



## Yeşil Örgütsel Davranış ve Çevre Bilincinin Örgütsel Performansa Etkisi



## The Impact of Green Organizational Behavior and Environmental Awareness on Organizational Performance



<https://doi.org/10.25204/iktisad.1687150>

Şule DARICAN\*

### Öz

#### Makale Bilgileri

**Makale Türü:**  
Araştırma  
Makalesi

**Geliş Tarihi:**  
29.04.2025

**Kabul Tarihi:**  
28.06.2025

© 2025 İKTİSAD  
Tüm hakları  
saklıdır.



Yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevreye duyarlı tutum ve eylemler geliştirerek iş süreçlerinde sürdürülebilirliği desteklemesiyle ortaya çıkar. Günümüzde doğal kaynakların hızla tükenmesi ve çevresel sorunların artması, işletmeleri sürdürülebilirlik odaklı yaklaşımlar benimsemeye zorlamaktadır. Bu bağlamda, çevresel etkisi yüksek olan tekstil sektöründe yeşil davranışların benimsenmesi, sadece çevresel sorumluluk değil, aynı zamanda kurumsal başarı açısından da stratejik bir gerekliliktir. Tekstil çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmanın amacı, yeşil örgütsel davranış ve çevre bilincinin örgütsel performansa etkisini belirlemektir. Çalışmanın örnekleme, İstanbul'da tekstil sektöründe çalışan ve tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen, 522 kişiden oluşmaktadır. Nicel desen ile tasarlanan araştırmada, tanımlayıcı istatistikler, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve ilişkilerin belirlenmesine ve hipotezlerin test edilmesine yönelik yapısal eşitlik modeli (YEM) uygulanmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Araştırmada, yeşil örgütsel davranış ve çevre bilincinin örgütsel performansa etkisi incelenmiş; elde edilen sonuçlar, çevresel duyarlılık ve çalışan katılımının performans üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermiştir. Yeşil uygulamaların çalışanlar tarafından sahiplenilmesi, kurumların sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasında güçlü bir destekleyici unsur olarak değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yeşil örgütsel davranış, çevre bilinci, örgütsel performans, sürdürülebilirlik.

### Abstract

Green organizational behavior manifests when employees develop environmentally conscious attitudes and actions that support sustainability within business processes. Today, the rapid depletion of natural resources and increasing environmental issues compel companies to adopt sustainable approaches. In this context, adopting green behaviors in the environmentally-impactful textile industry is not only an environmental responsibility but also a strategic necessity for corporate success. The aim of this study, which was conducted on textile workers, is to determine the effect of green organizational behavior and environmental awareness on organizational performance. The sample consists of 522 individuals working in the textile sector in Istanbul, selected through a random sampling method. Utilizing a quantitative design, the research applied descriptive statistics, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, correlation analysis, and a structural equation model (SEM) to identify relationships and test hypotheses. The study examined the impact of green organizational behavior and environmental awareness on organizational performance; the findings indicated that environmental sensitivity and employee participation positively influence performance. The adoption of green practices by employees is evaluated as a strong supporting factor in achieving the sustainability goals of organizations.

**Keywords:** Green organizational behavior, environmental awareness, organizational performance, sustainability.

**Atıf/ to Cite (APA):** Darıcan, Ş. (2025). Yeşil örgütsel davranış ve çevre bilincinin örgütsel performansa etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 10(27), 588-607. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1687150>

\*ORCID Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu, suledarican@aydin.edu.tr

## Extended Abstract

### Introduction and Research Questions & Purpose:

Environmental sustainability is a vital topic encompassing organizations' responsibilities toward the environment and stakeholders. In this context, employees' environmental awareness and green organizational behaviors are among the key factors influencing organizational performance. Research has demonstrated that employees' environmentally friendly attitudes and behaviors positively contribute to organizational performance (Katz et al., 2022: 1150; Bohlmann et al., 2018: 1004). However, studies exploring the detailed nature of this relationship are limited. This study aims to examine the impact of employees' green behaviors and levels of environmental consciousness on organizational performance. The research questions are as follows: Is there a relationship between green organizational behavior and organizational performance? How does the presence of employees with high environmental awareness affect performance? This research seeks to highlight that environmentally responsible individual behaviors are a strategic element for organizational success.

### Literature Review:

Research indicates a strong relationship between green organizational behaviors and employee actions, contributing positively to both environmental sustainability and organizational performance. Voluntary behaviors such as energy conservation, waste management, and sustainable transportation not only enhance the organization's environmental reputation but also improve internal performance metrics (Katz et al., 2022). These behaviors are similar to organizational citizenship behaviors and are directly linked to outcomes like cooperation, commitment, and productivity (Paillé et al., 2014). Employees with high environmental awareness tend to be more engaged in innovative processes and exercise greater caution in resource utilization. However, there are discrepancies in the literature regarding the structure of this relationship; some studies highlight a direct link, while others emphasize mediating factors such as job satisfaction or environmental leadership (Bohlmann et al., 2018). Moreover, research in sectors like public institutions, service industries, and small enterprises remains limited. This gap hampers a comprehensive understanding of how environmentally friendly attitudes are evaluated within organizations and incorporated into management practices.

