

YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Editör

Dr. Öğr. Üyesi Burcu Özgül



Yeşil Örgütsel Davranış

Editor: Dr. Öğr. Üyesi Burcu Özgül

Yayın No.: 1641
ISBN: 978-625-398-595-0
E-ISBN: 978-625-398-596-7
Basım Sayısı: 1. Basım, Temmuz 2023

© Copyright 2023, 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.

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

Sayfa Tasarım: Furkan Mülayim -furkan@nobelyayin.com-
Redaksiyon: Meliha Uysal -meliha@nobelyayin.com-
Kapak Tasarım: Mervin Selda Adal -mervin@nobelyayin.com-
Görsel Tasarım Uzmanı: Mehtap Asiltürk -mehtap@nobelyayin.com-

Kütüphane Bilgi Kartı

Özgül, Burcu.

Yeşil Örgütsel Davranış / Burcu Özgül

1. Basım, XVI + 290 s., 16,5x24 cm. Kaynakça var, dizin yok.

ISBN: 978-625-398-595-0

E-ISBN: 978-625-398-596-7

1. Yeşil İş Gören Davranışı 2. Yeşil Örgütsel Vatandaşlık Davranışı 3. Algılanan Yeşil Örgütsel Destek
4. Yeşil Entelektüel Sermaye 5. Yeşil Bilinçli Farkındalık ve Yeşil Öz Yeterlilik 6. Yeşil İtibar

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, Kırmızı Kedi, Arkadaş, D&R, Dost, Kika, Kitapsan, Nezih, Odak, Pandora, Prefix, Remzi

Baskı ve Cilt: Meteksan Matbaacılık ve Teknik Sanayi Tic. Anonim Şirketi / Sertifika No.: 46519

Beştepe Köy Yolu No.: 3 06800 Bilkent-Çankaya/ANKARA

*Çok değerli anneciğim Vahide Özgül'e ve kıymetli babacığım
Şahin Özgül'e ...*

BÖLÜM YAZARLARI

BÖLÜM 1

YEŞİL İŞ GÖREN DAVRANIŞI

Dr. Öğr. Üyesi Bahar Akın

İstanbul Topkapı Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, E-mail: baharakin@topkapi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2586-4262

BÖLÜM 2

İŞ YERİNDE ÇEVRE YANLISI DAVRANIŞLAR

Dr. Öğr. Üyesi Ozan Emre Ufacık

İstanbul Beykent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
E-mail: emreufacik@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7982-6440

BÖLÜM 3

YEŞİL DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Fatih Şengüllendi

İstanbul Beykent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
E-mail: fatihshengullendi@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6807-6947

BÖLÜM 4

YEŞİL ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Dr. Öğr. Üyesi Burcu Özgül

İstanbul Topkapı Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü E-mail: burcuozgul@topkapi.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8525-041X

BÖLÜM 5

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Dr. Öğr. Üyesi Mert Öner

Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
E-mail: moner@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9668-0957

Prof. Dr. Adem Uğur

Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
E-mail: ademu@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6406-5522

BÖLÜM 6

YEŞİL ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Dr. Öğr. Üyesi Dilek Balak

İstanbul Beykent Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu İşletme Yönetimi Programı
E-mail: dilekbalak@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5145-3769

BÖLÜM 7

ALGILANAN YEŞİL ÖRGÜTSEL DESTEK

Dr. Öğretim Görevlisi Şerife Kuzgun

Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
E-mail: serife.erdun@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6145-6349

BÖLÜM 8

YEŞİL ENTELEKTÜEL SERMAYE

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Karaboğa

Amasya Üniversitesi Merzifon Meslek Yüksek Okulu Büro Hizmetleri ve Sekreterliği Bölümü
E-mail: tugba.karaboga@amasya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3830-3536

BÖLÜM 9

YEŞİL GİRİŞİMCİLİK

Dr. Öğr. Üyesi Dilek Çınar

İstanbul Topkapı Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik (İngilizce) Bölümü, E-mail: dilekcinar@topkapi.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4322-4277

BÖLÜM 10

YEŞİL BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE YEŞİL ÖZ YETERLİLİK

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Ayfer Bozat

İstanbul Topkapı Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
E-mail: zeynepayferbozat@topkapi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3764-4323

BÖLÜM 11

YEŞİL YARATICILIK

Dr. Öğretim Görevlisi Sevcan Pınar

Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Fakültesi E-mail: sevcan.pinar@ou.bau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6907-4652

BÖLÜM 12

YEŞİL ÖRGÜTSEL KİMLİK VE YEŞİL PSİKOLOJİK İKLİM

Dr. Öğr. Üyesi Dilek Şahinci

İstanbul Topkapı Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, E-mail: dilekshahinci@topkapi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4606-307X

BÖLÜM 13

YEŞİL İTİBAR

Dr. Ayşegül Eryılmaz Kırallı

Yıldız Teknik Üniversitesi E-mail: aeryilmazkiralı@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8013-4049

SUNUŞ

1997 yılındaki Kyoto Protokolü ve ardından 2015'te BM İklim Değişikliği Konferansında imzalanan Paris Anlaşması çevresel nitelikteki mekanizmaların kurumlara yönelik bağlayıcılığını ortaya koyabilecek nitelikteki anlaşmalardır. Bu anlaşmalar kurumlar bağlamında, özellikle yeşil örgütsel davranış kavramının ele alınmasını zorunlu hâle getirmiştir. Konunun doğası gereği çok disiplinli bir çerçevenin çizilmesi önem arz etmektedir. Yeşil çevre ve çalışan davranışı ilişkisinin kapsamının genişliği düşünüldüğünde sosyal bilimler alanının katkılarının gösterilmesi bakımından kitabın yararlı olacağı düşünülmektedir.

Günümüze kadar, iş dünyası ve yeşil çevre etkileşimin ele alındığı araştırmaların odağı kurumlar olurken bu kitapta özellikle çalışan davranışı ağırlıklı konuların ele alınması farkındalık oluşturacaktır. Yeşil örgütsel davranış paradigmasının geliştirilmesi ve çevresel sürdürülebilirlik açısından bireylerin ve organizasyonların yapacaklarının ifade edilmesi hem araştırmacılar hem de uygulamacılar açısından önemlidir. Bu çerçevede yeşil örgütsel davranış kitabı içerisinde; birey, grup ve örgüt düzeyindeki yeşil örgütsel davranış konularının inceleniyor olması bu alanda çalışmaya başlayan araştırmacılar için öncü nitelikte olacaktır. Kitap içerisindeki kavramların, literatürde tartışılmasının sağlanması ve pratik sonuçlarının irdelenmesi yol gösterici bir paradigma sunacaktır. Aynı zamanda her bir konu alanın pratikleri açısından benzersiz bir içgörü sağlayacaktır.

Çevreyi korumak adına farklı yaklaşımların belirlenmesi kurumlar açısından beraberinde fırsat ve yenilikleri de getirmiştir. Bu fırsat ve yenilikleri anlamak için ise yönetsel düşüncenin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede yeşil örgütsel davranışın incelenmesi günümüz kurumlarının olmazsa olmazı hâline gelmeye başlamıştır. Kavramın çok yeni olması ve bilim insanlarınca tartışılmasının gerekliliği günden güne önem arz etmektedir. Akademik yazında günden güne gelişiminin

devam edeceği ve uygulamada da tartışılacağı dıřınđlen kavramların 3rnek olay ve 3leklerle zenginleştirilmesinin kitaba değer kattığını dışınmektayim.

Kitabın oluşması sırasında katkılarını sunan değerli meslektaşlarımı tebrik ediyor, başarılarının devamını diliyorum.

Prof. Dr. Serdar Bozkurt
Yıldız Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi
İstanbul, 2023

ÖN SÖZ

Birleşmiş Milletler rakamları, şehirde yaşayan ile kırsal alanda yaşayan nüfusun 2005 yılında eşitlendiğini ve şu an kent nüfusunda doludizgin bir yükseliş olduğunu gösteriyor. 2050 yılında kent nüfusu, “7 milyara ulaşacak.” şeklinde öngörülürken kırsal alandaki nüfusun sadece 2 milyar olması bekleniyor.

Bir başka istatistik, 65 yaş üstü nüfus ile 5 yaş altındaki nüfusun 2022 yılında eşitlendiğini gösteriyor. Şimdi, 65 yaş üstü nüfusun tartışmasız üstünlüğü başlıyor. Yine 2050 yılına geldiğimizde 5 yaşın altındaki nüfusun 1950'lerdeki toplam nüfustaki %15'lik seviyesinden %8'e düşeceği öngörülürken 65 yaş üstü nüfusun aynı dönemde %5'ten %18'e çıkacağı düşünülüyor. Bu, aynı zamanda hayatın kendi akışında büyük değişimler anlamına da geliyor. Ömür uzuyor, nüfus artış hızı azalıyor. En azından ortalama olarak nüfus artış hızı azalıyor.

Diğer taraftan özellikle Nijerya ve alt sahra ülkelerinin 2050'ye doğru nüfus olarak ilk 10 sırada olacağını, Çin ve Hindistan'ın aslan payını alacağını söyleyebiliyoruz. Nüfus bir yandan yaşlanıp diğer yandan kentlere doğru gelişirken gelir seviyesi düşük kesimin nüfustan en büyük payı alacağı söylenebilir. Bu durumda gelir dağılımı, hayat pahalılığı, çevre kirlenmesi, hijyen ve virüsler gibi konuların nasıl gelişeceğini tahmin etmek zor olmayacak.

Elimizdeki bir başka istatistik ise 2008 krizinden beri dünyada oluşan katma değerlerin paylaşımında da adaletsizlik olduğunu gösteriyor. Gelir katmanlarının en üst seviyesindeki %1'lik kesim ile alt seviyedeki %50'lik kesim arasındaki fark, 10 trilyon dolara yükselmiştir; hatta pandemi ile beraber bu farkın daha da açıldığı gözüküyor. Bu da dijitalleşme, sağlık ve buna benzer "olmazsa olmaz" ürünlerin tekeline elinde tutanlar ile kalabalık ama düşük gelir seviyesindekiler arasındaki farkın acımasız şekilde artmaya devam edeceğini gösteriyor.

Tüm bu zorluklarla ilgili bireysel bilinç yaratmak elbette önemli ancak örgütsel bilincin de yükseltilmesi gerekiyor. Aslına bakılırsa örgütler; doğal afetler, iklim değişiklikleri, küresel ısınma, ozon tabakasındaki incelme, küreselleşme, biyoçeşitlilik kaybı ve çevresel bozulmaya bağlı yeşil alanların azalması gibi nedenler sonucu sayısız zorluklarla karşı karşıya. Bu zorlukların tümü elbette insan davranışlarının sonucunda ortaya çıkmakta. Bir yandan bilinçli bireylerin çabaları, diğer taraftan bilinçsiz insanların verdiği zararlar karşı karşıya gelirken örgütler de bu zorluklarla başa çıkabilmek amacıyla faaliyetlerini ve süreçlerini yeniden düşünmeye yöneltmiştir. Çünkü çevreye duyarlılığın sade vatandaşın çabasından çok örgütlü toplumun kuralları ile sağlanabileceği açıkça görülmektedir.

Bu süreç içinde çevresel sürdürülebilirlik trendi ile uyumlu olarak örgütlerde yeşil iş gören davranışı, çevre yanlısı davranışlar ve yeşil örgütsel vatandaşlık davranışlarının nasıl geliştirileceği sorusu gündeme gelmiş; böylece iş yerlerinde çevre dostu davranışları geliştirmek üzere bireylerin, grupların ve yapıların örgüt içerisindeki etkisini araştıran yeşil örgütsel davranış araştırma alanı ortaya çıkmıştır.

Bu kitabın yeşil örgüt kültürü, yeşil dönüşümcü liderlik, yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil girişimcilik, yeşil iş gören davranışları, çevre yanlısı davranışlar, algılanan yeşil örgütsel destek, yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı, yeşil bilinçli farkındalık, yeşil öz yeterlilik, yeşil yaratıcılık, yeşil entelektüel sermaye, yeşil örgütsel kimlik, yeşil psikolojik iklim ve yeşil itibar gibi temel örgütsel davranış konularını yeşil yönetim bağlamında inceleyerek hem uygulamaya hem de literatüre katkı sağlayacağına inanıyorum.

Yeşil örgütsel davranış kitabı hem lisans hem de lisansüstü seviyedeki öğrenciler ve araştırmacılar için yeşil örgütsel davranış alanı bağlamında temel kitap niteliği taşımakta. Öte yandan eser, işletme yöneticilerine yeşil uygulamaların teşvik edilmesi ve geliştirilmesinde yol gösteren bir kaynak niteliğinde.

Hem araştırmacılara hem de çevreye duyarlı olan insanlara keyifli okumalar diliyorum.

