

Editor  
Şahin KARABULUT

Yönetim ve Strateji  
Alanında Yaşanan  
Gelişmelere İlişkin  
Akademik Çözümler



# **Yönetim ve Strateji Alanında Yaşanan Gelişmelere İlişkin Akademik Çözümler**

**Editör**  
**Doç. Dr. Şahin KARABULUT**

 **E K İ N**  
Basım Yayın Dağıtım

**2023**

© 2023 Ekin Yayınevi

Tüm hakları mahfuzdur. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 Sayılı Yasa'nın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan yayınevinin izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, özetlenemez, yayınlanamaz, depolanamaz.

**Sertifika No:** 48743

**e\_ISBN:** 978-625-6952-77-5

Mart 2023

**Kapak Tasarımı:** Aslı AYRANCI

**EKİN Basım Yayın Dağıtım**

Şehreküstü Mah. Cumhuriyet Cad.

Durak Sk. No: 2 Osmangazi / BURSA

Tel .: (0.224) 220 16 72 - 223 04 37

Fax.: (0.224) 223 41 12

e-mail: [info@ekinyayinevi.com](mailto:info@ekinyayinevi.com)

[www.ekinkitap.com](http://www.ekinkitap.com)

## ÖNSÖZ

Yönetim ve strateji alanında yaşanan gelişmelere ilişkin akademik çözümlerinin ele alındığı bu kitapta DAĞLAR, etik kavramının bankalar için ne anlama geldiğini açıklayarak bankacılık sektöründe etik ve etik uygulamaları incelemiş ve Türkiye'deki bankaların etik konusundaki yaklaşımlarını ve bankacılık sektöründeki etik ilkeleri tespit etmeyi amaçlamıştır. BIYIKLI, kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel dayanaklılık ilişkisini tartışmıştır. ŞEKER KAYAR, kurumsal itibar ve yönetimi kavramına hem işletmelerin hem de tüketicilerin dikkatini çekmeyi amaçlamıştır. DEMİRCİ, örgüt araştırmalarında yeni bir kavram olan örgütsel demokrasi üzerinde durmuştur. KUZGUN, revize edilmiş çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçe uyarlamasını gerçekleştirmiştir. AYDEMİR, esnaflık ve ahiliğin son dönemlerinde yaşadığı örgütsel dönüşümleri kurumsal yaklaşımlar ile ele almıştır. MERT MAHAN, çalışmasında geleneksel uluslararası işletmecilik teorilerine alternatif olarak ortaya atılan Springboard (sıçrama tahtası) perspektifini açıklamıştır. BOZOĞLU BATI, işletmelerin yatırım kararlarının belirlenmesine yönelik uygun ölçek önermiştir.

TERLEMEZ, işletmelerin şirket düzey stratejilerini ayrıntılı olarak incelemiştir. BEKTAŞ, işletme yönetiminde geç keşfedilen bir olgu: sosyal sürdürülebilirlik konusu üzerinde durmuştur. PEHLİVANLI, yeşil yönetim alanında son yıllarda ön plana çıkan yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil çalışan davranışını incelemiştir. KÖSTEPEN ve ELÇİN, aile şirketlerinde insan kaynakları yönetimi sürecinde entelektüel sermayenin önemine değinmiştir. AĞIN, sosyal zekanın tanımı tarihsel gelişimi, özellikleri ve örgüte katkılarını sunmuştur. SALİK ATA, dijital liderlik kavramını ele almıştır. TURHAN, psikolojik sermaye konusunu irdelemiştir. FİDANOĞLU, iklim değişikliği okuryazarlığının algılanan iklim değişikliği riski üzerindeki etkisini Şanlıurfa özelinde araştırmıştır. Bahsedilen konuların bu alanda çalışan araştırmacılar tarafından tartışıldığı bu kitap, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Aksaray Üniversitesi, Altınbaş Üniversitesi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Kafkas Üniversitesi, Kırklareli Üniversitesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi ve Yalova Üniversitesi olmak üzere 16 farklı üniversite ve kurumdan 17 farklı yazarın katkılarıyla hazırlanmıştır.

*Doç.Dr. Şahin KARABULUT*



### Çalışmaya Yazar Olarak Katkı Sağlayan Bilim İnsanları

Doç.Dr.	Muzaffer AYDEMİR	Altınbaş Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Ali KÖSTEPEN	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Edib Ali PEHLİVANLI	Aksaray Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Fatih BIYIKLI	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Gülgönül BOZOĞLU BATI	Yalova Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Hasan DAĞLAR	Çankırı Karatekin Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Kaya AĞIN	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Kübra MERT MAHAN	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Mehtap ŞEKER KAYAR	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Neşe SALİK ATA	Kafkas Üniversitesi
Dr.Öğr.Üyesi	Özge TURHAN	İstanbul Gelişim Üniversitesi
Öğr.Gör.Dr.	Bahriye TERLEMEZ	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Öğr.Gör.Dr.	Şerife KUZGUN	Kırklareli Üniversitesi
Arş.Gör.Dr.	Utku DEMİRCİ	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Dr.	Ahmet FİDANOĞLU	Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi
Dr.	Olcay BEKTAŞ	Bursa Uludağ Üniversitesi
	Melis ELÇİN	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

*Yazarlar unvanları dikkate alınarak isimlerine göre alfabetik olarak sıralanmıştır.*

*"Bu kitapta yer alan bölümlerde kullanılan kaynakların, görüşlerin, bulguların, sonuçların, tablo, şekil, resim ve her türlü içeriğin sorumluluğu yazar veya yazarlarına ait olup ulusal ve uluslararası telif haklarına konu olabilecek mali ve hukuki sorumluluk da yazarlara aittir."*



