

TÜM YÖNLERİYLE YEŞİL İŞLETME

Editör

Prof. Dr. Ali ERBAŞI



Tüm Yönleriyle Yeşil İşletme

Editör: Prof. Dr. Ali Erbaşı

Yayın No.: 4114
ISBN: 978-625-417-807-8
Basım Sayısı: 1. Basım, Nisan 2022

© Copyright 2022, NOBEL BİLİMSEL ESERLER SERTİFİKA NO.: 20779

Bu baskının bütün hakları Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.ne aittir. Yayınevinin yazılı izni olmaksızın, kitabın tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, yayımı, çoğaltımı ve dağıtımı yapılamaz.

Nobel Yayın Grubu, 1984 yılından itibaren ulusal ve 2011 yılından itibaren ise uluslararası düzeyde düzenli olarak faaliyet yürütmekte ve yayınladığı kitaplar, ulusal ve uluslararası düzeydeki yükseköğretim kurumları kataloglarında yer almaktadır.

"NOBEL BİLİMSEL ESERLER" bir Nobel Akademik Yayıncılık markasıdır. Bölüm içeriklerine ait tüm sorumluluk, bölümlerin yazarlarına aittir.

Genel Yayın Yönetmeni: Nevzat Argun -nargun@nobelyayin.com-
Genel Yayın Koordinatörü: Gülfem Dursun -gulfem@nobelyayin.com-

Sayfa Tasarım: Mehmet Çakır -mehmet@nobelyayin.com-
Redaksiyon: Şeyma Kurtul -seyma@nobelyayin.com-
Kapak Tasarım: Erdinç Çakır -erdinccakir@gmail.com-
Görsel Tasarım Uzmanı: Mehtap Yürümez -mehtap@nobelyayin.com-
Baskı Sorumlusu: Yavuz Şahin -yavuz@nobelyayin.com-

Kütüphane Bilgi Kartı

Erbaşı, Ali.

Tüm Yönleriyle Yeşil İşletme / Editör: Prof. Dr. Ali Erbaşı

1. Basım, XXX + 678 s., 16,5x24 cm. Kaynakça var, dizin yok.

ISBN: 978-625-417-807-8

1. Yeşil İşletme 2. İlişkili kavramlar 3. İşletme fonksiyonları 4. İlişkili disiplinler ve sektörler

Genel Dağıtım

ATLAS AKADEMİK BASIM YAYIN DAĞITIM TİC. LTD. ŞTİ.

Adres: Bahçekapı Mh. 2465 Sk. Oto Sanayi Sitesi No:7 Bodrum Kat, Şaşmaz/ANKARA

Telefon: +90 312 278 50 77 - Faks: 0 312 278 21 65 - Sipariş: siparis@nobelyayin.com-

E-Satış: www.nobelkitap.com - esatis@nobelkitap.com / www.atlaskitap.com - info@atlaskitap.com

Dağıtım ve Satış Noktaları: Alfa Basım Dağıtım, Arasta, Arkadaş Kitabevi, D&R Mağazaları, Dost Dağıtım, Ekip Dağıtım, Kida Dağıtım, Kitapsan, Nezih Kitabevleri, Pandora, Prefix, Remzi Kitabevleri

Baskı ve Cilt

YAZARLAR

Prof. Dr. Abdullah SOYSAL

Prof. Dr. Ahmet DİKEN

Prof. Dr. Ahmet SAMANCI

Prof. Dr. Ali SABIR

Prof. Dr. Cemal ZEHİR

Prof. Dr. Muammer ZERENLER

Prof. Dr. Niyazi BİLİM

Prof. Dr. Orhan ÇOBAN

Prof. Dr. Süleyman ERSÖZ

Doç. Dr. Ahmet CAN

Doç. Dr. Arzu AL

Doç. Dr. İbrahim Erem ŞAHİN

Doç. Dr. F. Atıl BİLGE

Doç. Dr. Gökhan DELİCEOĞLU

Doç. Dr. Leyla LEBLEBİCİ KOÇER

Doç. Dr. Semih BÜYÜKİPEKÇİ

Doç. Dr. Zuhal KARAKAYACI

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe CABİ BİLGE

Dr. Öğr. Üyesi Emel CELEP

Dr. Öğr. Üyesi Şeyda SARI YILDIRIM

Arş. Gör. Dr. Mahmut Celaeddin KALELİ

Öğr. Gör. Ali KELEŞ

Öğretmen Neslihan ERBAŞI

Derya Deniz TİYEK

Zeynep KÖŞKER

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Prof. Dr. Ahmet KOÇAK

Prof. Dr. Ali ERBAŞI

Prof. Dr. Canan Gamze BAL

Prof. Dr. Hüseyin ARIKAN

Prof. Dr. N. Öykü İYİGÜN

Prof. Dr. Nuriye KOÇAK

Prof. Dr. Sedat ŞİMŞEK

Prof. Dr. Şafak ÜNÜVAR

Doç. Dr. Alper GÜRER

Doç. Dr. Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ

Doç. Dr. Esen ŞAHİN

Doç. Dr. Fatih SEMERCİ

Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ

Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ

Doç. Dr. Yusuf Yalçın İLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman GÜMRAH

Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖZGÜL

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif ÇİNİ

Öğr. Gör. Dr. Hasan HAKSES

Arş. Gör. Dr. Meryem ALAGÖZ

Öğr. Gör. Ayşe ÇOBAN

Ahmet PINAR

Gülçin ADIYAMAN

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ KISIM: İŞLETMECİLİK PERSPEKTİFİNDE YEŞİL İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

Bölüm 1. Yeşil İş ve Yeşil Çalışan.....	1
<i>Prof. Dr. Ali ERBAŞI (Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)</i>	
Bölüm 2. Yeşil Tüketim ve Yeşil Tüketici.....	23
<i>Doç. Dr. Esen ŞAHİN (Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)</i>	
Bölüm 3. Yeşil Kalkınma ve Sosyal Sorumluluk	41
<i>Prof. Dr. Adnan ÇELİK (Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)</i>	
Bölüm 4. Yeşil İnovasyon.....	63
<i>Prof. Dr. Muammer ZERENLER (Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)</i> <i>Dr. Öğr. Üyesi Emel CELEP (Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)</i>	
Bölüm 5. Yeşil Ekonomi.....	87
<i>Prof. Dr. Orhan ÇOBAN (Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)</i> <i>Öğr. Gör. Ayşe ÇOBAN (Gaziantep Üniversitesi, Oğuzeli Meslek Yüksekokulu)</i>	
Bölüm 6. Yeşil Girişimcilik.....	105
<i>Prof. Dr. N. Öykü İYİĞÜN (İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi)</i>	
Bölüm 7. Yeşil Bilişim ve Yeşil Teknoloji.....	121
<i>Prof. Dr. Süleyman ERSÖZ (Kırıkkale Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi)</i> <i>Doç. Dr. Yusuf Yalçın İLERİ (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi)</i>	
Bölüm 8. Yeşil Mutabakat, Yeşil İhracat ve Yeşil İthalat.....	145
<i>Öğr. Gör. Dr. Hasan HAKSES (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu)</i> <i>Doç. Dr. Arzu AL (Marmara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi)</i>	

İKİNCİ KISIM: İŞLETME FONKSİYONLARI PERSPEKTİFİNDE YEŞİL KAVRAMI

- Bölüm 9. Yeşil Yönetim..... 161**
Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi)
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif ÇİNİ (Selçuk Üniversitesi, Cihanbeyli Meslek Yüksekokulu)
- Bölüm 10. Yeşil Örgütsel Davranış..... 177**
Doç. Dr. Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ (Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Turizm Fakültesi)
- Bölüm 11. Yeşil Örgüt Kültürü 195**
Zeynep KÖŞKER (Bilim Uzmanı)
Doç. Dr. Alper GÜRER (Kırıkkale Üniversitesi, Keskin Meslek Yüksekokulu)
- Bölüm 12. Yeşil Örgüt İklimi ve Yeşil Psikolojik İklim 217**
Prof. Dr. Ali ERBAŞI (Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)
- Bölüm 13. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi..... 243**
Derya Deniz TİYEK (Bilim Uzmanı)
Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ (Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)
- Bölüm 14. Yeşil Liderlik 263**
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖZGÜL (İstanbul Ayyansaray Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi)
Prof. Dr. Cemal ZEHİR (Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)
- Bölüm 15. Yeşil Muhasebe..... 289**
Doç. Dr. Semih BÜYÜKİPEKÇİ (Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi)
Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman GÜMRAH (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu)
- Bölüm 16. Yeşil Finansman 305**
Doç. Dr. İbrahim Erem ŞAHİN (Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)
Gülçin ADIYAMAN (Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)
- Bölüm 17. Yeşil Pazarlama..... 323**
Doç. Dr. F. Atıl BİLGE (Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe CABİ BİLGE (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu)

Bölüm 18. Yeşil Aklama 339
Doç. Dr. Leyla LEBLEBİCİ KOÇER (Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)

Bölüm 19. Yeşil Üretim ve Yeşil Ürün 355
Prof. Dr. Canan Gamze BAL (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)

Bölüm 20. Yeşil Lojistik, Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi ve Yeşil Ulaşım 381
Prof. Dr. Ahmet DİKEN (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi)
Ahmet PINAR (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü)

Bölüm 21. Yeşil İletişim, Yeşil Reklam ve Yeşil Halkla İlişkiler 399
Prof. Dr. Sedat ŞİMŞEK (Selçuk Üniversitesi, İletişim Fakültesi)

Bölüm 22. Yeşil İşletme: Bibliyometrik Analiz 417
Prof. Dr. Ali ERBAŞI (Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)
Öğr. Gör. Dr. Hasan HAKSES (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu)

ÜÇÜNCÜ KISIM: İLİŞKİLİ DİSİPLİNLER VE SEKTÖR PERSPEKTİFİNDE YEŞİL KAVRAMI

Bölüm 23. Yeşil Turizm 435
Prof. Dr. Şafak ÜNÜVAR (Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi)
Dr. Öğr. Üyesi Şeyda SARI YILDIRIM (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu)

Bölüm 24. Yeşil Sağlık ve Yeşil Hastane 457
Prof. Dr. Abdullah SOYSAL (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi)

Bölüm 25. Yeşil Kimya 493
Prof. Dr. Nuriye KOÇAK (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi)
Prof. Dr. Ahmet KOÇAK (Selçuk Üniversitesi, Fen Fakültesi)

Bölüm 26. Yeşil Tarım 517
Prof. Dr. Ali SABIR (Selçuk Üniversitesi, Ziraat Fakültesi)
Doç. Dr. Zuhale KARAKAYACI (Selçuk Üniversitesi, Ziraat Fakültesi)

Bölüm 27. Yeşil Spor	545
<i>Doç. Dr. Gökhan DELİCEOĞLU (Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi)</i>	
<i>Öğr. Gör. Ali KELEŞ (Selçuk Üniversitesi, Karapınar Aydoğanlar Meslek Yüksekokulu)</i>	
Bölüm 28. Yeşil Tasarım	565
<i>Doç. Dr. Ahmet CAN (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Güzel Sanatlar ve Mimarlık Fakültesi)</i>	
<i>Arş. Gör. Dr. Mahmut Celaleddin KALELİ (Selçuk Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi)</i>	
Bölüm 29. Yeşil Madencilik	591
<i>Prof. Dr. Niyazi BİLİM (Konya Teknik Üniversitesi, Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi)</i>	
Bölüm 30. Yeşil Mühendislik.....	611
<i>Prof. Dr. Hüseyin ARIKAN (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Seydişehir Ahmet Cengiz Mühendislik Fakültesi)</i>	
Bölüm 31. Yeşil Mimari	627
<i>Arş. Gör. Dr. Meryem ALAGÖZ (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Güzel Sanatlar ve Mimarlık Fakültesi)</i>	
<i>Doç. Dr. Fatih SEMERCİ (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Güzel Sanatlar ve Mimarlık Fakültesi)</i>	
Bölüm 32. Yeşil Enerji	645
<i>Neslihan ERBAŞI (Türk Telekom Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi)</i>	
<i>Prof. Dr. Ahmet SAMANCI (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi)</i>	
Bölüm 33. Yeşil Okul.....	663
<i>Neslihan ERBAŞI (Türk Telekom Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi)</i>	
<i>Prof. Dr. Ali ERBAŞI (Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)</i>	

ÖN SÖZ

Daha yeşil bir dünya için çabalayan herkese selam olsun.

İnsanların hırsları, çevreye zarar vermeye ve çevreyi olabildiğince tahrip etmeye hızla devam etmektedir. İklimlerde önlenemeyen değişiklikler, artan tabiat olayları, daha çok kâr edebilmek için ucuz girdilere aşırı yönelim gibi çok çeşitli faktörler, çevreye verilen zararın boyutunu her geçen gün artırmaktadır. Ancak tüm olumsuzluklara rağmen çeşitli alanlarda çevreye zarar vermeyen yöntemlerdeki arayış, az da olsa umut vericidir. Dünyada sera gazı salımının ve karbon ayak izinin her alanda azaltılmasına katkı sağlayacak ve bu sayede gelecek nesillere daha yaşanabilir yeşil bir dünya bırakabilmek için çaba sarf edecek iklimlerin oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacın odak noktasında yer alan birimlerden biri de işletmelerdir.

Yeşil kavramı, işletme alan yazınında son yıllarda oldukça popüler bir konu haline gelmiştir. Bu ilgi, yeşil kavramının farklı değişkenlerle ilişkilerinin araştırılmasına ve konuya farklı açılardan bakılmasına imkân tanımıştır. Sonuçta işletmenin farklı fonksiyonlarında ve çeşitli alt disiplinlerde yeşil kavramının farklı açılardan inceleme konusu yapılmaya başlandığı görülmektedir. Yeşil kavramının son dönemlerde kazandığı bu önemin yanı sıra işletme bilim alanında konuyu tüm yönleriyle ele alan kaynak bir eser bulmak oldukça zordur. Ayrıca çok yönlü ele alınabilecek yeşil kavramının disiplinler arası bir bakış açısıyla irdelenmesi, konunun bütünselliği açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu ihtiyaçtan yola çıkarak “*Tüm Yönleriyle Yeşil İşletme*” isimli bu kitap ortaya çıkmıştır.

Kitabın ortaya çıkarılmasındaki amaç, yeşil kavramını işletme bilimi bakışıyla kuramsal ve kavramsal açıdan tüm yönleriyle ele almaktır. Kitap, yeşil kavramı ile ilgilenen tüm bilim alanlarında öğrencilerin kaynak ihtiyacını işletme bilimi perspektifiyle karşılamayı, yeşil kavramını inceleme konusu yapan araştırmacılara referans olmayı, iş dünyasının farklı sektörlerindeki yöneticilerin yeşil uygulamalarına yön vermeyi mümkün kılmaktadır. Kitap, yeşil kavramına ve ilişkili alanlara ilgi duyan herkese fayda sağlayacak içerikleri barındırmaktadır.

Kitap 3 kısım ve 33 bölümden oluşmuştur. İlk kısımda işletmecilik perspektifinde yeşil ile ilişkili kavramlar 8 bölümde incelenmiştir. İkinci kısımda yeşil kavramı işletme fonksiyonları perspektifinde 14 bölümde incelenmiştir. Üçüncü kısımda ise yeşil kavramı ilişkili disiplinler ve sektör perspektifinde 11 bölümde incelenmiştir. Kitabın hazırlanmasında etkili bir ekip çalışması yürütülmüş ve kitapta 49 yazar yer almıştır. Konular ele alınırken her bir konunun kendine özgü ve diğer bölümlerle ilişkili şekilde ele alınması talebi editöre ait olup bu bakımdan yazarların gösterdiği hassasiyet takdire değerdir. Alanındaki ilmi birikimlerini yeşil kavramı ile bütünleştirerek kalemine aktaran tüm yazarlarımıza, kitabın dizgi ve yayım faaliyetlerini üstlenen Nobel Akademik Yayıncılık yetkili ve çalışanlarına teşekkür ederim. Kitabın öğrenciler, akademisyenler, iş dünyası, kamu sektörü, sivil toplum ve diğer ilgililere yararlı olmasını diliyorum. Okuyuculardan gelecek her türlü eleştiri, bizler için son derece değerli olup kitabın sonraki baskıları için yol gösterici olacaktır.

Saygılarımla.

Prof. Dr. Ali ERBAŞI

aerbasi@selcuk.edu.tr

Konya, Mart 2022

GİRİŞ

Prof. Dr. Ali ERBAŞI

Selçuk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
E-mail: aerbasi@selcuk.edu.tr
ORCID: 0000-0001-5709-9775

Dünyada yaşanmakta olan doğal ve insan kaynaklı afetler her geçen gün kendini daha belirgin göstermektedir. Bu kapsamda hem yavaş gelişen doğal afetler (şiddetli soğuklar, kuraklık, kıtlık vb.) ve ani gelişen doğal afetler (deprem, seller, su taşkınları, toprak kaymaları, kaya düşmeleri, çığ, fırtınalar, hortumlar, volkanlar, yangınlar vb.) hem de insan kaynaklı afetler (nükleer-biyolojik-kimyasal kazalar, taşımacılık kazaları, endüstriyel kazalar, aşırı kalabalıktan meydana gelen kazalar, göçmenler ve yerlerinden edilenler vb.) dünyanın farklı noktalarında her mevsim karşımıza çıkmaktadır. Jeolojik, iklimik, biyolojik, sosyal ve teknolojik çeşitlilikteki bu afetler nedeniyle birçok insan oldukça zor durumda kalmıştır. Ayrıca devletler arasındaki mücadele ve gelecekte kendini garanti etme anlayışı, çevreci olmayan üretim modellerinin önünü açmıştır. Devletlerin dışındaki diğer paydaşlar da benzer şekilde çeşitli amaçlarla çevreye zarar vermeye devam etmektedir. Ancak bu göstergelerin ana kaynağı doğa değil insanoğlunun kendisidir.

Buna karşın insanoğlu, doğanın bu tür yıkıcı ve tahrip edici göstergeleriyle çeşitli mücadeleler vererek savaşılmaktadır. Bu kapsamda iklim değişikliği ile mücadele ve iklim değişikliğine adaptasyon stratejileri, dünya ekonomilerinin ve çok sayıda işletmenin dikkatini bu noktaya çekmiştir. İnsanoğlunun çevre ile etkileşimi, yüzyıllar boyunca süregelmiştir. Bu etkileşimde çevreyi koruyucu ve çevreye zarar verici davranışların birlikte ortaya çıktığı söylenebilir.

Uzun yıllardır insanlar çevreyi korumaya yönelik arayışlar içindedir. Her ne kadar yeterli veya topyekün olmasa da bu konuda önemli adımların atıldığı da şüphesizdir. Çevre konusundaki kaygıların artıyor olması ve özellikle tüketici-

lerin bilinçlenerek yeşil yönelimli işletmeleri tercih ediyor olması gibi hususlar, bu konudaki hassasiyeti artırmaya başlamıştır. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler başta olmak üzere çok sayıda kuruluş, devlet ve çevre odaklı sivil toplum örgütlerinin önemli arayışları söz konusu olmuştur.

İnsanların büyük kısmı çevreyi korumak yerine kaynakları tüketmeye odaklanmaktadır. Doğal kaynakları hesapsızca harcayan ve tüketen bakış açısı, çoğunlukla çevrede meydana gelen değişimleri fark etmemektedir. Çevresel farklılıklar ne zaman doğal bir afete dönüşüp insanlara maddi zararlar vermeye başlarsa ancak ondan sonra bilincin ortaya çıktığı bir dönem içinde yaşamaktayız. Elbette bu kabul edilebilir bir durum değildir. Çevre ile ilgili istatistikler, konunun önemini ve aciliyetini açıkça göstermektedir. Eğer bu istatistiki bilgiler önemsenmez ise, çok yakın gelecekte büyük felaketlerle karşılaşmamız kaçınılmaz olacaktır. Ancak çevre ile ilgili alınacak birtakım önlemler ve uygulamalar, bu sorunların yaşanmamasını sağlayabilecek niteliğe sahip olabilir. Bu bağlamda doğal afetler ile mücadele konusunda devletler, hükümetler, siyasi partiler, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, aileler, bireyler gibi toplumun tüm paydaşlarına büyük görevler düşmektedir. Bu konuda mücadele etmesi gereken önemli birimlerden biri de işletmelerdir.

