

Editörler:
Prof. Dr. Himmet KARADAL
Dr. Evren DİNÇER
Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

GİRİŞİMCİLİK & YÖNETİM

Güncel Gelişmeler

Kripto Para
Ekogirişimcilik
Sürdürülebilirlik
Yıkıcı Girişimcilik
İçsel İşten Ayrılma
İK Yetkinlik Modeli
Yeşil Davranış Niyeti
Yeşil Psikolojik İklim
Girişimcilik Perspekti
Yeşil Bilişim Teknolojileri
Hizmet İnovasyon Davranışı

 ÖZGÜR
YAYINLARI

GİRİŐİMÇİLİK & YÖNETİM

Güncel Gelişmeler

Editörler:

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Dr. Evren DİNÇER

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

GİRİŞİMCİLİK & YÖNETİM GÜNCEL GELİŞMELER

EDİTÖRLER:
PROF. DR. HİMMET KARADAL
DR. EVREN DİNÇER
DR. ÖĞR. ÜYESİ MENEKŞE ŞAHİN KARADAL

© Özgür Yayınları Tic. Ltd. Şti.

Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Özgür Yayınları Tic. Ltd. Şti'ne aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre, kitabı yayımlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayımlanamaz, depolanamaz.

E-ISBN • 978-975-447-443-5

1. Baskı • Aralık, Gaziantep 2022

Dizgi/Mizanpaj • Mehmet ÇAKIR
Kapak Tasarımı • Özgür Yayınları

Özgür Yayınları Tic. Ltd. Şti.

Yayıncı Sertifika No: 45503

📍 15 Temmuz Mah. 148136. Sk. No: 9 Şehitkamil/Gaziantep

☎ 0.850 260 09 97

📞 0.532 289 82 15

🖱 www.ozgurayinlari.com

✉ info@ozgurayinlari.com

Meteksan Basım

Sertifika No: 46519

📍 Beytepe Köyü Yolu No: 3 • 06800

Çankaya / ANKARA

☎ 0.312 395 85 71

Ön Söz

Toplam **on bölüm** ve **22 akademisyenin emeği** ile hayat bulan *Girişimcilik & Yönetim: Güncel Gelişmeler* başlıklı bu eser gerçekten de isminin hakkını veren bir çalışma olmuştur. Kitabı teşkil eden bölümlerin girişimcilik konusunun ilginç ve farklı yönlerini vaka uygulamaları çerçevesinde ele alarak girişimcilik ve yönetim organizasyon yazınına son derece değerli bir katkı sunmaktadır. Daha spesifik olarak girişimcilik bağlamında *yükücü girişimcilik, sürdürülebilir girişimcilik, ekogirişimcilik, kadın girişimcilik, girişimcilik eğitimi, girişimcilik bağlamında kültürün rolü ve belirsizliğin girişimcilik ekosisteminin güçlenmesi ve beslenmesindeki rollerine ilişkin güncel uygulama* konuları ve akademik çalışmalar kitabın ilk kısmını teşkil etmektedir.

Kitabın ikinci kısmında ise güncel yönetim konularına yer verilmektedir. Özellikle öne çıkan konular arasında, geleceğin para birimi veya sistemi olması beklenen *kripto para* konusuna yönelik *online tüketici şikayetleri*, halen daha bir çok kişi için ütopya olan *metaverse* konusunun sosyolojik yönü, yeşil tüketim davranışında *yeşil psikolojik iklim* konusunun rolü ve önemi, gibi konular kitabın içeriğinin dikkat çekici hale gelmesine katkı sağlayan bölümlerdir.

Kitabın son kısmında ise ağırlıklı olarak insan kaynakları bağlamında öne çıkan konular ele alınmaktadır. Bu bağlamda öne çıkan konular arasında *İK yetkinlik modeli, yenilikçilik*

bağlamında kişi-örgüt ilişkisinin rolü konuları yer almaktadır. Ayrıca turizm sektöründe yeşil bilişim teknolojilerinin kurumsal sürdürülebilirlik üzerindeki rolü ile son yıllarda popülerliği giderek daha da artan finansal olmayan raporlama konusu bağlamında iklim değişikliklerin rolü ve yeri hususundaki bölüm de okuyucunun ilgisini çeken önemli konular arasındadır. Kitapta ele alınan konuların tamamının güncel yazın taraması ışığında, konunun okuyucuya daha kolay ve anlaşılabilir bir şekilde anlatılması yönünde gayret edildiği de müşahede edilmektedir.

Emeklerinden dolayı tüm yazarları kutlarım. Tabii ki eserin hayat bulmasında rol oynayan editörler ile yayınevi yöneticilerini de tebrik ederim. *Girişimcilik & Yönetimi Güncel Gelişmeler* adlı eserin yönetim yazınına önemli katkılar sağlayacağı hususunda şüphem yoktur. Eserin faydalı olması dileklerimizle.

Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK
Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi

Sunuş

Türk kültürünün **liderlik ve girişimcilik** potansiyelinin yüksek olduğu düşünöldüğünde; Girişimcilik ve liderlik konularındaki çalışmalar teşvik edilmelidir. Toplumun her kesiminde bu konularda farkındalık oluşturacak çalışmalar yapılmalıdır. Tabiatıyla, kongre, sempozyum, konferans ve seminerlerin organize edilmesi yararlı olacaktır. Bu kitabın ortaya çıkmasında başta bölüm yazarları olmak üzere, **EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi**'nin katkısı esastır. Bu kitap, EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan bildirilerin tam metinlerinden seçilmiştir.