### Methodology:

The study population consists of employees working in the textile sector in Istanbul. A total of 522 individuals were surveyed using the "random sampling method" to select participants. The research employs a quantitative approach, and data collection was conducted through questionnaires distributed to textile employees via social media platforms (Facebook, Instagram, WhatsApp groups, YouTube, Twitter, etc.) and through professional chambers and associations. The first section of the questionnaire gathered demographic and general information from participants, including age, gender, marital status, education level, monthly income, and professional experience, with the data presented in percentages and frequency distributions. In the study, three measurement tools were utilized: green organizational behavior, environmental awareness, and organizational performance. The structural validity of these scales was evaluated through Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA). The reliability of the scales was assessed using Cronbach's alpha coefficient to determine internal consistency. Additionally, correlation analyses were performed to determine the relationships between variables. In the final stage, a Structural Equation Modeling (SEM) approach was employed to identify the relationships and test the hypotheses.

### Results and Conclusions:

According to the study findings, green organizational behavior has a significant and positive effect on organizational performance. Similarly, it was observed that environmental awareness also positively influences organizational performance. These results indicate that green organizational behaviors and environmental consciousness play a crucial role in enhancing organizational performance. In conclusion, it can be accepted that both green organizational behaviors and environmental awareness have a meaningful and positive relationship with organizational performance. The analyses conducted in this context demonstrate that these two factors are essential elements supporting organizational success. Future research should focus on sector-based comparative studies to examine how the relationship between green behavior and performance varies across different industries. Additionally, variables such as organizational climate and leadership style could be explored as mediating or moderating factors within this relationship, further deepening the model.

## 1. Giriş

Günümüzde, doğal kaynakların hızla tükenmesi ve iklim değişikliğinin yarattığı tehditler, çevresel sürdürülebilirliği işletmeler için bir zorunluluk haline getirmiştir. Çalışma dünyası köklü değişimler geçirmekte olup, 1980'lerden bu yana insanların çevreye olan talebi, biyosferin kendini yenileme kapasitesini büyük ölçüde aşmıştır (Ones ve Dilchert, 2012a: 450; Wackernagel vd., 2002: 9266). Bu bağlamda sürdürülebilirlik, kuruluşlar için etik ve stratejik bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır; giderek daha fazla çalışan, çevresel açıdan sürdürülebilir şekilde hareket etmeye ilgi duymakta, bu yöne teşvik edilmekte ve yönlendirilmektedir.

Yöneticilerin, işletmelerin çevreye ve tüketicilere karşı olan sorumlulukları çerçevesinde yeşil uygulamalar (yeşil işletmecilik, yeşil ürün, yeşil pazarlama) başlatmaları yalnızca yeterli bir adım değildir. Bunun sürdürülebilir hale gelebilmesi için, çalışanların da çevre dostu davranışlar sergilemesi gerekmektedir. Yeşil örgütsel davranış, işletmelerin çevresel sorumluluklarını yerine getirmeleri ve bu konuda çalışanlarının etkinliğini artırmalarını sağlamak amacıyla geliştirilen uygulamalar bütünüdür. Özellikle, çalışanların bu politikaları sahiplenmeleri ve uygulamada işletmenin başarısına katkıda bulunmaları teşvik edilmelidir. Genellikle bir organizasyonel değişim süreci olarak ele alınan "yeşillendirme" süreci, çalışanların sürdürülebilir bir şekilde faaliyet göstermelerini sağlamak, kaynakları etkin bir şekilde korumalarını teşvik etmek, çevresel sorumluluklarını yerine getirmeleri için başkalarını yönlendirme, inisiyatif kullanma ve çevrelerine zarar vermekten kaçınma yönünde bir çaba sunmaktadır. Bu süreç, çalışanların hem görevle ilişkili hem de gönüllü pro-sosyal davranışlarını kapsayan bir dizi eylemi içermektedir (Srivastava vd., 2020: 901). Son yıllarda, sürdürülebilirlik, işletmelerin strateji geliştirme süreçlerinde ve uygulama alanlarında önemli bir odak noktası haline gelmiştir. Çalışanların çevreye duyarlı tutum ve davranışlar sergilemesi, sadece bireysel değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de olumlu etkilere yol açmaktadır.

Tekstil işletmeleri, çevresel sürdürülebilirliği benimseyen bir kültür geliştirdiklerinde, çevresel performanslarını artırmakta ve bu bağlamda rekabet avantajı elde etmektedirler (Harrison ve Hartman, 2014: 7). Çalışanların çevresel tutumlarını geliştirmeleri ve yeşil politikaları benimsemeleri, yalnızca bireysel performanslarını değil, aynı zamanda takım içi dinamizmi de olumlu yönde etkilemektedir (Ameer ve Othman, 2012: 62). Yapılan araştırmalar, yeşil örgütsel davranışın tekstil sektöründeki şirketlerin pazar konumlarını güçlendirdiğini ve finansal performanslarını artırdığını göstermektedir (Xiaoyi vd., 2023: 1). Tekstil sektörü, dünya genelinde önemli bir ekonomik katkı sağlarken, çevresel sürdürülebilirlik açısından da büyük zorluklarla karşı karşıyadır. Sektör, su tüketimi, kimyasal kullanımı ve atık üretimi açısından yüksek bir ekolojik ayak izine sahip olduğunu göstermektedir (Ağraş ve Çetinkaya, 2023: 31). Bu nedenle, yeşil örgütsel davranış kavramı, tekstil endüstrisinde kritik bir yere sahiptir. Yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevresel sorumluluk taşıyan tutum ve davranışlarını teşvik etme çabalarını içerirken, bu durumun örgütsel performansa olan etkilerini incelemek, sektörde sürdürülebilir uygulamaların benimsenmesi açısından önem arz etmektedir.