Prof. Dr. Emre Alkin

İstanbul Topkapı Üniversitesi Rektörü

Dr. Öğretim Üyesi Burcu Özgül'ün editörlüğünü yaptığı ve ortaya çıkmasını sağladığı bu eser, genel işletme ve örgütsel davranış alanındaki yayınlara yeni ve değerli bir katkıda bulunmuştur. Bu alanlar, en önemli bilgi kaynağını şüphesiz ki bilimsel araştırmalar ve onlardan elde edilen bulgulardan sağlamaktadır. Eserleri bilimsel ve özgün olarak değerli yapan ve doğru bilginin yayılmasına sağlayan temel faktör budur.

Eserin özgünlüğü, Birleşmiş Milletlerin sürdürülebilir kalkınma tanımından anlaşılmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma, insani gelişme hedeflerini gerçekleştirme kapsamında; çevrenin, ekonominin, kurumsal yönetimin ve toplumun bir denge içerisinde ele alınmasını ve insan faaliyetlerini mümkün kılan doğal kaynakların devamlılığını esas alan bir kalkınma yaklaşım biçimidir.

Birleşmiş Milletler üyesi 193 ülke tarafından yoksulluğu ortadan kaldırmak, dünya gezegenini korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak üzere 2030 sonuna kadar ulaşılması için 17 amaç Ocak 2016'da yürürlüğe girmiştir.

Bu kapsamda, çevresel sürdürülebilirlik de gün geçtikçe tüm paydaşların ajandasında daha da önemli bir konu hâline gelmiştir. Örgütler bu bağlamda sürdürülebilirliğin sağlanması için çeşitli önlemler almaktadırlar. Bununla birlikte her ne kadar örgüt düzeyindeki uygulama (üretim süreçleri, atık bertarafı vb.) süreçlerinde bu önlemler alınıyor olsa da örgüt içerisindeki bireylerin çevreye olan olumsuz etkileri aynı şekilde devam etmektedir.

Yaklaşık son elli yıldır bilim insanları insanlığın dünya üzerindeki olumsuz etkilerine ve sonuçlarına yönelik çalışmalar yürütmektedirler. Küresel ısınma, ozon tabakasındaki incelme, nüfus artışı, yeşil alanların giderek azalması, bazı hayvan nesillerinin tükenmesi gibi olumsuz sonuçların tümü insan davranışlarından kaynaklanmaktadır. Hükümetler, bu olumsuz durumların etkilerini azaltmak için çeşitli önlemler almaktadırlar. Bu önlemlerden birisi de bireysel çevre yanlısı davranışların iş yerlerinde nasıl teşvik edileceği ile ilgili uygulamalardır. Son yıllarda ise bu yöndeki davranışların nasıl geliştirileceği sorusu gündeme gelmiş ve böylelikle iş yerlerinde çevre yanlısı davranışları konu alan yeşil örgütsel davranış araştırma alanı ortaya çıkmıştır. Fakat literatür incelendiğinde Türkiye'de "yeşil örgütsel davranış" alanında yazılmış bir kitap henüz bulunmamaktadır. Eser; bu bağlamda örgüt kültürü, insan kaynakları yönetimi, liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, entelektüel yetenekler,

girişimcilik gibi temel yönetim konularını yeşil odaklı olarak ele alarak literatüre katkı sağlayacaktır.

Kitabın oluşumuna katkı veren tüm değerli meslektaşlarımızı, başarılı çalışmalarından dolayı içtenlikle tebrik ediyorum. Bununla birlikte yayın alanındaki bilimsel çalışmalarına devam etmeleri yolunda dileklerimi de iletiyorum.

Prof. Dr. Ali Halıcı
İstanbul Topkapı Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Dekanı

YAZARLAR

Prof Dr. Adem Uğur

Dr. Ayęegül Eryılmaz Kırall

Dr. Öğr. Üyesi Bahar Akın

Dr. Öğr. Üyesi Burcu Özgül

Dr. Öğr. Üyesi Dilek Balak

Dr. Öğr. Üyesi Dilek Çınar

Dr. Öğr. Üyesi Dilek Şahinci

Dr. Öğr. Üyesi Mert Öner

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Fatih Şengüllendi

Dr. Öğr. Üyesi Ozan Emre Ufacık

Dr. Öğretim Görevlisi Sevcan Pınar

Dr. Öğretim Görevlisi Şerife Kuzgun

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Karaboğa

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Ayfer Bozat

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM YAZARLARI	v
SUNUŞ	vii
ÖN SÖZ	ix
YAZARLAR	xiii
BÖLÜM 1	
YEŞİL İŞ GÖREN DAVRANIŞI	1
Bahar Akın	
BÖLÜM 2	
İŞ YERİNDE ÇEVRE YANLISI DAVRANIŞLAR	21
Ozan Emre Ufack	
BÖLÜM 3	
YEŞİL DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK	35
Muhammet Fatih Şengüllendi	
BÖLÜM 4	
YEŞİL ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	55
Burcu Özgül	
BÖLÜM 5	
YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	83
Mert Öner - Adem Uğur	
BÖLÜM 6	
YEŞİL ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	113
Dilek Balak	
BÖLÜM 7	
ALGILANAN YEŞİL ÖRGÜTSEL DESTEK	141
Şerife Kuzgun	

BÖLÜM 8 YEŞİL ENTELEKTÜEL SERMAYE.....	163
Tuğba Karaboğa	
BÖLÜM 9 YEŞİL GİRİŞİMCİLİK.....	187
Dilek Çınar	
BÖLÜM 10 YEŞİL BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE YEŞİL ÖZ YETERLİLİK	207
Zeynep Ayfer Bozat	
BÖLÜM 11 YEŞİL YARATICILIK.....	231
Sevcan Pınar	
BÖLÜM 12 YEŞİL ÖRGÜTSEL KİMLİK VE YEŞİL PSİKOLOJİK İKLİM	253
Dilek Şahinci	
BÖLÜM 13 YEŞİL İTİBAR.....	275
Ayşegül Eryılmaz Kırallı	

BÖLÜM 4

YEŞİL ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Burcu Özgül

Bu bölümde, yeşil örgüt kültürü (green organizational culture) kavramı incelenmiştir. İlk olarak yeşil örgüt kültürü kavramına yönelik bir çerçeve oluşturulmuştur. İkincisi, yeşil örgüt kültürü seviyeleri ve yaklaşımları tartışılmıştır. Üçüncüsü, yeşil örgüt kültürünün nasıl inşa edileceği konusu değerlendirilmiştir. Dördüncüsü, yeşil örgüt kültürü kavramının ölçümü ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir. Beşincisi, yeşil örgüt kültürü ile ilgili yapılmış çalışmalar başlığı altına “yeşil örgüt kültürünün öncülleri ve sonuçları” ve “yeşil örgüt kültürünün moderatör rolü” değerlendirilmiştir. Son olarak yeşil örgüt kültürü ile ilgili araştırma önerileri sunulmuştur.

1. YEŞİL ÖRGÜT KÜLTÜRÜ KAVRAMININ TANIMI

Çevresel değişim, hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkeler için önemli bir politika konusu hâline gelmiştir. Bugün iklim değişikliğinin sebepleri ve sonuçları, her insanı, ekonominin sektörlerini ve ulusları etkileyerek, insanlık için ciddi bir çevresel sorun teşkil etmektedir (Tahir vd., 2019). Çevresel sorunlar ve paydaş beklentileri konusundaki farkındalığın artması, işletme yöneticilerinin ürün, süreç ve ambalajlarının doğal çevreye olan negatif etkileri konusunda endişelenmelerine yol açmıştır. Çevreyle ilgili endişeler ve iklim değişiklikleri, işletmelerin süreçlerini çevresel sürdürülebilirliğe odaklanarak yeniden düzenlemelerini gerektirmiştir. Bir işletmenin çevresel sürdürülebilirlik hedefine ulaşabilmesi için çevresel inançlarını kurumsallaştırması (Harris ve Crane, 2002) ve örgütsel vizyon ve misyonunu sürdürülebilirlik değerleri ile uyumlu hâle getirmesi önem arz etmektedir (Porter, Gallagher ve Lawong, 2016). İşletmelerin çevresel inançlarını kurumsallaştırmaya ve organizasyonun tamamına dâhil etmeye çalışmaları, yeşil örgüt kültürü kavramını gündeme getirmiştir (Aggarwal ve Agarwala, 2022). Abdul-Rashid ve diğerlerine (2017) göre, işletmelerin çeşitli çevresel girişimleri uygulama motivasyonu, yeşil örgüt kültürünün varlığına bağlanmaktadır.

Yeşil örgüt kültürü nispeten gelişmemiş bir çalışma alanıdır (Afum, Agyabeng-Mensah ve Owusu, (2020) ve tanımı oldukça belirsizdir (Imran, Arshad ve Ismail, 2021). Bir olgu olarak yeşil örgüt kültürü, yeşil örgütsel davranış alanyazınında çevre dostu kültür, çevre yanlısı örgüt kültürü, çevresel yönelim ve sürdürülebilirlik kültürü gibi çeşitli terimlerle ifade edilmiştir. Bu nedenle, yeşil örgüt kültürü hakkında kapsamlı bir anlayışa ulaşmak için tüm farklı görüşleri gözden geçirmek doğru bir yaklaşım olacaktır. Birçok araştırmacı, yeşil örgüt kültürü tanımını örgüt kültürü tanımından uyarlamıştır (Gürlek ve Tuna, 2018). Örneğin, Norton, Zacher ve Ashkanasy (2015), “Çevre yanlısı örgüt kültürü ve iklimi” adlı çalışmasında, Schein’in (1990) örgüt kültürü tanımından yola çıkılarak yeşil örgüt kültürü kavramının tanımlanabileceği üzerinde durmuşlardır. Benzer bir biçimde çeşitli araştırmacılar da Schein’in örgüt kültürü tanımından hareketle yeşil örgüt kültürünü tanımlamışlardır (Muster ve Schrader, 2011; Chang ve Lin, 2015; Marshall vd., 2015; Umrani, Kura ve Ahmed, 2018).

Örgüt kültürü, çalışanların ve örgütün davranışlarına rehberlik eden paylaşılan değerleri, inançları ve ilkeleri ifade etmektedir (Schein, 1992). Yeşil uygulamaların organizasyon çapında benimsenmesi, örgüt kültürünün yeşil örgüt kültürüne dönüşmesiyle sonuçlanmaktadır (Aggarwal ve Agarwala, 2022). *Yeşil örgüt kültürü, çevre dostu bir örgüt olma zorunluluğunu veya arzusunu yansıtan değerler, semboller, varsayımlar ve örgütsel eserler kümesi* olarak ifade edilebilir (Harris ve Crane, 2002). Ayrıca, *“çevre sorunları ve çevre yönetimi hakkında paylaşılan temel varsayımların modeli”* olarak da tanımlanabilir (Marshall vd., 2015). Chang ve Lin (2015), benzer bir biçimde yeşil örgüt kültürünü, *“örgütsel çevre yönetimine ilişkin paylaşılan inançların, değerlerin, normların, sembollerin ve sosyal kalıpların bireylerden beklenen standart davranışları şekillendirmesidir”* şeklinde tanımlamışlardır. Yani, çevre yönetimi ve korumaya yönelik sembolizm, örgüt üyelerinin algı ve davranışlarını şekillendirmektedir (Chen, 2011, Umrani, Mahmood ve Ahmed, 2016).

Öte yandan, çevresel yönelim, örgütün tüm organizasyon içinde çevre koruma değerlerini ne ölçüde içselleştirdiğini yansıtır ve tipik olarak misyon beyanlarında, resmî politika ve prosedürlerde, çalışanlar ve yöneticiler için eğitim ve bilgilendirme programlarında kodlanmaktadır şeklinde ifade edilebilir (Banerjee, 2002). Sürdürülebilirlik kültürü ise çevresel hesap verebilirlik, ekonomik verimlilik ve sosyal eşitliği dengelemenin önemi hakkında örgüt üyeleri tarafından paylaşılan varsayımların ve inançların sahip olduğu bir kültür olarak tanımlanabilir. Tüm tanımların ışığında yeşil örgüt kültürü, *“çevre korumayı işletmenin temel bir değeri olarak gören, işletmedeki her ekip üyesi tarafından çevresel sorumluluk duygusunun içselleştirildiği bir şekilde misyon beyanına entegre edilmiş bir organizasyon kültürü”* olarak ifade edilebilir (Qu vd., 2022).

