

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



**YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL GURUR ÜZERİNDE YEŞİL
DÖNÜŞTÜRÜCÜ LİDERLİĞİN ARACI ROLÜ**

BUSE DİŞBUDAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GAZİANTEP - 2024



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ KABUL VE ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Buse DİŞBUDAK tarafından hazırlanan “Yeşil Örgütsel Davranışın Örgütsel Gurur Üzerinde Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Aracı Rolü” başlıklı tez, **08/05/2024** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

<u>Görevi</u>	<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u>	<u>Kurumu/Üniversitesi</u>	<u>İmzası:</u>
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Mazlum ÇELİK	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Başkanı	Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Sinan ÇAVUŞOĞLU	Bingöl Üniversitesi	

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ufuk AKBAŞ
Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

İmza

Buse DİŞBUDAK

.../.../2024

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL GURUR ÜZERİNDE YEŞİL
DÖNÜŞTÜRÜCÜ LİDERLİĞİN ARACI ROLÜ

BUSE DİŞBUDAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK

ÖZET

Günümüzde işletmeler sürekli bir gelişim çabası içerisinde olduğundan piyasada rekabet seviyesinin artış göstermekte ve işletmecilik problemlerinin daha karmaşık bir hal almaktadır. İşletmeler, kendi bünyelerinde çalışan işgörenlerle birlikte örgüt kültürü ve hedeflerine bağlı olarak sürdürülebilirliğini korumaya gayret etmektedir. Bu bağlamda özellikle sürdürülebilirlik faktörünün yanı sıra birçok faktör örgütsel gurur ve Örgüt sürdürülebilirliği açısından büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmada da yeşil örgütsel davranış faktörünün örgütsel gurur üzerindeki etkisini ve yeşil dönüştürücü liderliğin aracı rolünün statüsünün saptanması hedeflenmiştir.

Örneklemini Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'nde ve farklı sektörlerde görev yapan 617 çalışanın katılım sağladığı bu çalışmada, katılımcı görüşlerini belirlemek amacıyla A. Erbaşı, (2019) tarafından geliştirilen yeşil örgütsel davranış Ölçeği, Gouthier ve Rhein (2011) tarafından geliştirilen Örgütsel Davranış Ölçeği ve Chen ve Chang (2012) tarafından geliştirilen Yeşil Dönüştürücü Liderlik ölçeği kullanılmıştır. Toplanan verilerin betimsel istatistikleri SPSS 25 Programı ile yapılırken verilerin ölçümü ve yapısal modellerin istatistiksel analizi, araştırma modelindeki ilişkiler yeniden örnekleme yöntemi kullanılarak en son sürüm olan SmartPLS 4 programı kullanılarak sınanmıştır. Yapılan tüm analizler neticesinde, yeşil örgütsel davranışın örgütsel gurur üzerindeki etkisinin bulunduğu; buna ek olarak yeşil dönüştürücü liderliğin de bu modelde aracı rol olarak anlamlı ve pozitif düzeyde etkili olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, Yeşil Örgüt, Örgütsel Davranış, Yeşil Örgütsel Davranış, Örgütsel Gurur, Yeşil Dönüştürücü Liderlik



HASAN KALYONCU UNIVERSITY
GRADUATE EDUCATION INSTITUTE
DEPARTMENT of BUSINESS ADMINISTRATION

**THE MEDIATORY ROLE OF GREEN TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL PRIDE OF GREEN
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR**

BUSE DİŞBUDAK

MASTER THESIS

Advisor

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK

ABSTRACT

In today's business landscape, as enterprises are constantly striving for development, the level of competition in the market is increasing, and managerial problems are becoming more complex. Enterprises, along with their employees, are striving to maintain sustainability in line with their organizational culture and goals. In this context, apart from sustainability, many factors are of great importance for Organizational Pride and Organizational Sustainability. This study aims to determine the impact of Green Organizational Behavior on Organizational Pride and to identify the mediator role status of Green Transformative Leadership.

In this research, which involved 617 participants working in various sectors in the Gaziantep Organized Industrial Zone, the Green Organizational Behavior Scale developed by A. Erbaşı (2019), the Organizational Behavior Scale developed by Gouthier and Rhein (2011), and the Green Transformative Leadership scale developed by Chen and Chang (2012) were used to determine participant opinions. Descriptive statistics of the collected data were conducted using SPSS 25 Program, while the statistical analysis of the measurement of data and structural models was tested using the SmartPLS 4 program, the latest version, using the re-sampling method.

As a result of all analyses, it was found that Green Organizational Behavior has an impact on Organizational Pride, and additionally, Green Transformative Leadership was found to be significant and positively effective as a mediator in this model.

Keywords: Sustainability, Green Organization, Organizational Behavior, Green Organizational Behavior, Organizational Pride, Green Transformative Leadership



ÖNSÖZ

İnsan, yaşamı sürecinde birbirinden farklı bazen zorlu, bazen keyifli olabileceği gibi birçok süreçten geçmektedir. Zorlu süreçlerin hayatımızda kıymetli insanların yerini göstermesi açısından çok değerli olduğunu düşünüyorum. Hayatımın bu zor zamanlarında kendilerinden birçok şey öğrendiğim güzel insanlara teşekkür etmek istiyorum...

Doğduğum günden beri elimi hiç bırakmayan, eğitim-öğretim hayatım boyunca her türlü maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen sevgili babam Yaşar DİŞBUDAK'a ve tüm hayatını ailesi için harcayarak varını yoğunu ne varsa ortaya koyan ve dualarını üzerimizden esirgemeyen fedakar annem Aysun DİŞBUDAK'a teşekkür ediyorum. Sizin sevgi dolu rehberliğiniz, sabrınız ve özveriniz olmasaydı, bugün bu noktaya gelemezdim. Her zaman benim yanımda olmanız ve her koşulda bana destek vermeniz benim için en büyük şans oldu. Sizlerin varlığı beni her zaman güçlendirdi. Her bir başarımın ardında sizin emeğiniz ve desteğiniz olduğunu bilmek, beni daha da mutlu ediyor. Sizin sevginiz ve özveriniz, benim için dünyanın en değerli hazinelerindedir. Sizin sayenizde hayallerime ulaşmak için güçlü bir temele sahibim. Sizin sevginiz ve desteklerinizle her zorluğun üstesinden gelebileceğime olan inancımı hiç kaybetmedim. Sizler, benim için sadece ebeveynlerim değil, aynı zamanda en büyük dostlarım ve ilham kaynaklarımsınız. Size minnettarım ve sevgi dolu yüreğiniz için şükranlarımı sunuyorum.

Beni en iyi tanıyan ve hayatımın her anında yanımda olan birine teşekkür etmek istiyorum; ikiz kardeşim Tuğçe DİŞBUDAK. Sen, sadece bu çalışmam için değil tüm yaşamım boyunca beni cesaretlendiren, destekleyen ve güçlendiren bir kılavuz oldun. Her zaman benimle birlikte olman ve aldığım kararları desteklemenle birlikte beni yüreklendirmen sayesinde başarılarımın tadını ikiye katladım. Zorlu zamanlarda bile, senin varlığın ve desteğinle güç buldum. Seninle paylaştığım her an, benim için bir armağan oldu ve bana hayatta ilerlemek için gereken gücü verdi. Yolculuğumda senin varlığınla ne kadar şanslı olduğumu her zaman biliyorum. Seninle beraber büyüdüm, seninle beraber öğrendim ve seninle beraber geliştirdim. Sana minnettarım ve senin gibi bir kardeşe sahip olduğum için sonsuz şükran duyuyorum.

Yeri geldiğinde arkadaş, yeri geldiğinde ikinci babam olarak yol gösteren abim Ersin DİŞBUDAK; İkinci anne gibi hep benim için endişelenen sevgisini her daim hissettiğim ablam Esra DİŞBUDAK ATEŞ. İyi ki varsınız. Sizlere de büyük bir teşekkürü borç bilirim.

Araştırmamın başından sonuna kadar geçen sürede fedakarlıklarını esirgemeyen, kendi akademik çalışmaları olmasına rağmen tez sürecimin her aşamasında bölümleri tek tek okuyan ve gerekli düzenlemelere yardımcı olan erkek arkadaşım Oğuzhan ÖZDEMİR'e de teşekkür etmek istiyorum. Sen her zaman en büyük destekçim ve yol arkadaşım oldun. Her an yanımda olman, bana en zor zamanlarda bile güç ve motivasyon verdi. Gösterdiğin sabır ve anlayışla, beni her zaman rahatlattın ve güvende hissettirdin. İşte bu yüzden, her seferinde yanımda olup gösterdiğin sabır için sana minnettarım. Seninle her adımı paylaşmak, beni güçlü kıldı ve bana inanılmaz bir güven verdi.

Tez çalışmamın planlanması, araştırılması ve yürütülmesinde ilgi ve desteğini esirgemeyen, yoğun iş temposuna rağmen vakit ayıran, araştırma konusuna ilgi duymamı sağlayan, engin bilgi ve tecrübeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren ve kendisiyle çalışmaktan büyük onur ve mutluluk duyduğum çok değerli tez danışmanım Prof. Dr. Mazlum ÇELİK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Onun özverisi ve emeği, benim için tarifsiz bir değere sahip. Kendisine minnettarım ve bu süreçteki her katkısı için sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Buna ek olarak tezin son halini inceleyerek sürece katkı sağlayan Prof. Dr. Ahmet KESER hocama da teşekkürü büyük bir borç bilirim.

Son olarak da bu sürecin kanlı canlı en büyük şahidi olan canım kedim Violet'ime hayatıma girdiği andan itibaren gezegene ve canlılara bakış açımı kökten değiştirdiği, beni daha sabırlı biri yaptığı ve bana karşılıksız sevgiyi tattırdığı için şükran dolu olduğumu söylemeden geçemem. Tez sürecimin en büyük neşe kaynağıydı.

Buse DİŞBUDAK
Gaziantep - 2024

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLOLAR LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi.....	3
1.2. Problem Cümlesi.....	5
1.3. Araştırmanın Amacı.....	5
1.4. Araştırmanın Önemi	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	10
1.6. Araştırmanın Varsayımları.....	10
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	11
2.1. Örgüt Kavramı	11
2.2. Yeşil Örgüt Kavramı.....	12
2.3. Sürdürülebilirlik Kavramı Ve Sürdürülebilirlik Kalkınma Kavramı.....	14
2.4. Yeşil Yeni Düzen.....	17
2.5. Örgütsel Davranış	21
2.6. Yeşil Örgütsel Davranış	22
2.6.1. Yeşil Örgütsel Davranışın Önemi.....	23
2.6.2. Yeşil Örgütsel Davranışın Boyutları	24
2.6.3. Yeşil Örgütsel Davranışın Tarihsel Gelişimi.....	27
2.6.4. Yeşil Örgütsel Davranışı Etkileyen Faktörler.....	28
2.6.5. Yeşil Örgütsel Davranışın Örgüt Performansına Etkisi.....	29
2.7. Gurur Kavramı	30

2.8.	Örgütsel Gurur	30
2.9.	Örgütsel Gururun Kaynakları	33
2.9.1.	Mesleki Gurur Duygusu	34
2.9.3.	Yenilik ve Risk Alma	35
2.9.4.	Örgütsel Etik.....	36
2.9.5.	Güven	37
2.10.	Örgütsel Gururun Yapısı.....	38
2.10.1.	Başkalarını Etkileme.....	39
2.10.2.	En İyi Olma.....	40
2.10.3.	Fark Yaratma	40
2.11.	Örgütsel Gururun Türleri	44
2.11.1.	Duygu Temelli Örgütsel Gurur.....	44
2.11.2.	Tutum Temelli Örgütsel Gurur	45
2.12.	Örgütsel Gururu Açıklayan Kuramlar	45
2.12.1.	Sosyal Kimlik Teorisi	45
2.12.2.	Kaynakların Korunması Teorisi	47
2.12.3.	Sosyal Mücadele Teorisi	48
2.12.4.	Duygusal Olaylar Teorisi.....	49
2.13.	Örgüt Kültürü.....	50
2.14.	Yeşil Örgüt Kültürü	53
2.15.	Liderlik Kavramı.....	54
2.16.	Dönüştürücü Liderlik.....	55
2.17.	Yeşil Dönüştürücü Liderlik	56
2.17.1.	Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Önemi	58
2.17.2.	Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Özellikleri	59
2.17.3.	Yeşil Dönüştürücü Liderlikte Yeni Yaklaşımlar	59
2.17.4.	Yeşil Dönüştürücü Liderlikte Sürdürülebilirlik Stratejileri	60
2.17.5.	Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Boyutları	61
2.17.6.	Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Geleceği	63
3.	DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİ	65
3.1.	Yeşil Örgütsel Davranış Değişkeninin Kapsamı	65
3.2.	Örgütsel Gururun Kapsamı	65
3.3.	Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Kapsamı	66

3.4.	Yeşil Örgütsel Davranış, Örgütsel Gurur ve Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Rolü ..	67
3.4.1.	Yeşil Örgütsel Davranış ve Yeşil Dönüştürücü Liderlik.....	68
3.4.2.	Yeşil Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Gurur	71
3.4.3.	Yeşil Örgütsel Davranış ve Örgütsel Gurur.....	74
4.	YÖNTEM	83
4.1.	Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	83
4.2.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	86
4.3.	Veri Toplama Araçları	86
4.4.	Verilerin Analizi	87
4.5.	Bulgular	88
4.5.1.	Örneklem Sosyo-Demografik Verilerine İlişkin Bulgular	88
4.5.2.	Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları	89
4.5.3.	Doğrusallık Analizi.....	94
4.5.4.	Model Uyum Değerleri.....	95
4.5.5.	Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular	96
4.5.5.1.	Doğrudan Etki Analizi	96
4.5.5.2.	Aracı Rol Analizi	98
5.	SONUÇ ve ÖNERİLER	102
5.1.	Sonuç	102
5.2.	Öneriler.....	108
5.2.1.	Araştırmacılara Yönelik Öneriler	108
5.2.2.	Uygulayıcıya Öneriler	109
KAYNAKÇA.....	110	
EKLER	145	
ÖZGEÇMİŞ	148	

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri. Kaynak: (BM).....	17
Tablo 2 Yeşil Yeni Düzenin Amaçları	19
Tablo 3 Yeşil Yeni Düzenin Temel Hedefleri.....	20
Tablo 4 Yeşil Örgütsel Davranışın Boyutları.....	24
Tablo 5 Örgütsel Gurura Etki Eden Etmenler	34
Tablo 6 Örgütsel Gururun Yapısı.....	39
Tablo 7 Duygusal Bakımdan Gerçekleşen Etkileşim Yöntemleri.....	39
Tablo 8 Örgütsel Gururun Türleri	44
Tablo 9 Örgütsel Gururu Açıklayan Kuramlar.....	45
Tablo 10 Bireyin Grup Üyeliğini Belirlemede Üç Temel Zihinsel Süreç.....	46
Tablo 11 Hobfoll'a Göre Kaynaklar.....	47
Tablo 12 İlişkisel Yaşamın Unsurları.....	48
Tablo 13 Duygusal Olaylar Teorisinin Dört Temel Bileşeni.....	50
Tablo 14 Örgüt Kültürünün Boyutları	51
Tablo 15 Örgüt Kültürünün Modelleri	52
Tablo 16 Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Boyutları (Kaynak: Dolinski vd., 2017).....	61
Tablo 17 Örneklemenin Kişisel Bilgilerinin İstatistiksel Sonuçları.....	88
Tablo 18 Çalışanların Faaliyet Gösterdikleri Sektördeki Çalışma Süreleri	89
Tablo 19 Değişkenlere ilişkin uyum geçerlilik değerleri.....	90
Tablo 20 Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği maddelerinin faktör yükleri ve anlamlılık değerleri.....	91
Tablo 21 Yeşil Örgütsel Gurur Ölçeğine Ait Maddelerin Faktör Yükleri Ve Anlamlılık Değerleri.....	92
Tablo 22 Yeşil Dönüştürücü Liderlik Ölçeğine Ait Maddelerin Faktör Yükleri Ve Anlamlılık Değerleri	93
Tablo 23 Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğine İlişkin Ayrışma Geçerliliği- Heterotrait-Monotrait Ratio Değerleri (HTMT).....	94
Tablo 24 Örgütsel Gurur Ölçeğine İlişkin Ayrışma Geçerliliği- Heterotrait-Monotrait Ratio Değerleri (HTMT)	94
Tablo 25 Doğrusallık analizi (Collinearity statistics- VIF)	95
Tablo 26 Model Uyum Değerler	95

Tablo 27 Hipotez Test Sonuçları (Doğrudan Etki).....	98
Tablo 28 Hipotez Test Sonuçları (Aracı Rol).....	99
Tablo 29 Değişkenlere ait F^2 Değerleri	101



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Örgütsel Davranışın İlgili Alanları	22
Şekil 2 Appleberg'in (2005) Yılında İfade Ettiği Örgütsel Gurur Modeli	41
Şekil 3 Değişkenler Arasındaki Bütüncül İlişki.....	67
Şekil 4 Yeşil Dönüştürücü Liderlik İle Örgütsel Gurur Arasındaki İlişki	71
Şekil 5 Araştırmanın Modeli.....	84
Şekil 6 Yeşil Örgütsel Davranışın Örgütsel Gurur Üzerindeki Etkisinde Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Aracı Rolüne İlişkin Hipotezler.....	86
Şekil 7 Değişkenler arasındaki anlamlılık değerleri ve β katsayıları (Doğrudan etki)...	98
Şekil 8 Aracı Rol İle Değişkenler Arasındaki Anlamlılık Değerleri ve β Katsayıları .	101

SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler

β : Beta

Kısaltmalar

AVE: Average Variance Extracted

Bkz. Bakınız

CD: Çevresel Duyarlılık

CK: Çevresel Katılım

ED: Ekonomik Duyarlılık

FY: Fark Yaratma

HTMT: Heterotrait-Monotrait Ratio

KOBİ: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

OD: Övünç Duyma

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

OSB: Organize Sanayi Bölgesi

ÖG: Örgütsel Gurur

TD: Teknolojik Duyarlılık

TE: Tercih Edilme

YDL: Yeşil Dönüştürücü Liderlik

YEM: Yapısal Eşitlik Modellemesi

YÖD: Yeşil Örgütsel Davranış

YSA: Yeşil Satın Alma

1. GİRİŞ

Hızla evrilen ve dönüşen çağımızda, 21. yüzyılın karakteristik etkileri ve buna ek olarak çeşitli faktörlerin bir araya gelmesiyle birlikte çevrenin zarar görmesine yol açmaktadır. Hızlı sanayileşme, küreselleşme ve teknolojidaki gelişmeler çevreye sıkça zarar verilmesine neden olan etmenler arasında gösterilmektedir (Tourani, 2022; Uyan, 2017; Uzun ve Yiğit, 2021). Sanayileşmenin hızlanmasıyla birlikte çevre kirliliği ve doğal kaynakların hızla tükenmesi gibi sorunlar da artış göstermektedir. (Dursun ve Yılmaz, 2021; Boyacı, 2020).

Nüfus artışı ile birlikte plansız kentleşme, doğal kaynakların doğru kullanılmaması ve bu kaynakların sınırlı olması, kaynakların da kendisini yenileyememesi nedeniyle kaynakların gelecek nesillere aktarımı daha güç hale gelmektedir (Yalçın ve Karakaş, 2019). Sınırlı kaynaklar nedeniyle kuruluşların doğal çevrenin korunmasında katkı sağlamalarına ve sürdürülebilir bir çevrede faaliyetlerini sürdürebilmelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu da insanları duyarlı olmaya ve önlem almaya yani yeşil örgütsel davranışa zorlamaktadır (Sönmez,2020). Özellikle son birkaç yılda dünyanın karşı karşıya kaldığı doğal afetler, kuraklık ve orman yangınları önceden sadece ekolojik bir sorun olarak görülmesinin yanı sıra günümüzde de bu değişimlerin etkilerinin hissedilebilir olması ekonomik ve toplumsal etkileri görülmektedir. İnsan hayatı ve ekonomik faaliyet için elzem olan doğal çevreye yönelik tehdit, ekonomik faaliyette endişe verici bir boyut kazanmıştır (Bayraktutan ve İnmez, 306: 2017). Günümüzde 21. Yüzyılın da etkilerine bağlı olarak birbirinden farklı disiplinlerde ve konu alanları açısından birçok problemi de beraberinde meydana getirmektedir. Bu bağlamda, bulunduğumuz yüzyılda en etkili ve en güçlü problemlerden birisi ise iklim değişikliği olarak görülmektedir (Davis ve Challenger, 2009: 112; WBCSD, 2021). Çok riskli durumlara yol açan bu değişim süreci, tüketici farkındalığının artırılması veya özel sektörün çevre dostu ve temiz üretim süreçlerine geçişe teşvik edilmesi ile kontrol altına alınması mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda önümüzdeki zorlukların düzeyi, sorunların ayrıntılı bir şekilde analiz edilmesini ve ilgili tüm boyutların ve tüm paydaşların birlikte hareket etmesini gerektirmektedir.

Bir toplumun kendine has özellikleri ile birlikte yaratmış olduğu benzersiz kültürel özellikler olduğu gibi organizasyonlar da benzersiz yapıda bulunan kültürlere sahip bir yapıda bulunmaktadır (Kırca, 2022). Bu kültürlerin yapı taşı olan insan

davranışları, çoğu zaman şirketin varoluş amacı, değerleri, misyonu ve gelecek hedefleri etrafında şekillenmektedir. Bu ifade doğrultusunda da toplumlar gibi organizasyonların da benzersiz kültürler yarattığı düşünülmektedir.

Ortaya çıkan farklı kültürler ise çeşitli sorunları da beraberinde getirebilmektedir. Organizasyonların üretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği süreç boyunca oluşan çevresel sorunlar kayda değer bir problem durumu oluşturmaktadır (Yüksel vd., 2022). Bu bakımdan çevresel anlamda gerçekleşen bu sorunların önlenmesine yönelik yapılan çalışmalar önem arz etmektedir. Organizasyonlar üretim faaliyetlerini devam ettirirken çevreyi düşünüp dikkate almaktadırlar. Şirketlerin sürdürülebilirliği yalnızca onların hayatta kalması için değil, aynı zamanda gezegenin makro düzeydeki sorunları aşması, gelecek nesiller için yaşanabilir bir dünya yaratması için de anahtardır. Organizasyonlar kıt kaynakları en verimli şekilde kullanması ve gelecek nesillere aktarması oldukça önem arz etmektedir. Tüm bunları yaparken çevreyi ve tabiatı korumak, firmalarda da israfı önlemek oldukça önemlidir. Yaşanabilir bir yaşam çevreye özen göstermek günümüz şartlarında organizasyonlar için bir tercih değil zorunluluk haline gelmektedir (Yiğit, 2022). Bu bağlamda, sınırlı kaynaklar nedeniyle kuruluşların doğal çevrenin korunmasında ve sürdürülebilir bir çevrede faaliyetlerini devam ettirilmesinde katkı sağlamasının gerekliliği görülmektedir. Tüm bu bilgiler ışığında yaşanan veya yaşanabilecek olası çevre problemlerine karşı insanların duyarlı olması ve söz konusu bu sorunlara ilişkin önlem almaya diğer bir ifadeyle yeşil örgütsel davranışa zorlamaktadır (Sönmez, 2020).

Günümüz dünyasında organizasyonların sermaye odaklı büyümeleri yeterli gelmemektedir (Kırca, 2022). Buna bağlı olarak organizasyonlar yeşil ekonomi, yeşil pazarlama, yeşil işletme, yeşil finans, yeşil davranış, yeşil dönüşüm, yeşil iş, yeşil hedefler gibi kavramları kabul etmektedirler. Firmaların üretmiş olduğu ürünlerin kısa ömürlü olması, yeşil teknoloji kullanımının yaygınlaşması ve küresel iş döngüsünün etkisine bağlı olarak rekabet güçlerini geliştirmeleri gerekmektedir(Kırca, 2022). Bu bağlamda tüm paydaşlar, canlıların iç içe bulunduğu çevreye karşı hassas olması gerektiğinin bilincinde olması gerektiğini fark ederek çevreyi korumanın bir gereksinim olduğuna dair bilinçli biçimde yaklaşmaktadır (Bozpolat, 2021:704). Buna bağlı olarak firmalar üretim süreçlerinde, ilk kademe olan tedarikten başlayıp son ürüne kadar ekolojik davranışlar sergilemeye gayret etmektedir.

Örgütlerde çalışanlar bir amaç doğrultusunda kişilerin bir araya gelerek etkileşimli biçimde hareket ederler. Örgüt çalışanlarının amaçlarına yönelik izlenen yolda koordineli hareket etmeleri büyük önem arz etmektedir. Çalışanların koordineli hareket etmeleri, örgütün devamlılığı için temel yapı taşı statüsünde bulunmaktadır. Örgüt veya organizasyon kavramı, bir grup insanın bir araya gelerek birbirine bağımlı biçimde belli bir amaca yönelik hizmet etmelerini ifade etmektedir (Özkalp, 2003). Bütüncül yaklaşımı benimseyen ve temsil eden ekosistem yaklaşımı, çevre konusunda yetersiz ekonomik düşüncenin yanı sıra hali hazırdaki kaynakların uzun vadeli sürdürülebilirliğini sağlama ilkesine dayanan yeni bir ekonomik anlayıştır (Özçağ ve Hotunluoğlu, 2015, s. 305- 306). Tüm bu bilgiler ışığında, bu çalışmada da sürdürülebilir bir çevre için örgütlerin, çalışanların ve yöneticilerin başta olmak üzere farklı faktörler, detaylı biçimde irdelenmektedir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Günümüz iş dünyasında sürdürülebilirlik, işletmelerin faaliyetlerini çevresel etkileri minimize edecek şekilde yönlendirmeleri açısından önemli bir odak noktası haline gelmiştir. Bu kapsamda, yeşil örgütsel davranış faktörü, işletmelerin çevresel sorumluluklarını yerine getirme ve sürdürülebilirlik ilkelerini benimseme çabalarının bir yansıması olarak öne çıkmaktadır ancak yeşil örgütsel davranışın örgüt içindeki bireylerin duygusal bağları üzerindeki etkilerinin net bir biçimde anlaşılması hususunda literatürde eksik kalan bir nokta bulunmaktadır.

Yeşil uygulamalar, insan hayatını doğrudan etkileyebilecek önemli bir role sahiptir. Bu önemli rolün etkisine dair farklı çalışmalar da gösterilebilmektedir. Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmelerde çevresel faaliyetlerin geliştirilmesi için politikalar oluşturmayı, çevreye duyarlı davranışları benimsemeyi ve öğrenme süreçlerini içermektedir (Karakuş & Erdirençelebi, 2018). Bu tür uygulamaların insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarında nasıl gerçekleştirilebileceği detaylı olarak incelenmiştir (Öncer, 2019). Özellikle sağlık işletmelerinde yeşil insan kaynakları yönetimi işlevlerinin bulanık analiz yöntemi ile değerlendirilmesi, yeşil iş tasarımı süreçlerinin iyileştirilmesinin önemini vurgulamıştır (Uslu vd., 2022).

Yeşil uygulamaların insan hayatına etkileri sadece sağlık alanı ile sınırlı değildir. Yeşil alanların suçun önlenmesindeki rolü üzerine yapılan çalışmalar, yeşil alanların

insan psikolojisi üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir (Sezen & Aytatli, 2019). Ayrıca, kentsel yeşil alanların insan ruh ve beden sağlığı açısından öneminin giderek arttığı da bilinmektedir (Özçetin, 2023). Yeşil alanların tasarlanmasının çevresel tehlikeleri azalttığı ve insanları doğrudan etkilediği de vurgulanmıştır (Tenikeci & Cevher-Kalburan, 2021).

Sonuç olarak, yeşil uygulamaların insan hayatını etkilediği ve örgütler tarafından çevreye duyarlı politikaların benimsenmesinin insan sağlığı ve refahı üzerinde önemli bir rol oynadığı açıkça görülmektedir. Bu nedenle, yeşil uygulamaların yaygınlaştırılması ve desteklenmesi, sürdürülebilir bir gelecek için kritik bir adım olacağı düşünülmektedir

Yeşil uygulamaların önemine bağlı olarak özellikle, örgütlerin bu öneme dair konularının güçlenmesi adına literatürde çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu bağlamda, bu çalışmanın temel problemi; yeşil örgütsel davranış faktörünün örgüt içindeki bireylerin örgütsel gurur düzeyleri üzerindeki etkisinin ne olduğunu belirlemek ve bu etkiyi anlamak için yeşil dönüştürücü liderlik faktörünün olası aracılık rolünü incelemektir.

Bulduğumuz yüzyılda işletmeler sürekli bir gelişim çabası içerisinde olduğundan piyasada rekabet seviyesinin artış göstermekte ve işletmecilik problemlerinin daha karmaşık bir hal almaktadır. Örgütlerin birbirleri arasındaki rekabeti ise yeni yaklaşım ortaya çıkmasına meydan vermektedir. İnsanları ve hatta tüm canlıları doğrudan etkileyen —Çevre konuları— örgütler için de önemli ve güncel bir konu haline gelmektedir. İşletmeler, kendi bünyelerinde çalışan işgörenlerle birlikte örgüt kültürü ve hedeflerine bağlı olarak sürdürülebilirliğini korumaya gayret etmektedir. Bu bağlamda özellikle sürdürülebilirlik faktörünün yanı sıra birçok faktör örgütsel gurur ve örgüt sürdürülebilirliği açısından büyük önem arz etmektedir. Buna ek olarak 1980'lerden bu yana başlayan dönüştürücü liderlik anlayışı günümüzde sağlam temellerde yerini almıştır (Murat ve Açıkgöz, 2008: 154). Birasnav (2014), çalışmasının sonucunda dönüşümcü liderliğin bilgi yönetim sürecini ve örgütsel performansı etkilediğini tespit etmiştir. Wang ve arkadaşları (2014), yaptıkları çalışmada; Dönüştürücü Liderlik anlayışının çalışanların öz etkinliğini sağlamada, üretim kapasitelerini pozitif yönde etkilemede ve rol kimliklerinin iç karmaşıklığını önlemede aracı bir rol üstlendiğini tespit etmişlerdir. İpekçi (2013), çalışmasında yönetim

kademesinde yer alan üst düzey yöneticilerin dönüştürücü liderlik tarzının benimsemesiyle birlikte yenilik odaklı olan stratejik bakış açılarının olumlu şekilde etkilendiği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Morales ve arkadaşlarının (2012), 168 İspanyol firmasında yaptıkları çalışmaya göre dönüşümcü liderliğin örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği; örgütsel öğrenmenin, örgütsel yenilik aracılığıyla örgütsel performansı gerek direkt gerekse dolaylı olarak pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. Buna ek olarak örgütsel yeniliğin örgütsel performansı pozitif şekilde etkilediği bulgusuna da ulaşılmıştır. Gürel (2011), tarafından hazırlanan çalışma sonucunda liderliğin gerek örgütsel öğrenme gerekse pazar yönlendirme faaliyetleri üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Lee ve arkadaşlarının (2011), yaptıkları çalışmada gerek dönüştürücü liderlik davranışlarının gerekse takım performansının hizmetin kalitesi üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Eroğlu (2010), yaptığı kamu sektörü araştırmasında dönüştürücü liderlik özellikleri ile problem çözme yetkinlikleri kavramlarının birbirleriyle ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda bulunan çalışmaların tamamı da yeşil dönüştürücü liderlik faktörünün örgüt açısından büyük öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Yeşil uygulamaların insan yaşamını doğrudan ekilediği bilinen uygulamalar olduğu, işletmeleri klasik usüllerle iş yapan işletmelerden farklılaştırması nedeni ile çalışanların işletmelerinden gurur duyması beklenmektedir. İşletmeleri klasik usüllerle iş yapan işletmelerden farklılaştırması nedeni ile çalışanların işletmelerinden gurur duyması beklenmektedir. Bu grurun oluşmasında ise yeşil dönüşümü sağlayan liderlerin etkili olabileceğinden bu çalışmanın problem cümleleri aşağıda ifade edildiği şekilde belirlenmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın modeline de bağlı olarak araştırmada aşağıdaki problemlere yanıt aranmıştır.

1. Yeşil örgütsel davranışın örgütsel gurur üzerinde etkisi var mıdır?
2. Yeşil örgütsel davranışın örgütsel gurur üzerindeki etkisinde yeşil dönüştürücü liderlik aracı rolü var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, yeşil örgütsel davranış faktörünün örgütsel gurur üzerindeki etkisini ve bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderlik etkeni aracı rolünün de statüsünün saptanılması hedeflenmiştir.

Literatür incelendiğinde yeşil örgütsel davranış faktörünün yeşil dönüştürücü liderlik faktörü üzerinde birçok açıdan doğrudan veya dolaylı olarak örgüt üzerinde güçlü etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmada da yeşil örgütsel davranışın örgütsel gurur üzerindeki etkisini yeşil dönüştürücü liderlik aracı rolü ile incelemeyi hedeflemektedir. Buna ek olarak yapılan çalışma neticesinde örgütlerin sürdürülebilirliği ve statüsünü koruması etkenleri başta olmak üzere örgüt geleceğini doğrudan etkilemesinden dolayı örgütsel bakımdan örgütlere bir tür tutum ve yol haritası olması açısından katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Araştırma neticesinde ulaşılan bulguların literatüre katkı sağlaması da beklenmektedir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Çevre, canlıların hayatlarını devam ettirdikleri sürece varlıklarını sürdürdükleri canlı ve cansız ortam olarak adlandırılmaktadır. Bu bakımdan tüm canlılar, çevre ile iç içe olduklarından canlılar ve çevre kavramları birbirine bağımlı kavramlar olma potansiyeline sahip olmaktadır. Çevre, dışarıdan olumsuz etkiler bulunmadığı müddetçe varlığını devam ettirebilmektedir ancak canlıların bilinçli yahut bilinçsizce ve diğer bir ifadeyle kötü biçimde çevreyi kullanmasının sonucunda kaynaklar olumsuz yönde etkilenmeye devam edeceği düşünülmektedir.

18. Yüzyılda gerçekleşen sanayi devrimi ve buna ek olarak savaşlar, sanayileşme, göç, kentleşme, nüfus artışı gibi etkenler doğal kaynakların aşırı tüketilmesine yol açmıştır. Son yıllarda çevre kirliliğinin sonucunda oluşan zararların büyük ölçüde insan faaliyetlerinden kaynaklandığı tartışılmaktadır. Bazı kaynaklara göre 1960'lı yıllardan itibaren bazı kaynaklara göre ise 1970'li yıllardan itibaren artan ve gündemde sık sık yer edinen iklim ve çevre değişiklikleri küresel anlamda etkilere sahip olmaya başlamıştır. Bu bakımdan küresel çapta çevreye duyarlı olmanın önemi 1990'lı yıllardan itibaren büyük önem kazanmaya başlamıştır. 1970'li yıllarda Roma Kulübü tarafından yayınlanmış olan rapor doğrultusunda, çevreye yönelik olan ve çevre hususunda oluşan sorunlar uluslararası alanda kamuoyunda yer almıştır. Bu durum çevreye duyulan duyarlılığın eski yıllara dayandığının göstergesidir (Ağacan, 2014).

Çevre kavramı ile ilişkili olan —Yeşill kavramının ortaya çıkması, çevre bilincinin daha stabilize olmasına ve buna ek olarak bu durumun stratejik bakımından pazarlama çalışmalarına destek olmasının açıklanmasına yardımcı olmuştur. Yeşil

kavramı, bir sonuç değil süreç olarak ele alınmaktadır. Başka bir deyişle yeşil kavramı insanlardan ve canlılardan, çevreyle ilgili kazandıkları zihniyetin kuruluşlarca karşılık bulmasını beklemektedir (Aydın ve Tufan, 2018).

Örgüt ve organizasyon kavramı yüzlerce asırlık bir tarihe dayanan serüvene sahiptir. Arkeologların çalışmalarına göre MÖ tarihlerde bulunan mabetler bulunmaktadır. Bu eserler yüzyıllar öncesinde dahi insanların bir hedef doğrultusunda insanların bir arada hareket etme ruhunun var olduğunu ortaya koymaktadır. Örgüt ve organizasyonunun temelinde bir topluluğun ya da kişilerin bir arada olarak belli bir amaca yönelik çaba sarf etmesi bulunmaktadır. Örgütlerde çalışanlar bir amaç doğrultusunda kişilerin bir araya gelerek etkileşimli biçimde hareket ederler. Örgüt çalışanlarının amaçlarına yönelik izlenilen yolda koordineli hareket etmeleri büyük önem arz etmektedir. Çalışanların koordineli hareket etmeleri, örgütün devamlılığı için temel yapı taşı statüsündedir. Örgüt veya organizasyon, bir grup insanın bir araya gelerek birbirine bağımlı biçimde belli bir amaca yönelik hizmet etmeleridir (Özkalp, 2003). Global çapta yükselen bir kavram haline örgütler, dünyadaki insanların bir amaç çerçevesinde bir araya gelmesini sağlamaktadır. Örgütlerin içerisinde bulunan insanlar bu örgütlerin amaçları doğrultusunda büyük gayret göstermektedir. Buna ek olarak örgüt çalışanları arasında etkileşime de bağlı olarak çalışanlar birbirlerinden etkilenmektedir ve aralarındaki bu etkilenme neticesinde çalışanların örgüt amacına yönelik katkısı artmaktadır. Tüm bu etkenler örgütlerin hedefleri, değerleri ve yapılarını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Örgüt içerisinde bulunan tüm bu faaliyetler ise örgütsel davranış düzenini oluşturmaktadır.

Örgütsel davranış birey, grup, örgüt ve çevre değişkenlerini içerisinde alan bir ilgi alanı içerisinde çalışmaktadır. Örgütsel davranış genellikle; insanların davranışlarını, yönetim süreçlerini, yönetim süreci içerisinde yer alan örgüt veya örgüt kapsamını, örgüt dışında yer alan çevre ile örgütün etkileşimini, örgüt süreci içerisinde yer alan çalışma düzenini ve işin yapılışını konularını incelemektedir (Özkalp, 2003).

Literatür tarandığında —Yeşil Örgütl kavramının güncel ve yeni bir kavram olduğu saptanmaktadır. Konuya ilişkin çalışmalar henüz yaygın değildir. Bu durumun aksine ilerleyen zaman diliminde bu kavramın öneminin gün geçtikçe artacağı kaçınılmazdır. Globalleşen dünyada sürdürülebilirlik ve yeşil kavramlarının önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Buna bağlı olarak çevreci yaklaşımına olan ilgi ve

tutumlarını yükseltmektedir. İşletmeler tarafından da bu konuya olan eğilim gün geçtikçe fazlaşmaktadır. Günümüzde işletmelerde çevresel konular iş yürütme süreçlerine daha çok dahil edilmekte, bu konular sadece iş, eylem, faaliyet olarak görülmenin ötesinde bir örgütün amacı, şirket politikası haline gelmektedir (Köşker ve Güner, (2020). Buna bağlı olarak çevresel değerler işletmeleri, yeşil örgüt kavramına yaklaştırmaktadır. 21. Yüzyılda önemi artan ekolojik bakış açısı ve yaşanabilir, sürdürülebilir dünya hedefi doğrultusunda işletmeleri, çevresel değerlere sahip biçimde —Yeşil İşletmecilik kavramına yakınlaştırmıştır. Yeşil işletmecilik, çevresel sürdürülebilirlik bağlamında ele alınan bir yaklaşım olarak, işletmelerin faaliyetlerini gerçekleştirirken çevreye verilen zararın en düşük düzeyde tutulmaya çalışıldığı; işletmelerin üretim, insan kaynakları, pazarlama, finansman ve Ar-Ge etkinliklerini, ekosistemi korumaya çalışarak yerine getirdiği modern bir anlayıştır (Şenocak ve Mohan Bursalı, 2018: 162). Bu bilgiler ışığında yeşil örgüt kültürü, örgüt üyelerinin doğal çevreye karşı benimsemiş oldukları değerleri, inançları ve davranışları olarak tanımlanabilir (Hadjri vd., 2019: 139).

Bu bağlamda asırlardır çevre ile iç içe olan insanlar ve canlılar için —Yeşill kavramı büyük önem arz etmektedir. İnsanların çevre/yeşil kavramları ile bire bir temas halinde olması sadece bireysel düzeyde olmakla kalmayıp küresel anlamda da önemli derecede sahiptir. İnsanların çevre üzerinde çevrenin de insanlar üzerinde güçlü etkileri bulunmaktadır. İnsanları ve canlıları doğrudan etkileyen çevre faktörü canlıların geleceği için değerlidir. Canlıların neslini devam ettirebilmesi için ve benzer şekilde örgütlerin de sürdürülebilirliklerini koruması için —yeşil örgütsel davranış konu alanı odak noktası haline gelen bir konu alanı olmuştur. Buna ek olarak gurur kavramı; başarı ile ilişkili, öz bilinçli ve olumlu bir duygudur. Bu bağlamda —olumlu, bireylerin gurur duyduklarında yaşadıkları hoşnutluk düzeyini ifade etmektedir (Kraemer vd., 2020: 1096). Örgütsel gurur kavramı ise işgörenlerin içinde buldukları durum itibarıyla iyi bir itibara veya iyi bir izlenime sahip olan bir örgütle özdeşleşmeleri sonucu hissedilen güçlü ve olumlu duygulardır. Örgütsel gurur bireyin kendisine olan saygısı ile ilgilidir ve işgörenlerin içsel motivasyonun oluşmasına katkı sağladığı için beslenmesi gereken değerli bir psikolojik olgudur. Bu nedenle örgütsel gururun korunması ve geliştirilmesi gereken değerli bir psikolojik kaynak olduğuna inanılmaktadır (Widyanti vd. 2020). Örgütlerin itibarı ve değeri açısından büyük öneme sahip olan örgütsel gurur organizasyonlar için değerli faktörler arasında bulunmaktadır.

Burns (1978) ile başlayan dönüştürücü liderlik çalışmaları Bass (1985) tarafından devam ettirilmiş ve pek çok çalışmanın öncüsü olmuştur. Dönüştürücü liderlik; takipçilere ilham verme, onları motive etme, onların yaratıcılıklarını teşvik etme ve örgüt amaçlarına bağlanmalarını sağlama sürecidir (Li vd., 2020). Dönüştürücü liderlik kavramının bu etkisi sayesinde işgörenlerin örgüt statüsünü koruması açısından ve işgörenlerin yaratıcı düşünceleri ve yaratıcı uygulamaları açısından güçlü etkene sahiptir. Dönüştürücü yeşil liderlik aynı zamanda çalışanların örgüt amaçlarına bağlı bir şekilde kalması açısından katkıları bulunmaktadır.

Literatür incelendiğinde nispeten güncel olan —Yeşill kavramına dair araştırmalar gün geçtikçe birçok konu alanı tarafından incelenmektedir. Bu araştırmada da örgütsel gurur açısından güçlü öneme sahip olan —yeşil örgütsel davranış ve —yeşil dönüştürücü liderlik olmak üzere bulunan iki değişken merkeze alınmıştır.

Yeşil örgütsel davranışın ve yeşil dönüştürücü liderliğin etkisi üzerine yapılan araştırmalar, bu faktörlerin örgütsel gururu ve genel performansı nasıl etkilediğini anlamak için çok önemlidir. Araştırmacılar, yeşil örgütsel davranış ile örgütsel gurur arasındaki ilişkiyi inceleyerek, bir kuruluş içindeki çevre dostu uygulamaların, çalışanların işlerinden ve ait oldukları kuruluştan gurur duymalarına nasıl katkıda bulunduğuna ışık tutabilirler. Bu anlayış, olumlu bir çalışma ortamını teşvik etmek ve çalışan motivasyonunu ve bağlılığını artırmak için gereklidir (Gouthier & Rhein, 2011).

Ayrıca, yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil örgütsel davranışı teşvik etmedeki rolünü araştırmak, çevresel sürdürülebilirliklerini iyileştirmeyi amaçlayan kuruluşlar için hayati önem taşımaktadır. Yeşil dönüştürücü liderlik, çevresel vizyon, kurumsal hedeflere bağlılık ve yüksek çevresel performans beklentileri gibi davranışlar sergileyen liderleri içerir. Bu tür bir liderlik, çalışanlara çevre dostu uygulamalara katılmaları için ilham verebilir ve çevreye karşı kurumsal vatandaşlık davranışlarının gelişmesine yol açabilir (Cui ve Wang, 2021).

Araştırmalar, yeşil dönüştürücü liderliğin yalnızca yeşil güçlendirmeyi teşvik etmekle kalmayıp, aynı zamanda çalışanlar arasında çevreye karşı örgütsel vatandaşlık davranışlarını da geliştirdiğini göstermiştir. Bu, bir kuruluş içinde çevreye duyarlı davranışları yönlendirmede liderliğin önemini vurgulamaktadır (Priyadarshini vd., 2023). Ek olarak, yeşil dönüştürücü liderlik ve çalışan davranışları arasındaki ilişkide

yeşil örgüt ikliminin aracılık rolü, örgüt içinde destekleyici bir çevresel bağlam yaratmanın önemini daha da vurgulamaktadır (Liu & Yu, 2023).

Yeşil dönüştürücü liderliğin, çevre için kurumsal vatandaşlık davranışları gibi çalışan davranışlarını etkilediği mekanizmaları anlamak, çevresel performanslarını artırmak isteyen kuruluşlar için değerli bilgiler sağlayabilir. Araştırmacılar, yeşil kurumsal kimlik ve kişisel inisiyatif gibi faktörlerin aracı rollerini keşfederek, işyerinde çevresel sorumluluk kültürünü teşvik etmek için pratik öneriler sunabilirler (Du & Yan, 2022).

Sonuç olarak, çevresel sürdürülebilirlik çabalarını geliştirmek isteyen kuruluşlar için yeşil örgütsel davranış ve yeşil dönüştürücü liderliğin örgütsel gurur ve çalışan davranışları üzerindeki etkisi üzerine araştırma yapmak çok önemlidir. Araştırmacılar, bu ilişkileri ve mekanizmaları inceleyerek, çevre dostu uygulamaları etkili bir şekilde nasıl teşvik edecekleri ve çalışanlar arasında çevresel girişimlere karşı bir gurur ve bağlılık duygusu geliştirecekleri konusunda örgütsel liderlere değerli rehberlik sağlayabilirler.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma verileri anketlerden elde edilen verilerle,
2. Gaziantep ilinde bulunan farklı sektörlerde bulunan çalışanlardan alınan verilerle,
3. Araştırma değişkenlerinin ölçümü aynı anket kaynağından sağlandığı için, ortak yöntem yanlılığıyla ilgili endişelerden arınmamış olmasıyla,
4. Örneklemin belirli kişisel bilgileri ile (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki pozisyon ve mesleki kıdem yılı) sınırlıdır.

1.6. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Ankete katılacak katılımcıların sorulara doğru, yansız ve samimi cevaplar vereceği varsayılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmaya ilişkin kavramlara dair açıklamalarda bulunularak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur.