Çok paydaşlılığı ve katılımıılığı esas alan EMI Kongresi; Beşerî, sosyal ve kültürel sermayenin geliştirilmesi amacıyla *akademisyenler, girişimciler, kamu-özel-STK yöneticileri, sanatçılar ve lisansüstü öğrencilerinin bilgi paylaşımına azami düzeyde katkı sunmaktadır*. EMI Kongresi, Dilkur Akademi, TEAM University (**Özbekistan**), Doğu Akdeniz Üniversitesi (**KKTC**), Vizyon Üniversitesi (**K.Makedonya**), İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Hazar Üniversitesi (**Azerbaycan**) ve Turan Üniversitesi (**Kazakistan**) gibi birçok kurumun işbirliği ile organize edilmektedir. İlki ve üçüncüsü **Lefkoşa**'da, ikincisi **Kapadokya**'da, dördüncüsü **İstanbul**'da, beşincisi **Gostivar/Makedonya**'da, altıncısı **Bosna-Hersek Gorazde**'de, yedincisi **Özbekistan Taşkent**'te ve sekizincisi **Aksaray**'da düzenlenmiştir. Yedinci EMI Kongresinde, **34 ülkeden** ve **143 kurum** veya üniversiteden 278 akademisyen

tarafından 184 bildiri sunulmuş; Sekizinci kongrede ise, 20 ülkeden *129 üniversiteden* 337 akademisyenin yüzyüze/çevrimiçi katılımı ve katkılarıyla 215 bilimsel bildirinin sunulmuştur. 8 EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresinde toplam 2 bin 544 akademisyenin hazırladığı **bin 552 bildiri** sunulmuştur. Bu bildiriler, ISBN numaralı bildiri kitabında yayımlanmıştır (www.emissc.org).

Bu vesileyle, Ülkemizde girişimciliğin gelişmesine ve koordinasyonuna önemli katkılar sağlayacak kapsayıcı bir birimin tesis edilmesi yararlı olacaktır. Önerimiz Cumhurbaşkanlığına bağlı “**Girişimcilik Ofisi**”nin kurulması şeklindedir. Kitabın akademisyenlere, girişimcilere, yöneticilere, ve kişisel gelişime değer veren tüm yenilik severlere yararlı olması dileğiyle...

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Aralık 2022, Bolu

İçindekiler

Ön Söz	iii
Sunuş	v

BÖLÜM 1

Yeşil Psikolojik İklim ve Yeşil Davranış Niyeti İlişkisi	1
<i>Prof. Dr. Ali ERBAŞI</i>	

BÖLÜM 2

Girişimcilik Perspektifinden Bir Reklam Analizi	19
<i>Doç. Dr. Yavuz AKÇI</i>	

BÖLÜM 3

Girişimci Kadınların Çalışma Motivasyonu: Mersin Örneği	39
<i>Prof. Dr. Nuray GİRGINER</i>	
<i>Kevser GÖÇMEN</i>	

BÖLÜM 4

Dr. Gülaçtı ŞEN

Öğr. Gör. Rasim KESKİN

BÖLÜM 5

İnsan Kaynakları Yetkinlik Modeli: Türkiye’deki İnsan Kaynakları
Yöneticilerinin Yetkinliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma 75

Doç. Dr. Gülbeniz AKDUMAN

Doç. Dr. Zeynep HATİPOĞLU

BÖLÜM 6

İçsel İşten Ayrılma (Sessiz İstifa) ve Hizmet İnovasyon Davranışının
İncelenmesi: Türkiye-Almanya Örneği 95

Doç. Dr. Ferda ÜSTÜN

Doç. Dr. Erdinç BALLI

Doç. Dr. Ayşe İpek KOCA BALLI

BÖLÜM 7

Çevrimiçi Şikâyetlerde Kripto Para 111

Prof. Dr. Ruziye COP

Öğr. Gör. Sare Gizem ARSLAN

Dr. Hülya ER

BÖLÜM 8

Finansal Olmayan Raporlamada İklim Değişikliğinin Yeri Üzerine
Bir İnceleme: BİST Sürdürülebilirlik Endeksi Örneği 131

SMMM Tuğba ERDOĞAN

Doç. Dr. Azize ESMERAY

BÖLÜM 9

Ekogirişimcilik: Sistematik Bir Literatür İncelemesi 151

Arş.Gör. Sedef Gülsüm AKSU

Dr.Öğr.Üyesi Nurcan Hakan ÇIRAKLAR

BÖLÜM 10

Yeşil Bilişim Teknolojilerinin Kurumsal Sürdürülebilirliğe Etkisi 187

Öğr.Gör.Hilal BULUT

Dr.Öğr.Üyesi Mustafa ATSAN

Öğr.Gör.Sultan ÇETİNKAYA

Öğr.Gör.Bilge Kaan ERCAN

EMI (Girişimcilik ve Yönetim Bilimleri Enstitüsü) 201

Özgeçmişler 207

Yeşil Psikolojik İklim ve Yeşil Davranış Niyeti İlişkisi

Prof. Dr. Ali ERBAŞTI¹

GİRİŞ

İnsanoğlunun çevre üzerindeki tahrip edici etkileri, çevreyi odak noktasına alan tüm çalışmaları önemli hale getirmeye başlamıştır. Bu bağlamda örgütler de çevre odaklı yapılar oluşturmanın adımlarını incelemeye ve uygulamaya başlamışlardır. Örgütlerdeki çalışanların davranışlarını inceleyen örgütsel davranış alan yazını ise, örgüt içindeki çalışanların çevre dostu davranışlar sergilemesine odaklanmıştır. Son yıllarda örgütsel davranış alan yazınında yeşil konsepti üzerine yapılan araştırmaların önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir.