## İÇİNDEKİLER

<b>Kurumlarda Etik ve Etik Uygulamaları: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma.....</b>	<b>1</b>
<i>Hasan DAĞLAR</i>	
<b>Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Dayanaklılık İlişkisine Yönelik Kavramsal Bir Çalışma .....</b>	<b>13</b>
<i>Fatih BIYIKLI</i>	
<b>Örgüt Kültürü ve Kurumsal İtibar İlişkisi.....</b>	<b>35</b>
<i>Mehtap ŞEKER KAYAR</i>	
<b>Örgüt Araştırmalarında Yeni Bir Kavram: Örgütsel Demokrasi.....</b>	<b>47</b>
<i>Utku DEMİRCİ</i>	
<b>Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması .....</b>	<b>59</b>
<i>Şerife KUZGUN</i>	
<b>Ahiliğin ve Esnaflığın Osmanlı Son Asırları ve Cumhuriyet Kuruluş Döneminde Yaşadığı Örgütsel Dönüşümler .....</b>	<b>71</b>
<i>Muzaffer AYDEMİR</i>	
<b>Uluslararası İşletmecilik Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar: Springboard (Sıçrama Tahtası) Perspektifi .....</b>	<b>83</b>
<i>Kübra MERT MAHAN</i>	
<b>Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Yatırım Kararları İçin Ölçek Uyarlama Çalışması .....</b>	<b>95</b>
<i>Gülgönül BOZOĞLU BATI</i>	
<b>Çağdaş Stratejik Yönetim Yapısında Sürdürülebilirlik Bakış Açısıyla Şirket Düzeyi İşletme Stratejileri .....</b>	<b>107</b>
<i>Bahriye TERLEMEZ</i>	
<b>İşletme Yönetiminde Geç Keşfedilen Bir Olgu: Sosyal Sürdürülebilirlik .....</b>	<b>119</b>
<i>Olca BEKTAŞ</i>	
<b>Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları .....</b>	<b>133</b>
<i>Edib Ali PEHLİVANLI</i>	
<b>Aile Şirketlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecinde Entelektüel Sermayenin Önemi.....</b>	<b>147</b>
<i>Ali KÖSTEPEN, Melis ELÇİN</i>	



<b>Sosyal Zeka .....</b>	<b>159</b>
<i>Kaya AĞIN</i>	
<b>Dijital Liderlik Üzerine Kavramsal Bir İnceleme .....</b>	<b>173</b>
<i>Neşe SALİK ATA</i>	
<b>Psikolojik Sermaye: Mavi ve Beyaz Yakalılar Üzerine İnceleme.....</b>	<b>183</b>
<i>Özge TURHAN</i>	
<b>İklim Değişikliği Okuryazarlığının Algılanan İklim Değişikliği Riski Üzerindeki Etkisinin Araştırılması: Şanlıurfa İli Örneği.....</b>	<b>199</b>
<i>Ahmet FİDANOĞLU</i>	

# ALGILANAN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ: TÜRKÇE'YE UYARLAMA, GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI<sup>1</sup>

Şerife KUZGUN<sup>2</sup>

## 1. GİRİŞ

21. yüzyılın yıkıcı, yoğun ve değişken rekabet koşullarının yanı sıra iklim krizi, ekolojik dengede meydana gelen bozulmalar, özellikle çevresel sorunları başta olmak üzere sosyo-ekonomik birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Çözülmesi makro ve mikro boyutta önemli olan bu sorunların tespiti ve önlenmesi noktasında küresel ölçekte geliştirilen plan, program ve politikalar, hem ülkelerin genel yönetimlerine hem de firmaların politikalarına yön vermektedir. Her ne kadar iklim değişikliği başta olmak üzere birçok sorunda ana neden olarak insan faaliyetleri gösteriliyor olsa ve kuruluşlar iklim değişikliğine önemli ölçüde katkıda bulunsalar da çalışanların yeşil davranışlarını araştıran araştırmalar yetersiz kalmaktadır. Ancak sürdürülebilirliğin sağlanması, yeşil politikaların gerçekleştirilmesi yalnızca yeni teknoloji ve süreçlerin uygulanmasına değil çalışanların çevreye yönelik davranışlarına da bağlıdır. Çünkü yaşanan sorunların merkezinde insan unsuru yer alıyor olsa da çözüm noktasında yine merkezde insan yer almaktadır. Bu doğrultuda çalışanların çevreye yönelik davranışları önem kazanmaktadır.

Çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı olarak da ifade edilen işyerindeki yeşil davranışlar, resmi ödül sistemi tarafından açıkça tanınmayan ve kuruluşlar tarafından daha etkili bir çevre yönetimine katkıda bulunan bireysel ve isteğe bağlı sosyal davranışlar olarak tanımlanabilir (Boiral, 2009: 223). Ramus ve Steger (2000)'e göre ise çevreci çalışanların üyesi oldukları firmanın çevre faaliyetlerini gerçekleştirmek ve geliştirmek amacıyla yaptıkları tüm faaliyetleri çevreci davranış olarak tanımlamışlardır. Sonuç olarak çalışanların işyerinde çevreye yönelik davranışlar sergileyerek örgüt ile iş birliği yapma istekliliği gösterdikleri gönüllü davranışlar algılanan yeşil örgütsel davranış (AYÖD) olarak tanımlanabilir. Çevresel sürdürülebilirliği desteklemek için doğrudan veya dolaylı olarak destek veren çalışanların çevreye yönelik bu davranışları örgütün sürdürülebilirliği sağlamak, çevreyi ve doğal kaynakları korumak, yürüttüğü faaliyetlerin amacına ulaşabilmesi için hayati önem taşımaktadır.

Çalışanların işyerinde göstermiş olduğu çevreye yönelik davranışlar hem mikro hem de makro boyutta önem taşımaktadır. Yeşil davranışlar, kuruluşların çevresel performanslarını artırmak, sürdürülebilir kalkınmalarını desteklemek ve sürdürülebilir hedeflere ulaşabilmeleri için izledikleri birkaç stratejiden biridir (Akandere, 2019: 398; Ahmed vd. 2020: 2230; Meyers ve Rutjens, 2022: 1). Çünkü yeşil örgütsel davranış, çevresel performans sonuçlarının

<sup>1</sup> Bu çalışma, yazarın “Örgütsel Dayanıklılık Kapasitesi, Yeşil Yenilik, Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış, Çevresel Belirsizlik ve Sürdürülebilirlik Performansı Arasındaki İlişkiler” adlı yayımlanmamış doktora çalışmasından üretilmiştir.