2.1. Örgüt Kavramı

Toplum bünyesinde yaşayan bireyler; eğitim kurumları, dernek, işletmeler ve birçok devlet kurumları gibi çeşitli kuruluşlarda bir arada yaşamlarını sürdürmektedirler. Bu bireylerin yaşam süreçlerinin işleyişleri de beraberinde farklı kavramların doğmasına sebep olmaktadır. Günümüzde örgüt kavramı da insanları doğrudan ilgilendiren bir kavram olarak literatürde yer aldığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde örgüt kavramına dair basit ve genel geçer olan tek bir tanım bulunmamaktadır. Bu bağlamda örgütün temelini oluşturan faktörleri belirlemek kolay olmamaktadır (Schein, 1983). Örgüt genel olarak; iki veya daha fazla bireyin belli bir amaca hizmet edebilmek için davranışlarını resmi kurallara göre düzenleyen yapı olarak bilinmektedir. Örgüt kavramı aynı zamanda —ortak amaçlar doğrultusunda bireylerin çabalarının eş güdümlendiği bir yönetim fonksiyonu; hedef, insan, teknoloji boyutlarının karşılıklı ilişkisiyle bağlantılı bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, pozisyonları, çalışanları ve aralarındaki görev ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Güçlü, 2003: 147). Bu bağlamda örgüt kavramına dair farklı tanımlar ele alındığında örgütlerin daha çok bireylerin belirli amaç ve hedefleri bünyesinde barındıran bir kavram olduğu görülmektedir. Öne çıkan tanımlardan birincisinde örgüt; yapı, iskelet benzetimi kullanılarak tanımlanmaktadır. Kullanılan bu benzetim incelendiğinde örgüt kavramının bireylerin davranışı ile birlikte şekillenen ve bu davranışların belirli bir amaca hizmet edebilmesi doğrultusunda örgüt için mihenk taşı konumunda bulunduğu dair işaretlerde bulunmaktadır. Bu bağlamda bireylerin davranışları ile birlikte önem kazanan örgütlerin günümüzde de insanlar ve toplumlar için büyük önem arz ettiği görülmektedir. Bir diğer tanıma göre örgüt, gerçekleşen bir dizi eylemi ifade etmektedir. Bunun yanı sıra literatürde bulunan tanımlardan bir diğeri ise örgütün; çevredeki yaşam sürdüren varlıklar arasında toplumsal yapıya verilen isimdir (Koçel, 1989: 13). Bu tanımlar incelendiğinde örgüt kavramının daha çok belirli ve planlı olan faaliyetler üzerine kurulu bir yapı olmasına dair yoğunlaştığı ve örgüt kavramının tanımlanması hususunda daha çok örgüt

bünyesinde bulunan insanların davranışları birlikte oluşan yapının ön plana çıkarıldığı gözlemlenebilmektedir.

Örgüt ve organizasyonların temelinde bir topluluğun ya da kişilerin bir arada olarak belli bir amaca yönelik çaba sarf etmesi bulunmaktadır. Örgütlerde çalışanlar, bir amaç doğrultusunda kişilerin bir araya gelerek etkileşimli biçimde hareket etmektedir. Bu bağlamda örgüt çalışanlarının örgüt bünyesinde belirlenmiş amaçlara yönelik izlenen yolda koordineli hareket etmeleri büyük önem arz etmektedir.

2.2. Yeşil Örgüt Kavramı

21.Yüzyılın etkilerine de bağlı olarak bireyin davranışları önemli ölçüde, kişisel erdemleri ile şekil almış olsa bile içinde oldukları ortamın da etkileri bulunmaktadır (Zientara ve Zamojska, 2016). Bu nedenle bireyler, örgüt içerisinde bulunan çalışma ortamlarını kendi inanç, tutum ve ihtiyaçlarına göre anlamlandırmaktadırlar. Oluşturmuş oldukları bu ortama ise yazında örgüt iklimi de denilmektedir. İş görenler çevresel sürdürülebilirliği sağlamak adına —yeşil örgütl olarak adlandırılan ve yeşil girişimi benimseyen uygulamalar hususunda ortak bir algıya büyük önem vermektedirler. Bu bağlamda işgörenler çevresel sürdürülebilirliği kapsayan algıları yeşil örgüt iklimi olarak adlandırmaktadırlar (Zientara ve Zamojska, 2016). Örgütler günümüzde çevreciliğe ve yeşile olan eğilimini arttırmaktadır. Bu durum —Yeşil Örgütl kavramını ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Yeşil örgüt, çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil uygulamaları ön planda tutan işletmelerdir. Bu tür organizasyonlar, çevresel etkilerini en aza indirmek ve doğal kaynakları korumak için çeşitli stratejiler geliştirirler (Yıldız, 2023). Buna ek olarak Öncer (2019) yapmış olduğu çalışmada yeşil örgütlerin yeşil insan kaynakları yönetimi kapsamında çeşitli eğitimler ve programlar düzenlediğini ve bu eğitimlerin işyerinde yeşil analizlerin yapılması, yeşil yöneticiler için iş rotasyonları, çevresel yönetim eğitimleri, geri dönüşüm, atık yönetimi, enerji verimliliği ve güvenliği eğitimlerini içerdiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda yeşil insan kaynakları yönetimi, organizasyonları yeşile dönüştürmeyi, yeşil uygulamaları benimsemeyi ve çalışanların çevresel fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri bir ortam yaratmayı hedeflemektedir buna ek olarak yeşil işe alım gibi uygulamalarla birlikte çevrenin organizasyon içindeki önemini vurgulamaktadır (Sağbaş vd., 2022; Sarıyıldız, 2021).

Sofyalioğlu, (2023) yaptığı çalışmada ise yeşil örgütlerin sürdürülebilirlik hedeflerini belirlerken tedarik zinciri yönetimine de odaklandığını ifade etmiştir. Bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderlik ve yeşil temel yeteneklerin KOBİ'lerde yeşil süreç inovasyonunu teşvik etmek için önemli bir rol oynadığı ve yöneticilerin yeşil fikirleri teşvik etmesi ve organizasyon içinde yeşil uygulamaları desteklemesi gerektiği ne srlebilmektedir (zgl, 2023). Ayrıca yeşil örgütler, evre bilincinin artmasıyla birlikte yeşil gelişmeleri takip etmek, kaynakları verimli kullanmak ve atıkları en aza indirmek için çeşitli stratejiler geliştirmek zorunda olduğu da bilinmektedir (zgner & zgner, 2022).

Tüm bu bilgiler işığında Yeşil örgütlerin, sürdürülebilirlik ve çevresel etkiyi en aza indirme amacıyla faaliyet gösteren işletmelerdir ve bu tür organizasyonlar, çevresel sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda ekonomik başarıyı da hedeflemektedir (Kaya, 2016).

Buna ek olarak yeşil örgüt ve yeşil organizasyon kavramları genellikle evre dostu uygulamaları teşvik etmek, sürdürülebilirlik ilkelerini benimsemek ve çevresel etkileri azaltmak amacıyla kullanılan terimlerdir. Literatür tarandığında ufak bir çizgiyle bu kavramların birbirinden ayrıştığı da tespit edilmektedir.

Yeşil organizasyonlar, işlevlerinde çevresel faktörleri dikkate alarak yönetilen ve sürdürülebilirlik ilkesine odaklanan organizasyonlardır. Bu tür organizasyonlar, yeşil tedarik zinciri yönetimi, yeşil insan kaynakları yönetimi, evre dostu üretim süreçleri gibi uygulamaları benimseyerek çevresel etkileri en aza indirmeyi hedeflemektedir (Yıldız, 2023). Buna ek olarak Sarıyıldız, (2021) yaptığı çalışmada Yeşil rgt kavramını organizasyon içindeki yeşil uygulamaları ve çevresel duyarlılığı vurgulamaktadır. Bu bağlamda yeşil örgütler, çalışanlarına yeşil eğitimler sunarak evre bilincini arttırır, yeşil politikaları benimser ve yeşil süreçleri teşvik etmektedir.

Bu bağlamda yeşil örgüt ve yeşil organizasyon kavramları arasındaki fark, örgüt içindeki çevresel uygulamalara odaklanma düzeyinde yatmaktadır. Yeşil organizasyonlar genel olarak organizasyonun tüm süreçlerini kapsayacak şekilde çevresel etkileri azaltmayı hedeflerken yeşil örgütler daha çok örgüt içindeki yeşil uygulamalara ve çevresel duyarlılığı odaklanır (Yıldız, 2023; Sarıyıldız, 2021).

Tüm bu bilgiler ışığında yeşil örgüt ve yeşil organizasyon kavramları benzer amaçlara hizmet etse de yeşil organizasyonlar geniş kapsamlı çevresel uygulamaları içerirken yeşil örgütler daha çok örgüt içindeki çevresel duyarlılığı vurgulamaktadır. Her ikisi de çevre dostu uygulamaları teşvik ederek sürdürülebilirlik ilkelerini desteklemektedir. (Robbins vd., 2003) .

Globalleşen dünyada sürdürülebilirlik ve yeşil kavramlarının önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Buna bağlı olarak çevreci yaklaşımına olan ilgi ve tutumlarını yükseltmektedir. İşletmeler tarafından da bu konuya olan eğilim gün geçtikçe fazlalaşmaktadır. Günümüzde işletmelerde çevresel konular iş yürütme süreçlerine daha çok dahil edilmekte, bu konular sadece iş, eylem, faaliyet olarak görülmenin ötesinde bir örgütün amacı, şirket politikası haline gelmektedir (Köşker ve Gürer, 2020). Bu durum da bağlı olarak çevresel değerler işletmeleri, yeşil örgüt kavramına yaklaştırmaktadır.

2.3.Sürdürülebilirlik Kavramı Ve Sürdürülebilirlik Kalkınma Kavramı

Sanayi Devrimi ile başlayan ve günümüze kadar her geçen gün yaygınlaşmasını sürdüren üretimlerin çevreye verdiği tahribat boyutları ve üretim için gereken kaynakların bilinçsiz bir biçimde kullanılması dünyada iktisadi sorunlara ve buna ek olarak doğal kaynakların giderek yok olması gibi birçok sorunları ve değişimleri beraberinde getirmektedir (Brammer ve Pavelin, 2006). Kaynakların verimli ve doğru kullanımı, çevre kirliliğinin önüne geçilerek önlenmesi ekolojik dengenin sağlanarak korunması ve gelecek nesillere aktarılması amacıyla yapılmış olan çalışmalar birçok ulusal ve uluslararası düzenlenmiş politikalar olarak günümüzde karşımıza çıkmaktadır (Daly, 2007). Bu bağlamda söz konusu sorun adına kalıcı çözümler üreterek çevre düzenini koruyabilmek ve düzeninin devamlılığı için politikaların üretilmesinin devamlılığının gerekli olduğu görülmektedir.

Sürdürülebilirlik kavramı literatürde son yıllarda daha sık yer alması ile beraber; sosyal, kültürel, iktisadi , bilimsel ve teknik anlamda mevcut bulunan doğal kaynakların birey becerileriyle dengeli ve kontrollü olarak kullanımını esas alan bir kavramı oluşturmaktadır (Gladwin vd., 1995: 877). Farklı konu ve alanlarla ilgili olmakla beraber esas olan özelliği gelecekte tüm insanlığa sunulan fırsatların aktarımını

sağlayarak varlığını koruyarak sürdürülmesi ve bu işlevlerin devam ettirilmesini ifade eden sosyal ve bilimsel bir kavramdır.

Sürdürülebilir kalkınma, ulusal ve uluslararası düzeyde değerlendirildiğinde çevreyi korumaya yönelik faaliyet, politika ve fikirleri öne çıkaran bir kavramı ifade etmektedir (Turgut, 1997: 701). Sürdürülebilir kalkınma modeli, diğer modellerden ayrı olarak ekonomik kaynaklardan ziyade doğal ve insan kaynakları, çevre ve ekolojiyi ön plana alarak uzun süreli kalkınmayı ve kaynakların korunmasını, tahribatının önlenmesini hedefleyen bir model oluşturmuştur (Beyhan, 2008: 12).

Global dünyada sürdürülebilir kalkınma kavramı —Dünya Koruma Stratejisi başlığı altında 1980 yılında Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) tarafından hazırlanmış olan raporda — sürdürülebilir gelişme olarak tanımlanmaktadır. 1987 yılında ise —Ortak Geleceğimiz Raporuna göre bu kavram sürdürülebilir kalkınma bağlamında daha yaygın hale geldi (Bozlağan, 2005: 1017-1018). Bu raporda bahsedilen sürdürülebilir kalkınma; —Gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetinden ödün vermeden bugünün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma olarak ifade edilmektedir. Bu rapor tanımında sürdürülebilir kalkınma için çevre kavramından bahsedilmemesine rağmen; Sürdürülebilir kalkınma, çevrenin ve kalkınmanın uyumlu ve eşgüdümlü bir biçimde teşvik edilmesini içermektedir. Bu raporun yayımlanmasıyla birlikte sanayileşmenin, artan sanayi göçünün ve artan dünya nüfusunun olumsuz sonuçları çevre kirliliği ve doğal kaynakların hızla tükenmiş olduğu ortaya konulmuştur. Bu bağlamda kaynakların azalıyor olması, temiz su ve gıdaya ulaşmanın güç olması beraberinde gelecek yüzyılda büyük sorunların ortaya çıkacak olmasını göstermektedir. Bu durumda sanayileşmenin, üretimin, demografik planlamanın ve kaynak kullanımının kontrol altına alınması oldukça önem arz etmektedir.

Sürdürülebilirlik kavramı aynı zamanda toplumun sosyal gereksinimlerini, çevre ve ekonominin gelişmesine katkıda bulunduğu gözlemlenmektedir (Buheji, 2021: 3). Sürdürülebilirlik ve ekolojik dengenin korunması ve dengenin devamlılığını sağlamak amacıyla ulusların işbirliğine ihtiyaç duyulduğu saptanmıştır. Bu nedenle ulusların ortaklık başlatarak küresel araştırmalar ve çalışmalar yaptığı gözlenmektedir (Köşker ve Gürer, 2020: 90). Bu bağlamda yapılan çalışmalar sonucunda 1992 yılında Rio Zirvesi'nde tartışılan sürdürülebilirlik, kalkınma ve diğer tüm kavramlar, gündem 21 başlığı altında uluslararası alanda kabul görmüş ve uygulanması teşvik edilmiştir.

Sürdürülebilir kalkınma güncel bir mesele olmaktan daha ziyade dünyanın ekolojik bir düzende ilerleyip devamlılığı ile ilgilidir. Bu bağlamda devamlılığı sağlamak için kaynakları yeterli oranda kullanarak sürekli ve dengeli kalkınma fikrine odaklanmaktadır (İletişim Başkanlığı, 2021: 18). Bu nedenle iktisadi olarak ilerlemenin devamlılığı ancak dünyanın ve çevrenin kaynak dengesini etkilemeyen plan ve üretimlerin hayata geçirilerek sağlanacağı amaçlanmaktadır.

Sürdürülebilir kalkınma için bir dizi hedefler belirlenmiştir. Belirlenen bu hedeflere ulaşmak için ayrı çalışmak ve öncelik vermek yerine bütünleşik ve ortak kalkınma şeklinde uygulamaya koymak gerekmektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın temel aldığı amaçları; gelecek nesillere bırakılan doğal mirası korumak, dinamik yapılara uyum sağlayarak sürdürülebilir davranışları benimsemek, ekonomik ve sosyal faaliyetleri teşvik etmektir (Kioupi ve Voulvoulis, 2022: 2).

Sürdürülebilirliğe yönelik en kapsamlı küresel yönetim çerçevesinin oluşturan sürdürülebilir kalkınma hedefleri gündemidir. Bu hedefler arasında yoksulluğun azaltılması, doğanın korunması, insan refahı ve barış alanlarındaki spesifik hedef ve göstergeleri içermektedir (Jong ve Vijge, 2021: 3).

Bu bağlamda Birleşmiş Milletler, sürdürülebilir kalkınma için çeşitli önlemler almaktadır. 2030 yılına kadar yoksulluk, eşitsizlik ve iklim değişikliği gibi konularda 17 küresel hedef belirlenmiştir (Aytar & Özsevgeç, 2018). Bu hedefler çerçevesinde, sürdürülebilir kalkınma sosyal, çevresel ve ekonomik boyutlarıyla ele alınmaktadır (Efe vd., 2020). Buna ek olarak sürdürülebilir kalkınma, Birleşmiş Milletler'in 1987'de yayımladığı "Ortak Geleceğimiz" raporu ile ilk kez gündeme gelmiş ve o zamandan beri sürekli olarak önemli bir konu olarak ele alınmaktadır (Göker, 2020). Ayrıca, Birleşmiş Milletler'in 2015 yılında kabul ettiği "2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi" ile sürdürülebilirlik hedefleri belirlenmiştir (ERDEM, 2023). Birleşmiş Milletler, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için ise iş birliklerine ve küresel vatandaşlık bilincine vurgu yapmaktadır (Manisalığıl & Aysan, 2022). Bu çerçevede, sürdürülebilir tüketim ve üretim dengesi de önemli bir konu olarak ele alınmaktadır (Küçün & Erol, 2023). Bu bağlamda Birleşmiş Milletler'in yeşil büyüme stratejileri ve kentlerde uygulanması gereken politikalar konusunda çalışmaları sürdürdüğü de görülmektedir (Özaslan, 2023).

Tüm bu bilgiler ışığında Birleşmiş Milletler, sürdürülebilir kalkınma için belirlediği hedefler doğrultusunda çeşitli alanlarda çalışmalar yürütmekte ve uluslararası iş birliklerini teşvik etmektedir. Bu çabalar, küresel düzeyde sürdürülebilir bir geleceğe ulaşma yolunda önemli adımlar olarak değerlendirilmektedir.

Birleşmiş Milletlerinin çalıştığı sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri aşağıda Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri. Kaynak: (BM).

Sürdürülebilir Kalkınma	Hedefler
Hedef 1	Yoksulluğa son
Hedef 2	Açlığa son
Hedef 3	Sağlıklı ve Kaliteli Yaşam
Hedef 4	Nitelikli Eğitim
Hedef 5	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
Hedef 6	Temiz Su ve Sanitasyon
Hedef 7	Erişilebilir ve Temiz Enerji
Hedef 8	İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme
Hedef 9	Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı
Hedef 10	Eşitsizliklerin Azaltılması
Hedef 11	Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar
Hedef 12	Sorumlu Üretim ve Tüketim
Hedef 13	İklim Eylemi
Hedef 14	Sudaki Yaşam
Hedef 15	Karasal Yaşam
Hedef 16	Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar
Hedef 17	Amaçlar İçin Ortaklıklar

2.4. Yeşil Yeni Düzen

Küreselleşen dünyamızda sanayi devrimi ve artan üretim faaliyetleriyle karakterize edilen kaynakların hızlı tükenmesi, küresel ısınma, çevre kirliliği gibi etmenlere karşı önleyici tedbirlerin alınması gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tehlikeler ve durumlar ile birlikte 2008 yılındaki Büyük Buhran sebebiyle ekonominin kalkınması, kaynakların korunması ve gelecek milenyumla ilişkin

pek çok fikir ve kavramlar ortaya çıkmıştır (MacArthur, vd. 2020: 2). Ortaya çıkan bu kavramları genel itibari ile —Yeşil Yeni Düzen‖ başlığı altında toplanmak mümkündür (Özcan, 2019: 1014) .

Literatürde henüz yeni bir kavram olarak ortaya çıkan —Yeşil Yeni Düzen — kavramı aynı zamanda —mutabakat‖ olarak geçmektedir. İngilizce olarak —Green New Deal‖ ifadesi olarak kullanılmaktadır (Jacobson, vd. 2019: 449). Yeşil Yeni Düzen çevresel, ekonomik ve sosyal krizlere karşı çözüm bulmak amacıyla bir politika araştırılıp geliştirilerek yeni bir düzen keşfetme ve yaratma çabasını temsil etmektedir.

Dünyadaki pek çok kültürde yeşil, doğuş, doğa, neşe ile ilişkilendirilen kavramları temsil etmektedir. Yeşil kavramı ayrıca refah anlamına da gelmektedir. Ekolojik doğanın ve dengenin korunmasını temsil eden bir renktir. Bu özelliklerinden dolayı son zamanlarda literatürde yeşile ilişkin pek çok kavram ve tartışmalar ortaya çıkmıştır. Bu kavramlar arasında; yeşil örgütler, yeşil işgören, yeşil ürünler, yeşil ekonomi vd. kavramlardır (Li ve Jin, 2011: 196).

Bu yeni düzen, Birleşmiş Milletler ve özellikle Avrupa Birliği ülkeleri tarafından önemli görülüp desteklenmektedir. Bu bağlamda Avrupa’da iklim standardının arkasında birleşen yerel ve ulusal yönetimler 2030 yılına kadar bir dizi hedefe ulaşarak sürdürülebilir bir gelecek ve yaşam alanını hedeflemektedirler (Rivas, vd. 2021: 2). Bu kapsamda yapılan önemli uygulamalar; kaynakların verimli ve doğru kullanımı, karbon nötrlük düzenlemeleri, enerji politikaları, geri dönüştürülebilir ürün ve atık ayrıştırma desteği en önemli uygulamalarıdır. Uluslararası iklim krizleri karşısında her bir ülkenin almış oldukları önlemlerin yetersizliği Avrupa ülkelerince önemli bir sorun olarak görülmektedir (Barry ve Hoyne, 2021: 1). Buna bağlı olarak iklim değişikliğinin sıcak hava dalgaları, yoğun kar yağışı ve su baskınlarına neden olan yağışların iklim değişikliklerine sebebiyet verdiği görülmektedir. Bu sebepler doğrultusunda Yeşil Yeni Düzen aracılığı ile iklim krizleriyle mücadele etmek ve yeni dünya yaratmak öncelikli bir amacı ve stratejiyi temsil etmektedir.

Mevcut ekonomik teoriler, 2008 yılında yaşana ekonomik krizden sonra meydana gelen değişiklikler ile birlikte yeşil ekonomik modeli Keynesyen ekonomik modeli ile entegre ederek Yeşil Yeni Düzen modelini oluşturmuşlardır (İletişim Başkanlığı, 2021: 28). Yeşil Yeni Düzen, çevrenin ve insan kaynaklarının korunmasının

yanı sıra istihdamı teşvik eden kurumların, dezavantajlı sosyal grupların korunmasının hakkaniyetli bir biçimde korunmasının önemini vurgulamaktadır. Çevre ve ekoloji anlayışının her geçen gün daha fazla karşımıza çıkan —Yeşill kavramı aynı zamanda çevre dostu ürünler ve sürdürülebilir bir ekosistemi ve buna bağlı olarak kalkınmanın da ifade edilmesini sağlamaktadır (Köşker ve Gürer, 2020: 95).

Yeşil Yeni Düzen yapılandırılması ile dünya dönüşü olmayan durumlara düşmeden önce çevre sorunlarının bu yapılandırılma ile çözülebileceği genel kabul olarak görülmektedir. Bu olumsuz eğilimi durdurmak için alınabilecek önlemler; kişilerin geride bıraktıkları karbon ayak izini en aza indirmeli, su kaynaklarının yönetilmesi, verimli kullanılmasını amaçlamak, genel enerji tüketimi, ticari amaç için kullanılan hammadde miktarının kontrollerinin sağlanması vb. etkenlerin sınırlandırılması büyük önem arz etmektedir (Stringer, 2009: 40-45). Bu bağlamda örgütlerdeki işgörenlerin çevreye karşı göstermiş olduğu tutumları, çevre dostu uygulamalar hakkındaki önerilerini sunarak katılımcı olmaları beklenmektedir. Ekolojik fikirli organizasyonlara katılım sağlayan işgörenlerin sayısı kuruluştaki diğer işgörenleri de etkilemektedir. Bu duruma bağlı olarak bireysel davranışların yanı sıra bazı örgütsel tutum ve davranış geliştirilerek örgüt içinde kendini gösterip değer olarak kabul edilmektedir.

Bu bağlamda Genel bir ifade ile Yeşil Yeni Düzen kavramını özetleyecek olursak; Yeşil Yeni Düzenin amaçları şöyle ifade edilebilmektedir (bkz. Tablo 2) (Özcan, 2019).

Tablo 2 Yeşil Yeni Düzenin Amaçları

Yeşil Yeni Düzen	Amaçları
	- Yenilenebilir enerji kaynaklarına yapılan yatırımları gerçekleştirmek, -Emisyonları Azaltmak - Kirliliğin önlenmesi için çalışmalar yapmak, - Mevcut tarım alanlarının korunmasını sağlamak. - İş dünyasındaki sürecin adilliğinin sağlanmasına yönelik önlem almak - Sıfır karbon emisyonunu hedef haline getirmek

Yeşil Yeni Düzen ile yukarıda bulunan amaçların gerçekleştirilmesi beklenmektedir. Buna ek olarak Yeşil Yeni Düzen konu alanında pek çok krizlerin gölgesinde Birleşmiş Milletler 2009 yılında ülkelere üç temel hedef belirlemiştir. Bu temel hedefler ise şöyle ifade edilebilmektedir (bkz. Tablo 3) (BMÇP, 2009a):

Tablo 3 Yeşil Yeni Düzenin Temel Hedefleri

Yeşil Yeni Düzen	Temel Hedefler
	- Küresel ekonomiyi canlandırmak, istihdam sağlamak, savunmasızları korumak
	- Karbon bağımlılığını, ekosistem tahribatını ve su kıtlığının minimum seviyeye indirmek
	- 2025 yılına kadar dünya çapındaki aşırı yoksulluğa son verilmesi ve sürdürülebilir büyümeyi teşvik etmektedir.

Tablo 3'te görüldüğü gibi yeşil yeni düzen kavramı, Birleşmiş Milletler tarafından belirlenen üç temel hedefi kapsamaktadır. Bu hedefler, sürdürülebilirlik, ekolojik koruma ve ekonomik kalkınma gibi acil sorunları ele almayı amaçlamaktadır.

Yeşil Yeni Düzen, iklim değişikliğine yanıt olarak akıllı altyapının kurulmasını, yeşil teknolojilerin geliştirilmesini ve çevre dostu işlerin yaratılmasını teşvik etmeyi vurgulamaktadır (Lee ve Park, 2021). Yeşil Yeni Düzen, ekonomik yönlere odaklanmanın yanı sıra çevre güvenliğine ve hayati ekosistemlerin korunmasına da öncelik vermektedir. Buna ek olarak Yeşil Yeni Düzen, Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyumlu biçimde hareket ederek bu hedeflerin amaçlara uygun doğrultuda birbirlerine entegrasyonunu vurgulamaktadır. Bu entegrasyon, ekolojik, sosyal ve politik boyutları ele almaya yönelik kapsamlı bir yaklaşımı yansıtan yeşil ve sürdürülebilir yatırım için bir model görevi görmektedir (Yin, 2019). Tüm bu bilgiler ışığında Yeşil Yeni Düzen, sürdürülebilirlik, ekonomik geçiş, çevre güvenliği ve işbirlikçi çabalara yaptığı vurguyla, Birleşmiş Milletler'in sürdürülebilir kalkınmayı, ekolojik korumayı ve ekonomik büyümeyi teşvik etme hedefleriyle uyumlu biçimde amaçlarıyla entegreli olarak hareket eden bir kavram

konumunda bulunmaktadır. Bu bağlamda da küresel ekolojik dengenin eşitlenmesi için ortak ama farklılaştırılmış sorumluluklar ilkesinin tüm ülkeler tarafından benimsenmesi gerekmektedir.

2.5. Örgütsel Davranış

Bireyler ve toplumlar için büyük önem arz eden örgütlerin belirlemiş olduğu amaçlara ulaşabilmesinde örgüt bünyesinde bulunan bireyler örgütün etkililiği açısından güçlü bir etkene sahip faktörler arasında bulunmaktadır. Örgütsel davranış birey, grup, örgüt ve çevre değişkenlerini içerisinde alan bir ilgi alanı içerisinde çalışmaktadır. Bu bakımdan örgütsel davranışın genellikle; insanların davranışlarını, yönetim süreçlerini, yönetim süreci içerisinde yer alan örgüt veya örgüt kapsamını, örgüt dışında yer alan çevre ile örgütün etkileşimini, örgüt süreci içerisinde yer alan çalışma düzenini ve işin yapılışını konularını incelediği görülebilmektedir (Özkalp, 2003). Örgütsel davranış incelemelerinin üç ana düzeyi bulunduğu saptanmaktadır. Bu düzeyler ise birey, takım ve son olarak örgüt olduğu belirtilmektedir (Kinicki ve Kreitner, 2003: 8). Örgütsel davranışın bünyesinde barındırmış olduğu bu üç düzey örgütler açısından güçlü öneme sahip olabilmektedir. Örgütsel davranışın şekillenmesi hususunda sadece birey düzeyinde düşünülerek hareket edilmesi hedeflere ulaşılmasında yetersiz kalacaktır (Judge ve Robbins, 2019).

Tüm bu bilgiler ışığında örgütsel davranış için tüm düzeylerin aynı öneme sahip biçimde ele alınması ile birlikte örgüt bünyesinde bulunan bireyleri, takımları ve örgütü merkeze alarak hareket edilmesinin örgütün verimliliğini etkileyeceği görülmektedir.

Örgütsel davranış bilim alanı; çalışanlarını daha verimli ve üretken kılmaktadır. Etkili ve verimli olmak için bir organizasyonun kaynaklarının daha özenli kullanılması, işgörenin çalışkanlığının nasıl uygulamaya konması gerektiğinin ele alarak, başarıya ulaşmaya odaklanmaktadır. Bu bağlamda işgörenin örgüte bakış açısı örgütsel davranış açısından oldukça önem arz etmektedir.

Gelişen dünyamızda örgütsel davranışın ilgi alanları; siyaset bilimi, sosyoloji ve ekonomi disiplinleri olarak görülse de esas olarak psikoloji alanıyla bağlantılı olduğu görülmektedir (Schneider, 1985'ten aktaran, Heath ve Sitkin, 2001: 44).

Sosyoloji

Siyaset
Bilimi

Ekonomi

Psikoloji

Şekil 1 Örgütsel Davranışın İlgili Alanları

2.6. Yeşil Örgütsel Davranış

Eski çağlardan beri insanlar birbirinden farklı çevre sorunları ile karşılaşmıştır. Karşılaşılan çevre problemlerine dair çözümleri ise sıklıkla ertelemeyi tercih etmişlerdir. Söz konusu problemlerin çözümlerine ilişkin ertelemelerde bulunmalarının nedeni ise bu çözümlerin maliyet açısından güçlükler yaratacağı işaret edilmektedir (Pearce, vd. 1993: 22).

Buna ek olarak yeşil örgütsel davranış ile ilgili yapılmış olan çalışmalarda ise genellikle sürdürülebilirlik kalkınma üzerinde durulmaktadır (Bauer, Erdogan ve Taylor, 2012; Ones ve Dilchert, 2012; Norton, Zacher ve Ashkanasy, 2014; Yiğit, 2017; Zientara ve Zamojska, 2018; Eroymak, İzgüden ve Erdem, 2018). Bu bağlamda günümüz dünyasında yaşanmakta olan çevre sorunları ve iklim değişikliği sebebi ile sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşma amacıyla atılan her adım dünyamız için büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda dünya çapında faaliyet gösteren örgütlerin uluslararası iş birlikleri, plan ve sözleşmeleri stratejik olarak oluşturdukları gibi aynı zamanda yerel düzeydeki şirketler ve kurumlar da bu stratejileri uygulamaya özen göstermektedir.

Yeşil örgütsel davranış, bir kuruluş içindeki bireylerin çevresel sürdürülebilirliğe ve sorumluluğa katkıda bulunan eylem ve tutumlarını ifade etmektedir (Afsar & Umrani, 2020). Bu davranış, liderlik, organizasyon kültürü ve bireysel özellikler gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Sürdürülebilir performansı yönlendirmede çevreye yönelik ÖVD'ninin önemini vurgulayarak, çalışanların kuruluş içindeki çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmadaki rolünü vurgulamaktadır (Malik vd., 2021). Bu ifadeye ek olarak, yapılan çalışmada üst yönetim ekibi kompozisyonunun çevre politikası ve firma performansı üzerindeki etkisi, yeşil örgütsel davranışı şekillendirmede liderliğin önemini vurgulamaktadır (Lee vd., 2020). Aynı zamanda, çalışanların çevre için örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemede yeşil insan kaynakları yönetiminin ve sürdürülebilir liderliğin rolü etkisinin bulunduğu ve bu da liderlik ve İnsan kaynakları uygulamalarının örgütlerde yeşil davranışları teşvik etme

üzerindeki etkili olduğunu göstermektedir (Iqbal ve Piwowar-Sulej, 2023). Bu bağlamda yeşil örgüt kültürü ile çalışanların yeşil yenilikçi davranışları arasındaki ilişki araştırılmış ve örgüt kültürünün çevre dostu ve yenilikçi uygulamaları yönlendirmede rolünün bulunduğu görülmektedir (Siswanti ve Muafi, 2022). Ayrıca vicdanlılık ve deneyime açıklık gibi kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi araştırılarak örgütlerde çevreye karşı sorumlu davranışa katkı sağlayan bireysel özelliklere ışık tutulmaktadır (Erbaşı vd., 2022). Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil örgütsel davranışın liderlikten, örgüt kültüründen, bireysel özelliklerden ve İnsan kaynakları uygulamalarından etkilenen çok yönlü bir kavram olduğu ifade edilebilmektedir. Bu bağlamda yeşil örgütsel davranış anlamak ve teşvik etmek, kuruluşlar içinde çevresel sürdürülebilirliği ve sorumluluğu teşvik etme hususunda büyük önem arz etmektedir.

Yeşil örgütsel davranış, örgüt bünyesinde bulunan yönetici ve çalışanların çevreyi korumaya yönelik, çevreye karşı olumlu yönde bulunulan davranışlar ve tutumlar sergilemesini ifade etmektedir (Erbaşı, 2019:4). Bu bağlamda yeşil davranış, hem kişisel düzeyde hem de örgütsel düzeyde sürdürülebilirliğe etki eden bir kavramı temsil etmektedir. Buna ek olarak —Yeşil Örgütsel Davranış kavramı da —Yeşil Örgüt Kültürü kavramı gibi literatürde henüz yeni olan kavramlar arasında bulunmaktadır.

2.6.1. Yeşil Örgütsel Davranışın Önemi

Yeşil örgütsel davranış, günümüzde işletmeler için giderek daha fazla önem kazanan bir konudur. Araştırmalar, yeşil örgütsel davranışın çeşitli faktörler tarafından etkilendiğini ve işletmeler için çeşitli faydalar sağladığını ortaya koymaktadır. Örneğin, yeşil örgütsel davranışın, işletmelerin çevresel performanslarını iyileştirmelerine ve çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamalarına yardımcı olduğu belirtilmektedir (Mert, 2023). Ayrıca, yeşil örgütsel davranışın, iş yerinde çevre dostu uygulamaların benimsenmesi ve çevreye duyarlı davranışların sergilenmesi anlamına geldiği vurgulanmaktadır (Yiğit, 2023).

Çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerinde çeşitli faktörlerin etkili olduğu belirtilmektedir. Örneğin, algılanan yönetici desteğinin, psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü ile yeşil örgütsel davranış etkilediği ve çalışanların çevre tutkusunun bu süreçte önemli bir rol oynadığı ifade edilmektedir (Güvendi, 2024; Cica, 2024). Benzer şekilde, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış

üzerindeki etkilerinde çalışanların çevre tutkusunun aracı rol oynadığı sonucuna varılmıştır (Cica, 2024).

Yeşil örgütsel davranışın işletmeler için önemli bir rekabet avantajı sağladığı da bilinmektedir. Örgütlerde yeşil kültürün performansı ve rekabet avantajını nasıl etkilediğine dair yapılan araştırmalar, yeşil kültürün yeşil performansı ve rekabet avantajını olumlu yönde etkilediğini göstermesi bu avantaja örnek teşkil etmektedir (Wang, 2019).

Yeşil örgütsel davranışın işletmeler için sadece çevresel faydalar sağlamakla kalmayıp aynı zamanda işletme içindeki performansı da artırdığı belirtilmektedir. Örneğin, yeşil örgüt iklimi ve yeşil davranışın gelişiminin, örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkı sağladığı ve işletmenin kaynaklarını daha verimli kullandığı ifade edilmektedir (Mert, 2023).

Tüm bu bilgiler ışığında Yeşil örgütsel davranışın işletmeler için önemli bir kavram olduğu ve çeşitli faktörlerin bu davranışı etkilediği literatürde geniş bir şekilde ele alındığı görülmektedir. Buna ek olarak yapılan çalışmalar, yeşil örgütsel davranışın işletmeler için sadece çevresel sürdürülebilirlik açısından değil, aynı zamanda rekabet avantajı ve iç performans açısından da önemli olduğunu da işaret etmektedir.

2.6.2. Yeşil Örgütsel Davranışın Boyutları

Erbaşı (2018: 581), yeşil örgütsel davranışa yönelik ölçek geliştirdiği çalışmada beş farklı boyut belirlemiştir. Bu boyutlar ise şöyle ifade edilebilmektedir (bkz. Tablo 4).

Tablo 4 Yeşil Örgütsel Davranışın Boyutları

Yeşil Örgütsel Davranış	Boyutları
	- Çevresel Duyarlılık
	- Teknolojik Duyarlılık
	- Ekonomik Duyarlılık
	- Çevresel Katılım
	- Yeşil Satın Alma

Erbaşı (2018) yapmış olduğu çalışmada geliştirdiği söz konusu yeşil örgütsel davranışa yönelik boyutların açıklamaları ise aşağıdaki gibi ifade edilebilmektedir.

Çevresel Duyarlılık: Yeşil örgütsel davranış bağlamında çevresel duyarlılık, bireylerin ve kuruluşların çevresel sorunlara ve zorluklara karşı farkındalığını, bilincini ve duyarlılığını ifade etmektedir. Bu boyut, çevre sorunlarına ilişkin bilgi, farkındalık ve bilincin yanı sıra kurumsal faaliyetlerin çevre üzerindeki etkisini tanıma becerisini de içeren çeşitli yönleri kapsamaktadır. Çalışanların kendi evlerinde uygulamış oldukları çevre dostu tutumlarını örgüt içerisinde de gösterme eğilimi olarak ifade edilmektedir. Çalışanların yeşil davranışlarını teşvik etmede çevresel bilgi yönetiminin rolünü vurgulamış, çalışanların yeşil davranışları literatürünün geliştirilmesine yeni bir ışık tutmuş ve yöneticiler için çevrenin korunmasına ilişkin stratejiler için pratik referanslar sağlamıştır (Zhang ve Xu, 2021) . Bu, kuruluşlar içinde çevresel duyarlılığın teşvik edilmesinde ve yeşil davranışların teşvik edilmesinde bilgi paylaşımı ve yönetiminin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, çevresel liderlik ile çalışanların yeşil inovasyon davranışı arasındaki ilişkiyi düzenlemede yeşil organizasyon ikliminin rolü tartışılmış ve organizasyon ikliminin çevresel duyarlılığın teşvik edilmesinde ve organizasyonlarda yeşil davranışların teşvik edilmesinde önemli bir rol oynadığı belirtilmiştir (Xu vd., 2022). Bu, çevresel duyarlılığın şekillenmesinde ve çalışanlar arasında çevre yanlısı davranışların teşvik edilmesinde örgütsel faktörlerin etkisinin altını çizmektedir. Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil örgütsel davranışın bir boyutu olarak çevresel duyarlılık, bireylerin ve organizasyonların çevre sorunlarına yönelik farkındalığını, bilincini ve duyarlılığını, ayrıca çevresel duyarlılığın şekillenmesinde ve yeşil davranışların yönlendirilmesinde dış ve örgütsel faktörlerin etkisinin bulunduğu görülebilmektedir.

Teknolojik Duyarlılık: Yeşil örgütsel davranışın bir boyutu olarak teknolojik duyarlılık, bireylerin ve kuruluşların çevresel zorluklarla mücadelede ve sürdürülebilirliği teşvik etmede teknolojinin rolü konusundaki farkındalığını, duyarlılığını ve uyarlanabilirliğini ifade etmektedir. Bu boyut, çevresel performansı artırmak ve ekolojik ayak izlerini azaltmak için teknolojik yeniliklerin, dijital araçların ve sürdürülebilir uygulamaların entegrasyonu dahil olmak üzere çeşitli yönleri kapsamaktadır. Çevre yönetimi ve rekabet avantajı elde etmek için teknolojik gelişmeleri yönetim stratejilerine entegre etmenin önemini vurgulayarak, şirketi yeşillendirmede ve çevresel zorlukları ele almada teknolojinin rolünü vurgulamaktadır

(Robbins, 2003) . Bu, kuruluşlarda sürdürülebilir uygulamaları ve çevresel performansı yönlendirmede teknolojik duyarlılığın önemini vurgulamaktadır. Ek olarak, blockchain teknolojisinin yeşil tedarik zinciri uygulamaları üzerindeki etkisi araştırıldı ve teknolojik yeniliklerin çevresel sürdürülebilirliği artırma ve tedarik zinciri yönetimi kapsamında yeşil uygulamaları teşvik etme potansiyeline işaret edildi (Mubarik vd., 2021) . Bu, sürdürülebilir uygulamaları teşvik etmek ve çevresel etkiyi azaltmak için yenilikçi teknolojilerden yararlanmada teknolojik duyarlılığın rolünü vurgulamaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil örgütsel davranışın bir boyutu olarak teknolojik duyarlılık, çevresel zorlukları ele almak, sürdürülebilirliği teşvik etmek ve örgütsel uygulamaları ekolojik sorumlulukla uyumlu hale getirmek için teknolojik yeniliklerin ve dijital araçların farkındalığını, uyarlanabilirliğini ve kullanımını kapsamaktadır.

Ekonomik Duyarlılık: Yeşil örgütsel davranış, çevresel sürdürülebilirliğe yönelik örgütsel uygulamaların ve davranışların şekillenmesinde önemli bir rol oynayan ekonomik duyarlılık da dahil olmak üzere çeşitli boyutları kapsamaktadır. Yapılan çalışmalar, yeşil örgütsel davranışın bilişsel ve duygusal boyutlarına dair iç görüş sağlamakta ve yeşil girişim ve davranışları yönlendirmede örgüt kültürünün ekonomik duyarlılığına ışık tutmaktadır (Li vd., 2022) . Ek olarak yeşil örgütsel davranışın alt boyutlarına ilişkin araştırmaların sınırlı olduğuna dikkat çekerek, örgütlerde yeşil davranışı etkileyen faktörlerin kapsamlı bir şekilde araştırılması gerektiğine işaret etmektedir. Bu durum, çevresel kaygılara ve sürdürülebilirlik uygulamalarına kurumsal tepkileri şekillendiren bir alt boyut olarak ekonomik duyarlılığın önemini vurgulamaktadır (Erbaşı vd., 2022) .

Çevresel Katılım: Çalışanların ve kuruluşların çevresel girişimlere ve sürdürülebilirlik çabalarına aktif katılımını kapsar. Bu boyut, aşağıdaki çalışmaların da gösterdiği gibi, çeşitli faktörlerden etkilenmektedir: İlk olarak, Zhang ve ark. (2021) , çevresel bilgi paylaşımı ve uygulaması gibi çevresel bilgi uygulamalarının çalışanların yeşil davranışlarını nasıl etkilediğini araştırmaktadır. Bu çalışma, çevresel bilgi yönetimi ile çalışanların yeşil girişimlere katılımı arasındaki karmaşık ilişki mekanizmasını ortaya koyarak, çevresel katılımın teşvik edilmesinde bilgi paylaşımının önemine ışık tutmaktadır.

Yeşil Satın Alma: yeşil örgütsel davranışın diğer alt boyutu olan yeşil satın alma kavramı, çalışanların örgütte çevre dostu ürünlerin tercih etmesini temsil etmektedir (Erbaşı, 2018: 586-587). Bu durumda yeşil satın alma boyutunun organizasyonların çevrecilik hususunda göz ardı edemeyeceği etkenler arasında bulunduğu görülmektedir.

2.6.3. Yeşil Örgütsel Davranışın Tarihsel Gelişimi

Yeşil örgütsel davranışın tarihsel gelişimi, zaman içinde çeşitli faktörlerden etkilenmiştir. Yeşil örgütsel davranış kavramı alanında yapılan ilk çalışmalar, çalışanların işyerinde yeşil davranışa gönüllü katılımlarının ardındaki motivasyonları anlamaya odaklanılmıştır (Kim vd., 2014). Bu gibi araştırmaların ardından, örgütsel yeşil kültürün yeşil performansı ve rekabet avantajını nasıl etkilediğinin araştırılmasına yol açtı ve yeşil stratejilerin yönlendirilmesinde destekleyici çalışan davranışının önemi saptanmıştır (Wang, 2019). Daha sonraki yıllarda kuruluşlar, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile yeşil ÖVD arasındaki bağlantıyı fark etmeye başladıkça, çalışanlar arasında yeşil yaşam tarzı seçimlerini teşvik etmeye yönelik bir kayma ortaya çıkmıştır (Meng vd., 2022).

Daha sonra, örgütsel yeşil kültürün, çalışanların yeşil davranışları üzerindeki etkisi konu alanı incelenmiş ve çevre bilincinin bir aracı rolünün bulunduğunu da vurgulanmıştır (Li vd., 2022). Yeşil örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesinin, örgüt üyeleri içinde çevre yanlısı değerleri ve davranışları teşvik etmede çok önemli olduğu ve yeşil bir kültürün oluşumuna katkıda bulunduğu saptanmıştır (Hooi vd., 2021). Daha sonraki süreçte ise yeşil örgütsel kimlik kavramı, örgütlerdeki çevre yönetimi ve koruma çabalarının kolektif bir yorumu olarak ortaya çıkmış ve yeşil davranışlara anlam kazandırmıştır (Chang & Chen, 2013).

Yeşil örgütsel davranışın araştırmalarda konu merkeze alınmasının yoğunlaşmasının ardından yeni alt kavramlar ve konu alanları çıkmaya devam etmiştir. Yeşil örgütsel davranış konu çerçevesinde etik liderlik ve yeşil bir psikolojik iklim, ÖVD'yini etkileyen temel faktörler olarak tanımlandı ve çevre yanlısı çalışma ortamlarını ve örgütsel adaleti teşvik etmenin önemi vurgulanmıştır (Khan vd., 2019).

Kuruluşlar, yeşil ürün geliştirme performansını artırmaya çalıştıkça, çevre için yeşil kurumsal kimliğin, paylaşılan vizyonun ve kurumsal vatandaşlık davranışının

önemi de ortaya çıkmıştır (Chang vd., 2019). Buna ek olarak çalışanların yeşil davranışı, çevresel ve sürdürülebilir kalkınma çabalarına katkıda bulunan olumlu bir örgütsel davranış olarak kabul edilmiştir (Zhang vd., 2021). Daha sonra sürdürülebilir liderler ve yeşil bir örgüt iklimi, çevre için ÖVD'nin temel itici güçleri olarak tanımlanmış ve yeşil bir örgüt iklimini teşvik etmenin önemi vurgulanmıştır (Iqbal & Piwovar- Sulej, 2023).

Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil örgütsel davranışın tarihsel gelişimi, bireysel motivasyonları anlamaktan, örgütler içinde yeşil kültürleri, kimlikleri ve davranışları teşvik etmeye doğru evrilmiştir. Bu ilerleme, çevresel sürdürülebilirliğin öneminin ve organizasyonel uygulamaların ve liderliğin yeşil davranışları şekillendirmedeki rolünün giderek daha fazla tanındığını göstermektedir. Bu bağlamda yeşil örgütsel davranışın tarihsel gelişimi, çalışanların çevreye duyarlılıklarının artması ve iş yerlerinde sürdürülebilir uygulamaların öneminin giderek artmasıyla daha fazla araştırmacının ilgisini çekmektedir.

2.6.4. Yeşil Örgütsel Davranışı Etkileyen Faktörler

Yeşil örgütsel davranışı etkileyen faktörler oldukça çeşitlidir ve literatürde geniş bir şekilde incelenmektedir. Araştırmalar, çevresel dönüşüm liderliği, yeşil organizasyon kültürü, yeşil eğitim, algılanan örgütsel destek, yeşil insan kaynakları yönetimi gibi konuların yeşil örgütsel davranışı olumlu etkilediğini göstermektedir (Gurmani vd., 2021; Khalid vd., 2021; Jehanzeb, 2020; Bonn vd., 2020; Putri ve Q, 2022; Danirmala, 2022; Zhang vd., 2021; Pham vd., 2018; Robertson ve Barling, 2012; İkbal ve Piwovar- Sulej, 2023).

Ayrıca, çalışanların yeşil davranışlarının, çalışanların refahı üzerinde de olumlu etkilere sahip olduğu gözlemlenmiştir (Zhang vd., 2021). Bu durum, yeşil davranışların sadece çevresel faydalar sağlamakla kalmayıp aynı zamanda çalışanların genel refahını da artırabileceğini göstermektedir.

Yeşil örgütsel davranışı etkileyen faktörler arasında, örgüt liderlerinin çevresel normları, çevresel dönüşümcü liderlik ve işyerindeki çevre dostu davranışları gibi unsurların da önemli olduğu vurgulanmaktadır (Robertson & Barling, 2012). Bu liderlik

faktörlerinin, çalışanların çevresel davranışlarını şekillendirmede kritik bir rol oynadığı belirtilmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil örgütsel davranışı teşvik etmek için çevresel dönüşüm liderliği, yeşil organizasyon kültürü, yeşil eğitim gibi unsurların yanı sıra örgüt liderlerinin çevresel normları ve davranışlarının da dikkate alınmasının büyük öneme sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda söz konusu faktörlerin bir arada ele alınmasının, çalışanların çevresel sorumluluklarını yerine getirmelerini teşvik edebileceği ve yeşil örgütsel davranışı artırabileceği düşünülmektedir.

2.6.5. Yeşil Örgütsel Davranışın Örgüt Performansına Etkisi

Yeşil örgütsel davranışın örgüt performansına etkisinin merkeze alındığı konu alanı oldukça büyük önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde yeşil örgüt kültürü, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu gözlemlenmiştir (Kaplan, 2023). Bu durum, yeşil örgüt ikliminin çalışanların iş performansını artırdığını ve örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkı sağladığını ortaya koymaktadır (Mert, 2023). Buna ek olarak yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranışları olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Özalp, 2022).

Örgüt iklimi, örgütsel bağlılık ve çalışan iş performansı arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda, örgüt ikliminin bireysel ve örgütsel sonuçları üzerinde belirleyici bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Taştan ve Yurtkoru, 2018). Özellikle güçlü bir örgüt kültürüne sahip organizasyonlarda örgütsel bağlılığın arttığı ve bu durumun iş performansını olumlu etkilediği gözlemlenmektedir (Mert, 2018). Yeşil örgüt iklimi ve yeşil davranışın iş tatmini üzerindeki etkileri incelenirken, örgüt içerisindeki güçlendirme, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık gibi unsurların bireysel ve örgütsel performansa etkilerinin olduğu belirtilmektedir (Özkan vd., 2021). Bu bağlamda, yeşil örgüt ikliminin çalışanların iş tatminini artırdığı ve dolayısıyla iş performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil örgütsel davranışın örgüt performansına etkileri üzerine yapılan araştırmalar, yeşil örgüt kültürü, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında pozitif ilişkiler olduğunu göstermektedir.

2.7. Gurur Kavramı

Gurur, karmaşık öz değerlendirme süreçlerini içeren çok yönlü ve temel bir insan duygusu kavramını temsil etmektedir (Tracy ve Robins, 2007). Gurur kavramının çok yönlü olması nedeniyle de farklı perspektiflerden irdelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda gurur, olumlu ya da olumsuz bir duygu olarak algılanır ve bir başarı duygusu, gelişmiş öz tatmin ve öz değer ile ilişkilendirilebileceği görülmektedir (Shankar, 2019).

Gurur, genel olarak bireyin kendisiyle ilgili bir başarı, yetenek veya nitelik nedeniyle duyduğu olumlu bir duygu olarak tanımlanmaktadır ve işletme bilim alanı bağlamında, bireylerin kişisel başarıları, becerileri veya katkıları nedeniyle duydukları memnuniyet duygusu olarak tanımlanmaktadır (Smith ve Johnson, 2020). Bu bağlamda gurur, sosyal olarak değer verilen davranışları pekiştirmektedir. Bunun yanı sıra bireyin olumlu sosyal davranış geliştirmesini, öz değerini güçlendirerek kendini gerçekleştirmesine teşvik etmektedir (Hwang vd., 2020; Tracy, 2020). Ayrıca, gurur hem uyarlanabilir (otantik gurur) hem de uyumsuz (kibirli gurur) sosyal ve davranışsal sonuçlarla ilgili bir kavram olarak görülmektedir (Costello vd., 2018). Aynı zamanda gururun öz-şefkat ile ilişkisi bulunmaktadır (Mosewich vd., 2011; Divan vd., 2022). Buna ek olarak gurur, kültürel kavramsallaştırmayla bağlantılıdır ve toplumlar arasında farklı şekilde deneyimlenmektedir (Silva, 2020). Aynı zamanda gurur, çevresel bağlılık ve yeşil satın alma davranışının yanı sıra kurumsal liderlikte etik davranışla da ilişkilidir (Sun vd., 2022; Sanders vd., 2016). Ayrıca, gurur benlik saygısı ile ilgilidir ve dil yeterliliği ve cinsiyet gibi kültürel farklılıklardan etkilenmektedir (Tsai vd., 2001). Son olarak, Dunston vd., (2016) yaptığı çalışmada sosyal ağ analizinin gururun bir grup veya topluluk içinde nasıl işlediğine dair fikir verebileceği de ifade etmiştir.

2.8. Örgütsel Gurur

Örgütsel gurur kavramı örgüt çalışanların tutumlarına ilişkin çalışmalarda bulunarak ortaya çıkan kavramdır (Appleberg, 2005). Bu bağlamda örgütsel gurur, bir çalışanın veya çalışanların, bağlı oldukları kuruma duydukları kimlik, bağlılık ve başarıyla ilgili gurur hissi olarak tanımlanmaktadır (Koşar ve Doğan, 2015).

Örgütsel gurur kavramı, bir organizasyon bünyesinde çalışan insanların özelliklerini ve deneyimlerini yansıtan bir kavram olarak da düşünülebilmektedir.

Örgütsel gurur ile birlikte aynı zamanda çalışanların, organizasyonlarına dair kişisel inançlarını güçlendiren bir duygu olarak ortaya çıkar (Arnett vd., 2002). Bu nedenle organizasyonun kimliğini de doğrudan veya dolaylı olarak da etkileyebilmektedir. Organizasyon bünyesinde çalışanlar, organizasyonlarına başarılı ve verimli bir şekilde katkıda bulunmasalar bile, organizasyonun mevcut başarılarından dolayı gurur duygusu da hissedebilmektedir (Gouthier ve Rhein, 2011). Buna ek olarak örgütsel gurur, bir organizasyon içinde yüksek düzeyde sosyal uyum gerektiren olumlu bir iş ortamı oluşturmayı da içermektedir (Kraemer ve Gouthier, 2014). Diğer bir ifadeyle örgütsel gurur, organizasyonun elde ettiği başarılar sayesinde organizasyon bünyesinde çalışanların da bu durumdan mutlu olmasına olanak sağlamaktadır (Smith ve Tyler, 1997). Bu bağlamda örgütsel gurur kavramı sayesinde çalışanların aldıkları haz ve duydukları gurur ve mutluluk çerçevesini de beraber ön plana çıkarmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında örgütsel gurur kavramını —Organizasyon bünyesinde çalışan kişilerin kendilerini özdeşleşmiş hissettiği ve örgüt çerçevesinde gerçekleştirilen başarılar sayesinde mutlu ve sevinçli hissetmesi gereken teşvik edici çalışma ortamının oluşturulması olarak da tanımlanabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada da örgütsel gurur kavramı mihenk taşı konumunda bulunmaktadır. Daha önceden yapılmış olan çalışmalar ise örgütsel gurur kavramının organizasyonlar açısından büyük önem arz ettiğini göstermektedir.

Mas-Machuca vd. (2016) yapmış oldukları çalışma ile birlikte çalışanların, iş ve özel yaşam arasında etkin bir denge sağladıkları takdirde, hali hazırda çalışmış oldukları örgüte çalışmaktan gurur duyduklarını saptamışlardır. Buna ek olarak araştırma neticesinde, örgütsel gururun çalışanların organizasyonlarında kalma veya ayrılma niyetlerini uzun vadede etkilediği bulgusuna da ulaşılmıştır.

Kraemer ve Gouthier (2014), yapmış oldukları çalışma ile birlikte örgütsel gurur kavramının organizasyonlar için kritik bir rol oynadığına dikkat çekmektedir. Yapılan çalışma neticesinde örgütsel gururun örgüt bünyesinde çalışanların organizasyonda kalma veya ayrılma düşüncelerini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen bir faktör olduğu ileri sürülmüştür. Buna ek olarak araştırma neticesinde örgütsel gururun stresle başa çıkma kapasitesini artırdığını ve bu etkiye bağlı olarak da çalışanın organizasyona kalma eğiliminin arttığı bulgusuna da ulaşılmıştır.

Boezeman ve Ellemers (2014), yapmış oldukları çalışmada, çalışanların bünyesinde buldukları organizasyona karşı gurur duymanın ve bazı gönüllülük esaslı kuruluşlarında bulunan belirli liderlik davranışları ve özelliklerinin yarattığı saygı duygusunun, organizasyon kimliği ve gönüllülerin liderlikten kaynaklanan memnuniyeti ile arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, gönüllü liderlik bağlamında saygının önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, liderliğin örgütsel gurur, örgütsel kimlik ve örgütten memnuniyet ile ilişkili olduğu da tespit etmişlerdir.

Atkins, (2017) yapmış olduğu çalışma neticesinde örgütsel gurur kavramının genellikle iş ve çalışma hayatı ile ilgili daha geniş bir sürecin bir parçası olarak görüldüğü bulgusuna ulaşmıştır. Örgütsel gurur kavramı her ne kadar böyle görülse de örgütsel gurura sahip olan çalışanların çalışma ortamından ve çalışmalarından duydukları gurur düzeyi ile doğru orantılı biçimde belirli organizasyon özelliklerini onayladıkları ve olumlu bir şekilde deneyimledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle bir organizasyonun bünyesinde barındırdığı çalışanları için onlara gurur duygusunu hissettiren davranışlarda bulunduğu takdirde çalışanların sergiledikleri davranışların olumlu yönde etkileneceğini ve çalışanların verimliliği bakımından iyileşmelerin de gerçekleştirileceği belirtilmiştir.

Örgütsel gurur aynı zamanda bir organizasyonun toplum içinde olumlu bir şekilde algılanmasına katkıda bulunan ve saygı kazanmasına yardımcı olan bir duygu olarak da kabul edilmektedir. Ayrıca, örgütsel gurur ile organizasyona ve grubun içindeki üyelere psikolojik olarak bağlılık oluşturma etkeni arasında doğrudan ve pozitif bir ilişki bulunduğu bulgusuna da ulaşılmıştır (Arshad ve Imran, 2016). Bu bağlamda yapılan çalışmalar, örgütsel gururun, organizasyonun elde ettiği başarıların kişisel katkıya dayandığını bilerek gurur duyulabileceği gibi, kişisel katkı olmadan elde edilen başarılar için de organizasyon adına gurur hissedilebileceğini göstermektedir. Sonuç olarak, örgüt gururu, belli bir başarı veya durum karşısında hissedildiği gibi, organizasyonun bir parçası olma gururundan da kaynaklanabilir (Çelebi, 2020; Lea ve Webley, 1997). Bu bağlamda örgütsel gurur, organizasyonlar için önemli bir faktör olduğu belirtilebilmektedir.

Örgütsel gurur, organizasyon bünyesinde çalışanların motivasyonunu artırmaktadır; organizasyonun itibarını güçlendirmektedir ve çalışanların bağlılığını ve

sadakatinin de benzer şekilde güçlendirmektedir. Bu nedenle, organizasyonlar, örgütsel gururu teşvik etmek için çeşitli stratejiler geliştirmeli ve çalışanların başarılarından gurur duymalarını sağlamalıdır (Bozkurt vd., 2021).

Tüm bu ifadelerle bakıldığında da örgütsel gururun organizasyonu çok yönlü biçimde etkileyebileceği görülmektedir. Buna bağlı olarak gerekli olanaklar sağlandığı takdirde örgütsel gururu açısından sağladığı olumlu etkinin de büyük önem arz ettiği düşünülmektedir.

2.9. Örgütsel Gururun Kaynakları

Örgütsel gurur, bir çalışanın veya çalışanların, bağlı oldukları kuruma duydukları kimlik, bağlılık ve başarıyla ilgili gurur hissi olarak tanımlanmaktadır (Koşar ve Doğan, 2015). Örgütsel gurur kavramı, örgütün yüksek standartlara ulaşması, takdir gören ilkelere bağlılığı, yeniliklere uyum sağlaması, çalışanların kendi yeteneklerine olan inancı ve refah düzeyi gibi çeşitli boyutlara sahiptir (Durmaz ve Çıplak, 2021). Bu çok boyutlu yapı, örgütsel gururun karmaşıklığını ve derinliğini vurgulamaktadır. Örgütsel gururun kaynaklarını incelediğimizde, bu kavramın oluşumunu etkileyen çeşitli faktörler ortaya çıkmıştır.

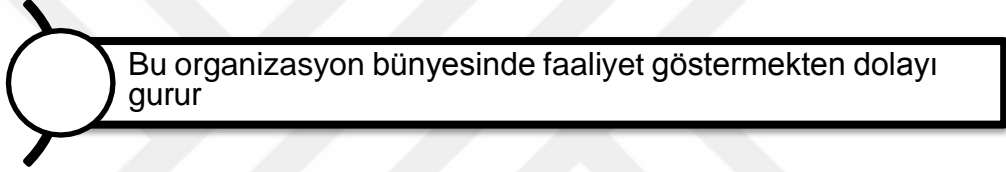
Örgütsel gurur, öncelikle örgütün belirlediği ve uyguladığı yüksek standartlar, çalışanların başarılarını ve katkılarını takdir etme ve ödüllendirme politikaları örgütsel gururun temelini oluşturmaktadır (Smith ve Peterson, 1988). Ayrıca, örgütün yeniliklere açık bir yapıya sahip olması ve değişime hızlı bir şekilde uyum sağlaması, çalışanların özgüvenini artırır ve örgütsel gururu güçlendirmektedir. Bununla birlikte, çalışanların refahı ve kişisel gelişimlerine verilen önem de örgütsel gururun güçlenmesini sağlayan unsurlardan biri olarak ifade edilebilmektedir.

Tüm bu faktörlerin bir araya gelmesiyle birlikte örgütsel gururun sağlam temeller üzerine inşa edildiği ve çalışanların örgüte bağlılık duygusunu güçlendirdiği gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, örgüt içindeki bu çeşitli faktörler, örgütsel gururun oluşumunda ve sürdürülmesinde kritik bir rol oynadığı söylenebilmektedir. Bu bağlamda örgütsel gurura kaynaklık eden söz konusu çeşitli faktörler irdelendiğinde aşağıda tabloda bulunduğu gibi bir değerlendirme yapılabilmektedir (bkz. Tablo 5). (Mullins, 2019).

Tablo 5 Örgütsel Gurura Etki Eden Etmenler

Örgütsel Gururun Kaynakları	Örgütsel Gurura Etki Eden Etmenler
	-Mesleki Gurur Duygusu -Örgütsel Kalite ve Statü -Yenilik ve Risk Alma -Örgütsel Etik -Güven -Teşvik

2.9.1. Mesleki Gurur Duygusu



Bir organizasyon bünyesinde bulunmakla birlikte diğer bir ifadeyle kişinin bir meslek grubuna üyeliği örgütsel gurur teriminin temel dayanaklardan birini oluşturmaktadır (Aydın, 2020). Buna ek olarak Jansen, Brink ve Kole (2010) yapmış oldukları çalışmada kişinin, bünyesinde bulunmuş olduğu organizasyonda yürüttüğü faaliyetlerin takdir edilmesi örgütsel gururun oluşmasında büyük oranda önemli bir faktör olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda, diğer insanların mesleki açıdan yürüttüğü faaliyetlere karşı takdir edilmesi, ilgi duyulması çalışanın gurur duygusu hissetmesine ve motivasyonunun artarak olumlu yönde daha fazla davranış geliştirmesine katkı sağladığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle kişinin çalıştığı organizasyon bünyesinde yürüttükleri faaliyetlerden gurur duyması işgörenin işlerine önem verdiği ve kendisini geliştirmek için çaba sarf ettiği de saptanmıştır (Borst ve Lako, 2017). Tüm bu bilgiler ışığında örgütsel gururun hem çalışan hem organizasyon için büyük önem arz ettiği görülebilmektedir. Meslek grubunda üyeliğini yürüten çalışanın mesleki açıdan gurur duyması ve mutluluk duygusu hissetmesinde organizasyonlar için ise verimli ve etkin rekabetle varlığını olumlu biçimde iletmesine kaynaklık ettiği düşünülmektedir.

2.9.2. Örgütsel Kalite ve Statü



Organizasyon bünyesinde yürütülen tüm faaliyetlerin mükemmel derecede kaliteli olduğu kanaatindeyim.

Bulduğumuz yüzyılda iş dünyasında, örgüt üyelerinin, somut iş değerlerinin ötesinde soyut değerlere de sahip olmaları, işlerine ve mesleklerine daha fazla katkı sağlamaları için kaçınılmaz bir gereklilik haline gelmiş bulunmaktadır. Soyut değerler olarak birçok değer örnek gösterilebilmektedir. Bu önemli soyut değerlerden birisi de saygınlık duygusu olarak gösterilebilmektedir. Organizasyon bünyesinde faaliyet gösteren çalışanların, yaptıkları işin niteliğine ilişkin değerlendirmeleri ve örgütün kurumsal saygınlığı bakımından değer yargıları olumlu yönde olduğu takdirde çalışanların hissettiği gurur duyma olasılığını da arttırmaktadır (Brown ve Jones 2008). Benzer şekilde etkenler tam aksi yönde olumsuz yönde ilerlediğinde ise kişinin örgütsel gururun bu noktada da azalacağı ön görülmektedir (Ak ve Demir, 2022). Bu bağlamda, söz konusu sürecin doğru biçimde yönetildiği takdirde çalışanların, örgütlerine yönelik olumsuz bakış açılarını geri plana atarak bu durumun yerine olumlu bakış açısı geliştirmelerine katkı sağlanabileceği görülmektedir (González-Cruz, vd., 2019).

2.9.3. Yenilik ve Risk Alma

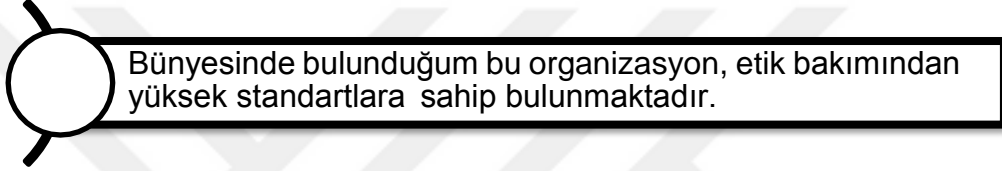


Organizasyon bünyesinde bulunan çalışanlar cesaretli bir tutum sergilemiyor.

Bir organizasyon için güncel yaşamdaki yenilik ve değişikliklere adapte olabilme yeteneği ve bu anlamda esneklik gösterilebilme becerisi, kurumsal bir değer açısından temel bileşenler arasında olarak kabul edilebilmektedir (Damanpour, 1991). Bir organizasyonun benimsediği politikaları ve uygulamaları, o organizasyon bünyesinde çalışanlar tarafından yenilikçi olarak görüldüğünde hali hazırda çalışmış oldukları organizasyonlarına dair daha yüksek oranda gurur duymalarına olanak sağlamaktadır (Shipton vd., 2006). Bu bağlamda bir organizasyon, risk alma bakımından cesaretlendirici bir yaklaşım sergilerse bu da çalışanların sahip olduğu örgütsel gururu olumlu yönde etkileyerek çalışanların işe bağlılık hissi uyandırabileceği düşünülmektedir. Bu durumun aksine eğer organizasyon yenilik ve değişikliklere ek

olarak risk alma bakımından teşvik edici bir tutumda bulunmadığı takdirde de organizasyonun yürütmüş olduğu faaliyetler yaratıcılığı engelleyen bir görünüme kavuşabilir bu durum da çalışanların örgütsel gururunu olumsuz yönde etkilenmesine sebep olabilmektedir (Atkins, 2017). Tüm bu bilgiler ışığında organizasyonun yeniliklere açık ve cesaretli bir yaklaşım sergilemesinin neticesinde çalışanların örgütsel gurur bakımından olumlu yönde etkileneceği görülebilmektedir. Örgütün yenilik ve değişikliklere açık olmadığı takdirde ise örgüt çalışanlarının da bu durumdan etkilenecek örgütsel gurur bakımından ve örgüte bağlılık konusunda olumsuz yönde tutumlar geliştirileceği ifade edilebilmektedir (Amabile vd., 1996).

2.9.4. Örgütsel Etik



Örgütsel gurur kavramı, bireyin örgüt içindeki bağlılığını ve katılımını ifade eden bir duygu olarak tanımlanmaktadır (Tyler ve Dogeoy, 1995). Söz konusu bu duygu, örgüt üyelerinin diğer bir ifadeyle organizasyon bünyesinde çalışanların ortak bir kimlik ve amaç etrafında birleşmelerine katkı sağlamaktadır (Çelebi, 2020). Gurur duygusu, kişinin kendi değerini ve benlik saygısını çevresinde bulunan diğer insanlarla karşılaştırmasını içeren psikolojik dinamikler temeline dayanmaktadır (Appleberg, 2005; Güner Demir, 2022). Bu bağlamda gurur, kişinin kendisi ile birlikte çevresinde bulunan insanlar arasında oluşturduğu çember içerisinde kıyaslamasını içermektedir. Örgütsel gurur ise bireyin, kendisini örgütü temsil eden bir figür olarak görmesi ve bu bağlamda da örgüt başarısıyla özdeşleşmesi olarak ifade edilebilmektedir. Psikolojik saygınlığın bir alt kategorisi olarak kabul edilen örgütsel gurur, özellikle örgütün kültürel değerleriyle uyumlu bir şekilde var olmaktadır. Bu ifadeye dayanarak da bireyin, örgüt içindeki etik normlarla uyumlu davrandığı durumlarda gurur duygusunun güçleneceği ifade edilebilmektedir (Atkins, 2017). Bu bağlamda etik davranışlar, örgüt içerisindeki bağlılığı artırarak örgütsel gururu destekleyebilmektedir; aksine etik dışı davranışlar uygulandığı takdirde ise örgütsel gururun zayıflamasına ve örgüt içindeki ilişkilerin bozulmasına yol açabilmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında örgüt üyeleri, bünyesinde buldukları örgütleriyle güçlü bir özdeşleşme kurdukları takdirde, bireyin özgüveni artacak ve örgüte karşı duyulan bir savunma içgüdüğü oluşacaktır. Bu durum ise örgütsel gururu, bireyin özsaygısıyla bağlantılı bir hale gelmesine neden olmaktadır (Appleberg, 2005; Durmaz ve Çıplak, 2021). Bu bağlamda etik değerlere bağlılık, örgütsel gururun güçlenmesine katkı sağlamaktadır, bu durum da örgüt içerisindeki bireyler arasında bulunan dayanışmayı artırarak başarıyı desteklemektedir.

2.9.5. Güven



Bünyesinde bulunduğum bu organizasyonun yöneticileri, bana ve diğer işgörelere yüksek oranda güven duygusunu hissettiriyor.

Örgütsel bakımdan güven, organizasyon bünyesinde çalışan bireylerin yönetim kadrosuna duyduğu güvenin seviyesini ve bu güvenin yönetim tarafından nasıl yansıtıldığını ifade eden dinamik olarak tanımlanmaktadır (Mayer vd., 1995). Bu bağlamda örgütsel gurur kavramı iki farklı boyuta sahip olmaktadır. Söz konusu örgütsel gururun bu boyutları ise duygusal ve tutumsal olarak ifade edilebilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel gururun boyutlarından birisi olan duygusal gurur, genellikle kısa süreli ancak yoğun zihinsel deneyimlere dayanan bir boyut olarak öne çıkmaktadır (Gkorezis vd., 2020). Bu bağlamda, örgüt üyeleri diğer üyelerin, grupların veya örgütün genel başarılarına duydukları gurur ile örgütsel gurur seviyelerini artırabilme olanağına sahip olmaktadır. Örgütsel gururun diğer boyutu olan tutumsal gurur ise zaman içerisinde çevresel gözlemlere dayanan ve örgüt bünyesinde çalışan bireyin uzun vadeli deneyimlerine ilişkin bir perspektife sahip boyut konumunda bulunmaktadır (Dutton vd., 1994). Tutumsal gurur boyutu, organizasyon bünyesinde çalışan bireylerin çevresel etkenlere bağlı olarak örgüte duyduğu güvenin evrimini de temsil etmektedir. Güven ölçütü, örgüt bünyesinde çalışan bireylerin örgüte olan güvenini ve buna bağlı olarak de örgüte bağlılığını olumlu bir şekilde etkilendiği bir durumu ifade etmektedir. (Akt., Ak ve Demir, 2022). Bu bağlamda güven, birey açısından, örgütsel açıdan ve çalışanların örgütsel bağlılığı açısından büyük önem arz ettiği ifade edilebilmektedir.

2.9.6. Teşvik



Çalıştığım alanda daha fazla çalışmama teşvik eden birçok faktör bulunmaktadır.

Örgütsel gururu tetikleyen birbirinden farklı faktörlerin bulunduğu görülebilmektedir. Örgüt bünyesinde çalışan bireylerin kendine ait benlik kavramlarıyla bütünleşik bir hale bürünmeleri, örgüt başarısına olumlu bir yönde katkı sağlayabilmektedir (Ak ve Demir, 2022; Kraemer vd., 2020). İş görenin sosyal bakımdan değer gören bir gruba üye olduğu takdirde grup üyeliğini güçlendiren bir etki yaratmaktadır ve buna ek olarak bireyleri daha derin bir özdeşleşme seviyesine doğru yönlendirerek örgütsel gurur bakımdan olumlu etkileri beraberinde getirmektedir (De Roeck vd., 2016; Durmaz ve Çıplak, 2021). Bu bağlamda örgütsel gurur, örgüt bünyesinde çalışanların sadece dış dünyaya karşı yansıtıkları bir durumu değil aynı zamanda örgüt bünyesinde çalışanların içsel algılarını ve örgüt içindeki deneyimlerini de içermektedir. Gurur, sosyal davranışı motive etmek adına kritik bir insan duygusunu temsil etmektedir (Tracy ve Robins, 2004).

Tüm bunların ek olarak teşvik, örgütsel gurura kaynaklık eden etmenler arasında bulunmaktadır. Teşvik etme, örgütlerde çalışanları motive etmek ve performanslarını artırmak için kullanılan önemli bir araçtır (Kurt ve Karakuş, 2018). Bu bilgi ışığında Bu gurur, çalışanın örgüte olan sadakatini ve bağlılığını artırabilir ve dolayısıyla iş performansını olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Teşvik etme, çalışanlara ödüller vermek, başarılarını takdir etmek, katılımcılığı teşvik etmek, iyi performansı öne çıkarmak, liderlik ve yönetim tarafından destek görmek gibi faktörlerle ilişkilidir (Bowen ve Ostroff, 2004). Tüm bu faktörler dikkate alındığında ve teşvik etme yöntemleri doğru bir şekilde uygulandığında, çalışanların örgütsel gururunu çaktıracaktır; bu da örgüt içinde daha yüksek motivasyon, örgütsel bağlılık ve performansla sonuçlanacağı düşünülmektedir (Meyer vd., 2002).

2.10. Örgütsel Gururun Yapısı

Örgütsel gururun yapısı farklı alt başlıkların çerçevesi ile birlikte oluşmaktadır. Bu alt başlıklar ise aşağıdaki gibi ifade edilebilmektedir. (bkz. Tablo 6) (Tajfel ve Turner, 1979).

Tablo 6 Örgütsel Gururun Yapısı

Örgütsel Gururun Yapısı	Başlıklar
	Başkalarını Etkileme
	En İyi Olma
	Fark Yaratma

2.10.1. Başkalarını Etkileme

Örgütsel gurur, organizasyonun ve organizasyon bünyesinde faaliyet gösteren çalışanların değer gören faaliyetlerine ilişkin bilgiler verme etkinliğini içermektedir. Diğer bir ifadeyle organizasyon bünyesinde çalışanların diğer organizasyon çalışanları ile iletişim halinde bulunmaları ile birlikte duygusal bakımdan merkezde olduklarını ifade etmektedir. Örgüt bünyesinde çalışanların duygusal bakımdan gerçekleşen etkileşimleri ise 2 farklı biçimde gerçekleşmektedir. Bu biçimler ise aşağıdaki gibi ifade edilebilmektedir (bkz. Tablo 7) (Masterson, 2016).

Tablo 7 Duygusal Bakımdan Gerçekleşen Etkileşim Yöntemleri

Başkalarını Etkileme	Duygusal Bakımdan Gerçekleşen Etkileşim Yöntemleri
	-Diğer Çalışanlar ile Organizasyon Hakkında Görüş Alışverişinde Bulunmak
	-Organizasyon Çalışanları ile Gurur Bakımından duygu ve düşüncelerini Paylaşmak

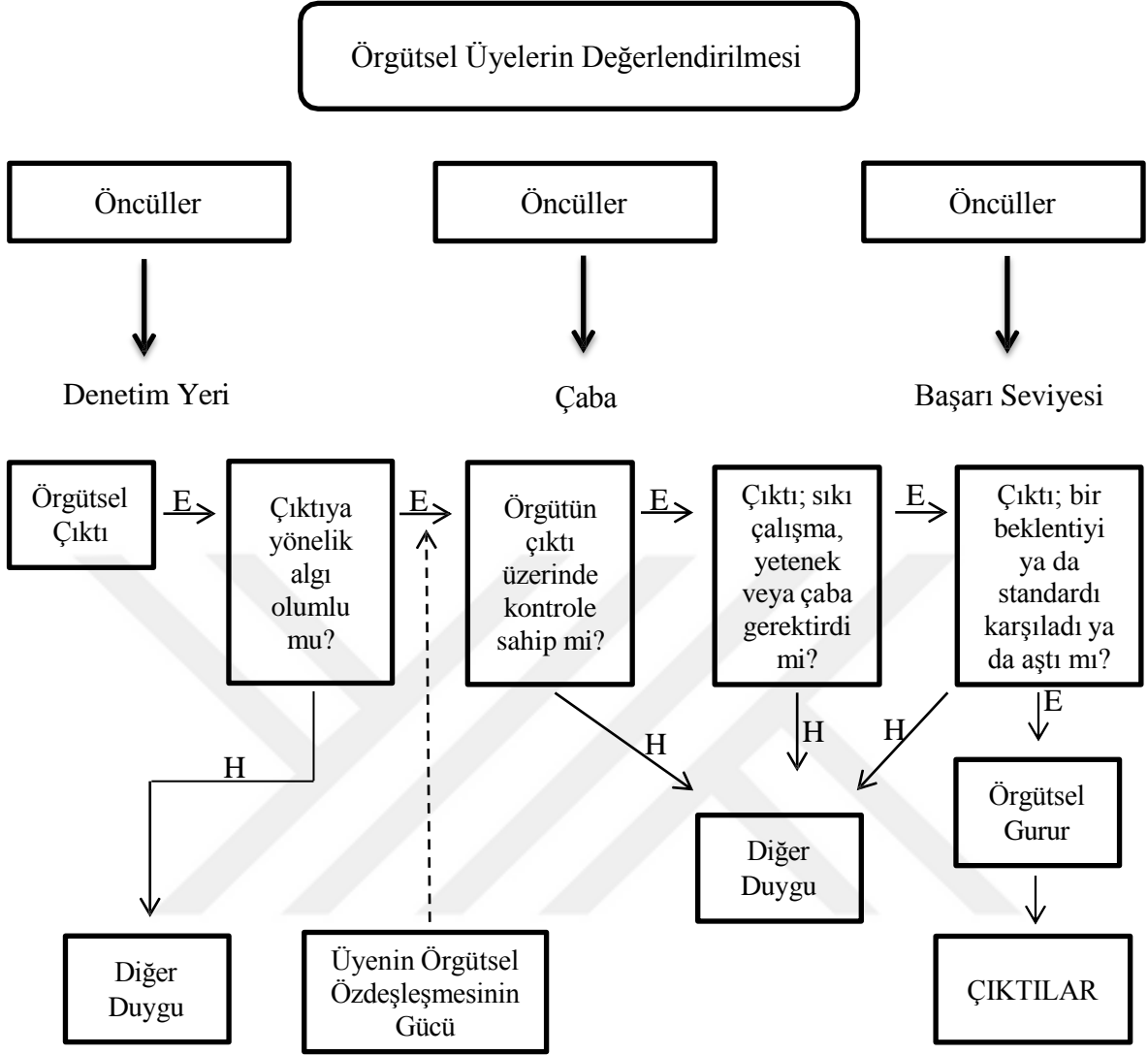
Tüm bu bilgiler ışığında, —başkalarını etkileme boyutunda organizasyon çalışanlarının organizasyon ile hangi şartlarda organizasyonlarına karşın gurur duygusunu hissettiklerine ilişkin durumlara yer verilmektedir. Buna ek olarak organizasyon bünyesinde faaliyet gösteren diğer çalışanlar ile kurulan etkileşimin gurur tecrübesi bakımından temelde bulunduğunu ifade edebilmektedir.

2.10.2. En İyi Olma

İnsanların en iyi olma düşüncesi, genellikle sosyal statüyü veya toplumda değerli olma arzusunu yansıtan gurur kavramlarıyla örtüşmektedir. Kişi, bir görev ya da faaliyet üzerinde en iyi olduğuna inanıyorsa, bu durum hem bireysel bir gurur kaynağı olabilmekte hem de bireyin bağlı olduğu grup veya organizasyon içindeki gururunu artırabilmektedir (Masterson, 2016). Bu bağlamda örneğin bir kişi, gerçekleştirdiği görevde en üst düzeyde performans sergilediğine inanıyorsa, bu durum onun bireysel gururunu besleyebilmektedir. Aynı zamanda, bu bireyin mensubu olduğu örgütün, kendi alanında en iyisi olduğuna dair bir duygu geliştirmesine de katkı sağlayabilmektedir.

2.10.3. Fark Yaratma

Fark yaratma kavramı, bireylerin örgütleriyle ilişkilendirdikleri genellikle bağlı oldukları kuruluşun, diğerlerinden belirgin bir şekilde ayrıldığı düşüncesini içermektedir. Diğer bir ifadeyle fark yaratma, organizasyon bünyesinde bulunan işgörenlerin kendileri adına ve örgütleri adına —en iyi vd.nden farklı olanı algısı temeline dayanmaktadır. Bu bağlamda işgörenler genellikle örgütlerini "fark yaratan" bir varlık olarak görmekte ve bu algı, örgütlerinin sunduğu hizmetin veya ürünün diğerlerinden önemli ölçüde farklılık gösterdiği inancını taşımaktadır (Masterson, 2016). Geleneksel gurur anlayışlarına kıyasla, sosyal statü veya en iyi olma gibi odak noktalar yerine, fark yaratma perspektifi, bireyin örgütüyle gurur duymasının, sosyal bağlamda değerli bir örgütte var olmanın anlamını kucaklamasına ifade etmektedir (Güner Demir, 2022). Bu durum da fark yaratma perspektifinin de örgütsel gurur bakımından büyük öneme sahip olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak Masterson'ın (2016)'nın yapmış olduğu çalışmada, örgüt üyelerinin sadece "en iyi" olma ideali değil, aynı zamanda diğer çalışanlar üzerinde etki bırakma arzusunun da örgütsel gurur deneyiminin temel dayanağı olduğunu belirtmektedir oluşturduğudur. Bu bağlamda örgütsel gururun oluşumuna ilişkin çeşitli yaklaşımlar bulunmakla birlikte, Appleberg'in (2005) yılında belirtmiş olduğu örgütsel gelişim sürecine ilişkin oluşturmuş olduğu model, bu konuda değerli bir perspektif sunmaktadır (Akt., Güner Demir, 2022). Söz konusu bu model ise aşağıdaki gibi ifade edilebilmektedir.



Şekil 2 Appleberg'in (2005) Yılında İfade Ettiği Örgütsel Gurur Modeli

Şekil 2'de belirtilen ve kavram haritası düzeninde bulunan model incelendiği takdirde aşamalılık durumunun var olduğu görülmektedir. Aşamaların diğer bir ifadeyle basamakların bulunduğu söz konusu bu modele ilişkin açıklamalar ise aşağıdaki gibi ifade edilebilmektedir (Appleberg, 2005; Güner Demir, 2022).

- ✓ Sürecin başlangıcını tetikleyen faktör genellikle örgütün ürettiği çıktılar, yaşanan olaylar veya mevcut durumlar olmaktadır. Bir örgüt üyesi, bu çıktılar hakkında hızla olumlu ya da olumsuz bir değerlendirmede bulunabilmektedir. Olumlu bir değerlendirme durumunda süreç sürerken, olumsuz bir değerlendirme ise başka duygusal tepkilere neden olabilmektedir.

- ✓ Modelin devamındaki aşamada, örgütsel gururun temelini atan hayati bir unsur oluşturan, örgüt üyesinin örgüt ile bütünleşmesi yer almaktadır. Gurur duygusu, bireyin başarıyı kişisel olarak benimseme yeteneğini gerektirdiğinden, örgüt üyesi, kendi kimliği ile örgütün kimliği arasında bir özdeşlik algısı geliştirmektedir. Bu nedenle, eğer varsa, örgüt üyesinin örgütsel bütünleşmesi sürecin devam etmesine katkı sağlayacaktır. Buna ek olarak bu bütünleşme düzeyi, alınan kararları da etkilemektedir. Buna sebep olarak ise örgüt ile üye arasındaki bu özdeşleşme ne kadar kuvvetli ise, üyenin öz saygısı ile örgütün başarısı arasındaki ilişki de o kadar sağlam olacak ve üyenin bireysel öz saygısını artırma veya savunma ihtiyacı da buna paralel olarak artacağı gösterilebilmektedir.
- ✓ Model çerçevesinin ilerleyen evresinde, organizasyon bünyesinde çalışanların duygusal deneyimini anlamak adına bir değerlendirme aşamasına geçilmektedir. Bu değerlendirme, üç aşamalı bir analiz formatını içermektedir. İlk aşamada, çıktının ya da olayın örgüt üyesinin kontrolünde olup olmadığı değerlendirilmektedir.
- ✓ İkinci aşamada yapılan değerlendirmede, sonucun gerçekleşme sürecinin örgütün çabaları ve yetenekleriyle uyumlu olup olmadığı incelenmektedir.
- ✓ Örgütsel gurur modelinin üçüncü ve son aşamasında yapılan değerlendirmede ise başarı seviyesi belirlenmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütün temel standartlara uygun olarak başarı elde edip etmediği değerlendirilmektedir.
- ✓ Örgütsel gurur modeli son aşamasında tüm analiz seviyelerinin özelliklerini taşıdığı takdirde örgütsel gururun oluştuğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, herhangi bir analiz seviyesinin karşılanmaması durumunda, başka olumlu duyguların ortaya çıkma olasılığı da bulunmaktadır.

Organizasyon çerçevesinde değerlendirildiğinde, bir çalışanın görevini başarıyla yerine getirmesinden kaynaklanan gurur, ileriki görevleri için motive edici bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bu gurur, çalışanın başarılarını artırmaktadır ve bu başarıları elde etmek için fedakarlıkla çalışma ve özveri gösterme ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Örgüt bünyesinde bulunan çalışanların örgütten hissettiği gurur, bireyin kendi algıları ve deneyimleri tarafından şekillenmektedir. Örgüt üyeleri, mensup oldukları örgütün toplum içinde anlamlı, etkili, değerli ve önemli bir bileşen olduğu algısına sahip bulunmaktadır (Dinçel, 2012). Bu bağlamda, örgüt bünyesinde böyle bilince sahip olan üyeler, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek adına gerekli olan her türlü eyleme isteyerek katılım göstermeyi tercih etmekte olduğu görülmektedir.

Tyler vd. (1994), yapmış oldukları çalışmada örgütsel adaletin davranışsal neticelerine dair bir model geliştirmişlerdir. Geliştirilen bu model ile birlikte örgütün çalışanlarına yönelik saygı ve değer hissini, çalışanlar tarafından algılanma durumuna ve örgüt üyelerinin örgütleriyle gurur duyup duymamalarına bağlı olarak iki farklı algı türü oluştuğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Söz konusu bu model, örgüt üyelerinin üst düzey yöneticileri ve örgütleriyle uzun vadeli sosyal ilişkilerini merkeze alan bir grup içi karar verme oluşumuna dayanmaktadır. Yapılan bu çalışmada, özellikle örgüt üyelerinin kaynaklara adil bir yaklaşımı ve karar alma süreçlerinde hissettikleri adalet algısının, örgüt üyelerinin grup üyeliğinden kaynaklanan gurur duygularını ve grupla olan ilişkilerini etkileme potansiyeline sahip olduğunu belirtilmiştir. Buna ek olarak grup içerisindeki adil davranışların, örgüt üyeleri arasındaki tutumlar ve gurur duyguları üzerinde olumlu bir etkisinin bulunduğu saptanmıştır (Akt., Altıntaş, 2006).

Organizasyonlar, bünyesinde bulunan işgörenler üzerinde oluşturdukları gurur ve adalet gibi olumlu duyguların, genellikle oluşturulan hizmetin kalite düzeyinin de beraberinde yükseldiğini belirtmektedir. Buna örnek olarak da Harvard Johnson tarafından 1990 yılında yapılan çalışma gösterilebilmektedir. Yapılan çalışmada 1990 yılında yaşanan büyük ekonomik krize rağmen organizasyon çalışanlarının hissettiği örgütsel tatmini bulunduğu takdirde kriz sürecinin başarıyla diğer bir ifadeyle büyük problemler oluşmadan atlatıldığı saptanmıştır. Söz konusu yıllarda yaşanan ekonomik krize rağmen bazı organizasyonlar tarafından sürecin başarıyla atlatılmasındaki temel sebep ise çalışan gururunun etkisi olduğu ileri sürülmüştür (Dinçel, 2012). Yapılan çalışmanın bulguları da baz alındığında, tüm bu bilgiler ışığında organizasyon

bünyesinde gurura sahip olan çalışanlar ile yaptığı olumlu davranışlar arasında ve aynı zamanda memnuniyet ile gurur duygusu arasında da pozitif yönde ilişkinin bulunduğu ileri sürülebilmektedir.

2.11. Örgütsel Gururun Türleri

Örgütsel gurur, Gouthier ve Rhein'in (2011) yılında yapmış olduğu çalışmada belirttiği gibi duygu temelli —Duygu Temelli Örgütsel Gurur ve —Tutum Temelli Örgütsel Gurur olmak üzere iki farklı başlık altında toplanmaktadır.

Tablo 8 Örgütsel Gururun Türleri

Örgütsel Gururun Türleri	Türler
	-Duygu Temelli Örgütsel Gurur
	-Tutum Temelli Örgütsel Gurur

2.11.1. Duygu Temelli Örgütsel Gurur

Çalışanın kişisel kimliğini, örgütüyle birleştirmesi ve özellikle örgüt performansına karşı olumlu bir duygusal bağlılık içinde olması —Örgütsel Gurur kavramı olarak açıklanmaktadır (Kraemer vd., 2020). Bu bağlamda örgüt çalışanlarının bünyesinde bulunduğu örgütle bütünleşmesi de gerek örgüt gerek işgören açısından büyük önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu önemin sebebi olarak ise Ak ve Demir'in (2022); Hart ve Matsuba (2007) yılında yapmış oldukları çalışmada örgütleriyle gurur duyan bireylerden beklenen, bu gururun bir yansıması olarak performanslarını bilinçli bir şekilde artırdığını saptanması gösterilebilmektedir.

Örgütsel gururun türlerinden biri olan duygu temelli örgütsel gurur, örgütün bir başarıya ulaştığı anlarda ortaya çıkan duygusal dönütleri ifade etmektedir; Gouthier ve Rhein'in (2011) yapmış olduğu çalışmada ise örgüt üyeleri, elde edilen başarılarından ötürü anlık bir gurur hissi yaşadığı bu duygu durumunun uzun vadeli bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Tüm bu bilgiler ışığında duygu temelli örgütsel gurur, yoğun ve geçici bir duygusal deneyimi ifade edeceği ifade edilebilmektedir. Bu durum da yaşanan deneyimin sınırlı süreç çerçevesi içerisinde bulunduğunu da göstermektedir.

2.11.2. Tutum Temelli Örgütsel Gurur

Tutum temelli örgütsel gurur kavramı, örgüt çalışanın örgüte ilişkin genel fikir ve düşünceleri ile birlikte algı durumları temeline dayanmaktadır; duygu temelli örgütsel gururun aksine daha çok bilişsel ve kalıcı bir tutumu içermektedir. Başka bir ifadeyle tutum temelli örgütsel gurur türünde, örgütün yalnızca bir başarısına ilişkin değerlendirilme bulunulmasının hatalı bir işlem olduğu vurgulanmaktadır; bu durumun aksine, örgüt bünyesinde bulunan işgörenin örgüte duyduğu sempatisini merkeze alınmaktadır. Bu bağlamda da tutum temelli örgütsel gururun duygu temelli örgütsel gurura göre nispeten daha genel daha kalıcı ve daha sağlam bir yapıya sahip olduğu görülmektedir.

2.12. Örgütsel Gururu Açıklayan Kuramlar

Örgütsel gururu inceleyen ve açıklayan farklı kuramlar bulunmaktadır. Genel geçer görülmüş olan kuramlar ise aşağıda bulunduğu gibi ifade edilebilmektedir (bkz. Tablo 9) (Tajfel ve Turner, 1986).