2. YEŞİL ÖRGÜT KÜLTÜRÜ SEVİYELERİ VE YAKLAŞIMLARI

İşletmelerdeki, yeşil örgüt kültürü seviyeleri ve yaklaşımları değerlendirildiğinde, işletmeler dört kategoride değerlendirilebilir (bk. Tablo 1). Seviye 1’de yer alan işletmeler, çevresel sorunları önemsememekte ve çevresel sürdürülebilirlik paradigması doğrultusunda faaliyetlerini yürütmemektedirler. Seviye 2’de yer alan işletmeler, yalnızca yasaların gerektirdiği uygulamaları gerçekleştirebilmek adına pasif

stratejileri hayata geçirmektedirler. Yani, reaktif bir yaklaşımla, dış baskılara yanıtlar verebilmek için çevresel stratejiler belirlemekte ve uygulamaktadırlar. Bu kategoride değerlendirilen işletmeler, çevrenin korunmasına ikincil bir konu olarak yaklaşarak çevresel sorumlulukları bir yük olarak nitelendirmektedirler. Buradaki çevresel sorumluluk, hem yaptırımlarla karşılaşmamak hem ekonomik kazanımlar elde etmek için bir araçtır (Heikkurinen, 2011). Seviye 3'te yer alan işletmeler, paydaş temelli bir yaklaşımla hareket etmekte ve örgütsel olmayan faktörleri stratejik karar vermenin temeli olarak görmektedirler. Buna göre; müşteriler, tüketiciler, rakipler, ortaklar, sivil toplum kuruluşları, sınıai yapılar ve diğer dış paydaşlar işletmeyi yönlendiren temel mekanizmalardır. Bu kategorideki işletmeler, çevresel sorumluluk ve stratejiyi birleştirmede rekabetçi piyasaların rolünü ve endüstrinin yapısını önemsemektedirler. Bu bağlamda, tüm operasyonlarında çevreye dost uygulamaları göz önünde bulundurarak yasal mevzuatın ötesinde çevresel faaliyetlere odaklanmaktadır. Seviye 4'te yer alan işletmeler ise proaktif bir yaklaşımla, sürekli öğrenme, toplam kalite çevre yönetimi ve stratejik planlama yoluyla yasaların gerektirdiğinin ötesinde gönüllü kirlilik önleme faaliyetlerine odaklanmaktadır (Yang, Jiang ve Zhao, 2019). Böyle işletmelerde yöneticiler karar verirken çevresel kriterlere yüksek öncelik vermekte ve genellikle doğal çevreye anlamlı ve özgün bir bağlılık göstermektedirler. Yani, yöneticilerin ve çalışanların çevre yönetimiyle ilgilenme ve çevresel etkileri azaltma niyeti ve istekliliği son derece yüksektir. (Ateş vd., 2012). Çevreye dost uygulamaları iş modellerinde, teknolojilerinde, operasyonlarında, örgütsel formlarında ve performans hedeflerinde kullanılmaktadır. Bu bağlamda çevreye dost en iyi uygulamaları diğer işletmelerle paylaşarak gelecek kuşaklara yaşanır bir dünya bırakmayı hedeflemektedirler. Yeşil örgüt kültürü seviyeleri ve yaklaşımları Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Yeşil Örgüt Kültürü Seviyeleri ve Yaklaşımları

Kültür Seviyesi	Açıklama	Yaklaşımlar	Çalışan Motivasyonunun Türü
Seviye 1— “sıfır seviye”, “yüksek risk kültürü”	İşletmeye göre çevre sorunları önemli değildir. Kimse çevre sorunlarını umursamaz. Bu alanda iletişim eksikliği söz konusudur.	Bu seviyede, çevreye ve sürdürülebilir kalkınma ile ilgili diğer unsurlara özen gösterilmemektedir.	Motivasyon yok
Seviye 2— “reaktif kültür”	Çevreyi korumaya yönelik aksiyon almak için tek motivasyon ceza korkusudur. İşletme, iç dokümantasyonun ilgili genel hukuk kurallarına uygunluğunu sağlamaya odaklanmaktadır. Bu alanda iletişim kimsenin umurunda değildir.	Reaktif yaklaşım. Bu durum, yasal düzenlemenin gerektirdiği minimum seviyeye uymak anlamına gelmektedir. Maliyet azaltma (çevre düzenlemelerine uyum sayesinde) ve hissedarlar için zenginlik yaratma iki temel hedeftir.	Olumsuz motivasyon Korku, motivasyon faktörü olarak hizmet etmektedir.
Seviye 3— “aktif kültür”, “sistemik kültür”	İşletme, yasaların gerektirdiğinden daha fazla faaliyette bulunmaktadır. Resmî bir çevre politikası ve çevre sistemi vardır. Bilgi akışı ve süreçler etkilidir. Çevre hedefleri, bireyler ve ekipler için resmî olarak belirlenmektedir. Çevre performansı bir değerlendirme tabidir.	Paydaş temelli yaklaşım. Amaç, rakipler tarafından üstlenilen faaliyetlere ve kıyaslamalara yanıt vermektir. Bir kuruluş, topluluk gibi diğer paydaşların baskısından da etkilenebilir. Piyasada pozisyon kaybetmemek için reaksiyon gereklidir.	Pozitif ama dışsal motivasyon
Seviye 4— “sürekli iyileştirme”	İşletme, yasal düzenlemelerin gerektirdiğinden daha fazla çevreci faaliyetlerde bulunmakta ve resmî bir çevre politikasına sahiptir. Çalışanlar, örneğin risk değerlendirmesi veya çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili farklı faaliyetlerde bireysel ve grup düzeyinde yer almaktadır. Çevre sorunları hakkında birbirlerine yardım etmekte ve bilgilerini paylaşmaktadırlar. Bu faaliyetlere sadece dâhil olmakla kalmazlar, gerçekten ilgililerle birlikte “dünyayı değiştirebileceklerine” inanmaktadırlar. İşletme, küresel çevre yanlısı programlara katılmakta ve en iyi uygulamaları diğer işletmelerle paylaşmaktadır.	Proaktif yaklaşım. Sürdürülebilirlik, örgüt kültürünün bir unsurudur.	İçsel motivasyon

Kaynak: Piwowar-Sulej, (2020).

3. YEŞİL ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İNŞA ETMEK

Harris ve Crane (2002), klasik çalışmalarında çevre konularını örgüt kültürleri bağlamında incelemişler ve teknik eylemlerin ötesine geçen ve yeni değerler, inançlar ve sorumlu çevresel davranışları benimsemeyi içeren örgütsel eylemler yoluyla yönetim felsefesinde aşırı bir değişiklik ihtiyacını vurgulamışlardır. Bu nedenle, çevresel sürdürülebilirliğe yönelik hareket, örgüt kültüründe değişiklikler gerektirmektedir. Dolayısıyla, çevresel ve sosyal zorluklara doğrudan yanıt verebilmek için örgütlerin önemli bir kültürel değişim başlatması gerekmektedir (Harris ve Crane, 2002; Da Silveira Marques Pereira vd., 2014). Bu kültürel değişimleri başlatarak yeşil bir örgüt kültürü inşa etmek kesinlikle basit bir süreç değildir. Böyle bir kültürün oluşturulması bir dizi temel boyuta bağlanmaktadır (Porter, Gallagher ve Lawong, 2016). Bu bağlamda Harris ve Crane (2002) farklı sektörlerdeki yöneticilerle yaptıkları görüşmeler sonucunda yeşil bir örgüt kültürü inşa etmenin önündeki engelleri açıklayan üç boyutlu ve yedi faktörlü bir model geliştirmişlerdir (bk. Tablo 1). Dolayısıyla Harris ve Crane'e (2002) göre yeşil örgüt kültürü tek boyutlu basit bir kavram değildir. Bu model çerçevesinde tanımlanan yeşil örgüt kültürünün üç boyutu derece, yayılma ve derinliktir. Kültürel yeşillenmenin derecesi, yöneticilerin yeşil değerlerin ve duyarlılıkların örgütsel yaratımlarda ve eserlerde tezahür ettiğini ne ölçüde hissettiklerini ifade etmektedir. Kültürel yeşillenmenin yayılması, yöneticilerin bu duygu ve davranışların örgüt genelinde sergilendiğine ne kadar geniş ölçüde inandıklarını ifade ederken kültürel yeşillenmenin derinliği, yöneticilerin yeşil girişimlere ne kadar derinden değer verdiğini ifade etmektedir (Harris ve Crane, 2002). Harris ve Crane (2002) ayrıca bazı faktörlerin yeşil örgüt kültürünün boyutları üzerinde güçlü bir ikincil etkiye sahip olduğunu iddia etmektedirler. Örneğin, Tablo 1'den, "değişime karşı bireysel direnç" örgütsel yeşillenmenin derinliği (birincil faktör) ile ilişkili olduğu ve aynı zamanda örgütsel yeşillenmenin yayılma boyutu üzerinde ikincil bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Aggarwal & Agarwala, 2021).

Yeşil örgüt kültürü inşa etmenin önündeki engeller şu şekilde sıralanabilir:

- Yöneticinin sürdürülebilir değerlerin geleneksel performans ölçümlerini etkileyeceğine inanma derecesi, sürdürülebilir değerlerin örgüt kültürüne yansımalarını etkileyecektir.
- Örgütün yer aldığı endüstrinin makro kültürünün sürdürülebilir değerlerin benimsenmesini ne derece önemli gördüğü, bu tür değerlerin benimsenmesini etkileyecektir.

- Örgütsel engellerin varlığı, bir örgüt kültürü içindeki sürdürülebilir değerler düzeyini engelleyecektir.
- Örgütsel alt kültürlerin sayısı, büyüklüğü ve gücü, sürdürülebilir değerlerin benimsenmesinde olumsuz bir etkiye sahip olacaktır.
- Semboller veya sembolik olaylar, bir organizasyon içinde sürdürülebilir değerlerin yerleştirilmesi sürecinde bir etkiye sahip olacaktır.
- Baskın örgüt kültürü, sürdürülebilir değerlere yönelik kültürel uyum sürecini etkileyecektir.
- Sürdürülebilir değerlerin benimsenmesinin geçici bir moda olduğu algısının derecesi, bu değerlerin benimsenmesinde olumsuz etki yaratacaktır. (Porter, Gallagher ve Lawong, 2016).

Tablo 2: Yeşil Örgüt Kültürünün Boyutları ve Faktörleri

Boyut	Faktörler (Birincil) ve Tanımı	İkincil Etki (Faktörler)
Derece	<i>Performans İnançları:</i> Bir örgütün yöneticilerinin, sürdürülebilir değerlerin veya yeşil konuların kâr, satış vb. üzerinde olumlu bir etkisi olduğuna inanma derecesidir. İnanç, bu tür değerlerin örgüt kültürüne dâhil edilmesiyle sonuçlanmakta ve böylece örgütte kültürün yeşermesine yol açmaktadır.	Alternatif İş Felsefeleri
	<i>Endüstri Makro Kültürü:</i> Diğer endüstrilerin (örgütsel gruplaşmalar) aksine, belirli bir endüstrideki örgütlerin çevresel varsayımları, değerleri ve ürünleri içerisinde ortak temaların ve eğilimlerin varlığıdır. Belirli endüstri makro kültürlerinde, yeşil konulara diğer endüstrilere göre yüksek öncelik verildiğine ve bu nedenle bu tür endüstrilerin yüksek derecede kültürel yeşillenmeğe yol açtığına dair bir inanç söz konusudur.	
Yayıma	<i>Örgütsel Engeller:</i> Örgütün yeşil uygulamaları uygularken karşılaştığı farklı örgüt içi engellerdir. Örneğin, merkezi karar vermenin kapsamı, iç politika, işlevler arası koordinasyon vb.	Değişime Karşı Bireysel Direnç
	<i>Kültürel Parçalanma:</i> Bir örgütün yöneticilerinin, örgütün kültürünün çeşitli alt kültürlerin varlığıyla karakterize edildiğine inanma derecesidir. Alt kültürlerin sayısı, boyutu ve gücü ne kadar fazlaysa yeşil bilincin örgütsel yayılımı o kadar düşük olmaktadır. Kültürel parçalanma, farklı coğrafi alt kültürleri, profesyonel alt kültürleri ve işlevsel alt kültürleri içerir. Her alt kültürün olumsuz ve olumlu etkileri vardır.	

