsayıları (.97) önerilen eşik değerleri (Cronbach alfa için .70 ve CR için .60) aşmıştır. Bu bulgulara göre çevre yanlısı davranışlar ölçeğinin iç tutarlılık güvenilirliği de sağlanmıştır.

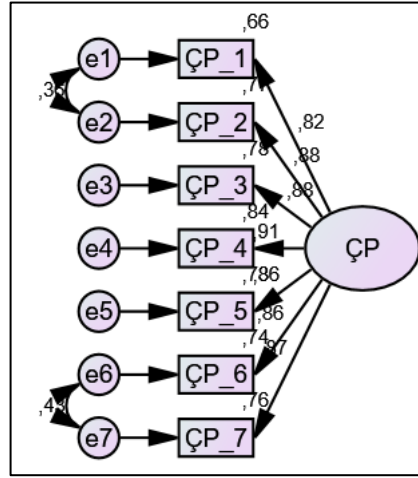
4.5.4. Çevresel performans ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri

Çevresel Performans ölçeği yedi maddeyi temsil eden tek boyuttan oluşmaktadır. Dolayısıyla bu ölçeğin geçerliliğini test etmek için Maximum-likelihood yöntemi ile tek faktörlü DFA gerçekleştirilmiştir. Tek faktörlü DFA sonucunda elde edilen uyum indekslerinden ($X^2/df= 8.465$; GFI= .911; CFI= .960; TLI= .940; RMSEA= .145) RMSEA ile X^2/df değerleri kabul edilebilir eşik değerler arasında yer almamıştır. AMOS istatistik paket programının önermiş olduğu modifikasyonlar dikkate alınarak; ÇP_1 ile ÇP_2 ve ÇP_6 ve ÇP_7 kodlu maddelere ait hata terimleri arasında kovaryanslar (toplam iki adet) oluşturulmuştur. Tekrar gerçekleştirilen tek faktörlü DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri ($X^2/df= 1.94$; GFI= .981; CFI= .996; TLI= .992; RMSEA= .052) Çevresel Performans ölçeğinin kabul edilebilir bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (Çizelge 4.14). Ayrıca Çevresel Performans ölçeğinin tek faktörlü DFA sonucunda elde edilen tek boyutlu diyagramı Şekil 4.14'te gösterilmiştir.

Çizelge 4.14. Çevresel performans ölçeğine ilişkin uyum indeksleri (Bagozzi ve Yi, 1988; Doll vd., 1994; Jöreskog ve Sörbom, 1996)

	x^2	df	x^2/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Çevresel Performans	23.328	12	1.94	.981	.996	.992	.052
Kabul Edilebilir Değerler*			≤ 5	≥ 0.80	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08

Çevresel performansın tek faktör yapı modeli Şekil 4.4’de sunulmuştur.



Şekil 4.4. Çevresel performansın tek faktör yapı modeli

Çevresel performans ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliği değerlendirilmiştir. Ölçeğe ait tüm maddelerin faktör yükleri .001 seviyesinde anlamlı olup .815 ile .915 arasında değişmektedir. Bu değerler genel kabul gören ,50 eşiğini aşmaktadır. Ölçeğe ait AVE değerinin, 76 olması ölçeğin yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir (Çizelge 4.15).

Çizelge 4.15. Çevresel performans ölçeğine ait faktör yükleri, geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları

Boyutlar	Madde	Faktör Yükleri	Ortalama	AVE	CR	Cronbach Alpha
Çevresel Performans	ÇP 1	.815	3.91	.76	.96	.96
	ÇP 2	.879				
	ÇP 3	.884				
	ÇP 4	.915				
	ÇP 5	.857				
	ÇP 6	.861				
	ÇP 7	.873				

Çevresel performans ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa ve CR katsayıları hesaplanarak değerlendirilmiştir. Çizelge 4.15’te gösterildiği üzere, ölçeğin hem Cronbach alfa (.96) hem de CR katsayıları (.96) önerilen eşik değerleri (Cronbach alfa için .70 ve CR için .60) aşmıştır. Bu bulgulara göre Çevresel performans ölçeğinin iç tutarlılık güvenilirliği de sağlanmıştır.

4.6. Hipotez Testleri

Anket formunda yer alan tüm ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğinin sağlanmasından sonra araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için AMOS 25 paket programı yardımıyla yapısal eşitlik modelinden faydalanılmıştır. Model oluşturulmadan önce modelde yer alacak değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 4.16’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.16. Değişkenlere ait korelasyon matrisi

Değişkenler	YİA	YEG	YDY	YİNS	YYS	YİS	ÇYD	ÇP
YİA	1							
YEG	.821**	1						
YDY	.703**	.790**	1					
YİNS	.739**	.817**	.775**	1				
YYS	.752**	.827**	.777**	.870**	1			
YİS	.720**	.800**	.696**	.772**	.814**	1		
ÇYD	.443**	.479**	.446**	.555**	.538**	.473**	1	
ÇP	.759**	.807**	.754**	.847**	.861**	.794**	.554**	1

**p<0.001

Çizelge 4.16’da görüldüğü gibi tüm değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler vardır. Tüm bu bulgulara göre değişkenler arasındaki etkileşimler öngörülebilmektedir. Diğer taraftan oluşturulacak olan modelde değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olup olmadığına bakılmış olup, elde edilen tolerans ve VIF değerlerine (Tolerans > .23; VIF < 10) göre böyle bir sorunun olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacı ile Şekil 4.19’da gösterilen yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen uyum indekslerinden ($X^2/df= 2.231$; GFI= .766; CFI= .919; TLI= .914; RMSEA= .059) GFI değeri kabul edilebilir eşik değerler arasında yer almamıştır. AMOS istatistik paket programının önermiş olduğu modifikasyonlar dikkate alınarak; YİA_1 ile YİA_2, YDY_2 ve YDY_3 ve YDY_5 ile YDY_6 kodlu maddelere ait hata terimleri arasında kovaryanslar (toplam üç adet) oluşturulmuştur. Ayrıca yeşil insan kaynakları uygulamaları ölçeğinden bir madde (YDY_1 kodlu) ve yeşil entelektüel sermaye ölçeğinden iki madde (YYS_7 ve YYS_8) olmak üzere toplam üç madde modelden çıkartılmıştır. Tekrar gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen uyum indeksleri ($X^2/df= 2.046$; GFI= .797; CFI= .935;

TLI= .931; RMSEA= .054) modelin kabul edilebilir bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (Çizelge 4.17).

Çizelge 4.17. Yapısal eşitlik modeli uyum indeksleri (Bagozzi ve Yi, 1988; Doll vd., 1994; Jöreskog ve Sörbom, 1996)

	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Ölçüm modeli	2348.97	1148	2.05	.797	.935	.931	.054
Kabul Edilebilir Değerler*			≤ 5	≥ 0.80	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08

Modelin iyi uyum değerlerinin sağlanmasından sonra gerçekleştirilen yol analiz sonuçları Çizelge 4.18’de sunulmuştur. Ayrıca yapısal eşitlik model diyagramı da Şekil 4.5’te gösterilmiştir.

Çizelge 4.18. Araştırmanın hipotez test sonuçları

Hipotezler	β	S.E.	C.R.	p	R ²	Sonuç
H ₄ YİNS → YİKY	.394	.064	4.550	***	.885	Desteklendi
H ₅ YYS → YİKY	.264	.072	2.915	.004		Desteklendi
H ₆ YİS → YİKY	.330	.048	5.513	***		Desteklendi
H ₉ YİS → ÇYD	-.013	.147	-.127	.899	.349	Desteklenmedi
H ₈ YYS → ÇYD	.185	.231	1.160	.246		Desteklenmedi
H ₇ YİNS → ÇYD	.428	.202	2.877	.004		Desteklendi
H ₁ YİNS → ÇP	.356	.096	3.685	***	.852	Desteklendi
H ₂ YYS → ÇP	.169	.098	1.847	.065		Desteklenmedi
H ₃ YİS → ÇP	.169	.071	2.569	.010		Desteklendi
H ₁₀ YİKY → ÇP	.231	.136	2.270	.023		Desteklendi
H ₁₁ ÇYD → ÇP	.063	.023	1.989	.047		Desteklendi

Çizelge 4.18 incelendiğinde, modele ait elde edilen R² değerlerine göre, yeşil insan sermaye, yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermaye değişkenleri yeşil insan kaynakları uygulamalarının %89’unu, çevre yanlısı davranışın ise %35’ini açıkladığı görülmektedir. Diğer taraftan çevresel performansın %85’i yeşil insan sermaye, yeşil

yapısal sermaye, yeşil ilişkisel sermaye, yeşil insan kaynakları uygulamaları ve çevre yanlısı davranış değişkenleriyle açıklanmaktadır. Yeşil Entelektüel Sermaye ölçeğine ait üç alt boyut olan yeşil insan sermaye ($\beta = .394$; $t = 4.550$), yeşil yapısal sermaye ($\beta = .264$; $t = 2.915$) ve yeşil ilişkisel sermaye ($\beta = .330$; $t = 5.513$) yeşil insan kaynakları uygulamalarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Beta katsayıları dikkate alındığında yeşil insan kaynakları uygulamaları üzerine en büyük etkiyi yeşil insan sermaye boyutunun yaptığı söylenebilir. Yeşil Entelektüel Sermaye ölçeğinin alt boyutlarından yeşil insan sermaye ($\beta = .428$; $t = 2.877$) çevre yanlısı davranışı olumlu etkilerken, yeşil ilişkisel sermaye ($\beta = -.013$; $t = -.127$) ve yeşil yapısal sermayenin ($\beta = .185$; $t = 1.160$) etkisi anlamsızdır. Diğer taraftan yeşil insan sermaye ($\beta = .356$; $t = 3.685$) ve yeşil ilişkisel sermaye ($\beta = .169$; $t = 2.569$) çevresel performansı olumlu yönde etkilerken, yeşil yapısal sermayenin ($\beta = .169$; $t = 1.847$) etkisi anlamsızdır. Çevre yanlısı davranış ($\beta = .063$; $t = 1.989$) ve yeşil insan kaynakları uygulamaları da ($\beta = .231$; $t = 2.270$) çevresel performansı anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir. Beta katsayıları dikkate alındığında çevresel performans en fazla yeşil insan sermayeden, en az ise çevre yanlısı davranışından etkilendiği söylenebilir. Tüm bu bulgulara göre standardize edilmiş beta katsayısı anlamlı bulunan H_1 , H_3 , H_4 , H_5 , H_6 , H_7 , H_{10} ve H_{11} hipotezleri desteklenirken, standardize edilmiş beta katsayısı anlamsız bulunan H_2 , H_8 ve H_9 hipotezleri desteklenmemiştir.

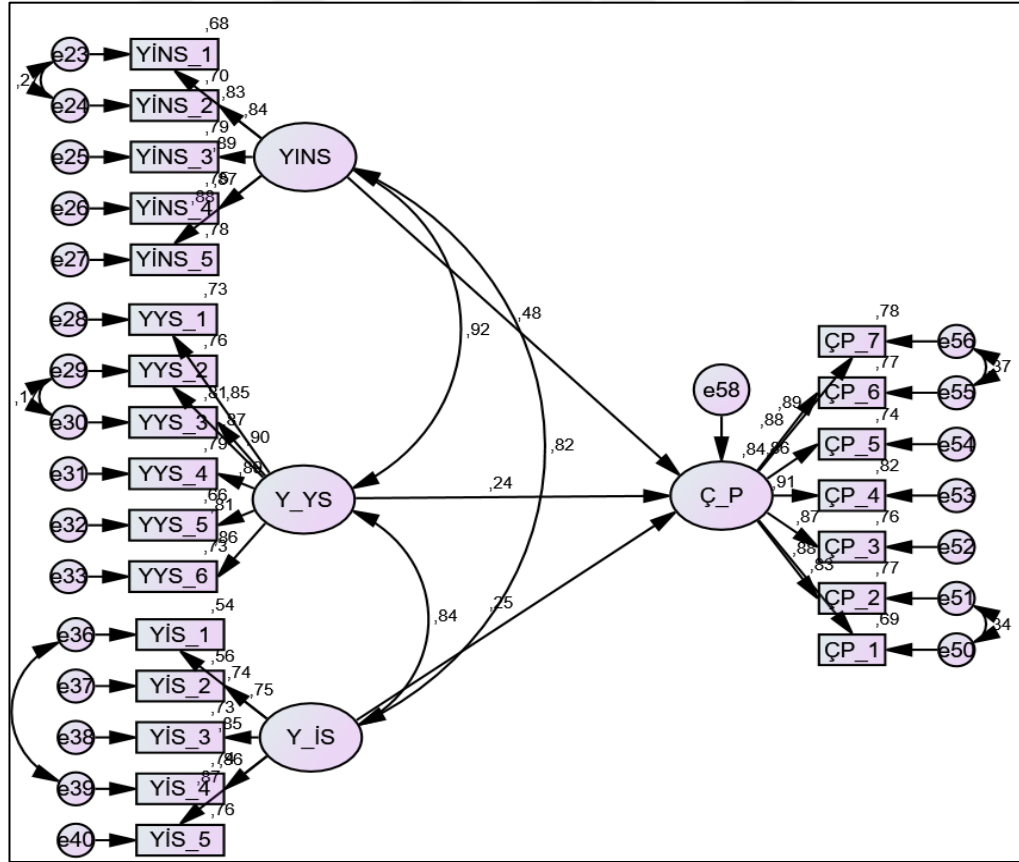
Üçüncü aşamada bağımsız ve aracı değişken modele dahil edildiğinde aracı değişken bağımlı değişkeni anlamlı olarak etkilemelidir. Bu durumda bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisi, ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi söz konusudur (Gürbüz, 2019).

Yukarıda bahsedilen yöntem kapsamında, yeşil entelektüel sermayenin çevresel performans üzerindeki etkisi yol analizi sonucunda belirlenmiştir. Yol analizi sonucu modelin uyum değerlerinin ($X^2/df= 2.307$; GFI= .892; CFI= .967; TLI= .962; RMSEA= .061) kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu gözlemlenmiştir. Yol analiz sonuçları Çizelge 4.19’da, yapısal modelin diyagramı ise Şekil 4.6’da sunulmuştur.

Çizelge 4.19. Yeşil entelektüel sermaye boyutlarının çevresel performansa etkisi

Hipotezler	β	S.E.	C.R.	p	R^2	Sonuç
YİNS $\rightarrow$ ÇP	.476	.087	5.386	***	.843	Anlamlı
YYs $\rightarrow$ ÇP	.239	.098	2.578	***		Anlamlı
YİS $\rightarrow$ ÇP	.245	.063	4.186	***		Anlamlı

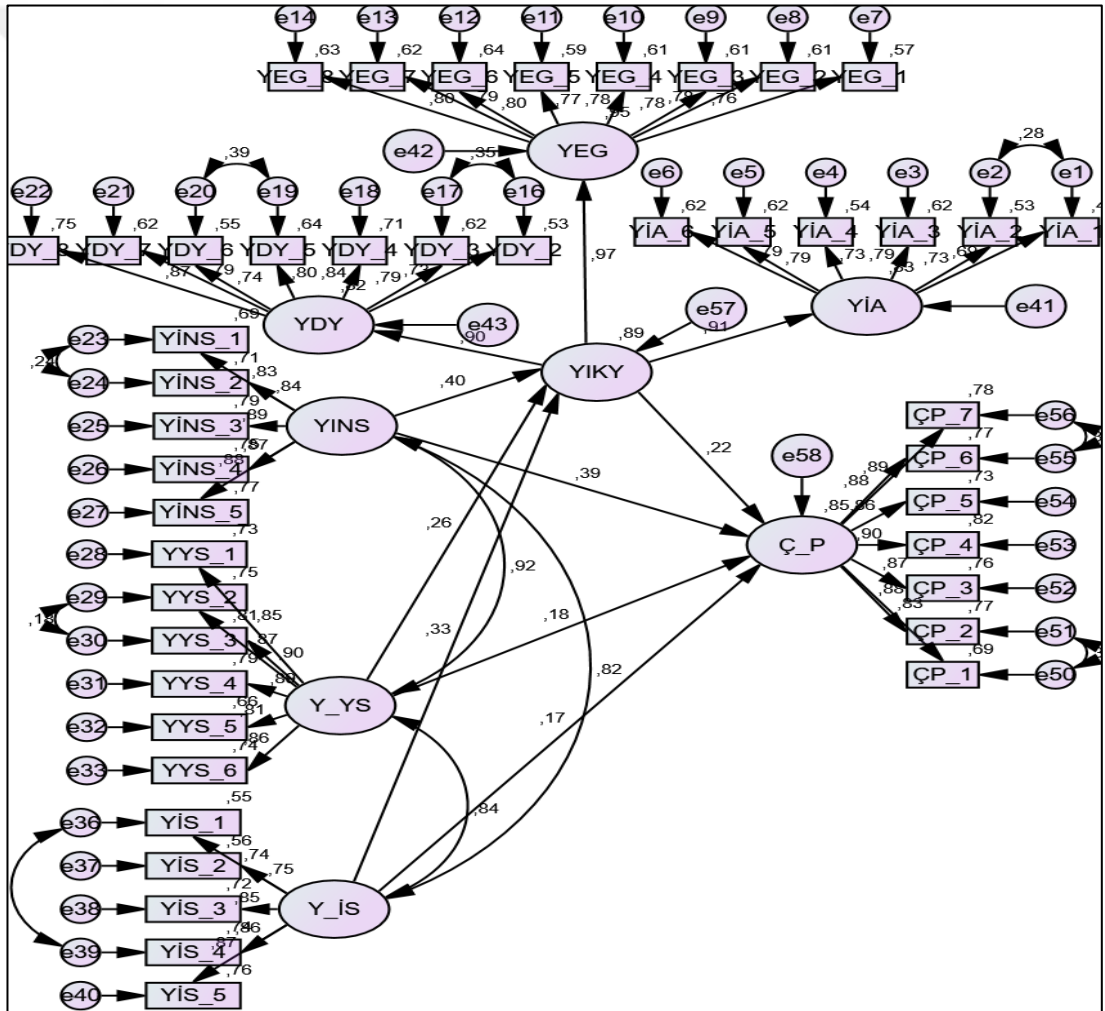
YİNS: Yeşil insan sermaye; YYs: Yeşil yapısal sermaye; YİS: Yeşil ilişkisel sermaye; ÇP: Çevresel



Şekil 4.6. Yapısal eşitlik modeli (YES boyutları ve ÇP arasındaki ilişkiler)

Çizelge 4.19 incelendiğinde yeşil insan sermaye ($\beta = .476$; $t = 5.386$), yeşil yapısal sermaye ($\beta = .239$; $t = 2.578$) ve yeşil ilişkisel sermayenin ($\beta = .245$; $t = 4.186$) çevresel performans üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Baron ve Kenny (1986)'nin önermiş olduğu yöntemin ilk aşaması sağlanmıştır.