Örgütler, çevresel sürdürülebilirliği benimseyen bir kültür geliştirdiklerinde, bu durum hem ekonomik hem de sosyal anlamda performanslarını artırabilir. Yeşil uygulamaların benimsenmesi, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırırken, aynı zamanda iş kültürünü de şekillendirebilir (Daily ve Huang, 2001: 1549). Araştırmalar, çevresel bilincin, örgütsel performansa olan etkisinin önemli olduğunu göstermektedir.

Bu çalışma, yeşil örgütsel davranış ile çevre bilincinin örgütsel performans üzerindeki etkilerini inceleyerek, literatürdeki boşlukları doldurmayı ve işletmelere sürdürülebilirlik yolunda rehberlik etmeyi amaçlamaktadır. Özellikle, tekstil sektöründe sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik stratejik öneriler geliştirmeyi hedeflemektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Yeşil Örgütsel Davranış

Günümüzün hızla değişen iş ortamında, sürdürülebilirlik ve çevresel duyarlılık kavramları, örgütsel stratejilerin merkezine yerleşmiştir. Bu bağlamda, yeşil örgütsel davranışın önemi daha da artmaktadır.

İşletmeler, çevresel kaygıları göz önünde bulundurarak bireylerin davranışlarını nasıl etkilediğine dair önemli bir alan olarak yeşil örgütsel davranışı benimsemekte ve bu sayede çalışanların çevre dostu uygulamaları benimsemesini sağlamaktadır. Çalışanların bu uygulamalara katkıda bulunmaları, aynı zamanda işletmelerin doğal kaynakları daha verimli kullanmalarını ve çevresel etkiyi azaltmalarını da teşvik etmektedir (Chaudhary, 2020: 639). Yeşil örgütsel davranış, çalışanların kurum içerisinde sergiledikleri çevre dostu eylemleri tanımlamaktadır. Bu kavram, bireylerin iş yerlerinde çevresel sürdürülebilirlik yönündeki tutum ve davranışlarını kapsamaktadır (Erbaşı ve Özalp, 2016: 298). Yeşil örgütsel davranış, kurumdaki kaynakların etkili bir şekilde kullanımı, geri dönüşüm uygulamaları ve çevresel girişimlere aktif katılım gibi çevre dostu davranışlardır (Bulinska-Stangrecka ve Bagienska, 2021: 2). Yeşil örgütsel davranış, örgütlerin sürdürülebilir çevre için kullandıkları teknoloji ve uyguladıkları faaliyetler, kaynakların verimli kullanımını sağlarken atıkların doğal çevreye verdiği zararları azaltmayı ve böylece çevrenin dengesiyle geleceği korumayı amaçlamaktadır (Simula vd., 2009: 331). Algılanan yeşil örgütsel davranış ise atıkların yönetimi, geri dönüşüm ve karbon karşıtı girişimlerle birlikte çalışanların çevreye duyarlı davranışları benimsemelerini teşvik eden farklı sürdürülebilirlik faaliyetlerini içeren, çalışanların çevreye yönelik tutum ve davranışlarını ifade eder (Kuzgun, 2025: 267). Yapılan tanımları dikkate alarak yeşil örgütsel davranışı şöyle tanımlayabiliriz; yeşil örgütsel davranış, çalışanların kurum içindeki çevre dostu eylemleri, doğal kaynakların verimli kullanımını ve geri dönüşüm uygulamalarını kapsayan, atıkların çevreye verdiği zararları azaltmayı hedefleyen bir yaklaşımdır.

Çevresel sürdürülebilirlik, 21. yüzyılda kurumsal varlığın kritik bir bileşeni olarak ortaya çıkmaktadır; bu bağlamda, Ones ve Dilchert (2012a), çalışan yeşil davranışını (EGB) iş ortamındaki çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunan veya bu hedeflerden uzaklaştıran herhangi bir ölçülebilir bireysel davranış olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, Ones ve Dilchert (2012b), EGB'lerin organizasyonel çevresel sürdürülebilirliğin temel bir bileşeni olduğunu savunmaktadır. Bu durum, çevresel sürdürülebilirliğin iş yerinde sağlanması açısından EGB'lerin önemini vurgulamaktadır.

Yeşil örgütsel davranış (YÖD) kavramı, çevre dostu uygulamaların örgütler içinde nasıl şekillendiğini ve bireylerin bu uygulamalara nasıl katkı sağladığını anlamak amacıyla çeşitli boyutlarla incelenmiştir. YÖD'nin boyutları; teknolojik duyarlılık, ekonomik duyarlılık, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, yeşil satın alma, gibi unsurları içerir. Bu unsurlar, bireylerin çevreye yönelik tutumlarının örgütsel bağlamda nasıl pratiğe döküldüğünü gösterir. YÖD'yi açıklayan önemli boyutları kısaca şöyle açıklayabiliriz (Sönmez, 2020: 1110).