İşletmeler, üretim faktörlerini etkin ve verimli şekilde kullanarak insan ihtiyaçlarını karşılamak üzere mal ve hizmet üreten ve pazarlayan, ortaklarının refah seviyesinin artırılmasını amaçlayan hukuki, iktisadi ve teknolojik birimlerdir. Bu bağlamda tüm işletmelerin sahip olduğu genel amaçlar dışında birtakım özel amaçlara sahip olsalar da çevreye değer vermek ve onu korumakla mükellef birimlerdir. Çünkü toplumlarda üretim yapan birimler işletmelerdir ve bu nedenle işletmeler kaynakları tüketme özelliğine sahiptir. İnsanların tüketim ihtiyaçlarının her geçen gün artması ve çeşitlenmesi, kaynakların çok hızlı tükenmesine neden olmaktadır.

Sürdürülebilirlik kavramının popüler hale geldiği son dönemlerde, işletmeler ürünlerini ve süreçlerini çevre için yeniden tasarlamaya teşvik edilmektedir. Yıllar içinde endüstrilerin, işletmelerin, sivil toplum kuruluşlarının, üniversitelerin ve danışmanlık firmalarının araştırma çabaları sayesinde sürdürülebilirlik yaklaşımı ivme kazanmıştır. Pek çok işletme, artan çevre bilinciyle birlikte ortaya birtakım farklılaşma stratejilerinin çıktığını da görmüşlerdir. Bazı işletmeler rekabet avantajı yaratmak için çevresel uygulamalarında stratejik bir yaklaşım kullanmışlardır. Bu bakış açısı, çevre politikalarının, işletmelerin ekonomik temellerine odaklanması gerektiği gerçeğine dayanmaktadır. Böyle bir stratejik yaklaşımın izlenmesi, ayrıca çevresel performansla ilişkili artan riskleri de azaltıcı etki yapmaktadır (Nulkar, 2014: 131).

Son 40 yıldır, işletmelerin çevresel faktörlerle ilgili başvurdukları yollarda önemli bir değişim süreci yaşanmıştır. Dünyanın birçok ülkesinde çevresel değişime uyum sağlamaya yönelik ortaya konulan hava, su ve toprak kirliliğini kontrol etmeye yönelik ulusal mevzuatlar yürürlüğe girmiştir. Bu mevzuatlardaki değişime uygun olarak işletmeler, emisyon değerlerini belirlenen standartlara getirerek, çevre yönetim sistemleri ve en iyi yönetim uygulamalarını hayata geçirerek çevresel uyumluluğa olan ilgilerini artırmışlardır (Cohen, 2011: ix). Ayrıca dünyadaki tüm endüstriler yeşil konseptli veya çevre dostu yönetim modellerinin uygulanması ve bunun faydaları konusunda farkındalık sahibi olmuşlardır. Bunun yaygınlaşması ise dünya çapındaki çevre dostu uygulamalarla ilgili konularda hızlı bir bilgi akışının varlığından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle endüstri aktörleri, işletmelerini sürdürülebilir kılabilmek için yeşil kavramını içeren uygulamalara yer vermeye başlamışlardır (Nusraningrum vd., 2021: 4526).

Ayrıca çevresel sorunları yönetebilmek için sürdürülebilirlik, sosyal sorumluluk, çevresel yönetim ve ekonomik faydaların temel ilkelerinin mevcut işletme stratejileri ile entegre edilmesi büyük önem taşımaktadır. Günümüz işletme liderleri ve yöneticileri, yeşil rekabetçiliğin öncelikli bir alan olduğu ve küreselleşen ekonomide yaşamsal bir öneme sahip olduğunun farkındadırlar (Sahay vd., 2006: ix). Bu farkındalığa uygun şekilde işletmeler, faaliyetlerini ekolojik bir perspektifle yeniden ele almaya ve çevresel sürdürülebilirliği bir yönetim politikası olarak değerlendirmeye başlamışlardır. Bu bakış açısıyla işletmeler, yeşil iş süreç yönetimi adı verilen çevreye duyarlı ve sürdürülebilir süreç modellerini tasarlamak ve uygulamak durumundadırlar (Seidel vd., 2012: 3).

Üretim birimi olması ve aynı zamanda tüketicinin başlangıç noktası olması itibariyle yeşil ile ilgili yapılacak tüm eylemlerde işletmelerin yeri ayrı bir öneme sahiptir. Bu nedenle işletmelerin üretim süreçlerinde çevreye zarar vermeden yaklaşımlar, yöntemler, stratejiler, girdiler vb. araçlara sahip olmaları büyük önem taşımaktadır. Bu gelişmeler paralelinde işletmelerin yönetim karar ve stratejilerinde, finansman modellerinde, pazarlama yöntemlerinde, üretim süreçlerinde geleneksel yöntemlerden yeşile dayalı yöntemlere doğru bir yönelim söz konusudur. Bu yönelimle birlikte yeşil yönetim, yeşil pazarlama, yeşil finansman, yeşil insan kaynakları yönetimi gibi çeşitli işletme fonksiyonlarına yönelik yeşil odaklı kavramların ortaya çıktığı ve bu başlıkların çok sayıda akademik araştırmalara konu edildiği görülmektedir.

Tüm işletmelerin üretimden pazarlamaya, yönetimden finansmana tüm işletme fonksiyonlarında çevreye hiç zarar vermeden (sıfır zarar ile) faaliyetlerini gerçekleştirmesini iddia etmek mümkün olmayabilir. Ancak tüm işletmelerin, fonksiyonlarında çevreye mümkünse hiç zarar vermeden mümkün değilse en

az zarar ile faaliyetlerini gerçekleştirmeleri olasıdır. Daha az ve mümkünse sıfır emisyonla yapılacak ve karbon salınımını en aza indirecek üretim yöntemlerinin ve yönetsel stratejilerin önemi her geçen artış göstermektedir. Bu bağlamda işletmeleri yönlendiren ve teşvik eden uygulamalardan biri, 11 Aralık 2019'da Avrupa Birliği tarafından açıklanan ve sera gazı salınımlarını devletlerin kendilerinin belirleyeceği bir referans yıla göre 2030 yılına kadar %40-55 oranında azaltmalarına ve 2050 yılında iklim-nötr ilk kıta olma amacına odaklanan Yeşil Mutabakat olmuştur. Belirlenen sera gazı salınım oranlarına ulaşamayan devletler için birtakım yaptırımların devreye alınması ve bu devletler için Avrupa Birliği'nin ek vergiler getirmesi planlanmaktadır. Yeşil Mutabakat, yeni bir büyüme stratejisi ve kalkınma modeli olarak değerlendirilmekte ve çevreye uyumlu değer zincirlerinin olduğu ticari ilişkileri işaret etmektedir.

Özellikle son dönemlerde sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomiler oluşturmaya odaklı Yeşil Mutabakat gibi politika ve programların ticari ilişkilerde çevresel kural ve koşullar içermesi, hükümetlerin ve işletmelerin yeşil konusuna verdiği önemi daha da farklı bir konuma getirmektedir. Bu tür politika ve programların bakış açısına uygun değer zincirlerinin oluşturulması, işletmeler için önemli katkılar sağlayabilir. Çünkü bu tür çerçevelerin oluşturulması, işletmeler için bir yük değil fırsat olarak görülebilir. Çevresel değerleri önemseyen ve bunu üretim ve pazarlama süreçlerine entegre eden işletmeler bu sayede birtakım avantajlarla ödüllendirilecek, belirlenen asgari kriterleri yerine getiremeyenler cezalandırılacaktır. Bu sayede işletme faaliyetlerini yeşil perspektifinde şekillendiren işletmeler, dünya ticaretinde rekabet avantajı elde edebilecektir.

Üretim yaparken aynı zamanda gezegene zarar vermeme ve topluma katkı sağlama anlayışı, bu konuda bilinçlenmeyi gerektirir. Çünkü işletmelerin önemli bir kısmı, çevreye zarar verip vermediğini veya bunların olası sonuçlarını bilmemekte veya öngörememektedir. Topluma katkı sağlayan bir örgüt olabilmek, yalnızca iyi bir marka imajı oluşturmak ve birtakım sosyal sorumluluk projeleri üretmekten ibaret değildir. Bu katkı, işletme fonksiyonlarının tümünde çevreyi de bir argüman olarak kabul etmeyi ve işletme stratejilerini bu bakış açısını da dikkate alarak belirlemeyi gerektirir.

İşletmelerin önemli bir kısmı, yeşil rengini, güven duygusunu pekiştirici bir renk olduğu için kullanırlar. Ancak bu renk, sadece öyle görünmek için değil bunu içselleştirmek için kullanılmalıdır. Yeşil kavramını işletmenin tüm fonksiyonlarına ve faaliyetlerine yayabilmek, sürdürülebilir bir yapıya sahip olabilmek için ihtiyaç duyulan ana unsurdur. Tüm bu bakış açılarını bir araya getiren kavram *yeşil işletme* kavramıdır.

Yeşil işletme kavramının anlaşılabilmesinin önündeki en büyük engel, kavramın sadece çevre bağlamında değerlendirilmesidir. Halbuki yeşil işletme ekonomik, çevresel ve sosyal faydalar olmak üzere üç farklı yönü bulunan bir kavramdır. Bu kavram çeşitli alanlarda iyi olmanın yanı sıra aynı zamanda süreklilik arz eden ve önemli iş değerleri oluşturan bir yol olarak görülmelidir. Ayrıca bazı çevrelerce yeşil işletme kavramı, işletmeler için sanki her derde deva bir kavrammış gibi görülmektedir, ancak gerçek böyle değildir. Daha yeşil olmak, işletmenin daha başarılı olmasını veya uzun vadeli tüm amaçlarına ulaşmalarını garanti etmez (Friend, 2009: 3).

Yeşil işletme kavramının anlaşılabilmesinin önündeki bir başka engel ise, örgütler için neden ihtiyaç olduğunun tam olarak anlaşılabilmesidir. Yeşil işletmenin cevap vermek istediği ana soru, işletmenin uzun vadeli başarılarını artırabilmek için mevcut iş modellerinden farklı olarak sürdürülebilir bir model nasıl oluşturulabileceği ve geliştirilen modelin sürdürülebilirlik faktöründen doğan fırsatları nasıl kullanıp riskleri nasıl ortadan kaldıracabileceğine yöneliktir. Bu nedenle yeşil işletme modelleri, geleneksel işletme uygulamaları ve yapılarıyla genellikle çatışma içerisindedir (Sommer, 2011: 5). Purwandani ve Michaud (2021: 580)'e göre işletmeler yeşil uygulamalara önemli ölçüde yer vermekte, bunu pazar ve müşteriler istediği, devlet istediği, yatırım fırsatı olarak gördükleri, içsel motivasyon kaynağı olarak gördükleri, toplum baskısı olduğu ve daha iyi bir kamuoyu imajı elde etme fırsatı olarak değerlendirdikleri için yerine getirmektedirler. İşletmeleri yeşil olmaya iten bu nedenler arasında iç motivasyon kaynağı olması ve daha iyi bir kamuoyu imajı elde etme fırsatı olarak değerlendirilmesinin ön plana çıktığı vurgulanmıştır. Ashton vd. (2017: 2133)'ne göre ise işletmeler rekabet gücü elde etmek, sosyal sorumluluk gereği ve dış paydaş baskısı nedenlerinden dolayı yeşillenmektedirler. Buna göre işletmeler sosyal sorumluluk endişelerinden daha ziyade maliyet ve rekabetçilik endişeleri nedeniyle yeşil işletme uygulamalarına içsel açıdan motive olmaktadır. Ayrıca yazarlar, devletten veya müşterilerden gelen dış baskının KOBİ'leri yeşillenmeye motive etmediğini, hükümet teşvikleri ve destek programları aracılığıyla yapılan gayri resmi baskı ve endüstrideki benzer uygulamalara yönelik taklit baskısı unsurlarının KOBİ'leri daha fazla çevreci olmaya yönelttiğini vurgulamaktadırlar.

Yeşil işletme, faaliyetlerinde çevresel sürdürülebilirlik ilkelerine bağlı, yenilenebilir kaynakları kullanmaya ve faaliyetlerinin çevreye karşı olumsuz etkilerini en aza indirmeye çalışan işletmeleri tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Bu algıya göre işletmenin yeşilleşmesi, hem mevcut hem de gelecek nesiller için ekonomik, sosyal veya çevresel herhangi bir tehdit oluşturmayacak şekilde faaliyetlerini gerçekleştirmeyi içeren uzun vadeli sürdürülebilir olma stratejisinin bir

parçasıdır (Čekanavičius vd., 2014: 76). Sardar vd. (2021: 1078)'ne göre yeşil işletme, üretim süreçlerinde çevresel, finansal ve sosyal sürdürülebilirlik hedeflerine odaklanan ve sürdürülebilir işletme yaklaşımlarını uygulamanın tüm yönlerinin güvenli temellerini oluşturmaya çalışan işletmeleri ifade etmektedir. Başka bir tanımda yeşil işletme, bir ülkenin ekonomik koşullarını iyileştirmek, olumsuz etkilerden çevreyi korumak ve nihayetinde yeşil sermaye olarak topluma olumlu katkı sağlamak için geliştirilen sürdürülebilir iş süreçlerini ifade etmektedir (Hasan vd., 2019: 328). Bu tanımlardan yola çıkarak yeşil işletme; işletme faaliyetlerinde ekonomik, sosyal ve çevresel unsurları önemseyen ve önceleyen, sürdürülebilir kaynakları duyarlı şekilde kullanan ve bu bakış açısını karar ve stratejilerine yansıtan işletmeler olarak tanımlanabilir.

Yeşil işletme kavramının anlaşılabilmesi için yukarıda ifade edildiği üzere alanyazında ekonomik, çevresel ve sosyal açıların temel alınması genel kabul görmüştür. Bu kapsamda yeşil işletme kavramı ile ilgili geliştirilen tanımlarda bu bakış açısının ön planda olduğu görülmektedir. Ancak yeşil işletme kavramı, oldukça geniş bir perspektifi içinde barındırdığından dolayı kavramın tanımlanmasında tek yönlü bir bakışı sunmak doğru olmayacaktır. Bu genel bakış açısından farklı şekilde yeşil işletme kavramının tanımı, kitabımızı oluşturan üç kısım ve bunların içindeki bölüm başlıklarına uygun olarak, uygulamaları ve amaçları açısından, ilgili ve ilişkili kavramlar açısından, fonksiyonları açısından olmak üzere üç farklı bakış açısıyla tanımlanmaya çalışılmıştır.

Uygulamaları ve amaçları açısından yeşil işletme; çevreye en az seviyede zarar veren, hiç zarar vermeyen veya mümkünse yarar sağlayan, üretim süreçlerinde sürdürülebilir girdiler kullanan, su-enerji-yakıt vb. tüm ihtiyaçlarını en az seviyede tüketime odaklı olarak gideren ve bunların kullanımında yenilenebilir yöntemleri tercih eden, atmosfere sera gazı salınımını ve karbon ayak izini en düşük seviyede veya mümkünse sıfırda tutan, işletme ve örgüt stratejilerinde çevresel değerleri önceleyen, sonucu kârlı olmadığında bile çevreyi önceleyen, iklim değişikliği ile mücadele ve iklim değişikliğine adaptasyon konusunda gerekli duyarlılığı gösteren, tüm bu unsurları fonksiyonlarına yayabilen sürdürülebilir işletmelere verilen isimdir. Bu tanımdan yola çıkarak uygulamaları ve amaçları açısından yeşil işletmelerin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Çevreye en az seviyede zarar verirler veya hiç zarar vermezler.
- Eğer mümkünse çevreye pozitif yönde katkı sağlarlar.
- Üretim süreçlerinde çevre dostu girdiler kullanırlar ve bu nitelikteki tedarikçiler ile çalışmayı tercih ederler.

- Üretim ve diğer işletme fonksiyonlarının ihtiyaç duyduğu su, enerji, yakıt gibi tüm ihtiyaçları en az seviyede tüketime odaklanırlar ve bunların kullanımında fosil yakıtlar yerine yenilenebilir araç ve yöntemleri tercih ederler.
- Atmosfere sera gazı salınımını ve karbon ayak izini en düşük seviyede veya mümkünse sıfırda tutmaya odaklanırlar.
- İşletme ve örgüt stratejilerinde çevresel değerleri ön planda tutar; vizyon, strateji ve değer tanımlamalarında çevreye yer verirler.
- Kâr etmek ve çevreye zarar vermek arasında bir seçim yapmak zorunda kaldığında daha evrensel düşünür ve çevreyi korumayı öncelerler.
- İklim değişikliği ile mücadele ve iklim değişikliğine adaptasyon yöntemlerini titizlikle uygulayarak gerekli duyarlılığı gösterirler.
- Çevresel değerleri tüm işletme fonksiyonlarına yayarak işletmenin çevresel, ekonomik ve sosyal açılardan sürdürülebilir bir yapıya kavuşmasını sağlarlar.

İlgili ve ilişkili kavramlar açısından yeşil işletme; yeşil işler yapan, yeşil çalışanlar istihdam eden, yeşil ürünler üretip bunları yeşil tüketicilere sunan, yeşil kalkınma ve sosyal sorumluluk anlayışını önceleyen, yeşil inovasyona dayalı yeşil girişimlerde bulunan, yeşil bir ekonomi oluşmasına katkı sağlayan, yeşil bilişim ve yeşil teknoloji araçlarını kullanan, yeşil mutabakata uygun yeşil ihracat ve yeşil ithalat yapmaya çalışan işletmelerdir. Bu tanımdan yola çıkarak ilgili ve ilişkili kavramlar açısından yeşil işletmelerin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Yeşil işler yaparlar.
- İstihdam süreçlerinde yeşil çalışanları tercih ederler.
- Yeşil ürünler üretip bunları çevreye duyarlı yeşil tüketicilere sunmaya çalışırlar.
- Yeşil kalkınma odaklı düşünürler ve sosyal sorumluluk projelerine ayrı bir önem ve yer verirler.
- Yeşil inovasyona dayalı yenilikler arayışında olup yeşil girişimler yaparlar.
- Yeşil bir ekonomi oluşmasına katkı sağlarlar.
- Yeşil bilişim ve yeşil teknoloji araçlarını kullanırlar.
- Yeşil Mutabakatın öncüllerini benimserler ve buna uygun politika ve stratejiler geliştirirler.

- Yeşil ihracat ve yeşil ithalat yapmaya çalışırlar.