Derinlik	<p><i>Sembolik Olaylar:</i> Örgütte yeşil kültürün veya bilincin gelişmesinde sembollerin, sembolik olayların ve eylemlerin rolüdür. Genel olarak yöneticinin herhangi bir kültürel değişikliğe tepkisini/eylemini içermektedir. Bu olaylar negatif veya pozitif eylem sembolleri olabilir. Pozitif eylem sembolleri yeşil konulara örgütsel bağlılığı artırırken negatif eylem sembolleri örgütsel bağlılığı azaltır. Olumlu ya da olumsuz eylem sembolleri, örgüt çalışanlarının davranışlarını etkileyerek yeşil değişimin derinliğini etkilemektedir.</p>
	<p><i>Alternatif İş Felsefeleri:</i> Örgütün iş felsefesinin algılanan kültürel hâkimiyetidir. Örgütler, pazar odaklı felsefe, hizmet odaklı felsefe vb. gibi baskın iş felsefesine göre farklılık gösterirler. Çevre yönetimine odaklanan baskın bir iş felsefesine sahip bir örgüt, yeşil konulara yüksek düzeyde uyum sağlayacaktır.</p>
	<p><i>Değişime Karşı Bireysel Direnç:</i> Yeşil değişime çalışanın tepkisidir. Yöneticiler, yeşil konuların sadece “moda” olduğuna veya basitçe kabul edilmiş bir statükoya haksız bir meydan okuma olduğuna inandıklarında, yeşil yönelimli değişime direnirler. Bu nedenle, yeşil bir kültürel değişim için örgütün her çalışanını kişisel inançlarına göre değerlendirmesi gerekmektedir.</p>

Kaynak: Harris ve Crane (2002).

Yeşil örgüt kültürü, örgüt çalışanlarına çevresel değerleri aşlamak için sorunları tanımaya, analiz etmeye, çözmeye ve stratejiler geliştirmeye odaklanmaktadır (Aggarwal ve Agarwala, 2021). Yeşil örgüt kültürünün inşasının birden fazla faktöre bağlı olduğu alanyazında gösterilmektedir. Öncelikle, sürdürülebilirlik girişimlerinin benimsenmesi için örgüt kültürlerinin değişime açık olması gerekmektedir (Porter, Gallagher ve Lawong, 2016). Herhangi bir sürdürülebilirlik girişiminde, liderliğin işleri ileriye taşıma ve değişime elverişli bir kültür yaratma konusunda benzersiz bir sorumluluğu bulunmaktadır (Da Silveira Marques Pereira vd., 2014). Bazı araştırmacılar, eğer üst yönetim çevre korumaya ilişkin konulara daha güçlü bir bağlılık ve değer verirse örgütlerin yeşil bir kültür geliştirme ve benimseme eğiliminin yüksek olduğunu ileri sürmektedirler (Fergusson ve Langford 2006; Yung vd., 2011). O hâlde, bir örgütte yeşil değerlerin uygulanması üst yönetimin desteği ile doğrudan orantılıdır (Afum, Agyabeng-Mensah ve Owusu, 2020). Aynı zamanda, örgütlerin vizyon ve misyon bildirgelerinde yeşile değer verildiğinin vurgulanması son derece önemlidir. Bir örgütün vizyon ve misyon bildirgesindeki çevreye olan yönelim, çevre

dostu çalışanların işe alınması, çevre ile ilgili eğitimlerin verilmesi, çevresel hedeflerin belirlenmesi ve yeşil girişimlerin teşvik edilmesi gibi insan kaynakları uygulamalarına da yansımaktadır. Bu uygulamalar, örgüt genelinde yeşil kültürün gelişmesine yol açmakta ve sonunda çevresel performansın iyileştirilmesiyle sonuçlanmaktadır (Al-Swidi vd., 2021). Bu nedenle, örgütler, yeşil örgüt kültürünü artırabilecek işe alma ve seçme, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemi gibi yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarını benimsemelidirler (Khammadee ve Ninaroon, 2022). Öte yandan, yeşil bir kültürün benimsenmesinin ana gerekçelerinden biri, çevresel sürdürülebilirlik fikrinin tüm örgüt üyelerinin düşüncesine nüfuz etmesini sağlamaktır (Afum, Agyabeng-Mensah ve Owusu, 2020). Örgüt içindeki sembolik olay ve eylemler, çalışanların yeşile değer verildiğini algılamasında önemli rol oynamakta ve organizasyonda yeşil kültür bilincinin oluşmasına yol açmaktadır (Aggarwal ve Agarwala, 2022).

Kültür, bir organizasyonda bütünsel bir kavramdır. Bu nedenle, bir örgütün yeşil girişimlerinin/programlarının entegrasyonu ve farklı departmanların işbirliği, bir organizasyonda yeşil kültürün geliştirilmesi için kritik öneme sahiptir (Tahir vd., 2019). Yeşil örgüt kültürünün çevresel ve sürdürülebilir strateji ile uyumlu olması da önemli bir gerekliliktir. Bir örgüt kültürü; çalışanlara, örgütün politikalarına ve uygulamalarına, hükümet kurallarına vb. bağlanmaktadır. Bu bağlamsal faktörlerin herhangi birinde değişiklik, örgüt kültüründe bir değişiklikle sonuçlanmaktadır. (Porter, Gallagher ve Lawong, 2016). Yeşil bir kültürün yaratılması, tamamen çalışanların katılımını ve çevre yönetimi projelerine dâhil olmalarını gerektirir. Bu nedenle, çalışanlar çevreye odaklanırlarsa ve çevresel etkiyi en aza indiren faaliyetlerde bulunurlarsa bir örgütte yeşil kültür gelişebilmektedir (Aggarwal ve Agarwala, 2021). Çoğu çevresel hareket, katılımcı bir açık kültüre, öğrenme ortamına, dönüştürücü liderliğe ve özgecil değerler uyumuna sahip örgütlerde başarı bulmuştur (Egri ve Herman, 2000; Collier ve Esteban, 2007; Zsoka, 2007). Sonuç olarak örgütün yöneticileri, faaliyetlerinin örgütsel pozitifliğini en üst düzeye çıkarmak ve bu arada operasyonel faaliyetlerin doğal çevre üzerindeki olumsuz etkisini en aza indirmek için kâr amacı güdülerinin ötesinde düşündüklerinde ve hareket ettiklerinde, yeşil bir örgüt kültürü inşa edebilirler (Al-Swidi, Gelaidan ve Saleh, 2021).

4. YEŞİL ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖLÇÜLMESİ

Yeşil bir kültür inşa etmek için, yöneticilerin öncelikle örgütte hâkim olan kültürü değerlendirmeleri gerekmektedir. Bu durum, örgütsel yeşillenmeyi teşvik etmek için uygun uygulamaların geliştirilmesini kolaylaştırmaktadır. Örgütler, kültürü güçlendirmeye yönelik girişimler ve uygulamalar geliştirmek için yeşil örgüt kültürünün çeşitli boyutlarının mevcut seviyesini ölçebilmelidirler (Aggarwal ve Agarwala, 2021).

Alanyazın incelendiğinde, yeşil örgüt kültürünün ölçülmesine yönelik farklı ölçekler geliştirildiği görülmektedir. Genel olarak araştırmacılar yeşil örgüt kültürünü ölçmek için örgüt kültürü ölçeğini uyarlamışlardır. Örneğin, García-Machado ve Martínez-Ávila (2019), yeşil örgüt kültürünü incelemek için Denison ve Mishra (1995) tarafından geliştirilen dört boyutlu örgüt kültürü ölçeğini uyarlayarak “yeşil katılım, yeşil tutarlılık, yeşil uyum yeteneği ve yeşil misyon” olmak üzere dört boyutlu yeşil örgüt kültürü modeli sunmuşlardır. Benzer şekilde, Chen (2011), çalışmasında çevresel örgüt kültürünü ölçmek için Denison ve Mishra’ya (1995) atıfta bulunarak tek boyutlu bir ölçek geliştirmiştir. Gürlek ve Tuna (2018), Marshall ve diğerlerinin (2015) tek boyutlu sürdürülebilirlik kültürü ölçeğini uyarlayarak yeşil örgüt kültürü ölçeği geliştirmişlerdir. Wang (2019), yeşil örgüt kültürü ölçeği olarak Banerjee (2002) tarafından geliştirilen tek boyutlu çevresel yönelim ölçeğini kullanmıştır. Pham ve diğerleri (2018), çalışmalarında tek boyutlu bir yeşil örgüt kültürü ölçeği önermişlerdir. Aggarwal ve Agarwala, (2021) ise Harris ve Crane (2002) tarafından önerilen teorik modeli (performans inançları, endüstri makro kültürü, örgütsel engeller, alternatif iş felsefeleri, sembolik olaylar, kültürel parçalanma ve değişime karşı bireysel direnç) izleyerek yeşil örgüt kültürünü nicel olarak ölçmek için bir ölçek (5’li likert) geliştirmişlerdir (bk. EK A).

5. YEŞİL ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Bu başlık altında, yeşil örgüt kültürü ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Yeşil örgüt kültürü araştırmaları “yeşil örgüt kültürünün öncülleri ve sonuçları” ve “yeşil örgüt kültürünün moderatör rolü” olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır.

5.1. Yeşil Örgüt Kültürünün Öncülleri ve Sonuçları

Mevcut alanyazın, yeşil örgüt kültürünün nispeten yeni ve seyrek araştırılmış bir kavram olduğunu göstermektedir (Afum, Agyabeng-Mensah ve Owusu, 2020). Yeşil örgüt kültürünü araştıran nitel ve nicel çalışmalar olmasına rağmen (Harris ve Crane, 2002; Wang, 2019; Al-Swidi vd., 2021), araştırmaların başlangıç aşamasında olduğu söylenebilir.

Tablo 2'deki yeşil örgüt kültürü ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, araştırmacıların çeşitli teorilerden yararlanarak yeşil örgüt kültürünün öncüllerinden ziyade sonuçlarını araştırdıkları dikkati çekmektedir. Bu bağlamda, üst yönetimin kişisel ilgisinin, iş hedeflerinin desteklenmesinin, özel bilgi ve uzmanlığın, yeterli finansal desteğin sağlanmasının ve destekleyici politikaların, iyi gelişmiş altyapının ve performansı izlemek için etkin bir ölçüm sisteminin varlığının, yeşil örgüt kültürünün gelişimi üzerinde önemli etkilerinin olduğu söylenebilir. Buna karşın; yasa ve yönetmelikler, piyasa eğilimi ve sosyal baskının yeşil örgüt kültürü üzerinde önemli bir etkisi olmadığı görülmüştür (Küçüköğlü ve Pınar, 2018). Ayrıca, bir kişinin çevresel sorunlar ve tehlikelerle ilgili inançları, etkileri ve eylemleriyle ilgili olan çevresel tutum veya kaygı (Schultz vd., 2004), yeşil insan kaynakları yönetimi (Aggarwal ve Agarwala, 2022; Khammadee ve Ninaroon, 2022; Burlea-Schiopoiu vd., 2022), yeşil liderlik (Al-Swidi, Gelaidan ve Saleh, 2021), etik liderlik (Şengüllendi, Bilgetürk ve Fındıklı, 2023) ve çevre yönetimi uygulamaları, yeşil örgüt kültürünün öncülleri arasında yer almaktadır (Afum, Agyabeng-Mensah ve Owusu, 2020).

Diğer yandan, yeşil örgüt kültürünün; yeşil performansı (Hadi, Wartini ve Widjaja, 2023), örgütsel performansı (Chandra, Arafah ve Basri, 2021; Imran ve Jingzu, 2022), rekabet avantajını, yeşil inovasyonu (Chen, 2011; Gürlek ve Tuna, 2018; García-Machado ve Martínez-Ávila, 2019), yeşil çalışan davranışını (Tahir ve Javed, 2022), iş tatminini ve örgütsel bağlılığı (Shahriari vd., 2023) önemli ölçüde etkilediğini araştırmalar göstermektedir (bk. Tablo 2).