Tablo 9 Örgütsel Gururu Açıklayan Kuramlar

Örgütsel Gururu Açıklayan Kuramlar	Kuramlar
	-Sosyal Kimlik Teorisi
	-Kaynakların Korunması Teorisi
	-Sosyal Mübadele Teorisi
	-Duygusal Olaylar Teorisi

Sosyal Kimlik Teorisi, Kaynakların Korunması Teorisi ve Duygusal Olaylar Teorisi, örgütsel gururun oluşumunu ve etkilerini açıklamada önemli teorik çerçeveler sunmaktadır ve bu kuramlar, bireylerin örgüte aidiyet duygusu geliştirmeleri, kaynakların korunması ve duygusal etkileşimlerin örgütsel gurur üzerindeki etkilerini anlamamıza yardımcı olmaktadır (Hogg, 2001).

2.12.1. Sosyal Kimlik Teorisi

Tajfel ve Turner tarafından 1970'lerde ortaya konan Sosyal Kimlik Teorisi, bireyin kimliğinin özünde, grubuna üyelik veya sosyal gruplarla kurduğu bağlarla şekillendiği temel bir perspektife dayanmaktadır. Hogg'un (2001) ifadesiyle, bu teori,

grup üyeliğinin, bireyin benlik algısını temelde nasıl etkilediğini irdelemektedir. Bu bağlamda Sosyal Kimlik Teorisinin teorik çerçevesinde, bireyin grup üyeliğini belirlemede üç temel zihinsel süreç belirlenmiştir. Bu süreçler ise şöyle ifade edilmektedir (Tajfel ve Turner, 1979);

Tablo 10 Bireyin Grup Üyeliğini Belirlemede Üç Temel Zihinsel Süreç

Sosyal Kimlik Teorisi

**Bireyin Grup Üyeliğini Belirlemede
Üç Temel Zihinsel Süreç**

-
- Sosyal Özdeşleşme
 - Sosyal Sınıflandırma
 - Sosyal Karşılaştırma
-

Sosyal kimlik ifadesi kavramsal olarak kişinin ait olduğu belirli gruplarla ilişkilendirilmesi ve bu grup üyeliğinin kendisi için duygusal ve değerli bir öneme sahip olmasıyla ortaya çıkan bir benlik kavramının önemli bir unsuru olarak tanımlanmaktadır (Tajfel, 1982). Bu bağlamda da sosyal kimlik kavramının benlik kavramının ayrılmaz bir parçası olduğu görülmektedir. Sosyal kimlik kavramı, sosyal kimliğin üç temel zihinsel sürecinden biri olan sosyal özdeşleşme süreci bünyesinde bulunmaktadır; bu zihinsel süreçte de birey, kendini tanımlamak için grup üyeliğinin kendisini kullanmaktadır (Tajfel ve Turner, 1986). Bu ifade doğrultusunda da birey, bir grup üyesi olduğunda ve belirli bir gruba tanımlandığında, gruba ilgili olayların veya özelliklerin değerlendirilmesi, bireyin grup temelli duygularını ortaya çıkardığı görülmektedir. Söz konusu grup temelli duygular ise daha çok gruba üye olan bireyler arasında paylaşılmaktadır. Bu paylaşım neticesinde de grup üyeleri içerisinde veya grubun dışında bulunan bireylere yönelik davranışlara ilişkin motivasyon sağlamaktadır (Mackie vd., 2000).

Tüm bu bilgiler ışığında sosyal kimlik teorisinin derinlemesine incelendiğinde bir gruba üye bulunan bireylerin genellikle bir grup bünyesinde bulunan özellikleri benimseyerek kendilerini ifade ettiği belirtilebilmektedir. Bu bağlamda da insanların bir gruba etkileşimde bulunmalarını ve ortak benzerliklere sahip olmasalar bile birbirlerini tanımlamalarını sağlayacağı görülmektedir. Benzer biçimde, gruba farklı gruplardan gelen bireyler birbirlerini tanımlayabilmekte ve bu çeşitli gruplardan gelen kişiler, kendi

kimliklerini belirginleştirme yolunda çeşitli yollar bulabilmekte olduğu da ileri sürülebilmektedir (Hirshon, 2020). Bu durum aynı şekilde farklı gruplardan insanların kendilerini farklılaştırarak da gerçekleştirilebilmektedir.

2.12.2. Kaynakların Korunması Teorisi

Bireylerin kaynakları koruma, sağlama ve sürdürme motivasyonu ile hareket ettiğini öngören kaynakların korunması teorisi, stresle başa çıkma ve üstesinden gelme süreçlerini anlamak için sağlam bir temel sunmaktadır (Hobfoll, 1991). Hobfoll'un (1989) yapmış olduğu çalışmada bu kaynaklar dört ana kategoride belirtilmiştir. Bu kategoriler ise aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (bkz. Tablo 11).

Tablo 11 Hobfoll'a Göre Kaynaklar

Kaynakların Korunması Teorisi	Hobfoll'a Göre Kaynaklar
	-Nesneler
	-Koşullar
	-Kişisel Özellikler
	-Enerjiler

Kaynakların korunması teorisi, yukarıda belirtilmiş olan bireye ilişkin kaynakları tehdit etme durumu oluştuğunda, kaynakların tükenmesi durumunda veya yeni kaynaklara ilişkin yatırımların bulunmadığı takdirde stres durumunun ortaya çıkacağını ifade etmektedir (Hobfoll, 1991; Hobfoll vd., 2001). Bu bağlamda, belirtilen 4 ana kaynağa ilişkin olumsuz durumlar karşısında bireyin stres etkeni ile karşı karşıya kalacağı görülmektedir. Belirtilen bu kaynaklar ayrı ayrı biçimde olacak şekilde tekil halde de büyük önem arz ederken önemli kaynaklara erişme hususunda da büyük gereklilik arz etmektedir. Buna ek olarak kişinin çevresi ile olan sosyal ilişkileri veya kendi öz saygısı gibi durumlar ise birey için birincil kaynaklar olarak ifade edilmektedir (Semmer, Grebner ve Elfering, 2010). Söz konusu kaynaklar bireye yalnızca maddi anlamda değil bireyin kendi becerilerini devam ettirip ilerletmesinde, özgüvenli olmasına ve çevresi bakımından sosyal anlamda kolaylıklar yaşaması gibi birçok farklı bakımdan işlevleri bulunmaktadır (Jahoda, 1983).

Tüm bu bilgiler ışığında da kaynakların korunması teorisi, bireylerin öncelikle değer ve önem verdiği etkenlere ulaşması, bu etkenleri devam ettirerek geliştirmesi ve bu durumları da koruması çabasının bulunduğu temeline dayandığı görülmektedir.

2.12.3. Sosyal Mübadele Teorisi

Sosyal mübadele teorisi, bireylerin sosyal anlamdaki davranışlarında, kendisi için değerli olan maliyet gibi bir faktörden vazgeçerek bunun karşılığında kendisi için önem arz eden bir ödül elde etme motivasyonu ile hareket etmelerini ifade etmektedir (Thibaut ve Kelly, 1959). İnsanlar sosyal ilişkilerinde adil bir mübadele arayışında olup, eşitsizlik durumunda veya başkalarının benzer maliyetlere rağmen daha avantajlı bir şekilde ödüllendirildiğini fark ettiklerinde bu durumdan hoşnut olmayarak rahatsızlık duymaktadır (Redmond, 2015). Bu bağlamda Sosyal Mübadele teorisi, ekonomik mübadelelerle benzerlik göstermektedir.

Basit düzeyde bulunan sosyal değişim modelleri, sosyal bakımdan ilişki kararlarının ödüllerle ve maliyetlerle şekillendiğini ifade etmektedir. Bu anlamda sosyal mübadelede karşılıklı biçimde her iki taraf da sorumluluk alarak birbirine bağımlı hale gelmektedir. West ve Turner'ın (2007) ilişkisel yaşamın unsurlarının bulunduğunu belirtmektedir. Bu iki unsur ise aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (bkz. Tablo 12).

Tablo 12 İlişkisel Yaşamın Unsurları

Sosyal Mübadele Teorisi	İlişkisel Yaşamın Unsurları
	-Maliyetler
	-Ödüller

✓ **Maaaliyetler**

Sosyal anlamda bir ilişkide gösterilen efor ve bir partnerin olumsuzlukları gibi, bir bireyin negatif değer atfettiği faktörleri içermektedir. Bu faktörlere de zaman, maddi kaynaklar, enerji gibi örnekler gösterilebilmektedir.

✓ **Ödüller**

Sosyal anlamda ilişkinin pozitif yönlü değeri bulunan faktörleri içermektedir. Bu faktörlere de destek görme, kabul edilme veya arkadaşlık duygusu durumları örnek gösterilebilmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında, sosyal mübadele teorisi, bireyin kurduğu bir ilişkisinin getirmiş olduğu ödüllerden maliyetlerinin farkını çıkarıldığında ilişkisinin toplam değeri bulgusuna ulaşacağını savunmaktadır (Homans, 1961). Bu bağlamda yapılan hesaplamalar sonucunda ortaya çıkan değer pozitif bir değer ise ilişkinin pozitif bir ilişki olduğu, ortaya çıkan değer negatif bir değer ise ilişkinin negatif ilişki olduğunu göstermektedir. sosyal mübadele teorisine göre ortaya çıkan değer doğrultusunda ilişkinin geleceğini etkilemektedir (Monge, 2003). Bu ifade doğrultusunda da ilişkinin değeri pozitif yönlü ise ilişkinin devam etmesi beklenirken negatif yönlü ise ilişkinin son bulma potansiyelinin yüksek olduğu görülmektedir.

2.12.4. Duygusal Olaylar Teorisi

Duygusal olaylar teorisi, organizasyon bünyesinde bulunan işgörenlerin yürütüyor oldukları işlerine ilişkin duygusal tepkileri şekillendiren çeşitli etkenleri tanımlamaktadır ve söz konusu bu duygusal tepkilerin iş performansına etkilerini irdelemektedir (Greenberg, 2011). Duygusal olaylar teorisi, organizasyon yönetimine işgörenlerin çalışma alanındaki duygu, düşünce ve ruh hallerini kavramaları hususunda yardımcı olmaktadır; buna ek olarak gerçekleşen olayların duygusal tepkiler üzerindeki etkilerini ve bunun ardından ortaya çıkan tutum, düşünce ve davranışların neticelerini araştırmaktadır (Russell-Bennett, Hartel ve Beatson, 2011). Ashkanasy (2002). Tüm bu bilgiler ışığında, duygusal olaylar teorisi, olayların pozitif ya da negatif duygusal olayların bir bütün halinde ortaya çıkarak olumlu ya da olumsuz duygusal olaylara evrilen bir takım olaylar bütünü ifade etmektedir. Bu bağlamda da olumlu anlamda gerçekleşen bir duygusal durumda ve bu olay da olumlu bir duygu durumuna dönüşürse organizasyon bünyesinde bulunan işgörenlerin davranış ve tutumlarında da olumlu gelişmeler yaşanacakken; benzer biçimde olumsuz yönde gerçekleşen duygusal bir durumda da işgörenlerin davranış ve tutumlarını tehdit edeceği ön görülmektedir.

Van Kleef vd., 2010; Wang ve Seibert, (2015) yapmış oldukları çalışma neticesinde, organizasyon yöneticilerinin duygu, düşünce ve tutumlarının organizasyon bünyesinde bulunan işgörenlerin performansı üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Weiss ve Cropanzano (1996), yapmış oldukları çalışmada, duygusal olaylar teorisi doğrultusunda çalışanların iş alanlarında gerçekleşen bazı olayların işgörenlerin duygusal durumlarını etkilediğini ifade etmektedir. Yapılan bu

çalışma neticesinde de duygusal olaylar teorisinin dört temel bileşeni aşağıdaki gibi belirtilmiştir (bkz. Tablo 13).

Tablo 13 Duygusal Olaylar Teorisinin Dört Temel Bileşeni

Duygusal Olaylar Teorisi	Dört Temel Bileşeni
	- Çalışma Alanındaki Duygunun Özü, Kökeni Ve Sonuçları
	- Çalışma Alanındaki Hangi Olayların Duygusal Tepkilere Sebep Olduğu
	-Duyguların Zaman İçinde Nasıl Dalgalanabileceği ve Tahmin Edilebileceği
	-Duygusal Deneyimlerin Çok Boyutlu Olduğu ve Bu Boyutsallığın Buldukları Ortamın Yapısı Kadar Kritik Olduğu

Tüm bu bilgiler ışığında, organizasyon liderlerinin duygu durumlarının işgörenlerin performansı ve iş ortamındaki tutum ve davranışlarını etkilediği görülmektedir. Bu durumda da duygusal olaylar teorisi doğrultusunda organizasyon liderlerinin işgörenlerin çalışma ortamına ilişkin etkenleri etkilediği öne sürülebilmektedir.

2.13. Örgüt Kültürü

Günümüzde toplumlar ve bireyler açısından büyük bir önem arz eden örgütlerin, gelişen dünyamızda ve değişen dünyamızda değişikliklere ayak uydurması nedeniyle gelişime ve değişime önem vermeleri gerekmektedir. Gelişen dünyamızda örgütler, artan rekabet nedeniyle vasıflı işgörelere ihtiyaç duyulması ve bu işgörelere de iş tatminini yükseltecek uygulamaları benimsemektedirler. Bu bağlamda örgüt, bir birlik olmak adına bütünleşmeyi sağlaması ve işgörelere ortak bir kültür etrafında bir araya getirmesi gerekli olmasının yanı sıra örgütün güçlülüğünü de arttırmaktadır. Örgüt kültürü tanımının oldukça ilgi görmesinin ana sebeplerinden biri de budur. Örgüt kültürü kavramı ilk kez Amerika’da Peters ve Waterman tarafından incelenmiş ve örgüt kavramı literatürde kurumsal kültür olarak da tanımlanmaktadır.

Örgüt kültürü, bir örgüt içinde belirli bir zaman diliminde ortaya çıkan, paylaşılan temel inançlar ve değerlerin bir kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır ve bu inançlar ve değerler, örgüt üyelerinin davranışlarını şekillendirir ve onlara örgütsel kimlik kazandırmaktadır. Buna ek olarak örgüt kültürü, örgütün çalışma şeklini ve örgüt üyelerinin birbirleriyle ve dış dünyayla olan etkileşimlerini belirleyen bir rehber olarak işlev görmektedir (Schein, 1976). Schein'e göre, örgüt kültürü, örgüt içindeki bireyler arasında paylaşılan anlayışlar, değerler ve davranış kalıplarından oluşmaktadır. Bu örgüt kültürü, örgütün sosyal sistemi içinde bireylerin etkileşimlerini şekillendirmekte ve örgütün hedeflerine ulaşma sürecini etkilemektedir. Ayrıca Schein, örgüt kültürünün örgütteki yapı ve işleyişin temel bir bileşeni olduğunu ve örgütün uzun süreli başarısını etkilediğini vurgulamaktadır.

Literatür incelendiğinde ise örgüt kültürü kavramının örgütü birleştiren ve bir arada tutan —Sosyal yapıstırıcılı olarak adlandırıldığı da görülmektedir (Cameron, 2004: 3). Örgüt kültürü ile yapılan çalışmalar örgüt kültürü kavramının birçok soyut ve tamamlayıcı faktörlerden oluştuğunu göstermektedir. Alan yazısı incelendiğinde örgüt kültürünün iş yaşamında işgörenlerin belirlenmiş ortak amaçlarına ulaşmasında profesyonel anlamda güçlü bir değerler sistemi olarak anlam kazanmaktadır (Callahan, ve Fleenor, 1988: 414). Örgüt kültürü günümüzde faaliyet gösteren bütün organizasyonlar için değerli bir kaynak olduğu saptanmaktadır. Örgüt kültürünün insan kaynakları yönetimi ve işletmenin başarısı arasında kilit bir rolde olduğu gözlemlenmektedir (Lau ve Ngo 2004).

Örgüt kültürü organizasyonların bir tanımı olmasının yanı sıra aynı zamanda örgütün kendi içindedir. Literatür incelendiğinde örgüt kültürünü oluşturan boyutların da olduğu gözlemlenebilmektedir (bkz. Tablo 14) (Steinhof ve Owens, 1989: 17-18).

Tablo 14 Örgüt Kültürünün Boyutları

Örgüt Kültürü	Boyutları
	- Örgütün geçmişi
	- Örgütün değer ve fikirleri
	-Örgütü tanımlayan mitler
	- Örf ve adetler
	- Örgütün kadın ve erkek çalışanları

Literatür incelendiğinde örgüt kültürü ile ilgili yapılmış olan birçok çalışmalar mevcuttur (Akova vd., 2015). Yapılmış olan bu çalışmalar neticesinde örgüt kültürünün motivasyon, işletmenin finansal performansı ve sosyal davranışlar arasındaki ilişkilerin araştırıldığı saptanmaktadır. Örgüt kültürü ile ilgili yapılan birçok sınıflandırmalar mevcuttur. Yapılmış olan bu sınıflandırmalar konu ile ilgili araştırma yapan araştırmacılar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Yapılan bu sınıflandırmaların en yaygın olarak kullanıldığı güçlü kültür ve zayıf kültürler olarak yazında yerini almaktadır. Ancak bu sınıflandırmaların geniş kapsamlı özellikleri üzerinde pek durulmadığı gözlemlenebilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Alan yazısı incelendiğinde Quin ve Cameron'un yapmış oldukları çalışmalarında örgüt kültürünün sınıflandırması modeli çok sık kullanılmaktadır. Quin ve Cameron'un sınıflandırdığı doğrultuda örgüt kültürünün dört tip modelin bulunduğu belirtilmektedir. Söz konusu bu örgüt kültürü modelleri ise aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (bkz. Tablo 15) (Şişman, 2002: 145).

Tablo 15 Örgüt Kültürünün Modelleri

Örgüt Kültürü	Modelleri
	- Pazar Kültürü Modeli
	- Klan Kültürü Modeli
	- Hiyerarşi Kültür Modeli
	- Adhokrasi Kültür Modeli

Organizasyonların daha başarılı olabilmesi için gerektiğinde bu dört kültür modelinden birini aktive etmeleri büyük önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu dört kültür modeli ise şöyle açıklanabilmektedir.

Pazar Kültürü Modeli: Örgütün rekabet ve belirlemiş olduğu hedeflere ulaşması modelin en belirgin niteliklerindedir. Pazar kültür modelini benimseyen organizasyonlar ve önderler; kararlı oldukları, üretim kapasitesinde olumlu artış sergiledikleri ve kazanmaya yatkın oldukları saptanmaktadır (Can ve Aşan, 2006: 437). Bu bağlamda pazar kültür modelini aktive eden örgütlerin somut sonuçlara ulaştıkları gözlemlenebilmektedir.

Klan Kültür Modeli: Bu modele klan adının verilmesinin nedeni aile tipi örgütlerin olmasından ve burada işgörenlerin akraba gibi olmasından

kaynaklanmaktadır. Örgütlerin amaçlarına ulaşmasında takım çalışmasının, sadakatin ve tam katılımın sağlanmasında klan kültür modelinin kilit bir rolü olduğu saptanmaktadır (Ouchi, 1987). Bu bağlamda örgütteki işgörenleri, birlik duygusu, örgütsel bağlılığı ve dostça ilişkisi ön planda olduğu gözlemlenmektedir.

Hiyerarşi Kültür Modeli: Bu modelin en belirgin özelliği açık bir otoritenin söz konusu olmasıdır. İş görenler sıkı bir denetim ile belirlenmiş ortak amaçlara ulaşmaktadırlar. Hiyerarşi kültür modelini benimseyen örgütün beklentisi verimliliktedir. Uzun vadede durağanlık ve yetkin performans ile ilgilenirler. Model değerler ve monotonluğu içerir. Örgütü dağıtmamak bir arada tutmak için belirlenmiş politikalarla yönetmektedirler (İşcan ve Timuroğlu, 2007) .

Adhokrasi Kültür Modeli: En belirgin özelliği ve niteliği yaratıcılık ve dinamizmdir. Risk almayı seven, yaratıcı ve girişimci olan bireylere uygun olduğu saptanmaktadır. Yenilikçi olmak örgütü bir arada olmasını sağlamaktadır (Hooijberg ve Petrock, 1993).

2.14. Yeşil Örgüt Kültürü

Toplum ve toplumun bir parçası olan insanlar geçmişten günümüze kadar yaşadığı çevre ile sürekli etkileşim halinde olmuş, bazen insanların çevresini etkilediği bazen de insanların çevresinden etkilendiği gözlemlenebilmektedir. 18.yüzyılda Sanayi Devrimi ile birlikte mekanik gücün ortaya çıkması sebebiyle alışlagelen iş anlayışını değiştirilmiş ve bireylerin merkezci bir anlayışının neticesinde farklı etkenlere de bağlı olarak doğal kaynakların yıkımlarına ve kaynakların olumsuz yönde etkilenmesine sebep olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle bu anlayış biçimi çevreyi ve kaynakları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Sanayileşme oranları her ne kadar global çapta gelişen olay ve durumlara bağlı olarak değişkenlik gösterse de 21. Yüzyılda sanayileşme oranları ağırlıklı olarak gücünü koruyabilmektedir. Bulduğumuz yüzyılda, teknolojiye yaşanan büyük çaplı değişikliklere de bağlı olarak teknolojinin etkin biçimde kullanımı ve gelişmesi toplumsal açıdan gelişmişliği sembolize eden bir konuma gelmiştir (Eser, 1993: 14). Bu bağlamda sanayileşme ve teknolojinin milletler ve insanlar açısından büyük önem arz etmesi teknolojik gelişmeleri ve bilimsel bakımdan gelişmeleri beraberinde getirebilme olanağına sahip olmaktadır.

İnsanlar için büyük önem arz eden teknoloji ve sanayileşme etkililiğini günümüzde de önemini korumaya devam etmektedir. Örgütler için de bu durum benzer biçimde ilerleyişini sürdürmektedir. İnsanların çevreyle olan etkileşiminin gün geçtikçe nispeten artış gösteren sanayileşmenin de hayatımızda yer alması ile birlikte yeni kavramların ortaya çıkmaktadır. Bu kavramlar arasında bulunan ve literatürde henüz yeni bir kavram olarak bulunan —yeşil örgüt kültürü olmaktadır. 21. Yüzyılda çevreye verilen önemin de artmasıyla birlikte yeşil kavramına verilen önem de doğrusal orantıda artış göstermiştir. Yeşil kavramı, refahı ve gelecek yıllarda yaşamlarını idame ettirecek insanların mutlu ve çevresel anlamda olumsuz etkiler yaşamayacak biçimde hayat sürdürmelerini sembolize eden bir renk konumunda bulunmaktadır. Bu bağlamda yeşil rengi gelecek nesilleri de ilgilendiren ve yeşil kavramını işaret eden bir renk olmaktadır (Köşker ve Gürer,2020). Bu bağlamda yeşile önem veren ve yeşil bir çevreyi de baz alan örgütlerin oluşturmuş oldukları stratejiler —yeşil örgüt kültürü kavramını işaret etmektedir. Doğayı ve sürdürülebilir bir çevreyi gelecek kuşaklara aktarabilmeyi hedefleyerek çevreye yönelik stratejiler oluşturan ve birey bazında çevreye verilen önemin örgüt bünyesinde karşılık bulması olarak değerlendirilmektedir (Aydın ve Tufan, 2018: 402). Diğer bir tanımla, yeşil örgüt kültürü, örgüt bünyesinde bulunan bireylerin ve genel çapta örgütün çevreye ve yeşile verdiği önemle birlikte benimsenen davranışlar ve değerler bütünü olarak ifade edilebilmektedir (Hadjri vd., 2019: 139).

2.15. Liderlik Kavramı

Liderlik, çeşitli disiplinlerde kapsamlı bir şekilde incelenen çok yönlü bir kavramdır. Liderlik literatürü, bu fenomenin evrensel olarak kabul edilmiş bir anlayışına ulaşmanın zorluklarını yansıtan çeşitli bakış açıları ve tanımlar sunmaktadır.

Yukl (2012) 'ın tanımına göre liderlik, bir grubun veya organizasyonun amaçlarına ulaşmak için başkalarını etkileyen bir süreç olarak ifade edilmiştir. Buna ek olarak liderlik; karar alma, rehberlik, motivasyon sağlama, vizyon oluşturma, iletişim kurma, takım oluşturma ve problem çözme gibi çeşitli faaliyetleri içermektedir. Ayrıca bir liderin grup üyelerini belirli hedeflere ulaşmak için yönlendirmesi, ilham vermesi ve desteklemesi gerekmektedir. Mann (2010), liderliği etkilemede kendini aldatmanın rolünü vurgulayarak, etkili bir şekilde liderlik etmek için "kutunun dışına çıkma" ihtiyacını vurgulamaktadır. Goleman ve ark. (2002), liderlikte duygusal zekanın

önemini vurgulayarak, etkili liderlik için duyguları anlamının ve yönetmenin önemini vurgulamaktadır. Avolio ve Gardner (2005), liderliğin umut, esneklik ve iyimserlik gibi olumlu yönlerinin olduğunu ifade etmiştir.

Liderlik, bir bireyin ortak bir hedefe ulaşmak için bir grup bireyi etkilediği bir süreç olarak tanımlanabilmektedir (Baker, 2022). Liderlik bir grup bağlamında ortaya çıkmaktadır ve hedefe ulaşmayı içermektedir (Akbar, 2012). Buna ek olarak yapılan başka bir çalışmada da liderliğin başkalarını belirli hedeflere ulaşmaya ve organizasyonel değişime öncülük etmeye motive etmeyi içerdiği de ifade edilmiştir (Reed ve diğerleri, 2019). Liderlik bireyler, gruplar ve organizasyonlar üzerindeki yüksek düzeyde etkisinin bulunmasından dolayı büyük önem arz etmektedir (Vance ve Larson, 2002). Etkili liderlik, başkalarının tutumlarını, inançlarını, davranışlarını ve duygularını etkilediği için bir organizasyonun başarısı için güçlü önem düzeyine sahip olmuştur (Dahlin ve diğerleri, 2018). Buna ek olarak dürüstlüğü, güveni ve dürüstlüğü vurgulayan etik liderliğin bir organizasyonun ahlaki tonunu belirlemede önemli bir rol oynadığı ifade edilebilmiştir (Dinh vd., 2014). Bu çalışmalara ek olarak liderliğin, bir organizasyonun başarısını etkilediğinden dolayı organizasyon kültürü ve çevresi açısından hayati önem taşıdığı da belirtilmiştir (Almutairi & Al-Enezi, 2020).

Tüm bu bilgiler ışığında liderliğin başkalarını ortak hedeflere ulaşma konusunda etkilemeyi içeren çok yönlü bir kavram olduğu görülmektedir. Örgütsel başarı, bireysel ve grup sonuçları ve bir kuruluş içinde etik standartların oluşturulması üzerindeki etkisinden dolayı da güçlü öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Etkili liderliğin ise organizasyonel değişimi yönlendirmek, yeniliği teşvik etmek ve olumlu bir organizasyon kültürü yaratmak için gerekli olduğu öne sürülebilmektedir.

2.16. Dönüştürücü Liderlik

Dönüştürücü liderlik, literatürde büyük ilgi görmüş, üzerinde çok çalışılmış ve etkili bir liderlik tarzıdır. Takipçilerine olağanüstü sonuçlar elde etmeleri ve potansiyellerini geliştirmeleri için ilham veren ve motive eden liderler tarafından karakterizedir. Dönüştürücü liderliğin ortaya çıkışı ve gelişimi, gelişimine yol açan koşulları anlamaya yönelik artan bir ilgiye işaret eden son araştırmaların konusu olmuştur (Bass vd., 2003). Bu liderlik tarzı, özellikle önemli organizasyonel değişim bağlamında, çalışanların katılımını ve bağlılığını teşvik etmek, işe bağlılığı artırmadaki

ve bir yenilik ve öğrenme kültürünü teşvik etmedeki rolünü vurgulamakla ilişkilendirilmiştir (Islam vd., 2020; Klaic vd., 2020). Ayrıca, dönüştürücü liderlik, güvenlik davranışları, ekip performansı ve örgütsel ilerleme ile ilişkilendirilmiş ve kritik ast tutumları, işle ilgili sonuçlar ve iş performansı üzerindeki etkisini vurgulamıştır (Clarke, 2012; Barling ve ark., 2002; Dionne ve ark., 2004; "dönüştürücü liderliğin iş performansı üzerindeki etkisi", 2017). Olumlu özelliklerine rağmen, Dönüştürücü liderlik kavramının neden bazı bireylere hitap ederken diğerlerine hitap etmediğini incelemek için araştırma çağrıları yapılmıştır, bu da çekiciliğinin ve etkinliğinin daha derin bir şekilde anlaşılmasına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir (Hansbrough ve Schyns, 2018). Ek olarak, yönetim çalışmalarında dönüştürücü liderlik teorisini çevreleyen devam eden tartışma ve eleştiriler vardır, bu da kavramsallaştırılması ve operasyonelleştirilmesinin eleştirel bir değerlendirmesine ve potansiyel olarak yeniden değerlendirilmesine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir (Berkovich, 2016; Knippenberg ve Sitkin, 2013). Dönüşümcü liderliğin faydalarının altında yatan sosyal dinamikler belirsizliğini koruyor ve bu da etkinliğinin altında yatan mekanizmaları anlamada bir boşluk olduğunu gösteriyor (Lehmann-Willenbrock vd., 2015). Ayrıca, dönüşümcü liderliğin iş tatmini, işe bağlılık ve çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ve bireysel ve ekip düzeyindeki sonuçları etkilemedeki önemini vurguladığı bulunmuştur (Dananjaya vd., 2021; Ariyani ve Hidayati, 2018; Rasidinurahmad vd., 2022). Aynı zamanda, dönüşüm odaklı bir kültürü teşvik etmek ve örgütsel ilerleme ve değişim sürecinde bir kaldıraç görevi görmekle ilişkilendirilmiştir (Schiuma vd., 2021; Rahmat, 2017). Ayrıca, dönüşümcü liderliğin dönüştürücü potansiyeli vurgulanmış, daha bütünsel bir liderlik ve takipçilik pratiğine dönüştürülebileceği öne sürülmüştür, bu da daha fazla gelişme ve evrim potansiyeline işaret etmektedir (Kuepers, 2011). Sonuç olarak, dönüştürücü liderlik, çeşitli örgütsel ve bireysel sonuçlarla bağlantılı karmaşık ve çok yönlü bir liderlik tarzıdır. Takipçilere ilham verme ve motive etme konusunda umut vaat etse de, çekiciliğini, altında yatan mekanizmaları ve dönüşüm ve gelişme potansiyelini anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

2.17. Yeşil Dönüştürücü Liderlik

Yeşil dönüştürücü liderlik, çevresel sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk ilkelerini iş stratejilerine entegre ederek, çevresel etkiyi azaltmayı ve toplumsal fayda

sağlamayı amaçlayan bir liderlik yaklaşımı olarak ifade edilebilmektedir. Söz konusu bu liderlik yaklaşımı da organizasyon bünyesinde bulunan tüm işgörenleri çevresel hedeflere ulaşmaya ve beklenen çevresel performans seviyelerini aşmaya motive etmekte fayda sağlamaktadır (Zhang vd., 2020). Bu yaklaşım tarzı, organizasyon çerçevesinde olumlu değişimler yaşanmasını sağlayarak ve çalışanların bir araya gelmesine katkıda bulunarak çevresel sürdürülebilirliğe yönelik atmosfer oluşmasını sağlamaktadır (Kura, 2016). Bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderlik tarzı, çevresel bilinç, yeşil pazarlama, çevre dostu davranışlar ve çevreyle ilgili değerlerin tüketici davranışları üzerindeki etkileri gibi konuları kapsamaktadır. Yeşil dönüştürücü liderliğin önemli bir yönü, çevresel bilincin ve çevre dostu davranışların liderlikle ilişkisini içermektedir.

Yeşil dönüştürücü liderlik yaklaşımına ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde yeşil dönüştürücü liderliğin çalışanların liderleriyle değer uyumu algısını geliştirebileceğini ve böylece işyerinde yeşil davranışları teşvik edebileceğini göstermektedir (Wang vd., 2018). Buna ek olarak çalışanların bireysel gelişim ihtiyaçlarını ele alma hususunda ve çevresel zorlukların üstesinden gelinebilmenin yolları hususunda öğrenme fırsatları sağladığını göstermektedir (Cui ve Wang, 2021; Cui vd., 2022). Aynı zamanda, yeşil dönüştürücü liderlik yaklaşımının organizasyonun gelişmişlik düzeyini de etkilediğini ve yeşil performansla ilişkili olduğunu göstermektedir (Widisatria ve Nawangsari, 2021).

Yapılan bu çalışmalar doğrultusunda, yeşil dönüştürücü liderliğin iş dünyasındaki etkisinin göz ardı edilemeyeceği görülmektedir. Yeşil dönüştürücü liderliğin çalışanları yeşil hedeflere ulaşmaları, yeşil vizyonlarını şekillendirmeleri ve kuruluş içinde çevresel değişimi yönlendirmeleri için motive etme yeteneği ile karakterize edildiği bilinmektedir (Du ve Yan, 2022). Buna ek olarak Yeşil Dönüştürücü Liderlik yaklaşımının çevresel olarak sürdürülebilir hedeflere ulaşmak için organizasyonu teşvik ettiği ifade edilebilmektedir (Su vd., 2020). Ayrıca, bu liderlik tarzı, yeşil yaratıcılığı, yeşil tedariki, yeşil farkındalığı ve yeşil insan kaynakları yönetimi tekniklerini teşvik etmekle bağlantılı olduğu ve bu da yeşil inovasyona ve çevresel performansa katkıda bulunduğu gözlemlenmektedir (Shah vd., 2021; Nisar ve ark., 2017; Usprech ve Palmert, 2023). Bu ifadeye ek olarak Yeşil dönüştürücü Liderliğin çevresel hedeflere ulaşmada ve çevresel sürdürülebilirlik açısından

organizasyon performansını artırmada etkili olduğu saptanmıştır (Kafetzopoulos ve Gotzamani, 2022; Tanveer vd., 2021). Tüm bu araştırma neticelerine ek olarak yeşil dönüştürücü liderlik yaklaşımının kapsamlı biçimde anlaşılması hususunda aşağıda bulunan 5 alt boyutla birlikte değerlendirmenin daha yararlı olacağı düşünülmektedir.

2.17.1. Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Önemi

Yeşil dönüştürücü liderlik, çevresel sürdürülebilirlik ve inovasyon açısından önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, dönüştürücü liderlik özelliklerine sahip olan yöneticilerin yeşil inovasyonu teşvik etmede etkili olduklarını göstermektedir (Bayrakdaroğlu, 2023). Bu bağlamda, yeşil tedarikçilerin desteklenmesi ve etik liderliğin kritik bir öneme sahip olduğu ifade edilebilmektedir (Sofyalıoğlu, 2023). Buna ek olarak yeşil süreç inovasyonunu teşvik etmek için yeşil dönüştürücü liderliğin ve yeşil temel yeteneklerin önemli olduğu da belirtilmektedir (Özgül, 2023).

Çalışanların çevreci davranışları ile yeşil iş yeri iklimi algısı arasındaki ilişkide, algılanan tüketici etkinliğinin düzenleyici bir rol oynadığı ortaya konmuştur. Bu nedenle, işletme yöneticilerinin çevre dostu faaliyetleri desteklemesi ve çalışanlara bu konuda etkin bir iletişim stratejisi benimsemesi gerekmektedir (Koçak ve Baş, 2022). Ayrıca, yeşil binaların inşa edilmesinin maliyetinin artmasına rağmen, bu binaların doluluk oranlarının yüksek olduğu, kira gelirinin arttığı ve enerji tasarrufu sağladığı belirtilmektedir (Ozkan ve Gürbüz, 2019).

Diğer bir yönden yeşil ergonomi ve sürdürülebilir bina tasarımı da yeşil dönüştürücü liderliğin bir parçası olarak ele alınmaktadır. Kullanıcı refahı ve sağlığı için yeşil ergonomi ilkelerinin uygulanması, sürdürülebilir bina projelerinde önemli bir unsur olduğu da belirtilmiştir (Kaçar ve Arat, 2020). Ayrıca, yeşil bina sertifikasyon sistemlerinin ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre değerlendirilmesi, yeşil liderlik kavramının küresel ölçekte nasıl benimsendiğini ve uygulandığını göstermektedir (İşildar ve Gökbayrak, 2018).

Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil dönüştürücü liderlik, çevresel sürdürülebilirlik ve inovasyonun desteklenmesinde kritik bir rol oynamakta olup işletmelerin yeşil uygulamalarını benimsemeleri ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmaları için önemli bir faktör olduğu görülmektedir.

2.17.2. Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Özellikleri

Yeşil dönüştürücü liderliğin temel özellikleri hususunda özellikle KOBİ'lerde yeşil süreç inovasyonunu teşvik etmek için yeşil dönüştürücü liderliğin ve yeşil temel yeteneklerin etkilerinin incelendiği bir çalışmada, yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil temel yetenekler üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ve yeşil temel yeteneklerin de yeşil süreç inovasyonunu desteklediği belirtilmiştir (Özgül, 2023). Ayrıca gençlik merkezlerinde görev alan çalışanların dönüştürücü liderlik özelliklerinin yeşil inovasyon üzerindeki etkilerinin bulunduğu da ifade edilmiştir. (Bayrakdaroğlu, 2023). Bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderliğin önemi, özellikle çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil inovasyon alanlarında giderek artan bir ilgiyle ele alınmaktadır. Bu liderlik tarzının, işletmelerde yeşil süreç inovasyonunu teşvik etmede etkili olduğu ve yeşil temel yeteneklerin gelişimine katkı sağladığı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, yeşil dönüştürücü liderliğin, çevresel sorumluluk anlayışını güçlendirdiği ve yeşil uygulamaların yaygınlaşmasına öncülük ettiği görülmektedir.

Tüm bu çalışmalar, yeşil dönüştürücü liderliğin, çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil inovasyonun temel taşıyıcılarından biri olduğunu ortaya koymaktadır. Yeşil dönüştürücü liderlerin, çevresel etkiyi azaltmaya yönelik stratejiler geliştirme, yeşil teknolojilerin benimsenmesini teşvik etme ve yeşil değerlerin kurumsal kültüre entegrasyonunu sağlama gibi önemli roller üstlendikleri belirtilmektedir. Bu liderlik tarzı, sadece mevcut durumu iyileştirmekle kalmayıp aynı zamanda gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakma hedefine de katkı sağlamaktadır.

2.17.3. Yeşil Dönüştürücü Liderlikte Yeni Yaklaşımlar

Yeşil dönüştürücü liderlik, kuruluşlarda yeşil inovasyonu teşvik etmede çok önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, yeşil dönüştürücü liderlerin yalnızca yenilikçi yeşil faaliyetleri desteklemekle kalmayıp aynı zamanda bu yeniliklerin ekonomik başarısını da sağladığını göstermiştir (Idrees vd., 2023). İnovasyon motivasyonunu teşvik etmektedir; inovasyon için fırsatlar yaratmaktadır ve yaratıcı yetenekler geliştirmektedir böylece yeşil ürün inovasyonunu desteklediği görülmüştür (Liu vd., 2022). Buna ek olarak yaratıcı süreç katılımı ile birlikte yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil süreci ve ürün inovasyonunu önemli ölçüde iyileştirdiği de saptanmıştır (Xia vd., 2021).

Ayrıca araştırmalar, yeşil dđnüşürücü liderliğin kurumsal sürdürülebilirliği ve yeşil motivasyonu olumlu yönde etkilediğini ve bunun da kurumsal sürdürülebilirliği artırdığını göstermektedir (Kurniasih ve Nawangsari, 2021). Yeşil bir inovasyon stratejisinin, yöneticilerin firmalarda dđnüşümcü liderliğe ulaşmak için bir yeşil dđnüşürücü liderlik tarzı sergilemeye motive etmesi gerektiği öne sürülmüştür (Pham vd., 2022). Ayrıca, yeşil dđnüşürücü liderlik, kuruluşlar içinde çevresel açıdan sürdürülebilir uygulamaları ve yeşil inovasyonu teşvik edebileceği ifade edilmiştir (Sánchez-García vd., 2023).

Birçok çalışma yeşil dđnüşürücü liderliğin inovasyon üzerindeki olumlu etkisini vurgularken, bazı araştırmalar dđnüşürücü liderliğin belirli durumlarda yenilikçi davranışı engelleyebileceğini öne sürmektedir (Ferdinan ve Lindawati, 2021). Bununla birlikte dđnüşümcü liderliğin yeniliği teşvik etmede ve yenilikçi davranışları ortaya çıkarmada etkili olduğu konusunda fikir birliği bulunmaktadır (Pieterse vd., 2009).

Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil dđnüşürücü liderlik, organizasyonlarda yeşil inovasyonun temel itici gücü olduğu öne sürülebilmektedir. Liderler bir yaratıcılık, motivasyon ve sürdürülebilirlik kültürünü teşvik ederek, çalışanlara yeşil ürün ve süreç inovasyonuna katılmaları için ilham verebileceği ve sonuçta çevresel performansa ve organizasyonel başarıya katkıda bulunabileceği de söylenebilmektedir.

2.17.4. Yeşil Dđnüşürücü Liderlikte Sürdürülebilirlik Stratejileri

Çevresel dđnüşürücü liderlik olarak da bilinen yeşil dđnüşürücü liderlik, çalışanları yeşil hedeflere ulaşmaları, yeşil vizyonlarını şekillendirmeleri ve organizasyon içinde yeşil değişimi teşvik etmeleri için motive etmeyi amaçlayan bir liderlik tarzı kavramı konumunda bulunmaktadır (Du ve Yan, 2022). Bu liderlik tarzı, yeşil bir vizyonu vurgulamaktadır ve çalışanların çevre yanlısı davranışlara yönelik uyumlu tutkusunu teşvik ederek çevresel girişimlere katılımlarını olumlu yönde etkilemektedir (Khan vd., 2019). Yeşil dđnüşürücü liderler olumlu değişikliklere ilham vermektedir; çalışanlara enerji vererek onları çevresel hedeflere yönelik çalışmak için bir araya getirmektedir (Çöp vd., 2020).

Araştırmalar, yeşil dđnüşürücü liderliğin çalışanlar arasında yeşil yaratıcılığın ve yenilikçiliğin artmasına yol açabileceğini göstermiştir (Jia vd., 2018; Riva ve ark., 2021). Bu liderlik tarzı, çalışanları beklenen çevresel performans seviyelerini aşmaya

teşvik ederek ve çevresel zorlukları ele almak için yenilikçi fikirlerini teşvik ederek, liderleriyle değer uyumu algılarını geliştirerek yeşil çalışan davranışlarını teşvik eder ve böylece çevresel bağlılık duygusunu teşvik eder (Riva vd., 2021; Wang vd., 2018).

Buna ek olarak yeşil dönüştürücü liderliğin ÖVD'yini, yeşil örgütsel kimliği ve yeşil yaratıcılığı etkilediğini ve sonuçta sürdürülebilir kurumsal performansa katkıda bulunduğunu göstermiştir (Jiang vd., 2017; Widisatria ve Nawangsari, 2021; Gazali vd., 2022). Bu liderlik tarzı, yeşil yaratıcılık ve tedarikin etkilerine aracılık ederek sürdürülebilirlik gelişimini olumlu yönde etkiler (Shah vd., 2021). Ayrıca, yeşil Dönüştürücü Liderlik, kuruluşlarda yeşil motivasyonu ve yeniliği teşvik ederek sürdürülebilir kalkınmayı kolaylaştırabileceği öne sürülmüştür (Kurniasih ve Nawangsari, 2021).

Tüm bu bilgiler ışığında yeşil dönüştürücü liderlik, kuruluşlar içinde sürdürülebilirlik girişimlerini yönlendirmek için güçlü bir araç olduğu görülmüştür. Bu liderlik tarzı, çalışanlara ilham vererek yeşil bir vizyonu şekillendirerek ve yaratıcılığı ve yeniliği teşvik ederek çevresel hedeflere ulaşılmasına ve sürdürülebilir uygulamaların teşvik edilmesine önemli ölçüde katkıda bulunacağı da ifade edilebilmektedir.

2.17.5. Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Boyutları

Tablo 16 Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Boyutları (Kaynak: Dolinski vd., 2017)

Yeşil Dönüştürücü Liderlik	Boyutları
	- Yeşil Yaratıcılık
	- Yeşil Öğrenme ve İnovasyon
	- Yeşil Psikolojik İklim ve Değer
	- Sorumluluk Alma Davranışı
	-Yeşil Tedarik ve Sürdürülebilirlik

Yeşil Yaratıcılık: (Mittal ve Dhar, 2016), yaptıkları çalışma ile birlikte yeşil dönüştürücü liderliğin turistik otellerde yeşil yaratıcılık üzerindeki etkisini araştırmıştır ve yaptığı araştırmanın neticesinde yeşil dönüştürücü liderliğin yaratıcı çevresel

çözümleri teşvik etme hususunda etkisinin bulunduğunu vurgulamıştır (Mittal ve Dhar, 2016).

Yeşil Öğrenme ve İnovasyon: Cui ve Wang (2021), yaptıkları çalışma ile birlikte keşfedici yeşil öğrenme ve radikal yeşil inovasyon yoluyla sürdürülebilir kalkınmayı şekillendirmede yeşil dönüştürücü liderliğin rolünü araştırmıştır ve araştırma neticesinde liderliğin kurumsal sürdürülebilirlik çabaları üzerindeki dönüştürücü etkisinin bulunduğunu saptamıştır (Cui ve Wang, 2021).

Yeşil Psikolojik İklim ve Değerler: Zhou vd. (2018), yapmış olduğu çalışma ile birlikte yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil psikolojik iklim ve ürün geliştirme performansı üzerindeki etkisini araştırmıştır ve araştırma neticesinde etkili sonuçlar için liderlik değerlerini, bireysel yeşil değerlerle uyumlu hale getirmenin önemini vurgulamıştır (Zhou vd., 2018).

Sorumluluk Alma Davranışı: Du ve Yan (2022), yapmış oldukları çalışmada, yeşil dönüştürücü liderlik ile çalışanların sorumluluk alma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir, araştırma neticesinde ise kişisel inisiyatifin aracılık rolünü ve proaktif çevresel girişimleri yönlendirmede yeşil örgütsel kimliğin düzenleyici rolü bulunduğunu vurgulamıştır (Du ve Yan, 2022).

Yeşil Tedarik ve Sürdürülebilirlik: Shah vd. (2021) yapmış olduğu çalışmada, yeşil dönüştürücü liderliği sürdürülebilirlikle ilişkilendirmede yeşil yaratıcılık ve yeşil tedarikin aracı rolünü incelemiş ve araştırma neticesinde sürdürülebilir uygulamalara katkıda bulunan liderlik boyutlarına ışık tutmuştur (Shah vd., 2021).