Örgütlerdeki yeşil psikolojik iklimin çalışanların yeşil davranış niyetleri üzerinde etkili olacağı varsayımıyla bu araştırma

1 Selçuk Üniversitesi aerbasi@selcuk.edu.tr Orcid: 0000-0001-5709-9775

kurgulanmıştır. Araştırmanın temel sorusu, örgütlerdeki yeşil psikolojik iklimin çalışanların yeşil davranış niyetlerini etkileyip etkilemediğine odaklanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın amacı, örgütlerde yeşil psikolojik iklimin çalışanların yeşil davranış niyetleri üzerindeki etkisini incelemektir.

Örgütlerin sahip olduğu iklimin çeşitli çalışan davranışları üzerinde etkisi olduğuna yönelik çok sayıda ampirik araştırma bulguları yer almaktadır. Ancak bu araştırmalar arasında örgütlerdeki yeşil iklim algısının çalışanların davranış niyetleri üzerine etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma, örgütsel davranış alan yazınındaki bu boşluğa katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır. Araştırmada öncelikle bağımsız değişken olan yeşil psikolojik iklim ve bağımlı değişken olan yeşil davranış niyeti kavramlarına yönelik teorik çerçeve oluşturulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılmasına odaklanan hipotez kurulmuş ve araştırma modeli oluşturulmuştur. Sonrasında araştırmanın yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmiş, elde edilen bulgular tartışılmış ve çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

1. BÖLÜM – KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Yeşil Psikolojik İklim

Yeşil psikolojik iklim kavramı, örgütsel ortamın ne düzeyde çevre dostu olduğuna yönelik çalışanların bireysel algıdır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, yeşil psikolojik iklim çalışmalarının, çalışanların algılarına yönelik olduğudur. Bu bağlamda yeşil psikolojik iklim, çalışanların davranışlarını ölçmeye yönelik değil çalışma ortamındaki yeşil uygulamalara ilişkin algısını ölçmeye yöneliktir (Erbaşı, 2022: 231). Norton vd. (2017) yeşil psikolojik iklimi, çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe ilişkin örgütsel politika, prosedür ve uygulamalara ilişkin algıları ve yorumlarını içeren kişiler arası bir değişken olarak tanımlamışlardır.

Yeşil psikolojik iklim, örgütlerdeki psikolojik iklimin çevre yönlü bir bakış açısıyla incelenmesi neticesinde ortaya çıkmış bir

kavramdır. Buradan hareketle yeşil psikolojik iklim, organizasyonun çevresel politika ve prosedürleri uygulayıp uygulamadığı, çevresel değerlere ne düzeyde odaklandığı ve yeşil yönelimli uygulamaları hakkındaki çalışanların algısı olarak tanımlanabilir.

Yeşil psikolojik iklim konusunda alan yazında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Sabokro vd. (2021) yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kurumsal sosyal sorumluluk, yeşil psikolojik iklim ve yeşil çalışan davranışı üzerindeki etkisini incelemiştir. İran'daki sanayi şirketlerinden rastgele seçilen 384 insan kaynakları yöneticisi ve çalışanından oluşan bir örneklem kullanılarak yapılan analizler neticesinde, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının işletmelerin sosyal sorumluluğunu, yeşil psikolojik iklimi ve çalışanların yeşil davranışlarını etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil psikolojik iklimin yeşil çalışan davranışlarını teşvik ettiği bulgulanmıştır. Biswas vd. (2021) kurumsal çevre stratejisi ve gönüllü çevreci davranış arasındaki ilişkiye yeşil psikolojik iklimin aracı etkisini belirlemişlerdir. Khan vd. (2019) Çin'de faaliyet gösteren çeşitli imalat ve hizmet sektörü firmalarındaki 447 çalışandan topladıkları verilerle etik liderlik, yeşil psikolojik iklim ve örgütsel çevreci vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın bulguları arasında yeşil psikolojik iklimin, etik liderlik ve örgütsel çevreci vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmaktadır. Çalışmada çalışanlar ve örgütlerin sosyal çevreyle etkileşimi ve örgütün uygulama ve politikaları hakkındaki tartışmaların psikolojik iklimi şekillendirdiği vurgulanmıştır. Naz vd. (2021) yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların yeşil psikolojik iklim ve yeşil davranışları aracılığıyla çevresel performansı nasıl artırdığını incelemişlerdir. Çin'in Jiangsu kentinde bulunan imalat işletmelerinin 450 çalışanından veri temin edilmiştir. Sonuçta yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ve kurumsal çevre stratejisinin, çalışanlarda yeşil davranışlar oluşturmaya yol açan yeşil psikolojik iklim ile pozitif ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Tahir vd. (2020) yeşil aklama uygulamalarının yeşil

çalışan davranışı üzerindeki etkisinde yeşil psikolojik iklimin aracı rolünü incelemiştir. Zhou vd. (2018) ise yeşil dönüşümcü liderlik, bireysel yeşil değerler, yeşil ürün geliştirme performansı ve yeşil psikolojik iklim arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde, yeşil psikolojik iklim konusunda yapılan araştırmaların odak noktasında yeşil çalışan davranışlarını nasıl etkilediğinin yer aldığı görülmektedir. Yeşil psikolojik iklim çalışmalarında ön plana çıkan davranış ilişkisinin aksine niyet ilişkisine odaklanan araştırma sayısının oldukça az olduğu değerlendirilmektedir.