Mevcut yazına dayanarak yeşil örgüt kültürünün çalışanlar arasında yaygınlaştırılmasının, yönetimin yeşil üretim sürecini etkili bir şekilde uygulamasına ve yüksek inovasyon seviyelerine ulaşmasına yardımcı olacağı söylenebilir. O hâlde, yeşil üretime yatırım yaparak yeşil inovasyona başarılı bir şekilde geçiş yapmak isteyen işletme yöneticileri, yeşil bir örgüt kültürü inşa etmeye odaklanabilirler (Verrier vd., 2014). Ayrıca yapılan çalışmalar, yeşil performansı ve örgütsel performansı beslemede yeşil örgüt kültürünün önemini ortaya koymaktadır (Imran, Arshad ve Ismail,

2021). Sonuç olarak yeşil örgüt kültürünün; kaynak temelli teoriye (Gürlek ve Tuna, 2018; Afum, Agyabeng-Mensah ve Owusu, 2020; Imran ve Jingzu, 2022; Hadi, Wartin ve Widjaja, 2023), sosyal öğrenme teorisine (Şengüllendi, Bilgetürk ve Fındıklı, 2023), kaynakların korunması teorisine (Burlea-Schiopoiu vd., 2022), işlem maliyeti teorisine (Gu, 2022) ve doğal kaynak temelli teoriye (Roespinoedji vd., 2019; Wang, 2019; Wang vd., 2022) dayanarak çevresel ve ekonomik faydalar yarattığı söylenebilir. Alanyazında yeşil örgüt kültürünün öncülleri ve sonuçları ile ilgili yapılmış araştırmalar Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 3: Yeşil Örgüt Kültürünün Öncülleri ve Sonuçları ile İlgili Araştırmalar

Araştırmacılar	Teori	Bulgular
Chen (2011)	Kaynak Temelli Teori Örgütsel Kimlik Teorisi	Bu çalışmada, yeşil liderlik ve yeşil örgüt kültürünün yeşil rekabet avantajının öncülleri olduğu ve yeşil örgütsel kimliğin bu ilişkiye kısmen aracılık ettiği bulunmuştur. Bu ilişki, Tayvan’daki büyük işletmelerde küçük ve orta ölçekli imalat sanayi işletmelerine göre önemli ölçüde güçlüdür.
Da Silveira Marques Pereira vd. (2014)		Bu çalışmada, Brezilya’daki bir üniversitenin (Sao Paulo Üniversitesi) bir kampüsünde geliştirilen çevre yönetimi uygulamaları ile örgüt kültürünün yeşillendirilmesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın ana çerçevesi Harris ve Crane (2002) tarafından önerilen modeldir. Bulgulara göre, çalışılan üniversitenin kısıtlanmış bir çevre yönetim programı olduğu görülmektedir. Öğretim üyeleri için ana performans göstergeleri, bilimsel üretim ve yayına dayalıdır ve onlara tamamlayıcı faaliyetler için çok az zaman tanınmaktadır. Bazı birimler kendi çevre yönetimi uygulamalarını geliştirmekte, ancak diğer birimler tarafından kullanılmak üzere bu uygulamalar en iyi uygulamalar olarak yaygınlaştırılmamıştır. Bazı akademik birimler, çevre yönetimini günlük faaliyetlerine dâhil eden öğretim üyelerinin proaktif eylemlerini sergilemektedir. Genel algı, “çevre yönetimi” ifadesinin neredeyse “katı atık yönetimi” ile eş anlamlı olduğu yönündedir.
Chang (2015)	Paydaş Teorisi Kaynak Temelli Teori	Bu çalışma, kurumsal sosyal sorumluluğun yeşil örgüt kültürü ile yeşil ürün inovasyon performansı arasında aracı bir rol oynadığını keşfetmek için özgün bir çerçeve geliştirmiştir. Hipotezleri test etmek için Tayvanlı imalat işletmelerinden anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Ampirik sonuçlar, yeşil örgüt kültürünün proaktif kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil ürün inovasyon performansını olumlu yönde etkilediğini doğrulamaktadır. Bu çalışma, proaktif kurumsal sosyal sorumluluğun yeşil örgüt kültürü ile yeşil

		ürün inovasyon performansı arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ettiğini, ancak reaktif kurumsal sosyal sorumluluğun aracılık etmediğini göstermektedir. Yeşil örgüt kültürü, proaktif kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil ürün inovasyon performansı için itici bir güçtür.
Gürlek ve Tuna (2018)	Kaynak Temelli Teori	Bu çalışmada, yeşil örgüt kültürü, yeşil inovasyon ve rekabet avantajı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Veriler Türkiye'nin Antalya bölgesindeki tam zamanlı 293 otel çalışanından ve 192 yöneticiden toplanmıştır. Sonuçlar, yeşil örgüt kültürünün yeşil inovasyon ve rekabet avantajı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ek olarak yeşil örgüt kültürü ile rekabet avantajı arasındaki ilişkide yeşil inovasyon tam aracılık rolü üstlenmiştir.
Küçükkoğlu ve Pınar, (2018)	Paydaş Teorisi Kaynak Temelli Teori	Bu çalışmada sürdürülebilirlik unsurları ile yeşil inovasyon arasındaki ilişki ve bu ilişkide yeşil örgüt kültürünün aracılık rolü araştırılmıştır. Türkiye'de imalat sektöründe ilk 500'de yer alan ve ISO 14001 belgesine sahip 162 işletmeden veri toplanmış ve analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucu, işletmeleri sürdürülebilirliğe yönlendiren iç faktörlerin, yeşil örgüt kültürü ve yeşil inovasyon ile pozitif bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca sonuçlar, işletmeleri sürdürülebilirliğe yönlendiren iç faktörler ile yeşil inovasyon arasındaki ilişkide yeşil örgüt kültürünün kısmi aracılık rolü olduğunu doğrulamıştır.
Roespinoedji vd. (2019)	Kaynak Temelli Teori	Bu çalışmada, hem yeşil ürün hem de yeşil süreç inovasyonunun öncülü olarak yeşil örgüt kültürünün rolü araştırılmıştır. Buna ek olarak Malezyalı işletmelerde rekabet edebilirliği ve çevresel performansı teşvik etmede hem yeşil ürün hem de yeşil süreç inovasyonunun benzersiz katkısı analiz edilmiştir. Sonuçlar, yeşil ürün inovasyonu, yeşil süreç inovasyonu ve rekabet avantajının yeşil örgüt kültüründen olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilendiğini doğrulamıştır. Benzer şekilde, rekabet avantajının yeşil ürün ve yeşil süreç inovasyonundan önemli ölçüde etkilendiği doğrulanmıştır. Sonuçlar ayrıca rekabet avantajının çevresel performans üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.
Wang (2019)	Doğal Kaynak Temelli Teori	Bu çalışmada, yeşil örgüt kültürünün yeşil performansı ve rekabet avantajını nasıl etkilediğini analiz eden teorik bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Spesifik olarak bu model, yeşil inovasyonun bu ilişkilere nasıl aracılık ettiğini açıklamıştır. Tayvan'daki farklı endüstri sektörlerindeki 327 imalat işletmesinden veri toplamıştır. Çalışmanın sonucu, yeşil örgüt kültürünün sırasıyla yeşil performansı ve rekabet avantajını önemli ölçüde etkilediğini göstermiş-

		<p>tir. Ayrıca sonuçlar, yeşil inovasyonun hem yeşil örgüt kültürü ile yeşil performans arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini hem de yeşil örgüt kültürü ile rekabet avantajı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir.</p>
Liu ve Lin (2020)	Paydaş Teorisi	<p>Bu çalışmada, yeşil örgüt kültürü, kurumsal sosyal sorumluluk uygulaması ve gıda güvenliği arasındaki ilişkiler kavramsal olarak tartışılmıştır. Gıda güvenliği, nihayetinde insan merkezli bir iştir. Yönetmelikler ne kadar zorlayıcı bir şekilde uygulanırsa uygulansın, çalışanların özgür iradeleri ve davranışları gıda güvenliğinde gerçek bir sonuçta yol açmaktadır. Bu tür özgür irade ve davranışların gerçek motive edicisi ve anlamlı örgütsel eylemleri teşvik eden yeşil örgüt kültürüdür.</p>
Afum, Ag-yabeng-Mensah ve Owusu (2020)	Kaynak Temelli Teori	<p>Bu çalışma, yeşil örgüt kültürünün, çevre yönetimi uygulamaları (yeşil tedarik ve yeşil üretim) ile çevresel performans arasındaki aracılık rolünü incelemiştir. Çalışmada, 157 imalat işletmesinden veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, çevre yönetimi uygulamalarının ve yeşil örgüt kültürünün çevresel performansın önemli öncülleri olduğunu göstermiştir. Çalışma ayrıca, çevre yönetimi uygulamalarının yeşil örgüt kültürü üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ek olarak yeşil örgüt kültürünün çevre yönetimi uygulamaları ile çevresel performans arasında aracı bir rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.</p>
Chen vd. (2020)	Kaynak Temelli Teori Kurumsallaşma Teorisi Vekalet Teorisi	<p>Bu çalışmanın temel amacı, yeşil vizyon ve yeşil örgüt kültürü perspektifinden yeşil ürün geliştirme performansının nasıl artırılabiliridir. Bu amaçla mevcut çalışmada, yeşil paylaşılan vizyonun ve yeşil örgüt kültürünün Tayvan'ın imalat endüstrisindeki yeşil ürün geliştirme performansı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ayrıca yeşil özümseme kapasitesinin ara buluculuk etkisi de incelenmiştir. Ampirik sonuçlar, hem yeşil paylaşılan vizyonun hem de yeşil örgüt kültürünün yeşil özümseme kapasitesi üzerinde olumlu etkileri olduğunu ve bunun da yeşil ürün geliştirme performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Özellikle yeşil özümseme kapasitesi, yeşil paylaşılan vizyon ile yeşil ürün geliştirme performansı arasındaki ilişkiye tam aracılık ederken yeşil örgüt kültürü ile yeşil ürün geliştirme performansı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir.</p>
Shah vd. (2021)	Yetenek-Motivasyon-Fırsat Teorisi Arz-Değer Uyu-	<p>Bu çalışma, yeşil psikolojik iklim ve yeşil örgüt kültürü aracılığıyla yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının sürdürülebilir çevresel verimlilik üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu amaçla Çin'deki işletmelerden veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Bulgular, yeşil psikolojik iklim,</p>

	mu Teorisi	yeşil örgüt kültürü ve sürdürülebilir çevresel verimlilik gibi ekolojik faktörlerin yeşil insan kaynakları yönetiminden olumlu etkilendiğini ortaya koymuştur. Ayrıca yeşil örgüt kültürü ve yeşil psikolojik iklim, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile sürdürülebilir çevresel verimlilik arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.
Al-Swidi, Gelaidan ve Saleh (2021)	Yetenek-Motivasyon-Fırsat Teorisi Sosyal Kimlik Teorisi	Bu çalışmada yeşil örgüt kültürü ve çalışanların yeşil davranışlarının belirleyicileri ve sonuçları incelenmiştir. Katar'da kamu ve özel sektörde 614 çalışandan veri toplanmış ve analiz edilmiştir. Bulgular, çevresel endişe, yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil liderlik davranışının yeşil örgüt kültürü üzerindeki etkisini doğrulamıştır. Ayrıca sonuçlar, yeşil örgüt kültürünün, çalışanların yeşil davranışları ve örgütsel çevre performansı ile pozitif ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Daha da önemlisi, yeşil örgüt kültürü, çevresel endişe, yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil liderlik davranışı ve çalışanların yeşil davranışı arasındaki ilişkiyi de belirlemektedir.
Imran, Arshad ve Ismail (2021)	Kaynak Temelli Teori	Bu çalışmada yeşil örgüt kültürünün örgütsel performansı nasıl etkilediğini ampirik olarak inceleyen teorik bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Malezya'nın imalat endüstrisindeki 170 katılımcıdan veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Bulgulara göre, yeşil örgüt kültürü, yeşil performansın önemli bir öncülüdür. Ayrıca bulgular, çevresel performansın ve yeşil inovasyonun yeşil örgüt kültürü ile örgütsel performans arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini ortaya koymuştur.
Aggarwal ve Agarwala (2021)	Kaynak Temelli Teori	Bu çalışma, yeşil örgüt kültürünü incelemek için bir ölçek geliştirmeyi amaçlamıştır. Mevcut çalışma teorik bir modeli tercüme etmeye ve yeşil örgüt kültürünü ölçmek için kapsamlı bir anket oluşturmaya yönelik ilk girişimdir. Harris ve Crane (2002) tarafından önerilen model kullanılarak yedi boyuttan ve yirmi bir ifadeden oluşan yeşil örgüt kültürü ölçeği geliştirilmiştir.
Chandra, Arafah ve Basri (2021)	Kaynak Temelli Teori	Bu çalışmada yeşil örgüt kültürünün örgütsel performans ve yeşil rekabet avantajı üzerindeki etkisi hem doğrudan hem de yeşil inovasyon aracılığıyla incelenmiştir. 185 katılımcıdan veri toplanmış ve analiz edilmiştir. Sonuçlar, yeşil örgüt kültürünün yeşil inovasyon, yeşil rekabet avantajı ve örgütsel performans üzerinde doğrudan olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışmada, yeşil inovasyon yoluyla yeşil örgüt kültürünün yeşil rekabet avantajı ve örgütsel performans üzerinde dolaylı olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Touil ve Bounia (2022)	İşlem Maliyet Teorisi Kurumsal Teori Yeşil Teori Paydaş Teorisi Kaynak Temelli Teori	Bu çalışma, yeşil tedarik zinciri kalite yönetiminin kurumsal yeşil performans üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Sanayi sektöründe faaliyet gösteren ve Fas'ta yerleşik büyük çok uluslu şirketlerde çalışan 113 katılımcıdan veri toplanmıştır. Sonuçlar, yeşil tedarik zinciri yönetimi uygulamalarının hem yeşil inovasyon hem de kurumsal yeşil performans üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Benzer bir biçimde yeşil inovasyon, kurumsal yeşil performans üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Ancak, yeşil örgüt kültürünün kurumsal yeşil performans üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Ayrıca yeşil kalite yönetimi uygulamaları, kurumsal yeşil performans üzerinde olumlu bir etkiye sahipken yeşil örgüt kültürü üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.
Awaliyah ve Haryanto (2022)	Kaynak Temelli Teori	Bu çalışma, Endonezya'da faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ) üzerinde yeşil tedarik zinciri yönetimi moderatörlüğünde yeşil örgüt kültürü, yeşil inovasyon ve çevresel performansın rekabet avantajı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. 250 KOBİ'den veri toplanmış ve analiz edilmiştir. Sonuçlara göre, yeşil örgüt kültürü ve yeşil inovasyon muazzam bir rekabet avantajı sağlamaktadır. Yeşil tedarik zinciri yönetimi, çevresel performansı ve rekabet avantajını iyileştirmede yeşil örgüt kültürünü ve yeşil inovasyonu etkilemeye dolaylı ve açık bir şekilde katkıda bulunmaktadır.
Khammadee ve Ninaroon (2022)	Kaynak Temelli Teori	Bu çalışmada, yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil örgüt kültürü, yeşil hizmet inovasyonu ve çevresel performans ilişkisi test edilmiştir. Tayland'daki 375 otelden veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Sonuçlar, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgüt kültürü ve çevresel performans üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca sonuçlara göre, yeşil hizmet inovasyonu, çevresel performans üzerinde önemli ve olumlu bir etkiye sahipken yeşil hizmet inovasyonu yeşil örgüt kültürü ile çevresel performans arasındaki pozitif ilişkiye aracılık etmektedir. Ek olarak yeşil örgüt kültürü, yeşil hizmet inovasyonu üzerinde önemli ve olumlu bir etkiye sahiptir.
Tahir ve Javed (2022)	Teori Z Sinyal Teorisi Değer-İnanç-Norm Teorisi Değer Temelli Teori	Bu çalışmada, yeşil örgüt kültürünün yeşil çalışan davranışı ve yeşil insan sermayesi üzerindeki etkisini anlamak için bir model geliştirilmiş ve analiz edilmiştir. Pakistan'ın tarım endüstrisinden veriler toplanmıştır. Sonuçlar, yeşil örgüt kültürünün, iç çevresel yönelim, çalışan değer yönelimi ve yeşil psikolojik iklimin aracılık etkileri ile yeşil çalışan davranışı ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca

	Kaynak Temelli Teori Stratejik Uyum Teorisi	sonuçlar, yeşil insan kaynakları yönetiminin, yeşil çalışan davranışını ve yeşil insan sermayesini olumlu yönde etkilediğini doğrulamıştır. Dahası, islami çalışma ahlakının, iç çevresel yönelimi olumlu yönde etkilediği görülmüştür.
Imran ve Jingzu (2022)	Kaynak Temelli Teori	Bu çalışma, yeşil örgüt kültürünün örgütsel performansı nasıl etkilediğini istatistiksel olarak değerlendiren bir çerçeve önermeyi ve ölçmeyi amaçlamıştır. Daha da önemlisi, daha önce fark edilmeyen çevresel performans moderatör değişkeni olarak incelenmiş ve yeşil inovasyonun aracılık rolü analiz edilmiştir. Bu araştırmada Malezya'nın dört eyaletindeki sanayi ve hizmet kuruluşlarından 170 katılımcıdan veri toplanmıştır. Sonuçlar, yeşil örgüt kültürünün örgütsel performansı hem doğrudan hem de yeşil inovasyon aracılığıyla dolaylı etkilediğini göstermiştir. Ancak yeşil inovasyon ile örgütsel performans arasındaki ilişkide çevresel performansın moderatör rolü anlamlı ancak negatiftir.
Aggarwal ve Agarwala (2022)	Sosyal Kimlik Teorisi Kaynak Temelli Teori Yetenek-Motivasyon-Fırsat Teorisi	Bu çalışma, yeşil insan kaynakları uygulamaları ile çevresel performans arasındaki ilişkide yeşil örgüt kültürünün üç boyutunun (derece, yayılma ve derinlik) aracılık rolünü test etmeye odaklanmıştır. Çalışmada yeşil insan kaynakları uygulamalarının, çevresel performans ile önemli ölçüde ilişkili olduğu görülmüştür. Paralel ara buluculuğun sonuçları, yeşil örgüt kültürünün "derece" boyutunun, yeşil insan kaynakları uygulamaları ile çevresel performans arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını doğrulamıştır. Yeşil örgüt kültürünün diğer iki boyutu olan yayılma ve derinlik, bu ilişkide önemli bir aracı role sahip değildir.
Mehrajunnisa vd. (2022)	Yetenek-Motivasyon-Fırsat Teorisi Kurumsal Çevrecilik Teorisi	Bu çalışma, sürdürülebilir çevresel performansı kolaylaştırmak için Birleşik Arap Emirlikleri merkezli üretim ve hizmet sektörlerinde politika yapıcının bakış açısıyla yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarını belirlemeyi ve önceliklendirmeyi amaçlamıştır. Çalışmada yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının en etkili olanlarını sıralamak için çok kriterli bir karar verme modeli olan analitik hiyerarşi süreci kullanılmıştır. Sonuçlara göre, yeşil için üst yönetim yönelimi, yeşil örgüt kültürü ve yeşil kurumsal stratejik planlama, Birleşik Arap Emirlikleri merkezli üretim ve hizmet işletmelerinde yeşil insan kaynakları uygulamalarını destekleyen en kritik öncüllerdendir.
Wang (2022)	Doğal Kaynak Temelli Teori	Bu çalışma, sürdürülebilir üretimde başarılı olmak için yeşil faktörler ile rekabet avantajı stratejileri arasındaki ilişkiyi keşfetmeyi amaçlamıştır. Çin'deki büyük imalat işletmelerinin çalışanları, bu çalışmanın örneklem kitlesini oluşturmuştur. Ampirik sonuçlar, yeşil entelektüel sermayenin, yeşil örgüt kültürünün, yeşil girişimci yöneliminin

		ve yeşil pazarlamanın, rekabet avantajını ve sürdürülebilir başarıyı olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca sonuçlar, rekabet avantajının, sürdürülebilir başarıyı önemli ölçüde etkilediğini doğrulamıştır.
Gu (2022)	İşlem Maliyeti Teorisi	Bu çalışma, yeşil inovasyonu etkileyen faktörleri ve bunların otel endüstrisinin ekonomik performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonuçları, yeşil inovasyonun benimsenmesinde etkili faktörler olarak; yeşil örgüt kültürünü, yeşil örgüt stratejisini, enerji tasarruflarını ve çevresel düzenlemeleri göstermiştir. Ayrıca sonuçlar, yeşil inovasyonun otellerin ekonomik performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu da doğrulamıştır.
Burlea-Schiopoiu vd. (2022)	Kaynakların Korunması Teorisi	Bu çalışmada yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının sürdürülebilir örgütsel performans üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Ayrıca bu ilişkide yeşil örgüt kültürü ve yeşil örgütsel vatandaşlık davranışının seri aracılık rolü incelenmiştir. Sonuçlar, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının sürdürülebilir örgütsel performans üzerinde hem doğrudan hem de yeşil örgüt kültürü ve yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı seri aracılığıyla dolaylı etkisinin olduğunu göstermiştir.
Shahriari vd. (2023)		Bu çalışmada, yeşil örgüt kültürünün iş tatmini aracılığıyla örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Veriler İran imalat işletmelerinden toplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, yeşil örgüt kültürü hem doğrudan hem de dolaylı olarak (iş tatmininin aracılığıyla) örgütsel bağlılıkla ilişkilidir.
Şengüllendi, Bilgetürk ve Fındıklı (2023)	Sosyal Öğrenme Teorisi	Bu çalışmada, etik liderliğin ve yeşil örgüt kültürünün, yeşil inovasyon (ürün ve süreç) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Türkiye bağlamında 464 KOBİ'den veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre etik liderliğin KOBİ'lerde yeşil örgüt kültürü geliştirme açısından önemli bir potansiyele sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca yeşil örgüt kültürünün etik liderlik ile yeşil ürün ve süreç inovasyonu arasında aracı bir role sahip olduğu tespit edilmiştir.
Hadi, Wartini ve Widjaja (2023)	Kaynak Temelli Teori	Bu çalışma, bilgi yaratma, yeşil örgüt kültürü ve yeşil performans arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Mevcut çalışma, Endonezya'nın Semarang şehrinde bulunan 211 üniversite idari personeli üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın sonucu, bilgi yaratmanın ve yeşil örgüt kültürünün, yeşil performansı etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, yeşil örgüt kültürü, bilgi yaratmanın yeşil performans üzerindeki etkisinde aracılık rolü üstlenmiştir.

5.2. Yeşil Örgüt Kültürünün Moderatör Rolü

Önceki bölümde, yeşil örgüt kültürünün öncülleri ve sonuçları ile ilgili araştırmaların önemine vurgu yapılmaktadır. Bu başlık altında ise yeşil örgüt kültürünün moderatör (düzenleyici) rolü değerlendirilmektedir. Tablo 3'te görüldüğü gibi yeşil örgüt kültürü çok az çalışmada moderatör değişken olarak incelenmiştir. Yeşil örgüt kültürünün moderatör etkisinin sonuçlarına göre, yeşil örgüt kültürü, yeşil eğitimin çalışanların yeşil örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini güçlü bir şekilde arttırmaktadır. Yani, düşük yeşil kültürden ziyade yüksek yeşil kültür seviyesi, yeşil eğitimin yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini güçlendirmektedir (Pham vd., 2018). Benzer bir biçimde diğer bir çalışmada, yeşil örgüt kültürü, yeşil eğitimin çalışanların çevreye olan bağlılığı üzerindeki etkisini güçlendirmektedir. Ayrıca, yeşil örgüt kültürü, yeşil eğitim ile yeşil ödülün çalışanların çevreye olan bağlılığı üzerindeki etkileşimli etkisini arttırmaktadır. Bu durum yeşil eğitim, yeşil ödül ve yeşil örgüt kültürünün eşzamanlı uygulanmasının, bunların tek başına uygulanmasından daha iyi olduğunu göstermektedir (Pham, Tučková ve Phan, (2021).

Başka bir çalışmanın sonucu, yeşil örgüt kültürünün, yeşil üretim uygulamalarının yeşil inovasyon üzerindeki etkisinin seviyesini belirleyen bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, yeşil örgüt kültürünün, sürdürülebilir üretimde önemli bileşen olduğunu göstermektedir (Al-Hakimi vd., 2022). Benzer bir şekilde, yeşil örgüt kültürü biçiminde destekleyici bir kültür, yeşil iş stratejisinin başarıyla uygulanmasına yardımcı olarak yeşil yetkinlikleri güçlendirmektedir (Yahya, Jamil ve Farooq, 2021).

Öte yandan başka bir çalışma, işletmelerin sosyal ağlarının yeşil inovasyon üzerindeki etkisinin yeşil örgüt kültürü tarafından yönetildiğini göstermektedir (Nassani vd., 2022). Benzer bir şekilde başka bir çalışma yeşil özümleme kapasitesi ile yeşil inovasyon arasındaki ilişkiyi yeşil örgüt kültürünün güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, çalışanları yeşil bilgi konusunda eğitmek, yeşil tanıtım ve eğitim yapmak, çalışanların yeşil inovasyon bilincini geliştirmek ve yeşil inovasyonu uygulamak için ortak bir inanç ve kararlılık oluşturmak gerekmektedir. Ayrıca, kurumsal yeşil kültürün katı bir şekilde uygulanmasını garanti altına almak için yeşil kültürün kurumsal kural ve düzenlemelere dâhil edilmesi, yeşil inovasyon teşvik mekanizmasının oluşturulması ve yeşil inovasyon ödül sisteminin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Böylece örgüt genelinde olumlu bir yeşil inovasyon tutumu oluşturulabilir ve çalışanlar çevre yanlısı davranışı sergilemeye motive edilebilirler. (Qu vd., 2022).