Yeşil dönüştürücü liderlik alanına ilişkin literatürde bulunan bu çalışmalar organizasyonlardaki yaratıcılık, öğrenme, psikolojik iklim, proaktif davranış ve sürdürülebilir uygulamaları kapsayan yeşil dönüştürücü liderliğin boyutlarının kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil dönüştürücü liderliğin çevresel sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk ilkelerini iş stratejilerine entegre ederek, çevresel etkiyi azaltmayı ve toplumsal fayda sağlamayı hedeflediği belirtilebilmektedir. Buna ek olarak yeşil dönüştürücü liderlik yaklaşımının çevresel bilinç, tüketici davranışları, işletme stratejileri ve toplumsal beklentiler arasındaki ilişkileri inceleyen kapsamlı bir yaklaşımı

temsil ettiği öne sürülebilmektedir. Bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderlik, bireyleri yalnızca çevresel hedeflere ulaşmaya motive etmekle kalmayıp aynı zamanda kuruluşlar içinde bir çevresel sorumluluk kültürünü teşvik eden kapsamlı bir liderlik yaklaşımı temsil etmektedir. Bu sebeple yeşil inovasyon, yeşil öğrenme ve yeşil performans gibi örgütsel davranışın çeşitli yönlerini etkileyeceği ve sonuçta daha sürdürülebilir ve çevreye duyarlı bir iş ortamına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

2.17.6. Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Geleceği

Yeşil dönüştürücü liderlik, kuruluşlarda yeşil inovasyonu ve çevresel performansı yönlendirmede çok önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarını olumlu yönde etkileyebileceğini ve yeşil inovasyonun artmasına yol açabileceğini göstermiştir (Singh vd., 2020). Buna ek olarak, yeşil dönüştürücü liderliğin, çalışanların yaratıcılıklarını ve motivasyonlarını teşvik ederek çalışanları yeşil inovasyon faaliyetlerine katılmaya motive edebileceği bulunmuştur (Cui ve Wang, 2021). Bu liderlik tarzı, olumlu değişikliklere ilham verir, çalışanlara enerji verir ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamak için işbirliğini teşvik edeceği belirtilmiştir (Çöp vd., 2020).

Ayrıca, yeşil dönüştürücü liderliğin etkisi, çevre için yeşil çalışan davranışını ve ÖVD'yini teşvik etmeye kadar uzanmaktadır (Lathabhavan, 2023; Liu ve Yu, 2023). Yeşil dönüştürücü liderlerin yeşil örgütsel kimliği geliştirdikleri ve bunun da küçük ve orta ölçekli işletmelerde yeşil yaratıcılığı artırdığı gösterilmiştir (Al-Ghazali vd., 2022; Mittal ve Dhar, 2016). Ayrıca, yeşil dönüştürücü liderlik, çevre için kurumsal vatandaşlık davranışının arabulucu bir rol oynamasıyla, iyileştirilmiş çevresel performans ve sürdürülebilir kurumsal performans ile ilişkilendirilmiştir (Widisatria ve Nawangsari, 2021). Buna ek olarak araştırmalar yeşil dönüştürücü liderliğin, kişisel inisiyatifin aracılık rolü oynamasıyla, sorumluluk alma davranışı gibi çalışanların yeşil davranışlarını etkilediğini göstermektedir (Du ve Yan, 2022). Buna ek olarak, yeşil dönüştürücü liderlik, gelişmiş yeşil yaratıcılık ve yeşil ürün geliştirme performansı ile ilişkilendirilmiştir (Riva vd., 2021; Zhou vd., 2018). Gelecekteki çalışmaların, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ve yeşil dönüştürücü liderliğin ekip yeşil davranışı üzerindeki ortak etkisini keşfetmesi gerektiği görülmüştür (Chen ve Wu, 2022).

Tüm bu bilgiler ışığında yeşil dönüştürücü liderlik, kuruluşlarda çevresel sürdürülebilirliğin temel itici gücü olduğu ifade edilebilmektedir ve yeşil inovasyonu, çalışan davranışını, yaratıcılığı ve genel organizasyonel performansı etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderliğin faaliyet gösterdiği mekanizmaları anlamak, daha sürdürülebilir bir geleceği teşvik etmek için değerli bilgiler sağlayabileceği düşünülmektedir.



3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya konu olan yeşil örgütsel davranış, örgütsel gurur, yeşil dönüştürücü liderlik değişkenleri aralarındaki ilişki incelenmiş ve ifade edilmiştir.

3.1. Yeşil Örgütsel Davranış Değişkenin Kapsamı

Yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevresel koruma ve sürdürülebilirlik konularındaki tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. Bu kavram, örgütlerin yeşil dönüşümünde çalışanların üstlendiği proaktif rolleri ve çevresel sürdürülebilirliğe yönelik çabalarını kapsamaktadır. Yeşil örgütsel davranış, çalışanların işlerindeki çevresel uygulamalar, yenilikçi fikirleri önerme, kaynakların etkin kullanımı, atık yönetimi ve enerji tasarrufu gibi konularda gösterdikleri bireysel ve grup düzeyindeki davranışları içermektedir.

Bu bağlamda, yeşil örgütsel davranış, çalışanların örgütün çevresel performansını iyileştirmek için gönüllü olarak sergiledikleri tüm davranışları kapsamaktadır. Bu davranışlar, örgütün yeşil dönüşümüne etkin katkı sağlar ve örgütün sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Buna ek olarak çalışanların çevre bilinci ve çevresel sorumluluk algılarını yansıtan bu davranışlar, örgütsel verimliliğin ve etkinliğin artmasına da katkıda bulunmaktadır.

3.2. Örgütsel Gururun Kapsamı

Örgütsel gurur, çalışanların kendi kurumlarıyla ve çalışma koşullarıyla iftihar etmesi ve benimsemesi anlamına gelmektedir. Bu kavram, çalışanların iş yerlerine karşı duygusal bir bağlanma ve aidiyyet hissi geliştirmelerini ifade etmektedir. Örgütsel gurur, çalışanların kurumlarına karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır.

Örgütsel gurur, çalışanların işlerinden ve çalıştıkları kuruluşlara karşı sahip oldukları olumlu duygusal tepkilerini tanımlamaktadır. Bu tepkiler, çalışanların memnuniyetini, işe bağlılığını, motivasyonunu ve verilen görevlere yönelik performanslarını pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel gurur, çalışanların kendilerini

kuruluşun bir parçası olarak görmelerini ve kurumsal başarı için çaba sarf etmelerini sağlamaktadır.

3.3. Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Kapsamı

Yeşil dönüştürücü liderlik, sürdürülebilir ve çevre dostu uygulamaları destekleyen, ekibi ve organizasyonu çevre bilinci yüksek bir dönüşüme yönlendiren bir liderlik yaklaşımıdır. Bu liderler, çevresel sorumluluk ve sosyal adalet kavramlarını temel alarak, kurum içinde ve dışında sürdürülebilir uygulamaları hayata geçirirler. Amaçları, uzun vadeli bir vizyon çerçevesinde, kâr odaklılıktan ziyade, doğa ve insanlık için fayda sağlayan yenilikçi çözümler üretmektir.

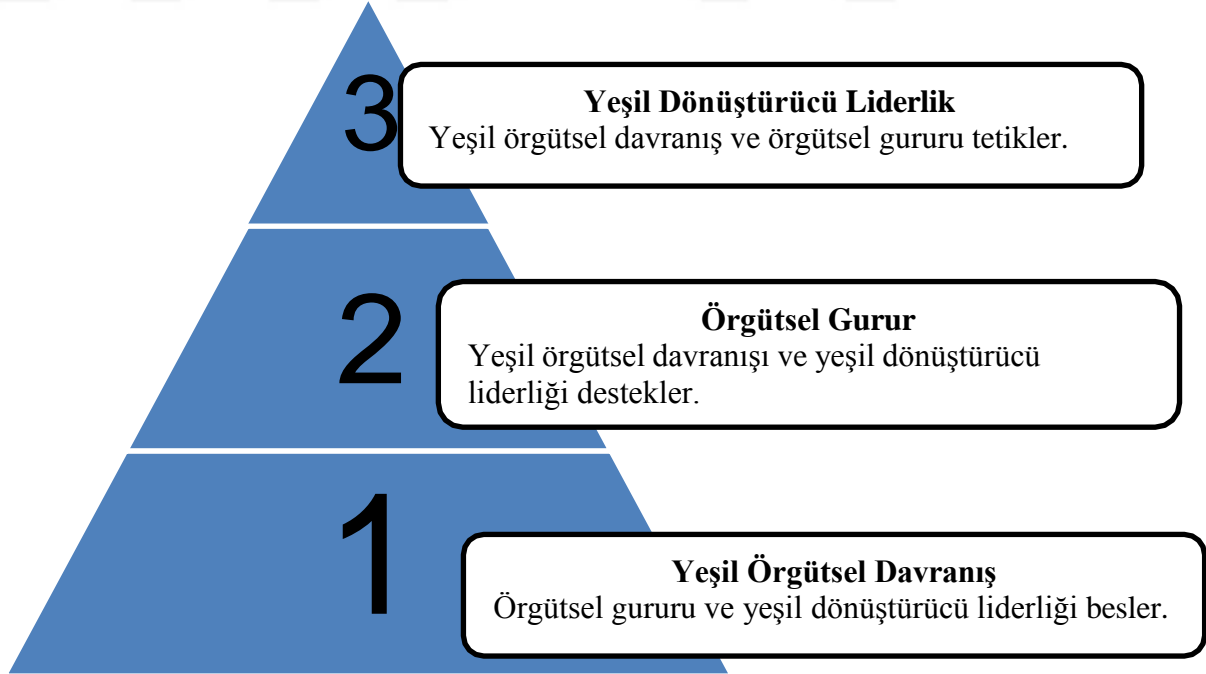
Yeşil dönüştürücü liderlik, organizasyonun tüm süreçlerini ve paydaşlarını kapsayan geniş bir alanı içermektedir. Bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderliğin kapsamı, çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil uygulamaların iş stratejilerine entegre edilmesini vurgulayan bir liderlik yaklaşımını içerir. Bu liderlik tarzı, çevresel sorumlulukları ön planda tutarak organizasyonları yönlendirir ve yeşil süreç inovasyonunu teşvik eder. Araştırmalar, dönüştürücü liderlik davranışlarının içsel motivasyonu artırdığını, örgütsel bağlılığı güçlendirdiğini ve çalışanların iş doyumunu artırdığını göstermektedir. Ayrıca, dönüştürücü liderlik stiline bireysel yenilikçilik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ve öğrenmeyi desteklediği belirtilmektedir.

Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil inovasyonu teşvik ederek çevresel performansı artırmayı hedefler. Bu liderlik tarzı, yeşil yaratıcılığı ve çevresel performansı etkileyen faktörleri de içerir. Ayrıca, dönüştürücü liderliğin, çalışanların yeşil davranışlarını teşvik ettiği ve çevresel sürdürülebilirliği desteklediği belirtilmektedir. Araştırmalar, dönüşümcü liderliğin yeşil ÖVD'yini artırdığını ve çevresel kimlik ile yeşil düşünce arasında aracı bir rol oynadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, yeşil dönüştürücü liderlik, çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil uygulamaların organizasyonel kültüre entegre edilmesini sağlayarak yeşil inovasyonu teşvik eden ve çevresel performansı artıran bir liderlik yaklaşımıdır. Bu liderlik tarzı, çevresel sorumlulukları ön planda tutarak çalışanların yeşil davranışlarını teşvik eder ve çevresel sürdürülebilirliği destekler.

3.4. Yeşil Örgütsel Davranış, Örgütsel Gurur ve Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Rolü

Yeşil örgütsel davranış, örgütsel gurur ve yeşil dönüştürücü liderliğin rolü arasındaki ilişki, örgütsel araştırmalarda önemli bir ilgi görmüştür. Araştırmalar, kuruluşlarda çevre dostu uygulamaların benimsenmesinin çalışan memnuniyetinin, bağlılığının ve gururunun artmasına yol açabileceğini göstermiştir (Gouthier ve Rhein, 2011). Çalışanlara sürdürülebilir uygulamalara yönelik ilham vermek ve motive etmek ile karakterize edilen yeşil dönüştürücü liderlik, organizasyon kültürünü şekillendirmede ve çalışanlar arasında gururu artırmada çok önemli bir rol oynama gücüne sahip olduğu da vurgulanmıştır. (Du ve Yan, 2022). Ayrıca, adalet, özdeşleşme, yetkilendirme ve destek gibi örgütsel faktörlerin çalışanların gururunu ve örgüte bağlılığını etkilediği bulunmuştur (Durrah vd., 2019). Bu faktörlerin etkileşime girdiği ve örgütsel gururu etkilediği mekanizmaları anlamak, örgütsel liderlere olumlu bir çalışma ortamı yaratmada değerli bilgiler sağlayabileceği bilinmektedir (Durrah vd., 2019).



Şekil 3 Değişkenler Arasındaki Bütüncül İlişki

Yeşil örgütsel davranış, yeşil dönüştürücü liderlik ve örgütsel gurur arasındaki etkileşim üzerine yapılan araştırmalar, sürdürülebilir uygulamalar, liderlik etkinliği ve çalışan tutumları hakkındaki mevcut literatüre katkıda bulunmaktadır (Gouthier ve Rhein, 2011; Du ve Yan, 2022). Bu bağlamda kuruluşların bu ilişkileri keşfederek çalışan bağlılığını, memnuniyetini ve genel kurumsal performansı artırmak için stratejiler geliştirebileceği ön görülmektedir (Gouthier ve Rhein, 2011).

Tüm bu bilgiler ışığında yeşil örgütsel davranış, yeşil dönüştürücü liderlik ve örgütsel gurur arasındaki bağlantıların araştırılması, kuruluşlarda sürdürülebilir uygulamaların, liderlik etkisinin ve çalışan tutumlarının anlaşılmasına değerli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda aşağıda bulunan hipotez test edilmiş ve incelenmiştir.

3.4.1. Yeşil Örgütsel Davranış ve Yeşil Dönüştürücü Liderlik

Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil bir vizyonu vurgulayan ve çalışanları çevre yanlısı davranışlarda bulunmaya teşvik eden bir liderlik tarzıdır (Khan vd., 2019). Bu tür bir liderlik, çalışanların çevresel girişimlere yönelik uyumlu tutkusunu şekillendirmede çok önemli bir rol oynamaktadır (Khan vd., 2019). Yeşil örgütsel davranışın bir alt boyutu olan çevresel duyarlılığın, yeşil dönüştürücü liderlik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olabileceği de bilinmektedir (Trimono ve Nawangsari, 2021). Yapılan çalışmalarda yüksek çevre bilinci ve sorumluluğu sergileyen liderlerin, çalışanlarını yeşil davranışları benimsemeleri için etkileme olasılığı daha yüksek olacağının saptanması da bu olabiriteyi desteklemektedir (Trimono ve Nawangsari, 2021). Buna ek olarak çevresel kaygının, yeşil Dönüştürücü liderliğin yeşil örgüt iklimi ve çalışanların çevre için ÖVD üzerindeki etkisini olumlu yönde azalttığı da saptanmıştır (Liu ve Yu, 2023). Bu çalışmalar, çevresel konulara öncelik veren liderlerin çalışanlarının çevresel duyarlılığa yönelik tutum ve davranışlarını etkili bir şekilde etkileyebileceğini işaret etmektedir. Bu nedenle, yeşil örgütsel davranış bağlamında çevresel duyarlılığın, yeşil dönüştürücü liderliğin teşvik edilmesinde ve örgütlerde çevre yanlısı davranışların teşvik edilmesi hipotezi test edilmiştir.

H1: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan çevresel duyarlılık, yeşil dönüştürücü liderlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Araştırmalar, yeşil dönüştürücü liderliğin, çevresel sürdürülebilirlikle ilgili örgütsel davranışın çeşitli yönlerini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Cui ve Wang (2021) tarafından yapılan araştırma, yeşil dönüştürücü liderliğin radikal yeşil inovasyon üzerindeki önemli etkisini vurgulayarak, çevresel girişimleri yönlendirmede liderliğin önemini vurgulamaktadır. Buna ek olarak, Liu ve Yu (2023) ile Priyadarshini vd. (2023), yeşil dönüştürücü liderliğin, çalışanların evre için kurumsal vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini ve liderlik tarzı ile çevresel katılım arasında güçlü bir bağlantı olabileceğine dair ifadelerde bulunmuştur. Ayrıca, Du ve Yan (2022) tarafından yapılan çalışma, yeşil dönüştürücü liderlik ile çalışanların sorumluluk alma davranışı arasındaki ilişkide kişisel inisiyatifin aracılık rolünü ve yeşil örgütsel kimliğin düzenleyici rolünü vurgulayarak, organizasyonlarda çevresel katılımı teşvik etmede liderliğin öneminin altını çizmiştir. Bu bulgulara dayanarak yeşil örgütsel davranışın bir bileşeni olarak çevresel katılımın, çevresel sürdürülebilirlik çabalarını yönlendirmede bireysel davranışların ve liderlik uygulamalarının birbirine bağlılığını vurgulayarak, yeşil dönüştürücü liderlik üzerindeki etkisine dair oluşturulan hipotez test edilmiştir.

H2: Yeşil rgtsel davranış alt boyutu olan çevresel katılım, yeşil dönüştürücü liderlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Yeşil dönüştürücü liderlik, kuruluşlarda evre yanlısı davranışları teşvik etmek için çok önem arz etmektedir. Araştırmalar, bu tür bir liderliğin yeşil bir vizyonu teşvik etmek ve çalışanların evre dostu uygulamalara katılımını artırmakla ilişkili olduğunu göstermiştir (Khan vd., 2019). Buna ek olarak, araştırmalar, yeşil dönüştürücü liderliğin, çevreye duyarlı davranışları yönlendirmek için gerekli olan bireysel yeşil kurumsal kimliği olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Zhou vd., 2018). Ayrıca araştırmalar, yeşil dönüştürücü liderliğin, çalışanların evre için VD üzerinde önemli bir olumlu etkiye sahip olduğunu ve yeşil örgütsel iklimin bu ilişkiye aracılık ettiğini de göstermiştir (Liu ve Yu, 2023). Buna ek olarak yeşil dönüştürücü liderlik, çalışanlar arasında çevreye yönelik yeşil güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik etmekle de ilişkilendirilmiştir (Priyadarshini vd., 2023). Bu bulgular, yeşil örgütsel davranışın bir alt boyutu olan ekonomik duyarlılığın yeşil dönüştürücü liderlik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olabilmesine dair oluşturulan hipotez test edilmiştir.

H3: Yeşil rgtsel davranış alt boyutu olan ekonomik duyarlılık, yeşil dönüştürücü liderlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Yeşil örgütsel davranışın bir alt boyutu olan yeşil satın alma, yeşil dönüştürücü liderliği etkilemede çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderliğin Sürdürülebilir kurumsal performans üzerinde doğrudan olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur (Widisatria ve Nawangsari, 2021). Buna ek olarak araştırmalar yeşil dönüştürücü liderliğin organizasyonlarda yeşil yaratıcılığı, yeşil kurumsal kimliği ve yeşil ürün inovasyonunu geliştirebileceğini de göstermiştir (Riva vd., 2021; Mittal ve Dhar, 2016; Liu vd., 2022). Ayrıca, yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil öz-yeterlik ve çevresel düzenleme gibi faktörler aracılığıyla yeşil ürün geliştirme performansını teşvik etmekle ilişkilendirilmiştir (Zhang vd., 2020). Bu bulgular, yeşil örgütsel davranışın bir alt boyutu olan yeşil satın almanın, yeşil Dönüştürücü liderliğin geliştirilmesine önemli ölçüde katkıda bulunabileceğini ve kuruluşlarda çevresel performansın ve sürdürülebilirliğin iyileştirilmesine yol açabileceğine işaret etmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotez test edilmiştir.

H4: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan yeşil satın alma, yeşil dönüştürücü liderlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Yeşil örgütsel davranışın bir alt boyutu olan teknolojik duyarlılık, yeşil dönüştürücü liderliği etkilemede çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, yeşil dönüştürücü liderliğin, yeşil çalışan davranışını teşvik etme ve kuruluşlarda yeşil inovasyonu teşvik etme üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur (Singh vd., 2020). Bu liderlik tarzı, çalışanları çevre dostu uygulamalarda bulunmaya ve çevreye ilgi göstermeye teşvik ederek su ve kağıt gibi kaynakların etkin kullanımı gibi davranışlara yol açacağını da göstermiştir (Al-Ghazali vd., 2022) Bu bulgular doğrultusunda yeşil örgütsel davranışın alt boyutu olan teknolojik duyarlılığın, yeşil dönüştürücü liderlik üzerinde bir etkiye sahip olabileceğine dair oluşturulan hipotez test edilmiştir.

H5: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan teknolojik duyarlılık, yeşil dönüştürücü liderlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

3.4.2. Yeşil Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Gurur

Yeşil Dönüştürücü Liderlik	Örgütsel Gurur
Yeşil Dönüştürücü Liderlik, örgütlerde çevre duyarlılığını ve sürdürülebilirliği teşvik eden, çalışanları bu yönde harekete geçiren ve onlara ilham veren bir liderlik yaklaşımıdır. Bu liderler, çalışanların çevre bilinçlerini artırmak, onları daha yeşil davranış ve uygulamalar konusunda motive etmek için çaba gösterirler.	Örgütsel gurur, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmesi, örgütün değerlerini, amaçlarını ve başarılarını benimsemesi, hatta örgüt için fedakarlık yapmaya istekli olması durumudur. Örgütsel gurur, çalışanların örgütlerine bağlılığını ve aidiyet duygularını güçlendirir.

Şekil 4 Yeşil Dönüştürücü Liderlik İle Örgütsel Gurur Arasındaki İlişki

Yeşil dönüştürücü liderlik ve örgütsel gurur arasındaki ilişkiyi anlamak için literatürde çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Öncelikle, yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil süreç inovasyonu üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma Özgül (2023) mevcuttur. Bu çalışma, yeşil dönüştürücü liderliğin imalat KOBİ'lerinde yeşil süreç inovasyonunu nasıl etkileyebileceğini vurgulamaktadır. Ayrıca, dönüştürücü liderliğin bireysel yenilikçiliğe etkisi üzerine yapılan bir araştırma (İbrahim ve Gül, 2023), örgütsel öğrenme ikliminin dönüştürücü liderlik ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkide aracı rolünü ele almaktadır.

Bir başka perspektiften, dönüştürücü liderliğin örgütsel aidiyet algısı üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma (Harmanci vd., 2021), dile getirme davranışının dönüştürücü liderlik ve örgütsel aidiyet algısı arasındaki ilişkide aracı rolünü göstermektedir. Bu çalışmalar, liderlik tarzlarının çalışanların algıları ve davranışları üzerindeki etkilerini anlamak için önemli bir bakış açısı sunmaktadır.

Örgütsel gururun çalışan davranışları üzerindeki olumlu etkilerini ele alan bir diğer çalışma (Gouthier ve Rhein, 2011), örgütsel gurunun farklı türlerini detaylı bir şekilde incelemiştir. Bu bağlamda, yeşil dönüştürücü liderliğin çalışanların yeşil inovasyon davranışları üzerindeki etkilerini anlamak için yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil performans üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar Chen vd. (2014) önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır.

Tüm bu araştırmalar ışığında, yeşil dönüştürücü liderlik, örgütsel gurur ve çalışan davranışları arasındaki ilişkiyi anlamak için literatürde çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar, liderlik tarzlarının ve örgütsel dinamiklerin çalışanların tutumları ve davranışları üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemekte ve bu alanda önemli katkılar sağlamıştır.

Bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderlik, çeşitli organizasyonel sonuçlar üzerindeki olumlu etkisi nedeniyle giderek daha fazla tanınmaktadır. Araştırmalar, yeşil dönüştürücü liderliğin yalnızca yeşil örgütsel kimliği ve yeşil yaratıcılığı etkilemekle kalmayıp (Al-Ghazali vd., 2022), aynı zamanda çalışanların çevre için ÖVD üzerinde de önemli bir olumlu etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Liu ve Yu, 2023). Ayrıca, yeşil dönüştürücü liderliğin, kişisel inisiyatifin aracılık rolü yoluyla çalışanların sorumluluk alma davranışlarını geliştirdiği bulunmuştur (Du ve Yan, 2022). Bu bulgular, yeşil dönüştürücü liderliğin, çalışan davranışlarını ve kuruluşlardaki çevresel girişimlere yönelik tutumlarını şekillendirmede çok önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca, yeşil dönüştürücü liderliğin etkisi, olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğu gösterilen duygusal zekaya kadar uzanmaktadır (Nurwahdah ve Muafi, 2022). Bu, yeşil dönüştürücü liderliğin yalnızca çevresel yönleri etkilemekle kalmayıp aynı zamanda çalışanların duygusal zekasını da etkilediğini göstermektedir.

Tüm bu çalışmalar ışığında çalışmalardan da elde edilen kanıtlara dayanarak Yeşil dönüştürücü liderliğin, çalışanlar arasında çevresel sorumluluk kültürünü ve proaktif davranışları teşvik ederek, örgütsel gururun bir alt boyutu olan fark yaratma üzerinde etkisini araştıran hipotez test edilmiştir.

H6_a: Yeşil dönüştürücü liderlik, örgütsel gururun alt boyutu olan fark yaratma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Araştırmalar, yeşil dönüştürücü liderliğin örgütsel bağlılık ilişkisi kapsamında önemli bir değişken olduğunu göstermektedir (oğaltay vd., 2014). Bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderliğin örgütsel iletişim ve bağlılık ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık gibi alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır (nc vd., 2023). Bu liderlik tarzının, örgüt kültürüne etki ettiği ve örgütsel inovasyon üzerinde olumlu bir etkisi olduğu da vurgulanmıştır (Iraz ve Canbolat, 2021). Buna ek olarak yeşil dönüştürücü liderliğin örgütsel öğrenme ile örgütsel inovasyon arasında kısmi aracılık rolü üstlendiği ve örgütsel öğrenmenin dönüştürücü liderlik ile örgütsel inovasyon arasında önemli bir bağ olduğu da ortaya konmuştur (ağliyan vd., 2021).

Bu bağlamda, yeşil dönüştürücü liderlik tarzının örgütsel bağlılık, iletişim, inovasyon ve öğrenme gibi kritik alanlarda olumlu etkileri olduğu görülmektedir. Yeşil dönüştürücü liderlik, çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil inovasyon gibi alanlarda ne çıkan bir liderlik tarzı olarak da öne çıkmıştır. Dolayısıyla, yeşil dönüştürücü liderliğin örgütsel gururun övünç duyma alt boyutu üzerinde etkilerinin olabileceği öne srlebilmektedir. Bu liderlik tarzının, çalışanların çevresel duyarlılıklarını artırarak örgütsel gururu destekleyebileceği ve bu sayede övünç duyma duygusunu güçlendirebileceği düşünülerek aşağıdaki hipotez test edilmiştir.

H6_b: Yeşil dönüştürücü liderlik, örgütsel gururun alt boyutu olan övünç duyma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Araştırmalar, yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil inovasyon algısı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Bayrakdaroğlu, 2023). Ayrıca, yeşil dönüştürücü liderlik tarzının örgüt çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu da bilinmektedir (Altıntaş vd., 2022). Buna ek olarak bu liderlik tarzının örgütsel aidiyet algısı üzerinde önemli bir etkisi olduğu ve örgüt çalışanlarının davranışlarında ilham verici motivasyon sağladığı da vurgulanmaktadır (Harmanci vd., 2021). Öte yandan, yeşil dönüştürücü liderliğin takipçilerin liderlerine olan güvenlerini artırdığı ve ortak bir vizyon oluşturarak çalışanların düşünme biçimlerini değiştirdiği saptanmıştır (Dede, 2019).

Bu bulgular, yeşil dönüştürücü liderliğin tercih edilme alt boyutu üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu desteklemektedir. Dolayısıyla, yeşil dönüştürücü

liderlik, örgütsel gururun tercih edilme alt boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu hipotezi test edilmiştir.

H6c: Yeşil dönüştürücü liderlik, örgütsel gururun alt boyutu olan tercih edilme üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

3.4.3. Yeşil Örgütsel Davranış ve Örgütsel Gurur

Yeşil örgütsel davranışın örgütsel gurur üzerindeki etkisinin araştırılması, örgütsel başarı ve çalışan refahı üzerindeki çok yönlü etkileri nedeniyle büyük önem arz etmektedir. Yeşil örgütsel davranış, bir kuruluş içinde çevresel sürdürülebilirliği destekleyen uygulamaların uygulanmasını içermektedir (Chen, 2011). Araştırmalar, yeşil bir örgütsel kimlik geliştirmenin örgüt kültürünü, liderliği ve rekabet avantajını geliştirebileceğini göstermiştir (Chen, 2011). Bu bağlamda, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe yönelik davranışlarını etkileyebileceği ifade edilebilmektedir (Zhang vd., 2019).

Örgütsel gurur, çalışanların davranışlarını ve bağlılıklarını önemli ölçüde etkilemektedir (Gouthier ve Rhein, 2011). Bu bağlamda, örgütsel gururun farklı faktörleri etkilediği benzer şekilde farklı faktörlerden de etkilenebileceği ifade edilebilmektedir. Örneğin örgütsel gurur ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğu saptanmıştır (Fiernaningsih vd., 2019). Buna ek olarak örgütsel gururun çalışan davranışları arasındaki ilişki bulunabilme olabilesinin bulunduğu da saptanmıştır (Oo vd., 2018). Ayrıca, mevcut literatür, iş-yaşam dengesi, vizyoner liderlik ve örgütsel özdeşleşme gibi çeşitli faktörlerin örgütsel gururu etkileyebileceğini öne sürmektedir (Welander vd., 2017; İsmail vd., 2021; Seyedpour vd., 2020). Bu faktörler, çalışanların organizasyonlarını ve içindeki rollerini nasıl algıladıklarını şekillendirir ve sonuçta gurur ve bağlılık düzeylerini etkiler. Bu türden araştırmalar, organizasyonda gurur duygusu geliştirmenin çalışanlar arasında daha olumlu davranışlara yol açabileceğini işaret etmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil örgütsel davranışın örgütsel gurur üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla aşağıda bulunan hipotezler oluşturulmuştur.

Araştırmacılar, yeşil örgütsel davranışın belirleyicilerini ve etkileyen faktörleri incelemekte ve çevre yanlısı davranışların örgüt içindeki önemini vurgulamaktadır

(Güvendi, 2024). Yeşil örgütsel davranışın örgütün çekiciliğinden bağımsız olamayacağı bilinmektedir (Akman ve Özdemir, 2018). Yapılmış olan araştırmalarla birlikte Örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çalışanların çevre tutkusunun aracı rolünün bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Cica, 2024). Ayrıca, yeşil örgütsel davranışı pozitif etkileyen faktörler arasında etik liderlik, küresel sosyal sorumluluk, ve yeşil insan kaynakları yönetimi gibi unsurları da bulunmaktadır (Güdül, 2024; Kavaslar, 2023; Öztırak, 2023). Bu bağlamda, çevresel duyarlılığın örgütsel gururun alt boyutu olan fark yaratma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu hipotezi desteklenmektedir.

H7_a: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan çevresel duyarlılık, örgütsel gururun alt boyutu olan fark Yaratma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Yeşil örgütsel davranışın alt boyutu olan çevresel duyarlılık, örgütsel gururun alt boyutu olan övünç duyma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Araştırmalar, örgütsel bağlılık ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkiyi ele almış ve örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranışı olumlu etkileme yetisinin güçlü olduğunu ifade etmiştir (Madenoğlu vd., 2014). Ayrıca, çevresel duyarlılığın yeşil örgütsel davranışlar üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar, çevresel duyarlılığın yeşil örgütsel davranışı desteklediğini ve çevresel duyarlılığın yeşil örgütsel davranışı teşvik ettiğini de göstermektedir (Güvendi, 2024). Bu bağlamda, çevresel duyarlılığın örgütsel gururun bir alt boyutu olan övünç duyma üzerinde olumlu bir etkisi olduğuna dair oluşturulan hipotez test edilmiştir.

H7_b: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan çevresel duyarlılık, örgütsel gururun alt boyutu olan övünç duyma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Çevresel duyarlılık, örgütsel gururun tercih edilme alt boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Araştırmalar, çevresel duyarlılığın örgüt içindeki çevresel vatandaşlık davranışlarını desteklediğini ve bu davranışların örgütteki formel çevresel yönetim uygulamalarını destekleyen isteğe bağlı bireysel davranışlar olduğunu göstermektedir (Kanbur vd., 2022). Ayrıca, çevresel duyarlılığın sürdürülebilirlik politikalarına yönelik içerik analizlerinde önemli bir rol oynadığı ve çevresel duyarlılık ile sürdürülebilirlik politikaları arasında karmaşık bir ilişki olduğu belirtilmektedir

(Ağraş ve Çetinkaya, 2023). Bu bağlamda, çevresel duyarlılığın örgüt içindeki yeşil davranışları ve tercih edilme boyutu bağlamında oluşturulan hipotez test edilmiştir.

H7_c: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan çevresel duyarlılık, örgütsel gururun alt boyutu olan tercih edilme üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Yapılan araştırmalarda, örgütsel bağlılık ile örgütün çekiciliği arasındaki ilişkiyi vurgulanmıştır (Akman ve Özdemir, 2018). Ayrıca, işten ayrılma eğiliminin işe katılım ve örgütsel bağlılık ile negatif yönde ilişkili olduğu da bilinmektedir (Çakar ve Ceylan, 2005). Buna ek olarak Meyer ve Allen'ın çalışmaları, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu ve işgörenlerin örgütle ilişkisinin sürekli bir üye olma kararı aldığını göstermiştir (Madenoglu vd., 2014).

Yeşil örgütsel davranışın önemi üzerine yapılan çalışmalar, yeşil örgütsel davranışın çevre yanlısı davranışlar olarak tanımlandığını ve çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan eylem ve davranışları içerdiğini vurgulamaktadır (Kavaslar, 2023). Ayrıca, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranış pozitif etkilediği ve çalışanların yeşil örgütsel davranış sergilemesine yardımcı olduğu bulguları da mevcuttur (Öztırak, 2023).

Bu bağlamda, yapılan çalışmalar çevresel katılımın fark yaratma üzerindeki etkisi, çalışanların çevreye duyarlı davranışlarının örgütün itibarı ve gururuyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Yeşil örgütsel davranışın teşvik edilmesi ve desteklenmesi, örgütün sürdürülebilirlik çabalarını artırabilir ve çalışanların örgüte olan bağlılığını güçlendirebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, çevresel katılımın fark yaratma üzerindeki olumlu etkisi, yeşil örgütsel davranışın işletme performansı ve sürdürülebilirlik açısından önemine işaret edilebilmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında yeşil örgütsel davranışın alt boyutu olan çevresel katılımın, örgütsel gururun alt boyutu olan fark yaratma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu hipotezi de test edilmiştir

H8_a: Yeşil örgütsel Davranış alt boyutu olan çevresel katılım, örgütsel gururun alt boyutu olan fark yaratma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Araştırmalar, yeşil örgütsel davranışın çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil örgüt kavramlarına katkı sağladığını belirtmektedir (Cica, 2024). Ayrıca, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışı olumlu yönde etkilediği gözlemlenmiştir (Öztırak, 2023).

Öte yandan, örgütsel bağlılık literatüründe yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu ve işgörenlerin örgütle ilişkisinin şekillendiğini vurgulamaktadır (Madenoğlu vd., 2014). Bu bağlamda, örgütsel bağlılık ile örgütün çekiciliği arasında güçlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Akman ve Özdemir, 2018). İşten ayrılma eğiliminin ise işe katılm ve örgütsel bağlılık ile negatif yönde ilişkili olduğu deneysel olarak kanıtlanmıştır (akar ve Ceylan, 2005).

Dolayısıyla, yeşil örgütsel davranış ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, çevresel katılımın örgütsel gururun alt boyutu olan övünç duyma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu hipotezi desteklenebilir. Yeşil örgütsel davranışın artması, çalışanların örgüte duydukları bağlılığı güçlendirebilir ve övünç duymalarını artırabilir. Bu durum, çalışanların çevreye duyarlı eylemlerde bulunmalarının, örgüte olan bağlılıklarını ve gurur duygularını artırabileceğini göstermektedir. Bu noktada, yeşil örgütsel davranış ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin daha detaylı incelenmesi ve bu etkileşimin yönetilmesine yönelik stratejiler geliştirilmesi önem arz etmektedir. Tüm bu etkenlere bağlı olarak aşağıdaki hipotez test edilmiştir.

H8_b: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan çevresel katılım, örgütsel gururun alt boyutu olan övünç duyma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Araştırmalar, örgütsel bağlılık ile çevresel duyarlılık arasında pozitif ilişkiler olduğunu göstermektedir (Kanbur vd., 2022). Ayrıca, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin tercih edilme üzerinde de etkili olduğu belirtilmiştir (Sökmen vd., 2015). Bu bağlamda, çevresel katılımın tercih edilme üzerindeki etkisinin, çalışanların çevreye duyarlı davranışlarının örgüte duydukları bağlılık ve gurur ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Dolayısıyla, yeşil örgütsel davranış ile tercih edilme arasındaki pozitif ilişki, çalışanların çevreye duyarlılık göstermeleri ve bu davranışın örgüte olan bağlılıklarını artırmasıyla açıklanabilir. Bu bağlamda aşağıda bulunan hipotez test edilmiştir.

H8_c: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan çevresel katılım, örgütsel gururun alt boyutu olan tercih edilme üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Araştırmalar, yeşil örgütsel davranışın çevreye duyarlı davranışları içerdiğini ve bu davranışların ekonomik duyarlılık ile ilişkili olduğunu göstermektedir (YÜKSEL ve Uçkun, 2022; Erbaşı, 2019; Kavaslar, 2023).

Ekonomik duyarlılık, iş yerinde çevre dostu davranışları teşvik eden bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Araştırmalar, ekonomik duyarlılığın yeşil örgütsel davranışı desteklediğini ve bu davranışın işletmelerde fark yaratma konusunda olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Yüksel ve Uçkun, 2022; Erbaşı, 2019). Bu bağlamda, çalışanların ekonomik duyarlılığı arttıkça, yeşil örgütsel davranışlarını sergileme olasılıklarının da artması beklendiği belirtilmektedir (Yüksel ve Uçkun, 2022; Erbaşı, 2019; Kavaslar, 2023).

Tüm bu bilgiler ışığında, ekonomik duyarlılık ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişki, işletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarında önemli bir faktör olacağı görülmektedir. Bu nedenle, işletmelerin çalışanlarının ekonomik duyarlılığını artırmaya yönelik politikalar geliştirmesi ve yeşil örgütsel davranışları teşvik etmesi, hem çevresel hem de ekonomik açıdan olumlu sonuçlar doğurabilir. Bu bağlamda, işletmelerin sürdürülebilirlik stratejileri oluştururken ekonomik duyarlılığı göz önünde bulundurmaları ve bu kavramı teşvik etmeleri önem arz etmektedir. Yapılan tüm incelemeler doğrultusunda da aşağıda bulunan hipotez test edilmiştir.

H9_a: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan ekonomik duyarlılık, örgütsel gururun alt boyutu olan fark yaratma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Yeşil örgütsel davranışın bir alt boyutu olan ekonomik duyarlılığın örgütsel gururun alt boyutu olan övünç duyma ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Araştırmalar, çalışanların çevreye duyarlı olmalarının, yeşil davranışları teşvik ettiğini ve bu durumun örgütsel gururun artmasına katkı sağladığını göstermektedir (Akandere, 2019). Ayrıca, etik liderlik alt boyutlarından iklimsel etik faktörünün yeşil örgütsel davranışı desteklediği ve karar vermede etik faktörünün yeşil örgütsel davranış ve çevresel katılım üzerinde de etkili olduğu belirtilmektedir (Kavaslar, 2023). Bu bağlamda, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını ölçmeye yönelik yapılan çalışmalar, yeşil

davranış boyutlarını çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık olarak değerlendirmekte ve ekonomik duyarlılığın yeşil davranışları teşvik ettiğini vurgulamaktadır (Erbaşı, 2019; Mansur ve Gedik, 2022). Dolayısıyla, çevreye duyarlılık ve ekonomik duyarlılık gibi faktörlerin, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını artırarak örgütsel gururun oluşumu hususunda ilişkili olduğu görülmüş olup aşağıda bulunan hipotez test edilmiştir.

H9_b: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan ekonomik duyarlılık, örgütsel gururun alt boyutu olan övünç duyma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Araştırmalar, müşterilerin üretime katılım davranışının algılanan hizmet çıktılarına etkisinin belirlenmesi Arica ve Kozak (2018) ve örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir (Koçak, 2019). Ayrıca, iş doyumunu yüksek olan çalışanların ÖVD sergilemeye daha yatkın olduğu Kanbur vd. (2017) ve örgüt kültürünün örgütsel sinizme etkisinin tutumsal gurur üzerinde önemli olduğu Örucü vd. (2020) bulunmuştur. Bu bulgular, ekonomik duyarlılığın örgütsel gururun tercih edilme alt boyutu üzerindeki etkisini araştırmaya işaret etmiştir. Bu bağlamda aşağıda bulunan hipotez test edilmiştir.

H9_c: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan ekonomik duyarlılık, örgütsel gururun alt boyutu olan tercih edilme üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Araştırmalar, yeşil satın alma davranışının yeşil pazarlama bilgisine, yeşil ürünlerin satın alınmasına yönelik niyeti artırdığını göstermektedir (Karaman, 2021). Aynı zamanda, yeşil satın alma davranışının yeşil marka imajı ve yeşil marka sadakati üzerinde de olumlu bir etkisi olduğu belirtilmektedir (Çavuşoğlu, 2021). Bu durum, işletmelerin yeşil marka imajlarını güçlendirerek tüketicilerin yeşil ürünleri tercih etme olasılığını artırabileceğini göstermektedir.

Yeşil satın alma davranışının, tüketicilerin çevre dostu ürünleri satın alma niyetlerini etkilediği ve çevre bilincinin satın alma kararları üzerinde belirleyici bir faktör olduğu vurgulanmaktadır (URKUT ve Cengiz, 2021). Ayrıca, yeşil satın alma davranışının, tüketicilerin çevresel kaygıları ve algılanan tüketici etkinliği gibi faktörlerle de ilişkili olduğu belirtilmektedir (Esen ve Uysal, 2017). Bu bağlamda, yeşil satın alma davranışının sadece bireylerin çevresel duyarlılıklarını yansıtmakla kalmayıp aynı zamanda örgütsel gururun bir parçası olan fark yaratma üzerinde de olumlu bir

etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu bilgiler ışığında da aşağıdaki hipotez test edilmiştir.

H10_a: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan yeşil satın alma, örgütsel gururun alt boyutu olan fark yaratma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Yeşil satın alma, yeşil örgütsel davranış'ın bir alt boyutu olarak çevreyi korumaya yönelik gönüllü davranışları içermektedir (Yüksel ve Uçkun, 2022). Araştırmalar, yeşil satın alma davranışının yeşil müşteri tatmini oluşturmadaki aracılık rolünü incelemiştir (Çavuşoğlu, 2021). Ayrıca, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranış pozitif etkilediği belirtilmektedir (Öztırak, 2023). Örgütler, yeşil örgütsel davranışları destekleyerek toplum nezdinde itibarlarını sağlamlaştırabileceği ileri sürülmüştür (Kavaslar, 2023).

Bu bağlamda, yeşil satın almanın örgütsel gurur'un bir alt boyutu olan övünç duyma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu hipotezi desteklenmektedir. Yeşil satın alma, çevreye duyarlı bir yaklaşım sergileyerek örgüt içinde yeşil uygulamaları desteklemekte ve bu da çalışanların örgüte duydukları gururu artırarak övünç duyma hissini güçlendirebilmektedir. Bu durumun çalışanların çevreye olan duyarlılıklarını ve örgüte bağlılıklarını artırarak örgüt içinde daha olumlu bir çalışma ortamı oluşturabileceği düşünölmüştür. Bu bağlamda aşağıda bulunan hipotez test edilmiştir.

H10_b: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan yeşil satın alma, örgütsel gururun alt boyutu olan övünç duyma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Literatürde yapılan araştırmalar, yeşil satın alma davranışının tüketicilerin çevresel kaygıları, algılanan tüketici etkinliği ve demografik faktörler gibi çeşitli unsurlardan etkilendiğini göstermektedir (Esen ve Uysal, 2017). Buna ek olarak yeşil satın alma davranışının yeşil pazarlama faaliyetlerinin algılanması ve tüketici satın alma niyeti arasında aracılık etkisi olduğu de bilinmektedir (Ozsacmaci, 2018). Bu bağlamda, yeşil satın alma davranışının, çevreye duyarlılık ve yeşil pazarlama algısının tüketicilerin satın alma niyetlerini etkilediği görölmektedir.

Bu bilgiler ışığında, yeşil satın almanın, örgütsel gurur'un bir alt boyutu olan tercih edilme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu hipotezi

desteklenmektedir çünkü yeşil satın alma davranışı, tüketicilerin çevreye duyarlılık düzeylerini yansıtırken örgütlerin çevreye duyarlı olmaları da çalışanlar arasında gurur ve tercih edilme olasılığını artırabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, yeşil satın alma davranışı ile örgütsel gurur arasındaki bu ilişki, hem çevresel faktörlerin hem de örgütsel dinamiklerin birleşiminde anlamlı bir noktada kesişmektedir. Bu durum, yeşil satın alma davranışının, örgüt çalışanlarının tercih edilme düzeylerini artırabileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda aşağıda bulunan hipotez test edilmiştir.

H10_c: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan yeşil satın alma, örgütsel gururun alt boyutu olan tercih edilme üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Araştırmalar, yeşil örgütsel davranışın çevreye duyarlı olmanın ötesinde, teknolojik duyarlılığın da bu davranış biçimini etkilediğini göstermektedir (Akandere, 2019). Özellikle, yeşil davranışları değerlendiren ölçeklerde teknolojik duyarlılığın ayrı bir boyut olarak ele alındığı ve yeşil davranışlarla ilişkilendirildiği bilinmektedir (Erbaşı, 2019). Ayrıca, etik liderlik alt boyutlarından iklimsel etik faktörünün yeşil örgütsel davranış üzerinde etkili olduğu ve teknolojik duyarlılık gibi alt boyutları olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Kavaslar, 2023).

Öte yandan, örgütsel gururun alt boyutu olan fark yaratma da örgüt çalışanlarının kendilerini örgüte ait hissetmeleri ve örgütlerinin başarılarıyla gurur duymalarıyla ilişkilidir. Bu durum, çalışanların örgütlerinde fark yaratma arzularını ve motivasyonlarını artırabilir. Araştırmalar, örgütsel sessizliğin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini inceleyerek, örgüt içindeki iletişimin ve katılımın yenilikçi davranışları teşvik ettiğini göstermektedir (Köksal vd., 2018).

Tüm bu bilgiler ışığında, teknolojik duyarlılığın yeşil örgütsel davranışı etkilediği ve örgütsel gururun fark yaratma üzerindeki etkisinin pozitif olduğu hipotezi desteklenmektedir. Çalışanların çevreye duyarlı olmaları ve örgütlerinde fark yaratma arzuları, örgütlerin sürdürülebilirlik ve başarılarına olumlu katkıda bulunabilir. Bu bağlamda aşağıda bulunan hipotez test edilmiştir.