1.2 Yeşil Davranış Niyeti

Tutum-niyet-davranış ilişkisi, örgütsel davranış alan yazını açısından son derece önemli bir konudur. Bu kavramlar arasındaki örüntüleri ele alan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu bakış açısı yeşil kavramının incelenmesinde araştırmacılara ilham kaynağı olmuştur. Bu bağlamda örgütlerdeki çalışanların yeşil tutumları, yeşil niyetleri ve yeşil davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi popüler temalar haline gelmiştir.

Yeşil davranış niyeti, davranışın gerçekte gerçekleştirilme olasılığını artıran bir davranışta bulunma niyeti ya da bir bireyin belirli bir davranışta bulunma niyetinin öznel olasılığı olan davranışın ürettiği hazırlık durumudur (Al-Ghazali ve Afsar, 2020: 4). Başka bir ifadeyle yeşil davranış niyeti, insanların çevreye katkı sağlayacak davranışları gerçekleştirmeden önce bunu isteyip istemediğini düşünme durumu olarak tanımlanabilir.

Yeşil davranış niyeti ile ilgili yapılmış akademik araştırmalara bakıldığında, daha çok yeşil davranış niyetinin değer yönelimli incelemeleri, bazı demografik değişkenlere göre yeşil davranış niyetindeki farklılaşmalar ve tüketicileri yeşil davranışa iten nedenler üzerine odaklanıldığı görülmektedir. *Değer yönelimli yapılan araştırmalar* arasında Kautish ve Sharma (2019) değer-tutum-davranış perspektifinde, gelişmekte olan bir pazardaki genç

tüketiciler arasında yeşil ürünlere yönelik yeşil tutum ve yeşil davranış niyetleri üzerinde değer yönelimlerinin etkilerini incelemişlerdir. Araştırmanın bulguları yeşil satın alma davranışını öngörmek için fonksiyonel değer in mutlaka gerekli olduğunu, ancak tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. Sonuçlar yeşil tutumun yeşil davranış niyeti üzerinde önemli etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca araçsal değer, nihai değere kıyasla hem yeşil tutum hem de yeşil davranış niyeti üzerinde daha büyük etki göstermiştir. Ek olarak, araştırma yeşil tutumun, değerler ile yeşil davranış niyeti arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğunu ortaya koymaktadır. De Groot ve Steg (2010) değer yönelimleri, motivasyon ve yeşil davranış niyeti arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Lee (2011) ise çevreye yönelik tutum-niyet-davranış perspektifinde değer yönelimlerini incelemiştir. Urien ve Kilbourne (2011) yeşil davranışsal niyetlerde ve çevreye duyarlı tüketim davranışında üretkenlik ve kendini geliştirme değerleri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır.

Demografik değişkenlere göre yeşil davranış niyetinin farklılaştığı savına yönelik yapılan araştırmalar arasında Sudyasjayanti (2017) erkek ve kız öğrenciler arasındaki yeşil girişimcilik niyetinin yeşil davranış farklılıkları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Buna göre literatürde kadınların erkeklere göre yeşil konusuna daha fazla bağlı olduğu bulgularının aksine erkek ve kız öğrenciler arasında yeşil girişimci olma ilgisinin aynı olmadığı ancak farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Coleman vd. (2011) yetişkinler ve öğrenciler perspektifinde yeşil davranış niyeti üzerine incelemeler yapmışlardır. Mancha ve Yoder (2015) Planlı Davranış Teorisi çerçevesinde kimliğin yeşil davranış niyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Sonuçlar, kişinin kendisini nasıl tanımladığının yeşil davranış niyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir. Bunların dışında Planlı Davranış Teorisi perspektifinde yeşil davranış niyetini inceleyen çeşitli araştırmalar (örneğin Fielding vd., 2008; Greaves vd., 2013) bulunmaktadır. *Tüketicileri yeşil davranışa iten nedenler üzerine yapılan*

araştırmalardan birinde Hosseinpour (2014) yeşil kampanyaların yeşil davranış niyeti üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisi olduğunu belirlemiştir.

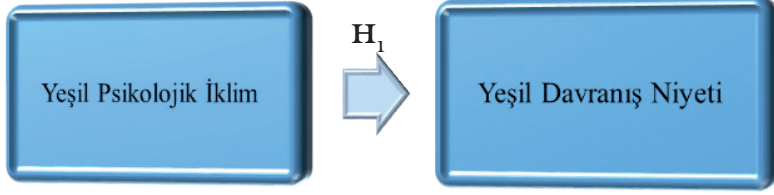
1.3 Yeşil Psikolojik İklim ve Yeşil Davranış Niyeti İlişkisi

Alan yazında yeşil psikolojik iklim ve yeşil davranış niyeti ilişkisini inceleyen az sayıda araştırma bulunmaktadır. Norton vd. (2017) çalışanların yeşil davranış niyeti ve yeşil davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide yeşil psikolojik iklimin aracı rolünü incelemiştir. Araştırmanın en önemli bulgusu, çalışanların yalnızca pozitif bir yeşil psikolojik iklim algıladıklarında yeşil davranış niyeti ve yeşil davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğudur. Araştırmacılar firmaların kurumsal çevre stratejisinin geliştirileceğini ve yeşil davranışa yönelik çalışanların niyetlerini dolaylı olarak etkileyebileceğini belirtmektedirler. Al-Ghazali ve Afsar (2020) yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların yeşil yaratıcılıkları üzerindeki etkisinde yeşil davranış niyetinin aracı etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının yeşil yaratıcılık üzerindeki etkisinde yeşil davranış niyetinin kısmi aracı role sahip olduğu belirlenmiştir. Wu vd. (2018) çevre yanlısı bilinç ve yeşil psikolojik iklimin yeni neslin yeşil davranış niyetleri üzerine etkisini bulgulamışlardır.