İkinci ve üçüncü aşamanın araştırılması için aracı değişken olan yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çevre yanlısı değişkenler ayrı ayrı modele dahil edilerek yol analizi gerçekleştirilmiştir. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları aracı değişkeninin yer aldığı yapısal eşitlik modeli Şekil 4.7'de, çevre yanlısı davranışlar aracı değişkeninin yer aldığı yapısal eşitlik modeli Şekil 4.8'de sunulmuştur.



Şekil 4.7. Yapısal eşitlik modeli (yeşil insan kaynakları yönetim uygulamalarının aracılık rolü)

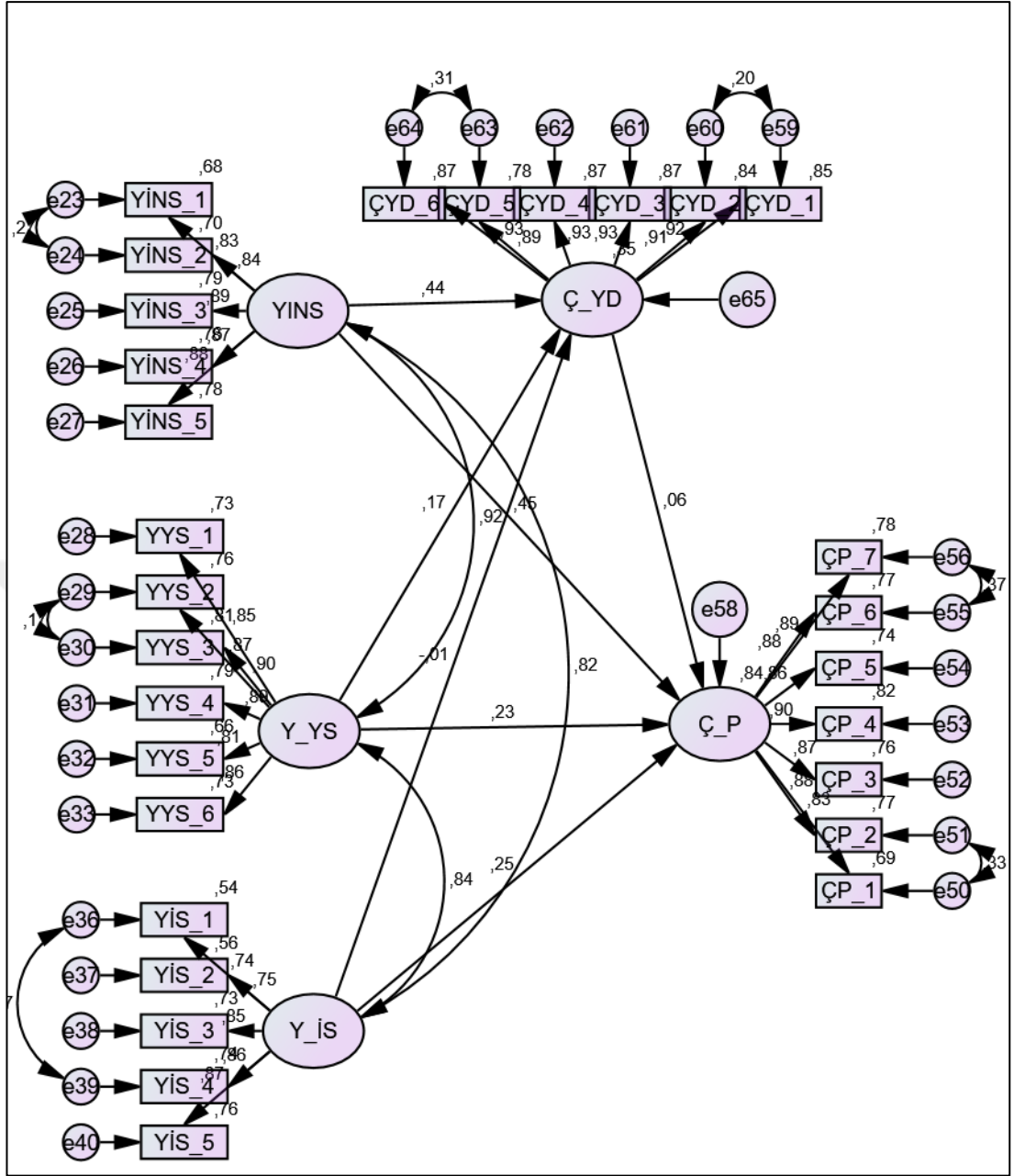
Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının aracı değişken olarak yer aldığı modelin uyum değerlerinin ($X^2/df = 2.220$; $GFI = .806$; $CFI = .930$; $TLI = .925$;

RMSEA= .059) kabul edilebilir sınırlar içinde yer almıştır. Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin durumu Çizelge 4.20’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.20. Yeşil insan kaynakları yönetim uygulamalarının aracılık rolü

Hipotezler	β	S.E.	C.R.	p	R ²	Sonuç
YİNS $\longrightarrow$ YİKY	.398	.065	4.588	***	.886	Anlamlı
YYs $\longrightarrow$ YİKY	.262	.072	2.890	.004		Anlamlı
YİS $\longrightarrow$ YİKY	.328	.048	5.493	***		Anlamlı
YİNS $\longrightarrow$ ÇP	.389	.096	4.030	***	.849	Anlamlı
YYs $\longrightarrow$ ÇP	.184	.098	1.982	.047		Anlamlı
YİS $\longrightarrow$ ÇP	.173	.072	2.599	.009		Anlamlı
YİKY $\longrightarrow$ ÇP	.217	.138	2.111	.035		Anlamlı
YİKY: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları; YİNS: Yeşil insan sermaye; YYs: Yeşil yapısal sermaye; YİS: Yeşil ilişkisel sermaye; ÇP: Çevresel performans						

Çizelge 4.20 incelendiğinde, yeşil insan sermaye ($\beta = .398$; $t = 4.588$), yeşil yapısal sermaye ($\beta = .262$; $t = 2.890$) ve yeşil ilişkisel sermayenin ($\beta = .328$; $t = 5.493$) aracı değişken olan yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları üzerindeki etkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda Baron ve Kenny (1986)’nin ikinci aşaması sağlandığından aracılık etkisinin tespiti için üçüncü aşamaya geçilmiştir. Yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları modele aracı değişken olarak dahil edildiğinde, bağımlı değişken olan çevresel performans üzerindeki etkisinin anlamlı ($\beta = .217$; $t = 2.111$) olması üçüncü aşamanın da sağlanması anlamına gelmektedir. Bu durumda yeşil entelektüel sermaye boyutlarının çevresel performans üzerindeki etkisinde, yeşil insan sermayenin β katsayısının, 476’dan, 389’a, yeşil yapısal sermayenin, 239’dan, 184’e ve yeşil ilişkisel sermayenin, 245’ten, 173’e düştüğü tespit edilmiştir. Tüm bu bulgulara göre yeşil insan sermaye, yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermaye boyutları ile çevresel performans arasındaki ilişkilerde yeşil insan kaynakları yönetim uygulamalarının kısmi aracılık rolü olduğu söylenebilir. Dolayısıyla H₁₂, H₁₃ ve H₁₄ hipotezleri desteklenmiştir.



Şekil 4.8. Yapısal eşitlik modeli (çevre yanlısı davranışın aracılık rolü)

Son olarak, çevre yanlısı davranışının aracı değişken olarak yer aldığı modelin uyum değerlerinin ($X^2/df= 1.986$; $GFI= .880$; $CFI= .970$; $TLI= .966$; $RMSEA= .053$) kabul edilebilir sınırlar içinde yer almıştır. Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin durumu Çizelge 4.21’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.21. Çevre yanlısı davranışın aracılık rolü

Hipotezler	β	S.E.	C.R.	P	R ²	Sonuç
YİNS $\longrightarrow$ ÇYD	.435	.202	2.931	.003	.351	Anlamlı
YYS $\longrightarrow$ ÇYD	.175	.231	1.101	.271		Anlamsız
YİS $\longrightarrow$ ÇYD	-.008	.147	-.078	.938		Anlamsız
YİNS $\longrightarrow$ ÇP	.451	.088	5.058	***	.845	Anlamlı
YYS $\longrightarrow$ ÇP	.230	.098	2.501	.012		Anlamlı
YİS $\longrightarrow$ ÇP	.246	.062	4.231	***		Anlamlı
ÇYD $\longrightarrow$ ÇP	.056	.024	1.718	.086		Anlamsız
ÇYD: Çevre Yanlısı Davranış; YİNS: Yeşil insan sermaye; YYS: Yeşil yapısal sermaye; YİS: Yeşil ilişkisel sermaye; ÇP: Çevresel performans						

Çizelge 4.21 incelendiğinde, yeşil insan sermayenin ($\beta = .435$; $t = 2.931$) aracı değişken olan çevre yanlısı davranış üzerindeki etkisinin anlamlı, diğer taraftan yeşil yapısal sermaye ($\beta = .175$; $t = 1.101$) ve yeşil ilişkisel sermayenin ($\beta = -.008$; $t = .938$) etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durumda yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermayenin aracılık rolünün olmadığı, yeşil insan sermaye değişkeni için ikinci aşamanın sağlandığı anlaşılmaktadır. Aracı değişken olan çevre yanlısı davranışın bağımlı değişken olan çevresel performans üzerindeki etkisi anlamsız olduğundan ($\beta = .056$; $t = 1.718$) üçüncü aşama yeşil insan sermaye değişkeni için sağlanamamıştır. Başka bir ifadeyle yeşil insan sermaye, yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermaye boyutları ile çevresel performans arasındaki ilişkilerde çevre yanlı davranışın aracılık rolü olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla H₁₅, H₁₆ ve H₁₇ hipotezleri desteklenmemiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sürdürülebilirlik ve çevre koruma küresel kaygılar olarak ortaya çıkmıştır. Artan çevresel kaygı işletmelerde örneğin konaklama işletmelerinde, çevresel açıdan sorumlu yönetimin uygulanmasını teşvik etmektedir. Çünkü işletmeler yalnızca verimliliği sağlamakla kalmayıp aynı zamanda çevresel alanda sorumlu olmaları gereken rekabetçi bir küresel ekonomide faaliyet göstermektedir (Yong vd., 2019). Gerçekten de performans temelinde çevresel yönetimini uygulamak işletmeler için stratejik açıdan önem taşır. Çünkü dış çevredeki değişikliklere uygun tepkiler vermek bir işletmenin ürünlerine ve hizmetlerine olan talebini artırabilir ve rekabetçi konumunu güçlendirebilir. İşletmeleri çevresel kaygıları ele almak için benimsediği teknolojik bakış açısı örneğindeki yaklaşımlar arasında YES, yeşil İKY uygulamaları ve hatta çalışanlarının çevre yanlısı davranışları ortaya çıkan ve her geçen gün ilgi çeken araştırma konularından biri hale gelmektedir (Ren vd., 2018; Pham vd., 2020; Raza ve Khan, 2022; Ghosh ve Haque, 2023). Zira YES, yeşil İKY uygulamaları ve çalışanların çevre yanlısı davranışları işletmelerin çevresel hedeflerin ulaşmasında ve işletmeler ile paydaşlar arasında iyi bir ilişki sağlamasında önemli rol oynar. Söz konusu tespitlerden hareketle bu araştırma, yeşil İKY uygulamalarının ve çevre yanlısı davranışların aracılık rolünü göz önünde bulundurarak, YES'nin Antalya'da faaliyet gösteren yeşil yıldızlı konaklama işletmeleri bağlamında çevresel performansla nasıl katkıda bulunduğunu incelemiştir. Araştırmanın bulguları, araştırma hipotezleri ile tutarlı olarak kısaca sunulmuş ve tartışılmıştır.

Yong ve meslektaşlarının belirttiği gibi, gelişen ekonomideki pek çok üretici, küresel pazarda maddi olmayan varlıkların yönetiminin ve çevre dostu bir yaklaşımın daha fazla iş fırsatı yaratabileceğine dair güçlü bir inanca sahiptir (Benevene vd., 2021:18). İşletme, çalışanlarını yeşil uygulamalar konusunda bilinçlendirmek, yeşil ürün veya hizmetlerini topluma tanıtmak ve müşteri ve çalışanları YEŞİL İKY uygulamalarına yönlendirmek için bir dizi web semineri, konferans ve sempozyum düzenlemelidir (Rahman vd., 2013). YES'i organizasyonu için önemli gören işletmeler, çevre düzenlemelerine uyum sağlamak ve yeşil rekabet avantajı elde etmek için işletme kaynaklarını doğru kullanmaktadır. Böylece YES, rekabet avantajını artırmak için işletmenin kârını kolaylaştırmada rol oynayabilir (Astuti ve Datrini, 2021). Son yıllarda çevre sorunlarına artan ilgi, “yeşile dönüş” kavramını işletmelerin odak

noktası haline getirmiştir. Rekabetin yoğun olduğu bir çağda, iş başarısı artık sadece sağlıklı bir mali duruma sahip olmakla ya da yenilikçi ürünler yaratmakla değil, insan kaynağıyla sağlanır hale gelmiştir (Yong vd., 2019).

Araştırmanın analiz bölümünde kullanılan korelasyon analizi sonuçlarına göre yeşil entelektüel sermayenin üç alt bileşeni ile yeşil otellerin çevresel performansı arasında; yeşil İKY'nin üç alt bileşeni arasında; çalışanların çevre yanlısı davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yeşil İKY'nin üç alt bileşeninin çalışanların çevre yanlısı davranışları arasında ve otellerin çevresel performansı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışanların çevre yanlısı davranışları ve otellerin çevresel performansı arasında da pozitif yönlü bir ilişki gösterdiği saptanmıştır.

Ayrıca yapısal eşitlik modellemesi üzerinden ilk üç hipotezin (H1, H2 ve H3) test edilmesi sonucuna göre, yeşil insan sermayesi ve yeşil ilişkisel sermaye yeşil otellerin çevresel performansını olumlu yönde etkilemiş ancak yeşil yapısal sermayenin etkisi anlamsız olarak çıkmıştır. Genel olarak yeşil kaynaklara özellikle insan sermayesi ve ilişkisel sermaye üzerinden daha fazla vurgu yaparak çevresel uygulamalara kendine adanmış olan yeşil konaklama işletmelerin çevresel performans açısından sektörde daha iyi olma eğilimi taşıdığı söylenebilir. Araştırmanın bu yöndeki bulgusu; i) Hart (1995)'in, Hart ve Dowell (2011)'in önerdiği Doğal Kaynak Temelli Görüş Teorisi'nin varsayımlarını doğrulamıştır. DKTG Teorisi; örgütsel bilgi tabanı, çalışanların örtük bilgisi, katılım ve çevre ile ilgili yetenekler gibi maddi olmayan unsurlarının çalışanları çevresel olarak sürdürülebilir sonuçlarla bilişsel olarak ilişkilendirmesini ileri sürmüştür. Dolayısıyla araştırmanın bu bulgusuna özgü olarak bir işletmenin belirli stratejilerinin ve kaynaklarının çevresel performansı iyileştirebileceği özelliği bulunmaktadır. Araştırmanın bu yöndeki bulgusu ayrıca; ii) ilgili yazında önceden yürütülmüş birkaç çalışmanın (Chen, 2008; Huang ve Kung, 2011; Chang ve Chen, 2012; Delgado-Verde vd., 2014; Yong vd., 2019) bulguları ile tutarlılık gösterirken bazı çalışmaların (Chuang ve Huang, 2018) bulguları ile tutarlılık göstermemiştir.

Yeşil ES ile yeşil İKY uygulamalarına ilişkin hipotezler (H4, H5 ve H6) açısından bu araştırma bulguları; yeşil entelektüel sermayenin üç alt boyutunun da (yeşil insan sermayesi, yeşil yapısal sermaye ve yeşil ilişkisel sermaye) yeşil İKY uygulamalarını

etkilediğini doğrulamıştır. Bir başka ifadeyle, yeşil yıldızlı oteller kurum bazında ve çalışanlar açısından çalışanların bilgisini, becerisini ve tutumlarını (yeşil İNS); organizasyon kültürünü, inovasyonu, veri tabanlarını (yeşil YS) ve ayrıca yeşil yıldızlı otellerin kurum içi ve kurum dışındaki ilgili tüm üyeler ve paydaşlarla ilişkilerini (yeşil İS) yönettiği takdirde, yeşil İKY uygulamalarını tasarlayıp uygulamaya geçirebileceğini göstermiştir. Ayrıca bu araştırma yeşil ES'nin çalışanları çevreye duyarlı uygulamaları benimsemeye teşvik eden yeşil İKY uygulamalarını tetiklemede kullanılabileceğini göstermiştir. Araştırmanın bu yöndeki bulgusu; i) Kaynak Tabanlı Görüş Teorisinin varsayımlarını doğrulamıştır ve ii) ilgili yazında önceden yürütülmüş birçok çalışmanın (Yong vd., 2019; Yusoff vd., 2020; Chawewong ve Naipinit, 2023) bulguları ile tutarlılık göstermiştir.