H11_a: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan teknolojik duyarlılık, örgütsel gururun alt boyutu olan fark yaratma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Araştırmalar, örgütsel bağlılık gibi faktörlerin inovatif davranışları olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Tekin ve Akgemci, 2019). Ayrıca, ÖVD ile kişilik özellikleri arasında da pozitif ilişkiler olduğu belirtilmektedir (Ceyhan ve Yıldırım, 2020). Bu bağlamda, teknolojik duyarlılığın, çalışanların örgütsel gururunun bir parçası olan övünç duyma duygusunu artırarak pozitif bir etki yarattığı düşünölmüştür.

Bu hipotezi destekleyen çalışmalar, örgütsel davranışın psikolojik kapasiteye odaklandığını ve gelişime açık olduğunu vurgulayan çalışmalarla desteklenmiştir (Keser ve Kocabaş, 2014). ÖVD ile kişilik özellikleri arasında pozitif ilişkiler olduğu belirtilmektedir (Ceyhan ve Yıldırım 2020). Örgütsel adaletin örgütsel verimlilik üzerindeki etkisi incelenirken adalet boyutlarının verimlilikle pozitif ve anlamlı ilişkiler içinde olduğu gözlemlenmiştir (Dalmış, 2022). Bu bağlamda, teknolojik duyarlılığın örgütsel gururun bir parçası olan övünç duyma üzerinde olumlu etkiler yarattığı düşöncesini güçlendirmiştir. Bu bağlamda aşağıda bulunan hipotez test edilmiştir.

H11_b: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan teknolojik duyarlılık, örgütsel gururun alt boyutu olan övünç duyma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Bu unsurların, örgütsel gururun bir alt boyutu olan tercih edilme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu düşünölmektedir. Araştırmalar, yeşil örgütsel davranışın çalışanların tercih edilme düzeylerini artırma olasılığının güçlü olduğunu işaret etmektedir (Bulut, 2022). Ayrıca, örgütsel bağlılık ile tercih edilme arasında pozitif bir ilişki olduğu ve yeşil örgütsel davranışın örgütsel bağlılığı artırdığı da belirtilmiştir (Akpınar ve Kurgun, 2021). Tüm bu bilgiler ışığında, teknolojik duyarlılığın tercih edilme üzerindeki olumlu etkisinin, yeşil örgütsel davranışın örgütsel bağlılığı artırması yoluyla gerçekteşebileceği öne sürölebilmektedir. Bu bağlamda aşağıda bulunan hipotez test edilmiştir.

H11_c: Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan teknolojik duyarlılık, örgütsel gururun alt boyutu olan tercih edilme üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

4. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde yöntem içerisinde yer alan araştırmanın değişkenleri ve modeli, araştırmanın hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve analizi bulunmaktadır. Araştırmanın analizi alt başlığında ise, demografik analizler, ölçüm modelleri ve yapısal modeller, ölçüm modeli analizi, yapısal model analizi, kontrol değişkenleri içeren ölçüm modeli analizi ve hipotez testlerinin özeti yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada geliştirilen modelde, yeşil örgütsel davranışın örgütsel gururu etkileme düzeyi ve bu etkide yeşil dönüştürücü liderliğin aracı rolü olacağı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, araştırmada yer alan bağımlı değişkenler, bağımsız değişkenler ve düzenleyici değişkenler kısaca aşağıdaki gibi açıklanabilmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın modeli Şekil 5'te yer almaktadır; araştırmanın hipotezleri ise Şekil 6'da yer almaktadır.

• Bağımlı Değişkenler

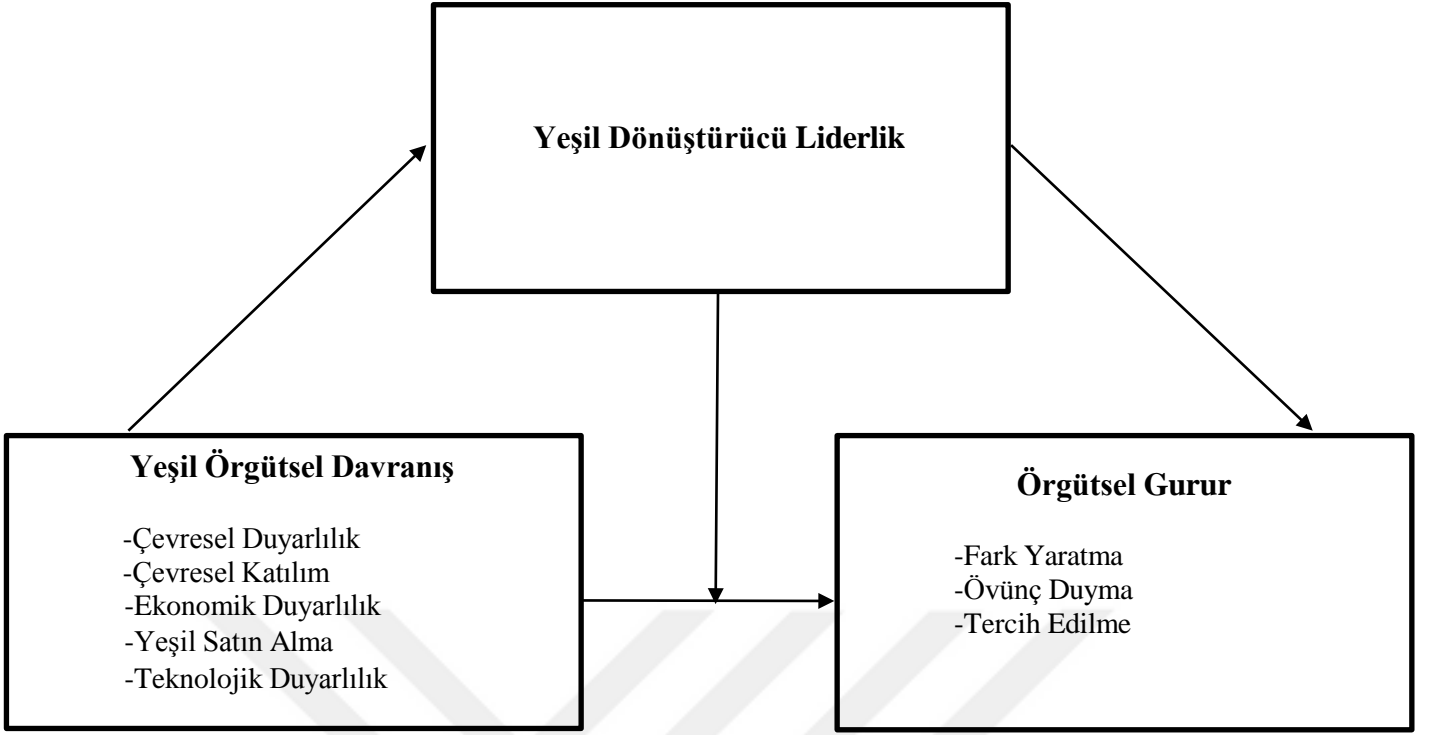
Bu kavram, bağımsız değişkenlerin etkisine maruz kalarak değişen ve sürekli bir nitelik taşıyan değişkenlerdir (Peterson vd. 1982). Bu araştırmada bağımlı değişkeni, örgütsel gurur olarak ifade edilebilmektedir.

• Bağımsız Değişkenler

Bu kavram, bağımlı değişkenler üzerinde etkili olan ve bu etki derecesinin ölçülmesi istenen değişkenlerdir. Bu araştırmada bağımsız değişken, yeşil örgütsel davranış ve yeşil dönüştürücü liderlik olarak ifade edilebilmektedir (Dinçer, B. 2022).

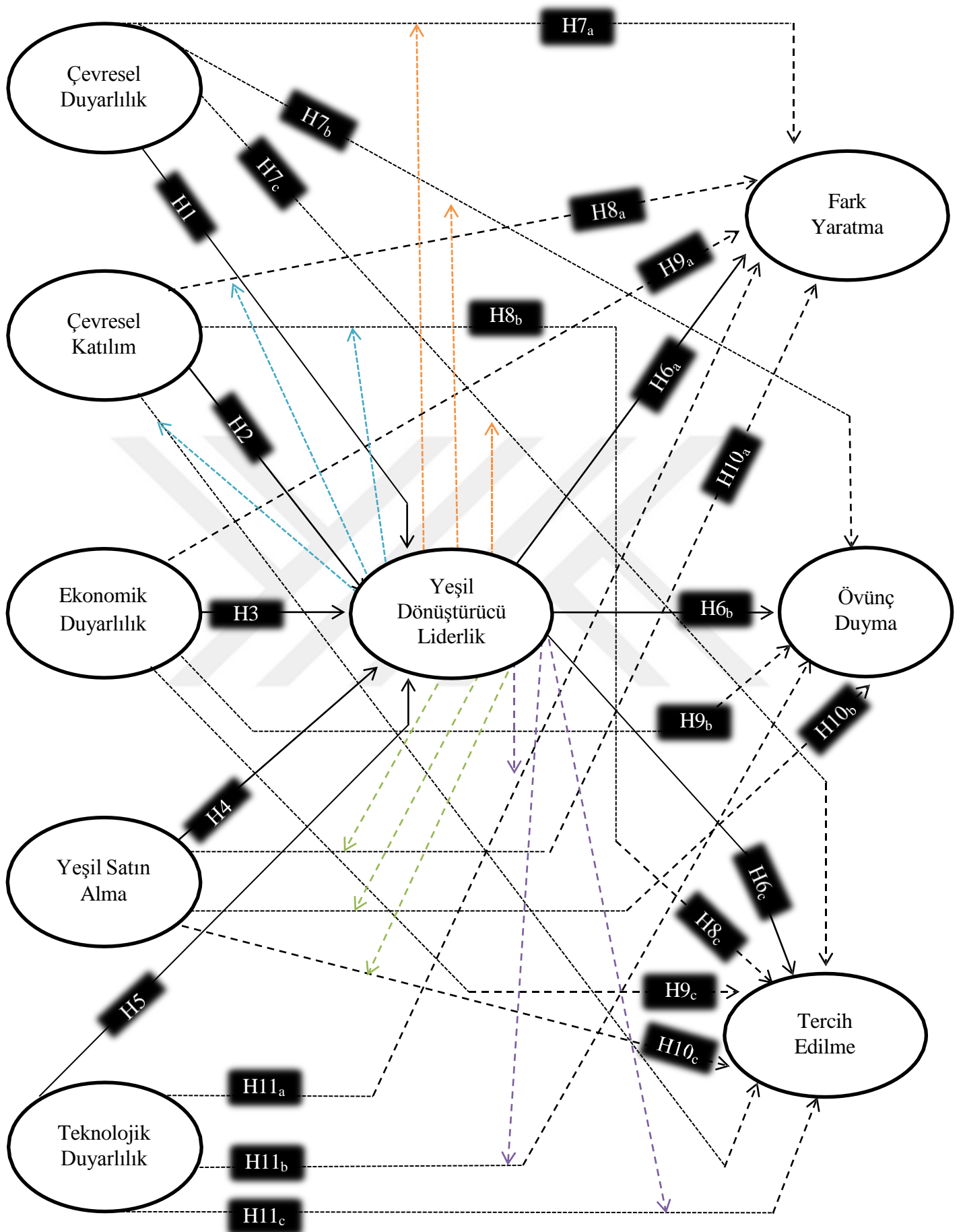
• Aracı Değişkenler

Bu kavram, "Aracı değişken" kavramı, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide aracı veya aracı olarak hareket eden bir değişkeni ifade eder (Büyüköztürk vd., 2017). Bu araştırmada aracı değişken, yeşil dönüştürücü liderlik olarak ifade edilebilmektedir.



Şekil 5 Araştırmanın Modeli

Araştırmanın değişkenlerine bağlı olarak oluşturulmuş olan hipotezler ise Şekil 5'te yer almaktadır.



Not: Kesik çizgiler aracılık etkisini göstermektedir.

Şekil 6 Yeşil Örgütsel Davranışın Örgütsel Gurur Üzerindeki Etkisinde Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Aracı Rolüne İlişkin Hipotezler

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini, Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren ve farklı sektörlerde bulunan çalışanlar oluşturmaktadır. Bu bağlamda evren 560.950 kişiden oluşmaktadır (Gaziantep OSB 2023). Buna göre evreni temsil edecek örneklem sayısı 384 olarak belirlenmiştir (Sekaran, 1992:253). Bu kapsamda tabakalı örneklem yöntemiyle belirlenen (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki pozisyon ve mesleki kıdem yılı) 1236 çalışana gönderilmiş ve 617 kişiden dönüt alınmıştır. Yapılan inceleme sonrasında anket formlarının özenli doldurulduğu belirlenmiş olduğundan toplanan tüm veriler analizlerde kullanılmıştır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veriler, anket yöntemi ile toplanmıştır. Hazırlanan anket formunda yeşil örgütsel davranış, örgütsel gurur ve yeşil dönüştürücü liderlik ile ilgili çalışanların görüşlerinin belirlendiği bölümle birlikte Gaziantep OSB’de faaliyet gösteren işgörenlerin demografik yapılarına (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki pozisyon ve mesleki kıdem yılı) ilişkin betimsel istatistikler de saptanmıştır.

Araştırmada çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını ölçmek için A. Erbaş, (2019) tarafından geliştirilen likert tipi ölçek kullanılmıştır. Yeşil örgütsel davranışı ölçmek amacıyla geliştirilen bu ölçek 27 maddeden ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu bağlamda yeşil örgütsel davranışın alt boyutlarının kapsadığı maddeler şöyle ifade edilebilmektedir.

1. Çevresel Duyarlılık alt boyutu 8 maddeden oluşmaktadır (Madde 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8).
2. Çevresel Katılım alt boyutu 7 maddeden oluşmaktadır (Madde 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15).
3. Ekonomik Duyarlılık alt boyutu 5 maddeden oluşmaktadır (Madde 16, 17, 18, 19, 20).

4. Yeşil Satın Alma alt boyutu 4 maddeden oluşmaktadır (Madde 21, 22, 23, 24).
5. Teknolojik Duyarlılık alt boyutu 3 maddeden oluşmaktadır (Madde 25, 26, 27).

Araştırmada çalışanların yeşil dönüştürücü liderlik algılarını ölçmek için Chen ve Chang (2012) tarafından geliştirilen 6 maddeli ve tek boyutlu —Yeşil Dönüştürücü Liderlik ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada çalışanların örgütsel gurur bakımından düzeylerini tespit etmek için Duygusal gurur ve tutumsal gurur ölçekleri Gouthier ve Rhein (2011) tarafından geliştirilen ve 3 alt boyut ile toplam 32 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu bağlamda örgütsel gururun alt boyutlarının kapsadığı maddeler şöyle ifade edilebilmektedir.

1. Fark Yaratma alt boyutu, 16 maddeden oluşmaktadır (Madde 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16)
2. Övünç Duyma alt boyutu, 7 maddeden oluşmaktadır (Madde 17, 18, 19, 20, 21, 22 ve 23)
3. Tercih Edilme alt boyutu, 9 maddeden oluşmaktadır (Madde 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 ve 32)

Bu ölçeklerde, 5’li likertten yararlanılmış ve araştırma kapsamında elde edilen veriler, SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir.

4.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında yukarıda ayrıntısı verilen anket yöntemiyle toplanan verilerle oluşturulan hipotezler test edilmiş ve ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri ve tüm hipotez testleri incelenmiştir. Örneklemin betimsel istatistiği SPSS 25 programı ile gerçekleştirilmiştir. Buna ek olarak araştırma kapsamında oluşturulan yapısal eşitlik modeli (YEM), araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizleri ve hipotez testleri için ise SmartPLS 4 programı kullanılmıştır.

4.5. Bulgular

4.5.1. Örneklemin Sosyo-Demografik Verilerine İlişkin Bulgular

Araştırmada Gaziantep OSB’de faaliyet gösteren farklı sektörlerde bulunan çalışanların kişisel Bilgilerinin betimsel istatistikleri Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17 Örneklemin Kişisel Bilgilerinin İstatistiksel Sonuçları

Cinsiyet	N	%
Erkek	297	48,1
Kadın	320	51,9
Toplam	617	100,0
Yaş	N	%
25 ve altı yaş	126	20,4
26-35 yaş arası	111	18,0
36-45 yaş arası	111	18,0
46-55 yaş arası	127	20,6
56 yaş ve üzeri	142	23,0
Toplam	617	100,0
Eğitim Düzeyi	N	%
İlkokul	116	18,8
Ortaokul	116	18,8
Lise	107	17,3
Ön Lisans	108	17,5
Lisans	99	16,0
Lisans Üstü	71	11,5
Toplam	617	100,0
Çalışanın Faaliyet Gösterdiği Sektör	N	%
Ambalaj	102	16,5
Enerji	84	13,6
Gıda	77	12,5
Hizmet	90	14,6
Lojistik	82	13,3
Sağlık	90	14,6
Tarım	92	14,9
Toplam	617	100,0

Bu bağlamda çalışmaya katılan 617 katılımcının 320'si (%51,9'u) kadın, 297'si (%48,1) erkektir. Ankete katılım gösteren çalışanlar arasından 126'sı (%20,4) 25 yaşın altında, 111'i (%18,0) 26 ile 35 yaş arasında, 111'i (%18,0) 36 ile 45 yaş arasında, 127'si (%20,6) 46 ile 55 yaş arasında ve 142'si (%23,0) ise 56 yaş ve üzeri olarak sınıflandırılmıştır. Araştırmaya katılım gösteren çalışanların 116'sı (%18,8) ilkokul, 116'sı (%18,8) ortaokul, 107'si (%17,3) lise, 108'i (%17,5) ön lisans, 99'u (%16,0) lisans ve 71'i (%11,5) lisans üstü mezunu grubunda olarak kategorize edilmiştir. Buna ek olarak araştırmaya katılan çalışanların 102'si (%16,5) ambalaj sektöründe, 84'ü (%13,6) enerji sektöründe, 77'si (%12,5) gıda sektöründe, 90'ı (%14,6) hizmet sektöründe, 82'si (%13,3) lojistik sektöründe, 90'ı (%14,6) sağlık sektöründe, 92'si (%14,9) tarım sektöründe faaliyet göstermektedir. Buna ek olarak çalışanların buldukları sektörde geçirmiş oldukları zaman dilimi de betimsel açıdan saptanmıştır. Çalışanların faaliyet gösterdikleri sektörde yıllara göre kategorize edilen çalışma süreleri ise tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18 Çalışanların Faaliyet Gösterdikleri Sektördeki Çalışma Süreleri

Faaliyet Gösterme Süresi	N	%
1-5 Yıl	111	18,0
6-10 Yıl	104	16,9
11-15 Yıl	111	18,0
16-20 Yıl	118	19,1
21 ve Üzeri Yıl	173	28,0
Toplam	617	100,0

Söz konusu betimsel istatistik neticesinde araştırmaya katılan çalışanların buldukları sektörde geçirmiş oldukları süreler yıllara göre 111'ü (%18,0) 1-5 yıl, 104'ü (%16,9) 6-10 yıl, 111'i (%18,0) 11-15 yıl, 118'i (%19,1) 16-20 yıl, 173'ü (%28,0) 21 ve üzeri yıl faaliyet gösterdiği saptanmıştır.

4.5.2. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Araştırmada yeşil örgütsel davranış faktörünün örgütsel gurur üzerindeki etkisini ve bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderlik etkeni aracı rolünün de statüsünün saptanılması amacıyla 3 ayrı ölçek kullanılmıştır. Bu doğrultusunda, güvenirlilik analizi

bölümünde yapılan çalışmalar, araştırmanın temel ölçümlerinin güvenilirliğini değerlendirmek için önemli bir adımdır. Cronbach alfa değerleri, ölçeklerin iç tutarlılığını ölçmek için yaygın bir yöntemdir. Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini saptamak amacıyla SmartPLS 4 Programı kullanılmıştır. Bu bağlamda yeniden örnekleme yöntemi kullanılarak araştırma modelindeki ilişkiler test edilmiştir. Buna ek olarak analiz yapılırken algoritmanın kendi belirlediği ham verilerden yer değiştirmeye seçilen 5000 alt örnek kullanılmıştır (Hair vd., 2019). Yapılan analiz neticesinde, ölçümlerin güvenilirliğini değerlendirerek araştırmanın sonuçlarının güvenilirliğinin artması hedeflenmiştir. Güvenirlik analizi sonuçları, ölçeklerin iç tutarlılığını değerlendirirken elde edilen Cronbach alfa değerlerine dayanmaktadır. Yüksek Cronbach alfa değerleri (genellikle 0.70 veya daha yüksek olarak kabul edilir), ölçeğin iç konsistansının güçlü olduğunu ve ölçümün güvenilir olduğunu göstermektedir (Taber, 2017).

Bu bağlamda modelin güvenilirlik ve geçerlilik seviyeleri, hipotez testine geçilmeden önce detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu incelemede, değişkenlere ait Cronbach's alpha katsayıları, bileşik güvenilirlikler (composite reliability/CR), AVE değerleri ve ayırıcı geçerlilikler (discriminant validity) raporlanmıştır. Buna ek olarak değişkenlere ait madde analizleri de yapılarak faktör yükleri ve anlamlılık düzeyleri değerlendirilmiştir. İlk aşamada gerçekleştirilen analizlerin sonuçları, elde edilen Cronbach's alpha, bileşik güvenilirlik ve AVE değerlerini Tablo 19'da gösterilmektedir.

Tablo 19 Değişkenlere ilişkin uyum geçerlilik değerleri

	Cronbach's alpha	Cronbach's alpha (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
CD	0.767	0.766	0.767	0.593
CK	0.723	0.722	0.723	0.572
ED	0.732	0.732	0.733	0.657
YSA	0.787	0.787	0.788	0.763
TD	0.744	0.744	0.747	0.588
FY	0.845	0.840	0.840	0.656
OD	0.725	0.725	0.725	0.475
TE	0.740	0.727	0.727	0.443
YDL	0.882	0.882	0.884	0.564

Not: CD: Çevresel Duyarlılık; CK: Çevresel Katılım; ED: Ekonomik Duyarlılık; YSA: Yeşil Satın Alma; TD: Teknolojik Duyarlılık; FY: Fark Yaratma; OD: Övünç Duyma; TE: Tercih Edilme; YDL: Yeşil Dönüştürücü Liderlik

Tablo 19 incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's alpha katsayıları 0.70'den daha yüksek olduğu saptanmıştır (0.76, 0.72, 0.73, 0.78, 0.74, 0.84, 0.75, 0.74, 0.88 > 0.70). Bu bağlamda yapılan analiz sonuçları, ölçeklerin örgüt içindeki bireylerin Yeşil Örgütsel Davranış, Örgütsel Gurur ve Yeşil Dönüştürücü Liderlik algısını doğru şekilde ölçtüğünü ve bu ölçümlerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak CR değerlerinin 0.70'in üzerinde olduğu görülmürken AVE değerleri genellikle 0.50'nin üzerinde olduğu saptanmıştır. Söz konusu bu değerler ise Hair ve ekibinin (2019) önerdiği eşikleri karşılamaktadır. Bu bulgulara dayanarak değişkenler arasındaki birleşme geçerliliğinin de genel olarak sağlandığı söylenebilmektedir.

Yapılan güvenilirlik analizinin ardından çalışmada kullanılan ölçeklere ait maddelerin faktör yükleri ve anlamlılık değerlerine ilişkin sonuçlar tablo 20'de yer almaktadır.

Tablo 20 Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği maddelerinin faktör yükleri ve anlamlılık değerleri

	CD	CK	ED	YSA	TD	Anlamlılık
YÖD1	0.508					0.000
YÖD10		0.599				0.000
YÖD11		0.533				0.000
YÖD12		0.540				0.000
YÖD13		0.538				0.000
YÖD14		0.527				0.000
YÖD15		0.508				0.000
YÖD16			0.519			0.000
YÖD17			0.513			0.000
YÖD18			0.507			0.000
YÖD19			0.481			0.000
YÖD2	0.529					0.000
YÖD20			0.508			0.000
YÖD21				0.599		0.000
YÖD22				0.536		0.000
YÖD23				0.597		0.000
YÖD24				0.518		0.000
YÖD25					0.550	0.000
YÖD26					0.595	0.000
YÖD27					0.548	0.000
YÖD3	0.552					0.000
YÖD4	0.543					0.000
YÖD5	0.605					0.000
YÖD6	0.528					0.000
YÖD7	0.525					0.000
YÖD8	0.536					0.000
YÖD9		0.503				0.000

Not: CD: Çevresel Duyarlılık; CK: Çevresel Katılım; ED: Ekonomik Duyarlılık; YSA: Yeşil Satın Alma; TD: Teknolojik Duyarlılık

"Faktör analizi", birden fazla bağımsız değişkene bağlı bir değişkeni açıklamak için katkı sağlayan bağımsız değişkenlerin sayısını ve bu bağımsız değişkenlerin faktör yüklerini belirlemede kullanılan bir teknik olarak ifade edilebilmektedir ve faktör yükleri en az ,30 olmalıdır (Semerci, 2004). Tablo incelendiğinde Yeşil Örgütsel Davranış ölçeğine ait maddelerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olduğu ve bu bakımdan tatmin edici faktör yüklerine sahip oldukları saptanmıştır. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin maddelerinin faktör yüklerinin incelenmesinin ardından Yeşil Örgütsel Gurur ölçeğinin faktör yükleri incelenmiş ve tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 21 Örgütsel Gurur Ölçeğine Ait Maddelerin Faktör Yükleri Ve Anlamlılık Değerleri

	FY	OD	TE	Anlamlılık
ÖG1	0.544			0.000
ÖG10	0.383			0.000
ÖG11	0.500			0.000
ÖG12	0.599			0.000
ÖG13	0.518			0.000
ÖG14	0.596			0.000
ÖG15	0.596			0.000
ÖG16	0.508			0.000
ÖG17		0.557		0.000
ÖG18		0.534		0.000
ÖG19		0.533		0.000
ÖG2	0.529			0.000
ÖG20		0.528		0.000
ÖG21		0.507		0.000
ÖG22		0.523		0.000
ÖG23		0.581		0.000
ÖG24			0.596	0.000
ÖG25			0.506	0.000
ÖG26			0.346	0.000
ÖG27			0.537	0.000
ÖG28			0.501	0.000
ÖG29			0.504	0.000
ÖG3	0.594			0.000
ÖG30			0.531	0.000
ÖG31			0.512	0.000
ÖG32			0.471	0.000
ÖG4	0.501			0.000
ÖG5	0.508			0.000
ÖG6	0.517			0.000
ÖG7	0.508			0.000
ÖG8	0.542			0.000
ÖG9	0.529			0.000

Not: ÖG: Örgütsel Gurur; FY: Fark Yaratma; OD: Övünç Duyma; TE: Tercih Edilme

Örgütsel Gurur Ölçeğinin maddelerinin faktör yükleri de incelendiğinde faktör yüklerinin benzer şekilde 0.50'nin üzerinde olduğu saptanmıştır. Son olarak Yeşil Dönüştürücü Liderlik ölçeğinin faktör yükleri incelenmiştir. Söz konusu faktör yükleri ise tablo 22'de sunulmuştur.

Tablo 22 Yeşil Dönüştürücü Liderlik Ölçeğine Ait Maddelerin Faktör Yükleri Ve Anlamlılık Değerleri

	YDL	Anlamlılık
YDL1	0.544	0.000
YDL2	0.779	0.000
YDL3	0.776	0.000
YDL4	0.781	0.000
YDL5	0.792	0.000
YDL6	0.800	0.000

Not: YDL: Yeşil Dönüştürücü Liderlik

Tablo 22 incelendiğinde Yeşil Dönüştürücü Liderlik ölçeğine ait maddelerin faktör yüklerinin ise 0.54'ün üzerinde olduğu ve yine diğer ölçeklerde olduğu gibi bu bakımdan diğer ölçeklere benzer şekilde tatmin edici faktör yüklerine sahip oldukları saptanmıştır.

Araştırmada uygulanan faktör analizlerinin ardından ayırışma geçerliliği incelenmiştir. Ayırışma geçerliliğini incelemek için çeşitli yöntemlerden yararlanılmaktadır. Bu çeşitli yöntemlerden bir tanesi de Heterotrait-Monotrait Ratio değerlerinin (HTMT) yöntemi olarak ifade edilebilmektedir.

Henseler vd. (2015) tarafından ifade edilen HTMT katsayıları, bir araştırma modelinde yer alan tüm yapılara ait maddelerin korelasyonlarının ortalamasının aynı yapıya ait maddelerin korelasyonlarının geometrik ortalamalara oranları olarak belirtilebilmektedir. Hair vd. (2019) yaptığı çalışmada bu değer 1'in altında olması gerektiğini belirtmiştir.

Bu bağlamda yeşil örgütsel davranış ölçeği ve örgütsel gurur ölçeklerinin Ayırışma geçerliliği- heterotrait-monotrait ratio değerleri (HTMT) değerleri incelenmiş ve aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 23 Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğine İlişkin Ayırışma Geçerliliği- Heterotrait-Monotrait Ratio Değerleri (HTMT)

	CD	CK	ED	TD	YSA
CD					
CK	0.944				
ED	0.971	0.967			
TD	0.930	0.926	0.987		
YSA	0.904	0.897	0.907	0.902	

Not: CD: Çevresel Duyarlılık; CK: Çevresel Katılım; ED: Ekonomik Duyarlılık; YSA: Yeşil Satın Alma; TD: Teknolojik Duyarlılık

Tablo 23 incelendiğinde tüm değerlerin 1.0'ın altında olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda yeşil örgütsel davranış Ölçeğinin bu çalışmadaki modelin ayırışma geçerliliğinin sağlandığı söylenebilmektedir. Buna ek olarak Yeşil Örgütsel Gurur ölçeğinin Ayırışma geçerliliği- heterotrait-monotrait ratio değerleri (HTMT) ise şöyle ifade edilebilmektedir.

Tablo 24 Örgütsel Gurur Ölçeğine İlişkin Ayırışma Geçerliliği- Heterotrait-Monotrait Ratio Değerleri (HTMT)

	FY	OD	TE
FY			
OD	0.939		
TE	0.933	0.960	

Not: FY: Fark Yaratma; OD: Övünç Duyma; TE: Tercih Edilme

Tablo 24 incelendiğinde Örgütsel Gurur ölçeğinin ayırışma geçerliliği değerlerinin de 1.0'ın altında olduğu görülmektedir. Analizler neticesinde ölçeklerin çalışmadaki modelin ayırışma geçerliliğini sağladığı görülmektedir.

4.5.3. Doğrusallık Analizi

Yapısal modelin veya ilişki analizi sürecinde ilk olarak gözden geçirilen değerlerden bir diğeri ise doğrusallık boyutudur. Ölçülen değişkenler arasındaki korelasyonun yüksek olması, doğrusallıkla ilişkilendirilebilmektedir. Doğrusallığın varlığı, analiz sonuçlarını olumsuz yönde etkileyebilir; zira standart hataların büyümesine neden olabilmekte ve faktör yüklerinin veya ilişki katsayılarının yanlış hesaplanmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle, VIF değerleri incelenmelidir (Hair vd., 2019). Bu bağlamda, modelde yer alan yeşil örgütsel davranış, örgütsel gurur ve yeşil

dönüştürücü liderlik ölçeklerinin boyutlarına ilişkin VIF değerleri incelenmiştir. Genellikle, VIF değeri 10'un üzerinde olduğunda değişkenler arasında çoklu bağlantı olduğu kabul edilmektedir (Hair vd., 2019). Bu bağlamda çalışmanın modeline ilişkin VIF değerleri Tablo 25'te sunulmuştur.

Tablo 25 Doğrusallık analizi (Collinearity statistics- VIF)

	FY	TE	OD
CD	2.555	2.555	2.555
CK	2.367	2.367	2.367
ED	2.323	2.323	2.323
TD	1.878	1.878	1.878
YSA	1.948	1.948	1.948

Not: CD: Çevresel Duyarlılık; CK: Çevresel Katılım; ED: Ekonomik Duyarlılık; YSA: Yeşil Satın Alma; TD: Teknolojik Duyarlılık; FY: Fark Yaratma; OD: Övünç Duyma; TE: Tercih Edilme.

Yapılan analizler doğrultusunda tablo 25'e bakıldığında, tüm değerlerin kritik eşiğin altında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, ilgili değişkenler arasında doğrusallık sorunu olmadığı sonucuna varılabilmektedir.

4.5.4. Model Uyum Değerleri

Tablo 26'da, model uyum değerleri sunulmuştur. Model uyum değerlerini saptamak amacıyla yapılan analizler neticesinde tablodan da görülebileceği üzere SRMR değerinin 0.80'in altında olduğu saptanmıştır. Hu ve Bentler (1999), SRMR Değerinin 0.80 eşliğinin altında olmasının uygun olacağını ifade etmiştir. Buna ek olarak NFI değeri ise önerilen 0.80 eşliğinin üzerindedir. Yaşlıoğlu (2017) NFI değerlerinin 0.80 üzerinde olmasının uygun olacağı ifade edilmiştir.

Bu bağlamda model uyum değerlerini saptamak amacıyla gerekli analizler yapılmış ve bu bulgular tablo 26'da sunulmuştur.

Tablo 26 Model Uyum Değerler

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.045	0.047
Chi-square	3678.998	3784.895
NFI	0.826	0.819

Bu bilgiler ve yapılan analizler neticesinde, model uyumunun istenilen düzeyde olduğu görülmüştür.

4.5.5. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada hipotezleri değerlendirmek amacıyla yapılan analizler neticesinde ulaşılan bulgular şöyle ifade edilebilmektedir.

4.5.5.1. Doğrudan Etki Analizi

İlişki analizinde, ilişki katsayıları değerleri üzerinde durulmuştur (bkz. Şekil 4 ve Tablo 27).

Çevresel duyarlılık ile fark yaratma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.312$; çevresel duyarlılık ile övünç duyma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.269$; çevresel duyarlılık ile tercih edilme arasındaki ilişki katsayısının ise $\beta = 0.206$; olarak saptanmıştır.

Çevresel katılım ile fark yaratma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.369$; çevresel katılım ile övünç duyma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.290$; çevresel katılım ile tercih edilme arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.357$ olarak saptanmıştır.

Ekonomik duyarlılık ile fark yaratma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.251$; ekonomik duyarlılık ile övünç duyma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.316$; ekonomik duyarlılık ile tercih edilme arasındaki ilişki katsayısının ise $\beta = 0.236$ olarak saptanmıştır.

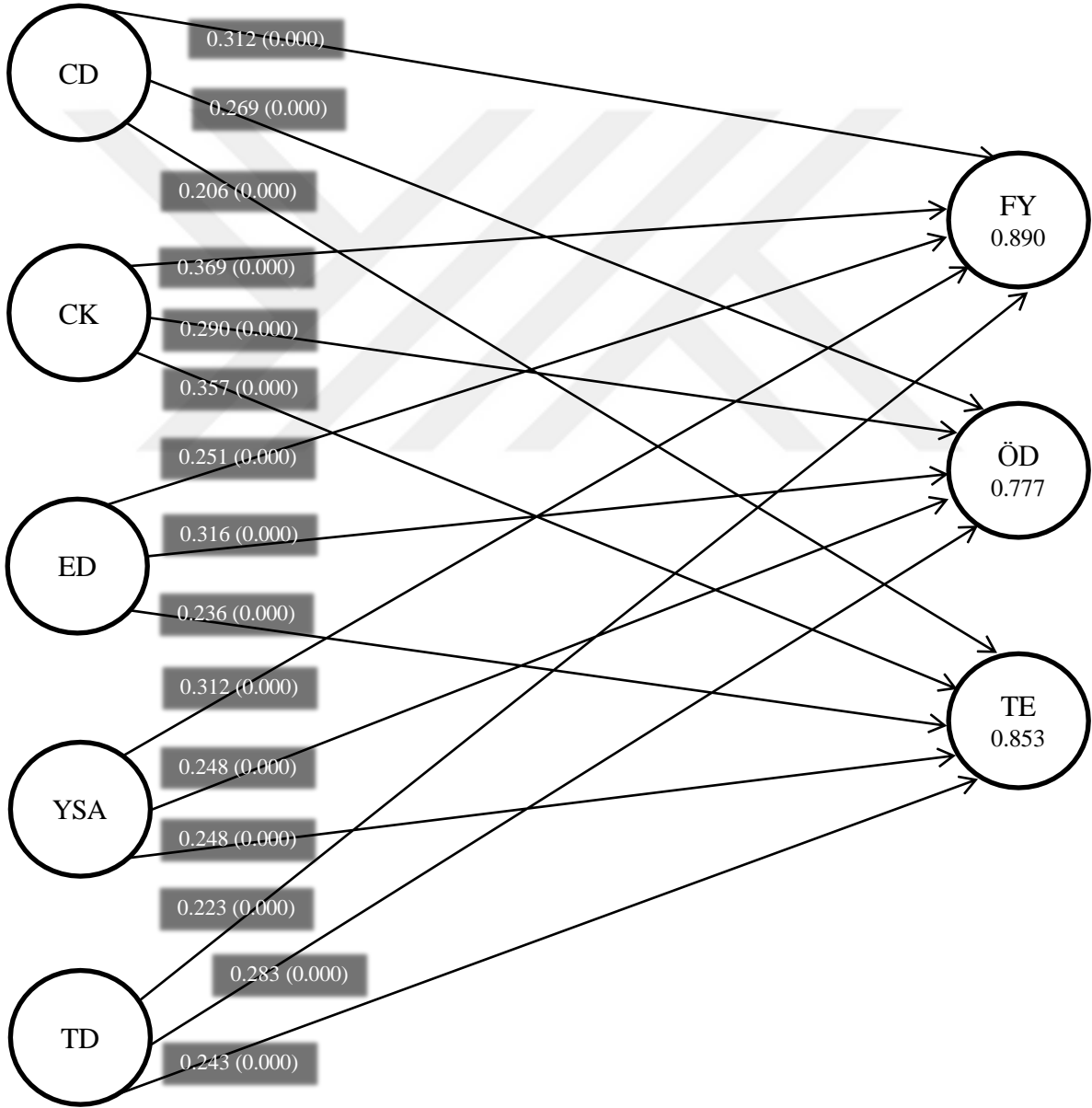
Yeşil satın alma ile fark yaratma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.312$; yeşil satın alma ile övünç Duyma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.248$; yeşil satın alma ile tercih edilme arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.248$ olarak saptanmıştır.

Teknolojik duyarlılık ile fark yaratma arasındaki ilişki katsayısı $\beta = 0.223$; teknolojik duyarlılık ile övünç duyma arasındaki ilişki katsayısı 0.283 ; Teknolojik duyarlılık ile tercih edilme arasındaki ilişki katsayısının ise $\beta = 0.243$ olarak saptanmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığı, sonradan yapılan bootstrapping yöntemiyle test edilmiş ve anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p = 0,000$).

Yeşil örgütsel davranışın tüm alt boyutlarının örgütsel gururun tüm alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkiler gösterdiğinden dolayı H7a, H7b, H7c, H8a, H8b, H8c, H9a, H9b, H9c, H10a, H10b, H10c, H11a, H11b, H11c (Yeşil Örgütsel Davranışın alt boyutlarının, örgütsel gururun alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir) kabul edilmiştir.

Yeşil örgütsel davranışın alt boyutlarının, örgütsel gururun alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir bağlamında yapılan analizin şekilsel gösterimi ise aşağıda bulunan Şekil 4' te ifade edilmektedir.



Not: CD: Çevresel Duyarlılık; CK: Çevresel Katılım; ED: Ekonomik Duyarlılık; YSA: Yeşil Satın Alma; TD: Teknolojik Duyarlılık; FY: Fark Yaratma; ÖD: Övünç Duyma; TE: Tercih Edilme.

Şekil 7 Değişkenler arasındaki anlamlılık değerleri ve β katsayıları (Doğrudan etki)

Yapılan analizlerle birlikte ilişki kat sayılarının belirlenmesinin ardından açıklanan varyans oranları (R^2) incelenmiştir. R^2 , değerlerinin 0 ile 1 arasında olması gerekmektedir; buna ek olarak R^2 değeri 1'e yaklaştıkça açıklama gücü artmaktadır (Hair vd., 2019).

Yeşil örgütsel davranış, örgütsel gurura ait olan fark yaratma boyutunun %90,5'ini ($R^2=0,900$) açıklamaktadır. Buna ek olarak yeşil örgütsel davranış, örgütsel gurura ait olan övünç duyma boyutunun %79,8'ini ($R^2=0,790$) açıklamaktadır. Son olarak yeşil örgütsel davranış, örgütsel gurura ait olan tercih edilme boyutunun %86,7'ünü ($R^2=0,867$) açıklamaktadır. Yapılan analizlerin ardından Hipotez Test Sonuçlarına ilişkin tablo ise aşağıdaki gibi ifade edilebilmektedir.

Tablo 27 Hipotez Test Sonuçları (Doğrudan Etki)

	β katsayısı (orijinal örneklem)	Yeniden Örnekleme	Standart Sapma	T Değerleri	P Değerleri (Anlamlılık)
CD -> FY	0.267	0.269	0.034	7.753	0.000
CD -> OD	0.239	0.240	0.044	5.386	0.000
CD -> TE	0.198	0.197	0.044	4.452	0.000
CK -> FY	0.254	0.257	0.034	7.470	0.000
CK -> OD	0.179	0.181	0.044	4.086	0.000
CK -> TE	0.258	0.261	0.040	6.456	0.000
ED -> FY	0.153	0.152	0.036	4.299	0.000
ED -> OD	0.182	0.183	0.044	4.104	0.000
ED -> TE	0.143	0.143	0.040	3.542	0.000
TD -> FY	0.126	0.123	0.032	3.912	0.000
TD -> OD	0.147	0.147	0.038	3.842	0.000
TD -> TE	0.134	0.134	0.035	3.841	0.000
YSA -> FY	0.192	0.193	0.033	5.837	0.000
YSA -> OD	0.119	0.118	0.040	2.981	0.003
YSA -> TE	0.180	0.180	0.038	4.759	0.000

Not: CD: Çevresel Duyarlılık; CK: Çevresel Katılım; ED: Ekonomik Duyarlılık; YSA: Yeşil Satın Alma; TD: Teknolojik Duyarlılık; FY: Fark Yaratma; OD: Övünç Duyma; TE: Tercih Edilme; YDL: Yeşil Dönüştürücü Liderlik

4.5.5.2. Aracı Rol Analizi

Bu çalışmada ayrıca, yeşil örgütsel davranışın örgütsel gururun alt boyutlarına etkisinde yeşil dönüştürücü liderlik etkisinde aracı rolü bulunup bulunmadığı test edilmiştir (bkz. Tablo 28).

Yapılan analizler sonucunda, yeşil örgütsel davranışın örgütsel gururun tüm alt boyutlarına etkisinde yeşil dönüştürücü liderliğin aracı rolünün bulunduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Bu bağlamda H1, H2, H3, H4, H5 (yeşil örgütsel davranışın alt boyutlarının yeşil dönüştürücü liderlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir). Buna ek olarak H6a, H6b, H6c (yeşil dönüştürücü liderlik, örgütsel gururun alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir) hipotezleri kabul edilmiştir (bkz. Tablo 28 ve Şekil 7).

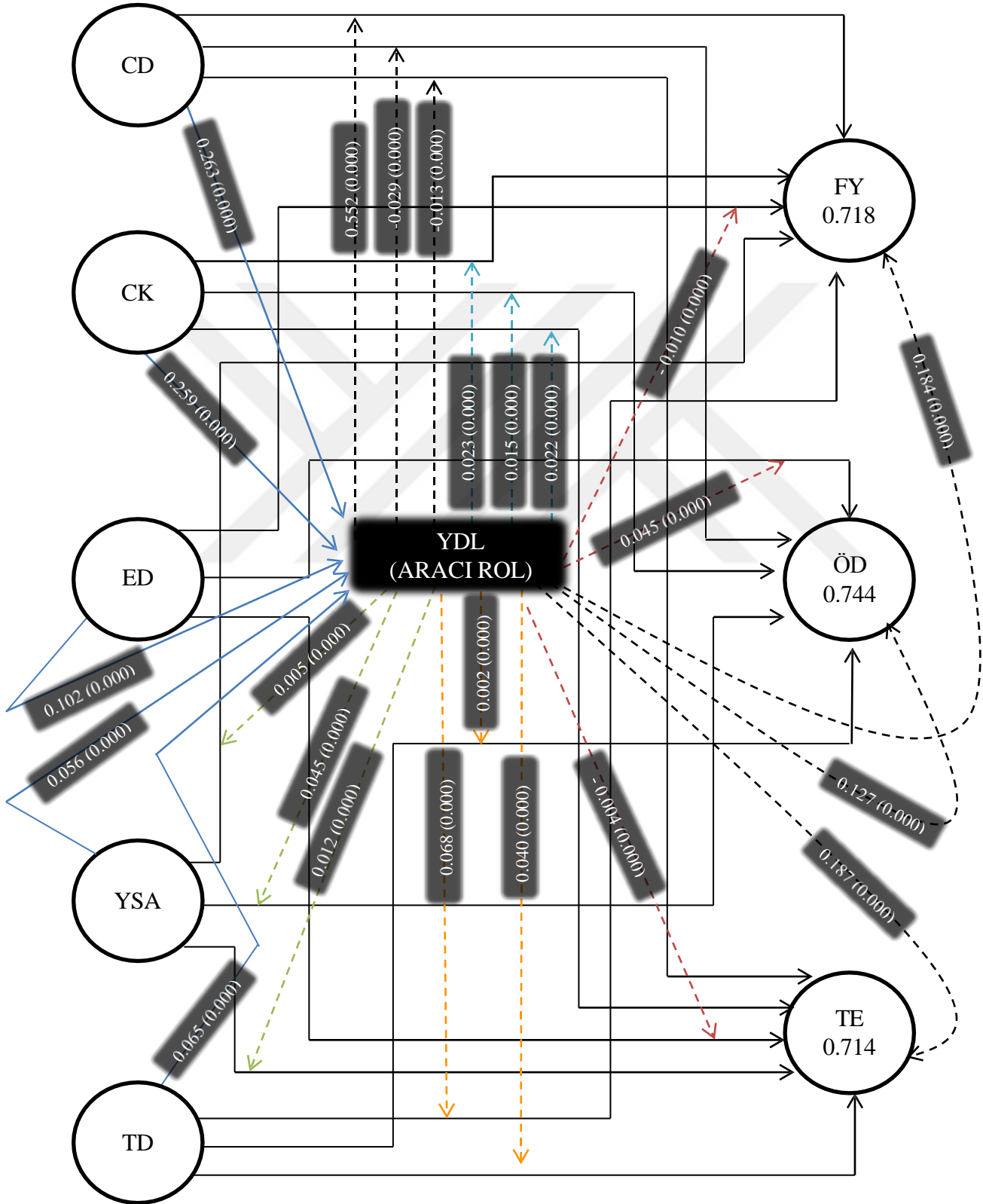
Tablo 28 Hipotez Test Sonuçları (Aracı Rol)

	β katsayısı (orijinal örneklem)	Yeniden Örnekleme	Standart Sapma	T Değerleri	P Değerleri (Anlamlılık)
ED x YDL -> TE	0.023	0.022	0.011	2.045	0.041
TD x YDL -> FY	0.013	0.012	0.009	1.664	0.155
TD x YDL -> OD	0.010	0.010	0.008	1.700	0.194
TD x YDL -> TE	0.014	0.014	0.010	1.788	0.165
YSA x YDL -> FY	0.011	0.011	0.009	1.666	0.206
YSA x YDL ->OD	0.009	0.008	0.007	1.667	0.243
YSA x YDL -> TE	0.013	0.012	0.010	1.849	0.212
CD x YDL -> FY	0.052	0.051	0.013	3.977	0.000
CD x YDL -> OD	0.040	0.040	0.014	2.910	0.004
CK x YDL -> FY	0.051	0.050	0.012	4.150	0.000
CK x YDL -> OD	0.040	0.040	0.014	2.923	0.003
ED x YDL -> FY	0.020	0.020	0.010	1.943	0.042
CD x YDL -> TE	0.059	0.058	0.015	3.957	0.000
ED x YDL -> OD	0.016	0.015	0.009	1.776	0.046
CK x YDL -> TE	0.058	0.057	0.015	3.861	0.000

Not: CD: Çevresel Duyarlılık; CK: Çevresel Katılım; ED: Ekonomik Duyarlılık; YSA: Yeşil Satın Alma; TD: Teknolojik Duyarlılık; FY: Fark Yaratma; OD: Övünç Duyma; TE: Tercih Edilme; YDL: Yeşil Dönüştürücü Liderlik

Yapılan analiz neticesinde, P değerinin yanı sıra incelenen modeldeki etkilerin anlamlılığı ayrıca t değerleri üzerinden de hesaplanmıştır. Elde edilen değerler bakımından t değeri 1.65 veya daha büyükse, iki değişken arasındaki etki %90 düzeyinde anlamlı kabul edilir; 1.96 veya daha büyükse, bu etki %95 düzeyinde anlamlıdır; son olarak, elde edilen t değeri 2.58 veya daha büyükse, %99 düzeyinde anlamlılıktan bahsedileceği bilinmektedir (Wong, 2013). Gözlemlenen tabloya bakıldığında, doğrudan etkide bağımsız değişkenlerin tümünün T değerlerinin 2.98'in üzerinde olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 27). Bu bağlamda, yeşil dönüştürücü liderlik aracı rolünün örgütsel gurur üzerinde %99 düzeyinde anlamlılığa sahip olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak yeşil dönüştürücü liderliğin aracı rolü incelendiğinde T

değerlerinin 1.66 üzerinde olmasına bakıldığında yeşil dönüştürücü liderliğin aracı rol anlamında etkili olduğu bulgusu desteklenmiştir Yapılan analiz bağlamında, aracı rol ile değişkenler arasındaki anlamlılık değerleri ve β katsayılarını gösterilmiştir (bkz. Tablo 28 ve Şekil). Bu anlamda oluşturulan şekilsel gösterim ise şöyle ifade edilebilmektedir.



