

SSAD

Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi

ISSN 2587-2621

Volume 9 Issue 1, March 2025

sisaddergi@gmail.com

Makale Türü/Article Type: Araştırma/Research

Makale Gönderim Tarihi/Received Date: 31.01.2025

Makale Kabul Tarihi/Accepted Date: 03.03.2025

DOI: 10.30692/sisad.1630654

ÇALIşANLARIN YEşİL DAVRANIşLARINA YÖNELİK ARAşTIRMALARIN BİBLİYOMETRİK AÇIDAN İNCELENMESİ

A Bibliometric Analysis of Research on Employee Green Behavior

şerif DURMUş

Dr. Öğr. Üyesi

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik

ORCID ID: 0000-0003-1906-5528

serifdurmus@kmu.edu.tr

Atıf/Citation: şerif Durmuş (2025), "Çalışanların Yeşil Davranışlarına Yönelik Araştırmaların Bibliyometrik Açıdan İncelenmesi", *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.9, S.1 Mart 2025, s.93-113.

Öz: Bu makalenin amacı, çalışan yeşil davranışı (ÇYD) ile ilgili yapılan araştırmalar hakkında kapsamlı bir literatür taraması yapmak, araştırma alanıyla ilgili teorik temelleri ortaya koymaktır. Bu amaçla, veriler Web of Science (WoS) veri tabanında geçmişten günümüze (05.12.2024) kadar yayımlanan, yönetim ve işletme alanındaki 71 makale değerlendirmeye alınmiştır. Arama sonucunda ulaşılan verilerin analizlerinin gerçekleştirilmesinde R Studio/Bibliyometrix/Biblioshiny arayüzünden yararlanılmıştır. Veriler, yıllara göre yayın ve atıf oranları, dergi-ülke-yazar karşılaştırmaları, makalelerin yayımlandığı kaynaklar, yazarların üretkenliği ve yazarların makalelerine gelen atıf sayıları, anahtar kelime, anahtar kelimelerin yıllara göre kullanım sıklığı ve anahtar kelimelerin ortak oluşum ağları açısından incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, en çok yayın üreten yazarın G. Tang (4) ve en çok atıf alan yazarın N. M. Ashkanasy (17) olduğu, en çok atıf alan makalenin R. Chaudhary tarafından 2020 yılında kaleme alınan "Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis" adlı makalenin olduğu, en sık kullanılan anahtar kelimenin "employee green behavior" olduğu, makalelerin en çok "Corporate social responsibility and environmental management" dergisinde yayımlandığı tespit edilmiştir. Araştırma, yönetim ve işletme alanında ÇYD araştırmalarına ilginin artırdığını ortaya koymuştur. Araştırma, ÇYD hakkında güncel eğilimleri ortaya koymakla birlikte araştırma alanının teorik temelleri hakkında kapsamlı bir bilgi sunmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın gelecekteki araştırmalara rehberlik edeceği düşünölmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Yeşil Davranışı, Yeşil Örgütsel Davranış, Bibliyometrik Analiz, R Studio.

Abstract: This study aims to conduct a comprehensive literature review on employee green behavior (EGB) research and establish the theoretical foundations of this research field. For this purpose, data from 71 articles published in the fields of management and business, indexed in the Web of Science (WoS) database up to December 5, 2024, were evaluated. The data analysis used the R Studio/Bibliyometrix/Biblioshiny interface. The data were examined in terms of annual publication and citation rates, journal-country-author comparisons, sources of publications, author productivity, citation counts of articles, keywords, frequency of keyword usage over the years, and keyword co-occurrence networks. According to the research findings, the most prolific author is G. Tang (4 publications), while the most cited author is N. M. Ashkanasy (17 citations). The most cited article is "Green human resource

management and employee green behavior: an empirical analysis," authored by R. Chaudhary in 2020. The most frequently used keyword is "employee green behavior," and the journal with the highest number of publications is Corporate Social Responsibility and Environmental Management. The study reveals a growing interest in EGB research within the fields of management and business. It provides a comprehensive overview of current trends in EGB and offers detailed insights into the theoretical foundations of the research area. In this context, the study is expected to serve as a guide for future research on this topic.

Keywords: Employee Green Behavior, Green Organizational Behavior, Bibliometric Analysis, R Studio.

GİRİŞ

Günümüzde küresel ısınma, iklim değişikliği ve doğal kaynakların tükenmesi gibi çevresel sorunlara yönelik bireylerin ve örgütlerin duyarlılık göstermesi ve çevre bilincini artırması beklenmektedir. Hükümetler ve sivil toplum kuruluşları farkındalık kampanyalarıyla bu sorunlara dikkat çekerken, örgütlerin paydaşlarının çevresel beklentilerine duyarlı politika ve stratejiler benimsemeleri önemli hale gelmiştir (Durmuş & Erbaşı, 2023, s. 377). Bu bağlamda, çevresel sürdürülebilirlik ve rekabetle başa çıkmada örgütlerde çevre dostu davranışların önemi giderek artmaktadır.

ÇYD, örgütlerin çevre dostu uygulamalarını doğrudan etkileyen, örgütlerin sürdürülebilirliğine çevre dostu politika ve stratejilerinin hayata geçirilmesine önemli katkıları olan davranışlardır (Peng vd., 2019, s. 1297; Zhang vd., 2019, s. 4; Norton vd., 2015, s. 103). ÇYD, doğal kaynakların korunması ve çevreye verilen zararın azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların kaynakları tasarruflu kullanması, geri dönüşüm ve yeniden kullanıma önem vermesi ve kaynakları verimli değerlendirmesi, çevresel zararları azaltmanın yanı sıra örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik vizyonuna da önemli katkılar sağlayabilmektedir.

ÇYD, rol içi (zorunlu) (Li vd. 2023; Danışmaz, 2023; Norton vd. 2015; Bissing-Olson M. J. vd. 2013) sergilenebildiği gibi rol dışı (gönüllü) (Rouhani Rad vd. 2024; Bhatnagar ve Aggarwal, 2020; Kim vd. 2017, s. 1335; Blok vd. 2015; Boiral ve Paillé, 2012) ekstra davranışlar olarak da sergilenebilmektedir. Çalışanların rol içi veya rol dışı yeşil davranışlarını açıklamak için çeşitli teorilerden yararlanılmaktadır. Çalışanların yeşil davranış sergilemesinin altında yatan nedenleri anlamak, bu davranışın desteklenmesi ve teşvik edilmesinde kolaylıklar sağlayabilir.

Son yıllarda, ÇYD kavramı artan önemiyle araştırmacıların dikkatini çekmektedir. Yapılan çalışmalarda, davranışın öncülleri, ardılları, örgütsel açıdan önemi ve teorik temellerinin ele alındığı görülmektedir (Rouhani Rad vd., 2024; Zhang vd., 2024; Guan vd., 2023; Tirno vd., 2023; Erbaşı vd., 2022; Aboramadan vd., 2022; Sabbir ve Taufique, 2022; Uddin vd. 2021).

Literatürde işletme ve yönetim alanında, "yeşil sadakat" (Zhang, Gua, Bu ve Jin, 2023) "yeşil yönetim" (Kurt, 2024), "yeşil girişimcilik" (Kurtulgan, 2024; Kuzgun, 2024), "yeşil pazarlama" (Etlioğlu, 2023), "yeşil lojistik" (Aydın ve Ecemiş, 2023), "sürdürülebilir pazarlama" (Çelik ve Aydın, 2022), "çevre muhasebesi", "yeşil muhasebe" (Altınbay ve Durak, 2022) şeklinde çeşitli yönleriyle "yeşil" kavramını bibliyometrik açıdan ele alan çalışmalara rastlanmaktadır. Öte yandan çalışma kapsamında ele alınan konuyla ilgili "çalışan yeşil davranışı" (Ali ve Juan, 2024; Zhang, Panatik ve Zhang, 2024), "işyerinde çevre yanlısı davranışlar" (Zaidi ve Azmi, 2024) şeklinde üç çalışmaya rastlanmıştır. Ali ve Juan (2024) tarafından yapılan çalışmada, verilerin Web of Science veritabanından elde edildiği görülmüştür. Veri tabanında "employee green behavior" "sustainability" ve "green development" kavramlarının aratıldığı, 2009-2024 yılları arasında, alan ayrımı yapılmaksızın tüm alanlarda yapılmış, sadece SCI-E, SSCI, A&HCI ve CPCI indekslerinde taranan, dili İngilizce ve Çince olan makalelerin çalışmaya dahil edildiği ve elde edilen verilerin Citespace programı aracılığıyla çözümlenmeye tabi tutulduğu görülmüştür. Zhang vd. (2024) tarafından yapılan çalışmada verilerin elde edilmesinde Web of Science veritabanının kullanıldığı görülmüştür. Veritabanında "voluntary environmental behavior," "employee green behavior," "employee pro-environmental behavior," "green

behavior at workplace” ve “pro-environmental behavior at workplace” şeklinde arama yapıldığı, 2012-2023 yılları arası, alan ayrımı yapılmaksızın tüm alanlarda yapılmış, yayın türü sadece makale olan çalışmaların değerlendirmeye alındığı ve elde edilen verilerin Citespace programı aracılığıyla çözümlenmeye tabi tutulduğu görülmüştür. Zaidi ve Azmi (2024) tarafından yapılan çalışmada verilerin elde edilmesinde Scopus veritabanının kullanıldığı görülmüştür. Veritabanında “pro-environmental behaviour” veya “green behaviour” veya “sustainable behaviour” veya “recycling behaviour” veya “responsible environmental behaviour” veya “ecological behaviour” şeklinde arama yapıldığı, 1993-2021 yılları arası, İngilizce dilinde yazılan, yalnızca hakemli dergilerde yayımlanan, işletme yönetimi ve muhasebe, psikoloji, sosyal bilimler, çevre bilimi, ekonomi, ekonometri ve finans, enerji, psikoloji, mühendislik, sanat ve beşerî bilimler ve karar bilimleri alanlarında yapılmış yayın türü sadece makale olan çalışmaların değerlendirmeye alındığı ve elde edilen verilerin R, Gephi ve Vosviewer programları aracılığıyla çözümlenmeye tabi tutulduğu görülmüştür. Bu çalışmada, verilerin elde edilmesinde Web of Science veri tabanından yararlanılmıştır. Veri tabanına “green organizational behavior” or “employee green behavior” şeklinde giriş yapılmış, veri tabanında 05.12.2024 tarihine kadar, “management” (yönetim) ve “business” işletme alanlarında yapılan makaleler süzdürülmüştür. Bibliyometrik analiz için R Studio/Biblioshiny programı kullanılmıştır. Ayrıca konuyla ilgili kapsamlı bir teorik çerçeve oluşturulmuştur.