Fonksiyonel açıdan yeşil işletme; yönetsel kararlarında ve fonksiyonlarında yeşili önceleyen, çalışanlarını örgüt içi yeşil davranışlara sevk eden, yeşil kavramını örgütün kültürel bir değeri haline dönüştüren, örgüt iklimini ve psikolojik iklimi yeşil çerçevesinde şekillendiren, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarını benimseyen, yeşil bir lidere sahip, muhasebe uygulamalarında yeşil kayıtlara yer veren, finansman ihtiyaçlarını yeşil modellerle gideren, yeşil pazarlamayı esas alan, -mı gibi yapmayı tercih etmeyip yeşil aklamadan uzak duran, yeşil üretim stratejilerini benimsemiş ve yeşil ürün üreten, yeşil lojistik ve yeşil ulaşım araçlarını kullanan, tedarik zincirinde yeşil değerlere yer veren, yeşil iletişim araçlarını kullanan, yeşil reklama yer veren ve yeşil halkla ilişkiler uygulamalarına odaklanan işletmelerdir. Bu tanımdan yola çıkarak fonksiyonel açıdan yeşil işletmelerin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Yönetsel kararlarında ve planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve denetim gibi yönetim fonksiyonlarında yeşili öncelerler.
- Örgüt içindeki yeşil çalışan davranışlarını önemserler ve çalışanları yeşil davranışlara sevk ederler.
- Yeşil kavramını örgütün kültürel bir değeri haline dönüştürür ve yeşil örgüt kültürünün oluşmasını sağlarlar.
- Örgüt ikliminin ve psikolojik iklimin yeşil çerçevesinde şekillenmesini sağlarlar.
- Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarını benimserler.
- Yeşil bir lidere sahip olmayı mümkün kılarlar.
- Muhasebe sisteminde yeşil hesap kayıtlarına ve unsurlarına yer verirler.
- Finansman ihtiyaçları ortaya çıktığında yeşil finansal araçlar ve modelleri kullanırlar.
- Pazarlamada geleneksel karmalar yerine yeşil pazarlama karmasını kullanırlar.
- Yeşil kavramıyla özdeşleşmedikleri alanlarda yeşil aklama yapmazlar.
- Yeşil üretim stratejileri benimserler ve yeşil ürünler üretirler.
- Yeşil lojistik ve yeşil ulaşım araçları kullanırlar.
- Tedarik zincirinde yeşil değerleri öncelerler.
- Yeşil iletişim araçlarını kullanırlar.

- Yeşil reklam temalarına yer verirler.
- Yeşil halkla ilişkiler uygulamaları gerçekleştirirler.

Literatürde işletmelerin çevresel performansını önemli ölçüde etkileyen yeşilin farklı tonlarda ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Gunningham vd., 2003: 1). Bu varsayımdan yola çıkarak bir işletmenin yeşil kapsamındaki uygulamaları yerine getirme düzeyine göre yeşilin farklı tonlarına sahip olacağı ve o düzeyde yeşilleşmiş bir işletme olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla yukarıda farklı açılardan sıralanan yeşil işletme özelliklerine sahip olma düzeyine göre işletmelerin farklı tonlarda yeşil oldukları söylenebilir.

Bunun yanı sıra, yeşil işletme alanındaki temel sorunsal, hangi somut faaliyetlerin işletmeleri yeşil yapacağıın tanımlanmasındadır. Alanyazında yeşil işletme ile ilgili yapılmış araştırmaların çok azında buna yönelik somut tespitler yer alır. Bu araştırmalardan birinde Friend vd. (2009: 2-3), bir işletmenin yeşil olabilmesi için aşağıdaki faaliyetleri yerine getirmesi gerektiğini belirtmektedirler.

- Negatif çevresel etkilerin azaltılması,
- Çevresel düzenlemelere uyum sağlanması,
- Esnek yeşil pazarlama kampanyalarına sahip olunması,
- Kurumsal sosyal sorumluluk raporu hazırlanması,
- İyi çevresel yönetim sistemlerine sahip olunması,
- ISO 14001 veya diğer yeşil sertifikaların alınması,
- Faaliyetlerini gelecek odaklı ve sonsuza dek sürdürebilmesi,
- Faaliyette bulunduğu dünyayı zenginleştirmesi olarak sıralanır.

Leonidou vd. (2017: 596) araştırmalarında yeşil işletme uygulama ve stratejilerinin, örgütsel kaynaklar ve örgütsel kapasite ile ilişkili olduğunu, işletmelerin rekabet avantajı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Asamoah vd. (2022: 212) yeşil işletme uygulamalarının örgütler için son derece önemli olduğunu ve yeşil müşteri memnuniyeti, yeşil marka imajı ve yeşil değer temelli rekabetçiliği istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkilediğini tespit etmişlerdir.

Yeşil işletmelerin devlet ekonomileri bağlamında önemini ortaya koyan Yi (2014: 923-924), iş ortamını yeşile yöneltebilecek potansiyel faktörleri dört ana grupta ele almaktadır. Bunlar temiz enerji politikaları, işgücü piyasası koşulları, ekonomik ortam ve siyasi ortamdır. Temiz enerji politikaları, yenilenebilir enerji alanında faaliyet gösteren işletmeler için piyasa talebini canlandıran yenilene-

bilir portföy standartları ve vergi teşviklerinin benimsenmesi ve uygulanmasını içerir. İşgücü piyasası koşulları ise asgari ücret yasalarının katılığı, sendikalaşma faaliyetleri ve ortalama eğitim düzeyi koşullarını ifade etmektedir. Ekonomik ortam faktörü, yeşil işletmelerin büyümesi için gerekli olan ortamı tanımlar ve kişi başına düşen milli gelir ve işsizlik oranı ile temsil edilmektedir. Yeşil işletmelerin gelişimi için gerekli olan siyasi ortam faktörü ise, yeşil işletmelerin, politika ve yatırım desteğine ihtiyaç duyan yeni işletmeler olduğu ve bu bağlamda siyasi destek azaldığında kırılğan hale geldikleri varsayımına dayanmaktadır. Yeşil işletmelerin siyasi çevrenin etkilerine karşı daha savunmasız olduğu ve vatandaşlık ideolojisi, çıkar grupları ve dolaylı vergiler ile ölçümlenebildiği vurgulanmaktadır.

Tüm katkı ve faydalarının yanı sıra, yeşil işletme olabilmenin önünde bir takım engeller bulunmaktadır. Purwandani ve Michaud (2021: 577) KOBİ'ler üzerinde yaptıkları bir araştırmanın sonuçlarında, yeşil işletme uygulamalarının önündeki temel engelin sermaye eksikliği olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca, daha küçük işletmelerin büyük işletmelere ve kentsel alanlarda yerleşik işletmelerin kırsal alanlarda yerleşik işletmelere göre yeşil işletme uygulamalarına daha aşına olduklarını gözlemlediklerini belirtmişlerdir. Ashton vd. (2017: 2133) ise bu görüşün aksine, KOBİ'lerin, yeşil işletme uygulamalarının benimsenmesinde daha büyük işletmelerin gerisinde kaldığını vurgulamaktadırlar.

Yeşil işletmeler, örgüt içi ve dışındaki tüm faaliyet ve uygulamalarını çevreyi düşünerek gerçekleştirirler. Bu bağlamda çevresel bir vizyona sahiptirler ve çevreyi önceleyen değerlere ve stratejilere sahiptirler. Bunu ise müşterileri veya hedef tüketicileri istediği için değil kendileri değerli kabul ettikleri için yaparlar. Yeşil bir ekonomide, yeşil bir kalkınma için, yeşil bir sektörde, yeşil inovasyona dayalı, yeşil işletme fonksiyonlarının uygulandığı, yeşil ürünlerin yeşil üreticiler aracılığıyla yeşil tüketicilere sunulduğu yapılar oluşturmak önemlidir. Yeşil dönüşümü gerçekleştiren işletmelerin varlığı, sürdürülebilir bir büyümenin alt yapısını oluşturabilecek en temel unsurlardan biridir.

Görüldüğü üzere daha sürdürülebilir, ekolojik ve çevre dostu strateji ve yöntemlerin işletmelere sirayet ediyor olması, konunun çok farklı perspektifleri içinde barındırdığına işaret etmektedir. Bu bağlamda işletmelerde yeşil kavramının anlaşılabilmesi, birçok açıdan disiplinler arası (multidisipliner) bir bakış açısını gerektirmektedir.

Yeşil işletme kavramının tüm yönleriyle ele alınabilmesi için üç farklı bakış açısını ihtiva etmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Bunlardan ilki kavramın doğru ve tam olarak anlaşılabilmesi için bilinmesi gereken ilgili ve ilişkili kavramlardır. Bu kavramlar kitabımızda *yeşil iş ve yeşil çalışan, yeşil tüketim ve yeşil tüketici*,

yeşil kalkınma ve sosyal sorumluluk, yeşil inovasyon, yeşil ekonomi, yeşil girişimcilik, yeşil bilişim ve yeşil teknoloji, yeşil mutabakat, yeşil ihracat ve yeşil ithalat olarak bölümlendirilmiştir. Yeşil işletme konusunu herhangi bir işletme fonksiyonu özelinde veya sektör perspektifinde inceleyecek bir okurun bu kavramları bilmesi ve aşına olması önem taşımaktadır. Bu nedenle **kitabın birinci kısmını** oluşturan 8 bölüm, bu kavramların tanıtılmasına ayrılmıştır.

Yeşil iş ve yeşil çalışan başlıklı **1. bölümde**, yeşil iş (green job) ve yeşil yakalı çalışan (green collar worker) kavramları incelenmiştir. Bu bağlamda ilk olarak yeşil iş kavramına ilişkin sorunsal tartışılmış ve kavrama ilişkin tanımlamalar yapılmıştır. Yeşil işlerin tanımlamasında çıktı yaklaşımı, süreç yaklaşımı, girdi yaklaşımı, sektör yaklaşımı, endüstri yaklaşımı, ekonomi yaklaşımı, insana yakışır iş yaklaşımı, teknoloji yaklaşımı ve salt çevre yaklaşımı şeklinde 9 farklı bakış açısı önerilmiştir. Yeşil işlerin farklı açılardan sınıflandırılması ve önemi ortaya konulmuştur. Son olarak yeşil yakalı çalışan kavramı, farklı yaka kavramlarıyla karşılaştırılarak incelenmiştir.

Yeşil tüketim ve yeşil tüketicisi başlıklı **2. bölümde**, yeşil tüketim (green consumption) ve yeşil tüketicisi (green consumer) kavramları incelenmiştir. Yeşil tüketim kavramına yönelik tanımsal bir çerçeve sunulmuş, yeşil tüketim ile ilişkili bazı sosyal hareketler incelenmiştir. Bu sosyal hareketler kapsamında sürdürülebilir tüketim ve sürdürülebilir yaşam tarzı, minimalizm, freeganizm ve gönüllü sadelik kavramları açıklanmıştır. Sonrasında yeşil tüketicisi kavramına yönelik kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş ve yeşil tüketicisi davranışı irdelenmiştir.

Yeşil kalkınma ve sosyal sorumluluk başlıklı **3. bölümde**, yeşil kalkınma (green development) ve sosyal sorumluluk (social responsibility) kavramları incelenmiştir. Bu bağlamda kalkınma olgusu irdelenmiş ve yeşil kalkınma kavramının tanımı, tarihsel gelişimi, kapsamı ve özellikleri aktarılmıştır. Ayrıca sosyal sorumluluk kavramının tanımı ve önemi, kapsamı ve yaklaşımlarına yer verilmiştir. Yeşil kalkınma ve sosyal sorumluluk arasındaki etkileşim değerlendirilmiş ve yeşil kalkınma ve sosyal sorumluluk konusunda çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil inovasyon başlıklı **4. bölümde**, yeşil inovasyon (green innovation) kavramı incelenmiştir. İnovasyon kavramının tanımı yapılarak işletmeler için inovasyonun gerekliliği irdelenmiştir. Yeşil inovasyon kavramının yapısını oluşturan çevre yönelimli inovasyonun boyutlarına yer verilmiştir. Burada eko-inovasyon (ekolojik inovasyon), sürdürülebilir inovasyon, çevresel inovasyon ve yeşil inovasyon kavramları birbirleriyle olan ilişkileri çerçevesinde değerlendirilmiş ve yeşil inovasyon örneklerine yer verilmiştir.

Yeşil ekonomi başlıklı **5. bölümde**, yeşil ekonomi (green economy) kavramı incelenmiştir. Yeşil ekonomi kavramı ve tarihsel gelişim süreci ele alınmış, yeşil ekonominin ilkeleri ortaya konulmuştur. Ayrıca yeşil ekonomi ve ekonomik etkinlik arasındaki ilişki irdelenmiştir. Sonrasında yeşil ekonomi göstergeleri; ekonomik dönüşüm, kaynak verimliliği ve çevre sağlığı, ilerleme ve refah göstergeleri sınıflandırmasıyla değerlendirilmiştir. Yeşil ekonominin kaynak dağılımına olan etkileri ortaya konularak yeşil ekonomi ve sürdürülebilir kalkınma arasındaki ilişki ve etkileşimler tartışılmış, yeşil ekonomiye dair birtakım öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil girişimcilik başlıklı **6. bölümde**, yeşil girişimcilik (green entrepreneurship) ve yeşil girişimci (green entrepreneur) kavramları incelenmiştir. Yeşil girişimcilik ve ilişkili kavramlar tanıtılmıştır. Ayrıca yeşil girişimci kavramı teorik açıdan irdelenmiş ve yeşil girişimcilerin özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Son olarak yeşil girişimciliğin önemi tartışılmış ve bu konuda yapılması gerekenlerle ilgili çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil bilişim ve yeşil teknoloji başlıklı **7. bölümde**, yeşil bilişim (green computing) ve yeşil teknoloji (green technology) kavramları incelenmiştir. Bilişim sistemleri ve çevre ilişkisi; verimlilik, israfın azaltılması, yalın üretim ve yalın yönetim olmak üzere dört başlık altında ele alınmıştır. Yeşil bilişime yönelik kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş, işletmelerde bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) kaynaklı karbon ayak izine yönelik bilgiler verilmiştir. Yeşil bilişim ve kullanılan teknolojiye ait karbon ayak izinin farkındalığı ve işletmelerde BİT kaynaklı karbon ayak izini azaltma olanakları irdelenmiş, yeşil bilişim hedeflerine ulaşmada kullanılabilecek beş anahtar teknoloji (bulut bilişim teknolojisi, nesnelerin interneti teknolojisi (NİT), sanallaştırma teknolojisi, yapay zekâ teknolojisi ve şebeke bilgi işlem) ve bunların yeşil bilişime katkıları değerlendirilmiştir. Son olarak işletmelere yeşil bilişim hedefleri doğrultusunda birtakım öneriler sunulmuştur.

Yeşil mutabakat, yeşil ihracat ve yeşil ithalat başlıklı **8. bölümde**, yeşil mutabakat (green deal), yeşil ihracat (green export) ve yeşil ithalat (green import) kavramları incelenmiştir. Uluslararası ilişkilerde yeşil teorinin gelişimi ve bu gelişimde yeşil mutabakata giden süreç tartışılmış ve Avrupa Yeşil Mutabakatına ilişkin bilgiler verilmiştir. Yeşil Mutabakatın kapsamı biyoçeşitlilik, sürdürülebilir tarım, temiz enerji, sürdürülebilir sanayi, inşaat ve yenileme, sürdürülebilir hareket, kirliliğin ortadan kaldırılması ve iklim eylem planları alt başlıklarında değerlendirilmiştir. Yeşil mutabakatın önemi aktarılmış, bu kapsamda ortaya çıkan yeni iki kavram (yeşil ihracat ve yeşil ithalat kavramları) tanıtılmıştır.

Yeşil işletme kavramının doğru ve tam olarak anlaşılabilmesi için işletme fonksiyonları açısından değerlendirme yapmak anlamlı olacaktır. Bu durum yö-

netim, üretim, pazarlama, muhasebe, finansman, insan kaynakları, halkla ilişkiler gibi çok çeşitli işletme fonksiyonlarının yeşil kavramı ile ilişkisini ortaya koyabileceklerdir. Bu nedenle kitabımızda *yeşil yönetim, yeşil örgütsel davranış, yeşil örgüt kültürü, yeşil örgüt iklimi ve yeşil psikolojik iklim, yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil liderlik, yeşil muhasebe, yeşil finansman, yeşil pazarlama, yeşil aklama, yeşil üretim ve yeşil ürün, yeşil lojistik, yeşil tedarik zinciri yönetimi ve yeşil ulaşım, yeşil iletişim, yeşil reklam ve yeşil halkla ilişkiler* başlıkları altında işletme fonksiyonları açısından yeşil kavramı inceleme konusu yapılmıştır. Ayrıca bu başlıkların hemen arkasından yeşil işletmecilik konusunda literatürde yapılmış araştırmaların mevcut durumunu ve seyrini görebilmek için *bibliyometrik bir değerlendirme* yapılmıştır. Bu nedenle **kitabın ikinci kısmını** oluşturan 14 bölüm, işletme fonksiyonları açısından yeşil kavramının tanıtılmasına ayrılmıştır.

Yeşil yönetim başlıklı **9. bölümde**, yeşil yönetim (green management) kavramı incelenmiştir. İşletmelerde sürdürülebilirlik perspektifinde yeşil yönetime geçiş süreci tartışılmış, yeşil yönetim kavramı ve kapsamı irdelenmiştir. Yeşil yönetimin amaçları ve ilkeleri aktarılmış ve yeşil yönetim anlayışının işletmelere sağladığı avantajlar açıklanmıştır. Son olarak yeşil yönetimin işletmelerde sürdürülebilir kılınmasına yönelik birtakım öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil örgütsel davranış başlıklı **10. bölümde**, yeşil örgütsel davranış (green organizational behavior) kavramı incelenmiştir. Yeşil örgütsel davranışın tanımına yönelik bir çerçeve sunulmuş, kavramın ortaya çıkışına neden olan unsurlar aktarılmıştır. Yeşil örgütsel davranışın ölçümü için kullanılacak yöntemlere ilişkin bilgilendirme yapılmış ve çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık olmak üzere boyutları irdelenmiştir. Son olarak alanyazında yapılmış araştırmaların bulgularından yola çıkarak yeşil örgütsel davranışın nedenleri ve öncülleri ile sonuçları değerlendirilmiştir.

Yeşil örgüt kültürü başlıklı **11. bölümde**, yeşil örgüt kültürü (green organizational culture) kavramı incelenmiştir. Yeşil örgüt kültürü kavramına yönelik geliştirilmiş tanımlara yer verilmiş, kavramın gelişim aşamaları, gelişiminde karşılaşılan engeller ve gelişimini olumlu etkileyen faktörler aktarılmıştır. Yeşil örgüt kültürünün boyutları ve işletmeler açısından önemi irdelenmiştir. Yeşil örgüt kültürü ile ilgili alanyazında yapılmış başlıca araştırmalar ve ölçüm araçları değerlendirilerek yeşil örgüt kültürü konusunda çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil örgüt iklimi ve yeşil psikolojik iklim başlıklı **12. bölümde**, yeşil örgüt iklimi (green organizational climate) ve yeşil psikolojik iklim (green psychological climate) kavramları incelenmiştir. İlk olarak yeşil örgüt iklimi kavramına yönelik kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş, alanyazında geliştirilmiş farklı bakış açıları çerçevesinde yeşil örgüt ikliminin ölçümü ve boyutları, nedenleri ve sonuçları

incelenmiştir. İkinci olarak yeşil psikolojik iklim kavramına yönelik kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş, psikolojik iklim ve yeşil psikolojik iklim kavramları ayrıştırılarak aralarındaki ilişki ortaya konulmuştur. Ayrıca yeşil psikolojik iklimin ölçümü, nedenleri, sonuçları ve etkileri incelenmiştir.

Yeşil insan kaynakları yönetimi başlıklı **13. bölümde**, yeşil insan kaynakları yönetimi (green human resource management) kavramı incelenmiştir. Yeşil insan kaynakları yönetimine olan gereksinim ve insan kaynakları yönetiminden yeşil insan kaynakları yönetimine dönüşüm süreci açıklanmıştır. Yeşil insan kaynakları yönetimi, geleneksel insan kaynakları yönetiminin temel fonksiyonlarından yola çıkarak iş analizi, insan kaynakları planlaması, personel temin ve seçimi, eğitim ve geliştirme, kariyer yönetimi, performans değerlendirme, ücret yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği alt başlıklarıyla değerlendirilmiştir. Son olarak yeşil insan kaynakları yönetimi hakkında birtakım öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil liderlik başlıklı **14. bölümde**, yeşil liderlik (green leadership) kavramı incelenmiştir. Yeşil liderlik kavramının tanımına yönelik bir çerçeve oluşturulmuş, yeşil liderliğin ortaya çıkışını sağlayan unsurlar değerlendirilmiştir. Ayrıca alan yazında yeşil liderlik ile ilgili yapılmış araştırmalar iş yerindeki çevre yanlısı davranışlara etkisi, çalışanların yeşil yaratıcılığına etkisi, yeşil performansa etkisi ve moderatör rolü açılarından irdelenmiştir. Son olarak yeşil liderlik ile ilgili araştırma önerileri sunulmuştur.