Davranışların gerçekleştirilmesinde niyetlerin ayrı bir önem taşıdığı bilinmektedir. Belli bir konuda davranış gösterme niyeti olan bireyler, bu davranışı gerçekleştirme niyetlerinde birtakım unsurlardan etkilenirler. Başka bir deyişle davranış niyetini etkileyen birtakım değişkenler söz konusudur. Bu çalışmada örgüt içindeki yeşil psikolojik iklimin ve çevre yanlısı politikaların, çalışanların yeşil davranışlarını etkilediğine ilişkin bulgulardan yola çıkarak, örgütlerdeki yeşil psikolojik iklimin çalışanların yeşil davranış niyetlerini etkileyeceği varsayımı ortaya konulmuştur. Bu varsayımı inceleyebilmek için, Planlı Davranış Teorisi (Icek Ajzen) ve Amaç Belirleme Teorisine (Edwin Locke) dayanarak H1 hipotezi geliştirilmiştir.

H₁. Örgütlerdeki yeşil psikolojik iklimin, çalışanların yeşil davranış niyeti üzerinde etkisi vardır.

Geliştirilen hipoteze ilişkin araştırmanın temel modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil-1: Araştırmanın Modeli

2. BÖLÜM - METODOLOJİ

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde kurgulanmış olup niceliksel bir araştırmadır. Araştırma yeşil psikolojik iklimin yeşil davranış niyeti üzerindeki etkisini incelemeye odaklandığı için, yeşil psikolojik iklim algısının oluşmasının mümkün olduğu örneklerde incelemeler yapılması araştırma sonuçlarını anlamlı kılacaktır. Bu nedenle araştırmanın örnekleme, ISO-14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesine sahip ve bu bağlamda çevreye duyarlı bir iklime sahip olduğu varsayılan Konya Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanlarından oluşmuştur. Tam sayım yapılarak tüm çalışanlara anketler dağıtılmış, geri dönüşü alınan 139 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Araştırmada kullanılan iki ölçek bulunmaktadır. Birinci ölçek Norton vd. (2017) tarafından geliştirilen “Yeşil Davranış Niyeti (Green Behavioral Intention)” ölçeğidir. Norton vd. (2017) bu çalışmada çalışanların yeşil davranış niyeti ve yeşil davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide yeşil psikolojik iklimin aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırmada farklı sektörlerdeki 74 çalışandan 10 gün süreyle veri temin edilmiştir. Araştırmanın sonucunda

kurumsal çevre stratejilerinin yeşil psikolojik iklim ile pozitif ilişki içinde olduğu, yeşil davranış niyeti ile sonraki günlerdeki yeşil çalışan davranışı arasındaki ilişkide yeşil psikolojik iklimin aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Yeşil davranış niyeti ölçeği, 3 maddeden oluşan tek boyutlu bir faktör yapısıyla tanımlanmış ve 0,84 Cronbach Alfa güvenirlik derecesi elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ikinci ölçek Norton vd. (2014) tarafından geliştirilen ve Norton vd. (2017) tarafından revize edilen, 5 madde ve tek boyuttan oluşan, Erbaşı (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği (Green Psychological Climate)"dir. Ölçeğin Türkçe versiyonunda Erbaşı (2021) 0,87 Cronbach Alfa güvenirlik derecesine sahip tek boyutlu ve 5 maddeden oluşan bir faktör yapısı elde etmiştir. Araştırmanın her iki değişkeninde de ölçüm tekniği olarak beşli Likert derecelendirmesi (1. Kesinlikle katılmıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçeklerin kullanımına ilişkin yazar izinleri elektronik ortamda alınmıştır. Ayrıca ölçeklerin bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından uygun olduğuna yönelik 28.10.2020 tarih ve 03-04 karar numaralı Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurul Raporları alınmıştır.

3. BÖLÜM - BULGULAR

Kullanılan ölçeklerin görece yeni ve Türk iş örgütleri örneklemlerinde az kullanılmış olmalarından dolayı ölçeklerin geçerliliğini inceleyebilmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirleyebilmek adına Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett değerleri incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre her iki ölçek faktör analizi için uygun değerlere sahiptir.

Tablo-1: Ölçeklere Ait KMO ve Bartlett Değerleri

		Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği	Yeşil Davranış Niyeti Ölçeği
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Katsayısı		0,813	0,731
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare (χ^2)	291,966	209,392
	Serbestlik Derecesi (sd)	10	3
	p	0,000	0,000