*Çevresel duyarlılık*, bireylerin çevreye karşı sorumluluk hissetmesi ve çevresel sorunlara yönelik farkındalık geliştirmesi anlamına gelir. Bu kavram, özellikle örgütlerde çevre dostu davranışların teşvikinde kritik bir rol oynar.

*Çevresel katılım*, bireylerin çevresel sorunlara bilinçli eylemlerle yanıt vermesi ve çevre koruma faaliyetlerine aktif katılımını ifade eder. Bu katılım, çevre koruma ve çevre dostu politikaları desteklemeyi içerir. Bireylerin çevre üzerindeki etkileri anlamaları ve bu etkileri azaltacak stratejiler geliştirmeleri önemlidir. Araştırmalar, çevresel katılımın tutumları etkileyerek sorumluluk duygusunu güçlendirdiğini göstermektedir. Bu katılımı artırmak için organizasyonlar ve devletler, eğitim programları ve katılımcı politikalar geliştirmelidir.

*Ekonomik Duyarlılık*; bireylerin çevresel sorunları ekonomik açıdan değerlendirme eğilimini ifade eder. Ekonomik maliyetlerin ve çevre dostu uygulamaların ekonomik faydalarla

ilişkilendirilmesi, çevresel ve ekonomik verimliliği artırır. İşletmeler, çevre dostu stratejilerle sürdürülebilir büyüme elde edebilir.

*Yeşil Satın Alma*; çevre dostu ürün ve hizmetleri tercih etme eğilimini ifade eder. Sürdürülebilir ürün seçimleri, çevresel etkileri azaltmayı hedefler. Bu yaklaşım, işletmelere maliyet kontrolü ve sosyal sorumluluk sağlar, ayrıca rekabet gücünü artırır.

*Teknolojik Duyarlılık*; çevreye duyarlı teknolojilere yönelik farkındalık ve bu teknolojilerin benimsenme eğilimini ifade eder. Çevre dostu teknolojilerin kabulü, enerji verimliliğini artırarak çevresel etkiyi azaltır ve sürdürülebilir iş süreçlerini teşvik eder.

Sonuç olarak; bu unsurlar, bireylerin ve organizasyonların çevreye yönelik tutum ve davranışlarını şekillendirir. Çevresel duyarlılık, bireylerin sorumluluk hissetmelerine; çevresel katılım, aktif eylemlere geçmelerine; ekonomik duyarlılık, çevresel sorunların maliyetini anlama yeteneğine katkı sağlar. Yeşil satın alma, sürdürülebilir ürünlerin tercih edilmesi anlamına gelirken, teknolojik duyarlılık, çevre dostu teknolojilerin benimsenmesini teşvik eder. Tüm bu unsurlar, çevresel sürdürülebilirliği artırmak için kritik öneme sahiptir.

Çalışanların yeşil davranışları, örgüt içinde çalışanlar tarafından sergilenmiş, ekosistem koruma amacı taşıyan ve kişisel faaliyetlerin doğal çevre üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik bir dizi davranış ifade etmektedir (Ali ve Juan, 2024: 3). Aynı zamanda, çalışanların yeşil davranışları, bulundukları örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunan eylemler olarak iki ana gruba ayrılır: zorunlu yeşil davranışlar (rol-içi) ve gönüllü yeşil davranışlar (rol-dışı) (Ones ve Dilchert, 2012b; Norton vd., 2015; Zhang vd., 2019). Gönüllü yeşil davranışlar, çalışanların çevresel sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla iş tanımlarının ötesine geçerek herhangi bir doğrudan yönetsel talimat olmadan sergiledikleri eylemlerdir; örneğin, ışıkları gereksiz yere açık bırakmamak veya geri dönüşüm sürecine katkı sağlamak gibi (Anderson ve Bateman, 2000: 563). Bu tür davranışlar, bireyin çevreye karşı sahip olduğu duyarlılık ve içsel motivasyon ile ilişkilidir. Öte yandan, zorunlu yeşil davranışlar ise, örgütün belirlediği kurallar ve prosedürler doğrultusunda uygulanan, işin gereği olarak çalışandan beklenen eylemlerdir; örneğin, tehlikeli atıkları yasal zorunluluklar nedeniyle ayırmak veya enerji tasarrufu sağlamak (Boiral, 2009: 223). Her iki davranış türü de çalışanların iş yerlerindeki çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmalarında kritik bir rol oynamaktadır.

Boiral (2009: 227), yeşil davranışları “örgütsel vatandaşlık davranışı” perspektifiyle ele alarak, bu tür çevreci davranışların örgüt tarafından resmen ödüllendirilmediğini, fakat kuruma katkı sağladığını belirtmiştir. Gönüllü davranışlar bu kapsamda "rol dışı", zorunlu olanlar ise "rol içi" davranışlar olarak kavramsallaştırılmıştır. Ayrıca, çevresel duyarlılığı yüksek bireylerin daha fazla gönüllü yeşil davranış sergilemeye yatkın oldukları da araştırmalarla desteklenmektedir (Graves ve Sarkis, 2018: 576). Örgütlerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasında her iki tür yeşil davranış da kritik öneme sahiptir. Ancak uzun vadeli başarı açısından, çalışanların gönüllü katılımını teşvik eden ve çevreye duyarlı bir örgüt kültürü oluşturan yaklaşımlar daha sürdürülebilir sonuçlar doğurmaktadır (Renwick vd., 2013: 4). Bu noktada, yeşil örgütsel davranış yalnızca çevresel etkilerin azaltılmasına katkı sağlamaz; aynı zamanda çalışan bağlılığı, iş tatmini ve örgütsel itibar üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır.