Yeşil muhasebe başlıklı **15. bölümde**, yeşil muhasebe (green accounting) kavramı incelenmiştir. Yeşil muhasebe kavramı ve yeşil muhasebenin amaçları aktarılmış, yeşil muhasebe yaklaşım ve sınıflandırmasına yer verilmiştir. Yeşil muhasebenin tarihsel gelişim süreci kronolojik olarak ele alınmış, yeşil muhasebenin avantajları, işletmelere getirdiği maliyetler ve yeşil muhasebe uygulamalarında karşılaşılan engeller tartışılmıştır. Ayrıca yeşil muhasebe maliyetleri olan azaltma maliyetleri, kullanma maliyetleri ve zarar maliyetlerine ilişkin muhasebe kayıtlarının nasıl yapılacağı bir çimento fabrikası örneğiyle sunulmuştur.

Yeşil finansman başlıklı **16. bölümde**, yeşil finansman (green finance) kavramı incelenmiştir. Çevre dostu ve sürdürülebilir finansmanın sağlanması kapsamında çevre ve finans ilişkisi değerlendirilmiştir. Yeşil finansın tarihsel gelişimine yer verilmiş ve yeşil finans kavramı irdelenmiştir. Yeşil finans ürünleri ve bu ürünlerin dünyada ve Türkiye'deki gelişimi aktarılmış, Türkiye'de ve dünyada yeşil finans karşılaştırması yapılmıştır. Son olarak yeşil finans konusunda birtakım öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil pazarlama başlıklı **17. bölümde**, yeşil pazarlama (green marketing) kavramı incelenmiştir. Yeşil pazarlamanın tanımına yer verilerek pazarlama kavramı-

nın yeşil pazarlama kavramına dönüşümü tartışılmıştır. Yeşil pazarlama karması, geleneksel pazarlama karması elemanları olan ürün, fiyat, dağıtım ve tutundurma açılarından incelemiş, yeşil pazarlamanın ölçümüne yönelik geliştirilmiş önerilere değinilmiştir. Yeşil pazarlama ile ilgili alan yazında yapılmış başlıca araştırma örnekleri aktarılarak konuyla ilgili sonraki araştırmacılara birtakım öneriler sunulmuştur.

Yeşil aklama başlıklı **18. bölümde**, yeşil aklama (greenwashing) kavramı incelenmiştir. Yeşil aklama kavramının tanımına yönelik bir çerçeve oluşturulmuş, işletmelerin yeşil aklama yaptığını gösteren işaretlere yer verilmiştir. Ayrıca yanlış yönlendirilmiş yeşil aklama, kanıtlanmamış iddialar, yeşil aklama güürültüsü, etkili çevre iletişimi olmak üzere dört yeşil aklama türüne değinilmiştir. Yeşil aklama seviyeleri ve işletmeleri yeşil aklama yapmaya yönelten nedenler incelenmiş ve yeşil aklama yapan işletme örnekleri sunulmuştur.

Yeşil üretim ve yeşil ürün başlıklı **19. bölümde**, yeşil üretim (green production) ve yeşil ürün (green product) kavramları incelenmiştir. Kavramlar tanıtılmış ve kavramların ortaya çıkışı değerlendirilmiştir. Yeşil üretimin evreleri ve ölçümüne yönelik bilgiler aktarılmıştır. Sonrasında yeşil üretim ve yeşil ürün ile ilgili yapılmış başlıca araştırmalara ve örnek uygulamalara yer verilmiş, sonraki araştırmalar için birtakım öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil lojistik, yeşil tedarik zinciri yönetimi ve yeşil ulaşım başlıklı **20. bölümde**, yeşil lojistik (green logistics), yeşil tedarik zinciri yönetimi (green supply chain management) ve yeşil ulaşım (green transportation) kavramları incelenmiştir. Bu kapsamda yeşil lojistik ve yeşil tedarik zinciri kavramlarının ortaya çıkışı ve gelişimi ile işletmeleri bu kavramları uygulamaya yönelten nedenler aktarılmış, yeşil lojistik ve yeşil tedarik zincirinin bileşenleri, etkileyen faktörler ve uygulama süreçlerine yer verilmiştir. Son olarak yeşil ulaşım kavramına yönelik kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur.

Yeşil iletişim, yeşil reklam ve yeşil halkla ilişkiler başlıklı **21. bölümde**, yeşil iletişim (green communication), yeşil reklam (green advertising) ve yeşil halkla ilişkiler (green public relations) kavramları incelenmiştir. Yeşil kavramının iletişim bilimi ile ilişkisi bağlamında yeşil iletişim kavramı irdelenmiştir. İletişimde yeşilin tonları sunularak yeşil reklam kavramı değerlendirilmiştir. Yeşil halkla ilişkiler kavramı çerçevesinde çevresel sorunlara yönelik yeşil halkla ilişkiler uygulama örneklerine yer verilmiştir.

Yeşil işletme: Bibliyometrik analiz başlıklı **22. bölümde**, yeşil işletme kavramını içeren araştırmaların bibliyometrik özelliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. 1975-2020 yılları arasında, Web of Science (WOS) veri tabanında, “yeşil

işletme (green business)” konu başlığında, tüm indekslerde, “yönetim (management)” ve “işletme (business)” kategorilerinde, tüm dil ve yayın türlerinde, “makale (article)” doküman tipinde filtreleme yapılmıştır. Bu kapsamda elde edilen 1.134 araştırmaya ait verilere bibliyometrik analiz uygulanmıştır. Bu araştırmalara ait genel özellikler sunularak yıllara, ülkelere, yayımlandıkları dergilere, en çok atıf alan dergilere ve yayınlara, yazarlarına, yazarların kurumlarına, yazar ortaklıklarına, anahtar kelimelerine, ülke iş birliklerine, referans-yazar-anahtar kelime ilişkisine ve yazarların verimliliğine göre dağılımları incelenmiştir.

Yeşil işletme kavramının tüm yönleriyle değerlendirilebilmesi için birinci kısımda ele alınan kavramlar ve ikinci kısımda ele alınan işletme fonksiyonları dışında, pratik uygulamaları içeren sektörel bakış açısına ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle yeşil konusuyla doğrudan ilişkili olduğu düşünülen seçilmiş bazı sektörlerdeki yeşil uygulamalar ve bu sektörlerin yeşil kavramına hangi anlamları yüklediğinin anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda *yeşil turizm, yeşil sağlık ve yeşil hastane, yeşil kimya, yeşil tarım, yeşil spor, yeşil tasarım, yeşil madencilik, yeşil mühendislik, yeşil mimari, yeşil enerji, yeşil okul* başlıklarına yer verilerek bu sektörlerde yeşile ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır. Bu nedenle **kitabın üçüncü kısmını** oluşturan 11 bölüm, ilişkili disiplinler ve sektör perspektifinde yeşil kavramının anlaşılmasına ayrılmıştır.

Yeşil turizm başlıklı **23. bölümde**, yeşil turizm (green tourism) kavramı incelenmiştir. Turizm sektörü ve çevre ilişkisi aktarılmış; sürdürülebilir turizm, alternatif turizm, ekoturizm ve yeşil turizm kavramları ve bu kavramlar arasındaki farklılıklar değerlendirilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde yeşil turizm sertifikası ve yeşil turizmde sertifikasyon sürecine ilişkin bilgiler verilmiş, turizmde yeşil pazarlama kavramı ve önemi ortaya konulmuştur.

Yeşil sağlık ve yeşil hastane başlıklı **24. bölümde**, yeşil sağlık (green health) ve yeşil hastane (green hospital) kavramları incelenmiştir. Yeşil sağlık ve yeşil hastane kavramlarının gündeme gelmesine neden olan hususlara yönelik bir tartışma ortamı oluşturulmuştur. Sağlık sektörü ve çevre ilişkisi bağlamında hastane kaynaklı çevre kirliliği; atıklar, su kirliliği, hava kirliliği ve gürültü faktörleri açılarından değerlendirilmiştir. Yeşil sağlık kavramı tanımlanmış, yeşil hastanelerin önemi, avantaj ve dezavantajları, bileşenleri ve yeşil hastane değerlendirme sistemleri irdelenmiştir. Yeşil hastanelerin özellikleri; liderlik, yeşil bina ve tasarımı, hava kirliliğini önleme, enerji yönetimi, su yönetimi, atık yönetimi, gürültü yönetimi, sağlıklı yiyecek temini ve sürdürülebilirliğin sağlanması, yeşil çatılar, hastanelerde sosyal sorumluluk faaliyetleri ve diğer özellikler bağlamında incelenmiştir. Son olarak dünyada ve Türkiye’de yeşil hastane uygulama örneklerine yer verilmiştir.

Yeşil kimya başlıklı **25. bölümde**, yeşil kimya (green chemistry) kavramı incelenmiştir. Yeşil kimya kavramı tanımlanmış ve kavramın ortaya çıkışı irdelenmiştir. Yeşil kimyanın 12 temel ilkesi ve yaşadığımız çevrede ve evde yeşil kimyanın ilkeleri değerlendirilmiştir. Yeşil kimyanın ölçümü ve bu konuda yapılmış başlıca araştırmalara yer verilmiş ve sonraki araştırmalar için birtakım öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil tarım başlıklı **26. bölümde**, yeşil tarım (green agriculture) kavramı incelenmiştir. Küresel gıda ihtiyacı ve bu ihtiyaç çerçevesinde tarım sektörünün ekonomik önemi tartışılmış, yeşil tarım kavramı ve kavramın ortaya çıkış süreci aktarılmıştır. Yeşil tarım uygulamaları kapsamında önerilebilecek bazı tarımsal uygulamalar örnek görsellerle sunulmuş, yeşil tarımın ekonomiye etkisi değerlendirilmiştir. Ayrıca yeşil tarımı geliştirme stratejileri ve sürdürülebilir kalkınma için yeşil tarıma yönelik çok sayıda öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil spor başlıklı **27. bölümde**, yeşil spor (green sport) kavramı incelenmiştir. Buna yönelik olarak yeşil spor kavramı ve alanyazında yer edinebilmesi için özellikleri tartışılmıştır. Spor tesislerindeki ve spor salonlarındaki yeşil spor uygulamalarına yer verilmiş, dünyada ve Türkiye'deki yeşil spor tesisleri sunulmuştur. Yeşil sporun yaygınlaştırılması ve yararları kurumsal, sağlık ve toplumsal açılardan irdelenmiş ve yeşil spor kapsamında birtakım öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil tasarım başlıklı **28. bölümde**, yeşil tasarım (green design) kavramı incelenmiştir. Yeşil tasarımın işaret ettiği olguların ortaya çıkışı değerlendirilmiş ve yeşil tasarım kavramı ile ilişkili kavram ve kuramlar ile kavramın ortaya çıkışını sağlayan unsurlara yer verilmiştir. Endüstriyel tasarım bağlamında yeşil tasarım yaklaşımının amaçları ve bu yaklaşım ile tasarlanmış ürün tasarımı örnekleri sunulmuştur. Yeşil tasarım ve optimizasyon kavramı ilişkisi ile yeşil tasarımda sonlu elemanlar analizi ve topolojik optimizasyon kavramları irdelenmiş, yeşil tasarım kapsamında birtakım öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil madencilik başlıklı **29. bölümde**, yeşil madencilik (green mining) kavramı incelenmiştir. Madencilik ve çevre arasındaki ilişkiye yönelik genel bir çerçeve çizilmiş, yeşil madencilik kavramı tanımlanmış ve kavramın ortaya çıkış süreci aktarılmıştır. Sonrasında yeşil madenciliğin katkı, verimlilik ve teknolojik açılardan boyutları incelenmiş, yeşil madencilik konusunda sonraki araştırmalar için birtakım öneriler sunulmuştur.

Yeşil mühendislik başlıklı **30. bölümde**, yeşil mühendislik (green engineering) kavramı incelenmiştir. Bu kapsamda kavramın tanımına yönelik bir çerçeve oluşturulmuş, yeşil mühendisliğin prensipleri Sandestin Deklarasyonu'nun 9 ve

Amerikan Kimya Derneği Deklarasyonu'nun 12 prensibi çerçevesinde ele alınmıştır. Ayrıca yeşil mühendisliğin motivasyonları yasal, finansal ve etik unsurlar açısından değerlendirilmiştir. Yeşil mühendislik kavramı normatif bir bakış açısıyla incelenmiş ve yeşil mühendislik eğitimi konusunda bilgiler aktarılarak birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Yeşil mimari başlıklı **31. bölümde**, yeşil mimari (green architecture) kavramı incelenmiştir. Yeşil mimari kavramı, kavramın ortaya çıkışını sağlayan unsurlar ve yeşil mimaride enerji kullanımı araştırılmıştır. Güneş enerjisi, rüzgâr enerjisi ve hibrit sistemlerin kullanıldığı yeşil mimari örneklerine yer verilmiş ve yeşil mimari için birtakım öneriler geliştirilmiştir.

Yeşil enerji başlıklı **32. bölümde**, yeşil enerji (green energy) kavramı incelenmiştir. Çevre ve enerji ilişkisi bağlamında yeşil enerji kavramı açıklanmış ve yeşil enerjinin önemine değinilmiştir. Yeşil enerjinin türleri rüzgâr enerjisi, güneş enerjisi, biyokütle enerjisi, hidroelektrik enerji, jeotermal enerji, dalga enerjisi ve hidrojen enerjisi olmak üzere yedi alt başlıkta değerlendirmiştir. Dünyada ve Türkiye'de yeşil enerjiye ilişkin veriler aktarılmıştır.

Yeşil okul başlıklı **33. bölümde**, yeşil okul (green school) kavramı incelenmiştir. Yeşil okul kavramının çerçevesi çizilmiş ve kavram tanımlanmıştır. Yeşil okulun özellikleri fiziki ve mimari açıdan ele alınıp eğitimin içeriği ve okul içi uygulamalar açısından değerlendirilmiştir. Dünyada geliştirilmiş yeşil okul sertifika sistemleri hakkında bilgi verilmiş, yeşil okulun yararlarına ve önemine değinilmiştir.

KAYNAKLAR

- Asamoah, George Kwabena; Afum, Ebenezer; Kusi, Lawrence Yaw; Agyabeng-Mensah, Yaw & Baah, Charles (2022). Exploring the Indirect Role of Green Business Practices in Transmitting Eco-Market Orientation into Positive Organizational Outcomes: An Empirical Study. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 33(2), 202-221.
- Ashton, Weslyne; Russellb, Suzana & Futch, Elizabeth (2017). The Adoption of Green Business Practices Among Small US Midwestern Manufacturing Enterprises. *Journal of Environmental Planning and Management*, 60(12), 2133-2149.
- Cohen, Nevin (2011). Introduction. in: *Green Business: An A-to-Z Guide* (Eds. Nevin Cohen and Paul Robbins). (pp. ix-xi). USA: SAGE Publications.
- Čekanavičius, Linas; Bazyte, Rugile & Dičmonaite, Agne (2014). Green Business: Challenges and Practices. *Ekonomika*, 93(1), 74-88.
- Friend, Gil; Kordesch, Nicholas & Privitt, Benjamin (2009). *The Truth About Green Business*. USA: Pearson Education.

- Gunningham, Neil; Kagan, Robert A. & Thornton, Dorothy (2003). *Shades of Green: Business, Regulation, and Environment*. California: Stanford University Press.
- Hasan, Md. Morshadul; Nekmahmud, Md.; Yajuan, Lu & Patwary, Masum A. (2019). Green Business Value Chain: A Systematic Review. *Sustainable Production and Consumption*, 20(2019), 326-339.
- Leonidou, Leonidas C.; Christodoulides, Paul; Kyrgidou, Lida P. & Palihawadana, Daydanda (2017). Internal Drivers and Performance Consequences of Small Firm Green Business Strategy: The Moderating Role of External Forces. *Journal of Business Ethics*, 140, 585-606.
- Nulkar, Gurudas (2014). SMEs and Environmental Performance-A Framework for Green Business Strategies. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 133(2014), 130-140.
- Nusraningrum, Dewi; Santoso, Sugeng; Gunawijaya, Jajang & Gading, Delita Kusuma (2021). Green Operations Management with Green Business and Green Marketing Perspective. *Psychology and Education*, 58(2), 4526-4535.
- Purwandani, Junia A. & Michaud, Gilbert (2021). What Are the Drivers and Barriers for Green Business Practice Adoption for SMEs? *Environment Systems and Decisions*, 41, 577-593.
- Sahay, B.S.; Stough, Roger R.; Sohal, Amrik & Goyal, Sonu (2006). Preface. in: *Green Business* (Eds. B.S. Sahay; Roger R. Stough; A. Sohal & S. Goyal), (pp. ix-x). New Delhi: Allied Publishers.
- Sardar, Apurbo; Qian, Lu; Peau, Anamika Kor & Shahriar, Saleh (2021). Modeling Drivers for Successful Adoption of Green Business: An Interpretive Structural Modeling Approach. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 1077-1096.
- Seidel, Stefan; Recker, Jan & Brocke Jan vom (2012). Green Business Process Management. in: *Green Business Process Management: Towards the Sustainable Enterprise* (Eds. Jan vom Brocke, Stefan Seidel & Jan Recker), (pp. 1-14). Heidelberg: Springer.
- Sommer, Axel (2011). *Managing Green Business Model Transformations*. Heidelberg: Springer.
- Yi, Hongtao (2014). Green Businesses in a Clean Energy Economy: Analyzing Drivers of Green Business Growth in U.S. States. *Energy*, 68(2014), 922-929.

YEŞİL LİDERLİK

Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖZGÜL

İstanbul Ayvansaray Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi
Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü

E-mail: burcuozgul@ayvansaray.edu.tr

ORCID: 0000-0001-8525-041X

Prof. Dr. Cemal ZEHİR

Yıldız Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü

Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

E-mail: czehir@yildiz.edu.tr

ORCID: 0000-0003-2584-4480

Bu bölümde, yeşil liderlik (green leadership) kavramı incelenmiştir. İlk olarak yeşil liderlik kavramının tanımına yönelik bir çerçeve oluşturulmuş, yeşil liderliğin ortaya çıkışını sağlayan unsurlar değerlendirilmiştir. Ayrıca alan yazında yeşil liderlik ile ilgili yapılmış araştırmalar iş yerindeki çevre yanlısı davranışlara etkisi, çalışanların yeşil yaratıcılığına etkisi, yeşil performans etkisi ve moderatör rolü açılarından irdelenmiştir. Son olarak yeşil liderlik ile ilgili araştırma önerileri sunulmuştur.

1. YEŞİL LİDERLİK TANIMI

Hızlı sanayileşme ve kentleşme, doğal kaynakları tüketmiş ve doğal ekosistemi tehlikeli düzeyde kirletmiştir. Küresel ısınma, ozon tahribatı ve biyolojik çeşitliliğin azalması (Nisar vd., 2021: 1064) insan sağlığına ve kamu refahına yönelik birçok küresel zorluk getirmektedir (Hamdoun, 2020: 451). Giderek artmakta olan küresel çevre sorunları, çevre kirliliğinin ana üreticisi olan işletmeleri ekolojik kaygıları ele alma konusunda sorumluluk almaya zorlamaktadır. Çevresel sürdürülebilirlik, “*gelecekteki paydaşların kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden bugünün ihtiyaçlarını karşılayan doğal çevreyi etkileyen paydaş davranışı*” olarak tanımlanmaktadır (Elliot, 2011: 207). Hükümetler, tüketiciler, rakipler ve topluluklar gibi çeşitli paydaşlardan gelen baskılar da işletmelerin çevresel olarak proaktif olmalarını gerektirmektedir (Su vd., 2020: 3). Bununla birlikte, dünya çapındaki kuruluşlar, kurumsal çevresel sürdürülebilirliği oluşturmak ve şekillendirmek için liderliğin önemine vurgu yapmaktadırlar (Robertson, 2018: 971).