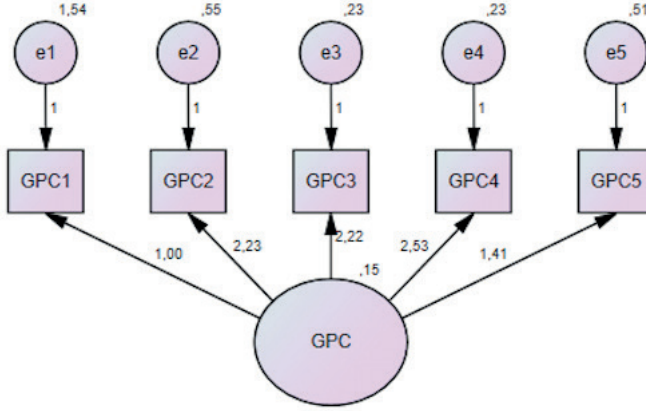
Açıklayıcı faktör analizi neticesinde 5 maddeden oluşan yeşil psikolojik iklim ölçeği için tek boyutlu ve %59,012 varyans açıklama oranı elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler, orijinal ölçeğe uygun şekilde dağılmıştır. Yeşil psikolojik iklim ölçeğinde yer alan maddelere ait ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo-2: Yeşil Psikolojik İklim Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Maddeleri	Ortalama	Std. Sapma
Firmamız çevreye olan etkilerinden endişe duymaktadır.	3,3957	1,3056
Firmamız çevresel olayları desteklemekle ilgilenmektedir.	3,7986	1,1432
Firmamız çevreyi korumanın önemli olduğuna inanmaktadır.	4,0935	0,9846
Firmamız daha çevre dostu olmayla ilgilenmektedir.	3,8777	1,0932
Firmamız çevre dostu görülmeyi istemektedir.	4,0935	0,9000

Açıklayıcı faktör analizinin yanı sıra ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi de uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen tek faktörlü yeşil psikolojik iklim ölçeğine ait yapısal model

Şekil 2’de gösterilmiştir. Yapının uyum iyiliği indeks değerleri incelendiğinde $\chi^2/SD=0,598$, $GFI=0,991$, $AGFI=0,974$, $NFI=0,990$, $RFI=0,980$, $RMSEA=0,000$ değerleri elde edilmiştir. Bu değerler, tüm uyum iyiliği indeks değerleri itibariyle ölçeğin mükemmel derecede uyuma sahip olduğunu göstermektedir.



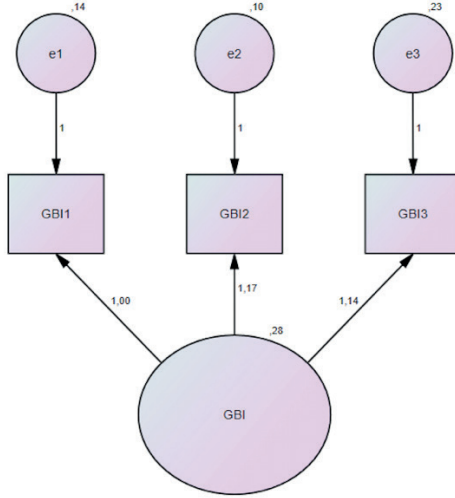
Şekil-2: Yeşil Psikolojik İklim Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Yapısal Modeli

Açıklayıcı faktör analizi neticesinde 3 maddeden oluşan yeşil davranış niyeti ölçeği için tek boyutlu ve %79,720 varyans açıklama oranı elde edilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler, orijinal ölçeğe uygun şekilde dağılmıştır. Yeşil davranış niyeti ölçeğinde yer alan maddelere ait ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo-3: Yeşil Davranış Niyeti Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Maddeleri	Ortalama	Std. Sapma
Çevre dostu bir yolda hareket etmeyi planlıyorum.	4,5612	0,6495
İşteyken çevre dostu davranışlar sergilemeyi düşünüyorum.	4,4892	0,6954
İşteyken çevreye yararlı davranışlar sergilemeyi düşünüyorum.	4,4388	0,7719

Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen tek faktörlü yeşil davranış niyeti ölçeğine ait yapısal model Şekil 3'te gösterilmiştir. Modele ait uyum iyiliği indeks değerleri iyi uyuma işaret etmektedir.



Şekil-3: Yeşil Davranış Niyeti Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Yapısal Modeli

Ölçeklerin güvenilirliğini inceleyebilmek için Cronbach Alfa değerlerine bakılmıştır. Buna göre yeşil psikolojik iklim ölçeğine ait Cronbach Alfa değeri $\alpha=0,791$ ve yeşil davranış niyeti ölçeğine ait değer $\alpha=0,869$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, her iki ölçeğin de yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın değişkenlerine ait ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 4'te yer verilmiştir. Buna göre çalışanların yeşil psikolojik iklim düzeyleri 3,85 ortalama ve 0,81 standart hata düzeyine sahipken çalışanların yeşil davranış niyeti 4,49 ortalama ve 0,63 standart sapma düzeyine sahiptir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların yüksek düzeyde yeşil psikolojik iklim algıladıkları ve yüksek düzeyde yeşil davranış niyetine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo-4: Değişkenlere Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	Ortalama	Standart Hata
Yeşil Psikolojik İklim	1,00	5,00	3,8518	0,81
Yeşil Davranış Niyeti	1,00	5,00	4,4964	0,63

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezi test edebilmek için basit regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir. Buna göre örgütlerdeki yeşil psikolojik iklimin çalışanların yeşil davranış niyetini anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür ($R^2= 0,085$, $p<0,05$). Yeşil örgüt ikliminin yeşil davranış niyetine ait varyansı %8,5 oranında açıkladığı, başka bir deyişle çalışanların örgüt içindeki yeşil davranış niyetlerinin %8,5 oranında yeşil örgüt ikliminin varlığına bağlı şekillendiği anlaşılmaktadır. Sonuçta yeşil örgüt ikliminde meydana gelebilecek bir standart sapmalık artışın yeşil davranış niyeti üzerinde 0,085

standart sapmalı bir etki oluşturacağı söylenebilir. Değişkenler arasındaki ilişki $F_{(1,137)}=12.760$; $p<0,05$ şeklinde formüle edilmiştir.