Yeşil ES'nin çevre yanlısı davranışlara olan etkisine odaklanan hipotezlerin (H7, H8 ve H9) test edilmesine yönelik olarak bu araştırmanın bir başka bulgusu; yeşil entelektüel sermaye unsurlarından sadece yeşil insan sermayesinin yeşil yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanların çevre yanlısı davranışlarını etkilediğini tespit etmiştir. Buna karşılık yeşil yapısal sermayenin ve yeşil ilişkisel sermayenin çalışanların çevre yanlısı davranışlarını anlamlı bir şekilde etkilemediğini göstermiştir. Bir başka ifadeyle bu araştırma bulgusu, yeşile yönelik yeşil bilgi, beceri ve yetkinlikleri ifade eden insan uzmanlığı diğer ES alt unsurları uygulamaları arasında en kayda değeri olduğunu (Gracia, 2012), örgütlerin çevresel sürdürülebilirliğini başarmada en önemli unsur olduğunu (Massaro vd., 2018) saptamıştır. Araştırmanın bu yöndeki bulgusu; i) Hart (1995)'in Doğal Kaynak Tabanlı Görüş Teorisi'nin ve Bandura (1986)'nın Sosyal Biliş Teorisinin varsayımlarını kısmen doğrulamıştır. Sosyo-Biliş Teorisi; bir çalışanın çevresel girişimlerle ilgili bilgi, beceri, yeteneklerinden oluşan fiziksel olmayan soyut kaynaklara sahip olması durumunda çevresel girişimlere uygun görev içi ve görev dışı sorumluluklar üstleneceğini ve bu sayede çevreye daha duyarlı davranışlar geliştirebileceğini iddia etmiştir. Araştırmanın bu yöndeki bulgusu; ii) ilgili yazında önceden yürütülmüş birkaç çalışmanın (Chen, 2008; Huang ve Kung, 2011; Yusliza vd., 2020; Ghosh ve Haque, 2023) bulguları ile tutarlılık gösterirken bazı çalışmaların (Massaro vd., 2018; Nisar vd., 2021) bulguları ile tutarlılık göstermemiştir.

Yeşil İKY uygulamalarının çevresel performansa etkisini ele alan hipotezin (H10) sınanmasına yönelik olarak bu araştırmanın bir başka bulgusu; yeşil yıldızlı konaklama işletmelerinde eyleme dönüştürülen yeşil İKY uygulamalarının çevresel performansı olumlu yönde artırdığı ve bunu çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyerek yaptığı yönünde olmuştur. Bir başka deyişle, yeşil yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarının çevreye duyarlı proaktif davranış geliştirmesi, çevrenin korunmasına yönelik saygı ve anlayışı benimsemesi için yeşil İKY uygulamaları tarafından etkilenmiştir. Çalışanlara yönelik gerekli eğitimlerin verilmesi ve yeşil öneri programlarına katılmalarının sağlanması yeşil otel işletmelerindeki çevresel performansı artırır. Araştırmanın bu yöndeki bulgusu; i) Kaynak Temelli Görüş Teorisi varsayımlarını doğrulamıştır ve ayrıca; ii) yeşil İKY uygulamalarına dair ilgili yazında önceden yürütülmüş birçok çalışmanın bulguları ile tutarlılık göstermiştir (Daily vd., 2009; Muster ve Schrader, 2011; Paille vd., 2014; Datta, 2015; Guerci vd., 2016; Masri ve Jaaron, 2017; Moraes vd., 2018; Kim vd., 2019, Roscoe vd., 2019; Pham vd., 2020; Raza vd., 2022).

Çevre yanlısı davranışların otellerin çevresel performansına olan etkisine odaklanan hipotezin (H11) test edilmesine dair araştırmanın bulgusuna göre, yeşil konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin çevre yanlısı davranışları bu işletmelerin çevresel performansını anlamda ve olumlu yönde etkilemiştir. Bir başka deyişle, yeşil konaklama işletmelerinde çalışanların çevre yanlısı davranışlara katılmaları durumunda örgütlerinin çevresel performansı da artış göstermiştir. Araştırmanın bu yöndeki bulgusu; i) Bandura (1986)'nın Sosyal Biliş Teorisinin varsayımlarını doğrulamıştır. Bu teoriye göre herhangi bir çalışan bireyin davranışsal faktörü çevre unsurlarını etkiler. Böylece çalışanların çevre yanlısı davranışlara katılması ilgili örgütün çevresel performansını da artırır. Araştırmanın bu yöndeki bulgusu; ii) ilgili yazında önceden yürütülmüş birkaç çalışmanın (Chen ve Chang, 2013; Guarci vd., 2016; Ojo vd., 2020; Naz vd., 2021; Elsaer vd., 2021) bulguları ile tutarlılık göstermiştir.

Yeşil ES'nin otellerin çevresel performansına etkisinde yeşil İKY uygulamalarının aracılık rolüne odaklanan hipotezler de (H12, H13, H14) test edilmiştir. Bu üç aracılık hipotezine yönelik bu araştırmanın bir başka bulgusu; yeşil entelektüel sermayenin her üç boyutu ile (insan sermayesi, yapısal sermaye, ilişkisel sermaye) çevresel

performans arasındaki ilişkinin yeşil İKY uygulamaları tarafından kısmi aracılık edildiğini ortaya koymuştur. Bu bulgu YES'nin günümüzün sürdürülebilir dünyasında rekabet üstünlüğünün temel taşı haline gelmesinden bu yana yeşil yıldızlı konaklama işletmelerinin çevresel performanslarını iyileştirmek için yeşil İKY uygulamaları gibi stratejik çevre yönetim sistemleriyle donatılması gerektiği gerçeğiyle açıklanabilir. Araştırmanın bu yöndeki bulgusu; i) Hart (1995)'in Doğal Kaynak Temelli Görüş Teorisi'nin ve Simon vd. (2011)'nin Kaynak Düzenleme/Hizalama Teorisi'nin varsayımlarını doğrulamıştır. Kaynak Düzenleme Teorisi'ne göre; YES ve yeşil İKY uygulamaları gibi örgüt içindeki çeşitli stratejik kaynakların etkili bir şekilde senkronizasyonu ve hizalanması, örgütün bu kaynaklardan maksimum faydayı elde etmesini destekler ve bu da kurumsal çevresel performansı artırır. Yine araştırmanın bu yöndeki bulgusu; ii) ilgili yazında önceden yürütülmüş birkaç çalışmanın (Haldorai, 2021; Asiaei vd., 2022) bulguları ile tutarlılık göstermiştir.

Yeşil ES'nin otellerin çevresel performansına etkisinde çevre yanlısı davranışların aracılık rolünü test eden hipotezlere (H15, H16, H17) bu araştırmanın bir başka bulgusu; yeşil entelektüel sermayenin her üç alt boyutu ile (insan sermayesi, yapısal sermaye, ilişkisel sermaye) otellerin çevresel performansı arasındaki ilişkilerde çevre yanlısı davranışın aracılık rolü olmadığını ortaya çıkarmıştır. Araştırmanın bu yöndeki bulgusu; i) Bandura (1986)'nın Sosyal Biliş Teorisi'nin varsayımlarını doğrulayacak bir sonuç üretmemiştir. Bu teori çevre yanlısı davranışların yeşil entelektüel sermaye ile çevresel performans arası ilişkide önemli bir rol oynayabileceğini ve aracılık edebileceğini önermiştir. Ayrıca bu teoriye göre yeşil ES, çevre yanlısı davranışlar üzerinden çevresel performansı daha iyi bir şekilde açıklayabileceğini öne sürmüştür. Yine araştırmanın bu yöndeki bulgusu; ii) ilgili yazında önceden yürütülmüş birkaç çalışmanın (Chen, 2008; Huang ve Kung, 2011; Yusliza vd., 2020; Ghosh ve Haque, 2023) bulguları ile tutarlılık gösterirken bazı çalışmaların (Massaro vd., 2018; Nisar vd., 2021) bulguları ile tutarlılık göstermemiştir.

Bu araştırma ilgili yazına birçok açıdan katkı sağlayabilir. Öncelikle birçok teoriye ek olarak araştırmanın çatısını oluşturan Kaynak Temelli görüş teorisine önemli katkılar sağlamıştır. Bu teoriye dayalı görgül çalışmaların çoğu gelişmiş ülkelerle daha fazla odaklanmış ve diğer ülkelere görece olarak çok daha az ilgi göstermiştir. Bu araştırma Kaynak Tabanlı Görüş teorisine yeşil ES gibi örgütsel kaynakların yeşil otellerin

çevresel performansına olan etkisini Antalya ilinde faaliyet gösteren yeşil yıldızlı otel çalışanlarının algısına göre yeşil İKY uygulamaları ve çevre yanlısı davranışlar aracılığıyla incelemiştir.

İkincisi, mevcut yazın özellikle ağırlama sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmeleri adına ekonomik performansları yanında çevresel performanslarını da arttıracak baskı kaynaklarını vurgulamaktadır. Ayrıca Yong vd. (2019)'da özellikle gelişmekte olan ülkelerde YES ile yeşil İKY uygulamaları arasındaki ilişkiyi inceleyecek araştırma yapma çağrısı bilinmektedir. Bu boşluktan hareketle YES'in yeşil İKY uygulamaları üzerindeki etkisini incelemiştir ve YES'İ öncül bir değişken olarak ele almıştır.

Üçüncüsü, bu araştırma yeşil İKY uygulamalarını ve çalışanların çevre yanlısı davranışlarını YES- otellerin çevresel performansı ilişkisinde aracı değişkenler olarak incelemiştir. Böylelikle bu araştırma ilgili yazına örgütsel kaynak faktörleri ve örgütsel sonuçlar arasındaki iki aracı değişkeni inceleyerek nedensel ilişkiler ortaya koymuştur.

Yapılan bu araştırmanın bağlamına uygun olarak yöneticilere, politika yapıcılara ve ilgili bireylere uygulama yönlü birkaç öneri sunulabilir. Özellikle bu araştırma yeşil insan sermayesinin çevre yanlısı davranışları anlamlı derecede etkilediğini gözler önüne sermiştir. Bu nedenle yeşil yıldızlı konaklama işletmelerinin; çevre odaklı ve yeşile yönelik olumlu düşünce yapısına sahip çalışanları işe alıp elde tutarak, yeşil uygulamalar konusunda düzenli eğitim programı düzenleyerek, yeşil öğrenme ve yaratıcılığı uygulama sağlayarak yeşil ES'in insan sermayesi boyutunu oluşturmak, sürdürmek ve yeniden oluşturmak için uygun politikalar tasarlamaları önerilebilir.

Oteller için çevreyi koruma tutkusu olan çalışanları işe almaları da önemlidir. Bu amaçla işe alım sırasında çeşitli kontroller geliştirilebilir. Örneğin, İK yöneticileri potansiyel adayların çevresel yönelimini ve farkındalığını değerlendirmek için bir test yapabilir. Otel endüstrisinde artan çevresel kaygılarla başa çıkmak için bu çalışma, yöneticilerin çalışanları cezalandırarak veya otellerin çevre politikasına uymadıkları için para cezası vererek yeşil disiplini sürdürmeleri gerektiğini önermektedir. Ayrıca, yöneticiler disiplinin sağlanıp sağlanmadığını kesinlikle izlemelidir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları olduğu söylenebilir. Bu sınırlılıklar gelecek çalışma önerileriyle bağdaştırılarak şu şekilde sıralanabilir. İlk olarak bu araştırma yeşil yıldıızlı konaklama işletmeleri çalışanlarından veri toplanmıştır. Dolayısıyla araştırma ağırlama hizmet sektörü ile sınırlıdır. Bu nedenle gelecek çalışmalar eğitim kurumları, bankalar, alışveriş merkezleri, sağlık kurumları gibi diğer hizmet sektörlerini de hedefleyebilir.

İkincisi, bu araştırma sadece katılımcıların kendi bildirimleri üzerinden ölçüm araçlarını kullanmıştır. Bu yüzden gelecek çalışmalar, söz konusu değişkenleri ölçerken yeşil yıldıızlı konaklama işletme çalışanlarının bildirimlerinin yanında iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin de derecelendirilmesini uygulayabilir. Ayrıca alışanların cevaplarında bu etkiyi kontrol altına alabilecek Sosyal Beğenilirlik leğini de kullanabilir.

cs, araştırma çalışanların belli bir konudaki algısını sadece belli bir zaman diliminde değerlendirdiği için kesitsel bir araştırma tasarımına sahiptir. Bu durum nedensel çıkarımların yapılmasını engellemektedir. Bu yüzden gelecek çalışmalar ilgili değişkenlere dair ölçüm kurgusunu boylamsal biçimde oluşturabilir, t1, t2, t3 gibi farklı zaman dilimlerinde veriler toplayabilir.

Dördüncüsü, araştırmada yeşil İKY uygulamaları sadece üç alt boyutu (yeşil işe alma, yeşil eğitim-geliştirme, yeşil disiplin yönetimi) zerinden ikinci düzey faktör analiziyle tek bir değişken olarak analizlere tabi tutulmuştur. Gelecek alışmalar yeşil İKY uygulamaları değişkenini diğer tüm alt boyutları çerçevesinde dikkate alarak analizlere dönüştürebilir.

Beşincisi, bu araştırma yeşil yıldıızlı konaklama işletmeleri bünyesinde sadece yeşil İKY’i içermiştir. Bu sebeple gelecek çalışmalar yeşil pazarlama, yeşil muhasebe, yeşil tedarik zinciri yönetimi gibi diğer departmanlara yönelik yeşil uygulamaları da inceleyebilir.

Altıncısı, araştırma bir bağımsız bir bağımlı ve iki aracı değişken olmak üzere dört değişkenli bir tasarıma odaklanmıştır. Bu yüzden gelecek çalışmalar özellikle ağırlama sektörü çalışanlarının çalışma değerlerini ve çalışanların kişilik özelliklerinin de

otellerin çevresel performansını iyileştirmede nasıl bir rolü olabileceğini de inceleyebilir.

Yedincisi, bu araştırma sadece ağırlama sektörü üzerinde özel sektöre odaklanmıştır. Böylelikle gelecek çalışmalar ilgili değişkenler bakımından kamu ve özel sektörlerin çevresel performansının değerlendirilmesi adına kamu kuruluşlarından da veri toplayabilir.

Sekizincisi, bu araştırma turizmin başkenti sayılan Antalya’da faaliyet gösteren yeşil yıldızlı konaklama işletmeleri ile sınırlıdır. Bu yüzden gelecek çalışmalar Türkiye’nin diğer bölge illerinde de turizmin her geçen gün büyümesi sonucu olarak yeşil yıldızlı konaklama otelleri hedefleyebilir.

Son olarak, bu araştırma sadece bir ülkenin bir ilindeki yeşil yıldızlı konaklama işletmelerini incelemiştir. Bu nedenle gelecek araştırmacılar karşılaştırmalı bir çalışma yapabilir, biri gelişmiş diğeri gelişmekte olan en az iki ülkeden veri toplayabilir ve nihayetinde elde ettiği bulgulara dayanarak farklı ülke otellerinin çevresel performansını karşılaştırabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, Ö. F., Tunca, M. Z., & İpçioğlu, İ. (2022). Entelektüel sermayenin sınıflandırılması, ölçülmesi ve boyutları üzerine kavramsal bir çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 700-716. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.911134>
- Acar, R., Şahin, Y., & Kılıç, B. (2021). İhracat işletmelerinde yeşil tedarik uygulamaları üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-17. <https://doi.org/10.24889/ife.698480>
- Acar, S. (2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi. In *Örgütlerde Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi*. (pp. 1-73)
- Adıgüzel, O., & Kayadibi, K. (2015). Kişi-örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doymu ve örgütsel çekicilik üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesi örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 92-122. <https://doi.org/10.30794/pausbed.425552>
- Afridi, S. A., Ali, S. Z., & Zahid, R. A. (2023). Nurturing environmental champions: Exploring the influence of environmental-specific servant leadership on environmental performance in the hospitality industry. *Environmental Science and Pollution Research*, 31, 46281-46292. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-29690-4>
- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297-312.
- Akandere, G. (2019). Çalışanların çevresel tutkusunun yeşil davranışları üzerindeki etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(4), 387-404. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.628077>
- Akandere, G. (2021). Kuşak yol ülkelerinin lojistik ve çevresel performansının analizi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 1893-1915. <https://doi.org/10.21547/jss.927509>
- Akandere, G., & Zerenler, M. (2017). Yeşil otellerde yeşil tedarik zinciri yönetimi ve işletme performansı. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 77-98.
- Akandere, G., & Zerenler, M. (2022). Doğu Avrupa ülkelerinin çevresel ve ekonomik performansının bütünleşik CRITIC-TOPSIS yöntemiyle değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(25. Yıl Özel Sayısı), 524-535. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.1156615>