YÖD, günümüzde sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Özellikle çevresel sorunların giderek arttığı ve doğal kaynakların hızla tükenmeye başladığı bu dönemde, örgütlerin çevre dostu uygulamaları teşvik etmeleri kritik bir rol oynamaktadır. Çalışanların çevresel bilincini artırmak ve yeşil davranışları benimsemelerini sağlamak, örgütlerin çevresel etkiyi azaltmalarına yardımcı olurken, aynı zamanda maliyetleri düşürmelerine ve kurumsal itibarı artırmalarına olanak tanır (Robertson ve Barling, 2013: 176-194). Bu bağlamda, yeşil örgütsel davranışın yaygınlaştırılması, işletmelerin sürdürülebilirlik çabalarını güçlendirecek önemli bir strateji olarak öne çıkmaktadır.

Yeşil örgütsel davranışın örgütsel düzeydeki önemi, yalnızca çevresel etkilerin azaltılmasıyla sınırlı kalmaz. Aynı zamanda bu davranışlar, çalışanların motivasyonunu artırır, iş tatminini iyileştirir ve genel olarak örgütsel bağlılık oluşturur (Ehrhart, 2004: 794-803). Çalışanlar, çevreye duyarlı politikaların uygulandığı ve yeşil davranışların teşvik edildiği bir ortamda daha yüksek performans sergileyebilir. Bu tür uygulamalar, örgüt içinde çevre dostu kültürlerin gelişmesine olanak tanır ve organizasyonların rekabet avantajı elde etmelerini sağlar. Özellikle Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamaları ile birleşerek, çevresel sürdürülebilirlik odaklı iş süreçlerinin entegrasyonu hem çalışanların hem de örgütün uzun vadeli başarısına katkı sunar (Jackson vd., 2011: 1498-1512).

## 2.2. Çevre Bilinci

Çevre, yaşamın gerçekleştiği ve evrimleştiği doğal ve yapay ortamları oluşturan fiziksel, biyolojik ve insani unsurların karmaşık etkileşimidir. Bu yapı, canlı (biyotik) ve cansız (abiyotik) bileşenleri içerir ve ekolojik, sosyal ve ekonomik süreçler tarafından şekillendirilir (Kempston, vd., 2025: 3). Günümüzde çevresel sorunların giderek derinleşmesi, özellikle üretim faaliyetlerinin yoğun olduğu sektörlerde daha belirgin bir hâl almıştır. Bu bağlamda, tekstil sektörü; yoğun doğal kaynak kullanımı, kimyasal madde salınımı ve su kirliliği gibi çevresel etkileriyle çevre sürdürülebilirliğini tehdit eden başlıca sanayi kollarından biri olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çevreye karşı daha duyarlı olmalarını ve çevresel sorumluluklarını artırmalarını gerekli kılmaktadır. Sonuç olarak, bireylerin ve örgütlerin çevreye karşı tutumları, çevresel sürdürülebilirliği sağlamada kritik bir rol oynamaktadır.

Çevre bilinci ile çevre tutumu, sürdürülebilir çevresel davranışların gelişiminde temel rol oynayan iki önemli psikolojik yapıyı temsil etmektedir. Çevre bilinci, bireyin çevresel problemler karşısında farkındalık kazanması, bilgi edinmesi ve bu bilgileri çevrenin korunması yönünde davranışlara dönüştürmesini içeren bir süreçtir (Kollmuss ve Agyeman, 2002: 244–246). Öte yandan çevre tutumu, bireyin çevresel olaylara yönelik duygu, düşünce ve davranış eğilimlerinden oluşan bütüncül bir yapıdır (Schultz, 2000: 393). Bu iki kavram her ne kadar farklı içeriklere sahip olsa da aralarında güçlü bir etkileşim olduğu görülmektedir. Daha yüksek çevre bilinci seviyesine sahip bireyler, çevresel tehditler karşısında daha fazla kaygı duymakta ve bu da daha olumlu çevre tutumlarının gelişmesini beraberinde getirmektedir (Dunlap ve Jones, 2002: 485). Bu bireyler, yalnızca bilgi sahibi olmakla kalmaz, aynı zamanda bu bilgileri benimseyerek geri dönüşüm, enerji tasarrufu ve çevreye duyarlı ürünlerin tercih edilmesi gibi davranışlar yoluyla tutumlarını eyleme dönüştürmektedir (Jaciow vd., 2022: 46).