Çalışan yeşil davranışının öneminin artması ve araştırmacıların ilgi odağı haline gelmesi araştırma konusunun belirlenmesinde önemli bir neden olmuştur. Bu bağlamda ÇYD ile ilgili kapsamlı bir literatür taramasının yapılması, bu alandaki temel temaların ve teorik temellerin ortaya konulması ve literatürde yer alan yayınların nicel araştırma deseninde ele alınarak analizi amaçlanmıştır. Bu amaçla, verilere ulaşmak için WoS veri tabanı, elde edilen verileri çözümlenmek için R studio programı altındaki Bibliyometrix paketine bağlı Biblioshiny arayüzü kullanılmıştır. Arama sonucunda 170 adet çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalardan “management” (yönetim) ve “business” (işletme) alanları ile çalışmalardan sadece makale olanlar süzdürülmüş ve 71 çalışmaya ulaşılmıştır. Arama sonucunda ulaşılan veriler, yıllara göre yayın ve atıf oranları, dergi-ülke-yazar karşılaştırmaları, makalelerin yayımlandığı kaynaklar, yazarların üretkenliği ve yazarların makalelerine gelen atıf sayıları, anahtar kelime, anahtar kelimelerin yıllara göre kullanım sıklığı ve anahtar kelimelerin ortak oluşum ağları açısından incelenmiştir.

Araştırmada, çalışanın yeşil davranışı ile ilgili genel bir görüntü ve kavramsal bir çerçeve oluşturulması ve kavramın teorik temellerinin ortaya konulması hedeflenmektedir. Araştırma, konuyla ilgili güncel eğilimleri ortaya koyması, kapsadığı yıllar, arama kriterleri ve kullanılan program açısından ÇYD hakkında literatürde yer alan diğer bibliyometrik çalışmalardan farklılaşmaktadır. Araştırmanın alan yazına katkı sağlaması ve konu ile ilgili daha sonra yapılacak araştırmalara kılavuzluk etmesi beklenmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Çalışanın Yeşil Davranışı

Kavramın alan yazında genel olarak *yeşil örgütsel davranış* (green organizational behavior) (Erbaşı vd., 2022; Mukonza Swarts, 2019; Rana ve Punia, 2014) ve *çalışanın yeşil davranışı* (employee green behavior) (Zhang vd. 2024; Aboramadan vd., 2022; Kerse vd., 2021) şeklinde kullanıldığı görülmekle beraber, *örgütlerde çevre dostu davranışlar* (pro-environmental behaviour) (Guan vd., 2023; Ruerpert vd., 2016; Zientara ve Zamojska, 2016), *çalışanın ekolojik davranışı* (employee ecological behavior) (Uddin vd., 2021; Faroog vd., 2023), *çevre dostu çalışan davranışı* (employee eco-friendly behavior) (Tirno vd., 2023; Ly, 2023), *çalışan ekogirişimleri* (employee eco-initiatives) (Rouhani Rad vd., 2024; Bhatnagar ve Aggarwal, 2020), *çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı* (organizational citizenship behavior toward the environment) (Kanbur vd., 2022; Boiral ve Paillé, 2012), *çalışanın yeşil işyeri davranışı*

(employee workplace green behavior) (Sabbir ve Taufique, 2022) şeklinde kullanımlarına da rastlanmaktadır.

ÇYD, örgütsel açıdan çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada önemli katkıları bulunan çalışanların sergilemiş oldukları tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Norton vd., 2015: 103). Çalışan, çevre yanlısı, sosyal sorumluluk ve vatandaşlık düşüncesiyle örgütte gönüllü olarak yeşil davranışlar sergileyebilmektedir (Kim vd., 2017, s. 1335; Blok vd., 2015). Öte yandan çalışan, yeşil davranışları örgütün beklentilerinin ötesine geçerek gönüllü şekilde sergileyebileceği gibi işverenin talep ettiği çevreyle ilgili görevleri yerine getirerek de gerçekleştirebilmektedir (Norton vd., 2015, s. 105; Bissing-Olson vd., 2013, s. 156). Buna göre çalışanın yeşil davranış sergilemesi gönüllü veya zorunlu olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Çalışanın yeşil davranış sergilemesinin gönüllü şekilde ortaya çıktığını ileri süren ve çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı (Kanbur vd., 2022; Boiral ve Paillé, 2012), çalışan eko-girişimleri (Rouhani Rad vd., 2024; Bhatnagar ve Aggarwal, 2020) ve çalışanların gönüllü çevreci davranışları (Blok vd., 2015; Lülfs ve Hahn, 2013) kavramları altında ele alan çalışmalara rastlanmaktadır. Öte yandan çalışanın yeşil davranışını zorunlu olarak sergilediğini ileri süren ve çalışanın rol içi yeşil davranışı (Li vd., 2023) ve zorunlu yeşil çalışan davranışı (Danışmaz, 2023) kavramları altında inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bu bağlamda, örgütler çevresel hedeflere ulaşmada yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları (eğitim, gelişim, ödül, motivasyon vb.) yoluyla çalışanların yeşil davranışlar sergilemesini teşvik etmekte ve çalışanın bu davranışları, rolünün bir gereği olarak gerçekleştirmesi sağlanmaktadır (Li vd. 2023, s. 386). Bununla birlikte çalışanların yeşil çalışma iklimi algıları ve yeşile yönelik örgüt normları yeşil davranış sergilemesinde önemli bir rol oynamaktadır (Norton vd., 2014).

Alan yazında, ÇYD farklı boyut ve sınıflandırmalarla ele alındığı görülmektedir. Çalışanların yeşil davranışlarını Ones ve Dilchert (2012, s. 90-92) sürdürülebilir çalışma (işin yapılış süreçlerinin çevresel sürdürülebilirliğe uyarlanması), diğer çalışanları etkileme (diğer çalışanların çevre yanlısı davranışlarını etkilemek, desteklemek, teşvik etmek), zarar vermektan kaçınma (çevreye verilen zararı en aza indirmek, doğayı korumaya çalışma), inisiyatif alma (bireysel çıkarlardan ziyade çevresel çıkarları öncelikli görmek, çevre dostu program ve politikalar geliştirmek) ve kaynakları koruma (yeniden kullanma, geri dönüşüm ve daha az kaynak kullanmaya çabalamak) şeklinde sınıflandırmaktadır. Norton vd. (2015, s. 105) zorunlu yeşil davranış (iş tanımları gereği yeşil davranış sergilenmesi) ve gönüllü yeşil davranış (iş tanımlarının ötesine geçilerek yeşil davranış sergilenmesi) olarak iki boyutta incelediği görülmektedir. Homburg ve Stolberg (2006) doğrudan (çevreyi koruma, bu konuda istekli ve tutarlı olma) veya dolaylı (diğer çalışanları ikna etme, etkilemeye çabalamak) davranışlar şeklinde sınıflandırmaktadır. Zhang vd. (2021, s. 8) yeşil öğrenme (çevreyi korumaya yönelik bilgi alma ve yeteneklerini geliştirmeye çalışma), bireysel uygulama (kaynakları koruma ve işyerindeki görevleri gerçekleştirirken çevreye zarar vermeme), başkalarını etkileme (örgütte diğerlerinin çevreye dost davranışlar konusunda teşvik etme) ve örgütsel sesler (yöneticilere çevre dostu uygulamalar ile ilgili bilgi verme, fikir beyan etme, önerilerde bulunma) olarak dört boyutta ele almaktadır. Blok vd. (2015) çalışanın yeşil davranışlarını öngörebilecek faktörleri iç faktörler ve dış faktörler olarak iki başlıkta ele almıştır. Erbaş (2019) ise çalışanların yeşil davranışlarını, çevresel duyarlılık (kaynakları koruma, geri dönüşüm ve yeniden kullanma, tasarruf etme), çevresel katılım (başkalarına örnek olma, teşvik etme ve çevre dostu uygulamalara katılım), ekonomik duyarlılık (ekonomik anlamda kaynakları ihtiyatlı kullanma), yeşil satın alma (çevre dostu ürünleri tercih etme) ve teknolojik duyarlılık (işyerindeki teknolojik ürünlerin kullanımında tasarruflu ve çevreye en az zarar verme düşüncesi içinde olma) şeklinde beş başlık altında kategorize etmiştir.

Alan yazındaki ilgili boyut ve sınıflandırmalardan yola çıkarak çalışanların yeşil davranışlarına örnek verilecek olursa; ofiste boşa yanan ışıkların kapatılması, yazıcıda alınan çıktılarda kullanılmış kağıtların arka yüzlerini kullanma, geri dönüştürülebilir ürünleri çöpe değil geri dönüşüme atma, yeniden değerlendirilecek ürünleri tekrar kullanma, ofis içi ve dışında çevreye

zarar verecek çıktılardan sakınma, motorlu araçlardan ziyade bisiklet kullanma, uzak mesafelerdeki yüz yüze toplantılar yerine online toplantıları tercih etme, karton bardak yerine yıkanıp tekrar kullanılabilen cam bardağı tercih etme, kullanılmayan ekran, klima vb. cihazların kullanım dışında kapatılması, diğer çalışanlara yeşil davranışlar konusunda örnek olma, ikna etmeye çabalama, çevre dostu fikirlere öncülük etme, kaynakları israf etmekten kaçınma, evrak yönetiminde fiziksel uygulamalardan ziyade sanal uygulamaları benimse vb. gibi davranışlar örnek olarak verilebilir (Zhang vd., 2021; Norton vd., 2015; Blok vd., 2015; Ones ve Dilchert, 2012; Homburg ve Stolberg, 2006). Bahsedilen çalışan davranışlarını örgüt kültürü, örgütün faaliyet alanı, çalışanların eğitim durumları, liderlik tipleri, örgütün bulunduğu ülkenin sosyo-ekonomik durumu vb. gibi faktörler etkileyebilmektedir. Örneğin geri dönüşüm veya yenilebilir ürün ve kaynaklar üzerine faaliyet gösteren örgüt çalışanlarının (gönüllü veya zorunlu) yeşil davranış sergileme durumunun, diğer örgüt çalışanlarına göre farklı olması beklenir. Bunun yanında israfın önlenmesi, yenilenebilirlik ve sürdürülebilirlik gibi yeşil davranış ve uygulamaların teşvik edildiği, ödüllendirildiği veya eğitim sisteminin çevre ve doğal kaynakların korunmasına odaklandığı ülkelerde, örgütsel uygulamaların ve çalışan davranışlarının bu doğrultuda gelişmesi umulur. Bazı örgütlerde yeşil davranışlar, çalışanlar tarafından görev tanımı içinde algılanması nedeniyle ortaya çıkabileceği gibi örgüte bağlı olmaksızın kişinin almış olduğu eğitim, ait olduğu kültür, örf ve dini inancı gereği içselleştirilerek gönüllü bir şekilde de gerçekleştirilebilir.