- Akatay, A., & Aslan, Ş. (2008). Yeşil yönetim ve işletmeleri ISO 14001 sertifikası almaya yönelten faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 313-339.
- Akdağ, G. (2012). *Otel İşletmelerinde Entelektüel Sermaye ve Örgüt Performansı İlişkisi: Akdeniz Bölgesindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü)
- Akgün, A. İ., & Günay, B. (2021). Entelektüel sermaye etkinliğinin önceliklendirilmesinde çok kriterli karar verme modellerinin kullanılması: Bir Sağlık Hizmetleri Sektörü Örneği. *Sosyoekonomi*, 29(47), 337-365.
- Akın, M. (2019). Entelektüel sermayenin kodlanması. *Bilgi Yönetimi Dergisi*, 2(1), 9-27. <https://doi.org/10.33721/by.497801>
- Aksan, H., & Arslan, H. (2022). İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirmenin iş tatminine etkisi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(10), 1451-1471.
- Aksoy, F. (2019). İşletmelerde sürdürülebilirlik raporlama çerçeveleri. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(2), 324-346. <https://doi.org/10.31460/mbdd.459841>
- Aksu, B. Ç., & Doğan, A. (2021). Çevresel sürdürülebilirlik ve insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının Yeşil İKY bağlamında değerlendirilmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 137-148.
- Aksu, B., & Yücebalkan, B. (2020). Potansiyel yeşil yakalıların yeşil farkındalıklarına yönelik bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Dergisi*, 8(4), 857-874. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1602>
- Al Kerdawy, M. M. A. (2019). The role of corporate support for employee volunteering in strengthening the impact of green human resource management practices on corporate social responsibility in the Egyptian firms. *European Management Review*, 16(4), 1-12.
- Al Mamun, M. A. (2019). An analysis of employee awareness on green human resource management practices: Evidence from Bangladesh. *Human Resource Management Research*, 9(1), 14-21.
- Alagöz, A., & Özpeynirci, R. (2007). Bilgi toplumunda entelektüel varlıklar ve raporlanması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 167-184.
- Alagöz, A., & Yılmaz, B. (2001). Çevre muhasebesi ve çevresel maliyetler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1-2), 147-158.
- Alam, M. A. A. (2021). Impact of GHRM on organization's environmental performance: mediating role of green employee empowerment. *Journal of Business*, 6(2), 15-30. <https://doi.org/10.18533/job.v6i2.202>

- Alam, M. N., & Alias, R. (2018). The mediating role of employee work motivation in the relationship between social compliance and employee productivity: A conceptual framework. *International Journal of Development and Sustainability*, 7(10), 2528-2540.
- Alanlı, A. (2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kamu bankaları özelinde değerlendirilmesi. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 5(4), 110-124.
- Aleş, G. (2019). *Kentsel Açık-Yeşil Alanların Çevresel Performansının Değerlendirilmesi: Bornova (İzmir) İlçesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)
- Ali, Ö., & Nevin, Ö. (2014). Kaynak temelli yaklaşım ve paydaş yaklaşımı açısından entelektüel sermayenin BIST'deki çokuluslu işletmelerin finansal performansına etkisi. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 8(2), 119-149.
- Alınçık, Ü. (2009). Tüketicilerin çevreye duyarlılığı ve reklamlardaki çevreci iddialar. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(18), 48-79.
- Alreahi, M., Bujdoso, Z., Dávid, L. D., & Gyenge, B. (2023). Green supply chain management in hotel industry: A systematic review. *Sustainability*, 15(7), 5622. <https://doi.org/10.3390/su15075622>
- Altınöz, M. (2018). Yetenek yönetiminin algılanması üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (39), 82-95.
- Altınuç, B. (2022). *İşletmelerdeki Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Sürdürülebilirliğe Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü)
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. U. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 28191-28206. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9>
- Ankaya, F., Aslan, B. G., & Tahta, B. T (2017). Çevre duyarlılığı düzeyinin belirlenmesi üzerine bir araştırma: İzmir ili örneği. *Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 54(4), 419-427
- Anonim (2024). Kalite Türk Danışmanlık. https://www.kaliteturk.com/iso14001-cevre-yonetim-sistemi?gad_source=1&gclid=Cj0KCQIAh8OtBhCQARIsAikWb69pJ_WK8vYn8PuQ3EBIR9nIOdmX5IJGLAzmkkIM2H7wK_SUVVhEaAgeNEALw_wcB (Son erişim tarihi: 24 Ocak 2024)

- Ansari, N. Y., Farrukh, M., & Raza, A. (2021). Green human resource management and employees pro-environmental behaviours: Examining the underlying mechanism. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 229-238.
- Arslan, M. (1997). *Türkiye’de Konaklama İşletmelerinin Kredi Yeterliliğinin Belirlenmesi: İMKB’da Bir Uygulama*. (Doktora Tezi, Ankara Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Arulrajah, A., Opatha, H., & Nawaratne, N. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v5i1.5624>.
- Arulrajah, A., Opatha, H., & Nawaratne, N. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-16.
- Asiaei, K., Bontis, N., Alizadeh, R., & Yaghoubi, M. (2022). Green intellectual capital and environmental management accounting: Natural resource orchestration in favor of environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 76-93. <https://doi.org/10.1002/bse.2875>
- Asilsoy, B., & Oktay, D. (2018). Exploring environmental behaviour as the major determinant of ecological citizenship. *Sustainable Cities and Society Dergisi*, 39, 2-25.
- Aslan, E., & Güneş, G. (2015). Sürdürülebilir turizm ve konaklama işletmeleri için yeşil anahtar eko-etiketi. 1. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Sempozyumu*, 19(21), 608-617.
- Aslan, Y., Zengin, O., & Polat, F. S. (2023). Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1388-1402.
- Aslanertik, B. E., & Özgen, İ. (2007). Otel işletmelerinde çevresel muhasebe. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 8(2), 163-179.
- Aslanoğlu, S., & Zor, İ. (2006). Bilgi varlıklarının değerlendirilmesi: Entelektüel sermaye ölçüm ve değerlendirme modelleri; karşılaştırmalı bir analiz. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 1(29), 152-165.
- Astuti, P., & Datrini, L. (2021). Green competitive advantage: Examining the role of environmental consciousness and green intellectual capital. *Management Science Letters*, 11(4), 1141-1152. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.025>
- Atagan Çetin, A., Doğan, S., & Çetin, O. İ. (2019). Kurumsal sosyal sorumluluk ve çevresel sürdürülebilirlik ilişkisi: Marmara bölgesindeki işletmeler örneği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 625-640.

- Atan, Ö., & Tunçer, A. (2019). Entelektüel sermayenin işletme performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 71-100.
- Atay, L., & Dilek, S. (2013). Konaklama işletmelerinde yeşil pazarlama uygulamaları: İbiş otel örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 203-209.
- Atay, S. (2022). *Türkiye’de Turizm Sektöründe Çevre Etiketleri Kriterlerinin Belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)
- Avşar, M., & Tandoğan, G. K. (2023). Çevre dostu konaklama işletmelerine fazla ücret ödeme eğiliminin kuşaklara göre değişikliğinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 976-994.
- Avunduk, Z. B. (2021). Üretim yönetiminde yeşil inovasyon: (S)SCI dergilerinde yayımlanan makalelerin içerik analizi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(Özel Sayı), 187-210.
- Ay, C., & Ecevit, Z. (2005). Çevre bilinçli tüketiciler. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(10), 238-263.
- Ay, Z. (2019). *Çevresel Maliyetlerin Değişiminde Teknolojik Gelişmelerin Rolü: Bir Uygulama Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Ay, Z., & Pamukçu, A. (2019). Çevresel maliyetlerin değişiminde teknolojik gelişmelerin rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 72-87.
- Ayaz, Ö., & Gün, G. (2023). Yeşil insan kaynakları yönetiminin hizmet kalitesine etkisi. *European Journal of Managerial Research Dergisi*, 7(13), 39-54.
- Aybas, M., & Tokucu, F. (2020). Kaynak temelli stratejik insan kaynakları yönetimi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 1107-1136.
- Ayçin, E., & Çakın, E. (2019). Ülkelerin çevresel performanslarının çok kriterli karar verme yöntemleri ve bulanık mantık tabanlı bir yaklaşım ile bütünleşik olarak değerlendirilmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(3), 631-656.
- Aydemir, O. (2008). Entelektüel sermaye: yeni yaklaşımlar. In *Entelektüel Sermaye Teori, Uygulama ve Yeni Perspektifler*. (pp. 91-113)
- Aydın, İ. (2006). *Tarihsel Gelişim Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı, Amaçları ve Fonksiyonları*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Eğitim Bilimleri Enstitüsü)
- Aydın, N. (2021). Yeşil şehirler. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(özel sayı), 116-124.

- Aydın, S. (2016). Kurumsal sosyal ve çevresel raporlama performansının ölçülmesi için bir modelleme yaklaşımı. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 16(49), 103-112.
- Aygen, S. (2006). *İşletmelerde Yenilik Yönetimi Sürecinde Örgüt Yapılarında ve Hizmet Tasarımlarında Yaşanan Dönüşümler: Antalya İli Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma ve Hizmet Tasarımı Önerisi*. (Doktora Tezi, Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Aykan, E., & Sevim, B. (2013). Konaklama işletmelerinde çevre yönetimi uygulamaları ve algılanan kurumsal itibar üzerine etkisi: Kayseri ve Nevşehir otelleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 93-113.
- Aylan, F. K., & Sezgin, M. (2016). Turistlerin yeşil otellere yönelik düşünceleri ve kalma niyetleri: Antalya’da bir araştırma. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 286-300.
- Aymankuy, Ş. Y. (2005). *Turizm Sektöründe Sendikalaşma ve Hizmet Kalitesi İlişkisi (Otel İşletmelerinde Bir Uygulama)*. (Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Azazi, H., & Uzma, O. (2022). Türkiye’de yeşil ekonomi, yeşil işler ve yeşil istihdam. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 93-100.
- Backhaus, K. B., Stone, B. A., & Heiner, K. (2002). Exploring the relationship between corporate social performance and employer attractiveness. *Business & Society*, 41(3), 292-318. <https://doi.org/10.1177/0007650302041003003>
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Baki, B., & Cengiz, E. (2002). Toplam kalite çevre yönetimi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 153-175.
- Bandura, A. (1986). Health psychology. In *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. (pp. 23-28)
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Baş, D., & Kesen, M. (2024). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 8(1), 174-194.

- Baş, Z. (2020). *Yerli Turistlerin Yeşil Otelere Yönelik Düşünceleri ve Kalma Niyetlerini Etkileyen Faktörler: Antalya İlinde Örnek Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Baykal, H., & Baykal, T. (2008). Küreselleşen dünya'da çevre sorunları. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 1-17.
- Bayrak, M. R. (2012). Sürdürülebilir kalkınma için Türkiye’de düşük karbon ekonomisi ve Kyoto Protokolü’nün finansman kaynakları. *Journal of History Culture and Art Research*, 1(4), 266-279. <https://doi.org/10.7596/taksad.v1i4>
- Bayraktar, C. (2007). *Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Entelektüel Sermaye ve Türkiye*. (Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Bayram, V. (2023). Döngüsel ekonomiye geçiş: işletme stratejilerinde çevre koruma harcamalarının ve yatırımlarının önemi. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-24.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744. <https://doi.org/10.17755/esosder.433355>
- Bedük, A., & Ganiyusufoğlu, A. (2012). Sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde işletmelerde sosyal sorumluluk faaliyetleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (4), 14-34.
- Bek, N. (2019). Çevresel performans endeksi ve sürdürülebilir yönetim göstergeleri kapsamında ülke karşılaştırması: Türkiye ve İsviçre Örneği. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences Dergisi*, 3(2), 36-45.
- Bekçioğlu, S., Öztürk, M., & Açıkgöz, B. (2006). Muhasebe ortamındaki güncel değişimler ve finansal olmayan raporlama global raporlama girişimi ve bir örnek olay. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 1(17), 19-36.
- Ben Youssef, A., & Zeqiri, A. (2022). Hospitality industry 4.0 and climate change. *Circular Economy and Sustainability*, 2(3), 1043-1063. <https://doi.org/10.1007/s43615-021-00141-x>
- Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). Green human resource management: An evidence-based systematic literature review. *Sustainability*, 12(15), 5974. <https://doi.org/10.3390/su12155974>
- Benevene, P., Buonomo, I., Kong, E., Pansini, M., & Farnese, M. L. (2021). Management of green intellectual capital: Evidence-based literature review and future directions. *Sustainability*, 13(15), 8349.
- Berry, M. A., & Rondinelli, D. A. (1998). Proactive corporate environmental management: A new industrial revolution. *Academy of Management Perspectives*, 12(2), 38-50. <https://doi.org/10.5465/ame.1998.650515>

- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175. <https://doi.org/10.1002/job.1788>
- Bolat, O. İ. (2006). *Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerden Yansıyan Kurumsal İmajın Analizi ve Bir Uygulama*. (Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Bollen, K. A., & Long, J. S. (1993). *Testing Structural Equation Models*. Sage.
- Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. *Sustainability*, 10(6), 1739. <https://doi.org/10.3390/su10061739>
- Boselie, P., Paauwe, J., & Jansen, P. (2001). Human resource management and performance: lessons from the Netherlands. *International Journal of Human Resource Management*, 12(7), 1107-1125.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). *İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Bozçalı, Ü. C. (2020). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Benzerliklere Ve Örneklerle Karşı İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In *Field Methods in Cross-Cultural Research*. (pp. 137-164)
- Bulgurcu, E. B. (2011). Entelektüel sermaye ve entelektüel sermayenin ölçülmesi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 4(3), 1-14.
- Bulut, E., & Zor, İ. (2013). Entelektüel sermayenin finansal tablolara yansıtılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 96-113.
- Bulut, M. (2022). Öğretmenlerin yeşil örgütsel davranışlarının sürdürülebilir tüketim davranışı üzerine etkisi. *Bandırma Onyedİ Eylöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 27-49. <https://doi.org/10.38120/banusad.1114078>
- Burnett, R. D., & Hansen, D. R. (2008). Ecoefficiency: Defining a role for environmental cost management. *Accounting, Organizations and Society*, 33(6), 551-581. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.06.002>
- Büyükippekçi, S., & Şimşek, Ş. (2018). Konaklama sektöründe çevre dostu yönetim ve çevre muhasebesinin önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 21(2), 336-347.

- Can, F. (2016). Çevre politikasının ekonomik araçları. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 58-73.
- Cavicchi, C. (2017). Healthcare sustainability and the role of intellectual capital: evidence from an Italian regional health service. *Journal of Intellectual Capital*, 18(3), 544-563. <https://doi.org/10.1108/JIC-12-2016-0128>
- Cesur, Z., & Güven, T. (2023). Tüketicilerin çevreye yönelik tutumlarının çevre dostu ürün satın alma niyeti ve davranışı üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (Bnejss)*, 9(1), 17-24.
- Ceyhan, S., & Ada, S. (2015). İşletme fonksiyonları açısından çevreye duyarlı işletmecilik. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 115-138.
- Ceylan, Y. (2017). *Yeşil Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Kalan Turistlerin Algılarına Yönelik Bir Araştırma: Muğla İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Chang, C., & Chen, Y. (2012). Enhance green purchase intentions: The roles of green perceived value, green perceived risk, and green trust, *Management Decision*, 50(3), 502-520.
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>
- Chawewong, K., & Naipinit, A. (2023). The influence of top management green commitment and green intellectual capital on sustainable business performance of Thailand's thrift and credit cooperatives. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(3), 1047-1056. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.4.017>
- Chen, Y. S. (2008) The positive effect of green intellectual capital on competitive advantages of firms. *Journal of Business Ethics*, 77, 271-286.
- Chuang, S. P., & Huang, S. J. (2018). The effect of environmental corporate social responsibility on environmental performance and business competitiveness: The mediation of green information technology capital. *Journal of Business Ethics*, 150, 991-1009. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3167-x>
- Cihan Öksüzöğlü, D., Karaarslan, E., Şengüllendi, M. F., & Gürol, Y. D. (2018). İnsan kaynakları yetkinlikleri ile çalışan performansı ilişkisi: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 50-66.
- Coşkun, Ö. F. (2022). Çevre tutkusunun, yeşil dönüştürücü liderliğin ve yeşil örgüt ikliminin çevreci çalışan davranışları üzerine etkisi. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 5(1), 1-16.

- Çakanel, Z., İrmiş, A., & Çoban Kumbalı, H. (2022). Üniversitelerde Yeşil Yönetim Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 9(2), 1209-1238. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1033657>
- Çakır, G., & Çakır, A. (2010). Konaklama tesislerinde sürdürülebilir turizm kapsamında su kaynaklarının korunmasına yönelik uygulamalar. *Tarım Bilimleri Araştırma Dergisi*, 1(1), 31-36.
- Çalışkan, O., & Ünüsan, Ç. (2011). Otel çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algısının iş tatmini ve işte kalma niyetine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(2), 154-166.
- Çalışkan, T. (2015). Bilgi ekonomisinde entelektüel sermaye: Borsa İstanbul'da bankacılık sektörü uygulaması. *Journal of Management and Economics Research*, 13(3), 121-137. <https://doi.org/10.11611/JMER698>
- Çark, Ö. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi: alan yazın incelemesi. In *Toplum 5.0'a Doğru Sürdürülebilirlik*. (pp. 253-255)
- Çavuş, M. F., & Tancı, N. (2013). Yeşil işletme ve çevre yönetim sistemleri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 48(1), 73-82.
- Çekirdekoğlu, Y. (2019). *Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Çetin, A. (2014). Entelektüel sermaye ve ölçülmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 359-378.
- Çetin, A. T., Özcan, M., & Yücel, R. (2004). Çevre muhasebesine genel bakış. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 61-76.
- Çevik, O., & Güler, T. (2021). Tüketicilerin çevreye duyarlı işletmelere ve ürünlerine karşı bakış açıları. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 100-113. <https://doi.org/10.47130/bitlissos.972042>
- Çıkrıkçı, M., & Daştan, A. (2002). Entelektüel sermayenin temel finansal tablolar aracılığıyla sunulması. *Bankacılar Dergisi*, 43(2002), 18-32.
- Çiçek, E. (2012). İnsan hakkı olarak çevre ve çevre hukukuna hâkim olan bazı ilkeler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 1(103), 351-378.
- Çiçekalan, B., Özgün, H., & Öztürk, İ. (2023). Ekosistem hizmetlerinin sağladığı doğal sermaye. *Çevre İklim ve Sürdürülebilirlik Dergisi*, 24(1), 7-16.
- Çiğdem, E. (2020). Çevre politikalarının uygulanmasında yerel yönetimlerin rolü. *Enderun Dergisi*, 4(2), 76-90.