<sup>2</sup> Öğr. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu, İnsan Kaynakları Yönetimi, serife.erdun@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6145-6349.

doğrudan bir itici gücüdür (Paillé ve Mejia-Morelos, 2014). Bu noktada özellikle son çalışmalar incelendiğinde algılanan yeşil örgötsel davranış ve çevresel performans arasında pozitif bir ilişki olduğu (Paillé vd., 2014; Boiral vd. 2015), firmanın finansal performansına katkıda bulunduğu (Robertson ve Barling, 2013), algılanan yeşil örgötsel davranışın firmanın imajını oluşturmada önemli bir role sahip olduğu vurgulanmaktadır (Afsar vd., 2016; Süßbauer ve Schäfer, 2019).

Son yıllarda gerek çalışma hayatındaki gerekse sosyal hayattaki çevreye yönelik davranışların nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin artan bir ilgi görölmektedir. Ancak Türkiye’de yeşil örgötsel davranış konusuna ve ölçek geliştirmeye yönelik oldukça sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görölmektedir. Yapılan literatür incelemesinde Boiral ve Paillé tarafından geliştirilen çevreye yönelik örgötsel vatandaşlık davranışı ölçeğine yönelik herhangi bir çalışma olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışma, revize edilmiş çevreye yönelik örgötsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçe uyarlamasını gerçekleştirerek literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

## **2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

Bu bölümde, İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulu’ndan alınan E-69396709-050.06.04-188989 sayılı, 06.10.2021 tarihli Etik Kurul Onayı ile yürütölen bu araştırmada kullanılan orijinal ölçeğın, Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin yapılan tüm analizler sırası ile yer almaktadır.

### **2.1.Araştırma Örneklemi**

İstanbul Sanayi Odası tarafından her yıl belirli kriterlere göre “Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu” belirlenmekte ve İSO 500 olarak adlandırılan liste yayımlanmaktadır. Araştırma, 2020 yılı Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu (İSO 500 ve İSO İkinci 500) listesinde yer alan firmaları kapsamaktadır. Anket çalışmasının başladığı tarih olan 09.10.2021 tarihi itibarıyla en güncel liste 2020 yılına ait veriler olduğu için araştırmanın evrenini, 2020 yılı Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu (İSO 500 ve İSO İkinci 500) listesinde yer alan firmalar oluşturmaktadır. Bilgilerinin kamuoyu ile paylaşılmasına müsaade etmeyen 51 firma ve 2021 Eylül ayında Türkiye’deki faaliyetlerini resmi olarak sonlandıran Honda Türkiye A.Ş ana kütlede çıkarılmıştır. 948 firmanın iletişim bilgilerine erişim sağlanabilmiştir. 12.10.2021 ve 14.04.2022 tarihleri arasında gerçekleştirilen veri toplama işlemi sonucunda; 250 firmadan 498 anket elde edilmiştir. Analiz kapsamına alınan anket sayısı; 250 firmadan toplanan 486 ankettir (Çok az firma 1 katılım veya 2’den fazla katılım göstermiştir). Analizlere başlamadan önce yapılan veri temizliği neticesinde 430 katılımcı analize dâhil edilmiştir.

Bu çalışma bir geçerlilik-güvenilirlik çalışması olduğu için bazı konular önemlidir. Bu noktada öne çıkan konu, ölçekte yer alan madde sayısının en az 20 katı büyüklükte örnekleme erişilmesi önerilmektedir (Kline, 2013: 179). Sonuç olarak, 3 boyut 10 sorudan oluşan ölçek için tavsiye edilen en az 200 gözlem sayısının oldukça üzerinde olduğu için bu çalışmadaki örnekleme büyüklüğünün yeterli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcılara (430 kişi) yönelik bilgiler incelendiğinde, %60'ını erkekler, %40'ını kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcılar çoğunlukla yönetim departmanında (%19,1) görev yapmaktadır. Katılımcıların unvanları incelendiğinde bölüm müdürlüğü (34,2) öne çıkmaktadır. Genel olarak katılımcılara ilişkin bilgiler incelendiğinde bu değişkenlerin heterojen ve dengeli bir dağılım gösterdiği söylenebilir. Araştırmaya katılan katılımcıların firmalarına ilişkin demografik özellikler incelendiğinde, ağırlıklı olarak (%45,8) 1980 ve öncesi yıllarda kurulduğu; büyük bir çoğunluğunun (96,3) imalat endüstrisinde yer aldığı söylenebilir. Firmaların faaliyet gösterdiği sektörler içerisinde gıda/içecek/tütün sektörü (%17,3) öne çıkmaktadır. Araştırmadaki kapsamında ağırlıklı olarak (%56,1) büyük firmalar yer almaktadır. Firmaların neredeyse tamamının (%91,6) ISO 14000 Çevre Yönetim Sistemi belgesine sahip olduğu ve çoğunluğunun (%57,9) çevreyle ilgili bir ödüle layık görüldüğü bilgisine ulaşılmıştır.

## **2.2. Veri Toplama Aracı**

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak ise anket tekniği kullanılmıştır. Algılanan yeşil örgütsel davranışı ölçmek için, Boiral ve Paillé (2012) tarafından geliştirilmiş olan yeşil örgütsel davranış ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 10 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek değerlendirilirken 5'li likert tipi ölçüm kullanılmaktadır (1: kesinlikle katılmıyorum; 5: kesinlikle katılıyorum).