Teorik Arkaplan

Örgütsel açıdan sürdürülebilirliğin öneminin artmasıyla beraber çalışanların yeşil davranışlarına olan ilgi de her geçen gün artmaktadır. Litaretür incelendiğinde, ÇYD'nin çeşitli psikolojik ve örgütsel teorilere dayandığı görülmektedir. Bu teoriler, planlı davranış teorisi, sosyal normlar teorisi, öz belirleme teorisi, sosyal değişim teorisi, kaynakların korunması teorisi, biyofili hipotezi, bilişsel stres teorisi, yetenek-motivasyon-fırsat teorisi ve değer-inanç-norm teorisidir (Zhang vd., 2024; Kanbur vd., 2022; İftikar vd., 2022; Ay, 2017; Norton vd., 2015; Norton vd., 2014; Ones ve Dilchert, 2012; Homburg ve Stolberg, 2006). Aşağıda, bu teoriler çalışanların yeşil davranışlarıyla olan ilişkisi açısından incelenmiştir.

Planlı Davranış Teorisi

Planlı davranış teorisine göre bireyin davranışının öncülü onun niyetidir, niyeti etkileyen unsurlar ise davranışsal tutum, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontroldür. Niyetin davranışa dönüşmesinde davranışın olası sonuçları, diğerlerinin normatif beklentileri ve davranışsal performans kontrolüyle ilgili bireyin inancı belirleyici olmaktadır (Ajzen, 1991, s. 179). Norton vd. (2017, s. 996) tarafından bu teoriye dayandırılarak yapılan araştırmada, çalışanların bir gün önceki yeşil davranışsal niyetlerinin bir sonraki günkü yeşil davranışlarının ortaya çıkmasında önemli rol oynadığı, fakat bunun yeşil psikolojik iklim algılanması durumunda gerçekleşebildiği tespit edilmiştir. Khalid vd. (2022, s. 1300) çalışanın yeşil tutumunun, yeşil öznel normunun ve algıladığı yeşil davranışsal kontrolünün hem çalışanların zorunlu hem de gönüllü yeşil davranışlarına olumlu katkıları olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca çevreye yönelik algılanan örgütsel desteğin çalışanların yeşil davranışsal niyetleri ile gerçekleşen yeşil davranışları arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği tespit edilmiştir. Dumont vd. (2017) ve Ramus ve Steger (2000) tarafından yapılan çalışmalarda bu sonuçları destekler mahiyettedir. Aynı şekilde çalışanların yeşil davranışlarını planlı davranış teorisine dayandıran çeşitli araştırmalarda, çalışanların yeşil davranışsal tutumları, çevresel değerler ve algılanan davranışsal kontrolün çalışanların yeşil davranışları üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmüştür (Boiral vd., 2015; Zhang vd., 2014).

Sosyal Normlar Teorisi

Sosyal normlar, bireyler tarafından topluluk içinde kabul görme, yaptırıma uğramaktan çekinme, topluluğa ait olduğunu gösterme ve topluluğa uyum sağlama gibi nedenlerle

uygulanan davranış kalıplarıdır (Young, 2015, s. 359). Sosyal normlar teorisi, toplumda kabul gören normların ve beklentilerin bireylerin davranışlarını etkilediğini ileri sürmektedir. Cialdini vd. (1990) bireylerin davranışlarını etkileyen sosyal normların ihtiyati veya tanımlayıcı normlar şeklinde ikiye ayrıldığını ileri sürmüşler ve bu normlar yoluyla bireylerin çevreye dair davranışlarının şekillendirilebileceğini vurgulamışlardır. Ayrıca çalışmada, kamuya açık alanlarda çöp atma gibi istenmeyen davranışları sosyal normlar açısından incelediği görülmektedir. Öte yandan Norton vd. (2014) sosyal normlar teorisini örgütsel açıdan ele alarak çalışanın yeşil davranışlarını şekillendirilmesinde sosyal normların önemini vurgulamışlardır. De Araujo (2014) çalışanların yeşil davranışlarını sosyal normlar ve izlenim yönetimi kapsamında ele almıştır. Çalışanların iyi bir izlenim oluşturmak amacıyla yeşil davranışlar sergileme eğiliminde bulunabileceklerini ileri sürmektedir.

Öz Belirleme Teorisi

Öz belirleme teorisi, bireyin sosyal çevreyle olan ilişkilerini ve çevreye olan bağımlılığını ele alan kişilik ve motivasyon teorisidir. Teori, bireysel motivasyonun, yetkinlik, özerklik ve ilişkisellik gibi psikolojik ihtiyaçlara odaklanılarak anlaşılabilirliğini ileri sürmektedir (Legault, 2020, s. 4694; Deci ve Ryan, 2000, s. 227). Çalışanların yeşil davranışlarını öz belirleme teorisine dayandırarak açıklayan çalışmalarda davranışların, özerk motivasyon (tutumlar ve değerler) ve kontrollü motivasyon (ödülleri ve kurumsal zorunluluklar) kaynaklı olduğu vurgulanmaktadır (Mamun, 2023; Norton vd., 2015; Graves vd., 2013).

Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisi, kişilerarası ilişkilerde karşılıklı fayda ve değişim süreçlerinin ön planda olduğunu, bireylerin sosyal etkileşim sürecinde ödüllere ulaşmak amacıyla davranışlarını şekillendirdiğini ve bu doğrultuda güç, normlar ve sosyal yapıların oluşumunun etkilendiğini ileri sürmektedir. Teoriye göre sosyal ilişkilerde bireyler, karşılıklı ödülleri elde etme, ödülleri maksimize ve maliyetleri minimize etme eğiliminde olmaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005; Blau, 1964). Paillé ve Mejía-Morelos'in (2014) sosyal değişim teorisine dayandırdıkları çalışmalarında, çalışanların kurumsal destek algılarının, örgütsel bağlılık yoluyla çevre yanlısı davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada Saifulina vd. (2021) iş tatmini, algılanan örgütsel destek, çalışanların duygusal bağlılığı ve algılanan örgütsel çevre desteği gibi öncüllerin işyerinde gönüllü çevre yanlısı davranışları etkilediğini tespit etmişlerdir.

Kaynakların Korunması Teorisi

Kaynakların korunması teorisine göre birey, sahip olduğu maddi ve manevi kaynakları koruma ve kaynakların kaybını önlemeye çabalar (Hobfoll, 1989, s. 513-516). Sahip olunan kaynakların kaybı bireyde strese neden olurken kaynakların korunması ve artırılması birey için olumlu sonuçları doğurur (Hobfoll, 2001, s. 341-347). Çalışanlar bireysel, örgütsel ve çevresel kaynakları koruma eğilimi ile yeşil davranış sergileyebilir. Ayrıca örgüt kültürü veya yeşil insan kaynakları uygulamaları kapsamında destek görmek, ödüllere yararlanmak veya dışlanma ve cezalardan kaçınmak gibi nedenlerle çalışanlar yeşil davranış sergileyebilirler.

Biyofili Hipotezi

Biyofili “yaşama ve yaşam benzeri süreçlere odaklanmaya yönelik doğuştan gelen eğilim” olarak tanımlanmakta ve insanların doğayla yakınlık kurma eğiliminin biyolojik temelli bir ihtiyaç olduğunu ileri sürmektedir (Kellert ve Wilson, 1993, s. 21; Wilson, 1984, s. 1). Biyofili hipotezi bağlamında, çalışanların doğaya yönelik sevgi ve koruma eğilimleri doğrultusunda yeşil davranışlar sergilemeleri, örgütün sürdürülebilirlik hedeflerini içselleştirerek gönülden desteklemeleri ve bu süreçten memnuniyet duymaları olasıdır.

Bilişsel Stres Teorisi

Homburg ve Stolberg (2006) yaptığı çalışmada bireylerin çevre dostu davranışlarını bilişsel stres teorisi çerçevesinde incelemişlerdir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre çevresel stresörlerin bireylerdeki tehdit algısını etkileyebildiği, bu durumda bireyin problemle başa çıkmak için çevre dostu davranış sergileyebildiği tespit edilmiştir.

Yetenek-Motivasyon-Fırsat Teorisi

Söz konusu teori, çalışan performansının yetenek, motivasyon ve fırsat faktörlerinden etkilendiğini savunmakta olup, çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi, motive edilmeleri ve fırsatlar sunulmasının bireysel performans ve örgütsel başarı üzerinde etkili olduğu ileri sürülmektedir (Appelbaum vd., 2000). Yapılan çalışmalarda yetenek-motivasyon-fırsat teorisi unsurlarının yeşil davranışın geliştirilmesinde önemli bir rol oynadığı, çalışanların işe alımı, seçimi vb. gibi insan kaynakları uygulamalarının çalışanların yeşil davranışlarını etkilediğine vurgu yapılmaktadır (İftikar vd., 2022; Rayner ve Morgan, 2018).

Değer-İnanç-Norm Teorisi

Bu teori, bireyin sosyal hareketlere destek sağlamasının temelinde kişinin değerleri, inançları ve kişisel normlarının etkili olduğunu savunmaktadır. Teoride, çevresel hareketler gibi eylemlerin bireylerin katılımı ile şekillendiği, bireyin harekete geçmesinde kendi çıkarlarından ziyade özgecil bir yaklaşım sergilediği vurgulanmaktadır. Çevresel hareketlerin teorik temellere dayandırılabilmesi için ileri sürülmüş, bireylerin çevresel tehdit algıladıklarında ve bu tehdide karşı etkili bir eylemde bulunabileceklerine inandıklarında, doğrudan çevre yanlısı davranışlar sergileyebilecekleri ve çevresel hareketlere katkı sağlayabilecekleri vurgulanmıştır. (Dietz ve Stern 1995; Stern vd., 1999; Stern, 2000).