Büyük şirketlerdeki yöneticiler ve liderler, küresel zorlukların üstesinden gelebilmek ve sürdürülebilir kalkınma çözümleri bulabilmek için genellikle yeşil liderlik olarak kabul edilen yeni bir liderlik tarzı uygulamaya başlamışlardır (Tapurica ve Ispasoiu, 2013: 117). “Liderlik” terimi yaygın olarak bilinmesine rağmen, “yeşil liderlik” terimi, alışılmış liderlik tarzlarında yaygın olmayan bazı ek özellikler içermekle birlikte alan yazında yeşil liderlik üzerine yapılmış çok fazla araştırma bulunmamaktadır. Egri ve Herman’a göre (2000: 573) yeşil liderlik, uzun vadeli ekolojik sürdürülebilirlik vizyonunu gerçekleştirmek için bireyleri etkileme ve organizasyonu harekete geçirme yeteneğidir. Bu tanım, çok sayıda bilim insanı tarafından geniş çapta kabul görmüş ve benimsenmiştir. Chen (2011: 389) yeşil liderliği, bir bireyin diğerlerini çevre yönetimine ve çevreyi korumaya katkıda bulunmak için etkilediği dinamik bir süreç olarak tanımlamaktadır.

Yeşil liderlik genellikle üst düzey yöneticilerin dört tür davranışıyla kendini göstermektedir: Ortak bir çevresel vizyona ilham vermek; sağlam çevre yönetimi uygulamalarını teşvik etmek; çevresel sorunları çözmek için paydaşlarla ortaklıklar kurmak; çevre eğitimi için sorumluluk almak ve çalışanların katılımını teşvik etmektir (Chen, 2011; 389). Benzer şekilde, Tapurica ve Ispasoiu (2013: 119) yeşil liderliği; bireyleri etkileme, organizasyonun sürdürülebilir kalkınma vizyonunu belirleme ve gerçekleştirme konusunda harekete geçirme yeteneği, başka bir deyişle organizasyonu olumlu çevresel davranışları aktif olarak gerçekleştirmeye teşvik etme yeteneği olarak görmektedirler. Paydaşlar açısından bakıldığında, Jang vd. (2017:103) yeşil liderliği, çevresel olarak sürdürülebilir hedeflere ulaşmak için iç ve dış paydaşları teşvik eden yetenekler veya eylemler olarak tanımlamaktadırlar.

Ancak son zamanlarda bazı bilim insanları yeşil liderliği, dönüştürücü davranış olarak tanımlamaktadırlar (Robertson ve Barling, 2013: 178; Chen ve Chang, 2013: 109). Çeşitli liderlik çalışmaları arasında, değişim odaklı dönüşümcü liderlik, özellikle çevre yanlısı girişimlerle ilgili görülmekte ve yeşil liderlik davranışlarına ilişkin yararlı bilgiler sağlamaktadır (Niu vd., 2018: 175). Robertson ve Barling (2013: 178) çevreye özgü dönüşümcü liderlik davranışlarının içeriğinin çevre yanlısı girişimleri teşvik etmeye odaklandığını ve dönüşümcü liderliğin bir tezahürü olduğunu öne sürmektedirler. Chen ve Chang (2013: 109) ise dönüşümcü liderliğin dört boyutunu esas alarak yeşil dönüşümcü liderliği, takipçilere net bir vizyon, ilham ve motivasyon sağlayan ve aynı zamanda işletmenin çevresel hedeflerine ulaşması için onların gelişimsel ihtiyaçlarını karşılayan bir liderlik tarzı olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanımlar incelendiğinde çevreye özgü dönüşümcü liderlik ile yeşil dönüşümcü liderlik kavramlarının eş anlamlı oldukları görülmektedir. Li vd. (2021: 3) ise yeşil dönüşümcü liderlik kavramını tanımlarken benzer unsurları ele almış ve kavramı, çevresel hedefleri gerçekleştirirken işletmedeki çalışanlara net bir vizyon, ilham, motivasyon ve destek sağlayan liderin gerçekleştirdiği eylemler olarak tanımlamışlardır. Buna göre yeşil dönüşümcü lider, dönüşümcü liderliğin dört faktörünü takip ederek çalışanları etkilemektedir. Yeşil dönüşümcü liderler, çalışanlar ve astlar için bir rol modelidir. Çalışanlara detaylı bir plan sundukları için çalışanlar beklenen çevresel performansı elde etme vizyonunu ve hedefini gerçekleştirmeleri gerektiğinin farkındadırlar (Chen vd., 2014: 6606). Organizasyon içindeki rol ve sorumluluklarının bilincinde olan çalışanlar, liderin motivasyonu ve ilhamı ile beklentilerin ötesinde performans göstermek için heyecanlanmaktadırlar. Ayrıca çalışanlar, bu liderler aracılığıyla problem çözme becerilerinde yenilikçiliği ve yaratıcılığı benimsemektedirler (Li vd., 2021: 3).

2. YEŞİL DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ORTAYA ÇIKIŞI

Dönüşümcü liderlik, liderlerin arzu edilen bir değişikliği fark ettiği ve bir vizyona ulaşmak için ilham ve motivasyon yoluyla çalışanlara rehberlik ettiği bir liderlik yapısı olarak tanımlanmaktadır (Avolio vd., 1999: 444). Yeşil liderler, ekip üyelerine ilham vermekte ve hakkaniyet, adalet ve özgürlük gibi daha yüksek idealler aracılığıyla astların farkındalığını arttırmaktadır (Woods, 2007: 67). Bu özgün nitelikler, çalışanların yaratıcılığında çok önemli bir rol oynamakta ve ilham verici motivasyon, entelektüel teşvik, karizma (idealleştirilmiş etki) ve bireyselleştirilmiş ilgi olmak üzere dört boyutta birleşmektedir. İlham verici motivasyon yoluyla liderler, yaratıcı düşünceleri için takipçilerine ilham vermekte ve onları teşvik etmektedir. Entelektüel teşvik, çalışanların olayları farklı paradigmalardan algılamasına, bilgi toplamasına ve sorunları çözmesine

yardımcı olmaktadır. Karizmaya ve bireyselleştirilmiş ilgiye sahip liderler, çalışanların benzersiz ihtiyaçlarını ve motivasyonlarını anlamakta ve onlara örgütsel hedeflere bağlılıklarını artırmak için net bir vizyon göstermektedirler (Avolio vd., 1999: 444).

Dönüşümcü liderlik, üzerinde en çok çalışılan liderlik teorilerinden biridir. Geleneksel olarak dönüşümcü liderlik, çok çeşitli örgütsel sonuçları etkilemek için farklı bağlamlarda uygulanabilen genel bir liderlik türü olarak incelenmiştir. Bununla birlikte; son yıllarda bilim insanları, geleneksel dönüşümcü liderliği oluşturan davranışların, hedeflenen bir sonucu etkilemek için uyarlandığı, hedefe özel dönüşümcü liderlik olarak adlandırılan bir kavram olarak daha spesifik bir dönüşümcü liderlik uygulamasına kaymışlardır (Robertson ve Carleton, 2018: 199). Bu tarzla ilgili literatürde, alana özel araştırma geleneği bulunmaktadır. Araştırmacılar, güvenlik, ebeveynlik ve eğitim bağlamında dönüşümcü liderliğin özelliklerini geliştirmek için alana özel dönüşümcü liderlik tarzlarını kavramlaştırmışlardır (Barling vd., 2002: 489; Beauchamp vd., 2010: 1124; Morton vd., 2011: 690; Robertson ve Barling, 2013: 178). Barling vd. (2002: 489), belirli sonuçları tahmin etmede hedefe özel dönüşümcü liderliğin önemini ilk fark eden kişilerdendir. Spesifik olarak dönüşümcü liderliği, iş sağlığı ve güvenliği ile genişlettiler ve güvenliğe özgü dönüşümcü liderliği kavramsallaştırdılar. Daha sonra Beauchamp vd. (2010: 1124) ve Morton vd. (2011: 690) dönüşümcü liderlik teorisini sırasıyla sınıf öğretmenliği ve ebeveynlik davranışlarına uyarlamışlardır. Bu araştırmalara dayanarak, Robertson ve Barling (2013: 178) ve Chen ve Chang (2013: 109) hedefe özel dönüşümcü liderliğin odağını çevresel bağlama uyarlayarak daha da genişletmişlerdir. Sonuç olarak yeşil dönüşümcü liderlik tarzı bu araştırma geleneğinden ortaya çıkmıştır (Chen ve Chang, 2013: 109; Robertson ve Barling, 2013: 178). Chen ve Chang (2013: 109) tarafından belirtildiği gibi, yeşil dönüşümcü liderlik şu şekilde tanımlanır: “Takipçilerini çevresel hedeflere ulaşmaları için motive eden ve takipçilerine beklenen çevresel performans düzeylerinin ötesinde performans göstermeleri için ilham veren liderlik davranışıdır”. Yeşil dönüşümcü liderler, işletmenin yeşil vizyonunu kusursuz bir şekilde ifade ederek, “*Yeşil ile ilgili hedeflerimize nasıl ulaşırız?*” ve “*Çıktılarımız nelerdir?*” sorularına cevaplar getirmektedirler (Cop vd., 2020: 3).

Geleneksel dönüşümcü liderlikten farklı olarak, yeşil dönüşümcü liderlik, organizasyonun veya toplumun uzun vadeli sürdürülebilir gelişimine odaklanmaktadır (Li vd., 2020a: 3). Geleneksel dönüşümcü liderliğe benzer şekilde yeşil dönüşümcü liderlik, her biri organizasyon içindeki çalışanları motive etmek için kullanılabilen dört ana davranış stiline ayrılabilir: Yeşil idealleştirilmiş etki; yeşil ilham verici motivasyon; yeşil entelektüel uyarım; ve yeşil bireyselleştirilmiş ilgi (Robertson ve Carleton, 2018: 199). Yeşil idealleştirilmiş etki, çevresel olarak

sürdürülebilir bir gezegene ahlaki olarak bağlı olan ve çevre yanlısı eylemlerde bulunan liderlere atıfta bulunmaktadır. Yeşil ilham verici motivasyon, astlarını kendi çıkarlarının ötesine geçmeye ve ortak bir çevre yanlısı vizyon için çaba göstermeye tutkuyla motive eden liderleri ifade etmektedir. Yeşil entelektüel uyarım, liderlerin astlarını, işletmenin çevresel uygulamaları hakkında uzun süredir var olan varsayımlara meydan okumaya ve çevre sorunlarını yeni yollarla ele almaya teşvik etmesi anlamına gelmektedir. Yeşil bireyselleştirilmiş ilgi, astlarının çevre yanlısı beceriler geliştirmelerine yardımcı olabilmeleri için astlarıyla yakın ilişkiler geliştiren liderleri ifade etmektedir (Peng vd., 2020a: 4).

3. YEŞİL DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, kurumsal çevresel sürdürülebilirlik amaçlarına ulaşılmasında yeşil dönüşümcü liderlik tarzının katkılarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Yeşil dönüşümcü liderlik araştırmaları “yeşil dönüşümcü liderliğin işyerindeki çevre yanlısı davranışlara etkisi”, “yeşil dönüşümcü liderliğin yeşil yaratıcılığa etkisi”, “yeşil dönüşümcü liderliğin yeşil performans etkisi” ve “yeşil dönüşümcü liderliğin moderatör rolü” olmak üzere dört başlık altında toplanmıştır.

3.1. Yeşil Dönüşümcü Liderliğin İş yerindeki Çevre Yanlısı Davranışlara Etkisi

Ekolojik çevrenin sürdürülebilir gelişimini teşvik eden örgütsel yönetim uygulamaları, işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerinde çok önemli bir yol olarak görülmektedir. Ancak bu tür uygulamalarda amaca ulaşıp ulaşılamayacağı, çalışanların çevre sorunlarını algılamalarına ve hareket etme biçimlerine bağlanmaktadır. Bu nedenle, yönetim faaliyetleri yoluyla çalışanların çevreci davranışlarını teşvik etmek önemli bir gerekliliktir (Li vd., 2020a: 1). Çalışanların çevre yanlısı davranışı, ekolojik çevreyi korumak, kaynakları tasarruflu kullanmak ve atıkları geri dönüştürmek gibi çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan bir dizi işyeri davranışı olarak tanımlanmaktadır. İşyerinde çalışanların çevre yanlısı davranışı, organizasyonların yeşil yönetim uygulamasına ve sürdürülebilir gelişimini teşvik etmesine yardımcı olmakla birlikte, uzun vadede gelecek nesillerin yararına insanların yaşam kalitesini de artıracaktır (Jian vd., 2020: 1105). Çağdaş organizasyonlar, çalışanların çevre yanlısı davranışlarının nasıl teşvik edileceği konusuna özel bir önem göstermektedirler. Son yıllarda bilim insanları da çalışanların iş yerinde çevre yanlısı davranışları sergilemelerinin önemli olduğu konusunda hemfikirlerdir (Norton vd., 2015: 106) ve giderek büyüyen bir araştırma grubu ortaya çıkmaya başlamıştır. Araştırmacılar iş yerinde çevre yanlısı davranışların öncüllerini belirlemeye odaklanmaktadır.

Liderlik tarzı, çalışanın refahının, bireylerle olan ilişkilerinin, duygularının, performansının ve işyerinde hem gönüllü hem de gönülsüz davranışlarının temel belirleyicisidir. Cheung ve Wong (2011: 656) da liderliğin işyerinde önemli bir bağlamsal faktör olduğunu ve çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini öne sürmektedirler ve yeşil yönetim alan yazınında çevre yanlısı davranışları motive etme konusunda yeşil dönüşümcü liderlik önemli bir öncül olarak gösterilmektedir (Graves vd., 2013). Yeşil dönüşümcü liderlik tarzını gösteren bir lider, çalışanları yeşil hedeflere ulaştırmaya ve beklentileri aşan çevre yanlısı davranışlar sergilemeye motive etmektedir (Chen ve Chang, 2013: 109).

Örgütsel davranış alan yazınında yaygın bir biçimde kullanılan sosyal öğrenme teorisi, insanların diğer insanları izleyerek yeni bilgi ve davranışlar öğrenebileceğini savunmaktadır. Gözlemsel öğrenme olarak bilinen bu öğrenme türü, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının dört özelliği ile yakından ilişkilidir (Su vd., 2020: 3). Spesifik olarak, yeşil idealleştirilmiş etki, örnek teşkil eden ve çevresel bir rol model olarak hareket eden, kendi karizması aracılığıyla çalışanın çevre yanlısı davranışını etkileyen bir liderlik özelliğidir. Yeşil ilham verici motivasyon, liderin, çalışanları kısa vadeli kişisel çıkarlarını aşmaya ve yeşil hedeflere ulaşmak için çaba göstermeye teşvik etmesidir. Yeşil entelektüel teşvik, liderlerin çalışanlarını eski fikirlere meydan okumaya ve çevresel sorunları çözmek için yeni yöntemler kullanmaya motive etme yeteneğidir. Yeşil bireyselleştirilmiş ilgi, liderlerin çalışanlarının yeşil ile ilgili konulara katkılarına değer verme ve yeşil beceriler geliştirmelerine yardımcı olma konusunda sergiledikleri liderlik davranışını ifade etmektedir (Robertson, 2018: 968). Yeşil idealleştirilmiş etki ve yeşil ilham verici motivasyon yoluyla yeşil dönüşümcü lider, çalışanlara çevre yanlısı davranışın önemini ve uygulanabilirliğini tanımaları için ilham verebilir ve çevre yanlısı davranışın organizasyon tarafından teşvik edildiğini ve beklendiğini anlamalarını sağlayabilir. Aynı zamanda yeşil entelektüel teşvik ve yeşil bireyselleştirilmiş ilgi yoluyla yeşil dönüşümcü lider, çalışanların çevre sorunlarıyla ilgili düşünme yeteneklerini geliştirebilir, çalışanların çevresel bilgilerini zenginleştirebilir ve çalışanların sürekli olarak çevresel beceriler geliştirmelerine yardımcı olabilir (Peng vd., 2020b: 1106).

Ampirik araştırmalar yeşil dönüşümcü liderlik tarzının çevre yanlısı davranışı olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Graves vd., 2013; Robertson ve Barling, 2013; Kura, 2016; Robertson ve Carleton, 2016; Robertson ve Barling, 2017; Graves ve Sarkis, 2018; Wang vd., 2018; Saleem vd., 2019; Graves vd., 2019). Bu araştırmaların, çalışanların çevre yanlısı davranışlarını tahmin etmede liderliğin rolüne dair görüş sağladıkları kabul edilmekle birlikte, yeşil dönüşümcü liderliğin bireysel düzeydeki çevre yanlısı davranışlara olan etkisini ele aldık-

ları söylenebilir (örn. Graves vd., 2013; Kura 2016; Robertson, 2018; Robertson ve Carleton, 2018). Yeşil dönüşümcü liderlik, bireysel bir çalışan tarafından değil kolektif bir çabayla uygulanabilen çevre yanlısı girişimleri hedef almaktadır. Takım bazlı organizasyon yapılarının yaygınlığı göz önüne alındığında, çevre yanlısı davranışların takım bazında nasıl kolaylaştırılacağı, yeşil dönüşümcü liderliğin hedefine ulaşması için çok önemlidir. Gerçekten de bazı bilim insanları bu noktayı fark etmiş ve ‘takım düzeyinde’ bir bakış açısı getirerek, yeşil dönüşümcü liderlik ve çevre yanlısı davranış konusundaki önceki çalışmalarını genişletmeleri gerektiği çağrısında bulunmuşlardır (Robertson ve Barling, 2013: 188).

Peng vd. (2020b: 1881), bu çağrıya cevap olarak yeşil dönüşümcü liderliği takım düzeyinde çevre yanlısı davranışa bağlayan bir model geliştirmişlerdir. Yapmış oldukları çalışmanın sonuçları, yeşil dönüşümcü liderliğin takım düzeyinde çevre yanlısı davranış ile yalnızca doğrudan değil, çevre yanlısı hedef netliği ve çevre dostu uyumlu tutku aracılığıyla aynı zamanda dolaylı bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu durum, bilişsel ve duygusal mekanizmaların bağımsız çalıştığını göstermektedir. Bulgular, yalnızca yeşil dönüşümcü liderliğin takım düzeyinde çevre yanlısı davranışı nasıl desteklediğine ilişkin anlayışımıza değil, aynı zamanda bu ilişkiyi açıklamada birden çok arabulucunun nasıl çalıştığına ilişkin anlayışımıza katkıda bulunmaktadır. Tablo 1’de görüldüğü üzere yeşil dönüşümcü liderlik hem birey hem de takım düzeyinde çevre yanlısı davranışları doğrudan ve çeşitli araçlarla dolaylı etkilemektedir.

Çeşitli liderlik tarzlarına ilişkin yapıların gönüllü davranışlarla da bağlantılı olduğu bilinmektedir (Gurmani vd., 2021: 6). Bireysel ve örgütsel çevresel değerlerin entegrasyonunu teşvik etmeyi ve örgütsel görevleri bireysel öz güdümlü çevresel davranışlara içselleştirmeyi amaçlayan yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, iş gerekleri dışında çalışanların yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri için motive etmesi de muhtemeldir (Li vd., 2020: 3). Yeşil dönüşümcü liderlik tarzını sergileyen yöneticiler, çalışanların içsel motivasyonuna odaklanarak, ulaşılacak hedeflerle ilgili farkındalık seviyesini yükselterek, kendilerini bir rol model olarak ve çalışanları çevresel konulara yaklaşımlarında yenilikçi olmaya teşvik ederek, çalışanların gönüllü eylemlerini ortaya çıkarabilirler. Kim vd. (2019), Khan vd. (2021) ve Gurmani vd. (2021) tarafından yürütülen araştırmalar da yeşil dönüşümcü liderlik tarzı ve yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan pozitif ilişkinin ve çeşitli araçlarla dolaylı bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 1).