Anketlerin toplanması için İstanbul Sanayi Odası ile iletişim sağlanmış ve ilgili firmaların adres ve telefon bilgilerinin yer aldığı kaynak talep edilmiştir. Yetkililer tarafından paylaşılan kaynakta yer alan iletişim bilgileri excel programına aktarılmış ve buradan anket süreci takip edilmiştir. Firmaların her biri tek tek aranmış, firmanın santrali aracılığıyla veya ilgili birimlere bağlantı sağlanarak yöneticilerin mail veya telefon bilgileri temin edilmiştir. Anketler firmaların yönetici kademesinde (alt/orta/üst) görev yapan yöneticilere yöneltilmiştir. Örnekleme yer alan firmalar her birinden en az 2 en fazla 3 yöneticiye anket yöneltilmiştir. Anket sürecinde tek kaynak hatasını en aza indirmek için Kumar vd. (1993)'nin önerdiği prosedür uygulanmıştır. Ayrıca Podsakoff ve Organ (1986) da yöneticilerden temin edilen verilerin diğer çalışanlardan sağlanan verilere kıyasla daha objektif ve güvenilir olduğunu belirtmektedir. Anketlere cevap verecek kitle olarak yöneticilerin tercih edilme nedeni yöneticilerin örgütün genelini ilgilendiren politikalara, performans sonuçlarına ve yeşil uygulamalara daha hâkim olmalarıdır. Yöneticilerin mail adreslerine "Google Forms" aracılığıyla oluşturulan anket linki ve araştırmanın amacını, etik ilkeleri içeren kısa bir bilgilendirme mesajı gönderilmiştir. Ayrıca LinkedIn platformu üzerinden de ilgililere mesaj yoluyla anket linki paylaşılmıştır. Bu yöntem özellikle üst düzeyde yer alan yöneticilere ulaşmada ve anketi dolduran yöneticilerin geri dönüşlerinin takibini yapmada kolaylık sağlamıştır. Ankete katılan katılımcı sayısını artırmak için ilgililere belirli aralıklarla hatırlatma amaçlı hatırlatma mesajları gönderilmiştir.

## **2.3. Verilerin Analizi**

Araştırma sonucu elde edilmiş olan verilerin analizi için SPSS 26 ve AMOS 24 yazılım programları kullanılmıştır. Manidarlığı 0.05 düzeyinde sınanmıştır. İstatistiksel analizler öncesi Mahalanobis Distance değerlerinin 0.001 anlamlılık seviyesinde olması göz önünde bulundurulmuştur. Çoklu normalliği ihlal eden 56 katılımcı analiz dışı bırakılarak

devam edilmiştir. Verilerin normalliğini belirlemek amacıyla yapılan analizlerde elde edilen çarpıklık ve basıklık sonuçlarının tamamı kritik değer olarak görölen  $\pm 1.5$  sınırları içinde 0'a yakın olduğundan normal dağıldığı (Tabachnick ve Fidell, 2013) saptanmıştır.

### **3. BULGULAR**

Algılanan yeşil örgötsel davranış ölçeğinin (AYÖD) Türkçe'ye uyarlama çalışması kapsamında ilk olarak ölçeğın dil geçerliliğine, sonrasında yapı geçerliliğine bakılmış ve son olarak güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe ilişkin işlemler ve detaylar aşağıda sırası ile yer almaktadır.

#### **3.1. Dil Geçerliliği**

Araştırmada öncelikle ölçeğe ilişkin dil geçerliliği yapılmıştır. İlk olarak, ölçek araştırmacı ve her iki dili iyi seviyede bilen iki İngilizce dil bilimci tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçeğın İngilizce ve Türkçe'si alanında uzman 5 bilim insanı tarafından incelenmiştir. İnceleme sonucunda uzman kişilerin önerileri doğrultusunda anlaşılmayan veya uygun olmayan ifadelerde birtakım düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Mantıksal hata ve anlam noktasında sorun olup olmadığı kontrol edilmiştir. Oluşturulan ifadelerin açık, anlaşılır ve kısa olmasına özen gösterilmiştir. Tüm bunların sonrasında her iki dili de iyi seviyede bilen iki bilim insanı tarafından Türkçe'den İngilizce'ye geri çevirisi yapılan ölçeğın ifadelerinde sorun olmadığı belirlenmiş olup AYÖD ölçeğinin Türkçe Formu'nun dil ve içerik yönünden uygun bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir. Son aşamada kontrol amaçlı olarak ölçek, 61 yöneticiye uygulanmış ve içsel tutarlık oranının (0.942) yüksek olduğu görölmüş ve süreç tamamlanmıştır.

#### **3.2. Yapı Geçerliliği ve Güvenilirlik**

AYÖD ölçeğı faktör analizi sonuçları ile KMO ve Bartlett testi değerlerinin faktör analizine uygunluğu (KMO=0.95, Bartlett test sonucu=  $p < 0.001$ ) saptanmıştır. Temel bileşenler analizi ve direct oblimin döndürme tekniği ile faktör analizi uygulanmıştır. Düşük eşdeğerlik (communalities) gösteren ifadelerin (0.45'in altındakiler) ölçekten çıkarılması düşünülmüş; ancak bu değerın altında bir ifade olmamıştır. Ölçeğın orijinalinde olan üç faktörlü yapısı göz önünde bulundurulduğunda, tek faktörlü çıkan yapıda ikinci faktör alındığında toplam açıklanan varyansın %68.61'den %75.55'e ve üçüncü faktör alındığında %75.55'ten %80.81'e çıkacağını göstermektedir. Bununla birlikte ikinci ve üçüncü faktörün tek başına varyansı açıklama yüzdesine bakıldığında %5'in üzerinde olup faktör eklenebileceği öngörölmüş ve 3 faktör düzeyi belirlenerek analiz tekrarlanmıştır. Analiz sonucu ortaya çıkan değerlerde; düşük eşdeğerlik, çakışma, tek başına kalma gibi problemler ortaya çıkmadığı için analizdeki 10 ifadeden hiçbirini çıkarılmamıştır. Literatürdeki gibi üç alt faktöre yerleşen bu değişkenlerin ölçeğe dair açıkladıkları toplam varyans ise %80.81'dir. Dolayısıyla 3 faktörün birlikte varyansın büyük çoğunluğunu açıkladığı söylenebilir. Birincisi (sivil katılım) ölçeğe dair %68.6 toplam varyans açıklarken, ikincisi (yeşil girişimler) %6.9 ve üçüncüsü (çevreye yardım) % 5.3 açıklamaktadır. Analiz sonuçlarına göre birinci faktör (yeşil sivil katılım) 4 maddeden, ikinci (yeşil girişimler) ve üçüncü faktör (çevreye yardım) 3'er maddeden oluşmaktadır.