Tablo 4: Yeşil Örgüt Kültürünün Moderatör (Düzenleyici) Rolü ile İlgili Araştırmalar

Araştırmalar	Teori	Bulgular
Pham vd. (2018)	Sosyal Mübadele Teorisi Yetenek-Motivasyon Fırsat Teori	Bu çalışmada, otel endüstrisinde hem yeşil eğitimin hem de yeşil örgüt kültürünün yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca çalışmada yeşil örgüt kültürünün yeşil eğitim ile yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkideki moderatör rolü incelenmiştir. Bulgular, yeşil eğitim ve yeşil örgüt kültürünün, yeşil örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, yeşil eğitimin yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde, yeşil örgüt kültürünün moderatör rolü doğrulanmıştır
Pham, Tučková ve Phan (2021)	Sosyal Mübadele Teori Yetenek-Motivasyon Fırsat Teorisi	Bu çalışma, yeşil insan kaynakları yönetim uygulamalarının (yeşil eğitim, yeşil ödül ve yeşil örgüt kültürü) çalışanların çevreye olan bağlılığı üzerindeki etkisini incelemiştir. Vietnam'daki otel işletmelerinden, 209 katılımcıdan anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Bulgulara göre, üç yeşil insan kaynakları yönetim uygulaması, çalışanları doğrudan çevre faaliyetlerine adamaya teşvik etmede önemli bir araçtır. Ayrıca bulgulara göre, yeşil eğitim ve yeşil örgüt kültürünün iki yönlü etkileşimi, özellikle yeşil örgüt kültürünün yüksek ve ortalama seviyelerinde, çalışanların çevreye olan bağlılığının kilidini açmaktadır. Çalışanların çevreye olan bağlılığı, yeşil eğitim, yeşil ödül ve yeşil örgüt kültürü etkileşimi yoluyla önemli ölçüde artmaktadır. Buna karşın, yeşil eğitim ve yeşil ödül arasındaki etkileşim, çalışanların çevreye bağlılığını teşvik etmede önemsiz bir faktördür.
Yahya, Jamil ve Farooq (2021)	Doğal Kaynak Temelli Teori	Bu çalışmada yeşil iş stratejisi, yeşil yetkinlikler, yeşil örgüt kültürü ve yeşil özümseme kapasitesi gibi yeşil örgütsel ve insan kaynakları faktörlerinin, küçük ölçekte yer alan işletmelerin çevre korumaya ve yeşil inovasyona yönelik eğilimlerini yeniden şekillendirebileceği varsayılarak kavramsal bir model geliştirilmiştir. Pakistan'ın farklı bölgelerinde bulunan küçük imalatçı işletmelerden toplanan veriler ile model test edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, yeşil iş stratejisi, yeşil yetkinlikler, yeşil örgüt kültürü ve yeşil özümseme kapasitesi gibi yeşil kaynakların varlığında, küçük işletmelerin çevre yönetimini, özellikle yeşil inovasyonu takip etmeye değer bir strateji olarak gördüklerini göstermiştir. Ayrıca çalışmada, yeşil iş stratejisi ile yeşil yetkinlikler arasındaki ilişkide yeşil örgüt kültürünün moderatör rolü doğrulanmıştır.

Nassani vd. (2022)	Dinamik Yeterlilik Teorisi Bilgi Temelli Teori	Bu çalışmada, sosyal ağların yeşil inovasyon üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışmada, sosyal ağlar ve yeşil inovasyon arasındaki ilişkide yeşil dinamik yeteneklerin aracı ve yeşil örgüt kültürünün moderatör rolü incelenmiştir. Veriler, Pakistan'ın enerji sektöründe istihdam edilen çalışanlardan toplanmıştır. Sonuçlar, sosyal ağların yeşil inovasyonu doğrudan ve yeşil dinamik yetenek aracılığıyla dolaylı etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, sonuçlar, yeşil örgüt kültürünün, sosyal ağlar ile yeşil inovasyon arasındaki ilişkiyi olumlu yönde güçlendirdiğini de göstermiştir.
Qu vd. (2022)	Doğal Kaynak Temelli Teori	Bu çalışmada yeşil temel yetenek, yeşil özümseme kapasitesi, yeşil inovasyon ve yeşil örgütü kültürü arasındaki ilişkiler, Çin'in Kuzey Doğusundaki farklı otel ve restoranlardan toplanan verilerle analiz edilmiştir. Sonuçlar, yeşil temel yeteneğin yeşil inovasyonu olumlu ve önemli ölçüde etkilediğini ve yeşil özümseme kapasitesinin yeşil temel yetenek ile yeşil inovasyon arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Ayrıca, yeşil örgüt kültürü, yeşil özümseme kapasitesi ile yeşil inovasyon arasındaki ilişkiyi kısmen düzenlemektedir.
Al-Hakimi vd. (2022)	Kaynak Temelli Teori Ekolojik modernleşme Teorisi	Bu çalışma, yeşil inovasyonun, yeşil üretim uygulamaları ile kurumsal sürdürülebilirlik performansı arasındaki aracılık etkisini incelemiştir. Ek olarak yeşil üretim uygulamaları ile yeşil inovasyon arasındaki ilişkide yeşil örgüt kültürünün moderatör rolünü araştırmıştır. Kavramsal modeli test etmek için, 328 Suudi imalat KOBİ'sinden anket yöntemiyle veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Ampirik sonuçlar, yeşil üretim uygulamalarının, yeşil inovasyon üzerindeki etkisini ve bunun da kurumsal sürdürülebilir performansı üzerinde bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca sonuçlar, yeşil üretim uygulamalarının, yeşil inovasyon yoluyla kurumsal sürdürülebilirlik performansı üzerindeki olumlu etkisinin yeşil örgüt kültürünün varlığıyla güçlendiğini ortaya koymuştur.
Khan ve Terason (2022)	Planlı Davranış Teorisi Sosyal Öğrenme Teorisi	Bu çalışma, üniversite çalışanları arasında çevre yanlısı davranışın çevresel sürdürülebilirlik için çok önemli olduğu inancıyla, yeşil örgüt kültürünün çevre yanlısı davranış ve çevresel sürdürülebilirlik arasındaki ilişki üzerindeki moderatör etkisini araştırmıştır. Modeli test etmek için Tayland devlet üniversitelerinin öğretim üyelerinden veriler toplanmıştır. Çalışmanın sonucu, çevre yanlısı davranışın çevresel sürdürülebilirliği etkilediğini ve yeşil örgüt kültürünün bu ilişkiyi düzenlediğini göstermiştir.

6. YEŞİL ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA ÖNERİLERİ

Mevcut yazında, yeşil örgüt kültürü üzerine yapılan araştırmaların, daha çok gelişmekte olan ülkelerde yapıldığı görülmektedir. Bu durum, hem gelişmiş ülkeler hem de ulusal bağlamın dışında birden fazla ülke gerçekliğini araştıran çalışmalarda bir boşluğun olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, araştırmacılar, gelişmiş ülkeler ve ulusal bağlamın dışında birden fazla ülke gerçekliğini ele alarak yeşil örgüt kültürü yazınına katkı sağlayabilirler.

Yeşil örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar yürüten araştırmacılar, nitel yöntemlere kıyasla nicel yöntemlere eğilim göstermişlerdir. Nicel yöntemlerle yapılan araştırmalarda ise birincil verilerin kullanıldığı dikkat çekmektedir. O hâlde araştırmacılar ikincil verilere odaklanarak çalışmalar yürütebilirler. Öte yandan mevcut yazında, nitel yöntemlerle yapılan vaka çalışmalarına odaklanan araştırmacılara rastlansa da yeterli ölçüde çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, araştırmacılar yeşil örgüt kültürü kavramını geliştirebilmek ve derinleştirebilmek için vaka çalışmalarına daha çok önem verebilirler.

Yapılan araştırmalarda, araştırma modelleri incelendiğinde yeşil örgüt kültürünün genellikle bağımsız değişken olarak incelendiği görülmektedir. Bu nedenle, araştırmacıların yeşil örgüt kültürünün sonuçlarına odaklandığı söylenebilir. Yeşil örgüt kültürünün yeşil ve örgütsel performans üzerindeki etkisinin olumlu olduğu gerçeği düşünüldüğünde, yeşil örgüt kültürünün nasıl geliştirileceği ile ilgili araştırmalara ihtiyaç olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla, araştırmacılar yeşil örgüt kültürünün öncüllerini keşfetmeye odaklanabilirler. Buna ek olarak yeşil örgüt kültürünün moderatör etkisini test edebilirler.

EK A:

Yeşil Örgüt Kültürü Ölçeği	
Performans İnançları	1)Kurumumdaki yöneticiler, çevre dostu politika ve uygulamalara odaklanmanın işletmenin finansal performansını olumsuz etkilediğine inanmaktadırlar.* 2)Kurumun kısa vadeli performansı dikkate alındığında, yöneticiler kâr ve büyümeyi yeşil gündem yerine baskın hedefler olarak görmektedirler.* 3)Uzun vadeli örgütsel performans düşünüldüğünde, yöneticiler çevresel performansa yüksek öncelik vermektedirler.
Endüstri Makro Kültürü	4)Kurumumun ait olduğu endüstri grubu içinde çevresel değerler yüksek önceliğe sahiptir. 5)Bulduğumuz sektörde çevresel/yeşil değerler, tüm işletme faaliyetlerinin ve tüm işletmelerdeki kararların bir parçasıdır. 6)Kurumumun ait olduğu endüstri grubundaki tüm işletmeler, diğer endüstrilerin aksine, emisyon kanunları gibi çevresel konularda ortak eğilimleri paylaşmaktadır.
Örgütsel Engeller	7)Kurumumdaki iç süreçlerin çevre yanlısı girişimleri oldukça desteklediğine inanıyorum. 8)Kurumumda, “yeşil” (çevresel değişim yanlısı) olarak tanımlanan herhangi bir yönetici, iç politika nedeniyle marjinalize edilir/tecrit edilir.* 9)Kurumumun yeşil gündemi teşvik etmeye çalışan yöneticileri desteklemediğine inanıyorum.*
Kültürel Parçalanma	10)Kurumumda, departmanlar arasında kültürel farklılıklar olduğu için kurum çapında çevresel değerlerin geliştirilmesi zordur.* 11)Kurumumda yeşil değerlerin önemi, mesleki uzmanlığa ve geçmişe bağlı olarak bir departmandan diğerine değişir (örneğin, muhasebe departmanı yeşil değerlere daha az odaklanır; pazarlama departmanı yeşil değerlere daha fazla odaklanır).* 12)Çevresel değerler, fiziksel/coğrafi ayrımları nedeniyle kurumumun tüm ofislerinde (konumlarında) eşit şekilde vurgulanmaz (örneğin, bölge ofislerine kıyasla işletme ofisinde daha fazla odaklanma).*
Sembolik Olaylar	13)Kurumumdaki yöneticiler, öğle yemeği veya çay eşliğinde gayriresmî etkileşimler sırasında bile yeşil uygulamalarımız hakkında olumlu konuşurlar. 14)Kurumum, faaliyetlerimizden kaynaklanan emisyonlar/atıklar ile ilgili kamuoyunun eleştirilerini görmezden gelir.* 15)Kurumum, faaliyetlerimizden kaynaklanan emisyonlar/atık sular ile ilgili kamuoyu eleştirileriyle başa çıkmak için içtenlikle çevresel girişimler ve uygulamalar geliştirir.
Alternatif İş Felsefeleri	16)Satışları ve kârı artırmak kurumumun tek amacıdır. Sürdürülebilirlik endeksini önemsemek gibi çevresel hususlar hiç önemli değildir.* 17)Kurumum, yalnızca müşteriler yeşil ürün talep ettiğinde yeşil konulara önem verir.* 18)Kurumumun baskın iş felsefesi, yeşil konulara ve çevresel performansa odaklanmaktadır.
Değişime Karşı İçsel Direnç	19)Kurumumda çalışanlar, yeşil konuların yönetimin “geçici hevesleri” (moda) olduğuna inandıkları için yeşil uygulamaların benimsenmesine karşı çıkmaktadırlar.* 20)Kurumumdaki yöneticilerin çoğu yeşil uygulamaların kârla ilgili olmadığına inanmaktadırlar. 21)Çalıştığım kurumda, çalışanlar arasında yeşil konulara/değişime karşı bir direnç vardır.*
*Reverse (Ters soru)	

KAYNAKÇA

- Abdul-Rashid, Salwa Hanim; Sakundarini, Novita; Ariffin, Raja & Ramayah, T. (2017). "Drivers for the adoption of sustainable manufacturing practices: a Malaysia perspective". *International Journal of Precision Engineering and Manufacturing*, 18 (11), 1619–1631.
- Aggarwal, Priyanka & Agarwala, Tanuja (2022). "Relationship of green human resource management with environmental performance: mediating effect of green organizational culture". *Benchmarking: An International Journal*, (ahead-of-print).
- Afum, Ebenezer; Agyabeng-Mensah, Yaw & Owusu, J. Amponsah (2020). "Translating environmental management practices into improved environmental performance via green organizational culture: Insights from Ghanaian manufacturing SMEs". *Journal of Supply Chain Management System*, 9(1), 31–49.
- Al-Hakimi, Mohammed; Al-Swidi, Abdullah Kaid; Gelaidan, Hamid Mahmood & Mohammed, Abdulalem (2022). "The influence of green manufacturing practices on the corporate sustainable performance of SMEs under the effect of green organizational culture: A moderated mediation analysis". *Journal of Cleaner Production*, 376, 134346.
- Al-Swidi, Abdullah Kaid; Gelaidan, Hamid Mahmood & Saleh, Redhwan Mohammed (2021). "The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organizational environmental performance". *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112.
- Ateş, Melek Akin; Jacqueline, Bloemhof; Erik M., Van Raaij & Finn, Wynstra. (2012). "Proactive Environmental Strategy In A Supply Chain Context: The Mediating Role of Investments". *International Journal of Production Research*. 50(4), 1079-1095.
- Awaliyah, Hurrina & Haryanto, Budhi (2022). "The Influence of Green Organizational Culture, Green Innovation, and Environmental Performance on Competitive Advantage Moderated by Green Supply Chain Management (Case Study on SME in Solo Raya)." *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7, 191-199.
- Banerjee, Subhabrata Bobby (2002). "Corporate environmentalism: The construct and its measurement". *Journal of business research*, 55(3), 177-191.
- Burlea-Schiopoiu, Adriana; Shoukat, Muhammad Haroon; Shah, Syed Asim; Ahmad, Muhammad Shakil; & Mazilu, Mirela (2022). "The sustainability of the tobacco industry in the framework of green human resources management". *Sustainability*, 14(9), 5671.
- Chandra, Kristian; Arafah, Willy & Basri, Yuzwar Z. (2021). "Analysis of the effect of green organizational culture on organizational performance and competitive advantages of green through green innovation in manufacturing industries". *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6), 112-121.
- Chang, Christina Ling-hsing & Lin, Tung-Ching (2015). "The role of organizational culture in the knowledge management process". *Journal of Knowledge Management*, 19(3), 433–455.
- Chang, Ching-Hsun (2015). "Proactive and Reactive Corporate Social Responsibility: Antecedent and Consequence". *Management Decision*, 5(2), 451-468.