Buna göre, işletmeler, liderlerini çevre korumanın önemini kabul etmeye, kaynakları verimli kullanmaya ve atıkları geri dönüştürmenin doğru yollarını öğrenmeye yönlendirmelidirler. Bunu yaparken liderler, çevre yanlısı rol modelleri olarak hareket etmeyi öğrenecek ve böylece takım üyeleri üzerindeki yeşil ide-

alize edilmiş etkilerini geliştireceklerdir. Ayrıca liderler, (a) işletmenin çevresel performansının geleceğini tutkuyla tanımlamak, (b) farklı görüşlere açıklık göstererek, takım üyelerini işletmenin çevresel performansını iyileştirme konusunda yaratıcı düşünmeye teşvik etmek ve (c) çevre koruma ile ilgili bilgileri paylaşarak, üyelerin işletmenin çevresel performansına katkıda bulunma yeteneklerini geliştirebilmek adına eğitmelidirler (Peng vd., 2020b: 1882).

Tablo 1. Yeşil Dönüşümcü Liderlik ve İşyerinde Çevre Yanlısı Davranış İle İlgili Araştırmalar

Araştırmacılar	Teori	Bulgular
Graves vd. (2013)	Öz Belirleme Teorisi	Çin'deki 294 çalışandan elde edilen veriler, çalışanların yöneticileri tarafından sağlanan yeşil dönüşümcü liderliğin, çalışanların özerk motivasyon ve dış motivasyonlarındaki artışlarla ilişkili olduğunu göstermiştir. Özerk motivasyon, çevre yanlısı davranışlarla olumlu bir şekilde ilişkilidir. Dış motivasyon ve çevre yanlısı davranışlar arasındaki ilişki, yeşil dönüşümcü liderlik tarafından yönetilmektedir. Yeşil dönüşümcü liderliğin de çevre yanlısı davranışlarla güçlü ve doğrudan pozitif bir ilişkisi bulunmaktadır.
Robertson ve Barling (2013)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi Sosyal Karşılaşma Teorisi Sosyal Öğrenme Teorisi	139 üst-lider ikilisinden elde edilen verilerle kurulan yapısal eşitlik modellemesi, liderlerin çevresel tanımlayıcı normlarının, yeşil dönüşümcü liderlik tarzlarını ve çevre yanlısı davranışlarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, hem yeşil dönüşümcü liderlik hem de liderlerin çevre yanlısı davranışları, çalışanların çevre tutkusunu pozitif yönde etkilemekte ve çalışanların çevre yanlısı davranışları bu durumdan pozitif yönde etkilenmektedir.
Kura (2016)	Planlı Davranış Teorisi	Nijerya'daki 171 kamu sektörü çalışanından oluşan bir örneklemede, yeşil dönüşümcü liderlik ile işyerindeki çevre yanlısı davranış arasındaki ilişkide çevresel kaygının olası aracılık etkisi incelenmiştir. Sonuçlar, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının çevresel kaygı ile anlamlı bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu ve bunun da iş yerindeki çevre yanlısı davranış olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca çevresel kaygının, yeşil dönüşümcü liderlik ile işyerindeki çevre yanlısı davranış arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir.
Robertson ve Barling (2017)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi Çevreye Özgü Dönüşümcü Liderlik Teorisi	Doğrulamalı faktör analizi sonuçları, yeşil dönüşümcü liderlik ve genel dönüşümcü liderliğin ampirik olarak farklı ancak ilişkili olduğunu göstermiştir. Deneysel çalışmadan elde edilen bulgular da genel dönüşümcü liderliğe göre yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, katılımcıları çevresel değerlere ve önceliklere daha fazla maruz bıraktığını ve katılımcıların daha yüksek düzeyde çevre yanlısı davranışlar sergilediklerini ortaya koymuştur.

Robertson ve Carleton (2018)	Sosyal Öğrenme Teorisi Normatif Davranış Teorisi Kişilik Teorisi	125 çalışandan elde edilen veriler, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının doğrudan ve dolaylı olarak çalışanların gönüllü çevre yanlısı davranışlarını etkilediğini ve dolaylı etkinin yalnızca iç çevresel kontrol odağı orta, yüksek ve çok yüksek olduğunda ortaya çıktığı görülmüştür.
Hadi ve Rasool (2017)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi Öz Belirleme Teorisi	Çalışmada, yeşil dönüşümcü liderlik tarzı ile çalışanların çevre yanlısı davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağını ve bu ilişkide otonom motivasyonun aracılık rolüne sahip olduğunu varsayan bir kavramsal model sunulmuştur.
Wang vd. (2018)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi Kimlik Teorisi	193 üst-lider ikilisinden elde edilen veriler üzerinden yapılan yapısal analiz sonuçları, takipçilerin liderleriyle olan değer uyumunun, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının çalışanların çevre yanlısı davranışları üzerindeki etkilerine aracılık ettiğini göstermiştir. Sonuçlar ayrıca, yeşil kimliğin, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının çalışanların çevre yanlısı davranışları üzerindeki dolaylı etkisini değer uyumu yoluyla yönettiğini, böylece yeşil kimliğin yüksek olduğu zaman dolaylı etkinin düşük olduğu zamandan daha olumlu olduğu görülmüştür.
Robertson (2018)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi Yeşil Dönüşümcü Liderlik Teorisi	Yeşil dönüşümcü liderlik ölçeği geliştirmek için dört çalışma yapılmıştır. İlk bulgu, yeşil, genel ve güvenliğe özgü dönüşümcü liderlik tarzlarının kavramsal olarak farklı olduğunu göstermektedir. İkinci bulgu, kurumsal çevresel sorumluluk alanında yeşil dönüşümcü liderliğin, genel dönüşümcü liderlikten daha etkili olduğunu göstermektedir. Üçüncüsü, yeşil dönüşümcü liderlik astların çevre yanlısı davranışlarıyla önemli ölçüde ilişkilidir. Dördüncüsü, yeşil dönüşümcü liderlik genel dönüşümcü liderlikten kavramsal açıdan farklı olmasına rağmen ilişkilidir.
Maziriri ve Sauroombe (2018)	Doğal Kaynak Temelli Teori Yeşil Teori	Güney Afrika'nın Gauteng Eyaletindeki küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki 150 çalışandan toplanan veri setinin analizinden elde edilen sonuçlar, yeşil dönüşümcü liderlik ve çalışanların çevreyle uyumlu yerleşimi arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, çalışanların çevre yanlısı davranışları üzerinde olumsuz ve anlamsız bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.
Graves ve Sarkis (2018)	Öz Belirleme Teorisi	251 imalat sektörü çalışanından elde edilen verilerin analiz sonuçları, yöneticilerini daha fazla yeşil dönüşümcü liderlik tarzı ile meşgul gören çalışanların daha yüksek iç ve dış motivasyona sahip olduğunu göstermiştir. Çalışanların çevresel değerleri de iç ve dış motivasyonları ile pozitif ilişkilidir. Ayrıca elde edilen bulgulara göre çalışanların değerleri, liderlik ve motivasyon arasındaki bağlantıyı yönetmiştir. Liderlik algıları, çalışanların güçlü çevresel değerlere sahip olduklarında, iç motivasyonla pozitif yönde ilişkilidir.

Saleem vd. (2019)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi Öz Belirleme Teorisi	Bulgulara göre, yeşil dönüşümcü liderlik hem çalışanların çevre yanlısı davranışları hem de içsel motivasyonları ile pozitif yönde ilişkilidir. Ayrıca bulgular, içsel motivasyonun, yeşil dönüşümcü liderlik ile çalışanların çevre yanlısı davranışları arasındaki pozitif ilişkiye kısmi aracılık ettiğini göstermektedir.
Kim vd. (2019)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi Öz Belirleme Teorisi Sosyal Değişim Teorisi	Çalışmanın sonuçları, çalışanların çevresel inancının hem yeşil dönüşümcü liderliğin hem de çevre politikalarının yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerine kısmen aracılık ettiğini bununla birlikte çevresel eğitim ile yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini göstermektedir. Bulgular ayrıca, çalışanların örgütsel destek algısının, çevresel inanç ile yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi yönettiğini göstermektedir.
Graves vd. (2019)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi	Rusya'daki 165 yönetim geliştirme programı katılımcılarından alınan verilerin sonuçlarına göre, birinci kademe yöneticinin aktif yeşil liderliği (dönüşümcü, koşullu ödül ve istisnalara göre aktif yönetim) çalışanların çevre yanlısı davranışları ile olumlu ilişkilidir. Yöneticilerin pasif-kaçınan yeşil liderliği ise (istisnalar yoluyla pasif yönetim ve bırakınız yapsınlar) çalışanların çevre yanlısı davranışları ile olumsuz ilişkilidir. Ancak, bu durum yalnızca üst yönetimin sürdürülebilirliğe bağlı olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Dış motivasyon, çalışanların çevre yanlısı davranışlarını motive etmek için ödüllerin kullanılmasının zararlı olabileceğini düşündürecek şekilde, çalışanların çevre yanlısı davranışlarıyla negatif yönde ilişkilidir. Kişinin değerlerini yerine getirme arzusundan gelen iç motivasyon ise, çalışanların çevre yanlısı davranışlarıyla pozitif yönde ilişkilidir.
Peng vd. (2020b)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi	Yeşil dönüşümcü liderlik, takımın çevre yanlısı davranışlarıyla pozitif yönde ilişkilidir. Bu ilişkiye, takımın çevre yanlısı hedef netliği ve takımın çevre yanlısı uyumlu tutkusu aracılık etmektedir. Ayrıca, takım güç mesafesi bu aracılık etkilerini güçlendirir, öyle ki yüksek düzeyde güç mesafesine sahip takımlarda yeşil dönüşümcü liderlik, takım üyelerinin çevre yanlısı hedef netliğini, çevre yanlısı uyumlu tutkuyu ve ardından çevre yanlısı davranışları güçlü bir şekilde artırmaktadır.
Jian vd. (2020)	İşaret Tutarlılığı Teorisi	Bu çalışma ilk olarak, yeşil dönüşümcü liderlik ve yeşil insan kaynakları yönetiminin (İKY) etkileşiminin, çalışanların çevre yanlısı davranışı üzerindeki olumlu etkisini ortaya çıkarmıştır. İkincisi, çevre dostu hedef netliğinin aracı rolünü ortaya koymaktadır.

Li vd. (2020a)	Duygusal Olaylar Teorisi Öz Yeterlilik Teorisi	Çin’de 214 çalışandan toplanan verilerin analiz sonuçları, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının çalışanların çevre yanlısı davranışlarını olumlu bir şekilde öngördüğünü ve sırasıyla çevresel tutkunun ve özerk motivasyonun bu ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir.
Cop vd. (2020)		Türkiye’deki dört ve beş yıldızlı otellerdeki çalışanlardan toplanan 351 anketin analiz sonuçları, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının yeşil ekip dayanıklılığı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve yeşil işe adanmışlığın bu ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini göstermektedir.
Nisar vd. (2021)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi Sosyal Mübadele Teorisi Planlı Davranış Teorisi	Bulgular, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının ve yeşil psikolojik iklimin çevresel tutkunun önemli öncülleri olarak hareket ettiğini, buna karşın yeşil eğitimin çevresel tutkuyu etkilemede hiçbir rolü olmadığını ortaya koymuştur. Çevresel tutku, çalışanların yeşil davranışsal niyetini tahmin ederken; yeşil davranışsal niyet, çalışanların çevreci davranışlarını tahmin etmektedir. Ayrıca, aracılık analizleri, çevresel tutkunun ve çalışanların yeşil davranışsal niyetinin, yeşil psikolojik iklimin ve çalışanların çevreci davranışları arasındaki bağlantıya sırayla aracılık ettiğini ortaya koymuştur.
Khan vd. (2021)	Sosyal Mübadele Teorisi Yetenek-Motivasyon-Teorisi	216 imalat sektöründen toplanan veriler kullanılarak yapılan araştırmanın analiz sonuçları, yeşil dönüşümcü liderlik ve yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca sonuçlar, ISO 14001 sertifikalı Malezya imalat işletmeleri arasında yeşil dönüşümcü liderlik ve yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide çevre yönetim sistemi ve yeşil algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü doğrulamıştır.
Gurmani vd. (2021)	Sosyal Bilgi İşleme Teorisi	Pakistan’ın konaklama sektöründe çalışan 311 çalışandan oluşan bir örneklemden elde edilen verilerle yapılan analizin sonuçları, algılanan anlamlı çalışmanın, yeşil dönüşümcü liderlik ile yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir.

3.2. Yeşil Dönüşümcü Liderliğin Çalışanların Yeşil Yaratıcılığına Etkisi

Yeşil gündemin peşinde koşan çeşitli bilim insanları, yeşil yaratıcılığı ve yeniliği başlatan işletmelerin, kurumsal imajlarını ve pazar paylarını artırabileceklerini savunmaktadırlar. Bu araştırmacılar, işletmelerin çevresel bozulmayı azaltabilmek için yeşil yaratıcılığı sürdürülebilir ürünlere dönüştürebileceklerine vurgu yapmaktadırlar (Chen ve Chang, 2013: 108; Jia vd., 2018: 1). Ayrıca,

yeşil yaratıcılığı gündemine alan işletmelerin giderek daha yenilikçi bir ortamda rakiplerine göre yeşil bir rekabet avantajı elde edebileceklerini de ifade etmektedirler (Chen, 2008: 533). Bu noktada yeşil yaratıcılığın nasıl teşvik edilebileceği konusu önem kazanmaktadır. Yeşil yaratıcılık, “yeşil ürünler, yeşil hizmetler, yeşil süreçler veya yeşil uygulamalar hakkında orijinal, yeni ve yararlı olduğu düşünülen yeni fikirlerin geliştirilmesi” anlamına gelmektedir. (Chen ve Chang, 2013: 109). Araştırmacılar, yeşil yaratıcılığı, farklı bireysel ve örgütsel öncüllere bağlamaktadırlar (Li vd., 2020: 2).

Amabile ve Pillemer (2012: 11)’e göre, yönetim ve liderlik yaratıcılığın uyarıcısı olarak hizmet edebilir. Yöneticiler yeni fikirleri motive edip teşvik ettiğinde, olumlu bir meydan okuma duygusu sağladığında ve yenilikçi vizyon ifade ettiğinde, sonuç olarak çalışanların daha yaratıcı ve yenilikçi olma eğiliminde olduğu savunulmaktadır. Öte yandan, uygun bir liderlik tarzı, çalışanları motive ederek ve yeşil yaratıcılığa elverişli bir atmosferi teşvik ederek, çalışanların yeşil yaratıcılığını geliştirmek için büyük bir potansiyel olarak görülmektedir. Bilim insanları, hala hangi liderlik tarzının örgütsel yaratıcılığa faydalı olduğunu tartışmalar da araştırmalar bu süreçte dönüşümcü liderliğin önemini zaten ortaya koymaktadır (Jia vd., 2018: 4). O halde yeşil dönüşümcü lider, çalışanların ihtiyaçlarını, yeteneklerini ve motivasyonlarını anlayarak, çalışanları gelecek için yeşil fikirlere katkıda bulunmaya yönlendirebilir (Li vd., 2020: 3). Dahası, çalışanları kişisel hedefler yerine kurumsal hedeflere değer vermeye motive etmekle birlikte her durumda çalışanlara rehberlik hizmeti verebilir. Ayrıca, daha fazla özerklik vererek, daha yüksek öz yeterliliği teşvik ederek ve doğal çevre ile ilgili yeni fikirler üretme konusunda coşku aşılayarak, çalışanların yaratıcılığını geliştirmeye katkıda bulunabilir (Mittal ve Dhar, 2016: 120). Bu nedenle yeşil dönüşümcü liderin, çalışanları yeşil yaratıcılığı uygulamaya yönlendirme ve motive etme sorumluluğuna sahip olması muhtemeldir (Li vd., 2020: 3).

Tablo 2’de görüldüğü üzere, çeşitli teorilere dayandırılarak, yeşil dönüşümcü liderliğin yeşil yaratıcılığı olumlu yönde etkileyeceğini savunan bilim insanları tezlerini doğrulamışlardır. Yeşil dönüşümcü liderlik tarzının önemli rolü göz önüne alındığında, işletmeler özellikle çevresel zorluklar için olağanüstü yeşil yaratıcılık elde etmek istiyorlarsa, çevre konusunda tutkulu dönüşümcü liderler atamaları ve böylece çevre dostu mal veya hizmetlerin geliştirilmesine katkıda bulunmaları gerekmektedir (Zhang vd., 2020: 11). Aynı zamanda işletme üst yönetimi, yeşil stratejiler oluşturarak çevreye duyarlılıklarını göstermeli ve yöneticilerini yeşil dönüşümcü liderlik tarzı sergilemeye motive etmelidirler. Böylece yöneticiler çalışanlar arasında yeşil yaratıcılığı teşvik etmek için bir katalizör görevi göreceklerdir (Mansoor vd., 2021: 10).

Tablo 2. Yeşil Dönüşümcü Liderlik ve Yeşil Yaratıcılık İle İlgili Araştırmalar

Araştırmacılar	Teori	Bulgular
Chen ve Chang (2013)	Kaynak Temelli Teori Dönüşümcü Liderlik Teorisi	Araştırma sonuçları, yeşil dinamik yeteneklerin ve yeşil dönüşümcü liderlik tarzının yeşil yaratıcılığı ve yeşil ürün geliştirme performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, yeşil ürün geliştirme performansı ile iki öncülü (yeşil dinamik yetenekler ve yeşil dönüşümcü liderlik) arasındaki pozitif ilişkilere yeşil yaratıcılık kısmen aracılık etmektedir. Chen ve Chang (2013) bu çalışmalarında Podsakoff vd. (1996: 265)'nin çalışmasından uyarılarak 6 maddeden oluşan yeşil dönüşümcü liderlik ölçeği geliştirmişlerdir. Ayrıca yeşil dönüşümcü liderlik kavramını ölçen bu 6 maddeli ölçek, Özgül (2020: 99) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.
Mittal ve Dhar (2016)	Örgütsel Kimlik Teorisi	Bu çalışma, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının yeşil örgütsel kimlik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermekte ve bu durum organizasyonda yeşil yaratıcılığın desteklenmesine yol açmaktadır. Ayrıca, yeşil örgütsel kimlik ile yeşil yaratıcılık arasındaki ilişkide kaynak bağlılığının moderatörlük yaptığı da tespit edilmiştir.
Jia vd. (2018)	Yetenek-Motivasyon-Fırsat Teorisi	Bulgular, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, yeşil İKY'yi etkileyerek, çalışanların yeşil tutkusuna ilham verebileceğini ve nihayetinde çalışanların yeşil yaratıcılığını olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir.
Bahzar (2019)	Kaynak Temelli Teori	Sonuçlar, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, eko-inovasyonun ve yeşil yaratıcılığın Endonezya'nın yüksek öğretim sektöründe enerji verimliliğinin artmasında çok önemli katkıları olduğunu göstermektedir.
Zhang vd. (2020a)	Yeşil Dönüşümcü Liderlik Teorisi	Bulgular, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının çalışanların yeşil yaratıcılığını olumlu yönde etkilediğini ve yaratıcı süreç katılımının bu ilişkide aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Ayrıca, aracılık rolü yeşil inovasyon stratejisi tarafından yönetilmekte ve bu etki yeşil inovasyon stratejisinin seviyesi düşük yerine yüksek olduğunda güçlenmektedir.
Shah vd. (2020)	Doğal Kaynak Temelli Teori Çağdaş Yaratıcılık Teorisi	Nepal'de inşaat sektöründe çalışan 305 proje ekip üyesinden toplanan verilerin analiz sonuçları, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, yeşil yaratıcılığın ve yeşil satın almanın, sürdürülebilirlik üzerindeki doğrudan olumlu etkilerini ortaya koymuştur. Aynı zamanda yeşil dönüşümcü liderlik tarzı, yeşil yaratıcılığın ve yeşil satın almanın öngörücüsü olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca, yeşil yaratıcılık ve yeşil satın alma, yeşil dönüşümcü liderlik ve sürdürülebilirlik arasındaki ilişkinin kısmi aracılardır.