Faktör içindeki maddelerden en yüksek ve en düşük faktör yüküne sahip madde arasındaki farkın en az olmasının faktörün içsel tutarlılığında artış sağlayacağı bilgisi ile AYÖD ölçeğinin içsel tutarlılığının iyi olduğu söylenebilir. Ayrıca isimlendirmeler, maddelerin içerdikleri en yüksek faktör yükü sonucu ile literatürdeki isimleri göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca özdeğerlerin ikinci ve üçüncü faktörler (yeşil girişimler ve çevreye yardım) açısından 1'den küçük olması ayrı bir faktör olması noktasında sorgulama yaratsa da hem açıklanan varyans değerlerinin oldukça yüksek olması, toplam varyansa katkı, literatür incelendiğinde bunun gibi ayrımların yapılması hem de araştırmanın kavramsal çerçevesinden beklenen faktör sayısının her maddede gösterilmesinin daha doğru olacağından hareketle bu durum tolere edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilirlik katsayısı .95 bulunmuştur. AYÖD ölçeğinin alt boyutlarına ait yük değerleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

**Tablo 1. Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Alt Boyutlarında Yer Alan Maddelere Ait Yük Değerleri**

	1	2	3
Yeşil Girişimler1	.871		
Yeşil Girişimler2	.649		
Yeşil Girişimler2	.651		
Yeşil Sivil Katılım1		.769	
Yeşil Sivil Katılım2		.718	
Yeşil Sivil Katılım3		.825	
Yeşil Sivil Katılım4		.685	
Çevreye Yardım1			.775
Çevreye Yardım2			.752
Çevreye Yardım3			.787

AFA analizi sonrasında AMOS 24 programı ile DFA yapılmıştır. DFA sonucu; model uyum iyiliği değerleri ( $X^2 [32,430] = 86.507$ ;  $p < .01$ ;  $X^2/sd=2.703$ ;  $RMSEA=.063$ ,  $CFI=.985$ ,  $GFI=.963$ ) önerilen üç faktörlü modelin veri ile iyi uyumlu olduğuna işaret etmektedir. Bunlara ek olarak AYÖD ölçeğinin boyutsallığı ikinci düzey DFA ile doğrulanmıştır ( $X^2 [32,430] = 86.507$ ;  $p < .01$ ;  $X^2/sd=2.703$ ;  $RMSEA=.063$ ,  $CFI=.985$ ,  $GFI=.963$ ). Tablo 2, AYÖD ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerlerini göstermektedir.

**Tablo 2. Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri**

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçeğin Uyum İyiliği Değerleri
$X^2/sd$	<5	2,703
RMSEA	<0,08	0,63
GFI	>0,90	0,963
CFI	>0,90	0,985

**Kaynak:** Gürbüz, S. ve Şahin, F., 2014.

AYÖD ölçeğine ilişkin DFA sonucunda ulaşılan standardize ve standardize olmayan faktör yüklerine ilişkin bilgiler Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3. Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğine Ait Standardize ve Standardize Olmayan Faktör Yükleri**

Madde	Path	Faktör	B <sub>0</sub>	B <sub>1</sub>	S.E.	C.R.	p
M1	<---	YG	0,727	0,766	0,045	17,003	0,001
M2	<---	YG	0,846	1,085	0,051	21,162	0,001
M3	<---	YG	0,85	1			

M4	<---	YSK	0,862	1,035	0,044	23,431	0,001
M5	<---	YSK	0,806	0,841	0,04	20,889	0,001
M6	<---	YSK	0,845	0,959	0,042	22,618	0,001
M7	<---	YSK	0,862	1			
M8	<---	ÇY	0,867	1,012	0,039	26,203	0,001
M9	<---	ÇY	0,906	1			
M10	<---	ÇY	0,881	0,985	0,036	27,194	0,001

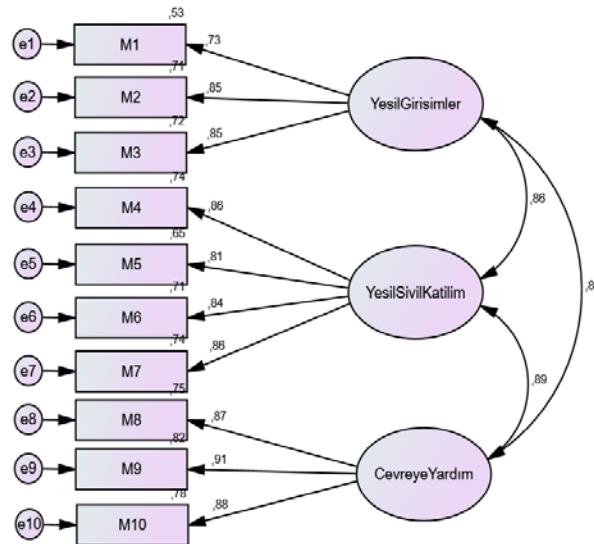
B: Standart Yol Katsayıları, B1:Standart Olmayan Yol Katsayıları, YG: Yeşil Girişimler, YSK: Yeşil Sivil Katılım, ÇY: Çevreye Yardım

DFA sonuçları Şekil 1A ve 1B’de sunulmuştur. DFA ile yeşil girişimler altında bulunan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. M1 için elde edilen yol katsayısı  $B_1=0.766$  ve M2 için  $B_1=1.085$ ’dir. Standartlaştırılmış yol katsayıları incelendiğinde ise yeşil girişimler üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin M3 olduğu görülmektedir ( $B_0=0.846$ ).