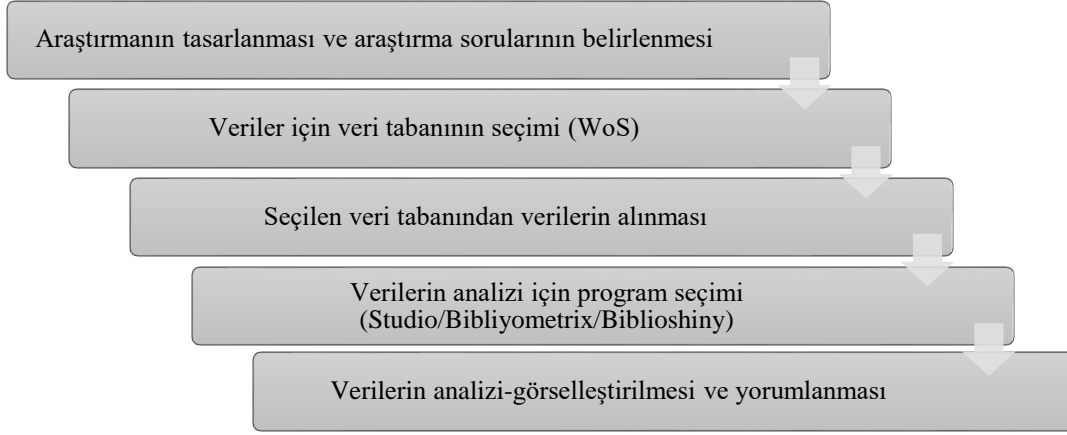
Yöntem

Araştırma, sosyal bilimlerde sıkça yararlanılan ve nicel araştırma yöntemlerinden biri olan bibliyometrik analiz ile gerçekleştirilmiştir. Bu analiz tekniği, dergi, ülke, kurum, yazar, atıf ve anahtar kelime gibi verilerin metin madenciliği uygulamalarıyla incelenmesi yoluyla, ele alınan konuyla ilgili gelecekte gerçekleştirilecek araştırmalara genel bir perspektif sunmayı, konunun önemini ve eğilimlerini belirlemeyi amaçlamaktadır (Zhang vd., 2022, s. 624). Bibliyometrik analizlerde WoS ve Scopus veri tabanı sıkça tercih edilmektedir. Bu çalışmada, bibliyometrik analiz için gerekli olan verilere Web of Science (WoS) veri tabanından ulaşılmıştır. WoS veri tabanı, kaliteli, kapsamlı ve güvenilir dizinlemeye sahip olması, atıf analizleri açısından ayrıntılı ve gelişmiş özelliklerin bulunması gibi nedenlerle tercih edilmiştir.

WoS veri tabanından elde edilen verilerin çözümlenmesinde çeşitli programlardan yararlanılmaktadır. Bu çalışmada analizler, R studio programı altındaki Bibliyometrix paketine bağlı Biblioshiny arayüzü üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada R Studio/Bibliyometrix/Biblioshiny arayüzünün tercih edilmesinde; WoS, Scopus, PubMed, Dimensions gibi çeşitli veri tabanından elde edilen verileri analiz etmesi, açık kaynaklı ve ücretsiz olması, gerek yazar üretkenliği, atıf, anahtar kelime analizi gibi temel bibliyometrik analizleri gerekse kümeleme, tema analizi, trend analizi gibi ileri düzey analizlerin yapılmasına imkan vermesi, kolay kullanıma sahip arayüzü ve derinlemesine analiz olanağı sunması gibi nedenler etkili olmuştur (Aria ve Cuccurullo, 2017).

WoS veri tabanında 05.12.2024 tarihine kadar yayımlanan çalışmalar araştırma kapsamına alınmıştır. WoS veri tabanında ““green organizational behavior” or “employee green behavior”” şeklinde giriş yapılmış ve “All Fields” tüm alanlar seçilerek arama yapılmıştır. Arama sonucunda 170 adet çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalardan “management” (yönetim) ve “business” işletme alanları ile çalışmalardan sadece makale olanlar süzürülmüş ve 71 çalışmaya ulaşılmıştır. Arama sonucunda ulaşılan veriler yıllara göre yayın ve atıf oranları,

dergi-ülke-yazar karşılaştırmaları, makalelerin yayımlandığı kaynaklar, yazarların üretkenliği ve yazarların makalelerine gelen atıf sayıları, anahtar kelime, anahtar kelimelerin yıllara göre kullanım sıklığı ve anahtar kelimelerin ortak oluşum ağları açısından incelenmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan tablo, şekil ve grafikler yorumlanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan araştırma modeline Şekil 1’de yer verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, yönetim alanında “yeşil örgütsel davranış” (YÖD) veya “ÇYD” konularında yayımlanan makaleleri bibliyometrik açıdan inceleyerek mevcut alan yazının durumunu, konuya yönelik eğilimleri ve gelişim alanlarını belirlemek yoluyla literatüre katkı sağlamaktır. Bununla birlikte “YÖD” veya “ÇYD” konularının kuramsal temellerinin irdelenmesi ve konu hakkında alan yazındaki boşlukların belirlenerek ileride yapılacak araştırmalara ışık tutulması amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında cevap aranan sorular şu şekilde oluşturulmuştur;

“YÖD” veya “ÇYD” kavramlarıyla ilgili yayımlanan makalelerin yayın yılları, makale sayıları, makalelerin yayımlandığı kaynakların sayıları, toplam atıf sayısı, yıllık ortalama atıf sayısı, yazar sayısı, anahtar kelime sayısı nedir?

“YÖD” veya “ÇYD” kavramlarıyla ilgili en fazla atıf alan makaleler, üretkenliği en fazla olan yazarlar, yazarların yıllara göre üretkenlikleri nelerdir?

“YÖD” veya “ÇYD” kavramlarıyla ilgili yayımlanan makalelerde yazarların kullanmış oldukları anahtar kelimeler, anahtar kelimelerin yıllara göre kullanım sıklığı ve anahtar kelimelerin ortak oluşum ağları nasıldır?

Bulgular

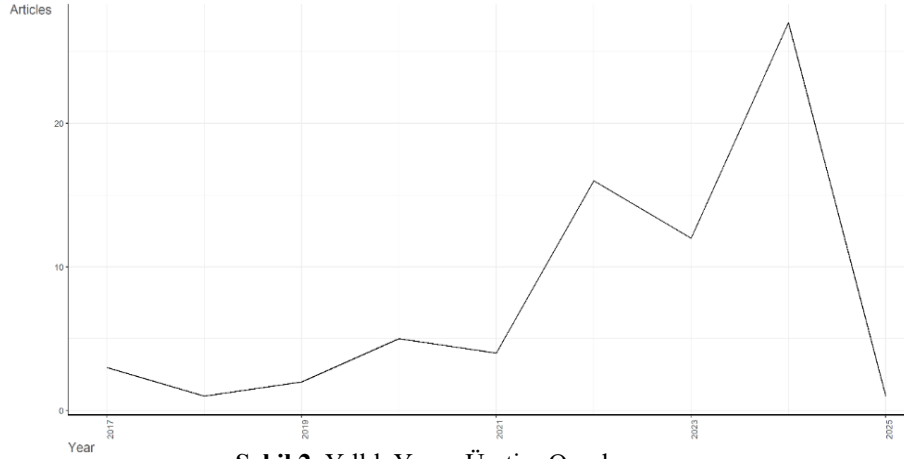
WoS veri tabanında yapılan tarama sonucunda 71 adet çalışmaya ulaşılmıştır. Elde edilen makalelerin en eskisi 2017, en yenisi 2025 (erken görünüm), yayımlandığı yerler açısından 41 farklı kaynak, 245 farklı yazar, 309 anahtar kelime, 4562 alıntı, 25,77 yıllık alıntı yapılma oranı olduğu görülmüştür.

Genel Bilgiler	Sonuçlar
Yıl Aralığı	2017-2025
Kaynaklar	41

Yayın Sayısı	71
Yayın Başına Yıllık Ortalama Atıf Sayısı	25,77
Toplam Atıf	4562
Yazar Sayısı	245
Anahtar Kelime Sayısı	309

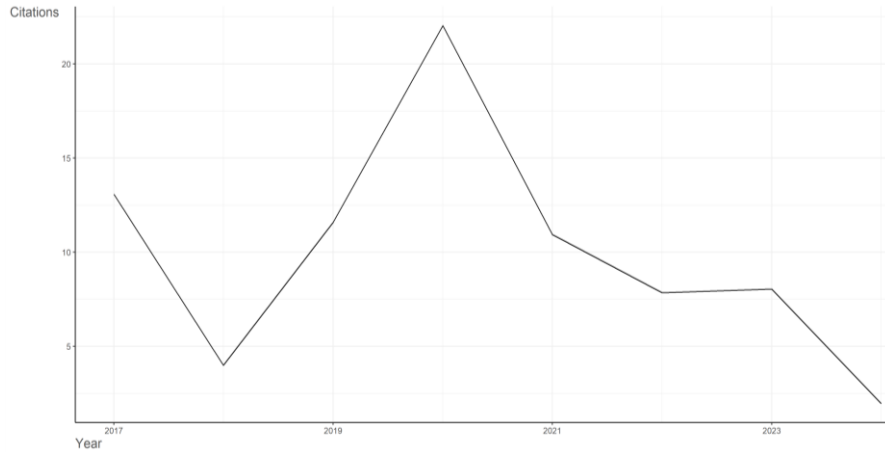
Tablo 1. Veri Setine İlişkin Genel Bulgular

WoS veri tabanında “YÖD” veya “ÇYD” ilgili yayımların yıllara göre dağılımı incelenmiştir. Şekil 2’de görüldüğü üzere 2017 yılında 3 yayımla başlayan konuyla ilgili çalışmalar artarak devam etmiş ve 2024 yılına geldiğinde önemli bir ivme kazanarak 27 çalışmaya ulaşmıştır. Şekil 2’den de anlaşıldığı üzere son yıllarda konuya ilginin arttığı görülmektedir.



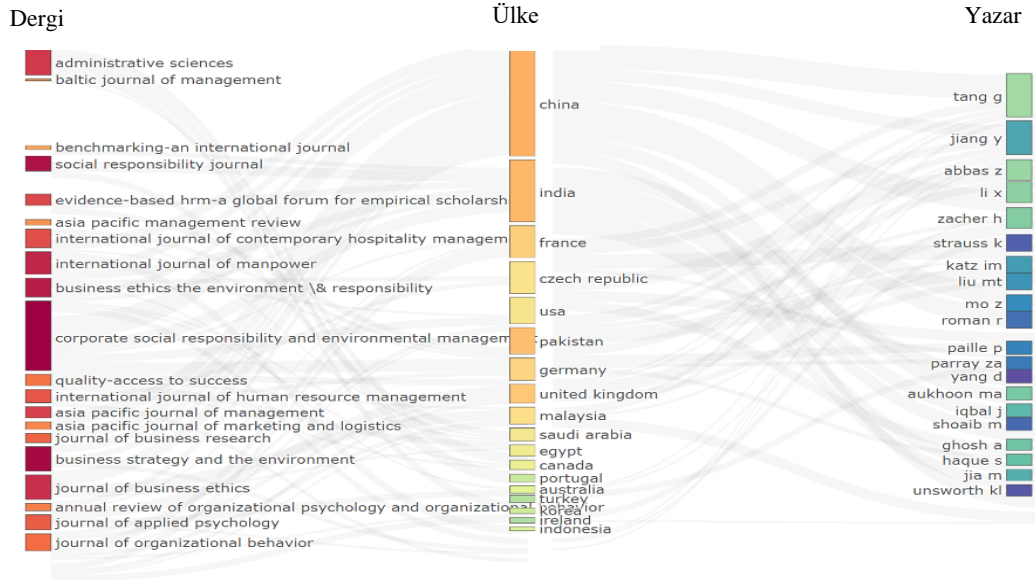
Şekil 2. Yıllık Yayın Üretim Oranları

Şekil 3’te yayımların ortalama yıllık atıf sayılarına bakıldığında en yüksek atıf yapılan yılın 2020 olduğu, en az atıf yapılan yılın 2024 olduğu tespit edilmiştir. Atıf sayılarında 2017 yılından 2020 yılına kadar artış gözlemlenmesine rağmen 2024 yılına gidildikçe atıf sayılarında düşüşün gerçekleştiği görülmüştür.