- Çolakoğlu, Ü. (1997). *Konaklama İşletmelerinin Yönetici - Yönetilen İlişkilerinde İletişim Stratejileri*. (Doktora Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Daily, B. F., & Huang, S. (2001) Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations and Production Management*, 21, 1539-1552.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2), 243-256. <https://doi.org/10.1177/0007650308315439>
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(5), 631-647. <https://doi.org/10.1108/01443571211226524>
- Dangelico, R. M., & Pujari, D. (2010). Mainstreaming green product innovation: Why and how companies integrate environmental sustainability. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 471-486. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0434-0>
- Daud, K. İ. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetim Süreçlerinde Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı ve E-İK Uygulamaları*. (Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)
- Davarcioğlu, B., & Lelik, A. (2017). Sanayide iklim değişikliğine uyum ve ekoverimlilik (temiz üretim) programı: örnek uygulamalar. *Mesleki Bilimler Dergisi (MBD)*, 6(2), 94-105.
- Değirmenci, B. (2021). *Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çevre Dostu Davranışlara Etkisinde Çalışanların Çevresel Bağlılığı İle İş Arkadaşlarının Çevre Duyarlılığının Aracılık, Ahlaki Yansımaların Düzenleyici Rolü*. (Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü)
- Değirmenci, B. (2022). İşletmelerde uygulanan kurumsal çevre sorumluluğu faaliyetlerinin çalışanların çevreci davranış performanslarına etkisi. *İşletme Dergisi*, 3(2), 57-71.
- Delgado-Verde, M., Amores-Salvadó, J., Martín-de Castro, G., & Navas-López, J. E. (2014). Green intellectual capital and environmental product innovation: the mediating role of green social capital. *Knowledge Management Research & Practice*, 12(3), 261-275. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2014.1>
- Demir Uslu, Y., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 52(3), 66-81.
- Demir, D., & Demirel, D. T. (2011). Rekabet avantajı yaratmada entelektüel sermayenin önemi. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 81-104.

- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research Dergisi*, 1(2), 57-71. <https://doi.org/10.24288/jttr.202823>
- Demir, N., & Altunoğlu, A. E. (2012). Konaklama işletmelerinde entelektüel sermaye bileşenlerinin incelenmesi: Kuşadası örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 297-312.
- Demir, S. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Demirci, E., & Korkmaz, A. (2023). Sürdürülebilirlik raporlamaları çerçevesinde perakende ticaret ve gıda imalatı yapan işletmelerin çevresel performansları üzerine bir uygulama. *Press Academia Procedia Dergisi*, 17(1), 113-123.
- Derkzen, M. L., Van Teeffelen, A. J., & Verburg, P. H. (2017). Green infrastructure for urban climate adaptation: How do residents' views on climate impacts and green infrastructure shape adaptation preferences?. *Landscape and Urban Planning*, 157, 106-130. <https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2016.05.027>
- Deshwal, P. (2015). Green HRM: An organizational strategy of greening people. *International Journal of Applied Research*, 1(13), 176-181.
- Deste, M., Binbaşoğlu, H., & Türk, M. (2018). Konaklama işletmelerinde atık yönetimi ve geri dönüşüm: İnönü Üniversitesi Kale Göl Otel örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 225-234.
- Diaz-Farina, E., Díaz-Hernández, J. J., & Padrón-Fumero, N. (2023). Analysis of hospitality waste generation: Impacts of services and mitigation strategies. *Annals of Tourism Research Empirical Insights*, 4(1), 100083. <https://doi.org/10.1016/j.annale.2022.100083>
- Dinçel, A. (2017). *Dünya'da ve Türkiye'de Entellektüel Sermayenin Ekonomik Kalkınmaya Etkilerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Djellal, F., & Gallouj, F. (2016). Service innovation for sustainability: paths for greening through service innovation. In *Service Innovation*. (pp. 187-215)
- Doğan, Ö. (2020). *Çevresel Maliyetlerin Üretim Maliyetleri ve Rekabet Gücü Üzerindeki Etkisi: Yeşil Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Doğru, G. (2012). *Kurumsal Sürdürülebilirlikte Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü)
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş - yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.

- Doll, W. J., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS Quarterly*, 18(4), 453-461. <https://doi.org/10.2307/249524>
- DuBois, C. L., & Dubois, D. A. (2012). Strategic HRM as social design for environmental sustainability in organization. *Human Resource Management*, 51(6), 799-826. <https://doi.org/10.1002/hrm.21504>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627.
- Durgun, G., & Sarıbay, B. (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yeni Bir Boyutu: Yeşil İşgören Davranışı. *Business & Organization Research (BOR) Conference*. Eylül 04-06, İzmir, 168-568.
- Edinsel, S., & Kara, K. (2023). Yeşil insan kaynakları yönetimi ve çevresel performans üzerine bibliyometrik bir analiz. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1630-1650.
- Ekşi, E. (2008). *Intellectual Capital Based Innovation Capability Model Proposition*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)
- Elbaşı, İ. H., & Ayanoğlu, F. (2020). Entelektüel sermaye ve temel yetenekler üzerine etki analizlerinde çevresel belirsizlik algısının aracılık rolü. *International Journal of Management and Administration*, 4(8), 360-381. <https://doi.org/10.29064/ijma.756452>
- Emeksiz, M. (2007). Küçük otel işletmeleri ve çevre yönetimi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(18), 141-156.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması. *İstanbul Yönetim Dergisi*, 1(86), 1-23.
- Erbaşı, A. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(23), 247-262.
- Erbaşı, A. (2021). Yeşil psikolojik iklim ölçeği: türkçeye uyarlama çalışması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(4), 619-632. <https://doi.org/10.17065/huniibf.848308>
- Erbaşı, A. (2024). Yeşil entelektüel sermaye ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve Türk imalat işletmelerinin yeşil entelektüel sermaye olgunluk düzeylerinin belirlenmesi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(4), 1090-1107.
- Erdem, B., Gökdeniz, A., & Met, Ö. (2011). Yenilikçilik ve işletme performansı ilişkisi: Antalya'da etkinlik gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 77-112.

- Erdem, Z. (2011). Entelektüel sermayenin küresel ekonomi içerisindeki yeri ve önemi. *Sosyal Politika Konferansları Dergisi*, 1(53), 275-294.
- Erdil, O., Alpkan, H. L., & Biber, L. (2004). İnsan kaynakları uygulamalarıyla örgütsel performans arasındaki ilişkileri araştırmaya yönelik bir inceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 101-122.
- Eren, T. (2020). *Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Gerçekleştirilen Araştırmaların Tematik Analizinin Metin Madenciliği Yöntemiyle Gerçekleştirilmesi: 1980-2018 Dönemi*. (Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Ergün, İ., & Özcan, İ. (2022). Endüstri 4.0 döneminde entelektüel sermaye: bilişim sektörü üzerine bir araştırma. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, 1(66), 79-94. <https://doi.org/10.26650/MED.1013615>
- Erkanlı, H., & Karsu, S. (2012). Değer zincirinde entelektüel sermaye. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 216-237.
- Eroymak, S., İzgüden, D., & Erdem, R. (2018). Çalışanların yeşil davranışının kavramsal çerçevede incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 961-971.
- Ertaş, Ç. (2018). Yeşil yıldızlı konaklama işletmelerinin internet sitelerindeki çevresel içerik üzerine bir inceleme. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22(4), 797-820.
- Ertaş, M., Can, B. K., Yeşilyurt, H., & Koçak, N. (2018). Konaklama işletmelerinin yeşil yıldız uygulamaları kapsamında çevreye duyarlılığının değerlendirilmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(1), 102-119.
- Esen, E., & Çalışkan, A. O. (2019). Green human resource management (GHRM) and environmental sustainability. *Global Business Research Congress*, 9(1), 58-60. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2019.1065>
- Esho, O. (2022). *The Effects of Green Human Resource Management on Environmental Performance In Turkey Wood Industry*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü)
- Eşiyok, S., Ariş, E., & Antmen, F. (2023). Ranking and evaluation of G7 countries and Turkey by GGGI indicators using ENTROPY, CRITIC and EDAS methods. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dergisi*, 3(3), 647-660.
- Eweje, G. (2014). Introduction: Trends in corporate social responsibility and sustainability in emerging economies. *Corporate Social Responsibility and Sustainability: Emerging Trends in Developing Economies*, 8(1), 3-17. <https://doi.org/10.1108/S2043-905920140000008001>

- Fatoki, O. (2019). Hotel employees' pro-environmental behaviour: Effect of leadership behaviour, institutional support and workplace spirituality. *Sustainability Dergisi*, 11(15), 1-15.
- Filiz, S. N. (2022). *Entelektüel Sermaye ve Yetenek Yönetiminin Kariyer Yönetimi Üzerine Etkisi: Sosyo-Demografik Değişkenlerin Aracı Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Florida, R., & Davison, D. (2001). Gaining from green management: environmental management systems inside and outside the factory. *California Management Review*, 43(3), 64-84. <https://doi.org/10.2307/411660>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Furuncu, Y. (2023). Yeşil yönetim perspektifinden işletme yönetimi: TÜPRAŞ örneği. *Dynamics in Social Sciences and Humanities*, 4(2), 37-45. <https://doi.org/10.5152/OJFHSS.2023.23043>
- Gavcar, E., Bulut, Z. A., & Engin, K. (2006). Konaklama işletmelerinde uygulanan performans değerlendirme sistemleri ve uygulama alanları (Muğla ili örneği). *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 31-45.
- Genç, A. K. (2020). Entelektüel sermaye Türkiye’de bir uygulama. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 5(3) , 595-619.
- George, D., & Mallery, M. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gharib, M., Shabbir Alam, M., Thonse Hawaldar, I., Murshed, M., Khan, U., Alvarado, R., & Ur Rehman, I. (2023). Roles of green intellectual capital facets on environmental sustainability in Oman. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(3), 1-19. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2149591>
- Ghosh, A., & Haque, S. (2023). How do the components of green intellectual capital influence organisational performance?-An empirical study on Indian energy sector using the partial-least-squares method. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 20(4), 355-377.
- Giritlioğlu, İ., & Güzel, M. O. (2015). Otel işletmelerinde yeşil yıldız uygulamaları: gaziantep ve hatay bölgesinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 889-904.
- Govindarajulu, N., & Daily, B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management & Data Systems*, 104(4), 364-372.
- Göçoğlu, V., & Kurt, İ. D. (2018). Kamu kurumlarında insan kaynakları yönetimi ve teknoloji: gelecek odaklı bir değerlendirme. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 1(3), 357-367.

- Gökdemir, G. (2019). *Mavi Bayrak Programının Antalya’da Deniz Suyu Kalitesi ve Turizm Üzerindeki Etkiler*. (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Fen Bilimleri Enstitüsü)
- Gönen, S. (2007). *Konaklama İşletmelerinde Muhasebe Organizasyonu ve İç Kontrol Sisteminin Etkinliğinin Arttırılmasına Yönelik Bir Uygulama*. (Doktora Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Görmüş, A. Ş. (2009). Entelektüel sermaye ve insan kaynakları yönetiminin artan önemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 57-75.
- Görmüş, A. Ş., & Erem Ceylan, I. (2014). Entelektüel sermaye ve unsurlarının finansal performans üzerindeki etkisi: bilişim sektöründe bir inceleme. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 51(592), 65-82.
- Groening, C., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2018). Green marketing consumer-level theory review: A compendium of applied theories and further research directions. *Journal of Cleaner Production*, 172, 1848-1866. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.12.002>
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance—the mediating role of green HRM practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262-289. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1065431>
- Gül, H., & Kuşluvan, S. (2012). *İşletmelerdeki Kurumsallaşma Düzeyinin İşletme Performansına Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Gül, K. (2002). *Konaklama İşletmelerinde Tesis Alım-Satım Kararları Analizi ve Tesis Değerlendirme*. (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Gülcemal, T., & Çıtak, L. (2017). Entelektüel katma değer katsayısı yöntemi ile ölçülen entelektüel sermayenin firma performansı üzerindeki etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(1), 35-55.
- Güldoğan, E. (2008). Türkiye’de çevre hakkı ve yerel yönetimler: uluslararası düzlemde bir kıyaslama ve öneriler. *Yerel Siyaset Dergisi*, 1(25), 55-62.
- Gülertekin Genç, S., Genç, V., & Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekânın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 97-112.
- Günaydın, D. (2015). Yeşil işler ve işgücü piyasasına etkileri. *Journal of Management and Economics Research*, 13(3), 503-525. <https://doi.org/10.11611/JMER707>

- Günday, A. H., & Çağlıyan, V. (2018). *Yeşil Tedarik Zinciri Uygulamalarının İşletme Performansı Üzerine Etkisi*. (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Güneş, G. (2011). Konaklama sektöründe çevre dostu yönetimin önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011(1), 45-51.
- Güney, C., & Can, A. V. (2015). Çevre muhasebesi ve bilgi teknolojileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(16), 323-332.
- Güngör, B., & Felekoğlu, B. (2018). Eko-verimlilik kavramı, gelişimi ve uygulanma süreci. *Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 90-104. <https://doi.org/10.25092/baunfbed.481167>
- Gürbüz, K. (2020). Yatırım projelerinin çevresel etki değerlendirmesi (ÇED) sürecinde katılımcılığın kültürel mirasın korunmasında etkilerinin incelenmesi. *Kütüphane Arşivi ve Müze Araştırma Dergisi*, 1(1), 27-40.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürdal, K., & Taşdemir, V. (2011). *İşletme-Çevre İlişkilerinin Muhasebe Açısından Raporlanması*. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Gürkan, G. Ç., Polat, D. D., & Demiralay, T. (2015). Turistlerde çevre bilincinin çevreye duyarlı müşteri davranışı ve çevreye duyarlı konaklama işletmelerinde kalma tercihleri üzerindeki etkisi. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 114-133.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. USA: Prentice Hall.
- Hakses, H., & Akandere, G.. (2022). Lojistik performans endeksi (LPI) ile çevre performans endeksi (EPI) arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Social Sciences Studies Journal (Sssjournal)*, 4(20), 2850-2860.
- Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88, 104431. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>
- Hart, S. L. (1995). A natural-resource-based view of the firm. *Academy of Management Review*, 20(4), 986-1014.
- Hart, S. L., & Dowell, G. (2011). Invited editorial: A natural-resource-based view of the firm: Fifteen years after. *Journal of Management*, 37(5), 1464-1479. <https://doi.org/10.1177/0149206310390219>

- Hasanhanoglu, C. (2019). Güvenli işyeri yaratılmasında insan kaynakları yönetiminin önemi ve işletme verimliliği açısından iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ekonomik katkısı. *Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisi*, 3(9), 2-17.
- Haykır, E. (2011). Entelektüel sermayenin önemi, sınıflandırılması ve ölçme yöntemleri: kuramsal bir çerçeve. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 86-99.
- Henri, J. F., & Journeault, M. (2010). Eco-control: The influence of management control systems on environmental and economic performance. *Accounting, Organizations and Society*, 35(1), 63-80. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2009.02.001>
- Hodson, C. B., & Sander, H. A. (2017). Green urban landscapes and school-level academic performance. *Landscape and Urban Planning*, 160(1), 16-27. <https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2016.11.011>
- Hoştut, D. S. (2016). İtibarlı işletmelerin işgücü ve insana yakışır iş uygulamaları. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(Özel Sayı), 81-96.
- Hsu, A., & Zomer, A. (2014). Environmental performance index. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118445112.stat03789.pu> b2 (Son erişim tarihi: 20 Ekim 2023)
- Huang, C. L., & Kung, F. H. (2011). Environmental consciousness and intellectual capital management: evidence from Taiwan's manufacturing industry. *Management Decision*, 49(1), 1405-1425. <https://doi.org/10.1108/00251741111173916>
- Huemann, M., Keegan, A., & Turner, J. R. (2007). *Human resource management in the project-oriented company: A review. International Journal of Project Management*, 25(3), 315-323. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2006.10.001>
- ISO 14001 (2019). ISO 14001 Sertifikası. http://www.iso.org/iso/introduction_to_iso_14001.pdf (Son erişim tarihi: 24 Ocak 2024)
- İskenderoğlu, Ö., Ünlübulduk, S. N., & Karadeniz, E. (2023). Karbon salınıminin belirleyicileri: çevresel performans endeksindeki ülkelerde bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 1(Özel Sayı), 23-36.
- İzci, R., & Cerit Mazlum, S. (2012). RİO+ 20 arifesinde çevre rejimleri ve söylemleri. *Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 1-5.
- Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049-1089. <https://doi.org/10.1080/09585191003783512>

- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*, 8(1), 1-56. <https://doi.org/10.5465/19416520.2014.872335>
- Jardon, C. M., & Dasilva, A. (2017). Intellectual capital and environmental concern in subsistence small businesses. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 28(2), 214-230.
- Jardon, C. M., & Martos, M. S. (2012). Intellectual capital as competitive advantage in emerging clusters in Latin America. *Journal of Intellectual Capital*, 13(4), 462-481. <https://doi.org/10.1108/14691931211276098>
- Jirakraisiri, J., Badir, Y. F., & Frank, B. (2021). Translating green strategic intent into green process innovation performance: the role of green intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 22(7), 43-67.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Scientific Software International.
- Judge, W. Q., & Douglas, T. J. (1998). Performance implications of incorporating natural environmental issues into the strategic planning process: An empirical assessment. *Journal of Management Studies*, 35(2), 241-262. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00092>
- Juvan, E., Grün, B., & Dolnicar, S. (2023). Waste production patterns in hotels and restaurants: An intra-sectoral segmentation approach. *Annals of Tourism Research Empirical Insights*, 4(1), 100090. <https://doi.org/10.1016/j.annale.2023.100090>
- Kandemir, T. (2008). Entelektüel sermaye kavramı ve tarihsel gelişim. In *Entelektüel Sermaye Teorim, Uygulama ve Yeni Perspektifler*. (pp. 16-29)
- Kangasniemi, M., Kallio, H., & Pietilä, A. M. (2014). Towards environmentally responsible nursing: a critical interpretive synthesis. *Journal of Advanced Nursing*, 70(7), 1465-1478. <https://doi.org/10.1111/jan.12347>
- Kanıbir, H. (2004). Yeni bir rekabet gücü kaynağı olarak entelektüel sermaye ve organizasyonel performans yansımaları. *Journal of Aeronautics and Space Technologies*, 1(3), 77-85.
- Kara, K., Edinsel, S., & Kaygısız, E. G. (2022). eeffect of green social capital, green organizational capital, and green human capital on green competitiveness: empirical research on logistics service providers. *İşletme Akademisi Dergisi*, 3(4), 419-435.
- Karabıçak, M., & Özdemir, M. B. (2015). Sürdürülebilir kalkınmanın kavramsal temelleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(13), 44-49.
- Karaboğa, T. (2023). Yeşil entelektüel sermaye. In *Yeşil Örgütsel Davranış*. (pp. 163-180)