Yeşil sivil katılım altında bulunan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. M4 için elde edilen yol katsayısı  $B_1 =1.035$ , M5 için  $B_1=0.806$  ve M6 için  $B_1=0.845$ ’dir. Standartlaştırılmış yol katsayıları incelendiğinde ise yeşil sivil katılım üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin M7 olduğu görülmektedir ( $B_0=0.862$ ).

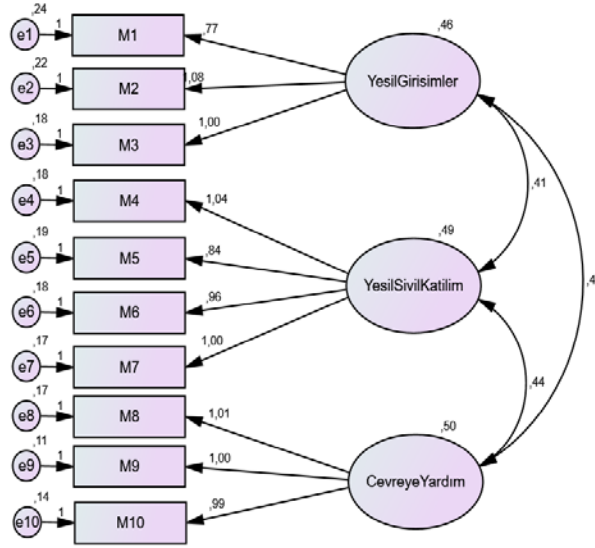
Çevreye yardım altında bulunan tüm maddelere ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. M8 için elde edilen yol katsayısı  $B_1=0,867$  ve M10 için  $B_1=0.985$ ’dir. Standartlaştırılmış yol katsayıları incelendiğinde ise çevreye yardım üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin M9 olduğu görülmektedir ( $B_0=0.906$ ).

**Şekil 1A. Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Ölçüm Modeline Ait Standardize Yol Diyagramı**



CMIN=86,507; DF=32; CMIN/DF=2,703; P=,000; RMSEA=,063; CFI=,985; GFI=,963

**Şekil 1B. Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Ölçüm Modeline Ait Standardize Olmayan Yol Diyagramı**



CMIN=86,507; DF=32; CMIN/DF=2,703; P=,000; RMSEA=,063; CFI=,985; GFI=,963

AYÖD ölçeğinin geçerliği kapsamında yakınsak, yapı ve ayırım geçerlilikleri incelenmiştir. Ölçüm modelindeki tüm maddelerin istatistiksel olarak anlamlı ( $p < .05$ ) olmasına dayalı olarak yakınsak geçerliği olduğu kabul edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği için ise uyum değerleri dikkate alınmıştır. Uyum indekslerinin mükemmel uyum içerisinde olması ölçeğin yapı geçerliğinin olduğunu göstermektedir. Ölçeğin ayırım geçerliği için üç alt boyuta ait AVE değerleri hesaplanmıştır. AVE değerlerinin tamamının .50'den büyük ve .40'ın üzerinde olması ayırım geçerliğinin olduğunu göstermektedir (Bkz. Tablo 4).

AYÖD ölçeğinin güvenilirliği kapsamında iç güvenilirlik katsayısı ve kompozit güvenilirlik (CR) hesaplanmıştır. Alt boyutlara ait Cronbach Alfa iç güvenilirlik katsayıları .848 ile .914 arasındadır. Bu sonuçlar alt boyutların iç güvenilirliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Kompozit güvenilirlik kapsamında hesaplanan CR değerinin tamamının .60'dan büyük olması kompozit güvenilirliğinin olduğunu göstermektedir (Bkz. Tablo 4).

**Tablo 4. Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin AVE, CR ve Cronbach Alfa Sonuçları**

	AVE	CR	Cronbach Alfa
Yeşil Girişimler	0,65	0,74	0,848
Yeşil Sivil Katılım	0,71	0,91	0,907
Çevreye Yardım	0,78	0,81	0,914
Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış	0,72	0,96	0,949

AYÖD ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen tüm analizlerden sonra Boiral ve Paillé (2012) tarafından geliştirilen 10 madde ve 3 faktörden oluşan çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin revize edilmiş Türkçe uyarlamasının Türkçe dilinde geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekte 10 madde yer almaktadır. Ölçekte yer alan bu 10 madde 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır. 10 maddeden elde edilen puanların



ortalaması ile ölçek puanı hesaplanmaktadır. Sonuç olarak ölçekten alınan puanın artması örgütteki algılanan yeşil örgütsel davranışın iyileştiğini, ölçekten alınan puanın azalması ise örgütteki algılanan yeşil örgütsel davranışın kötüleştiğini göstermektedir. (Ölçek Ek 1’de yer almaktadır).