Not: CD: Çevresel Duyarlılık; CK: Çevresel Katılım; ED: Ekonomik Duyarlılık; YSA: Yeşil Satın Alma; TD: Teknolojik Duyarlılık; FY: Fark Yaratma; OD: Övünç Duyma; TE: Tercih Edilme; YDL: Yeşil Dönüştürücü Liderlik

Şekil 8 Aracı Rol İle Değişkenler Arasındaki Anlamlılık Değerleri ve β Katsayıları

Araştırmanın bulgular kısmında aracı rol bakımından yapılan analizlerin ardından bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin açıklama gücüne katkılarını net biçimde değerlendirebilmek amacıyla F^2 değerleri incelenmiştir. Tablo 29'da bu değerlere yer verilmiştir. F^2 değerlerinin 0.02 ve üzerinde ise bağımsız değişkenin etkisinin küçük olduğu, 0.15 veya daha yüksekse orta düzeyde etki ve 0.35 veya daha yüksekse büyük düzeyde etki olduğu ifade edilebilmektedir (Aiken vd., 1991). Tüm bu bilgiler ışığında her iki değişkenin de bağımlı değişkenin açıklama gücü üzerindeki etkisinin genel olarak orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 29 Değişkenlere ait F^2 Değerleri

	FY	TE	ÖD
CD	0.312	0.206	0.269
CK	0.369	0.357	0.290
ED	0.251	0.236	0.316
TD	0.223	0.243	0.283
YSA	0.312	0.277	0.248

Not: CD: Çevresel Duyarlılık; CK: Çevresel Katılım; ED: Ekonomik Duyarlılık; YSA: Yeşil Satın Alma; TD: Teknolojik Duyarlılık; FY: Fark Yaratma; OD: Övünç Duyma; TE: Tercih Edilme; YDL: Yeşil Dönüştürücü Liderlik

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde verilerin çözümlenmesi ile elde edilen bulgulara dayanılarak ulaşılan sonuçlara; buna ek olarak uygulamaya ilişkin önerilere ve ileride yapılabilecek araştırmalara yönelik önerilere yer verilmiştir

5.1. Sonuç

Araştırma kapsamında, yeşil örgütsel davranışın örgütsel gurur üzerindeki etkisinde yeşil dönüştürücü liderliğin aracı rolü incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel gurur; fark yaratma, övünç duyma ve tercih edilme alt boyutlarından olmak üzere 3 alt boyutu içermektedir. Buna ek olarak araştırmanın bağımsız değişkeni olan yeşil örgütsel davranış ise çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık olmak üzere 5 alt boyutu içermektedir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenine ek olarak yeşil dönüştürücü liderlik, araştırmanın aracı rol konumunda bulunan değişkeni olarak ifade edilmiştir.

Araştırmada Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde bulunan çeşitli sektörlerde ve firmalarda faaliyet gösteren 912 çalışana ulaşılmıştır. Bu bağlamda 617 kişiden anket yöntemiyle toplanan verilerle geliştirilen hipotezler, uygun istatistiksel yöntemler ve uygun analiz programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçların özeti ve bunlara ilişkin yorumlar ise aşağıda yer almaktadır.

Bu bağlamda çalışmaya katılan 617 katılımcınının 320'si (%51,9'u) kadın, 297'si (%48,1) erkektir. Ankete katılım gösteren çalışanlar arasından 126'sı (%20,4) 25 yaşın altında, 111'i (%18,0) 26 ile 35 yaş arasında, 111'i (%18,0) 36 ile 45 yaş arasında, 127'si (%20,6) 46 ile 55 yaş arasında ve 142'si (%23,0) ise 56 yaş ve üzeri olarak sınıflandırılmıştır. Araştırmaya katılım gösteren çalışanların 116'sı (%18,8) ilkokul, 116'sı (%18,8) ortaokul, 107'si (%17,3) lise, 108'i (%17,5) ön lisans, 99'u (%16,0) lisans ve 71'i (%11,5) lisans üstü mezunu grubunda olarak kategorize edilmiştir. Buna ek olarak araştırmaya katılan çalışanların 102'si (%16,5) ambalaj sektöründe, 84'ü (%13,6) enerji sektöründe, 77'si (%12,5) gıda sektöründe, 90'ı (%14,6) hizmet sektöründe, 82'si (%13,3) lojistik sektöründe, 90'ı (%14,6) sağlık sektöründe, 92'si (%14,9) tarım sektöründe faaliyet göstermektedir. Buna ek olarak çalışanların buldukları sektörde geçirmiş oldukları zaman dilimi de betimsel açıdan saptanmıştır.

Söz konusu betimsel istatistik neticesinde araştırmaya katılan çalışanların buldukları sektörde geçirmiş oldukları süreler yıllara göre 111'ü (%18,0) 1-5 yıl, 104'ü (%16,9) 6-10 yıl, 111'i (%18,0) 11-15 yıl, 118'i (%19,1) 16-20 yıl, 173'ü (%28,0) 21 ve üzeri yıl faaliyet gösterdiği saptanmıştır.

Bu bağlamda araştırmaya katılanlar bakımından kadın katılımcılarla erkek katılımcıların yaklaşık sayıda kişiden oluştuğu 23 kişi farkla kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha fazla olduğu ve araştırmaya katılan kişilerden en çok katılımın 142 kişi ile 46 ile 55 yaş arasında olduğu görülmektedir. Buna ek olarak araştırmaya katılanların eğitim düzeyleri bakımından tüm eğitim düzeyleri arasında yaklaşık sayıda katılımcı bulunmasına rağmen en fazla ilkokul ve ortaokul mezunlarının katılım sağladığı görülmüştür. Ayrıca katılımcıların faaliyet gösterdikleri sektörler için 102 kişi ile en fazla ambalaj sektöründe işgörenlerin katılımı sağlanmıştır. Son olarak araştırmaya katılm sağlayan kişilerin salt çoğunluğu olan 173 kişi 21 yıldan fazla süre ile buldukları sektörde faaliyet göstermektedir.

Araştırmada elde edilen verilerin analiz kısmında SPSS 25 Programı ile betimsel istatistikler yapılmış ve SmartPLS 4 programı ile gereken analizler uygulanmıştır. Bu bağlamda, hipotez testine geçmeden önce modelin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyi incelenmiştir. Geçerlilik ve güvenilirliğin incelenmesinde değişkenlere ilişkin Cronbach's alpha katsayıları, bileşik güvenilirlikleri (composite reliability/CR), AVE ve ayrışma geçerlilikleri (discriminant validity) raporlanmıştır. Buna ek olarak değişkenlere ait maddelerin faktör yükleri ve anlamlılık düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's alpha katsayılarının 0.70'den daha yüksek olduğu saptanmıştır (0.76, 0.72, 0.73, 0.78, 0.74, 0.84, 0.75, 0.74, 0.88 > 0.70). Bu bağlamda yapılan analiz sonuçları, ölçeklerin örgüt içindeki bireylerin yeşil örgütsel davranışı, örgütsel gurur ve yeşil dönüştürücü liderlik algısını doğru şekilde ölçtüğünü ve bu ölçümlerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak CR değerlerinin 0.70'in üzerinde olduğu görülürken AVE değerleri genellikle 0.50'nin üzerinde olduğu saptanmıştır. Söz konusu bu değerler ise Hair ve ekibinin (2019) önerdiği eşikleri karşılamaktadır. Bu bulgulara dayanarak değişkenler arasındaki birleşme geçerliliğinin de genel olarak sağlandığı söylenebilmektedir.

Ayrıca, çalışmada kullanılan ölçeklere ait maddelerin faktör yükleri ve anlamlılık değerleri incelenmiş ve yeşil örgütsel davranış ölçeğine ilişkin çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık boyutlarına ait maddelerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olduğu ve bu bakımdan tatmin edici faktör yüklerine sahip oldukları saptanmıştır. Örgütsel gurur ölçeğine ilişkin fark yaratma, övünç duyma ve tercih edilme boyutlarına ait maddelerinin de benzer şekilde 0.50'nin üzerinde olduğu ve bu bakımdan tatmin edici faktör yüklerine sahip oldukları betimlenmiştir. Son olarak yeşil dönüştürücü liderlik ölçeğine ait maddelerin faktör yüklerinin ise 0.54'ün üzerinde olduğu ve yine diğer ölçeklerde olduğu gibi bu bakımdan diğer ölçeklere benzer şekilde tatmin edici faktör yükleri düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.

Daha sonra modele ait ayrışma geçerliliğini incelemek amacıyla kullanılan etkili yöntemlerden biri olan araştırma modeline ait Heterotrait-Monotrait ve Ratio değerleri (HTMT) incelenmiştir. Henseler vd. (2015) tarafından ifade edilen HTMT katsayıları, bir araştırma modelinde yer alan tüm yapıya ait maddelerin korelasyonlarının ortalamasının aynı yapıya ait maddelerin korelasyonlarının geometrik ortalamalara oranlarını belirtmektedir ve Henseler vd.ne göre bu değerlerin 1'in altında olması gerektiği ifade edilmiştir. Bu bağlamda ölçeklere ait tüm değerlerin 1.0'ın altında olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda ölçeklerin çalışmadaki modelin ayrışma geçerliliğinin sağlandığı söylenebilmektedir.

Doğrusallığın varlığı, analiz sonuçlarını standart hataların büyümesine sebep olarak ve faktör yüklerinin veya ilişki katsayılarının yanlış hesaplanmasına neden olarak olumsuz şekilde etkilediğinden dolayı VIF değerinin incelenmesi gerekmektedir (Hair vd., 2019). Bu bağlamda, modelde yer alan yeşil örgütsel davranış, örgütsel gurur ve yeşil dönüştürücü liderlik ölçeklerinin boyutlarına ilişkin VIF değerleri kontrol edilmiştir. Modele ait değerlerin 10'un altında olması gerekmektedir (Farahani vd., 2010; Topal vd., 2010). Bu bağlamda araştırma modeline ilişkin VIF değerleri incelendiğinde tüm değerlerin kritik eşik altında olduğu görülmüş ve bu bulgu neticesinde ilgili değişkenler arasında herhangi bir doğrusallık probleminin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak modele ait SRMR değerinin uygun olduğu üzere 0.80'in altında olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. (Hu ve Bentler, 1999). NFI değeri ise

önerilen 0.80 eşliğinin üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yaşlıoğlu, 2017). Bu bakımdan model uyum değerinin istenilen düzeyde elde edildiği söylenebilmektedir.

Buna ek olarak ilişki analizinde, ilişki katsayıları (path coefficients) değerleri üzerinde durulmuştur (bkz. Şekil 4 ve Tablo 26). Çevresel duyarlılık ile fark yaratma arasındaki ilişki katsayısı $\beta= 0.213$; çevresel duyarlılık ile övünç duyma arasındaki ilişki katsayısı $\beta= 0.269$; çevresel duyarlılık ile tercih edilme arasındaki ilişki katsayısının ise $\beta= 0.206$; olarak saptanmıştır. Çevresel katılım ile fark yaratma arasındaki ilişki katsayısı $\beta= 0.369$; çevresel katılım ile övünç duyma arasındaki ilişki katsayısı $\beta= 0.290$; çevresel katılım ile tercih edilme arasındaki ilişki katsayısı $\beta= 0.357$ olarak saptanmıştır. Ekonomik duyarlılık ile fark yaratma arasındaki ilişki katsayısı $\beta= 0.251$; ekonomik duyarlılık ile övünç duyma arasındaki ilişki katsayısı $\beta= 0.316$; ekonomik duyarlılık ile tercih edilme arasındaki ilişki katsayısının ise $\beta= 0.236$ olarak saptanmıştır. Yeşil satın alma ile fark yaratma arasındaki ilişki katsayısı $\beta= 0.312$; yeşil satın alma ile övünç duyma arasındaki ilişki katsayısı $\beta= 0.248$; yeşil satın alma ile tercih edilme arasındaki ilişki katsayısı $\beta= 0.248$ olarak saptanmıştır. Teknolojik duyarlılık ile fark yaratma arasındaki ilişki katsayısı $\beta= 0.223$; teknolojik duyarlılık ile övünç duyma arasındaki ilişki katsayısı 0.283; teknolojik duyarlılık ile tercih edilme arasındaki ilişki katsayısının ise $\beta=0.243$ olarak saptanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığı, sonradan yapılan bootstrapping yöntemiyle test edilmiş ve anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p= 0,000$). Yeşil örgütsel davranışın tüm alt boyutlarının Örgütsel gururun tüm alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkiler gösterdiğinden dolayı H1, H2, H3, H4, H5 (Yeşil örgütsel davranışın alt boyutlarının, örgütsel gururun alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir) kabul edilmiştir.

Çeşitli çalışmalar, Yeşil örgütsel davranışın örgütsel gurur üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu iddiasını desteklemektedir. Örneğin, Brosi ve ark. (2018), çalışanların çabalarındaki örgütsel gururun bireysel ve ekip üyesi proaktifliği üzerinde doğrudan olumlu bir etkisi olduğunu bulmuştur (Brosi ve ark., 2018). Benzer şekilde, Oo vd. (2018), örgütsel gururun kalma niyeti, bağlılık, iş tatmini, işbirliği ve yaratıcılık gibi davranışları olumlu yönde etkilediğini vurgulamıştır (Oo vd., 2018). Ayrıca, Durrah vd. (2020), tutumsal örgütsel gururun yaratıcılığı önemli ölçüde ve olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Durrah vd., 2020).

Ayrıca, örgütsel gurur, iş tatmini ve performans gibi çeşitli olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Ma'Ruf vd. (2022), örgütsel gururun iş tatmini ve performansı üzerindeki olumlu etkisini vurgulamıştır. Ek olarak, örgütsel gurur, artan ÖVD ile ilişkilendirilmiştir. Fiernaningsih vd. (2019), iş-yaşam dengesinin örgütsel gurur ve iş tatmini üzerinde doğrudan olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve ÖVD'ninin artmasına yol açtığını belirtmiştir (Fiernaningsih vd., 2019). Ayrıca, örgütsel gururun farklı faktörler ve sonuçlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiği gösterilmiştir. Santos vd. (2021), örgütsel gururun kariyer tatmini ile ilişkili olduğunu öne sürmüştür (Santos vd., 2021; . Im ve Chung, 2018) gönüllülüğün anlamlılığı ve ÖVD arasındaki ilişki için örgütsel gururun aracılık etkilerinin bulunduğunu ifade etmiştir (Im ve Chung, 2018).

Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil örgütsel davranışın örgütsel gurur üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisinin bulunduğu neticesine ulaşılmıştır. Söz konusu bu netice literatürdeki çalışmalarla da uyumlu biçimde ve benzer düzeyde etki oranlarını ortaya koymuştur (Brosi, P., Spörrle, M., ve Welppe, I. 2018; Durrah, O., Allil, K., Gharib, M., ve Hannawi, S. 2020; Fiernaningsih, N., Nimran, U., Raharjo, K., ve Arifin, Z. 2019; Gouthier, M. and Rhein, M. 2011; Im, S. and Chung, Y. 2018; Mas- Machuca, M., Berbegal- Mirabent, J., ve Alegre, I. 2016; Nadatien, I., Izzati, U., Adriansyah, A., Budiarti, R., ve Hasina, S. 2022; Oo, E., Jung, H., ve Park, I. 2018; Santos, C., Coelho, A., ve Marques, A. 2021).

Alanyazında da incelenen çalışmalar, yeşil örgütsel davranışın örgütsel gurur üzerindeki olumlu ve anlamlı etkisini destekleyen sağlam kanıtlar sunmaktadır. Bu bağlamda örgütsel gurur, bir organizasyon içindeki çeşitli davranışları ve sonuçları etkilemede çok önemli bir rol oynamaktadır ve olumlu bir çalışma ortamını teşvik etmede ve çalışan performansını artırmada büyük öneme sahiptir.

Yapılan analizlerle birlikte ilişki katsayılarının belirlenmesinin ardından açıklanan varyans oranları (R^2) incelenmiştir. R^2 , değerlerinin 0 ile 1 arasında olması gerekmektedir; buna ek olarak R^2 değeri 1'e yaklaştıkça açıklama gücü artmaktadır (Hair vd., 2019). Yeşil örgütsel davranış, örgütsel gurura ait olan fark yaratma boyutunun %90,5'ini ($R^2=0,900$) açıklamaktadır. Buna ek olarak Yeşil örgütsel davranış, örgütsel gurura ait olan övünç duyma boyutunun %79,8'ini ($R^2=0,790$) açıklamaktadır. Son olarak yeşil örgütsel davranış, örgütsel gurura ait olan tercih Edilme boyutunun %86,7'ünü ($R^2=0,867$) açıklamaktadır.

Tüm bu ulaşılan neticeler bakımından araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde bu çalışmanın araştırma sorusuna verilen cevap iki alt cevap içermektedir. Bunlardan ilki, örgütsel gururun yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi ile yeşil dönüştürücü liderliğin bu davranış üzerindeki aracı rolü ile ilişkili olduğunu ortaya koymasındır. Bu bağlamda yapılan bu çalışma, çalışanların anketlere vermiş olduğu cevaplarla birlikte örgüt içinde var olan motivasyon varyasyonlarının tüm işgörenler üzerindeki etkisi bakımından literatüre katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte örgütsel gurur için çeşitli dinamiklerin etkililiğine aynı zamanda şirketin dünyaya neler kattığına da bakılarak yapılan bilişsel karşılaştırmaya ek olarak literatür genişletilmiştir.

Bununla birlikte araştırmada yeşil dönüştürücü liderliğin de pozitif ve anlamlı düzeyde aracı rolünün bulunduğu da doğrulanmıştır. Örgütleri tarafından çeşitli dinamiklere önem verildiğinde ve önemsendiğinde dair algılara sahip olan çalışanların, yeşil dönüştürücü liderlik bakımından görev performanslarını artırmaları beklenmiştir.

Yapılan çalışmalar da modelde aracı rol konumunda bulunan yeşil dönüştürücü liderliğin etkili olduğuna ilişkin neticeyi daha da güçlendirilmektedir. Buna örnek olarak yeşil dönüştürücü liderliğin bireysel yeşil örgütsel kimlik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunduğu gösterilebilmektedir (Zhou vd., 2018). Ayrıca araştırmalar, yeşil dönüştürücü liderliğin çevre için ÖVD'yi önemli ölçüde etkilediğini ve kuruluşlar içinde çevreye duyarlı davranışları teşvik etmedeki önemini de gösterdiğini göstermektedir (Widisatria ve Nawangsari, 2021). Buna ek olarak yeşil dönüştürücü liderliğin çalışanların kişisel inisiyatifi ve sorumluluk alma davranışını olumlu yönde etkilediği ve yeşil kurumsal kimliğin bu ilişkiyi yönettiği gösterilmiştir (Du ve Yan, 2022). Yeşil dönüştürücü liderliğin varlığı, çalışanların çevre için artan ÖVD ile ilişkilendirilmiştir ve yeşil örgütsel iklim bu ilişkide aracı bir rol oynadığı da ifade edilebilmektedir (Liu ve Yu, 2023). Buna ek olarak yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil performans üzerinde doğrudan olumlu bir etkiye sahip olduğu ve kuruluşlar içinde sürdürülebilirlik girişimlerini yönlendirmede de büyük öneme sahip olduğu bilinmektedir (Shah vd., 2021).

Tüm bu bilgiler ışığında, yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil örgütsel davranışı teşvik etmedeki ve örgütsel gururu artırmadaki önemini desteklemektedir. Bu bağlamda yeşil dönüştürücü liderliğin çevreye duyarlı uygulamaları teşvik ederek proaktif davranışları teşvik ederek ve çalışan bağlılığını etkileyerek sürdürülebilir

organizasyonel uygulamaları şekillendirmede çok önemli bir rol oynadığı ifade edilebilmektedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Hem akademisyenler hem de araştırmacılar için değerli çıkarımlar sunan bu çalışma, gelecekteki araştırmaların bazı kısıtlamaları göz önünde bulundurması gerektiğini işaret etmektedir. Öncelikle, bu çalışma anket yöntemiyle elde edilen verilere dayanmasına rağmen, kesitsel bir araştırma olmasıyla sınırlıdır. Her bir değişkenin ölçümü belirli bir zaman dilimiyle sınırlı olduğundan, değişkenler arasındaki zaman bağlantısının etkileri göz önüne alındığında, gelecekteki çalışmaların daha kapsamlı bir nedensel ilişkiyi doğrulayabilecek boyutsal bir tasarıma sahip olması gerekmektedir.

Buna ek olarak bu çalışmanın kapsamı sadece Gaziantep ilindeki çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren şirket çalışanlarının verilerine dayandığı için, çalışanların algılarını ve tutumlarını kültürel arka planlarının önemli ölçüde etkilemesi muhtemeldir. Bu nedenle, sonuçlarımızı yorumlarken ve diğer kültürel ortamlardaki çalışanlar üzerinde genelleme yaparken dikkatli olmalıyız.

Ayrıca bu çalışmanın araştırma değişkenlerinin ölçümü üç farklı anket kaynağından elde edildiği için, ortak yöntem sapmasıyla ilgili endişelerden kaçınılamaz. Tepki sürelerini farklılaştırmak için belirli önlemler alınmış olabilir ancak temel kısıtlamalar hala mevcuttur. Yapılan analizler neticesinde, bu çalışmada araştırma modellerinin değişkenleri ayrı olarak ele alınmış olsa da, gelecekteki araştırmalarda bu durumun göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Bu çalışma, iş kaynaklarına odaklanarak kaynakların korunması teorisi perspektifinden hareket eder ve bunların yenilikçi davranışlar üzerindeki etkilerini gözler önüne sermektedir. Gelecek araştırmalarda, farklı araştırma yöntemlerinin kullanılması gerekliliği gözden kaçırılmamalıdır. Teorik açıdan bu çalışma, kaynakların korunması teorisinin yenilikçi davranışla ilişkisini ve sonuçlarını inceleyerek, geleneksel veya yakın zamanda yapılan araştırmalarda kullanılan teorik çerçevelerle

bağlantılar kurmaktadır. Bu bağlamda, teorinin uygulanması ve genişletilmesiyle ilgili radikal bakış açıları ve yeni anlayışlar elde edilebilir.

Tüm bu önerilere ek olarak kullanılan metodolojinin önemli bir kısıt olmasıyla birlikte farklı ölçüm araçları ve analiz teknikleri kullanılarak farklı sonuçlar elde etmek mümkündür. Bu bağlamda, farklı aracı rol değişkenlerinin dikkate alındığı daha detaylı araştırma modellerinin geliştirilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

5.2.2. Uygulayıcıya Öneriler

Öncelikle bulgular, yeşil örgütsel davranışın örgütsel gururu etkileyeceğini ve yeşil dönüştürücü liderliğin bu anlamda aracı rol etkisinin bulunduğunu göstermiştir. Bu bağlamda, firmalar daha sorumlu liderlerin işe alınması ve yetiştirilmesi, liderlerin paydaş iletişim becerilerinin geliştirilmesi için eğitim programları düzenlenmesi ve daha iyi terfi fırsatları sağlanması gerekmektedir (Agarwal ve Bhal, 2020).

Buna ek olarak Gaziantep ilindeki birçok şirket için öncelikli olmayan insan kaynakları departmanlarının kurulmasını ve bu departmanın şirket yönetimi tarafından desteklenmesi gerektiğini güçlü bir şekilde önerilmektedir. Şirket içinde etkili insan kaynakları uygulamalarının benimsenmesiyle çalışanların performanslarını artırmak ve performans değerlendirmeleriyle ilişkilendirmek veya katılımı teşvik etmek için ödüller gibi teşvikler sunulabilir. Bu tür uygulamalar, kuruluşların itibarını artırarak çalışanların kuruluşlarına duyduğu gururu daha da artırabileceği düşünülmektedir.

Son olarak kuruluşlar, çalışanların refahını ve algıladıkları örgütsel desteği artırmak için daha cesur ve radikal bir yaklaşım benimsemelidir. Ayrıca, kuruluşlar, kültürel değerlerini insan kaynakları politikalarına entegre etmekte daha cesur davranmalı ve bu sayede çalışanların örgütsel gururunu güçlendirmelidir. Bu, bireysel destek algılarını güçlendirerek ve kuruluş içinde yenilikçi düşünceyi teşvik ederek önemli bir adım olacağı ön görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Afsar, B., ve Umrani, W. A. (2020). Green organizational behavior: An empirical review and future research agenda. *Journal of Cleaner Production*, 245, 118868.
- Ağacan, İ. (2014). Çevre Kirliliği Sorunları İle Mücadelelerde Türkiye’de Uygulanan Çevre Vergileri Ve Çevre Vergisi Bilinci (Doctoral Dissertation, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).
- Ağraş, S. and Çetinkaya, F. (2023). Tekstil sektöründe çevresel duyarlılık ve sürdürülebilirlik politikalarına yönelik bir içerik analizi. *Equinox Journal of Economics Business and Political Studies*.
- Aiken, L. S., West, Stephen, G. ve Reno, R. R. (1991). *Multiple Regression: Testing And Interpreting Interactions*. Sage
- Ak, M. ve Demir, F. (2022). Örgütsel Gururun Duygusal Tükenmişlik Ve Sinizm İle İlişkisinde Kurumsal İtibarın Aracılık Etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 608-622.
- Akandere, G. (2019). Çalışanların çevresel tutkusunun yeşil davranışları üzerindeki etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 387-404.
- Akbar, A. (2012). Leadership and its influence in organizations – a review of intellections. *International Journal of Learning and Development*, 2(6), 73.
- Akman, Y. and Özdemir, M. (2018). Examining the relations between organisational attraction, organisational image and organisational loyalty: an investigation with teachers. *Ted Eğitimi Ve Bilişim*.
- Akova, O., ve Bayhan, İ. (2015). Örgütsel Bağlılık Ve Rekreasyonel İmkanlar Arasındaki İlişki: Antalya'da Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Journal Of International Social Research*, 8(38).
- Akpınar, A. and Kurgun, A. (2021). Çalışan bağlılığı ve radar ilişkisi: swissotel büyük efes izmir örneği. *İzmir İktisat Dergisi*, 36(1), 211-228.

- Al- Ghazali, B., Gelaidan, H., Shah, S., ve Amjad, R. (2022). Green transformational leadership and green creativity? the mediating role of green thinking and green organizational identity in smes. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Almutairi, Y. and Al-Enezi, A. (2020). The impact of organization culture and environment on leadership effectiveness applied study on some governmental organizations in the state of kuwait. *Journal of Public Affairs*, 21(2).
- Altıntaş, E., Güney, S., ve Akdağ, L. (2022). Dönüştürücü Liderlik tarzı ve ÖVD i ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolü. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 54.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet Ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 19-40.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Appleberg, K. A. (2005). The Construction Of A Nomological Network For Organizational Pride, Doctoral Thesis, Benedictine University, USA.
- Arıca, R. and Kozak, R. (2018). Seyahat acentalarında müşterilerin üretime katılım davranışının algılanan hizmet çıktılarına etkisi. *Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(3), 684-702.
- Ariyani, N. And Hidayati, S. (2018). Influence Of Transformational Leadership And Work Engagement On İnnovative Behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275-284.
- Arnett, D.B., Laverie, D.A., Mclane C. (2002). Using Job Satisfaction And Pride As Internal-Marketing Tools. *Cornell Hotel And Restaurant Administration Quarterly*. 43(2): 87-96,
- Arshad, A. ve Imran, A. (2016). Impact Of Organizational Morality On Employee Creativity: Mediating Role Of Organizational Pride, *International Review Of Management And Business Research*, 5(3), 961-971.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.

- Ashkanasy, N. M. (2002). Studies Of Cognition And Emotion In Organisations: Attributions, Affective Events, Emotional İntelligence And Perception Of Emotion. *Australian Journal Of Management*, 27, 11-20.
- Atkins, D. K. (2017). The Effects Of Perceived Red Tape On The Organizational Pride And Work Motivation Of Public And Nonprofit Managers, Doctorate Thesis, University Of Georgia, Georgia.
- Avolio, B. And Gardner, W. (2005). Authentic Leadership Development: Getting To The Root Of Positive Forms Of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Aydın, İnayet, (2020), —Mesleki Gurur Ve Öğretmenlik Mesleğil, Prof. Dr. Hüseyin Korkut'a Armağan Eğitimde Yıl, (Ed. Elife Doğan Kılıç), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aydın, S., ve Tufan, F. (2018). Sürdürülebilirlik Ve Yeşil Kavramları Bağlamında Y Kuşağının Satın Alma Davranışları.
- Aytar, A. and Özsevgeç, T. (2018). Disiplinler arası fen öğretiminin 7. sınıf öğrencilerinin sürdürülebilir kalkınma konusundaki gelişimlerine etkisi. *Hacettepe University Journal of Education*, 1-34.
- Baker, E. (2022). Influence—A Core Leadership Skill. *Journal Of Public Health Management And Practice*, 28(5), 578-579.
- Baker, E. (2022). Influence—a core leadership skill. *Journal of Public Health Management and Practice*, 28(5), 578-579.
- Barling, J., Loughlin, C., ve Kelloway, E. (2002). Development And Test Of A Model Linking Safety-Specific Transformational Leadership And Occupational Safety.. *Journal Of Applied Psychology*, 87(3), 488-496.
- Barry, D., Ve Hoyne, S. (2021). "Sustainable Measurement İndicators To Assess İmpacts Of Climate Change: Implications For The New Green Deal Era". *Current Opinion In Environmental Science ve Health*, 12, 1-6.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership And Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.

- Bass, B., Avolio, B., Jung, D., ve Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance By Assessing Transformational And Transactional Leadership.. *Journal Of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Başkanlığı, İletişim (2021). Türkiye'nin Yeşil Kalkınma Devrimi. İletişim Başkanlığı Yayınları, İstanbul. 18.
- Bateh, J., Heaton, C., Arbogast, G., ve Broadbent, A. (2014). Defining Sustainability İn The Business Setting. *Journal Of Sustainability Management (Jsm)*, 1(1), 1-4.
- Bayrakdaroğlu, Y. (2023). Gençlik merkezi çalışanlarının Dönüştürücü Liderlik özelliklerinin yeşil i novasyon üzerindeki etkileri. *Spor Eğitim Dergisi*, 7(3), 198-209.
- Bayraktutan, Y., ve İnmez, İ. (2017). Çevre Sorunları, Uluslararası Ticaret Ve Kuruluş Yeri Tercihleri. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 305-325.
- Berger, C. S., Robbins, C., Lewis, M., Mizrahi, T., ve Fleit, S. (2003). The İmpact Of Organizational Change On Social Work Staffing İn A Hospital Setting: A National, Longitudinal Study Of Social Work İn Hospitals. *Social Work İn Health Care*, 37(1), 1-18.
- Berkovich, I. (2016). School Leaders And Transformational Leadership Theory: Time To Part Ways. *Journal Of Educational Administration*, 54(5), 609-622.
- Beyhan, E. (2008). Sürdürülebilir Kalkınma-Çevre Ve Yerel Yönetimler. *Yerel Siyaset Aylık Bilimsel Siyasi Dergi*, 35, 12-17.
- Birasnav, M. (2014). Relationship Between Transformational Leadership Behaviors And Manufacturing Strategy. *International Journal Of Organizational Analysis*, 22(2), 205-223.
- BMÇP. (2009). Global Green New Deal: Policy Brief. United Nations Environment Programme.
- Boezeman, E.J. ve Ellemers, N. (2014). Volunteer Leadership: The Role Of Pride And Respect İn Organizational Identification And Leadership Satisfaction, *Leadership*, 10(2), 160–173.

- Bonn, M., Chun, Y., Yoo, J., & Cho, M. (2020). Green purchasing by wine retailers: roles of individual values, competences and organizational culture. *Cornell Hospitality Quarterly*, 62(3), 324-336.
- Borst, R. T. ve Lako, C. J. (2017) Proud To Be A Public Servant? An Analysis Of The Workrelated Determinants Of Professional Pride Among Dutch Public Servants, *International Journal Of Public Administration*, 40(10), 875-887.
- Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: The role of the "strength" of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203-221.
- Boyacı, A. (2020). Stokastik çok kriterli kabul edilebilirlik analizi ile bitkisel atık yağ toplama kutularını için yer seçimi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*.
- Bozlağan, R. (2005). Sürdürülebilir Gelişme Düşüncesinin Tarihsel Arka Planı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 1011-1028.
- Bozpolat, C. (2021). Çevresel Kaygının Algılanan Pazar Etkisinin Yeşil Ürün Satın Alma Davranışındaki Rolü, *KAÜİİBFD*, 12(24), 702-727.
- Brammer, S. and Pavelin, S. (2006). Factors influencing the quality of corporate environmental disclosure. *Business Strategy and the Environment*, 17(2), 120-136.
- Brosi, P., Spörrle, M., ve Welpel, I. (2018). Do we work hard or are we just great? the effects of organizational pride due to effort and ability on proactive behavior. *Bur - Business Research*, 11(2), 357-373.
- Brown, S. P., & Jones, E. (2008). Putting the "Person" in "Organizational Citizenship Behavior": Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 34(3), 487-512.
- Buheji, M. (2021). Subject: Sustainable Development. 3-12.
- Bulut, M. (2022). Öğretmenlerin yeşil örgütsel davranışlarının sürdürülebilir tüketim davranışı üzerine etkisi. *Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 27-49.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper ve Row. 1-11.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2017). Bilimsel Araştırma Yöntemleri.

Callahan ve Fleenor, C.P.(1988), Managing Human Relations, Columbus Merriz Company.

Cameron S. Kim ve Robert E. Quin (1999), Diagnosing And Changing Organizational Culture Addison Wesley Pub.Company, USA.

Cameron, Kim (2004), The Handbook Of Organizational Development: A Process For Changing Organizational Culture, Michigan.

Ceyhan, S. and Yıldırım, M. (2020). Kişilik özelliklerinin ÖVDna etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 18(38), 723-745.

Chang, C. and Chen, Y. (2013). Green organizational identity and green innovation. Management Decision, 51(5), 1056-1070.

Chang, T., Chen, F., Luan, H., & Chen, Y. (2019). Effect of green organizational identity, green shared vision, and organizational citizenship behavior for the environment on green product development performance. Sustainability, 11(3),

Chen, T. and Wu, Z. (2022). How to facilitate employees' green behavior? the joint role of green human resource management practice and green transformational leadership. Frontiers in Psychology, 13.

Chen, Y. (2011). Green organizational identity: sources and consequence. Management Decision, 49(3), 384-404.

Chen, Y., Chang, C., ve Lin, Y. (2014). Green transformational leadership and green performance: the mediation effects of green mindfulness and green self-efficacy. Sustainability, 6(10), 6604-6621.

Cica, H. (2024). The mediating role of environmental passion in the effect of employees' organizational commitment and organizational identification on green organizational behavior. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 23(1), 304-326.

- Clarke, S. (2012). Safety Leadership: A Meta- Analytic Review Of Transformational And Transactional Leadership Styles As Antecedents Of Safety Behaviours. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 86(1), 22-49.
- Costello, T., Unterberger, A., Watts, A., ve Lilienfeld, S. (2018). Psychopathy And Pride: Testing Lykken's Hypothesis Regarding The Implications Of Fearlessness For Prosocial And Antisocial Behavior. *Frontiers In Psychology*, 9.
- Cui, R. And Wang, J. (2021). Shaping Sustainable Development: External Environmental Pressure, Exploratory Green Learning, And Radical Green Innovation. *Corporate Social Responsibility And Environmental Management*, 29(3), 481-495.
- Cui, R., Wang, J., ve Zhou, C. (2022). Exploring The Linkages Of Green Transformational Leadership, Organizational Green Learning, And Radical Green Innovation. *Business Strategy And The Environment*, 32(1), 185-199.
- Çağlıyan, V., Attar, M., ve Külahli, S. (2021). The mediating role of organizational learning in the effect of transformational leadership on organizational innovation. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 124-145.
- Çakar, N. and Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(6), 52-66.
- Çavuşoğlu, S. (2021). Yeşil reklam ve yeşil marka farkındalığının yeşil müşteri tatmini üzerindeki etkisi: yeşil satın alma davranışının aracılık rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 20(3), 1355-1374.
- Çavuşoğlu, S. (2021). Yeşile boyama ve yeşil satın alma davranışı arasındaki ilişkiye yeşil marka imajı ve yeşil marka sadakatinin aracılık rolü(the mediating role of green brand image and green brand loyalty in the relationship between greenwash and green purchase behavior). *Journal of Business Research - Turk*, 13(3), 2146-2161.
- Çelebi, F. (2020). Örgütsel Gururun Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Özel Okul Öğretmenleri Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3): 3261-3272.

- Çer, K. and Eysel, C. (2021). The effect of personality traits on organizational citizenship behaviour: a research in a private educational institution. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(10), 92-106.
- Çoğaltay, N., Karadağ, E., ve Öztekin, Ö. (2014). Okul müdürlerinin Dönüştürücü Liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi: bir meta-analiz çalışması. *Educational Administration Theory and Practice Journal*, 20(4).
- Çöp, S., Olorunsola, V., ve Alola, U. (2020). Achieving environmental sustainability through green transformational leadership policy: can green team resilience help?. *Business Strategy and the Environment*, 30(1), 671-682.
- Dahlin, C., Coyne, P., Goldberg, J., & Vaughan, L. (2018). Palliative care leadership. *Journal of Palliative Care*, 34(1), 21-28.
- Dalmış A. (2022). Örgütsel adaletin örgütsel verimlilik üzerine etkisi: kamu sektöründe bir çalışma. *Business and Management Studies an International Journal*, 10(3), 1082-1094.
- Daly, H. E. (2007). Sustainable development: definitions, principles, policies. *Ecological Economics and Sustainable Development, Selected Essays of Herman Daly*.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Dananjaya, B., Saragih, F., ve Nugroho, B. (2021). The Effect Of Transformational Leadership And Reward Towards Job Performance Of Counter Transnational Organized Crime Task Force Of Bali Region Police Through Felt Accountability And Job Satisfaction As Mediating Variables.
- Danirmala, L. (2022). The mediating role of green training to the influence of green organizational culture to green organizational citizenship behavior and green employee involvement. *Ijhcmm (International Journal of Human Capital Management)*, 6(1), 66-75.
- Davis, M. C., ve Challenger, R. (2009). Climate Change--Warming To The Task-Matthew C. Davis And Rose Challenger Argue That It's Time For Psychology To Lead The Way In Greening Behaviour. *Psychologist*, 22(2), 112.

- De Jong, E., Vijge, M. J. (2021). From Millennium To Sustainable Development Goals: Evolving Discourses And Their Reflection In Policy Coherence For Development. *Earth System Governance*, 7, 100087.
- De Roeck, Kenneth ve El Akremi, Assaad ve Swaen, Valérie. (2016). Consistency Matters! How And When Does Corporate Social Responsibility Affect Employees' Organizational Identification? *Journal Of Management Studies*.
- Dede, N. (2019). Dönüşümcü Liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinde lider olan güvenin aracı rolü üzerine bir araştırma. *Business and Management Studies an International Journal*, 7(4), 1923-1943.
- Dinçel, G. (2012). Kurumsal İtibar İle Örgütsel Kıvanç, Duygusal Bağlılık Ve ÖVD Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Araştırma [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Dinçer, B. (2022). İlköğretim Matematik Öğretmeni Adaylarının Değişken, Bağımlı Ve Bağımsız Değişken Terimlerine Yönelik Kavramsal Anlama Düzeyleri Ve Kavram Yanılgıları. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(2), 891-994.
- Dinh, J., Lord, R., Gardner, W., Meuser, J., Liden, R., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36-62.
- Dionne, S., Yammarino, F., Atwater, L., ve Spangler, W. (2004). Transformational Leadership And Team Performance. *Journal Of Organizational Change Management*, 17(2), 177-193.
- Diwan, K., Chung, J., Meyers, M., Doeselaar, L., ve Reitz, A. (2022). Short-Term Dynamics Of Pride And State Self-Esteem Change During The University-To-Work Transition..
- Dolinski, D., Gromski, W., & Zawisza, E. (2017). The impact of social influence on green purchasing behavior: The mediating role of ATOP. *Journal of Cleaner Production*, 141, 379-388.
- Du, Y. and Yan, M. (2022). Green transformational leadership and employees' taking charge behavior: the mediating role of personal initiative and the moderating role of green

- organizational identity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4172.
- Dunston, E., Abell, J., Doyle, R., Kirk, J., Hilley, V., Forsyth, A., ... ve Freire, R. (2016). An Assessment Of African Lionpanthera Leosociality Via Social Network Analysis: Prerelease Monitoring For An Ex Situ Reintroduction Program. *Current Zoology*, Zow012.
- Durmaz, M. G. ve ıplak, B. (2021). Örgütsel Gururun Kavramsal Ve Kuramsal Çerçevesi Üzerine Bir Değerlendirme. *Management And Political Sciences Review*, 2 (2), 1- 33. Retrieved From [Https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Mpsr/Issue/60022/836410](https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Mpsr/Issue/60022/836410)
- Durrah, O., Allil, K., Gharib, M., ve Hannawi, S. (2020). Organizational pride as an antecedent of employee creativity in the petrochemical industry. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 572-588.
- Durrah, O., Chaudhary, M., ve Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1203.
- Dursun, N. and Yılmaz, E. (2021). Cerrahi hemşireliği alanında giyilebilir teknoloji kullanımı. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (15), 646-656.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Efe, H., Yücel, S., & Efe, R. (2020). Belgesel çekme etkinliğinin fen bilgisi öğretmen adaylarının sürdürülebilir kalkınma için çevreye yönelik tutumları üzerindeki etkisi. *Yuzuncu Yil Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 436-454.
- Erbaşı A. (2018). Yeşil Örgütsel Davranış: Özgün Bir Ölçek Geliştirme, 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 2-3 Kasım / Isparta, 581-590.
- Erbaşı, A. (2019). —Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23.

- Erbaşı, A., Çalışkan A., ve Akdeniz, G. (2022). Kişisel Özelliklerini N Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi. Cankiri Karatekin Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.
- Erdem, N. (2023). Dışrençli kent ve kompakt kent modellerinin sürdürülebilirlik çerçevesinde değerlendirilmesi. Eurasian Journal of Forest Science, 10(3), 183-206.
- Eroğlu, H. T. (2010). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Türk Kamu Personeli Yönetimine Etkisi. Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi, 6(12), 225-233.
- Esen, S. and Uysal, N. (2017). Yeşil satınalma davranışının açıklanması: çevresel kaygının, algılanan tüketici etkinliği'nin ve demografik faktörlerin etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(2).
- Ferdinan, B. and Lindawati, T. (2021). The effect of transformational leadership and organizational culture on lecturer performance through innovative work behavior at catholic universities in surabaya. International Journal of Applied Business and International Management, 6(2), 113-123.
- Fiernaningsih, N., Nimran, U., Raharjo, K., ve Arifin, Z. (2019). The influence of work life balance and organizational pride on job satisfaction and its impact on organizational citizenship behavior in five and four star hotels employee. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 91(7), 191-196.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., ve Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational Leadership Influence On Organizational Performance Through Organizational Learning And Innovation. Journal Of Business Research, 65(7), 1040-1050.
- Gaziantep OSB İstihdamda Türkiye Birincisi. (2023, 10 Ekim). Haber342. <https://www.haber342.com/haber/16949516/gaziantep-osb-istihdamda-turkiye-birincisi> Erişim Tarihi: 04.01.2024)
- Gkorezis, P., Gkritza, K., & Apostolopoulos, C. (2020). Organizational pride: Conceptualization, measurement, and determinants. Employee Relations, 42(4), 900-918.

- Gladwin, T. N., Kennelly, J. J., ve Krause, T. S. (1995). Shifting Paradigms For Sustainable Development: Implications For Management Theory And Research. *Academy Of Management Review*, 20(4), 874-907.
- Glenn, J., Adams, A., Sankar, G., Henry, C., Palacio, K., Thuo, W., ... ve Williams, K. (2021). Towards A Shared Understanding Of Sustainability For Neglected Tropical Disease Programs. *Plos Neglected Tropical Diseases*, 15(8),
- Goleman, D., Boyatzis, R., ve Mckee, A. (2002). Primal Leadership: Realizing The Power Of Emotional İntelligence. *Choice Reviews Online*, 40(01),
- González-Cruz, T. F., González-Loureiro, M., & González-González, L. (2019). Impact of Organizational Quality and Status on Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 159(2), 487-503.
- Gouthier, M. and Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22(5), 633-649.
- Göker, İ. (2020). Does corporate sustainability change the level of impact of borrowing on profitability? the case of turkey. *Gazi Journal of Economics and Business*, 6(2). Küçün, N. and Erol, K. (2023). Sürdürülebilir tüketime bir darbe olarak diderot etkisi. *Journal of Social Humanities and Administrative Sciences*, 62(62), 2516-2523.
- Greenberg, L. S. (2011). *Emotion-Focused Therapy*. Washington, DC: American Psychological Association
- Gurmani, J., Khan, N., Khaliq, M., Yasir, M., Obaid, A., & Sabri, N. (2021). Do environmental transformational leadership predicts organizational citizenship behavior towards environment in hospitality industry: using structural equation modelling approach. *Sustainability*, 13(10), 5594.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Güdül, A. (2024). Konaklama işletmeleri yöneticilerinin yeşil örgütsel davranışına küresel sosyal sorumluluğun etkisi. *Tourism and Recreation*.