- Karaca, Ş. (2022). Çevresel kimliğin ve ahlaki lisanslamanın turistlerin çevre dostu davranışlarına etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(51), 357-370.
- Karacan, S., & Ergin, E. (2011). Bankaların entelektüel sermayesi ile finansal performansı arasındaki ilişki. *Business and Economics Research Journal*, 2(4), 73-88.
- Karahasanoğlu, P. (2007). *Performans Değerlemenin Ücret Yönetimindeki Önemi*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Karakaya, K., & Bayraktar, O. (2020). İnsan kaynakları uygulamalarının bireysel performansa etkisi. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 170-184. <https://doi.org/10.38009/ekimad.713071>
- Karakuş, G., & Erdirençelebi, M. (2018). İşletmelerin yeşil yönetim algılarının işletme performansı üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 681-704.
- Karakuzulu, Z. (2010). Sürdürülebilir Kentler ve Kasabalar, Yerel Gündem 21 ve Bursa Örneği. *TÜCAUM VI Ulusal Coğrafya Sempozyumu*, 3, 397-406.
- Karalezli, G. (2019). Cıva kullanımının kontrolü hakkında dünyada ve Türkiye’de atılan adımlar. *Ankara Üniversitesi Dergisi*, 5, 1-9.
- Karaman, F. M. (2022). *Türkiye’nin Taraf Olduğu İklim Anlaşmalarının Karşılaştırmalı Analizi ve Olası Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Kapadokya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Araştırma Enstitüsü)
- Karaman, H. (2015). *Otellerin Kurumsal Çevre Politikalarının Ve Mutfaklarında Çevreye Duyarlı Uygulamalarının Mutfak Personeli Aracılığıyla Belirlenmesi (Konya Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Karaman, Y. E. (2018). Çevre performans endeksi kapsamında Avrupa Birliği ve Türkiye’nin karşılaştırılması. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 10(1), 76-85.
- Kardeş, İ. (2011). Markaların çevre dostu uygulamalarının tüketicinin marka tercihi üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1), 165-177.
- Kargı, V., & Yüksel, C. (2010). Çevresel dışsallıklarda kamu ekonomisi çözümleri. *Maliye Dergisi*, 159, 183-202.
- Kavaslar, S., & Karavelioğlu, C. (2023). Yeşil örgütsel davranışın kavramsal çerçevesi. *Toplum Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 24-34.
- Kaya, F., & Ek, H. N. (2021). Kalkınmanın çevre sorunları üzerine etkisi: sürdürülebilir kalkınma kavramına bütüncül bir bakış. *Şehir Sağlığı Dergisi*, 2(2), 79-84.

- Kaya, N., & Kesen, M. (2015). İnsan kaynaklarının insan sermayesine dönüşümü: bir literatür taraması. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 6(10), 23-38.
- Kaya, Y., & Özdemir, S. (2019). Entelektüel sermayenin ölçülmesinde ve raporlanmasında kullanılan yöntemler: Türkiye banka sektöründe bir uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 269-284. <https://doi.org/10.30794/pausbed.396896>
- Kayalı, C. A., Yereli, A. N., & Ada, Ş. (2007). Entelektüel katma değer katsayısı yöntemi kullanılarak entelektüel sermayenin firma değeri üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 67-90.
- Kayhan, A. K. (2022a). İnsan hayatını tehdit eden salgınlarla mücadelede küresel bir araç olarak CITES. *İstanbul Hukuk Mecmuası Dergisi*, 80(2), 683-720.
- Kayhan, A. K. (2022b). Cıva tehlikesi ile mücadelede küresel uzlaş: Minamata sözleşmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 28(2), 713-743. <https://doi.org/10.33433/maruhad.1169351>
- Kaypak, Ş. (2011). Küreselleşme sürecinde sürdürülebilir bir kalkınma için sürdürülebilir bir çevre. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011(1), 19-33.
- Keçecioğlu, T., & Yılmaz, M. K. (2012). İnsan kaynaklarına bakış açısının saptanmasına yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(27), 129-156.
- Keleş, G. (2022). *Yeşil Yıldız Kriterleri ve Uygulanma Düzeyi: Ankara İlinde Bulunan 4 ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri*. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü)
- Keleş, R. (2023). Dünyada ve Türkiye’de çevre politikaları ve sürdürülebilir kalkınma. *Çevre Şehir ve İklim Dergisi*, 2(3), 24-30.
- Kerimov, R. (2011). *Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi Raporlanması ve İşletme Performansına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Kerse, G., Maden, Ş., & Selçuk, E. T. (2021). Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil içsel motivasyon ve çalışanın yeşil davranışı: Ölçek uyarlama ve ilişki tespiti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1574-1591.
- Kesen, M. (2016). İşletme yönetiminde sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin yeri ve önemi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 554-573. <https://doi.org/10.15869/itobiad.24110>

- Kesen, M., & Öselmiş, M. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeği (YİKYÖ): Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(4), 1231-1256.
- Khan, A., Ullah, H., Khattak, A., Khattak, A., Hussain, A., Nadir, F., & Khan, M. (2021). Çevresel bilgi ve yeşil disiplin yönetimi arasındaki proaktif çevresel davranışın aracılık rolü. *Uluslararası Yenilik, Yaratıcılık ve Değişim Dergisi*, 15(2), 470-491.
- Kılıç Akıncı, S., & Akıncı, M. M. (2010). Sürdürülebilir kalkınmaya katkı bağlamında örgütlerin çevresel performansları ve performans değerlendirme teknikleri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1), 193-207.
- Kılıç, G. (2022). *Malzeme Akış Maliyet Muhasebesi ve İş ve İnşaat Makinaları Sektörü Üzerine Bir Uygulama*. (Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Kılıç, S. (2001). Uluslararası çevre hukukunun gelişimi üzerine bir inceleme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 131-140.
- Kızılırmak, İ. (1997). Turizm Sektöründe Mavi Bayrak uygulamasının önemi ve uygulanma kriterleri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 25-26.
- Kızılırmak, İ. (2011). Dünyada ve Türkiye'deki turizm işletmelerinde çevre korumaya yönelik uygulamalar: amacı ve önemi. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 1-12.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Kiremitçi, E. (2023). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijital Dönüşüm*. (Yüksek Lisans Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Kocabaş, F., & Sarıkaya, M. (2009). İşletmelerin gönüllü çevreci işletmelerle ilişkisi ve istihdam politikalarındaki rolü. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(1), 54-72.
- Kocatepe, D. (2018). Güvenlik çalışmalarında çevre güvenliği sorunsalı. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 335-358.
- Koç, H. (2009). Entelektüel sermaye açısından lider yöneticilik davranışının sektörel farklılaşması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi*, 10(3), 201-217.
- Koçak, E., & Baş, M. (2022). Çalışanların iş yerlerindeki çevreci davranışları ile yeşil iş yeri iklimi algıları ilişkisinde algılanan tüketici etkinliğinin düzenleyiciliği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 433-448.

- Koçman, Ö. (2022). *Dünyada ve Türkiye’de Petrol Sektöründe Yeşil Yönetim*. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Kol, E. (2022). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Göre Çalışanların Yükümlülüklerinin ve Haklarının Değerlendirilmesi. In *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XIV*. (pp. 7-40)
- Kong, E., & Thomson, S. B. (2009). An intellectual capital perspective of human resource strategies and practices. *Knowledge Management Research & Practice*, 7(4), 356-364.
- Korkmaz, A. (2007). Yazılı basında kurum kimliğinin oluşturulması sürecinde kurum kimliği stratejisinin belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 385-391.
- Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review Dergisi*, 14(4), 541-577.
- Korkut, H., & Öner, Ş. (2022). Habitat konferanslarında küresel kent: Sorunlar ve çözüm odaklı eylem planları. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(48), 453-472. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.1029680>
- Korucuk, S. (2018). Yeşil lojistik uygulamalarının rekabet gücü ve hastane performansına etkisinin lojistik regresyon analizi ile belirlenmesi: ankara ili örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 280-299.
- Köşker, Z., & Gürer, A. (2020). Sürdürülebilirlik çerçevesinde yeşil örgüt kültürü. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), 88-109.
- Kulu Bay, S., & Gökçe, A. F. (2020). Çevre yönetimi uygulamalarının çevre politikaları doğrultusunda incelenmesi: Adana büyükşehir belediyesi örneği. *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 1(1), 28-48.
- Kurgun, O., & Akdağ, G. (2014). Entelektüel sermaye ve örgüt performansı ilişkisi: Akdeniz bölgesindeki otel işletmelerinde bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 2(2), 155-176.
- Kurt, S. (2006). *Sanayileşmenin Sosyo-Kültürel Değişmeye Etkisi: Kayseri Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Küçük, B. A., & Sezgin, B. (2022). *Sürdürülebilirlik ve Yeşil Yaklaşım Uygulamaları*. Filiz Kitabevi. İstanbul.
- Küçüker, H. (2017). *Sürdürülebilir Çevre Açısından Bir Çevresel Maliyet Unsuru Olan Karbon Maliyetlerinin İncelenmesi: Çanakcılar Seramik Fabrikası Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)

- Küçüköğlu, M. T., & Pınar, R. İ. (2014). *Sürdürülebilirlik ve Yeşil Yenilik Perspektifinde Türk İşletmelerin İncelenmesi*. (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Küpeli, F. (2020). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü Oluşturmaya Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü)
- Lado, A. A., & Wilson, M. C. (1994). Human resource systems and sustained competitive advantage: A competency-based perspective. *Academy of Management Review*, 19(4), 699-727. <https://doi.org/10.5465/amr.1994.9412190216>
- Leblebici Koçer, L., & Delice, T. (2016). Yeşil reklamlara yönelik tutumların çevresel duyarlılığa etkisi: çevresel kaygının aracılık rolü. *Humanities Sciences Dergisi*, 11(2), 112-139.
- Leonard-Barton, D. (1992). Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development, *Strategic Management Journal*, 13, 111-25. <https://doi.org/10.1002/smj.4250131009>
- Lisi, I. E. (2015). Translating environmental motivations into performance: The role of environmental performance measurement systems. *Management Accounting Research*, 29, 27-44. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2015.06.001>
- López-Gamero, M. D., Zaragoza-Sáez, P., Claver-Cortés, E., & Molina-Azorín, J. F. (2011). Sustainable development and intangibles: building sustainable intellectual capital. *Business Strategy and the Environment*, 20(1), 18-37. <https://doi.org/10.1002/bse.666>
- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability*, 12(8), 3228. <https://doi.org/10.3390/su12083228>
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People management commitment to environmental sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*, 1(ISC-2011), 2277-2502.
- Manika, D., Wells, V. K., Gregory-Smith, D., & Gentry, M. (2015). The impact of individual attitudinal and organisational variables on workplace environmentally friendly behaviours. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 663-684. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1978-6>
- Mansoor, A., Farrukh, M., Jahan, S., Lee, J. K., & Abd Wahab, S. (2021). Promoting green performance through green human resource practices and green servant leadership. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(4), 900-918. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12313>

- Mansuroğlu, S., & Dağ, V. (2021). Üniversite öğrenci ve çalışanlarının çevre duyarlılığının saptanması: Akdeniz üniversitesi (Antalya) örneği. *Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 58(2), 229-238.
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474-489. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>
- Massaro, M., Dumay, J., Garlatti, A., & Mas, F. (2018) Practitioners' Views on Intellectual Capital and Sustainability: From a Performance Based to a Worth-Based Perspective. *Journal of Intellectual Capital*, 19, 367-386.
- Memiş, M. (2009). İşletme yönetim aracı olarak çevresel muhasebe. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 89-106.
- Mensah, A. O., Afum, E., & Sam, E. A. (2021). Does GHRM spur business performance via green corporate citizenship, green corporate reputation and environmental performance?. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 32(4), 681-699. <https://doi.org/10.1108/MEQ-01-2021-0004>
- Mercan, M., & Karakaya, E. (2015). Sera gazı salımının azaltımında alternatif politikaların ekonomik maliyetlerinin incelenmesi: Türkiye için genel denge analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (42), 123-159.
- Mert, N., & Arıkan Saltık, I. (2023). Otel işletmelerinde yeşil örgüt iklimi ve yeşil davranışın iş tatminine etkisi: Muğla örneği. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 592-614.
- Mesci, Z. (2014). Otellerin çevreci uygulamalarının değerlendirilmesi: yeşil yıldızlı bir otel işletmesinde örnek olay çalışması. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 1(1), 90-102.
- Metin, B. (2017). *Bina Yapım Sürecinde Çevresel Performansın Değerlendirilmesi İçin Bir Model Önerisi*. (Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Bilimleri Enstitüsü)
- Mishra, P. (2017). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762-788. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2016-1079>
- Mobley, C., Vagias, W. M., & DeWard, S. L. (2010). Exploring additional determinants of environmentally responsible behavior: The influence of environmental literature and environmental attitudes. *Environment and Behavior*, 42(4), 420-447. <https://doi.org/10.1177/0013916508325002>

- Moraes, S. D. S., Chiappetta Jabbour, C. J., Battistelle, R. A., Rodrigues, J. M., Renwick, D. S., Foropon, C., & Roubaud, D. (2018). When knowledge management matters: interplay between green human resources and eco-efficiency in the financial service industry. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1691-1707.
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Mungai, E. M., Ndiritu, S. W., & Rajwani, T. (2020). Do voluntary environmental management systems improve environmental performance? Evidence from waste management by Kenyan firms. *Journal of Cleaner Production*, 265, 121-636. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121636>
- Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 140-156. <https://doi.org/10.1177/239700221102500205>
- Nagarajan, S. (2020). Employee awareness on green human resource practices. *Stud Indian Place Names*, 40(19), 544-548.
- Nakıboğlu, G., & Bulğurcu, B. (2017). İşletmelerin çevresel sürdürülebilirlik göstergelerine yönelik farklı bir değerlendirme: modifiye edilmiş dijital mantık (mdl). In *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16. Ulusal İşletmecilik Kongresi. (pp. 709-728)
- Nawangari, L. C. (2022). The effect of green human capital, green structural capital and green relation capital on company sustainability by mediating green environment management. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(5), 154-169.
- Naz, S., Jamshed, S., Nisar, Q. A., & Nasir, N. (2021). Green HRM, psychological green climate and proenvironmental behaviors: An efficacious drive towards environmental performance in China. In *Key Topics in Health, Nature, and Behavior*. (pp. 95-110)
- Naz, S., Jamshed, S., Nisar, Q. A., & Nasir, N. (2021). Green HRM, psychological green climate and pro-environmental behaviors: An efficacious drive towards environmental performance in China. *Current Psychology*, 42(2), 1346-1361.
- Negiz, N., & Hayta, Y. (2021). Çevresel davranış ve çevre eğitimi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 30(1), 149-179.

- Nejati, M., Rabiei, S., & Jabbour, C. J. C. (2017). Envisioning the invisible: Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating effect of employees' resistance to change. *Journal of Cleaner Production*, 168, 163-172. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.213>
- Nemli, E. (2011). Çevreye duyarlı yönetim anlayışı. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (23-24), 211-224.
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. (2021). Green human resource management practices and environmental performance in Malaysian green hotels: The role of green intellectual capital and pro-environmental behavior. *Journal of Cleaner Production*, 311, 127504. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127504>
- Nishii, L. H., Lepak, D. P., & Schneider, B. (2008). Employee attributions of the “why” of HR practices: Their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction. *Personnel Psychology*, 61(3), 503-545.
- Obeidat, S. M., Al Bakri, A. A., & Elbanna, S. (2020). Leveraging “green” human resource practices to enable environmental and organizational performance: Evidence from the Qatari oil and gas industry. *Journal of Business Ethics*, 164, 371-388. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4075-z>
- O'Donohue, W., & Torugsa, N. (2016). The moderating effect of ‘Green’HRM on the association between proactive environmental management and financial performance in small firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 239-261.
- Ogiemwonyi, O., & Jan, M. T. (2023). The correlative influence of consumer ethical beliefs, environmental ethics, and moral obligation on green consumption behavior. *Resources, Conservation & Recycling Advances*, 19, 200171. <https://doi.org/10.1016/j.rcradv.2023.200171>
- Omar, M. K., Yusoff, Y. M., & Zaman, M. (2017). The role of green intellectual capital on business sustainability. *World Applied Sciences Journal*, 35(12), 2558-2563. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2558.2563>
- Opatha, H. (2013). Green human resource management a simplified introduction. *Proceedings of the HR Dialogue*, 1(1), 11-21.
- Opatha, H., & Arulrajah, A. (2014). GHRM: Simplified General Reflection. *International Business Research*, 7(8), 101-113.
- Öge, H. S. (2007). *Otel İşletmeciliğinde Çevre Yönetim Sistemi Uygulamaları*. (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Ölçer, F. (2004). Çevresel benchmarking: işletmelerin çevresel performanslarının iyileştirilmesine yönelik yeni bir araç. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 41-64.