#### **4. SONUÇ**

Algılanan yeşil örgütsel davranış, örgütlerin sürdürülebilirlik amaçlarına ulaşmalarında, örgütte yeşil uygulamaların gerçekleştirilmesinde önemli bir örgütsel unsur olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla örgütlerde çalışanların çevreye yönelik davranış düzeylerinin değerlendirilmesi sürdürülebilirliğin sağlanmasında mikro ve makro boyutta önemli bir rol oynamaktadır. Algılanan yeşil örgütsel davranış konusuna ilişkin hem ölçek geliştirme hem de ampirik çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Kavram tüm dünyada giderek önem kazanmakta, çalışmaların sayısı artmakta; ancak yerli çalışmaların özellikle ampirik ve ölçek geliştirme çalışmalarının (Erbaşı, 2019) hala çok düşük olduğu görülmektedir. Ölçekler çalışanların çevreye yönelik davranışlarını ölçmekte; ancak bu ölçüm bireysel boyutta gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda kavramın örgütü kapsayan davranış olarak ele alınmasına ve ilişkili olduğu değişkenleri, özellikle örgütsel boyuttaki değişkenleri içeren çalışmalara önemli ölçüde ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada Boiral ve Paillé (2012) tarafından geliştirilen 10 madde ve 3 boyuttan oluşan çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılması amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışma kapsamında ilk olarak ölçeğin dil geçerliliği incelenmiş ve dil geçerliliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ardından yapı geçerliliği ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiştir. Algılanan yeşil örgütsel davranış ölçeği faktör analizi sonuçları ile KMO ve Bartlett testi değerlerinin faktör analizine uygunluğu (KMO=0.95, Bartlett test sonucu=  $p < 0.001$ ) saptanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilirlik katsayısı .95 bulunmuştur. Sonrasında AMOS ile DFA yapılmıştır. DFA sonucu; model uyum iyiliği değerleri ( $X^2 [32,430] = 86.507$ ;  $p < .01$ ;  $X^2/sd=2.703$ ; RMSEA=.063, CFI=.985, GFI=.963) önerilen üç faktörlü modelin veri ile iyi uyumlu olduğuna işaret etmektedir. Bunlara ek olarak AYÖD ölçeğinin boyutsallığı ikinci düzey DFA ile doğrulanmıştır ( $X^2 [32,430] = 86.507$ ;  $p < .01$ ;  $X^2/sd=2.703$ ; RMSEA=.063, CFI=.985, GFI=.963). Yeşil girişimler alt boyutunun AVE değeri .65, CR değeri .74, yeşil sivil katılım boyutunun AVE değeri .71, CR değeri .91 ve çevreye yardım boyutunun AVE değeri .78, CR değeri .81, algılanan yeşil örgütsel davranış ölçeğinin AVE değeri .72, CR değeri .96 olarak bulunmuştur. Analizler sonucunda Boiral ve Paillé (2012) tarafından geliştirilen 10 madde ve 3 faktörden oluşan algılanan yeşil örgütsel davranış ölçeğinin Türkçe formunun dil, yapı geçerliliği ve güvenilirlik değerleri açısından uygun bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütlerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarında tüm çalışanların aktif katılımı gerekmektedir. Örgütlerin yazılı politikaları çok iyi görünse de birçok çevresel önlem ön safhalarda çalışanlar tarafından uygulandığı için, personelin tam katılımı olmadan çevre plan ve programlarının başarılı olabilmesi mümkün değildir (Ones ve Dilchert, 2012; Chan ve Hsu, 2016: 905). Dolayısıyla yöneticilerin, çalışanların çevreye yönelik davranışlarını teşvik

edecek mekanizmalar geliştirmeleri yönetici çalışan işbirliğini gerektirmektedir. Ayrıca çalışanlara yönelik gerçekleştirilecek eğitimlerin çevresel değerlerin yayılmasını ve çalışanların yeşil davranış eğilimlerini artırdığı (Boiral, 2009: 229) düşünülürse yöneticilerin eğitim faaliyetlerine yönelik faaliyetlere önem vermeleri gerekmektedir. Nitekim araştırmalar ayrıca, yeşil örgütsel davranışın bir örgütün genel başarısını da artırdığını ifade etmektedir (Dumont vd., 2017; Kim vd., 2017; Süßbauer ve Schäfer, 2018, Syafri vd., 2021). Dolayısıyla firmaların sürdürülebilirlik performansını iyileştirmek için geleneksel örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil örgütsel davranış yönünde değiştirilmesi gerekmektedir (Khan vd., 2021: 1040).

Algılanan yeşil örgütsel davranışın, firmanın yeşil faaliyetlerine ve sürdürülebilirlik performansına olan etkisi düşünüldüğünde, firmaların çalışanların işyerinde çevreci davranışlarını artıracak faaliyetlerde bulunmalarını, bu alana odaklanıp yatırım yapmalarını gerektirmektedir. Bu noktada yeşil örgütsel davranışı geliştirmek için özellikle yeşil İKY uygulamaları, KSS, örgütteki yönetici ve liderlerin yaklaşımları, örgüt desteği, takım çalışması örgütün odaklanması gereken temel başlıklar olarak gösterilebilir. Çevreci davranışın yaygın olduğu firmalarda, çevreye yönelik davranışlar artık bir rutin davranışlara dönüşmüştür. Oluşan bu atmosfer firmanın imajını pozitif şekillendirmekte olup pazar payındaki artış ile ekonomik performansı da etkilemektedir. Sonuç olarak Paille vd. (2014) tarafından da vurgulandığı gibi çalışanların çevreye yönelik duyarlılıklarının, ilgilerinin, faaliyetlerinin bireysel boyuttan, örgütsel boyuta çekilmesiyle, örgütteki yeşil düşünce ve davranışlar artmaktadır.

Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Ölçek yalnızca 2020 yılı Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu (İSO 500 ve İSO İkinci 500) listesinde yer alan firmalarda çalışan yöneticiler kapsamaktadır. İleride gerçekleştirilecek çalışmaların sonraki yıllarda oluşturulacak yeni İSO 500 listesi ile tekrarlanması ve sonuçların karşılaştırılması, özellikle dışsal faktörlerin etkisinin ne düzeyde olduğunun tespit edilmesi açısından önemli olabilir. Bu çalışmada da benzer çalışmalarda (Takalo vd., 2021: 16) olduğu gibi ağırlıklı olarak imalat sektöründe faaliyet gösteren firmalar yer almaktadır. İleride gerçekleştirilecek araştırmaların hizmet sektörü ağırlıklı gerçekleştirilmesi ve karşılaştırmaya dayalı analizler farklı bir katkı sağlayabilir. Ayrıca çalışmanın daha yüksek katılımlı olduğu farklı bir anakütle grubu ile ve/veya yalnızca ulusal değil uluslararası alanı da kapsayarak gerçekleştirilmesi önerilebilir. Green vd. (2012)'nin de belirttiği gibi yeşil dinamikleri içeren çalışmalar ülkelerin kendi dinamikleri nedeniyle farklılıklar gösterebilmektedir. Dolayısıyla bu alanda gerçekleştirilecek çalışmaların artması ile farklılıkların altında yatan nedenler ve bunların çözümü noktasında daha iyi sonuçlar elde edilebilecektir. Son olarak bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi için AMOS 24 programı kullanılmıştır. DFA, farklı programlarla da yapılabilmektedir. Dolayısıyla DFA'nın, LISREL gibi farklı bir programla yapılması ile farklı bir sonuç verebileceği unutulmamalıdır.