- Chen, Yu-Suhan (2011). "Green Organizational Identity: Sources and Consequence". *Management Decision*, 49(3), 384-404.
- Chen, Yu-Shan; Lin, Shu-Hsien; Lin, Chun-Yu; Hung, Shu-Tzu; Chang, Chih-Wei & Huang, Ching-Wen (2020). "Improving green product development performance from green vision and organizational culture perspectives". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 222-231.
- Collier, Jane & Esteban, Rafael (2007). "Corporate social responsibility and employee commitment". *Business Ethics*, 16(1), 19-33.
- Da Silveira Marques Pereira, Giovana; Jabbour, Charbel; VW Borges de Oliveira, Sonia & Alves Teixeira, Adriano (2014). "Greening the campus of a Brazilian university: cultural challenges". *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 15(1), 34-47.
- Denison, Daniel R. & Mishra, Aneil K. (1995). "Toward a theory of organizational culture and effectiveness". *Organization science*, 6(2), 204-223.
- Egri, C. P. & Herman, S. (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.
- Fergusson, H. & Langford, D. A. (2006). "Strategies for managing environmental issues in construction organizations. Engineering". *Construction and Architectural Management*, 13(2), 171-185.
- García-Machado, Juan J. & Martínez-Ávila, Minerva (2019). "Environmental performance and green culture: The mediating effect of green innovation. An application to the automotive industry". *Sustainability*, 11(18), 4874.
- Gu, Shengyu (2022). "Green innovation; a way to enhance economic performance of Chinese hotels". *International Journal of Innovation Science*, (ahead-of-print).
- Gürlek, Mert; & Tuna, Muharrem (2018). "Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation". *The service industries journal*, 38(7-8), 467-491.
- Hadi, Faizal Susilo; Wartini, S. & Widjaja, M. L. K. (2022, December). "Green Organizational Culture as Mediator of the Effect of Knowledge Creation on Green Performance." In *19th International Symposium on Management (INSYMA 2022)* (pp. 239-246). Atlantis Press.
- Harris, Lloyd C. & Crane, Andrew (2002). "The greening of organization culture: management views on the depth, degree and diffusion of change". *Journal of Organizational Change Management*, 15(3), 214-234.
- Heikkurinen, Pasi. (2011). "Environmental Strategy and Sustainability. Theory and Practice of Corporate Social Responsibility." eds. Samuel O. Idowu, Celine Louche. Springer Berlin Heidelberg. 123-140.
- Jabbour, Charbel Jose Chiappetta & de Sousa Jabbour, Ana Beatriz Lopes (2016). "Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas". *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.
- Imran, M.; Arshad, I. & Ismail, F. (2021). "Green organizational culture and organizational performance: The mediating role of green innovation and environmental performance". *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(4), 515-530.

- Imran, Muhammad & Jingzu, Gao (2022). "Green organizational culture, organizational performance, green innovation, environmental performance: A mediation-moderation model". *Journal of Asia-Pacific Business*, 23(2), 161-182.
- Khammadee, Preecha & Ninaroon, Panida (2022). "The effects of green human resource management, green organizational culture and green service innovation on environmental performance". *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 9741-9747.
- Khan, Muhammad S. & Terason, Sid. (2022). "Encouraging pro-environmental behavior in university employees: An approach toward environmental sustainability as moderated by green organizational culture". *Journal of Community Psychology*, 50(3), 1454-1469.
- Küçükoğlu, Mübeyyen Tepe & Pınar, Recep İbrahim (2016). "The mediating role of green organizational culture between sustainability and green Innovation: A research in Turkish companies". *Business & Management Studies: An International Journal*, 6, 64-85.
- Liu, Xiao & Lin, Kuen-Lin (2020). "Green organizational culture, corporate social responsibility implementation, and food safety". *Frontiers in Psychology*, 11, 585435.
- Marshall, Donna; McCarthy, Lucy; McGrath, Paul & Claudy, Marius (2015). "Going above and beyond: how sustainability culture and entrepreneurial orientation drive social sustainability supply chain practice adoption". *Supply Chain Management: An International Journal*, 20(4), 434-454.
- Mehrajunnisa, Mehrajunnisa; Jabeen, Fauzia; Faisal, Mohd Nishat & Mehmood, Khalid (2022). "Prioritizing green HRM practices from policymaker's perspective." *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 652-678.
- Moktadir, Md. Abdul; Dwivedi, Ashish; Ali, Syed Mithun; Paul, Sanjoy Kumar; Kabir, Golam & Madaan, Jitender (2020). "Antecedents for greening the workforce: implications for green human resource management". *International Journal of Manpower*, 41(7), 1135-1153.
- Muster, Viola & Schrader, Ulf (2011). "Green work-life balance: A new perspective for green HRM". *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 140-156.
- Nassani, Abdelmohsen A.; Javed, Asad; Radulescu, Magdalena; Yousaf, Zahid; Secara, Carmen Gabriela & Tolea, Claudia (2022). "Achieving Green Innovation in Energy Industry through Social Networks, Green Dynamic Capabilities, and Green Organizational Culture". *Energies*, 15(16), 5925.
- Norton, Thomas A.; Zacher, Hannes & Ashkanasy, Neal M. (2015). Pro-environmental organizational culture and climate. In *The psychology of green organizations* (pp. 322-348). Oxford University Press.
- Pham, Nhat Tan; Phan, Quyen Phu Thi; Tučková, Zuzana; Vo, Nga & Nguyen, Lien H.L. (2018). "Enhancing the organizational citizenship behavior for the environment: the roles of green training and organizational culture". *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 13(4), 1174-1189.
- Pham, Nhat Tan; Tučková, Zuzana & Quyen Phu Thi. (2019). "Greening human resource management and employee commitment toward the environment: an interaction model". *Journal of Business Economics and Management*, 20(3), 446-465.

- Piowar-Sulej, Katarzyna. (2020). "Pro-environmental organizational culture: Its essence and a concept for its operationalization". *Sustainability*, 12(10), 4197.
- Porter, Tracy H.; Gallagher, Vickie Coleman & Lawong, Diane (2016). The greening of organizational culture: revisited fifteen years later". *American Journal of Business*, 31(4), 206-226.
- Qu, Xiaoyu; Khan, Adnan; Yahya, Salman; Zafar, Abaid Ullah & Shahzad, Mohsin. (2022). "Green core competencies to prompt green absorptive capacity and bolster green innovation: the moderating role of organization's green culture". *Journal of Environmental Planning and Management*, 65(3), 536-561.
- Roespinoedji, Roeshartono; Saudi, Mohd Haizam Mohd; Hardika, Andhika Ligar & Rashid, Aimi Zulhazmi Abdul (2019). "The effect of green organizational culture and green innovation in influencing competitive advantage and environmental performance". *International Journal of Supply Chain Management*, 8(1), 278-286.
- Schein, Edgar H. (1990). "Organizational culture". American Psychological Association, 45(2), 109.
- Schein, Edgar H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*, 2nd ed., Jossey-Bass, San Francisco.
- Shah, Syed Mehmood Ali; Jiang, Yang; Wu, Hao; Ahmed, Zahoor; Ullah, Irfan & Adebayo, Tomiwa Sunday (2021). "Linking green human resource practices and environmental economics performance: The role of green economic organizational culture and green psychological climate". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10953.
- Shahriari, Mohsen; Riahi, Mahsa Tajmir; Azizan, Omid & Rasti-Barzoki, Morteza (2023). "The effect of green organizational culture on organizational commitment: The mediating role of job satisfaction". *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(2), 180-197.
- Şengüllendi, Muhammet Fatih; Bilgetürk, Mahmut & Afacan Fındıklı, Mine (2023). "Ethical leadership and green innovation: the mediating role of green organizational culture". *Journal of Environmental Planning and Management*, 1-22.
- Tahir, Rubab; Athar, Muhammad Razaq; Faisal, Farida; Shahani, Noor un Nissa & Solangi, Banaazir (2019). "Green organizational culture: A review of literature and future research agenda". *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, 1(1), 23-38.
- Tahir, Rubab & Javed, Muhammad Sabih (2022). "Reinforcing Green Organizational Culture to Sustain Green Human Capital: Innovative Way for Agri-Inputs Industry". Research Square, 1-19.
- Touil, Anass. & Babounia, Aziz (2022, May). "Green Supply Chain Quality Management and Corporate Green Performance: Structural Equation Modeling based on the PLS Method Axe: Green and Sustainable Supply Chain." In *2022 14th International Colloquium of Logistics and Supply Chain Management (LOGISTIQUA)* (pp. 1-6). IEEE.
- Umrani, Waheed Ali; Kura, Kabiru Maitama & Ahmed, Umair (2018). "Corporate entrepreneurship and business performance: The moderating role of organizational culture in selected banks in Pakistan". *Research Review*, 2(1), 59-80.

- Umrani, Waheed Ali; Kura, Kabiru Maitama & Ahmed, Umair (2016). “Unveiling the direct effect of corporate entrepreneurship’s dimensions on the business performance: a case of big five banks in Pakistan”. *Studies in Business and Economics*, 11(1), 181-195.
- Verrier, Brunilde; Rose, Bertrand; Caillaud, Emmanuel & Remita, Hakim (2014). “Combining organizational performance with sustainable development issues: the Lean and Green project benchmarking repository”. *Journal of Cleaner Production*, 85, 83-93.
- Wang, Wenfu; Zhang, Dongsheng; Wang, Hongwei; Zhu, Qingxiang & Morabbi Heravi, Hakimeh (2022). “How do businesses achieve sustainable success and gain a competitive advantage in the green era?”. *Kybernetes*, 0368-492X
- Wang, Chao-Hung (2019). “How organizational green culture influences green performance and competitive advantage: The mediating role of green innovation”. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(4), 666-683.
- Yahya, Salman; Jamil, Sana & Farooq, Maryam. (2021). “The impact of green organizational and human resource factors on developing countries' small business firms tendency toward green innovation: A natural resource-based view approach”. *Creativity and Innovation Management*, 30(4), 726-741.
- Yang, Zhaojun; Sun, Jun; Zhang, Yali & Wang, Ying (2017). “Green, green, it’s green: A triad model of technology, culture, and innovation for corporate sustainability”. *Sustainability*, 9(8), 1369.
- Yang, Defeng; Wei, Jiang & Weihong, Zhao. (2019). “Proactive Environmental Strategy, Innovation Capability, and Stakeholder Integration Capability: A Mediation Analysis”. *Business Strategy and The Environment*. 28(8), 1534-1547.
- Yung, W. K.; Chan, H. K.; So, J. H.; Wong, D. W., Choi, A. C. & Yue, T. M. (2011). “A life-cycle assessment for eco-redesign of a consumer electronic product”. *Journal of Engineering Design*, 22(2), 69-85.
- Zsóka, Agnes Nemcsicsné (2007). “The role of organisational culture in the environmental awareness of companies”. *Journal for East European Management Studies*, 12(2), 109-131.



.../.../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