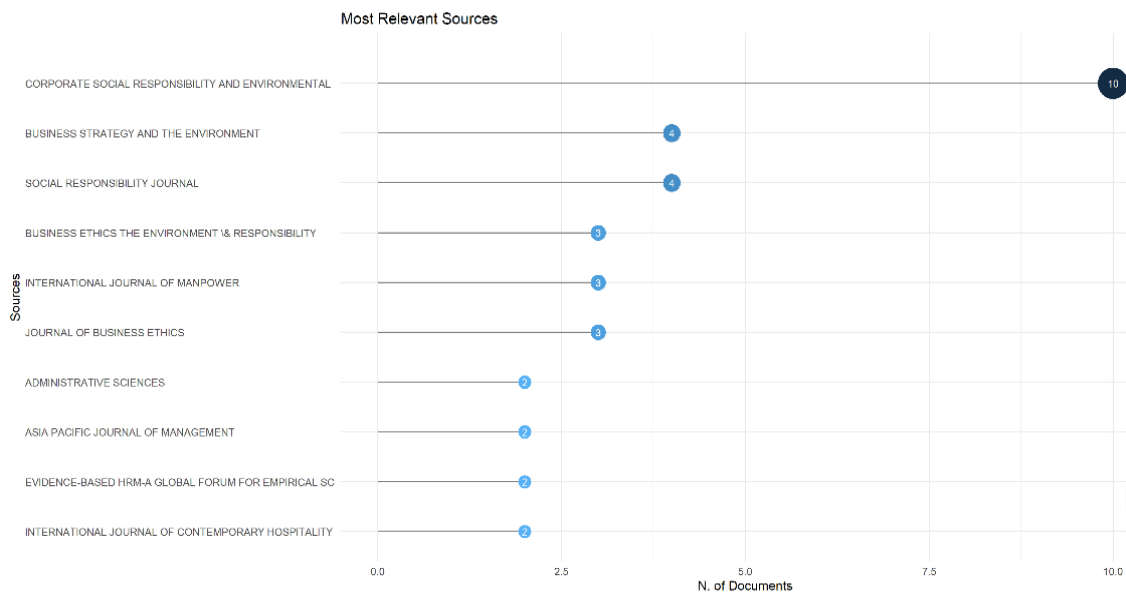
Şekil 3. Yıl Başına Düşen Atıf Sayısı

WoS veri tabanından elde edilen veriler ile gerçekleştirilen analiz sonucunda üç alan grafiği (Sankey diyagramı) oluşturulmuştur. Oluşturulan üç alan grafiğinde, “YÖD” ve “ÇYD” ile ilgili yayımlanan makaleler dergi, ülke ve yazar ilişkileri Şekil 4’te gösterilmiştir.



Şekil 4. Yayınların Dergi, Ülke ve Yazar İlişkilerine Dair Üç Alan Grafiği

Şekil 4’te görüldüğü üzere, şeklin orta sütununda yer alan en geniş turuncu renkle gösterilen ülke Çin’dir. Buna göre soldaki dergilerde yer alan yayımların çoğunluğunun Çin’li yazarlar tarafından üretildiği, onu Hindistan, Fransa, Çekya, ABD, Pakistan, Almanya gibi ülke yazarlarının takip ettiği görülmektedir. Yayınların, çevre yönetimi, kurumsal sosyal sorumluluk, yönetim, pazarlama, sosyal sorumluluk, pazarlama, lojistik, işletme, iş etiği, psikoloji, uygulamalı psikoloji, işgücü, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış gibi alanları merkezine alan dergilerde yayımlandığı görülmektedir. Analiz sonucunda “YÖD” ve “ÇYD” ile ilgili yayımlanan makalelerin sıklıkla görüldüğü kaynaklara Şekil 5’te yer verilmiştir.



Şekil 5. Yöd ve Çyd ile İlgili Makalelerin Yayınlandığı Kaynaklar

Şekil 5'te görüldüğü üzere, “YÖD” veya “ÇYD” ile ilgili makalelerin en çok (10) Corporate social responsibility and environmental management dergisinde yayımlandığı, bunu Business strategy and the environment (4) ve Social responsibility journal (4) dergisinin izlediği görülmektedir. Analiz sonucunda “YÖD” ve “ÇYD” ile ilgili en çok yayın üreten yazarlara Tablo 2’de yer verilmiştir.

Yazarlar	Makale Sayısı
G. Tang	4
Z. Abbas	3
X. Li	3
H. Zacher	3
Ma. Aukhoon	2
A. Ghosh	2
S. Haque	2
J. Iqbal	2
M. Jia	2
Y. Jiang	2

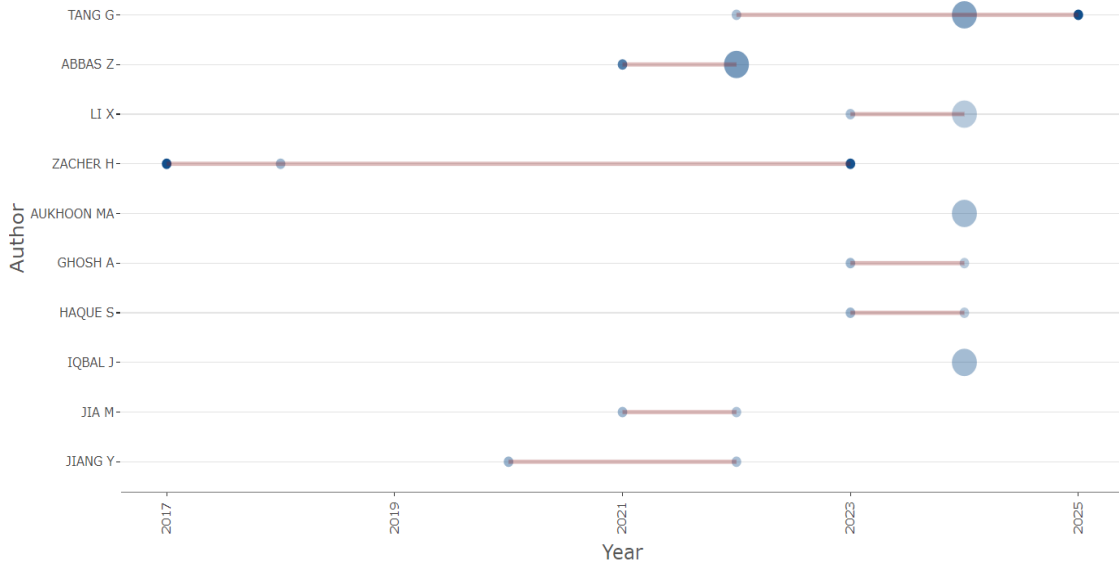
Tablo 2. Yazarların Makale Sayıları

Tablo 2’de görüldüğü üzere “YÖD” veya “ÇYD” ile ilgili en çok yayın üreten yazarlar G. Tang (4), Z. Abbas, (3) ve X. Li (3) ilk üç sırayı almaktadır. Analiz sonucunda “YÖD” ve “ÇYD” ile ilgili en çok atıf alan yazarlara Tablo 3’te yer verilmiştir.

Yazarlar	Atıf Sayısı
N. M. Ashkanasy	17
T. A. Norton	17
S. L. Parker	17
H. Zacher	17
K. L. Unsworth	11
M. C. Davis	8
J. J. Galvan	8
S. V. Russell	8
M. M. Sabbir	4
K. M. R. Taufique	4

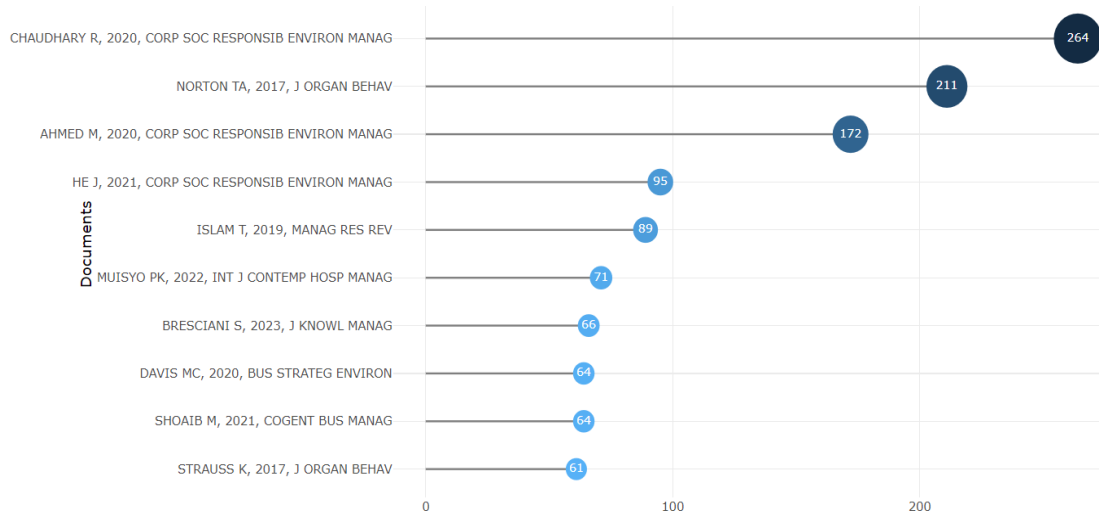
Tablo 3. Yazarların Makalelerine Yapılan Atıf Sayıları

Tablo 3’e göre “YÖD” veya “ÇYD” ile ilgili en çok atıf alan yazarların N. M. Ashkanasy (17), T. A. Norton (17), S. L. Parker (17) ve H. Zacher (17) olduğu görülmektedir. Yazarların yıllara göre yayın üretimlerine dair verilere Şekil 6’da yer verilmiştir.



Şekil 6. Yazarların Yıllara Göre Yayın Üretimi

Şekil 6’da görülen halkalar, dikey eksendeki yazarların yatay eksende karşılık gelen yılda yayını yaptığını, halkanın büyüklüğü ise yayın sayısını göstermektedir. Şekil 6’ya göre G. Tang’ın 2022-2025 yılları arasında, H. Zacher’in 2017-2023 yılları arasında literatüre katkı sağladığı anlaşılmaktadır. En çok atıf alan makalelere Şekil 7’de yer verilmiştir.