Li vd. (2020b)	Bilişsel Yaratıcılık Teorisi	Bulgular, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, yeşil içsel motivasyon ve yeşil yaratıcılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca yeşil içsel motivasyon, yeşil dönüşümcü liderlik ile yeşil yaratıcılık arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir.
Mansoor vd. (2021)	Bilişsel Yaratıcılık Teorisi Sosyal Bilgi İşleme Teorisi	Pakistan'da faaliyet gösteren büyük imalat işletmelerinde çalışan yöneticilerden toplanan verilerin analiz sonuçları, yeşil yönetim girişimlerinin yeşil dönüşümcü liderliği ve yeşil yaratıcılığı teşvik ettiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, yeşil dönüşümcü liderlik, yeşil yönetim girişimleri ile yeşil yaratıcılık arasında tamamlayıcı kısmi aracılık rolü üstlenmiştir.
Jiang vd. (2021)	Yeşil Dönüşümcü Liderlik Teorisi	Sonuçlar, çalışanın yeşil yaratıcılığının ve alt boyutlarının, bir organizasyondaki çevresel faktörlerle (yeşil dönüşümcü liderlik ve paylaşılan vizyon) pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, sonuçlar çalışanların yeşil yaratıcılığının ve alt boyutlarının bireysel biliş (yeşil öz-yeterlik) ile pozitif yönde ilişkili olduğunu da ortaya koymaktadır.

3.3. Yeşil Dönüşümcü Liderliğin Yeşil Performansa Etkisi

Günümüzde işletmeler, küresel ısınma, petrol krizi, su kirliliği ve belirsizlik de dahil olmak üzere ciddi çevresel zorluklarla karşı karşıyadır. Çeşitli paydaşlardan gelen baskılara yanıt olarak, işletme yöneticileri, ekolojik kaygıları ele almak için stratejilerini, toplam kalite çevre yönetimini ve kurum içi yeşil inovasyon faaliyetlerini uyarlamak için daha aktif katılım göstermektedirler (Su vd., 2020:1). Yeşil inovasyon uygulamaları, yalnızca asgari çevre standartlarını karşılamayı amaçlayan diğer çevresel davranışlardan farklı olarak, işletmelere ekonomik değer ve rekabet avantajı sağlamak için yeni sistemler, ürünler ve süreçler geliştirerek, kirliliğin önlenmesine ve çevresel yükün ortadan kaldırılmasına daha fazla önem vermektedir (Su vd., 2020: 1-2). Yeşil inovasyon uygulamalarının verimlilik artışı, maliyet tasarrufu ve çevresel faydalar getirdiğinin altını çizen, çevre yönetimini araştıran zengin bir literatür bulunmaktadır (Chen vd., 2006: 332). Yeşil inovasyonun nasıl geliştirileceği sorusu bu noktada önem kazanmaktadır. Liderler, işyeri inovasyon performansının kilit öncüsü olarak kabul edilmektedirler (Afsar ve Masood, 2018: 37; Yang ve Yang, 2019: 293). Liderliğin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yeşil performans için önemli olduğunu kabul eden büyüyen bir literatür ortaya çıkmıştır (Robertson ve Barling, 2017: 22).

Yeşil dönüşümcü liderlik, örgütün çevresel hedeflerine ulaşmak için teşvik, net vizyon, motivasyon, ilham ve gelişimsel ihtiyaçlara destek sağlanması ile ka-

rakterize edilen bir liderlik davranışdır. Sosyal öğrenme teorisine göre, yeşil dönüşümcü liderin çevresel farkındalık ve davranışları, takipçilerine genel örgütsel performans için faydalı olan yeşil inovasyon uygulamalarını teşvik edebileceğine dair önemli bir sinyaldir. Bunu takiben, çevresel yönelimli ve yetenekli yeşil dönüşümcü liderlik, işletmenin günlük yönetim faaliyetleri sırasında proaktif yeşil inovasyon uygulamaları geliştirmek ve uygulamak için önemli bir motivasyondur (Su vd., 2020: 4). Gelecek vaat eden bir liderlik tarzı olarak yeşil dönüşümcü liderlik, ilham verici bir yeşil vizyon sağlayabilir ve takipçilerini çevresel hedefleri veya görevleri aktif olarak tamamlamaları için motive edebilir, böylece işletmenin yeşil imajını güçlendirebilir ve yeşil fırsatlar getirebilir (Mittal ve Dhar, 2016: 120). Sonuç olarak, yeşil dönüşümcü lider, çevre yönetimini, yalnızca çevrenin korunması için kurumsal sosyal sorumluluğu geliştirmek ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmak için değil aynı zamanda tüketicilere farklılaştırılmış yeşil ürün seçenekleri sunan ürün geliştirme sürecine entegre edebilmek için kullanır (Chen ve Chang, 2013: 111).

Le ve Lei (2018: 5) tarafından, yeşil dönüşümcü liderin takipçilerini yeni bilgi edinmeleri için motive ettiği ve yeşil inovasyon geliştirmeye teşvik ettiği savunulmaktadır. Singh vd. (2020) yaptıkları araştırmanın sonuçlarına dayanarak, yeşil dönüşümcü liderin, işletmenin yeşil inovasyonunu ve yeşil performansını geliştirmek için yeşil İKY'yi şekillendirmesi ve kullanması gereken stratejik bir kaynak olduğuna vurgu yapmaktadırlar. Chen ve Chang, (2013) tarafından yapılan araştırma sonuçları ise, yeşil dönüşümcü liderlik ile yeşil ürün geliştirme performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu doğrulamıştır. Zhou vd. (2018), Zhang vd. (2020) ve Yan ve Hu (2021) da bu görüşü yaptıkları çalışmayla desteklemişlerdir.

Chen vd. (2014) ve Zafar vd. (2017) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ise, yeşil dönüşümcü liderin yeşil farkındalık ve yeşil öz yeterlilik yoluyla yeşil performansı olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Yeşil performans; kaynakları tasarruflu kullanmak, kirliliği azaltmak, atıkları geri dönüştürmek ve yeşil ürün tasarımları ve çevre yönetimi konularında modern teknolojileri kullanmak da dahil olmak üzere yeşil ürünler veya süreçler geliştirebilmeyi içeren yazılım ve donanım performansdır (Chen vd., 2014: 6607).

Tablo 3'te görüldüğü üzere yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, işletmelerin yeşil performansını iyileştirmedeki önemli rolü göz ardı edilemez bir gerçektir. Bu nedenle yöneticiler, üstün yeşil performans elde etmek için astlarıyla ilişkilerinde yeşil dönüşümcü liderlik tarzını benimsemelidirler. Araştırmalar, yeterli liderlik desteğinin olmamasının, organizasyonun çevresel sürdürülebilirlik girişimlerinin önündeki en büyük engel olduğunu göstermektedir (Ramus, 2001: 163; Govinda-

rajulu ve Daily 2004: 366). Bundan dolayı, yeşil dönüşümcü liderin uygun örgüt kültürü oluşturmadaki önemini açıklayan Rizvi ve Garg (2021)'in çalışmalarının bulguları, liderlere çalışanları çevresel sürdürülebilirliğe yönlendirmede neden proaktif bir rol oynamaları gerektiğine dair kanıtlar sunmaktadır. Bu nedenle yöneticiler, organizasyon üyelerini kapsayan ve onları birbirine bağlayan ve onları organizasyonun çevresel hedeflerine karşı kolektif olarak duyarlı hale getiren bir yeşil kültür yaratmaya çalışmalıdırlar (Rizvi ve Garg, 2021: 847).

Tablo 3. Yeşil Dönüşümcü Liderlik ve Yeşil Performans İle İlgili Araştırmalar

Araştırmalar	Teori	Bulgular
Chen vd. (2014)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi Öz Belirleme Teorisi	Sonuçlar, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının yeşil farkındalığı, yeşil öz yeterliliği ve yeşil performansı pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca bu çalışma, yeşil dönüşümcü liderlik ile yeşil performans arasındaki pozitif ilişkiye yeşil farkındalık ve yeşil öz yeterliliğin kısmen aracılık ettiğini göstermektedir.
Zafar vd. (2017)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi Sosyal Bilişsel Teori	Analiz bulgularına göre, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının yeşil performans üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır. Ayrıca bulgular, yeşil farkındalık ve yeşil öz yeterliliğin yeşil dönüşümcü liderlik ile yeşil performans arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermektedir.
Zhou vd. (2018)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi Kişi-Gözetmen (Supervisor) Uyum Teorisi	Bu çalışmanın bulguları, yeşil dönüşümcü liderlik ile yeşil ürün geliştirme performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, hem yeşil dönüşümcü liderliğin hem de bireysel yeşil değerlerin yeşil psikolojik iklim üzerinde olumlu etkileri olduğu ve bu durumun da yeşil ürün geliştirme performansını arttırdığı görülmüştür. Yeşil dönüşümcü liderlik, çalışanların yeşil değerleriyle eşleştirildiğinde, organizasyonda yeşil psikolojik iklim yaratmak ve böylece yeşil ürün geliştirme performansını iyileştirmek daha mümkün görünmektedir.
Kim ve Stepchenova (2018)	Dönüşümcü Liderlik Teorisi	Sonuçlar, üst yönetimin yeşil dönüşümcü liderliğinin, iç ve dış çevresel yönelimi etkilediğini göstermektedir. Ayrıca iki tür çevresel yönelim, işletmenin pazar ve çevre performanslarını iyileştirmektedir. Son olarak, çevresel yönelimin iki boyutu, yeşil dönüşümcü liderlik ile firma performansı arasındaki ilişkinin tam aracılığı olarak hareket etmektedir.
Singh vd. (2020)	Kaynak Temelli Teori Yetenek-Motivasyon-Fırsat Teorisi	Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki 309 imalat sektöründeki KOBİ'lerden toplanan verilerin analiz sonuçları, yeşil İKY uygulamalarının, yeşil dönüşümcü liderlik ile yeşil inovasyon arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Ayrıca yeşil İKY, yeşil inovasyon yoluyla dolaylı olarak işletmenin çevresel performansını etkilemektedir.

Liu ve Jie (2020)	Doğal Kaynak Temelli Teori Sosyal Öğrenme Teorisi Dönüşümcü Liderlik Teorisi	Çalışma sonuçları, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının yeşil performansı pozitif yönde etkilediğini ve proaktif çevresel stratejinin ve yeşil örgütsel vatandaşlık davranışının, bu ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Ayrıca sonuçlar, çevresel kaygının, yeşil dönüşümcü liderlik ve proaktif çevresel strateji/yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirdiğini ortaya koymaktadır.
Zhang vd. (2020b)	Sosyal Bilişsel Teori Kaynak Temelli Teori	Çalışmanın bulguları, hem yeşil dönüşümcü liderliğin hem de yeşil öz yeterliliğin yeşil ürün geliştirme performansını desteklediğini göstermektedir. Yeşil öz yeterlik, yeşil dönüşümcü liderlik ile yeşil ürün geliştirme performansı arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ederken, çevre düzenlemesi yeşil öz yeterliliğin aracılık etkisini olumlu bir şekilde düzenlemektedir.
Riva vd. (2021)	Kaynak Temelli Teori Sosyal Kimlik Teorisi Örgütsel Yaratıcılık Teorisi	Otelcilik sektöründe farklı yönetici pozisyonunda olan 363 çalışandan toplanan verilerin analiz sonuçları, yeşil bilgi ve yeşil dönüşümcü liderliğin yeşil yaratıcılık üzerinde ve yeşil dönüşümcü liderliğin çevresel performans üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca yeşil yaratıcılığın, yeşil bilgi ve çevresel performans ile yeşil dönüşümcü liderlik ve çevresel performans ilişkileri arasında önemli bir aracılık etkisine sahip olduğu da tespit edilmiştir.
Yan ve Hu (2021)	İklim Gücü Teorisi	Sonuçlar, hem yeşil dönüşümcü liderlik tarzının hem de yeşil İKY sisteminin gücünün yeşil ürün geliştirme performansı üzerinde olumlu etkisini doğrulamaktadır. Ayrıca sonuçlar, İKY sisteminin gücünün aracılık etkisini ve yeşil İKY'nin düzenleyici etkisini ortaya koymaktadır.
Rizvi ve Garg (2021)	Yetenek-Motivasyon-Fırsat Teorisi Kaynak Temelli Teori	Araştırma sonuçları yeşil yetenek, motivasyon, fırsat ve yeşil dönüşümcü liderlik tarzının çevresel performansı olumlu etkilediğini göstermektedir. Ayrıca sonuçlar, yeşil kültürün hem yeşil yetenek, motivasyon ve fırsat ile çevresel performans arasında hem de yeşil dönüşümcü liderlik ile çevresel performans arasında kısmi aracı olduğunu da ortaya koymaktadır.
Huang vd. (2021a)	Sosyal Kimlik Teorisi Üst Kademeler Teorisi	Bu çalışma, hem bireysel düzeyde hem de üst yönetim düzeyinde yeşil dönüşümcü liderlik tarzının yeşil sosyal kimliği etkilediğini ve bunun proaktif çevre stratejilerini etkilediğini ortaya koymaktadır.
Huang vd. (2021b)	Üst Kademeler Teorisi	Bu çalışmanın sonuçları, CEO'ların yeşil dönüşümcü liderliğinin, üst yönetim ekiplerinin yeşil adanmışlığındaki olumlu değişiklikleri önemli ölçüde öngördüğünü ve bunun sonucunda proaktif çevresel stratejileri öngördüğünü göstermektedir.

3.4. Yeşil Dönüşümcü Liderliğin Moderatör Rolü

Kusi, vd. (2021) yaptıkları çalışmada, yeşil dönüşümcü liderin idealleştirilmiş etkiye sahip olması, büyük bir motivasyon kaynağı olması ve aynı zamanda entelektüel uyarımı kullanması nedeniyle kurumsal sosyal sorumluluk, algılanan örgütsel destek ve örgütsel performans arasındaki ilişkide moderatör rolü oynayacağını savunmaktadırlar. Çalışmanın sonucu, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, kurumsal sosyal sorumluluk, algılanan örgütsel destek ve örgütsel performans arasındaki aracılı ilişkiyi düzenlemede hayati bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlara göre, bir işletmede yeşil dönüşümcü liderlik teşvik edilirse, kurumsal sosyal sorumluluğun daha yüksek bir örgütsel performans düzeyine yol açacağı söylenebilir.

Hameed, vd. (2021) tarafından yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, çalışanların yeşil hedeflere yönelik doğru desteklenme duygularını artıran bağlamsal bir kaynak olduğu savunulmaktadır. Bağlamsal bir kaynak olan yeşil dönüşümcü liderlik, takipçilere daha net bir çevre vizyonu sağlamakta, onlara ilham vermekte, motive etmekte ve onları yeşil örgütsel hedeflere doğru geliştirmektedir (Chen ve Chang, 2013: 109). Ayrıca, çevresel hedeflere ulaşmak için doğrudan özen, güven ve destek göstererek takipçilerle yüksek kaliteli bir ilişki kurmaktadır. Hameed, vd. (2021) tarafından yapılan araştırmanın sonucu, yeşil dönüşümcü liderin, yeşil algılanan örgütsel destek aracılığıyla yeşil İKY uygulamaları ile yeşil yaratıcılık arasındaki ilişkiyi güçlendiren önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda yöneticilerin, çalışanların yeşil algılanan örgütsel destek algısını geliştirmeleri için yeşil dönüşümcü liderlik davranışlarını kullanmaları önerilebilir. Ayrıca yöneticiler, işletmelerini pazarda rekabetçi bir pozisyon elde etmeye yönlendirebilmek için çalışanlarını yeşil yaratıcı davranışlarda bulunmaya teşvik etmelidirler (Hameed, vd., 2021: 14). Benzer bir şekilde, Farooq vd. (2021) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları da yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, yeşil İKY ile yeşil öz yeterlilik ilişkisini olumlu şekilde düzenlediğini ortaya koymuştur. Bu sonuç, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, yeşil İKY girişimlerinin, çalışanların çevresel hedefleri başarıyla gerçekleştirebileceklerine, yeşil misyonları yerine getirebileceklerine ve çevresel sorunları çözebileceklerine olan inançları üzerindeki olumlu etkisini arttırmakta ve böylece liderlik tarzının bu girişimlerin etkinliğini artırabileceği gerçeğini vurgulamaktadır (Farooq vd., 2021: 16). Bu nedenle üst yönetimin, yeşil İKY politikalarının uygun yeşil liderlik tarafından desteklenmesini sağlaması gerektiği söylenebilir (Jia vd., 2018: 5).

Tablo 4. Yeşil Dönüşümcü Liderliğin Moderatör Rolü İle İlgili Araştırmalar

Araştırmalar	Teori	Bulgular
Kusi vd. (2021)	Yeşil Dönüşümcü Liderlik Teorisi	Araştırmanın sonucu, algılanan örgütsel desteğin, kurumsal sosyal sorumluluk ile örgütsel performans arasındaki ilişkide rekabetçi kısmi aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Ayrıca araştırma, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, kurumsal sosyal sorumluluk, algılanan örgütsel destek ve örgütsel performans arasındaki aracılı ilişkide düzenleyici etkisini ortaya koymaktadır.
Hameed vd. (2021)	Yetenek-Motivasyon-Fırsat Kaynak Temelli Teori	Pakistan’da bakkal, gıda ve kişisel bakım ürünleri satan işletmelerde çalışan 201 yönetici ve onların 428 astından oluşan çok kaynaklı bir örnekleme yürütülen araştırmanın bulguları, yeşil algılanan örgütsel desteğin yeşil İKY ile yeşil yaratıcılık arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışma bulguları, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, yeşil İKY uygulamaları ile yeşil algılanan örgütsel destek arasındaki pozitif ilişkiyi düzenlediğini göstermektedir.
Farooq vd. (2021)	Sosyal Bilişsel Teori	Çalışmanın bulguları, yeşil İKY’nin yeşil yaratıcılık ile pozitif ilişkisini ve bu ilişkide yeşil öz yeterliliğin aracılık etkisini ortaya koymaktadır. Ayrıca bulgular, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının, yeşil İKY ile yeşil öz yeterlilik ilişkisini olumlu şekilde düzenlediğini göstermektedir.

4. YEŞİL DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA ÖNERİLERİ

Yeşil dönüşümcü liderlik ile ilgili araştırmaların yapıldığı ülkelere göre kalkınma düzeyleri değerlendirildiğinde, daha çok gelişmekte olan ülkelerde araştırmanın yapıldığı söylenebilir. Bu sonuçlar, gelişmiş ülkeler ve ulusal bağlamın dışında birden fazla ülke gerçekliğini ele alan çalışmalarla ilgili literatürde bir boşluk olduğunu gözler önüne sermektedir. Bu durumda araştırmalar, gelişmiş ülkeler ve ulusal bağlamın dışında birden fazla ülke gerçekliğini ele alan çalışmalarla genişletilebilir.

Araştırmalarda kullanılan metodolojiler incelendiğinde, daha fazla nicel yöntemlerin ve birincil verilerin kullanıldığı görülmektedir. Literatürde ikinci verileri kullanan nicel çalışmalara ve vaka çalışmalarına dayalı nitel çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle, nitel yöntemlerin kullanıldığı çalışmalarla ve vaka çalışmalarıyla yeşil dönüşümcü liderlik çalışmalarını geliştirmek ve derinleştirmek için alanda bir boşluk olduğu ifade edilebilir. Buna ek olarak, nicel çalışmalarda ikincil verilerin kullanılarak araştırma yapmak için bir alanın olduğu da söylenebilir.