Literatür incelediğinde yerli ve yabancı yazında çevre bilinci ile ilgili tanımlara rastlamak mümkündür. Çevre bilinci, bireyin çevresel sorunlara ilişkin farkındalık geliştirmesi, bilgi edinmesi ve bu bilgiler doğrultusunda tutum ve davranış geliştirmesini içeren çok boyutlu bir yapıdır. Hungerford ve Volk'a (1990: 8) göre çevre bilinci, çevresel problemleri fark etme, anlama ve bu sorunları çözmeye yönelik eyleme geçme isteğini kapsar. Benzer şekilde Arcury (1990: 300), çevre bilincini doğa ve ekosistemlerle ilgili olgular, kavramlar ve ilişkiler hakkındaki bilgi ve duyarlılık düzeyi olarak tanımlar. Erten'e (2004: 28) göre çevre bilinci, bireyin çevre ile ilgili bilgi düzeyinin yanı sıra, çevreye karşı duyarlılık geliştirmesi ve bu doğrultuda olumlu tutum ve davranışlar göstermesidir. Mostafa'ya (2007: 438) göre çevre bilinci, bireyin çevresel sorunlara yönelik farkındalık derecesi ve bu sorunların çözümüne destek olma eğilimiyle ilgilidir. Çevre bilinci, bireylerin çevresel sorunlara yönelik farkındalık geliştirmesi, bu konularda bilgi edinmesi ve elde edilen bilgiler doğrultusunda çevreyi korumaya yönelik davranışlar sergilemesi süreci olarak tanımlanır (Gürbüz ve Sadık, 2017: 45). Bu tanımlar, çevre bilincinin yalnızca bilişsel bir farkındalık değil, aynı zamanda çevresel değerlere duyarlılık içerdiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda çevre bilincini, bireyin doğa ve ekosistemlere dair bilgi ve duyarlılık geliştirerek, çevresel sorunlara karşı farkındalık kazanması ve bu sorunların çözümüne katkıda bulunma arzusuyla hareket etmesidir diyerek tanımlayabiliriz.

Çevre bilinci, bireyin çevreye yönelik hassasiyetini artırmakta ve bu da çevresel davranışların daha kararlı biçimde sürdürülmesine katkı sağlamaktadır. Sonuç olarak, çevre bilinci çevresel tutumları şekillendiren temel bir unsur olarak değerlendirilebilir. Bilgi, duyarlılık ve davranış öğelerinden oluşan çevre bilinci, bireyleri daha sürdürülebilir yaşam biçimlerine yönlendirmekte ve çevresel duyarlılığı artırmaktadır. Kurumsal düzeyde bu bilincin artırılması ise, çalışanların yeşil davranışları benimsemesini kolaylaştırmakta ve işletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerine katkı sunmaktadır.

Bu bağlamda, çevre bilincinin çevresel tutumları şekillendiren öncül bir değişken olduğu söylenebilir. Bilgi, duyarlılık ve davranış bileşenlerini bir arada içeren çevre bilinci, bireylerin çevresel tutumlarını hem duygusal düzeyde güçlendirmekte hem de sürdürülebilir yaşam biçimlerine yönlendirmektedir. Özellikle örgütsel düzeyde çevre bilincinin artırılması, çalışanların çevresel tutumlarını olumlu yönde etkileyerek yeşil davranışların benimsenmesini kolaylaştırmakta ve bu da işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerine katkı sağlamaktadır.

### 3. Örgütsel Performans

Günümüzün dinamik iş ortamında, örgütler karşılaştıkları fırsat ve tehditlerle daha da rekabetçi bir yapıya evrilmektedir. Bu nedenle, örgüt performansının değerlendirilmesi, sürdürülebilirlik açısından hayati bir öneme sahip hale gelmektedir.

Performans, bir organizasyonun kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanarak belirlediği hedeflere ulaşma kapasitesini yansıtırken; örgütsel performans, belirli bir dönem sonunda elde edilen sonuçların, kuruluşun amaçlarına ne ölçüde hizmet ettiğini ölçen bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır (Turunç, 2006: 131). Örgütsel performans, organizasyonun sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri hedefleri doğrultusunda kullanabilme oranıdır (Kanıbir, 2004: 83). Örgütsel performans, örgütlerin içsel kaynaklarını nasıl kullandığını, süreçlerini ne kadar etkili yönettiği ve çevresel değişkenlere ne ölçüde başarılı şekilde yanıt verdiğiyle doğrudan ilişkilidir. Performans, sadece finansal başarı ile değil; aynı zamanda müşteri memnuniyeti, iç süreçlerin verimliliği ve öğrenme - gelişim kapasiteleriyle de ölçülmelidir (Kaplan ve Norton, 1996: 4).

Yeşil örgütsel davranış ve çevreye yönelik tutum, örgütlerin çevresel sorumluluklarını yerine getirmelerinde ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarında önemli bir rol oynar. Bu etkileşim, örgütsel performans çeşitli yönlerden etkileyebilir. Yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevre bilincini artırarak duyarlı tavır ve tutumlarını teşvik ederken; çevre bilinci, bu davranışların temelini oluşturan inanç ve değerleri şekillendirir. Yapılan çalışmalar, bu iki unsurun örgütsel performansı nasıl artırabileceğini ve sürdürülebilir iş süreçlerine nasıl katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır.