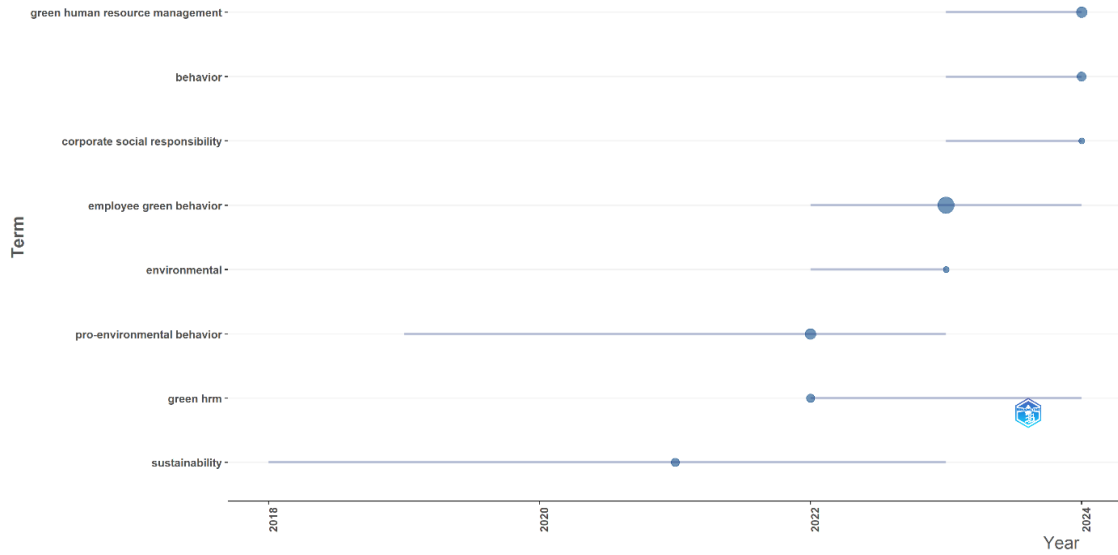
Şekil 7. En Çok Atıf Alan Makaleler

Şekil 7’deki “YÖD” veya “ÇYD” ile ilgili makalelerden küresel çapta en çok atıf yapılanlarına bakıldığında, en çok atıf yapılan makalenin R. Chaudhary tarafından 2020 yılında kaleme alınan ve “Corporate social responsibility and environmental management” dergisinde yayımlanan “Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis” adlı makalenin olduğu görülmektedir. T. A. Norton’un 2017 yılında “Journal of Organizational Behavior” dergisinde yayımladığı “Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate” adlı makalesi ise en fazla atıf alan ikinci makale olduğu görülmüştür. En sık kullanılan anahtar kelimelere Şekil 8’de yer verilmiştir.



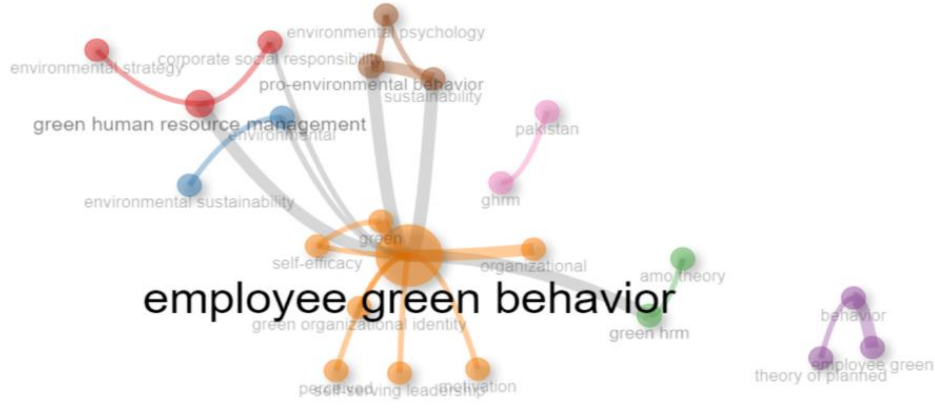
Şekil 8. En Sık Kullanılan Anahtar Kelimeler

Şekil 8’de “YÖD” veya “ÇYD” ile ilgili makalelerde en fazla “employee green behavior”, “green human resource management”, “pro-environmental behavior”, “behavior”, “green hrm”, “sustainability”, “corporate social responsibility”, “environment”, “environmental”, “green” anahtar kelimelerinin kullanıldığı görülmüştür. Yıllara göre yazarların makalelerinde sıklıkla kullandıkları anahtar kelimelere dair verilere Şekil 9’da yer verilmiştir.



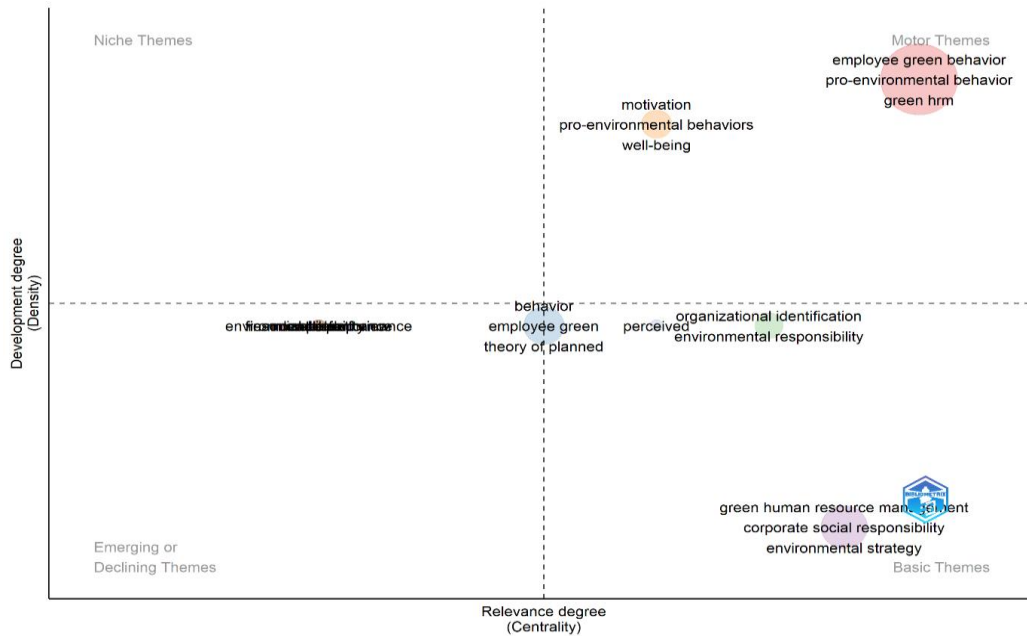
Şekil 9. Makalelerdeki Anahtar Kelimelerin Yıllara Göre Kullanım Sıklığı

Şekil 9’da görüldüğü üzere, “YÖD” veya “ÇYD” ile ilgili yayımlarda yazarların kullanmış oldukları anahtar kelimeler yıllara göre değişim göstermiştir. Şekil 9’a göre, 2023-2024 yılları arasında “green human resource management” (9 kez), 2023-2024 yılları arasında “behavior” (7 kez), 2023-2024 yılları arasında “corporate social responsibility” (5 kez), 2022-2024 yılları arasında “employee green behavior” (24 kez), 2022-2023 yılları arasında “environment” (5 kez), 2019-2023 yılları arasında “pro-environmental behavior” (9 kez), 2022-2024 yılları arasında “green hrm” (6 kez), 2018-2023 yılları arasında “sustainability” (6 kez) kelimelerinin popüler olduğu görülmektedir. Yazarların makalelerinde kullanmış oldukları anahtar kelimeler göz önünde bulundurularak oluşturulan anahtar kelimelerin ortak oluşum ağı Şekil 10’da gösterilmiştir.



Şekil 10. Yazarların Makalelerde Kullandıkları Anahtar Kelimelerin Ortak Oluşum Ağı

Şekil 10’da “YÖD” veya “ÇYD” ile ilgili yayımlarda yazarların kullanmış oldukları anahtar kelimeler arasındaki mesafe ve ilişkiler görülmektedir. Ortak oluşum ağında görülen anahtar kelimeler 7 kümeden oluşmaktadır. Kümeler, “green human resource management”, “environmental”, “green hrm”, “behavior”, “employee green behavior”, “pro-environmental behavior” ve “ghrm” şeklinde oluşmaktadır. “Green human resource management” kümesinde “corporate social responsibility” ve “environmental strategy”; “environmental” kümesinde “environmental sustainability”; “green hrm” kümesinde “AMO theory”; “behavior” kümesinde “employee green” ve “theory of planned”; “employee green behavior” kümesinde “green”, “organizational”, “green organizational identity”, “motivation”, “perceived”, “self-efficacy” ve “self-serving leadership”; “pro-environmental behavior” kümesinde “sustainability” ve “environmental psychology”; “ghrm” kümesinde ise “Pakistan” kelimeleri öne çıkmaktadır. Şekil 9’da küme içindeki kelime eşleşmelerinin yanında kümeler arası kelime eşleşmelerinin de olduğu görülmektedir. “YÖD” veya “ÇYD” ile ilgili yayımlarda kullanılan anahtar kelimelerin tematik haritalarına Şekil 11’de yer verilmiştir.



Şekil 11. Makalelerde Kullanılan Anahtar Kelimelerin Tematik Haritası

Şekil 11’de yer alan tematik haritanın yatay düzlemi anahtar kelimelerin ilgi derecesini (merkezilik), dikey düzlemi ise gelişim derecesini (yoğunluk) göstermektedir. Sağ üst köşede yer alan motor temalar, yoğunluk ve merkezilik açısından güçlü olan temalar anlamına gelmektedir. Bu kısımdaki kavramlar, araştırmaların yapılandırılmasında önemli bir rol

oynamaktadır. Sol üst köşede yer alan niş temalar, yoğunluk açısından yüksek, merkezilik yönünden düşük temalar anlamına gelmektedir. Bu kısımdaki temalar ilgililik derecesi sınırlı olsa da araştırmanın yapılandırılması için bir potansiyel barındırmaktadır. Sol alt köşede yer alan yükselen veya gerileyen temalar, yoğunluk ve merkezilik açısından düşük olan temalar anlamına gelmektedir. Bu kısımdaki kavramlar ya yeni ortaya çıkan ya da eskimeye yüz tutmuş kavramlar olmaktadır. Sağ alt köşede yer alan temel temalar, merkeziliği yüksek, yoğunluğu düşük temalar anlamına gelmektedir. Bu kısımdaki kavramlar araştırmanın yapılandırılması için önemli fakat geliştirilmesi gerekli kavramlar olarak görülmektedir (Alkhamash, 2023, s. 5; Cobo vd., 2015, s. 8). Şekil 11’de yer alan tematik haritaların motor temalarına bakıldığında “employee green behavior”, “pro-environmental behavior”, “green hrm”, “motivation”, “well-being” kelimelerinin olduğu görülmektedir. Tematik haritalardaki temel temalar kısmında “behavior”, “employee green”, “theory of planned”, “organizational identification”, “environmental responsibility”, “perceived”, “green human resource management”, “corporate social responsibility” ve “environmental strategy” kelimelerinin olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, ÇYD hakkında yönetim ve işletme alanında yayımlanan makalelerin günümüze kadarki gelişimi ve araştırma alanındaki güncel eğilimlerin ortaya konulması amaçlanmış, bu amaç doğrultusunda bibliyometrik analiz ve görsellerden yararlanılmıştır. Ayrıca literatürdeki çalışmalara dayanak olarak gösterilen teoriler bir araya getirilmiş ve gelecekteki araştırmalar için kapsamlı bir teorik arka plan oluşturulmasına çalışılmıştır. Bu kapsamda WoS veri tabanında yer alan makalelere ulaşılmış ve elde edilen veriler yıllara göre yayın ve atıf oranları, dergi-ülke-yazar karşılaştırmaları, makalelerin yayımlandığı kaynaklar, yazarların üretkenliği ve yazarların makalelerine gelen atıf sayıları, anahtar kelime, anahtar kelimelerin yıllara göre kullanım sıklığı ve anahtar kelimelerin ortak oluşum ağları açısından incelenmiştir.