- Güner Demir, T. (2022). Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur Ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Gürel, G. (2011). Örgütsel Öğrenme, Dönüştürücü Liderlik, Pazar Yönlendirmesi Ve Örgütsel İnovasyonun Firma Performansı Üzerine Etkilerinin Analizi (Doctoral Dissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü).
- Güvendi, K. (2024). Algılanan yönetici desteği'nin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde psikolojik iyileşme oluşum düzenleyicisi rolü. *Erciyes Akademi*, 38(1), 228-247.
- Hadjri, M. I., Perizade, B., ve Farla, W. (2019, October). Green Human Resource Management, Green Organizational Culture, And Environmental Performance: An Empirical Study. In 2019 International Conference On Organizational Innovation (ICOI 2019) (Pp. 138-143). Atlantis Press.
- Hagan, C., Halberstadt, A., ve Leary, K. (2021). Socialization Of Children's Experience And Expression Of Pride. *Infant And Child Development*, 30(4).
- Hair, J. F., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed A Silver Bullet. *The Journal Of Marketing Theory And Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results And Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. ve Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M. ve Mena, J. A. (2012). An Assessment Of The Use Of Partial Least Squares Structural Equation Modeling In Marketing Research. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 40(3), 414-433.
- Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Square Structural Equations Modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hansbrough, T. And Schyns, B. (2018). The Appeal Of Transformational Leadership. *Journal Of Leadership Studies*, 12(3), 19-32.

- Harmancı, Y., Doğan, S., ve Demirtaş, Ö. (2021). Dile getirme davranışı aracı rolde i'ken dönüşümcü liderliğin örgütsel aidiyet algısı üzerindeki etkisi: lider üye etkileşimi'nin düzenleyici rolü. Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute.
- Hart, D., Matsuba, M.K. (2007). The Development Of Pride And Moral Life. In J.L. Tracy, R.W. Robins, J.P. Tangney (Eds.), *The Self-Conscious Emotions: Theory And Research*, Guilford Press (Pp. 114–133).
- Heath, C., ve Sitkin, S. B. (2001). Big- B Versus Big- O: What Is Organizational About Organizational Behavior?. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 22(1), 43-58.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance –Based Structural Equation Modeling. *Journal Of Academy Of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hirshon, N. (2020). Social Identity Theory In Sports Fandom Research. *Multidisciplinary Perspectives On Media Fandom*, 172–191.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation Of Resources: A New Attempt At Conceptualizing Stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (1991). Traumatic Stress: A Theory Based On Rapid Loss Od Resources. *Anxiety Research*, 4, 187–197.
- Hobfoll, S. E., Shirom, A. ve Golembiewski, R. T. (2001). *Handbook Of Organizational Behavior. Revised And Expanded*.
- Hogg, M. A. (2001). A Social Identity Theory Of Leadership. *Pers. Soc. Psychol. Rev.* 5, 184–200.
- Homans, G. C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. Harcourt, Brace ve World.
- Hooi, L., Liu, M., & Lin, J. (2021). Green human resource management and green organizational citizenship behavior: do green culture and green values matter?. *International Journal of Manpower*, 43(3), 763-785.

- Hopwood, B., Mellor, M., ve O'Brien, G. (2005). Sustainable Development: Mapping Different Approaches. *Sustainable Development*, 13(1), 38-52.
- Horani, L. (2023). Sustainable Design Concepts And Their Definitions: An Inductive Content-Analysis-Based Literature Review. *Technological Sustainability*, 2(3), 225-243.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria For Fit Indexes In Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55
- Hwang, K., Lee, B., ve Hahn, J. (2020). Green Restaurant Consumers' Pride And Social Healthy Narcissism Influencing Self-Actualization And Self-Transcendence That Drive Customer Citizenship Behavior. *Sustainability*, 12(24), 10339.
- Idrees, H., Xu, J., Ralison, N., ve Kadyrova, M. (2023). Does leadership and management support facilitate green knowledge acquisition and green innovation: a moderated mediation approach. *Business Process Management Journal*, 29(4), 1249-1276.
- Im, S. and Chung, Y. (2018). Employee volunteering meaningfulness and organizational citizenship behavior: exploring the effects of organizational support, pride, and trust. *Sustainability*, 10(12), 4835.
- Impact Of Transformational Leadership On Business Performance. *Tehnicki Vjesnik - Technical Newspaper*, (2017). 24(Supplement 2).
- Iqbal, Q. And Piwowar-Sulej, K. (2023). Organizational Citizenship Behavior For The Environment Decoded: Sustainable Leaders, Green Organizational Climate And Person-Organization Fit. *Baltic Journal Of Management*, 18(3), 300-316.
- Iraz, R. and Canbolat, M. (2021). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik algısının yenilik performansı algısına etkisi: konaklama işletmeleri örneği. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 327-345.
- Islam, M., Furuoka, F., ve Idris, A. (2020). The Impact Of Trust In Leadership On Organizational Transformation. *Global Business And Organizational Excellence*, 39(4), 25-34.

- Ismail, H., Irani, M., ve Kertechian, K. (2021). Green hrm and nongreen outcomes: the mediating role of visionary leadership in asia. *International Journal of Manpower*, 43(3), 660-681.
- Işıldar, G. and Gökbayrak, A. (2018). Yeşil binalarda belgelendirme ölçütleri nin ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne göre değerlendirilmesi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 46-57.
- İbrahim, E. and Gül, H. (2023). Dönüşümcü liderliğin bireysel yenilikçiliğe etkisinde örgütsel öğrenme ikliminin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 39-56.
- İpekçi, A. (2013). Dönüştürücü Liderlik Tarzının Yöneticilerin Yenilikçilik (İnovasyon) Odaklı Stratejik Yönelimleri Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- İşcan, Ö. F., ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Jacobson, M. Z., Delucchi, M. A., Ve Cameron, M. A. (2019). Impacts Of Green New Deal Energy Plans On Grid Stability, Costs, Jobs, Health, And Climate In 143 Countries. *One Earth*, 449-463.
- Jahoda, M. (1983). *Wieviel Arbeit Braucht Der Mensch? Arbeit Und Arbeitslosigkeit Im 20. Jahrhundert*. Beltz.
- Jain, R. (2015). Employee Innovative Behavior: A Conceptual Framework. *Indian Journal Of Industrial Relations*, 51(1), 1-16.
- Jansen, T., Kole, J. ve Van Den Brink, G.K. (2010). *Professional Pride. A Powerful Force Introduction*. Uitgeverij Boom, Amsterdam.
- Jehanzeb, K. (2020). Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior?. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 637-657.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., ve Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of ghrm on employees' green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability*, 10(9), 3237.

- Jiang, W., Zhao, X., ve Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: the mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 9(9), 1567.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behavior*, (18 (Global Edition)).
- Kaçar, A. and Arat, Y. (2020). Sürdürülebilir bir dünyaya yeşil ergonomi çerçevesinden bir bakış: konya gıda ve tarım üniversitesi kampüsü. *Ergonomi*, 3(1), 18-32.
- Kafetzopoulos, D. And Gotzamani, K. (2022). The Effect Of Talent Management And Leadership Styles On Firms' Sustainable Performance. *European Business Review*, 34(6), 837-857.
- Kanbur, E., Kanbur, A., ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile ÖVD arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: havacılık sektöründe bir araştırma. *İş Ve İnsan Dergisi*.
- Kanbur, E., Kanbur, A., ve Özdemir, B. (2022). Çevresel ÖVD: bir ölçek uyarlama çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(30. YönOrg 2022), 16-28.
- Kaplan, M. (2023). İmalat işletmelerinde yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: iş tatmini'nin aracılık rolü. *International Journal of Management Economics and Business*.
- Karakuş, G. and Erdirençelebi, M. (2018). İşletmelerin yeşil yönetim algılarının işletme performansı üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma - a study to measure the effects of green management perceptions on business performance. *Journal of Business Research - Turk*, 10(4), 681-704.
- Karaman, D. (2021). The effect of green marketing knowledge and life satisfaction on the behavior of green product purchase: a research on generations. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58), 155-176.
- Kavaslar, S. (2023). Etik liderliğin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Management and Political Sciences Review*, 5(2), 197-218.
- Kavaslar, S. (2023). The conceptual framework of green organizational behavior. *Toplum Ekonomi Ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 24-34.

- Kaya, N. (2016). Sürdürülebilir yönetim muhasebe sistemi. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies Javs)*, 2(3), 20-35.
- Keser, S. and Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Educational Administration Theory and Practice Journal*, 20(1).
- Khalid, H., Harun, H., Noor, A., & Hashim, H. (2021). Green human resource management, perceived organizational support and organizational citizenship behavior towards environment in malaysian petroleum refineries. *SHS Web of Conferences*, 124, 11001.
- Khan, M., Du, J., Ali, M., Saleem, S., & Usman, M. (2019). Interrelations between ethical leadership, green psychological climate, and organizational environmental citizenship behavior: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10.
- Kılıçaslan, E. and Iskenderoğlu, T. (2022). İlköğretim matematik öğretmen adaylarının düşünme stilleri ile öz yeterlilik algılarının ıncelenmesi. *E-International Journal of Educational Research*.
- Kırca, P. (2022). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Gıda Sektörü Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi. [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S., & Ployhart, R. (2014). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335-1358.
- Kinicki, A. And R. Kreitner. 2003. *Organisational Behaviour: Key Concepts Skills And Best Practices*. Boston: Mcgraw-Hill Irwin.
- Kioupi, V., ve Voulvoulis, N. (2022). Education For Sustainable Development As The Catalyst For Local Transitions Toward The Sustainable Development Goals. *Frontiers In Sustainability*, 2.
- Klaic, A., Burtscher, M., ve Jonas, K. (2020). Fostering Team İnnovation And Learning By Means Of Team- Centric Transformational Leadership: The Role Of Teamwork Quality. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 93(4), 942-966.

- Knippenberg, D. And Sitkin, S. (2013). A Critical Assessment Of Charismatic— Transformational Leadership Research: Back To The Drawing Board?. *Academy Of Management Annals*, 7(1), 1-60.
- Koçak, D. (2019). Örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*.
- Koçak, E. and Baş, M. (2022). Çalışanların iş yerlerindeki çevreci davranışları ile yeşil iş yeri iklimi algıları ilişkisinde algılanan tüketici etkinliğinin düzenleyiciliği (the moderator effect of the perceived consumer effectiveness on relationship between employees pro-environmental behavior in workplaces and perception of green workplace climate). *Journal of Business Research - Turk*.
- Koçel, T. (1989). İşletme Yöneticiliği . İstanbul Üniversitesi, 10-17.
- Koşar, Ö., & Doğan, S. (2015). The Mediating Role of Organizational Pride on the Relationship between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 105-113
- Köksal, K., Eroğluer, K., ve Yapar, H. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali'nin yenilikçi davranışa etkisi: örgütsel sessizliğin rolü: savunma sanyesinde bir uygulama. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 687-696.
- Köşker, Z., ve Gürer, A. (2020). Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Yeşil Örgüt Kültürü. *Ekonomi İşletme Siyaset Ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), 88-109.
- Kraemer, M., Volz, U., Akthar, S., Gallagher, K. P., Griffith-Jones, S., Haas, J., (2020). Debt Relief For A Green And Inclusive Recovery.
- Kraemer, T., Gouthier, M.H.J. (2014). How Organizational Pride And Emotional Exhaustion Explain Turnover Intentions In Call Centers: A Multi-Group Analysis With Gender And Organizational Tenure. *Journal Of Service Management*, Vol. 25 No. 1, Pp. 125-148.
- Kraemer, T., Weiger, W.H., Gouthier, M.H.J., Hammerschmidt, M. (2020). Toward A Theory Of Spirals: The Dynamic Relationship Between Organizational Pride And Customer-Oriented Behavior. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 48: 1095-1115.

- Kuepers, W. (2011). —Trans- +- Forml. Leadership ve Organization Development Journal, 32(1), 20-40.
- Kura, K. M. (2016). Linking Environmentally Specific Transformational Leadership And Environmental Concern To Green Behaviour At Work. *Global Business Review*, 17(3_Suppl), 1S-14S.
- Kurniasih, I. and Nawangsari, L. (2021). Influence of green transformational leadership and innovation towards corporate sustainability through green motivation at pt. tri digital perkasa.
- Kurt, T., & Karakuş, M. (2018). The Effect of Motivation on Organizational Commitment: A Study on the Employees of a University. *Journal of Education and Practice*, 9(11), 82-88.
- Lathabhavan, R. (2023). Promoting green employee behaviour from the lens of green transformational leadership. *Leadership ve Organization Development Journal*, 44(8), 994-1015.
- Lea, S. E. G. (Ed.) ve Webley, P. (1997). Pride In Economic Psychology. *Journal Of Economic Psychology*, 18(2-3), 323–340.
- Lee, S. H., ve Park, C. H. (2021). Environmental Regulations In Private And Mixed Duopolies: Taxes On Emissions Versus Green RveD Subsidies. *Economic Systems*, 45(1),
- Lehmann-Willenbrock, N., Meinecke, A., Rowold, J., ve Kauffeld, S. (2015). How Transformational Leadership Works During Team Interactions: A Behavioral Process Analysis. *The Leadership Quarterly*, 26(6), 1017-1033.
- Li, H., Ve Jin, H. (2011). Green Research Based On Cultural Three-Hierarchy Theory. *Journal Of Sustainable Development*, 195-199.
- Li, Y., Burmeister, A., Wang, M., Shi, J., ve Jin, Y. (2020). Team Knowledge Exchange: How And When Does Transformational Leadership Have An Effect?. *Journal Of Organizational Behavior*, 41(1), 17-31.

- Li, Z., Yu, H., & Liyun, X. (2022). The impact of green culture on employees' green behavior: the mediation role of environmental awareness. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(3), 1325-1335.
- Liu, L. (2009). Sustainability: Living Within One's Own Ecological Means. *Sustainability*, 1(4), 1412-1430.
- Liu, X. and Yu, X. (2023). Green transformational leadership and employee organizational citizenship behavior for the environment in the manufacturing industry: a social information processing perspective. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Liu, X., Xuan, Y., ve Wang, X. (2022). Green product innovation via green transformational leadership and employees' ocbe: the moderating role of green organizational climate—empirical evidence from china' manufacturing enterprises. *Polish Journal of Environmental Studies*, 31(5), 4487-4498.
- M., Du, J., Ali, M., Saleem, S., ve Usman, M. (2019). Interrelations between ethical leadership, green psychological climate, and organizational environmental citizenship behavior: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10.
- Macarthur, J. L., Hoicka, C. E., Castleden, H., Das, R., Ve Lieu, J. (2020). "Canada's Green New Deal: Forging The Socio-Political Foundations Of Climate Resilient Infrastructure?" *Energy Research ve Social Science*.
- Mackie, D. M., Devos, T. ve Smith, E. R. (2000). Intergroup Emotions: Explaining Offensive Action Tendencies İn An İntergroup Context. *J. Pers. Soc. Psychol.* 79, 602–616.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ő., Sarier, Y., ve Banoğlu, K. (2014). Okul m¼d¼rlerinin etik liderlik davranışları ile ¼ğretmenlerin ıř doyumlarının ¼rg¼tsel bağlılıkla ı lişkisi. *Educational Administration Theory and Practice Journal*, 20(1).
- Malik, S., Mughal, Y., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., Zhu, H., ... ve Ramayah, T. (2021). Corporate Social Responsibility, Green Human Resources Management, And Sustainable Performance: İs Organizational Citizenship Behavior Towards Environment

- Manisalıgil, A. and Aysan, Ü. (2022). Sürdürülebilirlik anlatıları: örgütler arası projelere sosyal yapılandırmacı bir bakış. *Istanbul Journal of Economics / İstanbul İktisat Dergisi*, 72(2), 1001-1024.
- Mann, S. (2010). Leadership And Self- Deception: Getting Out Of The Box. *Leadership ve Organization Development Journal*, 31(7), 666-667.
- Mansur, F. and Gedik, Ö. (2022). Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinin yeşil örgütsel davranışa etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61), 17-42.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. ve Alegre, I. (2016). Work-Life Balance And Its Relationship With Organizational Pride And Job Satisfaction, *Journal Of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602.
- Masterson, C. R. (2016). Organizational Pride: A Multi-Method Examination Of The Nature, Emergence, And Function Of Pride In The Workplace [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. University Of Illinois At Chicago.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakhtawar, A., & Ashraf, S. (2022). Green lifestyle: a tie between green human resource management practices and green organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 15(1), 44.
- Mert, G. (2018). Örgüt kültürünün iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın incelenmesi. *Business and Management Studies an International Journal*, 6(3), 420-436.
- Mert, N. (2023). The effect of green organizational climate and green behavior on job satisfaction in hotel business: the case of Muğla. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 592-614.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.

- Mittal, S. And Dhar, R. (2016). Effect Of Green Transformational Leadership On Green Creativity: A Study Of Tourist Hotels. *Tourism Management*, 57, 118-127.
- Monge, P. R. ve Contractor, N. S. (2003). *Theories Of Communication Networks*. Oxford University Press.
- Mosewich, A., Kowalski, K., Sabiston, C., Sedgwick, W., ve Tracy, J. (2011). Self-Compassion: A Potential Resource For Young Women Athletes. *Journal Of Sport And Exercise Psychology*, 33(1), 103-123.
- Mubarik, M., Rasi, R., Mubarak, M., ve Ashraf, R. (2021). Impact Of Blockchain Technology On Green Supply Chain Practices: Evidence From Emerging Economy. *Management Of Environmental Quality An International Journal*, 32(5), 1023-1039.
- Mullins, L. J. (2019). *Management & Organizational Behavior*. Pearson Education Limited. 8-11.
- Murat, G., ve Açıkgöz, B. (2008). Değişim Çağının Vazgeçilmez Aktörleri: Dönüşümcü Liderler. *Kamu İş Dergisi*, 10(2), 153-171.
- Nadatien, I., Izzati, U., Adriansyah, A., Budiarti, R., ve Hasina, S. (2022). The effect of organizational prideness as a nurse on the extra role organizational citizenship behavior of nurses at nu hospital (rsnu) in east java. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 10(E), 1746-1750.
- Nisar, Q. A., Zafar, A., Shoukat, M., ve Ikram, M. (2017). Green Transformational Leadership And Green Performance: The Mediating Role Of Green Mindfulness And Green Self-Efficacy. *International Journal Of Management Excellence*, 9(2), 1059-1066.
- Nurwahdah, A. and Muafi, M. (2022). The influence of green transformational leadership and green attitude on green organisational citizenship behaviour mediated by emotional intelligence. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(3), 99-111.

- Oo, E., Jung, H., ve Park, I. (2018). Psychological factors linking perceived csr to ocb: the role of organizational pride, collectivism, and person–organization fit. *Sustainability*, 10(7), 2481.
- Öncer, A. (2019). Green human resources management in organizations: a theoretical approach. *İş Ve İnsan Dergisi*, 6(2), 199-208.
- Öncü, E., Yalçın, S., ve Özpolat, A. (2023). Öğretmenleri'n algilarına göre okul yöneticileri'nin liderlik stilleri ile öğretmenleri'n örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim düzeyleri arasındaki ilişki'nin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (65), 415-442.
- Örücü, E., Gizlier, Ö., ve Nazir, A. (2020). Örgüt kültürünün örgütsel sinizme etkisi: karacabey ilçesi gıda sektörü üzerine uygulama. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(22), 99-112.
- Özalp, Ö. (2022). Yeşil örgüt iklimi algisinin yeşil örgütsel davranış üzeri'ne etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 22(1), 43-73.
- Özaslan, A. (2023). Sürdürülebilir kalkınma yolunda yeşil büyüme stratejileri'nin kentlere yansimasi. *Sağlık Ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 98-113.
- Özcan, K. Y. (2019). "Yeşil Yeni Düzen Ve Yeşil Büyüme Bağlamında Kayseri, Sakarya, Hatay Ve Samsun Örnekleri." *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1013-1032.
- Özçağ, M., ve Hotunluoğlu, H. (2015). Kalkınma Anlayışında Yeni Bir Boyut: Yeşil Ekonomi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 303-324.
- Özçetin, S. (2023). Urban green space evaluation in the scope of perceived sensory dimensions: the example of aydın turistik park. *Türkiye Peyzaj Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 187-200.
- Özgül, B. (2023). Kobi'lerde yeşil süreç inovasyonunu teşvik etmek için yeşil dönüşümcü liderliğin ve yeşil temel yeteneklerin etkilerinin incelenmesi. *Business and Management Studies an International Journal*, 11(1), 48-65.

- Özgüner, Z. and Özgüner, M. (2022). Tersine lojistik uygulamalarının önündeki engellerin ve çözüm önerilerinin çok kriterli karar verme yöntemleriyle değerlendirilmesi. *Business and Management Studies an International Journal*, 10(3), 895-912.
- Özkalp, E. (2003). Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi. Partial Least Squares Structural Equation Modeling İn Marketing Research. *Journal*
- Özkan, G. and Gurbuz, I. (2019). Bı'na ortamlarının çalışan refahi ve performansi üzeri'ne etki'si'. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 616-632.
- Özkan, O., Özer, Ö., Özmen, S., ve Üzümcü, F. (2021). Investigation of the effect of innovative work behaviour on employee performance in nurses. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2), 229-236.
- Özsaçmacı, B. (2018). Yeşil pazarlama faaliyetlerinin yeşil marka farkındalığı ve tüketici satın alma niyeti üzerindeki aracılık etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 9(4), 945-960.
- Öztrak, M. (2023). Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisinin aracı rolü. *Business and Management Studies an International Journal*, 11(3), 861-879.
- Pearce, D., Markandya, A., Ve Barbier, E. B. (1993). *Yeşil Ekonomi İçin Mavi Kitap*. Türksen Kafaoğlu, (Çev.) Alan Yayıncılık: İstanbul.
- Peterson, L., Homer, A. L., ve Wonderlich, S. A. (1982). The İntegrity Of İndependent Variables İn Behavior Analysis. *Journal Of Applied Behavior Analysis*, 15(4), 477-492.
- Pham, H., Pham, T., Quang, H., ve Dang, C. (2022). Impact of transformational leadership on green learning and green innovation in construction supply chains. *Engineering Construction ve Architectural Management*, 30(5), 1883-1901.
- Pham, N., Phan, Q., Tučková, Z., Nga, V., & Nguyen, L. (2018). Enhancing the organizational citizenship behavior for the environment: the roles of green training and organizational culture. *Management & Marketing*, 13(4), 1174-1189.

- Pieterse, A., Knippenberg, D., Schippers, M., ve Stam, D. (2009). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: the moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623.
- Priyadarshini, C., Chatterjee, N., Srivastava, N., & Dubey, R. (2023). Achieving organizational environmental citizenship behavior through green transformational leadership: a moderated mediation study. *Journal of Asia Business Studies*, 17(6), 1088-1109.
- Putri, A. and Q, Z. (2022). The effect of green organizational culture and green reward on organizational citizenship behavior with organizational commitment as intervening variables. *Devotion Journal of Research and Community Service*, 3(4), 298-312.
- Rahmat, A. (2017). Clustering In Education. *European Research Studies Journal*, XX(Issue 3A), 311-324.
- Rasidinurahmad, R., Metroyadi, M., ve Suhaimi, S. (2022). The Effect Of Principal Transformational Leadership, Work Ethics And Achievement Motivation On The Performance Of Junior High School Teachers In Balangan Regency. *International Journal Of Social Science And Human Research*, 05(12).
- Redmond, M.V. (2015). Social Exchange Report The Results Of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Reed, B., Klutts, A., & Mattingly, T. (2019). A systematic review of leadership definitions, competencies, and assessment methods in pharmacy education. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 83(9), 7520.
- Riva, F., Μαργίδος, Σ., ve Rubel, M. (2021). Investigating the link between managers' green knowledge and leadership style, and their firms' environmental performance: the mediation role of green creativity. *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 3228-3240.
- Robbins, P. (2003). Greening The Corporation: Management Strategy And The Environmental Challenge. *Contemporary Sociology A Journal Of Reviews*, 32(1), 75.

- Robertson, J. and Barling, J. (2012). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro- environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
- Russell-Bennett, R., Härtel, C. E. ve Beatson, A. (2011). Affective Events Theory As A Framework For Understanding Third-Party Consumer Complaints. In *What Have We Learned? Ten Years On*. 167-193.
- Sağbaşı, M., Erdoğan, F., & Sundu, M. (2022). Yeşil İnsan kaynakları yönetimi: sistematik içerik analizi yöntemi ile alan yazının incelenmesi (green human resources management: examining the literature with systematic content analysis method). *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 236-257.
- Sánchez-García, E., Martínez-Falcó, J., Alcon-Vila, A., ve Marco-Lajara, B. (2023). Developing green innovations in the wine industry: an applied analysis. *Foods*, 12(6), 1157.
- Sanders, S., Wisse, B., Yperen, N., ve Rus, D. (2016). On Ethically Solvent Leaders: The Roles Of Pride And Moral Identity In Predicting Leader Ethical Behavior. *Journal Of Business Ethics*, 150(3), 631-645.
- Santos, C., Coelho, A., ve Marques, A. (2021). Does greenwashing affect employee's career satisfaction? the mediating role of organizational pride, negative emotions and affective commitment.
- Sarıyıldız, A. (2021). Green human resources management and practices in healthcare organizations. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 155-159.
- Schein, E. H. (1983). *Organizational Culture: A Dynamic Model*.
- Schein, H. Edgar (1976), *Örgütsel Psikoloji*, Eskişehir İ.T.İ.A. Yay., No:167, Eskişehir.
- Scheirer, M. (2005). Is Sustainability Possible? A Review And Commentary On Empirical Studies Of Program Sustainability. *American Journal Of Evaluation*, 26(3), 320-347.
- Schiama, G., Schettini, E., Santarsiero, F., ve Carlucci, D. (2021). The Transformative Leadership Compass: Six Competencies For Digital Transformation Entrepreneurship. *International Journal Of Entrepreneurial Behaviour ve Research*, 28(5), 1273-1291.

- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Second Edition, John Wiley & Sons, 450
- Semerci, Ç. (2004). İlköğretim Türkçe Ve Matematik Ders Kitaplarını Genel Değerlendirme Ölçeği. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi* Mayıs, 28(1), 49-54.
- Semmer, N. K., Grebner, S. ve Elfering, A. (2010). —Psychische Kosten Von Arbeit: Beanspruchung Und Erholung, Leistung Und Gesundheit [Psychological Costs Of Work: Strain And Recovery, Performance And Health]. In U. Kleinbeck ve K.-H. Schmidt (Eds.), *Enzyklopädie Der Psychologie, Themenbereich D, Serie III* (Vol. 1, Pp. 325-370). Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Seyedpour, S., Safari, A., ve Isfahani, A. (2020). Formulating an organizational pride model for the national iranian oil company. *Cogent Business ve Management*, 7(1), 1794679.
- Sezen, I. and Aytatli, B. (2019). Kentsel peyzaj planlamasında yeşil alanların suçun önlenmesindeki rolü: erzurum örneği. *Kent Akademisi*, 12(4), 823-834.
- Shah, A. K., Yu, J., Sukamani, D., ve Kusi, M. (2021). How Green Transformational Leadership Influences Sustainability? Mediating Effects Of Green Creativity And Green Procurement. *Journal On Innovation And Sustainability RISUS*, 11(4), 69-87.
- Shankar, K. (2019). Leveraging Emotions For Successful Organisational Transformation. *NHRD Network Journal*, 12(3), 253-260.
- Shipton, H., West, M. A., Dawson, J., Birdi, K., & Patterson, M. (2006). HRM as a Predictor of Innovation. *Human Resource Management Journal*, 16(1), 3-27.
- Silva, A. (2020). Exploring The Cultural Conceptualization Of Emotions Across National Language Varieties. *Review Of Cognitive Linguistics*, 18(1), 42-74.
- Silvia Rivas, R. U. (2021). Towards The EU Green Deal: Local Key Factors To Achieve Ambitious 2030 Climate Targets. *Journal Of Cleaner Production*.
- Šimaitė, G. And Keliuotytė-Staniulėnienė, G. (2023). Financial Sustainability And Derivatives: A Theoretical Approach. *Technium Social Sciences Journal*, 39, 370-376.

- Singh, S., Giudice, M., Chierici, R., ve Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: the role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762.
- Siswanti, Y. And Muafi, M. (2022). Ethical Leadership Style İn Moderating The İnfluence Of Green Organizational Culture On Green İnnovative Behavior: Smes Cases. *International Journal Of Sustainable Development And Planning*, 17(4), 1153-1160.
- Small, E. and Rentsch, J. (2010). Shared leadership in teams. *Journal of Personnel Psychology*, 9(4), 203-211.
- Smith, H. J. ve Tyler, T. R. (1997). Choosing The Right Pond: The İmpact Of Group Membership On Self-Esteem And Group-Oriented Behavior. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 33(2), 146–170.
- Smith, J. D., & Johnson, A. (2020). The Role of Pride in Organizational Behavior. *Journal of Business Psychology*, 35(3), 215-230.
- Smith, P. B., & Peterson, M. F. (1988). Leadership, organization culture, and performance: A comparative study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 19(4), 457–467.
- Sofyalıoğlu, Ç. (2023). Tedarik zinciri bakış açısıyla şirketlerin yeşil aklama ile başa çıkma stratejileri. 1-5.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E., ve Çelik, K. (2015). The relationship between perceived organizational support, organizational identification, and manager s ethical behaviors: perception of research assistants in universities. *Journal of Business Research - Turk*, 7(1), 125-125.
- Sönmez, R. V. (2020). Okul yöneticilerinin yeşil örgütsel davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1107-1119.
- Steinhoff ve Owens, Towards R.G. (1989), —A Theory Of Organizational Culture, *Journal Of Educational Administration*, Vol 27, No: 3.

- Stringer, L. (2009). *The Green Woorkplace*. N. U. Vatan, Dü., Ve P. Ğiraz, (Çev.) Plagrove Macmillan: İstanbul.
- Subiyakto, B., Widyanti, R., Basuki, , ve Syaharuddin, . (2020). Revitalizing Public University İnnovativeness Through Learning Organization. *Polish Journal Of Management Studies*, 21(1), 369-381.
- Sun, X., Tian, Z., Wang, J., ve Su, W. (2022). The İmpact Of Environmental Commitment On Green Purchase Behavior İn China. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(14), 8644.
- Şenocak, B., ve BURSALI, Y. (2018). İşletmelerde Çevresel Sürdürülebilirlik Bilinci Ve Yeşil İşletmecilik Uygulamaları İle İşletme Başarısı Arasındaki İlişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 161-183.
- Şişman, M.(2002), *Örgütler Ve Kùltürler*, Ankara, Pegem Yayın.
- Taber, K. S. (2017). The Use Of Cronbach’s Alpha When Developing And Reporting Research Instruments İn Science Education. *Research İn Science Education*, 48(6), 1273-1296.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An İntegrative Theory Of İntergroup Conflict. W. G. Austin Ve S. Worchel (Ed.), *The Social Psychology Of Intergroup Relations İçinde* (S. 33-47). Brooks/Cole.
- Tajfel, H., ve Turner, J. C. (1986). —The Social İdentity Theory Of İntergroup Behavior,|| İn *Psychology Of Intergroup Relation*, Eds S. Worchel And W. Austin (Chicago, IL: Nelson Hall), 7–24.
- Talbot, J. And Venkataraman, R. (2011). Integration Of Sustainability Principles İnto Project Baselines Using A Comprehensive İndicator Set. *International Business ve Economics Research Journal (Iber)*, 10(9), 29.
- Tanveer, A., Anwer, M. A., ve Umar, M. (2021). The İmpact Of Environmental Sustainability And Financial Resources Utilization On Firm Financial Performance: The Mediating Role Of Leadership Styles. *Annals Of Social Sciences And Perspective*, 2(2), 389-407.

- Taştan, S. and Yurtkoru, E. (2018). Algılanan örgüt iklimi'nin davranışsal ve tutumsal sonuçlarının incelenmesi: çalışanların görev içi performans davranışı ve örgütsel bağlılık algisi açısından bir değerlendirme. *İş Te Davranış Dergisi*, 3(2), 85-99.
- Tekin, İ. and Akgemci, T. (2019). Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışına etkisi. *Business and Management Studies an International Journal*, 7(4), 1709-1739.
- Tenikeci, Z. and Cevher-Kalburan, N. (2021). Özel gereksinimli çocuğu olan ebeveynlerin açık hava oyun parklarına ilişkin görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 22(1), 87-112.
- Thibaut, J. W. ve Kelley, H. H. (1959). *The Social Psychology Of Groups*. New York: John Wiley ve Sons.
- Tourani, M. (2022). The impact of climate change on climatological, meteorological, and hydrological disasters in iran. *Türk Coğrafya Dergisi*, (80), 97-114.
- Tracy, J. (2020). What Matters Emotionally: The Importance Of Pride For Cumulative Culture. *Behavioral And Brain Sciences*, 43.
- Tracy, J. And Robins, R. (2007). Emerging Insights Into The Nature And Function Of Pride. *Current Directions In Psychological Science*, 16(3), 147-150.
- Tracy, J. L. ve Robins, R. W. (2004). Show Your Pride: Evidence For A Discrete Emotion Expression. *Psychological Science*, 15, 194-197.
- Tracy, J. L. ve Robins, R. W. (2007). The Psychological Structure Of Pride: A Tale Of Two Facets. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 92(3), 506– 525.
- Trimono, T. and Nawangsari, L. (2021). Determinants of employee green behavior for secretariat general employees of the ministry of energy and mineral resources.
- Tsai, J., Ying, Y., ve Lee, P. (2001). Cultural Predictors Of Self-Esteem: A Study Of Chinese American Female And Male Young Adults.. *Cultural Diversity And Ethnic Minority Psychology*, 7(3), 284-297.
- Turgut, N. (1997). Sürdürülebilir Kalkınmanın Sağlanmasında Katılımın Rolü. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 52(01).

- Tyler, T. R., & Degoey, P. (1995). Collective Restraint in Social Dilemmas: Procedural Justice and Social Identification Effects on Support for Authorities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(3), 482-497.
- Urdan, M. And Luoma, P. (2020). Designing Effective Sustainability Assignments: How And Why Definitions Of Sustainability İmpact Assignments And Learning Outcomes. *Organizational Behavior Teaching Review*, 44(6), 794-821.
- Urkut, S. and Cengiz, E. (2021). The effect of green marketing on consumers' purchase intention for eco-friendly cosmetics. *Journal of Research in Business*, 6(2), 470-492.
- Uslu, Y., Altun, U., & Yılmaz, E. (2022). Sağlık işletmeleri açısından yeşil insan kaynakları yönetimi işlevlerinin bulanık ahs yöntemi ile değerlendirilmesi. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 29(3), 603-621.
- Usprech, J. And Palmert, G. (2023). The İmpact Of Green Transformational Leadership And Green Hrm On Green İnnovation And Environmental Performance.
- Uyan, M. (2017). Gis-supported mapping of solar power plant sites using ahp method. *Pamukkale University Journal of Engineering Sciences*, 23(4), 343-351.
- Uzun, A. and Yiğit, R. (2021). Examination of visual pollution in central business districts: balıkesir central business district example. *Kent Akademisi*, 14(2), 300-314.
- Van Kleef, G. A., Homan, A. C., Beersma, B. ve Van Knippenberg, D. (2010). On Angry Leaders And Agreeable Followers. *Psychol. Sci.* 21, 1827–1834.
- Vance, C. and Larson, E. (2002). Leadership research in business and health care. *Journal of Nursing Scholarship*, 34(2), 165-171.
- Wang, C. (2019). How organizational green culture influences green performance and competitive advantage. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(4), 666-683.
- Wang, C. J., Tsai, H. T., ve Tsai, M. T. (2014). Linking Transformational Leadership And Employee Creativity İn The Hospitality İndustry: The İncidences Of Creative Role İdentity, Creative Self-Efficacy, And Job Complexity. *Tourism Management*, 40, 79-89.

- Wang, G. ve Seibert, S. E. (2015). The Impact Of Leader Emotion Display Frequency On Follower Performance: Leader Surface Acting And Mean Emotion Display As Boundary Conditions. *Leadersh. Q.* 26, 577–593.
- Wang, X., Zhou, K., ve Liu, W. (2018). Value Congruence: A Study Of Green Transformational Leadership And Employee Green Behavior. *Frontiers In Psychology*, 9.
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion Of The Structure, Causes And Consequences Of Affective Experiences At Work. In B. M. Staw ve L. L. Cummings (Eds.), *Research In Organizational Behavior: An Annual Series Of Analytical Essays And Critical Reviews*, Vol. 18, Pp. 1–74). Elsevier Science/JAI Press.
- Welander, J., Wallin, J., ve Isaksson, K. (2017). Job resources to promote feelings of pride in the organization: the role of social identification. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(1), 7.
- West, L. H. ve Turner, R. (2007). *Introducing Communication Theory*, 186–187, Mcgraw Hill.
- Widisatria, D. and Nawangsari, L. (2021). The influence of green transformational leadership and motivation to sustainable corporate performance with organizational citizenship behavior for the environment as a mediating: case study at pt karya mandiri sukses sentosa. *European Journal of Business Management and Research*, 6(3), 118-123.
- Wong, K. K. K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using Smartpls. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1-32.
- Xia, E., Ali, F., Awan, U., ve Ashfaq, M. (2021). Achieving green product and process innovation through green leadership and creative engagement in manufacturing. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 33(4), 656-674.
- Xu, B., Gao, X., Cai, W., ve Jiang, L. (2022). How Environmental Leadership Boosts Employees' Green Innovation Behavior? A Moderated Mediation Model. *Frontiers In Psychology*, 12.

- Yalçın, N. S. and Karakaş, E. (2019). Kurumsal sürdürülebilirlik performans analizinde critical-edges yaklaşımı. Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi, 34(4), 147-162.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi Ve Geçerlilik: Keşfedici Ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46, 74-85.
- Yıldız, D. Yeşil Organizasyonlar. In Örgütsel Davranış Güncel Konular (pp. 75-92). Özgür Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Yiğit, B. (2022). Yeşil Örgütsel Davranış Alanındaki Makalelerin Kategorik Olarak İncelenmesi. Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 9(1), 189-196.
- Yiğit, B. (2023). Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki'de yeşil örgütsel davranışın rolü: kavramsal bir model önerisi. The Journal of Social Sciences, 62(62), 231-241.
- Yin, W. (2019). Integrating Sustainable Development Goals Into The Belt And Road Initiative: Would It Be A New Model For Green And Sustainable Investment?. Sustainability, 11(24), 6991.
- Yuan, C. K., ve Lee, C. Y. (2011). Exploration Of A Construct Model Linking Leadership Types, Organization Culture, Employees Performance And Leadership Performance. Procedia-Social And Behavioral Sciences, 25, 123-136.
- Yukl, G. (2012). Leadership in Organizations, Pearson Education. India.
- Yüksel, A., Uçkun, S., ve Uçkun, C. G. (2022). Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına İlişkin Bir Araştırma. International Academic Social Resources Journal, 7(43), 1380-1387.
- Zhang, B., Yang, L., Xiang-yang, C., & Chen, F. (2021). How does employee green behavior impact employee well-being? an empirical analysis. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(4), 1669.
- Zhang, W., Sun, B., ve Xu, F. (2020). Promoting Green Product Development Performance Via Leader Green Transformationality And Employee Green Self-Efficacy: The

Moderating Role Of Environmental Regulation. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(18), 6678.

Zhang, W., Xu, R., (2021). How Environmental Knowledge Management Promotes Employee Green Behavior: An Empirical Study. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(9), 4738.

Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., ve Zhao, J. (2019). How green human resource management can promote green employee behavior in china: a technology acceptance model perspective. *Sustainability*, 11(19), 5408.

Zhou, S., Zhang, D., Lyu, C., ve Zhang, H. (2018). Does Seeing —Mind Acts Upon Mindl 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.

Zientara, P. Ve Zamojska A. (2016), Green Organizational Climates And Employee Proenvironmental Behavior In The Hotel Industry. *Journal Of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142-1159.

EKLER

EK-1 Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği

YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ	
Çevresel Duyarlılık	
1	İşyerinde bozuk musluk, sifon, ampül vb. gördüğümde ilgilenirim ya da yetkililere iletirim.
2	İşyerinde geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım.
3	İşyerinde küçük bir not almam gerekirse, büyük kağıt yerine bloknot gibi küçük kağıtları veya müsvedde kağıtları tercih ederim.
4	İşyerinde gereksiz yanan ampül gördüğümde hemen söndürürüm.
5	İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kağıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.
6	İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.
7	İşyerinde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.
8	İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.
Çevresel Katılım	
9	Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.
10	Çevre dostu işyerlerinde çalışmayı tercih ederim.
11	Örgütsel iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştiririm (Örneğin verileri kağıda basmak yerine mail atmak, sosyal medya araçlarını kullanmak gibi).
12	İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.
13	İşyerinde çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.
14	İşyerindeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım.
15	İşyerinde çevre dostu faaliyetlere katılırım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).
Ekonomik Duyarlılık	
16	İşyerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kağıdı çift taraflı kullanırım.
17	İşyerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.
18	İşyerindeyken plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebil ya da su matarası kullanırım.
19	İşe gidip gelirken toplu taşıma araçları/işyeri servisleri/bisiklet kullanırım veya yürürüm ya da yakında oturan iş arkadaşlarımla birlikte tek araçla gelir giderim.
20	Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.
Yeşil Satın Alma	
21	Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.
22	İşyerinde kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.
23	Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.
24	İşyerinde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kağıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.
Teknolojik Duyarlılık	
25	İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.
26	Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.
27	İşyerindeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.

Katılım Düzeyi Derecelendirmesi: Her zaman (5), Sık sık (4), Ara sıra (3), Nadiren (2), Hiçbir zaman (1)

EK-2 Örgütsel Gurur Ölçeği

(1) Kesinlikle Katılmıyorum- (2) Katılmıyorum- (3) Kararsızım- (4) Katılıyorum- (5) Kesinlikle Katılıyorum

1	Şirketimin bu ülkenin en iyileri arasında olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2	Şirketimin uluslararası iş çevrelerinde öne çıktığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
3	Şirketimin ülkemizin ekonomisine yön verdiğini düşünüyorum	1	2	3	4	5
4	Şirketimin farklı işletmelerde bulunan çalışanları tarafından da en çok çalışılmak istenen şirketler arasında olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Şirketimin ülkemde fark yarattığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
6	Şirketimin, alanlarında başarılı olan çalışanları bölgede bulunan diğer şirketlere göre daha fazla bünyesine çekebildiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Şirketimde bulunan yöneticilerimizin alanında öncü olduklarını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Görev yaptığım işletmenin ülkemde alanının öncülerinden biri olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
9	İşletmemin bulunduğu sektördeki önemli yeniliklerin, ilk olarak şirketimden çıktığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
10	Şirketimden bir sebepten dolayı ayrılan kişilere, diğer firmaların işe almalarında öncelik sağladığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
11	Şirketimin önemli çalışmalara/araştırmalara imza attığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
12	Şirketimde çalışanların elde ettikleri başarılar ile fark yarattıklarına inanıyorum.	1	2	3	4	5
13	Şirketimde bulunan yöneticilerimizin kendi alanlarında katıldıkları her toplantıda başarıları ile öne çıktıklarını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14	Şirketimin çalışanlarına kazandırdığı yeterliklerin, mesleki hayatlarında bir öncelik sağladığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
15	Şirketimin kendi alanında diğer şirketlerden daha kaliteli bir eğitim verdiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16	Şirketimin yetiştirdiği elemanların ülkemizin iş hayatına katkı sağlayan bir işleve sahip olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17	Şirketimin başarılarını başkalarına anlatmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
18	Şirketimin medyaya yansımış bir başarısını sosyal medyada paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
19	Şirketimi dışarıda tanıtırım	1	2	3	4	5
20	Şirketimdeki meslektaşlarımın başarılarından mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
21	Şirketimin ulusal veya uluslararası düzeyde kazandığı ödüllerden mutluluk duyarım	1	2	3	4	5
22	Şirketimin başarılarından kıvanç duyarım	1	2	3	4	5
23	Şirketimi simgeleyen sembollerin bulunduğu rozet, anahtarlık vb. eşyaları severek kullanırım.	1	2	3	4	5
24	Bu şirketin bir üyesi olduğumu başkalarına söylemekten mutluluk duyuyorum.	1	2	3	4	5
25	Mecbur kalmadıkça başka şirkete geçmeyi düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
26	Kariyerimi bu şirkette tamamlamak istiyorum.	1	2	3	4	5
27	Yeniden seçme şansı verilse yine bu şirketi seçeceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
28	Bu şirkette çalışma kararımın hayatımda verdiğim en iyi kararlardan biri olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
29	Bu şirkette çalıştığım için kendimi mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
30	Bu şirkette çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.	1	2	3	4	5
31	Şirketimin bütün olanakları bir bütün olarak değerlendirildiğinde çalışılmaya değer bir şirket olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
32	Bu şirkette çalışmayı isteyerek seçtim.	1	2	3	4	5

EK-3 Yeşil Dönüştürücü Liderlik Ölçeği

1	Yöneticim çalışanların izlemesi için net bir çevreci (çevre dostu) vizyon hazırlar.					
2	Yöneticim çevreci (çevre dostu) planlarıyla örgüt üyelerine ilham verir.					
3	Yöneticim çalışanların benzer çevreci (çevre dostu) hedefler için birlikte çalışmalarını sağlar.					
4	Yöneticim çalışanları çevreci (çevre dostu) hedeflere ulaşmaya teşvik eder.					
5	Yöneticim, çalışanların çevreye ilişkin inançlarını dikkate alarak hareket eder.					
6	Yöneticim, çalışanları yeşil (çevreci) fikirler geliştirmeye teşvik eder.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Buse DİŞBUDAK

Uyruğu : T.C.

EĞİTİM

Derece	Adı	Bitirme Yılı
Üniversite	: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	2021
Yüksek Lisans	: Hasan Kalyoncu Üniversitesi	2024
Doktora	: -	

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görevi
2020-2023	AKDİŞ HAVALANDIRMA	İnsan Kaynakları

UZMANLIK ALANI

İşletme - Yönetim

YABANCI DİLLER

İngilizce – B2

BELİRTMEK İSTEĞİNİZ DİĞER ÖZELLİKLER

-

YAYINLAR

-