Tablo-5: Yeşil Örgüt İkliminin Yeşil Davranış Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Yeşil Davranış Niyeti	0,085	Yeşil Örgüt İklimi	0,228	0,064	3.572	0,000	12.760

* $p<0,05$

SONUÇ

Yeşil psikolojik iklim ve yeşil davranış niyeti, örgütsel davranış alan yazını açısından son derece yeni ve önemli kavramlardır. Yeşil işletme anlayışıyla hareket eden örgütler, çalışanlarını yeşil davranışlara sevk edici veya onları bu konuda yönlendirici stratejiler arayışındadırlar. Bu arayışların doğal bir sonucu olarak, çalışanları yeşil davranışlara sevk edecek niyetlerin oluşturulabilmesi için örgütsel yapının buna uygun hale getirilmesine odaklanılmaktadır. Örgütlerde çalışanların yeşil psikolojik iklim algısı oluştuğunda, yeşil davranış niyetlerinin oluşacağı veya artacağı varsayımıyla bu araştırmanın konusu oluşturulmuştur. Bu bağlamda araştırmanın amacı, örgütlerdeki yeşil psikolojik iklimin çalışanların yeşil davranış niyeti üzerindeki etkisini incelemektir.

ISO-14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesine sahip ve bu bağlamda çevreye duyarlı bir iklime sahip olduğu varsayılan Konya Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren bir işletmenin 139 çalışanına anket uygulanmıştır. Bu anketlerden elde edilen verilerle çalışanların yeşil psikolojik iklim düzeyleri ve yeşil davranış niyeti düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular, çalışanların yüksek

düzye de yeşil psikolojik iklim algısına ve yeşil davranış niyetine sahip olduklarını göstermektedir. Yapılan regresyon analizi bulguları neticesinde örgütlerdeki yeşil psikolojik iklimin çalışanların yeşil davranış niyetini anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Sonuçta araştırma kapsamında oluşturulan “*H₁. Örgütlerdeki yeşil psikolojik iklimin, çalışanların yeşil davranış niyeti üzerinde etkisi vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bu sonuç Norton vd. (2017), Norton vd. (2014) ve Wu vd. (2018) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir.

Yeşil psikolojik iklim ve yeşil davranış niyeti, örgütsel davranış alan yazını için görece yeni konulardır. Bu bağlamda örgütlerdeki yeşil psikolojik iklim ve çalışanların sahip oldukları yeşil davranış niyeti kavramlarının, farklı örgütsel davranış değişkenleriyle ilişkisi sonraki araştırmalar için önerilebilir. Bu alanda yapılacak araştırmalar, örgüt çalışanlarının daha yeşil davranışlar sergileyebilmeleri için önemli katkılar sunabilecektir. Ayrıca bu araştırma ile Türk iş örgütlerinde ilk defa uygulandığı anlaşılan yeşil davranış niyeti ölçeğinin kullanım sıklığının artması beklenmektedir. Araştırmanın tek bir işletmenin çalışanlarından elde edilen verileri analize tabi tutması konusunda önemli bir sınırlılığı vardır. Bu nedenle elde edilen sonuçlar daha geniş evrenler için genelleştirilemeyebilir. Farklı evren ve örneklemelerde yapılacak benzer araştırmalar, bu araştırmadan elde edilen sonuçları daha anlamlı hale getirebilecektir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Al-Ghazali, B.M., & Afsar, B. (2020). Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 28(1), 1-18. doi: 10.1002/csr.1987.
- Biswas, S.R., Dey, M., & Bhattacharjee, S. (2021). How does corporate environmental strategy contribute to voluntary environmental behavior? Influence of psychological green climate,

- firms' size, and employees' age. **SAGE Open**, January-March (2021), 1-11. doi: 10.1177/21582440211006054.
- Coleman, L.J., Bahman, N., Kelkar, M., & Curry, N. (2011). Walking the talk: How the theory of reasoned actions explains adult and student intentions to go green. **Journal of Applied Business Research**, 27(3), 107-116.
- De Groot, J.I.M., & Steg, L. (2010). Relationships between value orientations, self-determined motivational types and pro-environmental behavioural intentions. **Journal of Environmental Psychology**, 30(4), 368-378.
- Erbaşı, A. (2022). **Yeşil örgüt iklimi ve yeşil psikolojik iklim**. içinde: Tüm Yönleriyle Yeşil İşletme (Ed. Ali Erbaşı), Nobel Akademi Yayıncılık, Ankara, 217-242.
- Erbaşı, A. (2021). Yeşil psikolojik iklim ölçeği: Türkçe'ye uyarılma çalışması. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 39(4), 619-632. doi: 10.17065/huniibf.848308.
- Fielding, K., McDonald, R. & Louis, W. (2008). Theory of planned behavior, identity and intentions to engage in environmental activism. **Journal of Environmental Psychology**, 28, 318-326.
- Greaves, M., Zibarras, L.D., & Stride, C. (2013). Using the theory of planned behavior to explore environmental behavioral intentions in the workplace. **Journal of Environmental Psychology**, 34, 109-120.
- Hosseinpour, M. (2014). **Impact of go green campaign on green behaviour intention among consumers in Klang Valley, Malaysia**. Master Thesis, Universiti Putra Malaysia.
- Kautish, P., & Sharma, R. (2019). Value orientation, green attitude and green behavioral intentions: An empirical investigation among young consumers. **Young Consumers**, 20(4), 338-358. doi: 10.1108/YC-11-2018-0881.
- Khan, M.A.S., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S., & Usman, M. (2019). Interrelations between ethical leadership, green psychological climate, and organizational environmental citizenship behavi-