- Ölçer, Y. F., & Şanal, M. (2007). İşletmelerde entelektüel sermaye yönetimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 479-500.
- Öncer, A. Z. (2019). Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Teorik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 199-208.
- Önel, B. (2021). İşletmelerin yeşil yönetim algıları ve sürdürülebilirlik bilinci. *Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi*, 6(11), 21-33.
- Önelge, Y. (2007). *İnsan Kaynakları Fonksiyonu Olarak Performans Değerleme ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Öner, M. (2021). *Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Sistemine İlişkin Kritik Başarı Faktörlerinin Dematel Yöntemiyle Analizi*. (Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Öner, M., & Uğur, A. (2023). Yeşil insan kaynakları yönetimi. In *Yeşil Örgütsel Davranış*. (pp. 83-112)
- Örgün, G., & Kalay, F. (2018). Entelektüel sermaye: teorik bir inceleme. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(6), 94-103.
- Örnek, A. Ş., & Ayas, S. (2015). Entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışının işletme performansına etkisi: bilişim sektörü uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 91-116.
- Örtlek, Z., Demirtaş, C., & Ilıkkın Özgür, M. (2023). Environmental performance: evidence from level-2 regions. *Fiscaeconomia Dergisi*, 7(1), 406-443. <https://doi.org/10.25295/fsecon.1160081>
- Öselmiş, M. (2020). *Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları: Literatür Taraması ve Bir Ölçek Uyarlama Çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Öymen, G., & Ömeroğlu M. (2020). Yenilenebilir enerjinin sürdürülebilirlik üzerindeki rolü. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1069-1087.
- Öz, A. Ö., & Güngör Tanç, Ş. (2019). *Entelektüel Sermayenin İşletme Performansı Üzerine Etkisi: Nevşehir İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Özcan, Ü. (2021). *Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü)
- Özçelik, F. (2013). Sürdürülebilirlik performans karnesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 8(30), 4985-5008.

- Özçoban, E. (2010). *Türkiye'de Turizm Endüstrisinde Sosyal Sorumluluk Kampanyaları: TC Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın Yeşil Yıldız Uygulaması ve Calista Otel Örneği Üzerine Amprik Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Özdemir, E., & Akpınar, A. T. (2002). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi çerçevesinde Alanya'daki otel ve tatil köylerinde insan kaynakları profili. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(4), 85-105.
- Özen, S. (2009). *Dünya Turizminde Tüketici Tercihlerinde Yaşanan Değişimlerin Konaklama İşletmelerine Yansımaları: Antalya'da Temalı Otel Örnekleri*. (Yüksek Lisans Tezi, Aydın, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Özer, G. (2022). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirmenin İş Tatminine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Özer, M. A. (2009). Performans yönetimi uygulamalarında performansın ölçümü ve değerlendirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, 1(73), 3-29.
- Özevin, O. (2021). Measuring sustainable value added in the scope of environmental performance: an application on bist sustainability index companies. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 23(4), 711-732.
- Özkan Aksu, E., & Temel Gencer, C. (2018). Veri zarflama analizi ile oecd ülkelerinin çevre performansının incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(18. EYİ Özel Sayısı), 191-206.
- Özkol, A. E. (2018). Çevre maliyetleri ve bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(2), 315-333. <https://doi.org/10.18657/yonveek.431496>
- Özmen, M. T. (2009). Sera gazı-küresel ısınma ve kyoto protokolü. *İMO Dergisi*, 453(1), 42-46.
- Özmen, Z. N., & Kızılböğâ Özasan, R. (2022). Çevreci hareketler konulu gazete haberlerinin mukayeseli incelemesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1), 56-75.
- Özsöz, B. (2006). *İşletmelerde İnsan Kaynakları Planlaması ve Uygulamadan Bir Örnek*. (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Öztemiz, D., & Karasioğlu, F. (2023). Kurumsal yönetimin entelektüel sermayeye etkisi: bist kurumsal yönetimdeki holding ve yatırım işletmeleri üzerine bir uygulama. *Uluslararası Muhasebe ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-15.
- Öztırak, M. (2023). Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisinin aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(3), 861-879.

- Öztürk Başpınar, N. (2023). Çalışanların “yeşil” davranışlarını etkileyen faktörler ve teorik açıklamaları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 100-125.
- Öztürk, C. (2016). Gökyüzünün hakimleri: bazı Avrupa hava yolu işletmelerinin kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının çevresel açıdan incelenmesi. *World of Accounting Science Dergisi*, 18(1), 475-507.
- Öztürk, M. B., & Demirgüneş, K. (2008). Kurumsal yönetim bakış açısıyla entelektüel sermaye. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 395-411.
- Paille, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121, 451-466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Paksoy, H. M., & Öztürk, M. C. (2006). Otel işletmelerinde entelektüel sermayenin oluşumu: GAP örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 133-158.
- Pamukçu, A., & Akarçay Öğüz, A. (2014). Firma değerlemesinde entelektüel sermayenin yeri ve önemi. *Öneri Dergisi*, 11(42), 69-87.
- Pan, C., Jiang, Y., Wang, M., Xu, S., Xu, M., & Dong, Y. (2021). How can agricultural corporate build sustainable competitive advantage through green intellectual capital? A new environmental management approach to green agriculture. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 7900. <https://doi.org/10.3390/ijerph18157900>
- Peker, D. (2010). *Çevresel Performansın Geliştirilmesinde Yeşil Tedarik Zinciri Yönetim*. (Doktora Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Pelit, E., & Gülen, M. (2016). Turizm işletmelerinde insan kaynakları yönetimi işlevi olarak koruma ve geliştirme kapsamındaki sorunlar: kavramsal bir değerlendirme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 203-236.
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845-878. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386-399.
- Rahman, M., Akhter, R., Chowdhury, S., Islam, S., & Haque, R. (2013). HRM practices and it impact on employee satisfaction: a case of pharmaceutical companies in Bangladesh. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 2(3), 62-67. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v2i3.74>

- Rayner, J., & Morgan, D. (2018). An empirical study of 'green' workplace behaviours: ability, motivation and opportunity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 56-78.
- Raza, S. A., & Khan, K. A. (2022). Impact of green human resource practices on hotel environmental performance: the moderating effect of environmental knowledge and individual green values. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(6), 2154-2175.
- Rehman, S. U., Kraus, S., Shah, S. A., Khanin, D., & Mahto, R. V. (2021). Analyzing the relationship between green innovation and environmental performance in large manufacturing firms. *Technological Forecasting and Social Change*, 163(1), 120-481. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120481>
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35, 769-803. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda. *University of Sheffield Management School Discussion Paper*, 1(1), 1-46.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749.
- Rounaghi, M. M. (2019). Economic analysis of using green accounting and environmental accounting to identify environmental costs and sustainability indicators. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 504-512. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2019-0056>
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Sağbaşı, M., Erdoğan, F. A., & Sundu, M. (2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi: sistematik içerik analizi yöntemi ile alan yazının incelenmesi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(3), 236-257.
- Sağır, M., & Gönülölmez, A. (2019). Yapısal sermaye ve insan sermayesinin işletme performansına etkileri: örgütsel çevikliğin aracılık rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 58-77.

- Salepçioğlu, M. A., & Kırca, P. (2023). Toplam kalite yönetimi uygulamalarının gıda sektörü çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları üzerine etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 27(1), 117-132.
- Sancak, İ. (2022). Çevresel bilincin, tutum ve davranış üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bingöl üniversitesi örneği. *Akademik Matbuat Dergisi*, 6(1), 91-110.
- Sarıyıldız, A. (2021). Sağlık kurumlarında yeşil insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 155-159.
- Savaş, H. (2012). Tüketim toplumu, çevre performans indeksi ve türkiye'nin çevre performansının indekse göre değerlendirilmesi. *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 132-148. <https://doi.org/10.7596/taksad.v1i4>
- Savaş, O., & Uzay, Ş. (2003). Entelektüel sermayenin ölçülmesi: Mobilya sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(20), 163-181.
- Sawitri, D. R., Hadiyanto, H., & Hadi, S. P. (2015). Pro-environmental behavior from a socialcognitive theory perspective. *Procedia Environmental Sciences*, 23, 27-33. <https://doi.org/10.1016/j.proenv.2015.01.005>
- Seven, E. (2020). Türkiye'nin biyoçeşitlilik turizm potansiyeli üzerine bir değerlendirme. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 3(2), 95-103. <https://doi.org/10.37154/ijope.2020.24>
- Seydioğulları, H. S. (2013). Sürdürülebilir kalkınma için yenilenebilir enerji. *Planlama Dergisi*, 23(1), 19-25.
- Seyhan, G., & Yılmaz, B. S. (2010). Sürdürülebilir turizm kapsamında konaklama işletmelerinde yeşil pazarlama: Calista Luxury Resort hotel. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 11(1), 51-74.
- Shaw, R., Surjan, A., & Parvin, G. A. (2016). *Urban Disasters and Resilience in Asia*. Butterworth-Heinemann.
- Shrivastava, P. (1995). Ecocentric management for a risk society. *Academy of Management Review Dergisi*, 20(1), 118-137.
- Simon Nobre, F., & Walker, D. S. (2011). An ability-based view of the organization: Strategic-resource and contingency domains. *The Learning Organization*, 18(4), 333-345. <https://doi.org/10.1108/09696471111132531>
- Sinclair-Desgagne, B. (2021). Green human resource management–A personnel economics perspective. *Resource and Energy Economics*, 66, 101261.

- Sokolov, D., & Zavyalova, E. (2021). Human resource management systems and intellectual capital: is the relationship universal in knowledge-intensive firms?. *International Journal of Manpower*, 42(4), 683-701. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2018-0372>
- Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41(2), 155-162. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.01.009>
- Sudin, S. (2011). Strategic green HRM: A proposed model that supports corporate environmental citizenship. In *International Conference on Sociality and Economics Development, IPEDR*. (pp. 79-83)
- Süklüm, N. (2020). Kurumsal sosyal sorumluluk, yeşil muhasebe ve yeşil denetim ilişkisine kavramsal bir bakış. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(Özel Sayı), 151-163.
- Sümerli Sarıgül, S. (2020). Entelektüel sermayenin ölçülmesi, finansal tablolara yansımaları ve raporlanmasına yönelik bir araştırma. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(2), 427-443.
- Şahin, G., & Önder, H. G. (2021). Atık yönetimi, sera gazı emisyonları ve Türkiye: Avrupa yeşil mutabakatı çerçevesinde bir değerlendirme. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 194-216.
- Şahintürk, P. (2022). Tek sağlık uygulamalarının değerlendirilmesi: standardize edilmiş güncel yöntemler. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(Özel Sayısı), 51-58.
- Şenocak, B., & Bursalı, Y. (2018). İşletmelerde çevresel sürdürülebilirlik bilinci ve yeşil işletmecilik uygulamaları ile işletme başarısı arasındaki ilişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 161-183.
- Şişman, B. (2016). Bulanık MOORA yöntemi kullanılarak yeşil tedarikçi geliştirme programlarının seçimi ve değerlendirilmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 11(44), 302-315. <https://doi.org/10.19168/jyu.21805>
- Tanç, A., & Gümrah, A. (2015). Sürdürülebilirlik raporlaması ve çevresel performans: Borsa İstanbul'da bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 258-273.
- Tanç, Ş. G., & Cingöz, A. (2011). Kurumsal yönetim ve çevresel performans: imkb'de işlem gören işletmeler üzerine bir araştırma. *World of Accounting Science Dergisi*, 13(4), 203-219.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>

- Tartan Selçuk, E., & Kerse, G. (2022). Çalışanların sergilediği yeşil (çevreci) davranışlara yönelik nitel bir araştırma. *Vizyoner Dergisi*, 13(35), 937-960.
- Tekin, E., & Doğan, A. (2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi. In *Küresel Sistemde Yeşil Yönetim*. (pp. 41-74)
- Tekin, F. A. (1991). İş güvenliği ve önemi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 329-360.
- Tekin, M., & Mert, G. (2021). *Yeşil Yönetim*. Nobel Yayın Grubu. Atlas Akademik Basımevi.
- Teksoy, D. (2023). *Sürdürülebilirlik Göstergelerinin Finansal Performans Üzerine Etkisi: BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde Yer Alan İşletmeler Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Temizel, G., & Attar, M. (2022). Yeşil örgütsel davranış: ulusal ve uluslararası otel işletmeleri açısından bir karşılaştırma. In *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XIV*. (pp. 7-40)
- Terlemez, B. (2013). *Stratejik İnsan Kaynakları Bağlamında Organizasyonlarda Yetenek Yönetimi: Bankacılık Sektörü Uygulama Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)
- Tıraş, H. H. (2012). Sürdürülebilir kalkınma ve çevre: teorik bir inceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 57-73.
- Toker, B. (2006). *Konaklama İşletmelerinde İşgören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri - İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*. (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Topal, M. H., & Hayaloğlu, P. (2017). The effect of instituonal quality on environmental performance at different levels of development: an emprical analysis. *Sosyoekonomi Dergisi*, 25(32), 189-212.
- Toraman, C., Abdioğlu, H., & İşgüden, B. (2009). İşletmelerde inovasyon sürecinde entelektüel sermaye ve yönetim muhasebesi kapsamında değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 91-120.
- Tuna, Ö., & Yıldız, M. (2023). Çalışanın yeşil davranışı ve iş performansında yeşil dönüştürücü liderliğin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(C-iasoS 2022 Özel Sayısı), 61-80.
- Turan Torun, B. (2023). The effects of green transformational leadership on the green behaviour of business, the environment and the green performance. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(61), 31-53.

- Turan, İ., & Sundu, M. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(78), 731-744. <https://doi.org/10.17755/esosder.814372>
- Tuysuz, M. (2019). *İnsan Kaynakları Departmanı Rollerinin Yöneticilerin İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Algısına Etkisi Ve Bu Süreçte Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- TÜRÇEV (2016). Yeşil Anahtar Programı. https://www.turcev.org.tr/V2/icerikDetay.aspx?icerik_id=15 (Son erişim tarihi: 24 Ocak 2024)
- Türk, M., & Kara, E. (2018). Konaklama işletmelerinde çevre bilinci ve yeşil yönetim uygulamalarının işletme başarısına katkısı: Muğla ili üzerine bir araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 848-876.
- Türkoğlu, N., & Çizel, B. (2016). Konaklama işletmelerinde entelektüel sermayenin rekabet gücüne etkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, 3(2), 37-53.
- Tüyen, Z. (2020). İşletmelerde sürdürülebilirlik kavramı ve sürdürülebilirliği etkileyen etmenler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 91-117.
- Uçar, Z., & Işık, M. (2019). Yeşil insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları. In *Yeşil İşletmecilik*. (pp. 215-238)
- Uddin, M. (2020). How green the human resource managers are?: Perspectives of HR managers from a climate change victim region. *Journal of Research in Management*, 2(4), 31-40.
- Uluslan, H. (2009). Çevresel raporlama rehberleri ve işletme çevresel raporlarında açıklanması gereken bilgiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 181-206.
- Unnikrishnan, D., & Hedge, S. (2007). Environmental training and cleaner production in Indian industry—a micro-level study. *Resources Conservation and Recycling*, 50(4), 427-441. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2006.07.003>
- UNWTO (2023). Turizm ve Ağırlama Etkinliklerine Yapılan Harcamalar. <https://www.unwto.org/> (Son erişim tarihi: 17 Nisan 2024)
- Usta Benli, A. (2017). *Resource Efficient And Cleaner Production In Selected Foundries Through Environmental Performance Evaluation*. (Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)
- Uyaroğlu, M. M. (2019). *Entelektüel Sermaye ve Yetenek Yönetiminin İşletme Performansına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)

- Uyrun, A., & Sanalan Bilici, N. (2020). Entelektüel sermayeyi işletme bazında ölçen yöntemler ve hesaplanmış maddi olmayan değer yöntemiyle turizm sektöründe bir uygulama. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 11(2), 158-184.
- Uysal Şahin, Ö. (2016). Kyoto Protokolü ve Kopenhag mutabakatının karşılaştırmalı analizi. *Journal of Awareness*, 1(1), 5-16.
- Üçgün, S., & Kahveci, M. (2022). Entelektüel sermayenin işletme performansı üzerindeki etkisi: istanbul'da bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 5(2), 46-63.
- Üçüncü, O. (2009). *Turizmde Çevre Etiketleri Olarak Mavi Bayrak*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Ülker, F. (2022). *Spiritüel Liderliğin İnsan Sermayesi Üzerindeki Etkisi; İstanbul İli Hizmet Sektöründe Faaliyet Gösteren Firmalarda Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Ünal, O. (2010). Entelektüel sermayenin raporlanması ve Ums 38 maddi olmayan duran varlıklar standardı kapsamında değerlendirilmesi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 20-39.
- Vatansever, Ç., Kılıç, N., & Dinler, G. (2019). Çalışanların sürdürülebilirlik davranışları ve sürdürülebilir çalışma yaşamı için insan kaynakları yönetimi: Türkiye'den iki kesit. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 29(85), 7-39.
- Vicente-Molina, M. A., Fernández-Sáinz, A., & Izagirre-Olaizola, J. (2013). Environmental knowledge and other variables affecting pro-environmental behaviour: comparison of university students from emerging and advanced countries. *Journal of Cleaner Production*, 61, 130-138. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.05.015>
- Vidal-Salazar, M. D., Cordon-Pozo, E., & Ferrón-Vilchez, V. (2012). Human resource management and developing proactive environmental strategies: The influence of environmental training and organizational learning. *Human Resource Management*, 51(6), 905-934. <https://doi.org/10.1002/hrm.21507>
- Wang, C. H., & Juo, W. J. (2021). An environmental policy of green intellectual capital: Green innovation strategy for performance sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 3241-3254.
- Wehrmeyer, W. (2017). *Greening People: Human Resources and Environmental Management*. Routledge.
- Whittaker, T. A. (2012). Using the modification index and standardized expected parameter change for model modification. *The Journal of Experimental Education*, 80(1), 26-44. <https://doi.org/10.1080/00220973.2010.531299>

- Yadav, M., & Ramaswamy, S. (2020). A study of green HRM activities as a part of initiative towards sustainable development in the contemporary business environment. *Studies in Indian Place Names*, 40(27), 275-284. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15759.80803>
- Yadiati, W., Nissa, N., Paulus, S., Suharman, H., & Meiryani, M. (2019). The role of green intellectual capital and organizational reputation in influencing environmental performance. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9(3), 261-268.
- Yalçın, Z. (2020). Firma değeri ve entelektüel sermayenin muhasebeleştirilmesi. *İzmir YMMO Dergisi*, 2(1), 42-54.
- Yang, C. C., & Lin, C. Y. Y. (2009). Does intellectual capital mediate the relationship between HRM and organizational performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(9), 1965-1984.
- Yavuz, A. (2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi. In *Aktüel Perspektiflerle İnsan Kaynakları Yönetimi*. (pp. 97-110)
- Yavuz, N. (2020). Yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil iş yetkinliklerinin içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2669-2681.
- Yenipınar, U. (2004). *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Ücretlendirme Sistemleri ve İzmir İli Uygulaması*. (Doktora Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Yeşil, M. (2016). Doğa koruma yaklaşımlarındaki değişimlerin dünyada ve Türkiye'deki tarihsel süreci. *Turkish Journal of Agriculture-Food Science and Technology*, 4(10), 867-876. <https://doi.org/10.24925/turjaf.v4i10.867-876.658>
- Yeşil, Y. (2015). *Kobilerde Eğitim ve Geliştirmenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Yıldız, A. (2012). *Çevre Yönetimi Uygulayan Yeşil Otel İşletmelerinde Yeşil Müşteri Deneyimi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Yıldız, D., & Genç, K. Y. (2020). Sürdürülebilir rekabet üstünlüğünde entelektüel sermayenin önemi: kaynak tabanlı bir yaklaşım. *Asya Studies Dergisi*, 4(14), 119-134.
- Yıldız, E. (2013). İnsan kaynakları yönetiminde davranış boyutu ve bir örnek olay. *Öneri Dergisi*, 10(40), 103-113.