İlk olarak, yeşil örgütsel davranış, organizasyonun çevresel sorumluluklarını yerine getirmeye yönelik stratejik kararlarını şekillendirebilir. Çalışanların çevre dostu faaliyetlere olan ilgisi, atık yönetimi, enerji verimliliği ve çevre dostu ürün tasarımı gibi alanlarda olumlu etkiler yaratabilir (Renwick vd., 2013: 5). Bu tür uygulamalar hem çevresel performansın iyileştirilmesine hem de organizasyonun finansal performansının artmasına katkıda bulunabilir. Zira çevre dostu uygulamalar, maliyet tasarrufları sağlarken aynı zamanda markanın itibarını artırarak rekabet avantajı elde edilmesine yardımcı olabilir (Hart, 1995: 100). Yeşil örgütsel davranışın çalışan motivasyonu üzerindeki etkileri de göz ardı edilemez. Çalışanlar, çevreye duyarlı bir kültür içinde çalıştıklarında, daha yüksek bir aidiyet duygusu ve iş tatmini geliştirebilirler. Bu da çalışan bağlılığı ve verimliliği gibi performans ölçütlerinde pozitif bir değişim yaratır (Renwick vd., 2013: 7). Çalışanların çevresel sorumluluklar konusunda daha bilinçli olmaları, aynı zamanda örgütün kültürüne de katkıda bulunur, bu da iç süreçlerin daha verimli hale gelmesine ve örgütün öğrenme kapasitesinin artmasına yol açabilir (Garvin, 1993: 83). Çevre bilincinin örgütsel performans etkisi, özellikle sürdürülebilirlik çabaları ile belirginleşir. Çevre dostu tutumlar, örgütün uzun vadeli sürdürülebilirliğini sağlamanın yanı sıra, iş süreçlerinin çevresel etkilerini azaltmaya da yardımcı olur. Ayrıca, çevre bilincinin güçlü

olduğu organizasyonlarda, çevre dostu yeniliklere daha fazla yatırım yapılabilir, bu da ürün ve hizmetlerde kaliteyi artırır ve müşteri memnuniyetini olumlu etkiler (Krara vd., 2025: 716).

Sonuç olarak, yeşil örgütsel davranış ve çevre bilincinin birleşimi, örgütlerin çevresel ve finansal performansını iyileştirebilir, çalışanlar arasında yüksek motivasyon yaratabilir ve örgütün sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilir. Bu, sadece çevresel sorumluluğu değil, aynı zamanda organizasyonun genel performansını da önemli ölçüde artıran bir etki yaratır.

## 4. Yöntem

### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yeşil örgütsel davranış, çalışanların ve yöneticilerin çevresel sürdürülebilirlik odaklı uygulamaları benimsemesi ve çevre dostu süreçlerin işletme içinde yaygınlaştırılması anlamına gelir. Bu davranışlar, geri dönüşüm uygulamalarından enerji tasarrufuna, kaynakların etkin kullanılmasından çevre dostu ürün geliştirmeye kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Çevre bilincine sahip bir örgüt kültürü, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırarak hem bireysel hem de kurumsal performansı olumlu etkiler. Çalışanlar, çevreye duyarlı bir şirketin parçası olduklarında, yaptıkları işin daha büyük bir amaca hizmet ettiğini hisseder ve bu, iş tatminlerini artırır. Ayrıca, çevre bilincine sahip bir örgüt, toplumda daha olumlu bir imaj oluşturarak müşteri memnuniyetini ve sadakatini artırabilir (Hart ve Milstein, 1999: 27).

Çevre bilincinin örgütsel performansa etkisi, yalnızca içsel motivasyonla sınırlı kalmaz, aynı zamanda maliyet tasarrufu ve rekabet avantajı açısından da önem taşır. Çevre dostu uygulamalar, enerji ve doğal kaynak kullanımını optimize ederek maliyetlerin düşmesine katkı sağlar. Bunun yanı sıra, çevre bilincine dayalı bir strateji, işletmelere yenilikçi ürün ve hizmetler geliştirme fırsatı sunar. Örneğin, yeşil ürünler geliştiren bir firma, çevreye duyarlı tüketiciler arasında marka değerini artırabilir ve piyasada lider bir konuma gelebilir. Ayrıca, çevre dostu uygulamalara odaklanan şirketler, uluslararası standartlara ve düzenlemelere uyum sağlayarak yasal risklerini azaltır ve sürdürülebilir büyümeyi destekler. Bu nedenle, yeşil örgütsel davranış ve çevre bilinci, yalnızca çevresel sorumluluğu yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda uzun vadeli örgütsel performansı artırmada stratejik bir role sahiptir (Ayaz Arda ve Aslan, 2020: 3585-3586).

Buradan hareketle çalışmanın amacı, yeşil örgütsel davranış ve çevre bilincinin örgütsel performansa etkisini araştırmaktır.

### 4.2. Evren ve Örneklem

İstanbul'da tekstil sektöründe çalışanlar, çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Tekstil Mühendisleri Odası (TMO) Nisan 2024 Bülteni'ne göre, 2023 yılı sonunda Türkiye'de 1 milyon 25 bin tekstil çalışanı olduğu açıklanmıştır. İstanbul ili için ayrıca bir rakam verilmemiştir. Örneklem ise, araştırmaya gönüllü katılan 522 kişiden oluşan tekstil çalışanıdır. Örnek miktarı, belirli bir ana kütleden alınacak şekilde Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2014) tarafından geliştirilen tabloda  $p=0,50$  ve  $q=0,50$  için 0,05 örnekleme hatasıyla 384 kişi olarak belirlenmiştir. Ankete toplamda 564 dönüş yapılmıştır, ölçek sorularına tam cevap vermeyen 42 kişi örneklemden çıkarılmıştır. Ankete katılan kişilere, sosyal medya araçları (Facebook, Instagram, WhatsApp grupları, YouTube, Twitter vb.) üzerinden ve meslek odaları, dernekler aracılığı ile ulaşılmıştır. Araştırmada katılımcıların belirlenmesinde "tesadüfi örnekleme yöntemi" uygulanmıştır. Ayrıca, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Komisyonu'nun 19.09.2024 tarihli ve 2024/09 sayılı kararıyla gerekli etik kurul izni alınmıştır.