Analiz sonucunda, makalelerin 2017-2025 yılları arasında yapıldığı, genel olarak yayın sayısında artışın olduğu gözlemlendi. Yıl başına düşen atıf sayıları incelendiğinde, 2017 yılından 2020 yılına kadar artış gözlemlenmesine rağmen 2024 yılına gidildikçe atıf sayılarında düşüşün yaşandığı görülmüştür. Sankey diyagramı ile dergi, ülke ve yazar ilişkileri incelenmiş ve konuyla ilgili dergi yayınlarının çoğunluğunun Çin’li yazarlar tarafından üretildiği, yazarlardan G. Tang’ın öne çıktığı saptanmıştır. Ayrıca yayınların çevre yönetimi, kurumsal sosyal sorumluluk, yönetim gibi alanları merkezine alan dergilerde yayımlandığı tespit edilmiştir. Makalelerin yayımlandığı kaynaklar incelendiğinde en çok yayının “Corporate social responsibility and environmental management” dergisinde yayımlandığı görülmüştür. En çok yayın üreten yazarın G. Tang (4) ve en çok atıf alan yazarın N. M. Ashkanasy (17) olduğu tespit edilmiştir. Yazarların yıllara göre yayın üretimi incelendiğinde G. Tang’ın 2022-2025 yılları arasında, H. Zacher’in 2017-2023 yılları arasında literatüre katkı sağladığı anlaşılmıştır. Küresel çapta en çok atıf yapılanlara bakıldığında, en çok atıf alan makalenin R. Chaudhary tarafından 2020 yılında kaleme alınan ve “Corporate social responsibility and environmental management” dergisinde yayımlanan “Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis” adlı makalenin olduğu görülmüştür. Makalelerde en sık kullanılan anahtar kelimelerin, “employee green behavior”, “green human resource management” ve “pro-environmental behavior” olduğu, son yıllardaki çalışmalarda “employee green behavior” en popüler anahtar kelime olduğu görülmüştür.

Yazarların makalelerde kullandıkları anahtar kelimelerin ortak oluşum ağına bakıldığında, ortak oluşum ağına görülen anahtar kelimeler 7 kümeden oluşmaktadır. Kümeler, “green human resource management”, “environmental”, “green hrm”, “behavior”, “employee green behavior”, “pro-environmental behavior” ve “ghrm” şeklinde oluşmaktadır. En yoğun küme olan “employee green behavior” kümesinde “green”, “organizational”, “green organizational

identity”, “motivation”, “perceived”, “self-efficacy” ve “self-serving leadership” kelimeleri öne çıktığı görülmüştür.

Makalelerde kullanılan anahtar kelimelerin tematik haritası incelendiğinde, tematik haritaların motor temaları bölümünde “employee green behavior”, “pro-environmental behavior”, “green hrn”, “motivation”, “well-being” kelimelerinin olduğu görülmektedir. Tematik haritalardaki temel temalar kısmında “behavior”, “employee green”, “theory of planned”, “organizational identification”, “environmental responsibility”, “perceived”, “green human resource management”, “corporate social responsibility” ve “environmental strategy” kelimeleri yer almaktadır.

Ayrıca ÇYD hakkında yapılan çalışmaların çoğunlukla planlı davranış teorisine dayandırıldığı tespit edilmiştir. Bunun yanında sosyal normlar teorisi, öz belirleme teorisi, sosyal değişim teorisi, kaynakların korunması teorisi, biyofili hipotezi, bilişsel stres teorisi, yetenek-motivasyon-fırsat teorisi ve değer-inanç-norm teorisi gibi teorilerin de ÇYD çalışmalarına dayanak olduğu görülmüştür.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlar; “YÖD” ve “ÇYD” ile ilgili sadece makale yayınları değerlendirmeye alınmış, kitap, bildiri vd. çalışmalar kapsam dışı bırakılmıştır. Elde edilen makaleler yönetim ve işletme alanında yapılanlar şeklinde sınırlandırılmıştır. Makalede, WoS veri tabanında yer alan makaleler dikkate alınmış Scopus vb. diğer veri tabanları değerlendirme dışında kalmıştır. WoS veri tabanı arama kısmına “green organizational behavior” or “employee green behavior” şeklinde giriş yapılmış, araştırma alanında farklı isimlerle yapılan çalışmalar gözden kaçırılmıştır. Bahsedilen kısıtlar her ne kadar araştırmanın ayrıntılardan sıyrılarak hedefe yönelik olması için yapılsa da sınırlılık olarak görülebilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda bu sınırlılıkların dikkate alınması, disiplinler arası karşılaştırmaların yapılması ve farklı veri tabanları ile yayın türlerinin analize dahil edilmesi, güncel eğilimlerin daha geniş bir perspektiften incelenmesine olanak sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- ABORAMADAN, M., KUNDI, Y. M., & BECKER, A. (2022). Green Human Resource Management in Nonprofit Organizations: Effects on Employee Green Behavior and The Role of Perceived Green Organizational Support. *Personnel Review*, 51(7), 1788-1806.
- AJZEN, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- ALI, A., & JUAN, H. (2024). Trends and Trajectories in Employee Green Behavior Research. *Front. Sociol.* 9 (1486377), 1-14. doi: 10.3389/fsoc.2024.1486377
- ALKHAMMASH, R. (2023). Bibliometric, Network, and Thematic Mapping Analyses of Metaphor and Discourse in Covid-19 Publications from 2020 to 2022. *Frontiers in psychology*, 13, 1-16, 1062943.
- ALTINBAY, A., & DURAK, H. (2022). Çevre Muhasebesi, Yeşil Muhasebe ve Karbon Muhasebesi Kavramları Hakkında Yazılan Makalelerin Bibliyometrik Analizi. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 7(1), 140-155.
- APPELBAUM, E., BAILEY, T., BERG, P. & KALLEBERG, A. L. (2000). Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off. Ithaca and London: *Economic Policy Institute*, Cornell University Press.

- ARIA, M., & CUCCURULLO, C. (2017). Bibliometrix: An R-Tool for Comprehensive Science Mapping Analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- AVŞAR, İ. İ., & ECEMİŞ, O. (2023). Yeşil Lojistik ve Çok Kriterli Karar Verme Üzerine İnceleme. *Journal of International Economics, Finance and Trade*, 1(1), 29-48.
- AY, U. (2017). Çevreci Tüketim Davranışlarının Değer-İnanç-Norm Kuramı Temelinde İncelenmesi. *Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi= Journal of Consumer and Consumption Research*, 9(1), 1-33.
- BHATNAGAR, J., & AGGARWAL, P. (2020). Meaningful Work as A Mediator Between Perceived Organizational Support for environment and Employee Eco-Initiatives, Psychological Capital and Alienation. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1487-1511.
- BISSING-OLSON, M. J., IYER, A., FIELDING, K. S., & ZACHER, H. (2013). Relationships between Daily Affect and Pro-Environmental Behavior at Work: The Moderating Role of Pro-Environmental Attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175.
- BLAU, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. New York: John Wiley.
- BLOK, V., WESSELINK, R., STUDYNKA, O., & KEMP, R. (2015). Encouraging Sustainability in the Workplace: A Survey on The Pro-Environmental Behaviour of University Employees. *Journal of cleaner production*, 106, 55-67. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.07.063>
- BOIRAL, O., TALBOT, D., & PAILLE, P. (2015). Leading By Example: A Model of Organizational Citizenship Behavior for the Environment. *Business Strategy and the Environment*, 24(6), 532-550. doi: 10.1002/bse.1835
- BOIRAL, O., & PAILLE, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of business ethics*, 109, 431-445.
- CIALDINI, R. B., RENO, R. R., & KALLGREN, C. A. (1990). A Focus Theory of Normative Conduct: Recycling the Concept of Norms to Reduce Littering in Public Places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(6), 1015-1026. doi:10.1037/0022-3514.58.6.1015.
- COBO, M. J., MARTINEZ, M.A., GUTIERREZ-SALCEDO, M., FUJITA, H., & HERRERA-VIEDMA, E. (2015). 25 Years at Knowledge-Based Systems: A Bibliometric Analysis. *Knowledge-Based Systems*, 80, 3-13.
- CROPANZANO, R., & MITCHELL, M. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>.
- ÇELİK, Z. & AYDIN, İ. (2022). Ulusal Sürdürülebilir Pazarlama Literatürünün Bibliyometrik Analizi. Dursun Keleş (ed), İşletmecilik Alanındaki Çalışmaların Bibliyometrik analizi (Muhasebe ve Finansman, Yönetim ve Organizasyon, Üretim Yönetimi ve Pazarlama Boyutlarıyla) içinde (s. 311-335), Ankara: Gazi Kitabevi.
- DANIŞMAZ, A. T. (2023). Evaluation of Compulsory Green Employee Behaviour in the Framework of Compulsory Citizenship Behaviour. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(3), 966-974.