Araştırmaların hangi sektörde yapıldığına bakıldığında, mevcut çalışmaların hem imalat sektöründe hem de hizmet sektöründe yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle sonraki araştırmacılar için, imalat ve hizmet sektörlerini karşılaştıran çalışmalar önerilebilir.

Araştırma modellerinde yeşil dönüşümcü liderlik tarzının konumu incelendiğinde, genellikle bağımsız bir değişken olarak ele alındığı görülmektedir. Gelecekteki araştırmalar, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının potansiyel öncüllerini inceleyebilir. Buna ek olarak, yeşil dönüşümcü liderlik tarzının düzenleyici rolü analiz edilebilir.

KAYNAKLAR

- Afsar, Bilal & Masood, Mariam (2017). “Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36–61.
- Amabile, Teresa M. & Pillemer, Julianna (2012). “Perspectives on the social psychology of creativity”, *The Journal of Creative Behavior*, 46(1), 3-15.
- Avolio, Bruce J.; Bass, Bernard M. & Jung, Dong I. (1999). “Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.
- Bahzar, Moh (2019). “Effects of green transformational and ethical leadership on green creativity, ecoinnovation and energy efficiency in higher education sector of Indonesia”, *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9(6), 408-414.
- Barling, Julian; Loughlin, Catherine & Kelloway, E. Kevin (2002). “Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety”, *Journal of Applied Psychology, American Psychological Association*, 87(3), 488–496.
- Beauchamp, Mark R.; Barling, Julian; Li, Zhen; Morton, Katie L.; Keith, Sharon E. & Zumbo, Bruno D. (2010). “Development and psychometric properties of the transformational teaching questionnaire”, *Journal of Health Psychology*, 15(8), 1123-1134.
- Chen, Yu-Shan; Lai, Shyh-Bao & Wen, Chao-Tung (2006). “The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan”, *Journal of Business Ethics*, 67(4), 331–339.
- Chen, Yu-Shan (2008). “The driver of green innovation and green image-green core competence”, *Journal of Business Ethics*, 81, 531-543.
- Chen, Yu-Shan (2011). “Green organizational identity: sources and consequence”, *Management Decision*, 49(3), 384-404.
- Chen, Yu-Shan & Chang, Ching-Hsun (2013). “The determinants of green product development performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity”, *Journal of Business Ethics*, 116(1), 107-119.

- Chen, Yu-Shan; Chang, Ching-Hsun & Lin, Yu-Hsien (2014). “Green transformational leadership and green performance: The mediation effects of green mindfulness and green self-efficacy”, *Sustainability*, 6, 6604–6621.
- Cheung, Millissa F. & Wong, Chi-Sum (2011). “Transformational leadership, leader support, and employee creativity”, *Leadership and Organization Development Journal*, 32(7), 656-672.
- Cop, Serdar; Olorunsola, Victor Oluwafemi & Alola, Uju Violet (2020). Achieving environmental sustainability through green transformational leadership policy: Can green team resilience help? *Business Strategy and the Environment*, 1-12.
- Egri, Carolyn P. & Herman, Susan (2000). “Leadership in the North American environmental sector: Values, leadership styles, and contexts of environmental leaders and their organizations”, *Academy of Management Journal*, 43(4), 571-604.
- Elliot, Steve (2011). “Transdisciplinary perspectives on environmental sustainability: A resource base and framework for IT-enabled business transformation”, *MIS Quarterly*, 35(1), 197–236.
- Farooq, Ramsha; Zhang, Zhe; Talwar, Shalini & Dhir, Amandeep (2021). “Do green human resource management and selfefficacy facilitate green creativity? A study of luxury hotels and resorts”, *Journal of Sustainable Tourism*, 1-23.
- Hadi, Noor Ul & Rasool, Furqan (2017). “Environmental transformational leadership and employee pro-environmental behaviours: The bridging role of autonomous motivation”, *Abasyn Journal of Social Sciences*, 10, 36-47.
- Hamdoun, Mohamed (2020). “The antecedents and outcomes of environmental management based on the resource-based view: a systematic literature review”, *Management of Environmental Quality*, 31(2), 451-469.
- Hameed, Zahid; Naeem, Rana Muhammad; Hassan, Marria; Naeem, Muhammad; Nazim, Muhammad & Maqbool, Adnan (2021). “How GHRM is related to green creativity? A moderated mediation model of green transformational leadership and green perceived organizational support”, *International Journal of Manpower*, 0143-7720, 1-19.
- Huang, Stanley Y. B.; Ting, Chih-Wen & Fei, Yu-Ming (2021a). “A multilevel model of environmentally specific social identity in predicting environmental strategies: Evidence from technology manufacturing businesses”, *Sustainability*, 13, 4567. 1-13.
- Huang, Stanley Y. B.; Ting, Chih-Wen & Li, Ming-Way (2021b). “The effects of green transformational leadership on adoption of environmentally proactive strategies: The mediating role of green engagement”, *Sustainability* 13, 3366, 1-11.
- Govindarajulu, Nalini & Daily, Bonnie F. (2004). “Motivating employees for environmental improvement”, *Industrial Management & Data Systems*, 104(4),364-372.
- Graves, Laura M.; Sarkis, Joseph & Zhu, Qinghua (2013). “How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee pro-environmental behaviours in China”, *Journal Environmental Psychology*, 35, 81-91.
- Graves, Laura M. & Sarkis, Joseph (2018). “The role of employees’ leadership perceptions, values, and motivation in employees’ pro-environmental behaviours”, *Journal of Cleaner Production*, 196, 576–587.

- Graves, Laura M.; Sarkis, Joseph & Gold, Natalia (2019). "Employee proenvironmental behaviour in Russia: The roles of top management commitment, managerial leadership, and employee motives", *Resources, Conservation and Recycling*, 140, 54–64.
- Gurmani, Jehanzeb Khan; Khan, Noor Ullah; Khaliq, Muhammad; Yasir, Muhammad; Obaid, Asfia & Sabri, Nur Ain Ayunni (2021). "Do environmental transformational leadership predicts organizational citizenship behavior towards environment in hospitality industry: Using structural equation modelling approach", *Sustainability*, 13, 5594.
- Jang, Yoon Jung; Zheng, Tianshu & Bosselman, Robert (2017). "Top managers' environmental values, leadership, and stakeholder engagement in promoting environmental sustainability in the restaurant industry", *International Journal of Hospitality Management*, 63, 101-111.
- Jia, Jianfeng; Liu, Huanxin; Chin, Tachia & Hu, Dongqing (2018). "The continuous mediating effects of GHRM on employees' green passion via transformational leadership and green creativity", *Sustainability*, 10, 3237, 1-18.
- Jian, Peng; Kui, Yin; Nan, Hou; Yanchun, Zou & Qi, Nie (2020). "How to facilitate employee green behavior: The joint role of green transformational leadership and green human resource management practice", *Acta Psychologica Sinica*, 52(9), 1105-1120.
- Jiang, Hui; Wang, Kaichao; Lu, Zhibin; Liu, Yifei; Wang, Yu & Li, Gang (2021). "Measuring green creativity for employees in green enterprises: Scale development and validation", *Sustainability*, 13(275), 1-16.
- Khan, Noor Ullah; Irshad, Ateeq-ur-Rehman; Saufi, Roselina Ahmad & Ahmed, Adeel (2021). "Antecedents of organizational citizenship behavior towards the environment in manufacturing organizations: using a structural equation modeling approach", *Business Process Management Journal*, 27(4), 1054-1087.
- Kim, Minseong & Stepchenkova, Svetlana (2018). "Does environmental leadership affect market and eco performance? Evidence from Korean franchise firms", *Journal of Business & Industrial Marketing*, 33(4), 417-428.
- Kim, Woo Gon; McGinley, Sean; Choia, Hyung-Min & Agmapisarn, Charoenchai. (2019). "Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior", *International Journal of Hospitality Management*, 102375, 1-12.
- Kura, Kabiru Maitama (2016). "Linking environmentally specific transformational leadership and environmental concern to green behaviour at work", *Global Business Review*, 17(3S), 1S–14S.
- Kusi, Manita; Zhao, Fuqiang & Sukamani, Dinesh (2021). "Impact of perceived organizational support and green transformational leadership on sustainable organizational performance: a SEM approach", *Business Process Management Journal*, 27(5), 1373-1390.
- Le, Phong Ba & Lei, Hui (2018). "The mediating role of trust in stimulating the relationship between transformational leadership and knowledge sharing processes", *Journal of Knowledge Management*, 1-18.
- Li, Liang; Zhu, Bangzhu; Che, Xiahui; Sun, Huaping & Tan, Meixuen (2021). "Examining effect of green transformational leadership and environmental regulation through emission redu-

- ction policy on energy-intensive industry's employee turnover intention in China", *Sustainability*, 13(6530), 1-21.
- Li, Zongbo; Xue, Jiabin; Li, Rui; Chen, Hong & Wang, Tingting (2020a). "Environmentally-specific transformational leadership and employee's pro-environmental behavior: the mediating roles of environmental passion and autonomous motivation", *Frontiers in Psychology*, 11(1408), 1-13.
- Li, Wenjing; Bhutto, Tahseen Ahmed; Xuhui, Wang; Maitlo, Qamaruddin; Zafar, Abaid Ullah & Bhutto, Niaz Ahmed (2020b). "Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation", *Journal of Cleaner Production*, 255(120229), 1-10.
- Liu, Xuhong & Jie, Xiaowen (2020). "Can manager's environmentally specific transformational leadership improve environmental performance?", Springer Nature Switzerland AG, *ICM-SEM2019*, AISC 1002, 730-742.
- Mansoor, Adil; Farrukh, Muhammad; Lee, Jong-Keon & Jahan, Sarwat (2021). "Stimulation of employees' green creativity through green transformational leadership and management initiatives", *Sustainability*, 13(7844), 1-14.
- Maziriri, Eugene Tafadzwa & Saurombe, Musawenkosi Donia (2018). "Antecedents towards employees' harmonious habitation of the environment and workplace environment-friendly behaviour: a case of Johannesburg employees within small and medium enterprises (SMES)", *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 13(1), 22-37.
- Mittal, Swati & Dhar, Rajib Lochan (2016). "Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels", *Tourism Management*, 57, 118-127.
- Morton, Katie L.; Barling, Julian; Rhodes, Ryan E.; Mâsse, Louise C.; Zumbo, Bruno D. & Beauchamp, Mark R. (2011). "The application of transformational leadership theory to parenting: questionnaire development and implications for adolescent self-regulatory efficacy and life satisfaction", *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(5), 688-709.
- Nisar, Sundas; Khan, Naveed R. & Khan, Mustafa Rehman (2021). "Determinant analysis of employee attitudes toward pro-environmental behavior in textile firms of Pakistan: a serial mediation approach", *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 32(5), 1064-1094.
- Niu, Xuejiao; Wang, Xiaohu & Xiao, Hanyu (2018). "What motivates environmental leadership behaviour – an empirical analysis in Taiwan", *Journal of Asian Public Policy*, 11(2), 173-187.
- Norton, Thomas A.; Parker, Stacey L.; Zacher, Hannes & Ashkanasy, Neal M. (2015). "Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda", *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- Özgül, Burcu (2020). "Yeşil inovasyon, öncülleri ve firma performansı arasındaki ilişki: Rekabet stratejisinin moderatör rolü", *Doktora Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Peng, Jian; Chen, Xiao; Zou, Yanchun & Nie, Qi (2020a). "Environmentally specific transformational leadership and team pro-environmental behaviors: The roles of pro-environmental goal clarity, pro-environmental harmonious passion, and power distance", *Human Relations*, 1-25.

- Peng, Jian; Kui, Yin; Nan, Hou; Yanchun, Zou & Qi, Nie (2020b). "How to facilitate employee green behavior: The joint role of green transformational leadership and green human resource management practice", *Acta Psychologica Sinica*, 52(9), 1105–1120.
- Podsakoff, Philip M.; MacKenzie, Scott B. & Bommer, William H. (1996). "Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors", *Journal of Management*, 22(2), 259–298.
- Ramus, Catherine A. (2002). "Encouraging innovative environmental actions: What companies and managers must do", *Journal of World Business*, 37, 151-164.
- Riva, Farzana; Magrizos, Solon & Rubel, Mohammad Rabiul Basher (2021). "Investigating the link between managers' green knowledge and leadership style, and their firms' environmental performance: The mediation role of green creativity", *Business Strategy and the Environment*, 1–13.
- Rizvi, Yasmeen Shamsi & Garg, Raksha (2021). "The simultaneous effect of green ability-motivation-opportunity and transformational leadership in environment management: the mediating role of green culture" *Benchmarking: An International Journal*, 28(3), 830-856.
- Robertson Jennifer L. & Barling, Julian (2013). "Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors", *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
- Robertson Jennifer L. & Barling, Julian (2017). "Contrasting the nature and effects of environmentally specific and general transformational leadership", *Leadership & Organization Development Journal*, 38(1), 22–41.
- Robertson, Jennifer L. (2018). The nature, measurement and nomological network of environmentally specific transformational leadership. *Journal of Business Ethics*, 151, 961–965.
- Robertson, Jennifer L. & Carleton, Erica (2018). "Uncovering how and when environmental leadership affects employees' voluntary pro-environmental behavior", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(2), 197-210.
- Saleem, Maria; Mahmood, Faisal & Ahmed, Fatima (2019). "Transformational leadership and pro-environmental behaviour of employees: Mediating role of intrinsic motivation", *Journal of Management and Research*, 6(2), 114-136.
- Shah, Ashok Kumar; Jintian, Yu; Sukamani, Dinesh & Kusi, Manita (2020). "How green transformational leadership influences sustainability? Mediating effects of green creativity and green procurement", *Journal on Innovation and Sustainability*, RISUS, 11(4), 69–87.
- Singh, Sanjay Kumar; Giudice, Manlio Del; Chierici, Roberto & Graziano, Domenica (2020). "Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management", *Technological Forecasting and Social Change*, 150(119762), 1-12.
- Su, Xiaofeng; Xu, Anxin; Lin, Wenhe; Chen, Youcheng; Liu, Songtao & Xu, Wenxing (2020). "Environmental leadership, green innovation practices, environmental knowledge learning, and firm performance", *Original Research*, 10(2), 1–14.

- Tapurica, Oana C. & Ispasoiu, Elena I. (2013) “Analyzing the influence of environmental leadership on pollution abatement costs”, *The Young Economists Journal*, 10(2), 117-126.
- Wang, Xingdong; Zhou, Kong & Liu, Wenxing (2018). “Value congruence: a study of green transformational leadership and employee green behaviour”, *Front. Psychol.*, 9(1946).
- Woods, Timothy J. (2007). “Motivating faculty through transactional and transformational leadership strategies”, *Journal of Leadership Studies*, 1(2), 64-73.
- Yang, Huijun & Yang, Jianjun (2019). “The effects of transformational leadership, competitive intensity and technological innovation on performance”, *Technology Analysis & Strategic Management*, 31(39), 292-305.
- Yan, Jiaqi & Hu, Wenan (2021). “Environmentally specific transformational leadership and green product development performance: the role of a green HRM system”, *International Journal of Manpower*, 0143-7720.
- Zafar, Adnan, Nisar, Qasim Ali; Shoukat, Mubshar & İkram, Maryam (2017). “Green transformational leadership and green performance: The mediating role of green mindfulness and green self-efficacy”, *International Journal of Management Excellence*, 9(2), 1059-1066.
- Zhang, Wengang; Xu, Feng & Wang, Xuefeng (2020a). “How green transformational leadership affects green creativity: Creative process engagement as intermediary bond and green innovation strategy as boundary spanner”, *Sustainability*, 12(3841), 1-17.
- Zhang, Wengang; Sun, Baiqing & Xu, Feng (2020b). “Promoting green product development performance via leader green transformationality and employee green self-efficacy: The moderating role of environmental regulation”, *International Journal of Environmental. Research Public Health*, 17(6678), 1-17.
- Zhou, Shunyi; Zhang, Dapeng; Lyu, Chan & Zhang, Hongzeng (2018). “Does seeing “Mind acts upon mind” affect green psychological climate and green product development performance? The role of matching between green transformational leadership and individual green values”, *Sustainability*, 10(3206), 1-21.



.../.../2021

İLGİLİ MAKAMA

27.06.2018 tarihli ve 30461 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği’nin 3. maddesinin l bendinde yer alan “**Tanınmış uluslararası yayınevi: En az beş yıldır uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten, Türkçe dışındaki dillerde aynı alanda farklı yazarlara ait en az yirmi kitap yayımlamış ve yükseköğretim kurumu senatosunun kararıyla alanında etkinliği ve saygınlığı kabul edilen yayınevi**” tanımı çerçevesinde Nobel Akademik Yayıncılık;

- 1984 yılına dayanan 36 yıllık geçmişi,
- Söz konusu Yönetmeliğin “Tablo 4” başlıklı kısmında sayılan:

- Eğitim Bilimleri
- Fen Bilimleri ve Matematik
- Filoloji
- Güzel Sanatlar
- Hukuk
- İlahiyat
- Mimarlık, Planlama ve Tasarım
- Mühendislik
- Sağlık Bilimleri
- Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler
- Ziraat, Orman ve Su Ürünleri
- Spor Bilimleri

temel alanlarında yayın hayatına kazandırdığı **4000**’i aşan eseri;

- Kazandırdığı bu eserlerin; Yükseköğretim Kurulunca tanınan sıralama kuruluşlarınca belirlenen dünyada ilk 500’e giren üniversite ve kamu kütüphanelerinde kataloglanmış olması;
- Aynı temel alanda farklı yazarlara ait en az 20 eserinin bulunması,
- Türkçe dışındaki dillerde farklı yazarlara ait (İngilizce, Almanca, Fransızca, Rusça, Arapça, İtalyanca) 20’den fazla eserinin bulunması,
- Her yıl uluslararası fuarlara katılımı,

- Yurt dışında meskûn 20'den fazla yayınevi ile işbirliği sonucunda 500'ü aşkın yabancı dilde yazılmış eseri Türkçeye kazandırması ve
- Ulusal dağıtım ağı ve internet satış organizasyonu ile

sektörün gelişmesinde ve biçimlenmesinde önemli paya sahip lider bir marka olarak **"tanınmış uluslararası yayınevi"** şartlarını açık ve net olarak taşımaktadır. Bunun yanı sıra yayın çeşitliliğini artırmak, işbirliğini geliştirmek ve güçlendirmek amacıyla kurduğu ya da yayıncılığını üstlendiği;

- Nobel Yaşam
- Nobel Bilimsel
- Aktif Düşünce
- Atlas Kitap
- İktisat
- İlem
- Altınbaş Üniversitesi

yayınları **"tanınmış uluslararası yayınevi"**nden yayımlanan eserler statüsüne haizdirler.

Saygılarımızla...

Nobel Akademik Yayıncılık
Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
Genel Yayın Yönetmeni
Nevzat ARGUN

Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim
Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
Masımpaşa Mah. Rıhtım Cad. Nermizade Sok. Güneş Apt. No: 9 D: 3
Tel: 0216 418 20 10 Fax: 0312 418 30 20 Kağıtköy / İSTANBUL
Kadıköy Mah. No: 132/105 521 856 1297

EKLER

- EK-1: WorldCat Veri Tabanı Arama Sayfası Görüntüsü ve İndekslenen Yayın Örnekleri
- EK-2: Nobel Akademik Yayıncılık
- EK-3: Nobel Bilimsel Yayınları
- EK-4: Nobel Yaşam Yayınları
- EK-5: Aktif Düşünce Yayınları
- EK-6: Atlas Kitap Yayınları
- EK-7: İktisat Yayınları
- EK-8: İlem Yayınları
- EK-9: Altınbaş Üniversitesi Yayınları
- EK-10: Yabancı Dillerde Yayımlanmış Eserler