- Yıldız, S. (2010). Entelektüel Sermaye faaliyet raporu önerisi: özel sermayeli mevduat bankalarında bir araştırma. *Bankacılar Dergisi*, 75(2010), 34-50.
- Yılmaz, F. (2021). *Yeşil İş Kavramı: Nitel Bir Araştırma*. (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Yılmaz, G. Ö., Ozan, Ö., & Erdem, B. (2016). Konaklama işletmelerinde çevre dostu uygulamalar: Bodrum örneği. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 180-197.
- Yılmaz, P. (2016). Sosyal medyanın insan kaynakları yönetiminde işe alım süreci üzerindeki etkisi. *Anadolu Bilimleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(41), 35-50.
- Yılmaz, R. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücret ve Eğitim Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma*. (Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Yılmaz, Y. (1997). *Konaklama İşletmelerinde Yiyecek-İçecek Maliyet Kontrol Sürecin ve Bir Kontrol Aracı Olarak Maliyet ve Satış Analizi*. (Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Yılmaz, Y. (2006). Entelektüel sermaye yönetiminde yeni bir sistem: bilgi bilançosu. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 511-526.
- Yiğit, B. (2017). Örgütsel davranışta yeni bir yaklaşım: yeşil işgören davranışı. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), 67-70.
- Yiğit, B. (2022). İş yerinde gönüllü yeşil davranışlar: beyaz yakalılar üzerinde bir çalışma. *Ar-Ge Araştırma Çalışmaları Anadolu Dergisi*, 5(3), 391-410.
- Yiğit, S. (2020). Küreselleşmenin ulusların çevresel performansı üzerindeki etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(64), 162-174.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215(1), 364-374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212-228. <https://doi.org/10.1002/bse.2359>
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Farooq, K., & Tanveer, M. I. (2022). Accentuating the interconnection between green intellectual capital, green human resource management and sustainability. *Benchmarking: An International Journal*, 30(8), 2783-2808. <https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2021-0641>

- Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean Jr, J. W., & Lepak, D. P. (1996). Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 836-866.
- Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2004). Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. *Journal of Management Studies*, 41(2), 335-361. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00435.x>
- Yörük, N., & Erdem, N. S. (2008). Entelektüel sermaye ve unsurlarının, İMKB’de işlem gören otomotiv sektörü işletmelerinin finansal performansı üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 397-413.
- Yurdakul, M., & Kazan, H. (2018). *Eko İnovasyon Uygulamalarının Finansal ve Çevresel Performans Üzerindeki Etkisi: Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi İşletmenine Yönelik Örnek Uygulama*. (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Yusliza, M. Y., Yong, J. Y., Tanveer, M. I., Ramayah, T., Faezah, J. N., & Muhammad, Z. (2020). A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 249, 119334.
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2018). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review*, 21(3), 1-18. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review*, 21(3), 663-680.
- Yusoff, Y., Omar, M., Zaman, M., & Samad, S. (2019). Do all elements of green intellectual capital contribute toward business sustainability? Evidence from the Malaysian context using the Partial Least Squares method. *Journal of Cleaner Production*, 234(1), 626-637. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.06.153>
- Yücel, M. A., & Terzioğlu, M. K. (2022). Türkiye ve avrupa bölgesinde ekoverimlilik: dinamik mekânsal panel veri yaklaşımı. *Verimlilik Dergisi*, (4), 569-584.
- Yüksel, A., Uçkun, S., & Uçkun, C. G. (2022). Çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına ilişkin bir araştırma. *International Academic Social Resources Journal*, 7(43), 1380-1387. <https://doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.65931>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 465-494.

- Zaid, A. A., Jaaron, A. A., & Bon, A. T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965-979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>
- Zaim, H., & Gürün, F. (2011). Kurumsal başarının gizli anahtarı: entelektüel sermaye. *Journal of Social Policy Conferences*, 1(53), 295-312.
- Zaim, H., & Polat, M. (2013). İnsan kaynakları fonksiyonlarının mukayeseli önem derecelerinin belirlenmesi üzerine bir uygulama. *Journal of Social Policy Conferences*, 1(64-65), 35-59.
- Zeytin, M., & Kırlioğlu, H. (2014). Çevre yönetim sistemi ve yerel yönetimler. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2014), 240.
- Zhao, H., Zhou, Q., He, P., & Jiang, C. (2021). How and when does socially responsible HRM affect employees' organizational citizenship behaviors toward the environment?. *Journal of Business Ethics*, 169, 371-385. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04285-7>
- Zor, İ., & Cengiz, S. (2013). Entelektüel sermaye ile firma değeri arasındaki ilişki: borsa İstanbul'da bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 37-56.

EKLER

EK A. Etik Kurul Karar Formu

EK B. Tez Anket Formu



EK A. Etik Kurul Karar Formu



T.C.
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurulu

Sayı : E-96714346-050.99-66268
Konu : Etik Kurul Kararı (Doç. Dr.
Mehmet DİNÇ)

02.11.2022

Doç. Dr. Mehmet DİNÇ

İlgi : 26.10.2022 tarihli ve Mehmet DİNÇ-050.99- sayılı yazı

İlgide kayıtlı yazıya istinaden, Doç. Dr. Mehmet DİNÇ'in 26.10.2022 tarihli ve E.63946 sayılı dilekçesi ve ekleri 01.11.2022 tarihinde Etik Kurulunda görüşülerek Etik Kurul Kararı ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa AVCI
Etik Kurul Başkanı

Ek: Etik Kurul Kararı (1 Sayfa)



T.C.
İSPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
TOPLANTI KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO
01.11.2022	123	02

2. Üniversitemiz Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finansal Yönetim Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Mehmet DİNC'in danışmanlığında Yüksek Lisans Öğrencisi Nesli GÖÇER'in "Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çevresel Performansa Etkisinde Yeşil Entelektüel Sermaye ve Çevre Yanlısı Davranışların Aracılık Rolü: Antalya'daki Yeşil Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma" isimli bilimsel çalışma ile ilgili etik kurul izni talebi.

Doç. Dr. Mehmet DİNC'in 26.10.2022 tarih ve E.63946 sayılı dilekçesi ve eklerinin incelenmesi sonucunda; bilimsel çalışmanın ekteki şekliyle yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesinin uygunluğuna,

Oy birliği ile karar verildi.

İmza
Prof. Dr. Mustafa AVCI
(Kurul Başkanı)

İmza
Prof. Dr. Murat ÖZTÜRK
(Üye)

İmza
Prof. Dr. Mahmut DEMİR
(Üye)

İmza
Prof. Dr. Yaşar
KARAKURT
(Üye)

İmza
Doç. Dr. Nurdan KUŞAT
(Üye)

İmza
Doç. Dr. Nesrin
ŞALVARCI
TÜRELİ
(Üye)

İmza
Doç. Dr. Ö. Kürşad
TÜFEKÇİ
(Üye)

İmza
Ufuk MÜLAYİM
Hukuk Müşaviri V.
(Kurul Sekreteryası)

EK B. Tez Anket Formu

Değerli katılımcılar,

Bu anket soruları “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çevresel Performansa Etkisinde Yeşil Entelektüel Sermaye ve Çevre Yanlısı Davranışların Aracılık Rolü: Antalya’daki Yeşil Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışması kapsamında oluşturulmuştur. Bu çalışmanın sonuçları sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak olup kesinlikle üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Çalışmanın başarılı olabilmesi için anket sorularına içtenlikle cevap verilmesi ve boş soru bırakılmaması önem arz etmektedir. Katılımınız ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

I. YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI ÖLÇEĞİ

Aşağıda görev yaptığınız konaklama işletmenizin insan kaynaklarına yönelik uygulamalarını tanımlayan (ya da pek tanımlamayan) bir takım özellikler ve davranışlar sunulmaktadır. Lütfen aşağıda verilen maddelerin sizin işletmenizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını “Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Kesinlikle Katılıyorum” a doğru işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Otel, çevre konusunda bilgi sahibi olan çalışanları işe almayı tercih eder	1	2	3	4	5
2. Otelde iş için başvuranlar, çevre hakkındaki bilgilerini test etmek için mülakatlara tabi tutulur	1	2	3	4	5
3. Diğer kriterlere ek olarak, çalışanlar çevre standartlarına göre seçilir	1	2	3	4	5
4. İş arayanlar, otelin çevresel imajı ve politikalarını cazip bulurlar	1	2	3	4	5
5. İş tanımı işin çevresel yönlerini içerir	1	2	3	4	5
6. İşe alım mesajı, iş ilanında otellerin çevresel değerlerini içerir	1	2	3	4	5
7. Otellerde büyük ölçekli bireylere çevre ile ilgili eğitim programları verilmektedir	1	2	3	4	5
8. Genel olarak personel, otelin çevreci eğitiminden memnundur	1	2	3	4	5
9. Yeşil eğitim yoluyla sunulan konular moderndir ve kurumun faaliyetlerine uygundur	1	2	3	4	5
10. Otel, çalışanlarına kendilerini tanıtmaya yeteneklerini artırmak için resmi çevre eğitim programları sunmaktadır	1	2	3	4	5
11. Otel için çevre eğitimi bir öncelik ve önemli bir yatırımdır	1	2	3	4	5
12. Yeşil eğitim için ihtiyaç değerlendirmesi, çalışanların çevresel uygulamalara aşina olmasına yardımcı olur	1	2	3	4	5

13. Yeşil eğitim ve gelişimin değerlendirilmesi, çalışanların yeşil bilgi ve farkındalık düzeylerinin ölçülmesine yardımcı olur	1	2	3	4	5
14. Çevresel hedefler yeşil eğitim ve geliştirme yönlerini içerir	1	2	3	4	5
15. Çevresel yönetim ihlalleri için cezalar belirlenir veya işten çıkarma uygulanır	1	2	3	4	5
16. Yeşil davranış kurallarını ihlal eden çalışanları cezalandırmak için ilerici bir disiplin sistemi geliştirme uygulanır	1	2	3	4	5
17. İşletmenin çevre koruma faaliyetlerinde çalışanların kendi kendini düzenlemesi için bir araç olarak 'disiplin yönetimi' uygulanır	1	2	3	4	5
18. Otelimiz yeşil çalışan disiplini yönetimini uygulamayı sürdürür	1	2	3	4	5
19. Otelde çevre yönetiminde hedeflere uyulmaması durumunda cezalar belirlenir	1	2	3	4	5
20. Çevre yönetimi ihlalleri için cezalar veya işten çıkarmalar belirlenir	1	2	3	4	5
21. Otel yeşillendirme ile ilgili davranış kurallarını formüle eder ve yayınlar	1	2	3	4	5
22. Otel, çalışanlarını çevrenin korunmasında ilgili olmaya zorlayan veya düzenleyen net bir kurallar ve düzenlemeler dizisi oluşturur	1	2	3	4	5

II. YEŞİL ENTELEKTÜEL SERMAYE ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığınız konaklama işletmenizin yeşil uygulamalara dair soyut varlıklarını veya bilgi temelli varlıklarını tanımlayan (ya da pek tanımlamayan) bir takım özellikler ve davranışlar sunulmaktadır. Lütfen aşağıda verilen maddelerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını “Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Kesinlikle Katılıyorum” a doğru işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu oteldeki çalışanlar, çevrenin korunmasına yönelik olumlu bir üretkenlik ve katkı içerir	1	2	3	4	5
2. Bu oteldeki çalışanlar çevrenin korunması konusunda yeterli yetkinliğe sahiptir	1	2	3	4	5
3. Bu otelin çalışanları, çevrenin korunmasına yönelik yüksek ürün ve hizmet kalitesi sunar	1	2	3	4	5
4. Bu otelde çevrenin korunmasına yönelik işbirliğine dayalı ekip çalışması üst düzeyde gerçekleştirilir	1	2	3	4	5
5. Yöneticiler, çevre koruma işlerini başarmaları için çalışanlarını tam olarak destekler	1	2	3	4	5
6. Bu otel, üstün bir çevre koruma yönetim sistemine sahiptir	1	2	3	4	5
7. Bu otel, toplam çalışanlar içinde yüksek oranda çevre yönetimi ile ilgilenen çalışanlara sahiptir	1	2	3	4	5
8. Bu otel, çevre koruma tesislerine yeterli derecede yatırım yapmaktadır	1	2	3	4	5
9. Bu otelde çevrenin korunmasına yönelik genel operasyon süreçleri verimli bir şekilde çalışmaktadır	1	2	3	4	5
10. Bu oteldeki bilgi yönetim sistemi, çevre yönetiminin bilgi birikimi ve paylaşımı için elverişlidir	1	2	3	4	5
11. Bu otel, çevre korumayla ilgili önemli konularda ilerleme sağlamak için bir komite oluşturmuştur	1	2	3	4	5
12. Bu otel, çevre koruma konusunda ayrıntılı kurallar ve düzenlemeler oluşturmuştur	1	2	3	4	5
13. Bu otel, çevresel görevlerin yerine getirilmesi için bir ödül sistemi oluşturmuştur	1	2	3	4	5
14. Bu otel, ürün veya hizmetlerini müşterilerinin çevresel isteklerine uygun olarak tasarlar.	1	2	3	4	5
15. Müşteriler bu otelin çevre korumasından memnundur	1	2	3	4	5
16. Bu otelin tedarikçileri ile çevre korumaya yönelik işbirliği ilişkileri istikrarlıdır	1	2	3	4	5
17. Bu otelin müşterileriyle çevre korumaya yönelik işbirliği ilişkileri istikrarlıdır	1	2	3	4	5
18. Bu otelin stratejik ortaklarıyla çevre korumaya yönelik işbirliği ilişkileri istikrarlıdır	1	2	3	4	5

III. ÇEVRE YANLISI DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığınız konaklama işletmenizde faaliyetlerinizi sürdürdüğünüz esnada bazı davranışlarınıza yönelik sizi tanımlayan (ya da pek tanımlamayan) bir takım özellikler sunulmaktadır. Lütfen aşağıda verilen maddelerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını “Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Kesinlikle Katılıyorum” a doğru işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu otelde, geri dönüşüm kutuları, şişeler ve gazeteler vb. elverişsizdir	1	2	3	4	5
2. Bu otelde geri dönüşüm için şişeleri yıkamaktan nefret ediyorum	1	2	3	4	5
3. Bu otel malzemelerin, enerjinin vb. korunması uygun değildir	1	2	3	4	5
4. Bu otelde enerjiyi/malzemeleri korumak için ışıkları, bilgisayarları vb. kapatmayı hatırlamaktan nefret ediyorum	1	2	3	4	5
5. Bu otelde çevre yanlısı davranışlarda bulunmak sakıncalıdır	1	2	3	4	5
6. Bu otelde, çevre yanlısı davranışlarda bulunmak için harcanan zamandan ve çabadan nefret ediyorum	1	2	3	4	5

IV. ÇEVRESEL PERFORMANS ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığınız konaklama işletmenizin çevreye yönelik performans görünümünü temsil eden (ya da pek temsil etmeyen) bir takım özellikler sunulmaktadır. Lütfen aşağıda verilen maddelerin işletmenizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını “Kesinlikle Katılmıyorum” dan “Kesinlikle Katılıyorum” a doğru işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Otelimiz atıkları azalttı	1	2	3	4	5
2. Otelimiz su kullanımında tasarruf sağladı	1	2	3	4	5
3. Otelimiz enerji kullanımını korudu	1	2	3	4	5
4. Otelimiz yenilenemeyen malzeme, kimyasal madde ve bileşen alımlarını azalttı	1	2	3	4	5
5. Otelimiz genel maliyetleri düşürdü	1	2	3	4	5
6. Otelimiz pazardaki konumunu geliştirdi	1	2	3	4	5
7. Otelimiz, otelimizin itibarının artmasına yardımcı oldu	1	2	3	4	5

V. DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyet : ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaş : ☐ 20 ve altı ☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36 – 40 ☐ 41 – 45 ☐ 46 – 50 ☐ 51 – 55 ☐ 56 – 60 ☐ 61 ve üstü
3. Medeni Durumu : ☐ Bekâr ☐ Evli ☐ Diğer
4. Eğitim Durumu : ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
5. Otelinizde Görev Yaptığınız Birim / Pozisyon :
6. Otelinizde Çalışma Süreniz : ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri

Anket bitti, katkılarınız için teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