- DE ARAUJO, F. F. (2014). Do I Look Good in Green?: A Conceptual Framework Integrating Employee Green Behavior, Impression Management, and Social Norms. *Amazônia, Organizações e Sustentabilidade (AOS)*, 3(2), 7-23.
- DECI, E. L., & RYAN, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- DIETZ, T., & STERN, P. C. (1995). Toward a Theory of Choice: Socially Embedded Preference Construction. *The Journal of Socio-Economics*, 24(2), 261-279.
- DUMONT, J., SHEN, J., & DENG, X. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human resource management*, 56(4), 613-627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- DURMUŞ, Ş., & ERBAŞI, A. (2023). Yeşil imaj. Ali Erbaşı (Ed.), Tüm Yönleriyle Yeşil İşletme (Genişletilmiş 2. Baskı) içinde (s. 375-392). Konya: Atlas Akademi.
- ERBAŞI, A., ÇALIŞKAN, A., & AKDENİZ, G. (2022). The Effect of Personality Traits on Green Organizational Behavior. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 154-185. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.903230>
- ERBAŞI, A. (2019). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Istanbul Management Journal*, (86), 1-23.
- ETLİOĞLU, M. (2023). Görsel Haritalama Tekniği ile Yeşil Pazarlama Bibliyometrik Analizi. *Five Zero*, 3(1), 146-162.
- FAROOQ, K., YUSLIZA, M. Y., MUHAMMAD, Z., OMAR, M. K., & NIK MAT, N. H. (2023). Employee Ecological Behavior Among Academicians at the Workplace. *Social Responsibility Journal*, 19(4), 713-740. DOI 10.1108/SRJ-04-2021-0147
- GRAVES, L. M., SARKIS, J., & ZHU, Q. (2013). How Transformational Leadership and Employee Motivation Combine to Predict Employee Proenvironmental Behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81-91. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>
- GUAN, X., AHMAD, N., SIAL, M. S., CHERIAN, J., & HAN, H. (2023). CSR and Organizational Performance: The Role of Pro-Environmental Behavior and Personal Values. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(2), 677-694.
- HOBFOLL, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- HOBFOLL, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. doi:10.1111/1464-0597.00062.
- HOMBURG, A., & STOLBERG, A. (2006). Explaining Pro-Environmental Behavior with a Cognitive Theory of Stress. *Journal of Environmental Psychology*, 26(1), 1-14.
- IFTIKAR, T., HUSSAIN, S., MALIK, M. I., HYDER, S., KALEEM, M., & SAQIB, A. (2022). Green Human Resource Management and Pro-Environmental Behaviour Nexus With the Lens of Amo Theory. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2124603>

- KANBUR, E., KANBUR, A., & ÖZDEMİR, B. (2022). Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(30. YönOrg 2022), 16-28. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1144223>
- KELLERT, S. R., & WILSON, E. O. (1993). *The Biophilia Hypothesis*. Washington, D.C.: Island Press/Shearwater Books.
- KERSE, G., MADEN, Ş. & TARTAN, SELÇUK, E. (2021). Yeşil Dönüştürücü Liderlik, Yeşil İşsel Motivasyon ve Çalışanın Yeşil Davranışı: Ölçek Uyarlama ve İlişki Tespiti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1574-1591. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1216>
- KHALID, B., SHAHZAD, K., SHAFI, M., & PAILLE, P. (2022). Predicting Required and Voluntary Employee Green Behavior Using The Theory of Planned Behavior. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1300-1314. <https://doi.org/10.1002/csr.2270>
- KIM, A., KIM, Y., HAN, K., JACKSON, S. E., & PLOYHART, R. E. (2017). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335-1358.
- KURT, Z. (2024). Yeşil Yönetim Anlayışı ile İlgili Çalışmaların Bibliyometrik Analizi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(2), 583-593. doi:10.33206/mjss.1435771.
- KURTULGAN, İ. F., (2024). Sürdürülebilir Bir Gelecek için Yeşil Girişimcilik: Bibliyometrik Bir Analiz, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59(1), 552-573.
- KUZGUN, Ş. (2024). Yeşil Girişimcilik Literatürünün Bibliyometrik Analizi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 692-712.
- LEGAULT, L. (2020). Self-determination theory. Virgil Zeigler-Hill & Todd K. Shackelford (Eds.), In *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 4694-4702). Cham: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-319-24612-3
- LI, W., ABDALLA, A. A., MOHAMMAD, T., KHASSAWNEH, O., & PARVEEN, M. (2023). Towards Examining the Link Between Green HRM Practices and Employee Green in-Role Behavior: Spiritual Leadership as A Moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 383-396. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S396114>
- LÜLFS, R., & HAHN, R. (2013). Corporate Greening Beyond Formal Programs, Initiatives, and Systems: A Conceptual Model for Voluntary Pro-Environmental Behavior of Employees. *European Management Review*, 10(2), 83-98.
- LY, B. (2023). Green HRM and Eco-Friendly Behavior in Cambodian Public Organizations: The Mediation of Organizational Commitment. *Environmental Challenges*, 10, 100674, 1-8.
- MAMUN, A. M. A. (2023). Motivating Green Behaviour in Bangladeshi Employees: Self-Determination Theory Application. *Heliyon*, 9(7), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18155>
- MUKONZA, C., & SWARTS, I. (2019). Examining The Role of Green Transformational Leadership on Promoting Green Organizational Behavior. Sulaiman Olusegun Atiku (Ed.), In *Contemporary Multicultural Orientations and Practices for Global Leadership* (pp. 200-224). IGI Global.
- NORTON, T. A., PARKER, S. L., ZACHER, H., & ASHKANASY, N. M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.

- NORTON, T. A., ZACHER, H., & ASHKANASY, N. M. (2014). Organisational Sustainability Policies and Employee Green Behaviour: The Mediating Role of Work Climate Perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54.
- NORTON, T. A., ZACHER, H., PARKER, S. L., & ASHKANASY, N. M. (2017). Bridging the Gap Between Green Behavioral Intentions and Employee Green Behavior: The Role of Green Psychological Climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996-1015. <https://doi.org/10.1002/job.2178>
- ONES, D.S., & DILCHERT, S. (2012). Employee Green Behaviors. In Susan E. Jackson, Deniz Ones, Stephan Dilchert (Eds.), *Managing Human Resources for Environmental Sustainability* (pp. 85-116). San Francisco, CA : Jossey-Bass/Wiley.
- PAILLE, P., & MEJIA-MORELOS, J. H. (2014). Antecedents of Pro-Environmental Behaviours at Work: The Moderating Influence of Psychological Contract Breach. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 124-131. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.01.004>
- PENG, J., HOU, N., & PANG, Y. (2019). Employees' Green Behavior: Summarizing the Concept and The Theoretical Explanation. *Advances in Psychological Science*, 27(7), 1297-1306. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2019.01297>
- RAMUS, C. A., & STEGER, U. (2000). The Roles of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee "Ecoinitiatives" at Leading-Edge European Companies. *Academy of Management journal*, 43(4), 605-626.
- RANA, H., & PUNIA, B. K. (2014). Management Mechanisms and Implications of Workplace Deviance for Green Organizational Behavior. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 2(8), 1-8.
- RAYNER, J., & MORGAN, D. (2018). An Empirical Study of 'GREEN'WORKPLACE Behaviours: Ability, Motivation and Opportunity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 56-78. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12151>
- ROUHANI RAD, S., KESHAVARZ, M., & ROUHANI RAD, S. (2024). Analyzing the Impact of Green Policies on Employees' Eco-initiatives: The Mediating Role of Environmental Concerns and Effective Commitment to the Organization. *Journals of Environmental Education and Sustainable Development*, 12(4), 37-51. doi: 10.30473/ee.2023.65056.2556
- RUEPERT, A., KEIZER, K., STEG, L., MARICCHIOLO, F., CARRUS, G., DUMITRU, A., ... & MOZA, D. (2016). Environmental Considerations in The Organizational Context: A pathway to Pro-Environmental Behaviour at Work. *Energy Research & Social Science*, 17, 59-70.
- SABBIR, M. M., & TAUFIQUE, K. M. R. (2022). Sustainable Employee Green Behavior in The Workplace: Integrating Cognitive and Non-Cognitive Factors in Corporate Environmental Policy. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 110-128.
- SAIFULINA, N., CARBALLO-PENELA, A., & RUZO-SANMARTIN, E. (2021). The Antecedents of Employees' Voluntary Proenvironmental Behavior at Work in Developing Countries: The Role of Employee Affective Commitment and Organizational Support. *Business Strategy & Development*, 4(3), 343-357. <https://doi.org/10.1002/bsd2.162>

- STERN, P. C. (2000). New Environmental Theories: Toward a Coherent Theory of Environmentally Significant Behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407-424. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00175>
- STERN, P. C., DIETZ, T., ABEL, T., GUAGNAGO, G. A., & KALOF, L. (1999). A Values-Belief-Norm Theory of Support for Social Movements: The Case of Environmentalism. *Research in Human Ecology*, 6(2), 81-97.
- TIRNO, R. R., ISLAM, N., & HAPPY, K. (2023). Green HRM and Ecofriendly Behavior of Employees: Relevance of Proecological Climate and Environmental Knowledge. *Heliyon*, 9(4), 1-15.
- UDDIN, M. A., BISWAS, S. R., BHATTACHARJEE, S., DEY, M., & MAHMOOD, M. (2021). Inspiring Employees' Ecological Behaviors: The Roles of Corporate Environmental Strategy, Biospheric Values, and Eco-Centric Leadership. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2367-2381.
- WILSON, E. O. (1984). *Biophilia: The Human Bond with Other Species*. Cambridge (Mass.), London: Harvard University Press.
- YOUNG, P. (2015). The Evolution of Social Norms. *Annual Review of Economics*, 7, 359-387. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ECONOMICS-080614-115322>
- ZAIDI, H., & AZMI, F. T. (2024). Workplace Pro-Environmental Behaviour: A Review and Bibliometric Analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(1), 158-185. DOI 10.1108/IJPPM-09-2021-0507
- ZHANG, L., CARTER Jr, R. A., QIAN, X., YANG, S., RUJIMORA, J., & WEN, S. (2022). Academia's Responses to Crisis: A Bibliometric Analysis of Literature on Online Learning in Higher Education During COVID-19. *British Journal of Educational Technology*, 53,620-646.
- ZHANG, N., GUO, M., BU, X., & JIN, C. (2023). Understanding Green Loyalty: A Literature Review Based on Bibliometric-Content Analysis. *Heliyon*, 9, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18029>
- ZHANG, Y., LUO, Y., ZHANG, X., & ZHAO, J. (2019). How Green Human Resource Management Can Promote Green Employee Behavior in China: A Technology Acceptance Model Perspective. *Sustainability*, 11(5408), 1-19. <https://doi.org/10.3390/su11195408>
- ZHANG, X., PANATIK, S. A., & ZHANG, N. (2024). Employee Green Behavior: Bibliometric-content Analysis. *Heliyon*, 10, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31045>
- ZHANG, B., YANG, L., CHENG, X., & CHEN, F. (2021). How Does Employee Green Behavior Impact Employee Well-Being? An Empirical Analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(1669), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041669>
- ZHANG, Y., WANG, Z., & ZHOU, G. (2014). Determinants of Employee Electricity Saving: The role of Social Benefits, Personal Benefits and Organizational Electricity Saving Climate. *Journal of Cleaner Production*, 66, 280-287. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.10.021>
- ZIENTARA, P., & ZAMOJSKA, A. (2016). Green Organizational Climates and Employee Pro-Environmental Behaviour in The Hotel Industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142–1159. <https://doi.org/10.1080/09669582.2016.1206554>