- or: A moderated mediation model. **Frontiers in Psychology**, 10, 1977.
- Lee, K. (2011). The role of media exposure, social exposure and biospheric value orientation in the environmental attitude-intention-behavior model in adolescents. **Journal of Environmental Psychology**, 31(4), 301-308.
- Mancha, Ruben M., & Yoder, Carol Y. (2015). Cultural antecedents of green behavioral intent: An environmental theory of planned behavior. **Journal of Environmental Psychology**, 43(2015), 145-154. doi: 10.1016/j.jenvp.2015.06.005.
- Naz, S., Jamshed, S., Nisar, Q.A., & Nasir, N. (2021). Green HRM, psychological green climate and pro-environmental behaviors: An efficacious drive towards environmental performance in China. **Current Psychology**, March (2021), 1-16. doi: 10.1007/s12144-021-01412-4.
- Norton, Thomas A., Zacher, H., Parker, Stacey L., & Ashkanasy, Neal M. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. **Journal of Organizational Behavior**, 38(7), 996-1015. doi: 10.1002/job.2178.
- Norton, Thomas A., Zacher, H., & Ashkanasy, Neal M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. **Journal of Environmental Psychology**, 38, 49- 54.
- Sabokro, M., Masud, M.M., & Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior. **Journal of Cleaner Production**, 313(2021), 127963.
- Sudyasjayanti, C. (2017). The green behavior differences of green entrepreneur intentions among male and female students. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 7(12), 1326-1335.
- Tahir, R., Athar, M.R., & Afzal, A. (2020). The impact of greenwashing practices on green employee behavior: mediating role of

employee value orientation and green psychological climate. **Cogent Business & Management**, 7(1), 1781996.

- Urien, B., & Kilbourne, W. (2011). Generativity and self-enhancement values in eco-friendly behavioural intentions and environmentally responsible consumption behaviour. **Psychology and Marketing**, 28(1), 69-90.
- Wu, F., Tang, G., & Wei, S. (2018). Exploring ‘new generation’ employees’ green tactics in environmental protection in China. **Asia Pacific Business Review**, 24(4), 510-527. doi: 10.1080/13602381.2018.1451131.
- Zhou, S., Zhang, D., Lyu, C., & Zhang, H. (2018). Does seeing “mind acts upon mind” affect green psychological climate and green product development performance? The role of matching between green transformational leadership and individual green values. **Sustainability**, 10(9), 3206. doi: 10.3390/su10093206.

GİRİŞİMCİLİK & YÖNETİM

Güncel Gelişmeler

Türk kültürünün liderlik ve girişimcilik potansiyelinin yüksek olduğu düşünüldüğünde; Girişimcilik ve liderlik konularındaki çalışmalar teşvik edilmelidir. Toplumun her kesiminde bu konularda farkındalık oluşturacak çalışmalar yapılmalıdır. Tabiatıyla, kongre, sempozyum, konferans ve seminerlerin organize edilmesi yararlı olacaktır. Bu kitabın ortaya çıkmasında başta bölüm yazarları olmak üzere, EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi'nin katkısı esastır. Bu kitap, EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan bildirilerin tam metinlerinden seçilmiştir.

Çok paydaşlılığı ve katılımı esas alan EMI Kongresi; Beşerî, sosyal ve kültürel sermayenin geliştirilmesi amacıyla akademisyenler, girişimciler, kamu-özel-STK yöneticileri, sanatçılar ve lisansüstü öğrencilerinin bilgi paylaşımına azami düzeyde katkı sunmaktadır. EMI Kongresi, Dilkur Akademi, TEAM University (Özbekistan), Doğu Akdeniz Üniversitesi (KKTC), Vizyon Üniversitesi (K.Makedonya), İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Hazar Üniversitesi (Azerbaycan) ve Turan Üniversitesi (Kazakistan) gibi birçok kurumun işbirliği ile organize edilmektedir. İlki ve üçüncüsü Lefkoşa'da, ikincisi Kapadokya'da, dördüncüsü İstanbul'da, beşincisi Gostivar/Makedonya'da, altıncısı Bosna-Hersek Gorazde'de, yedincisi Özbekistan Taşkent'te ve sekizincisi Aksaray'da düzenlenmiştir. Yedinci EMI Kongresinde, 34 ülkeden ve 143 kurum veya üniversiteden 278 akademisyen tarafından 184 bildiri sunulmuş; Sekizinci kongrede ise, 20 ülkeden 129 üniversiteden 337 akademisyenin yüzüye/çevrimiçi katılımı ve katkılarıyla 215 bilimsel bildirinin sunulmuştur. 8 EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresinde toplam 2 bin 544 akademisyenin hazırladığı bin 552 bildiri sunulmuştur. Bu bildiriler, ISBN numaralı bildiri kitabında yayımlanmıştır (www.emissc.org).

Bu vesileyle, Ülkemizde girişimciliğin gelişmesine ve koordinasyonuna önemli katkılar sağlayacak kapsayıcı bir birimin tesis edilmesi yararlı olacaktır. Önerimiz Cumhurbaşkanlığına bağlı "Girişimcilik Ofisi'nin kurulması şeklindedir. Kitabın akademisyenlere, girişimcilere, yöneticilere, ve kişisel gelişime değer veren tüm yenilik severlere yararlı olması dileğiyle...