## **KAYNAKÇA**

- Afsar, B., Badir, Y. ve Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*. 45, 79-88.
- Ahmed, M. , Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A., Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and Environmental Triggers on Employee Green Behavior: The Mediating Effect of Employee Well-being. *Corporate Social Responsibility Environmental Management*. 27(5), 2225-2239.
- Akandere, G. (2019). Çalışanların Çevresel Tutkusunun Yeşil Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(4), 387-404.
- Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87(2), 221-236.
- Boiral, O. ve Paillé, P. (2012). Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*. 109, 431-445.
- Boiral, O., Paillé, P. ve Raineri, N. (2015). "The Nature of Employees. Pro-Environmental Behaviors". J. L. Robertson ve J. Barling (Eds.), *The psychology of green organizations içinde*. NewYork: Oxford University Press, 12-32.
- Chan, E. S. ve Hsu, C. H. (2016). Environmental management research in hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28 (5), 886-923.
- Dumont, J., Shen, J. ve Deng, X. (2017). Effects of green hrm practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*. 56(4), 613-627.
- Erbaşı, A. (2019b). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271.
- İSO (2021). İstanbul Sanayi Odası Sürdürülebilirlik Raporu 2021. [w.w.w.iso.org.tr](http://www.iso.org.tr).
- İstanbul Sanayi Odası (İSO). Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu, <https://www.iso500.org.tr/500-buyuk-sanayi-kurulusu?yil=2020>. (Erişim tarihi: 20 Temmuz 2021).
- Khan, N. U., Irshad, A. R., Ahmed, A. ve Khattak, A. (2021). Do organizational citizenship behavior for the environment predict triple bottom line performance in manufacturing firms?. *Business Process Management Journal*. 27(4).
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E. ve Ployhart, R. E. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*. 43(5), 1335-1358.

- Kline, R. B. (2013). Exploratory and confirmatory factor analysis. Y. Petscher ve C. Schatsschneider, (Ed.), *Applied Quantitative Analysis in the Social Sciences* (171-207). New York: Routledge.
- Meyers, M. ve Rutjens, D. (2022). Applying a Positive (Organizational) Psychology Lens to the Study of Employee Green Behavior: A Systematic Review and Research Agenda. *Frontiers in Psychology*. 1-13.
- Ones, D.S. ve Dilchert, S. (2012). “Employee green behaviors”. Jackson, S. E., Ones, D. S., Dilchert, S. ve Kraiger, K. (Eds.), *Managing Human Resources for environmental sustainability içinde*. San Francisco: CA: Jossey-Bass/Wiley, 85-116.
- Paillé, P. ve Mejía-Morelos, J. H. (2014). Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach. *Journal of Environmental Psychology*. 38, 124-131.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O. ve Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business ethics*. 121(3), 451-466.
- Podsakoff, P. M. ve Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects, *Journal of Management*. 12(4), 531-544.
- Ramus, C. A. ve Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee “Ecoinitiatives” at leading-edge European companies. *Academy of Management journal*. 43(4), 605-626.
- Robertson, J. L. ve Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders’ influence on employees’ pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*. 34(2), 176-194.
- Süßbauer, E. ve Schäfer, M. (2018). Greening the workplace: conceptualising workplaces as settings for enabling sustainable consumption. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*. 12(3), 327-349.
- Süßbauer, E. ve Schäfer, M. (2019). Corporate strategies for greening the workplace: findings from sustainability-oriented companies in Germany. *Journal of Cleaner Production*. 226, 564-577.
- Syafri, W., Prabowo, H., Nur, S. A. ve Muafi, M. (2021). The Impact of Workplace Green Behavior and Green Innovation on Green Performance of SMEs: A Case Study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 8(5), 365-374.

**Ek 1. Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Uygulamaya Hazır Hali**

Madde	İfade	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Firmamızda, çalışanlarımız çevreyi etkileyebilecek bir şey yapmadan önce eylemlerinin sonuçlarını ölçüp tartar.	1	2	3	4	5
2	Firmamızda, çalışanlarımız günlük iş aktivitelerinde gönüllü olarak çevresel eylemler ve girişimler gerçekleştirir.	1	2	3	4	5
3	Firmamızda, çalışanlarımız doğrudan kendi sorumluluklarında olmasa bile birbirlerine çevreyi daha etkin bir şekilde koruma yöntemleri konusunda önerilerde bulunur.	1	2	3	4	5
4	Çalışanlarımız firmamızda ve/veya firmamız tarafından organize edilen çevresel etkinliklere aktif olarak katılım sağlar.	1	2	3	4	5
5	Çalışanlarımız firmamızın çevresel girişimleri hakkında bilgi sahibidir.	1	2	3	4	5
6	Çalışanlarımız firmamızın imajına olumlu açıdan katkı sağlayacak çevre eylemlerine katılım gösterir.	1	2	3	4	5
7	Çalışanlarımız firmamızdaki çevresel konulara yönelik proje, çalışma ve etkinliklere katılmaya gönüllüdürler.	1	2	3	4	5
8	Firmamızda, çalışanlarımız çalışma arkadaşlarının işte yaptıkları her şeyde çevreyi göz önünde bulundurmaları konusunda birbirlerine zaman ayırmaya daima hazırdır.	1	2	3	4	5
9	Firmamızda, çalışanlarımız birbirlerini çevreye daha duyarlı davranış benimsemeleri için teşvik eder.	1	2	3	4	5
10	Firmamızda, çalışanlarımız birbirlerini çevre konularında görüş ve fikirlerini ifade etmeleri için teşvik eder.	1	2	3	4	5