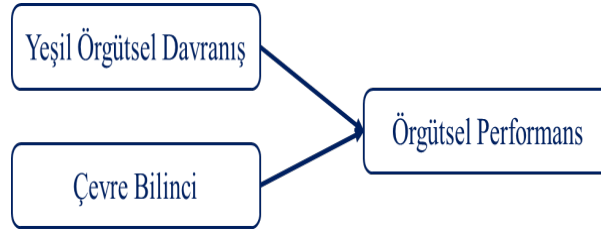


### 4.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Model

Araştırmanın ana hipotezi, yeşil örgütsel davranış ve çevre bilinci ile örgütsel performansın anlamlı ilişkili olduğu yönüyledir.

**H<sub>1</sub>:** Yeşil örgütsel davranış ile örgütsel performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** Çevre bilinci ile örgütsel performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

### 4.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada, ele alınan üç ölçeğe yönelik ifadeler ile birlikte demografik ve genel özelliklerden oluşan çoktan seçmeli sorular (çalışma durumu, eğitim durumu, medeni durum, yaş, cinsiyet, iş deneyimi ve toplam mesleki deneyim süresi) bulunmaktadır.

**Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği;** Erbaşı (2019) tarafından geliştirilmiş olup ölçek 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5 alt boyuttan meydana gelmiştir. Çevresel Duyarlılık boyutu 8 madde, Çevresel Katılım 7 madde, Ekonomik Duyarlılık boyutu 5 madde, Yeşil Satın Alma 4 madde ve Teknolojik Duyarlılık boyutu 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte katılma düzeyini belirlemek için 5 seviyeli Likert tipi bir derecelendirme sistemi kullanılmıştır. Bu derecelendirmede “Her Zaman (5), Sık sık (4), Arasına (3), Nadiren (2), Hiçbir Zaman (1)” seçenekleriyle katılımcıların görüşlerini değerlendirmeleri istenmiştir.

**Çevre Bilinci Ölçeği;** Erökten (2015) tarafından geliştirilen 13 ifadeden oluşmaktadır. “Her zaman (5), Hiçbir Zaman (1) puan olarak derecelendirilmiştir”. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirliği 0,845 olduğu için iç tutarlığı yüksektir.

**Örgütsel Performans Ölçeği;** işletme performansını içeren dört boyuttan oluşmaktadır: finans, müşteri, çalışan ve öğrenme boyutu. İşletmenin performansını değerlendirmeye çalışırken, bu çalışmada toplam 12 ifade ile özellikle çalışan ve öğrenme boyutları ele alınmaktadır. Katılımcılardan, her bir ifadeye 5’li Likert ölçeği (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ile katılım düzeylerini belirtmeleri istenmiştir. Ölçek Karabetyan (2019) Doktora tezinden alınmıştır.

## 5. Bulgular

Anket uygulaması neticesinde oluşturulan verilere dönük güvenilirlik testi olarak, Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Mutlak Kesin Paralel (strict) ve Paralel, analizinden yararlanılmıştır. Bu kriterlerin %70 değerini geçmesi sonuçların güvenilir olduğunu göstermektedir (Sart vd., 2018: 120). Güvenirlik analizi değerleri; Paralel = 0,905, Cronbach-Alpha = 0,906, Strict = 0,905 Split ve = 0,901-0,910 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklere Göre Dağılımı (n=522)

| Sosyodemografik Özellikler | n                       | (%)  |
|----------------------------|-------------------------|------|
| Cinsiyet                   | Kadın                   | 222  |
|                            | Erkek                   | 300  |
| Yaş                        | 25'ten az               | 124  |
|                            | 26-35                   | 234  |
|                            | 36-45                   | 110  |
|                            | 45 ve üzeri             | 54   |
|                            | Bekar                   | 321  |
| Medeni Durum               | Evli                    | 201  |
|                            | İlkokul                 | 8    |
| Eğitim Durumu              | Ortaokul                | 6    |
|                            | Lise                    | 80   |
|                            | Ön Lisans               | 230  |
|                            | Lisans                  | 156  |
|                            | Lisansüstü              | 42   |
| Aylık Gelir                | Gelir giderden daha az  | 132  |
|                            | Gelir gidere denk       | 249  |
|                            | Gelir giderden fazla    | 141  |
| Çalışma Durumu             | Çalışan                 | 348  |
|                            | Yönetici/Birim Yönetici | 174  |
|                            | 0-5 yıl                 | 179  |
| İş Deneyimi                | 6-10 yıl                | 145  |
|                            | 11-15 yıl               | 75   |
|                            | 16-20 yıl               | 62   |
|                            | 21 yıl ve üzeri         | 61   |
|                            | 0-5 yıl                 | 165  |
| Toplam Mesleki Deneyim     | 6-10 yıl                | 100  |
|                            | 11-15 yıl               | 145  |
|                            | 16-20 yıl               | 52   |
|                            | 21 yıl ve üzeri         | 60   |
|                            |                         | 11,5 |

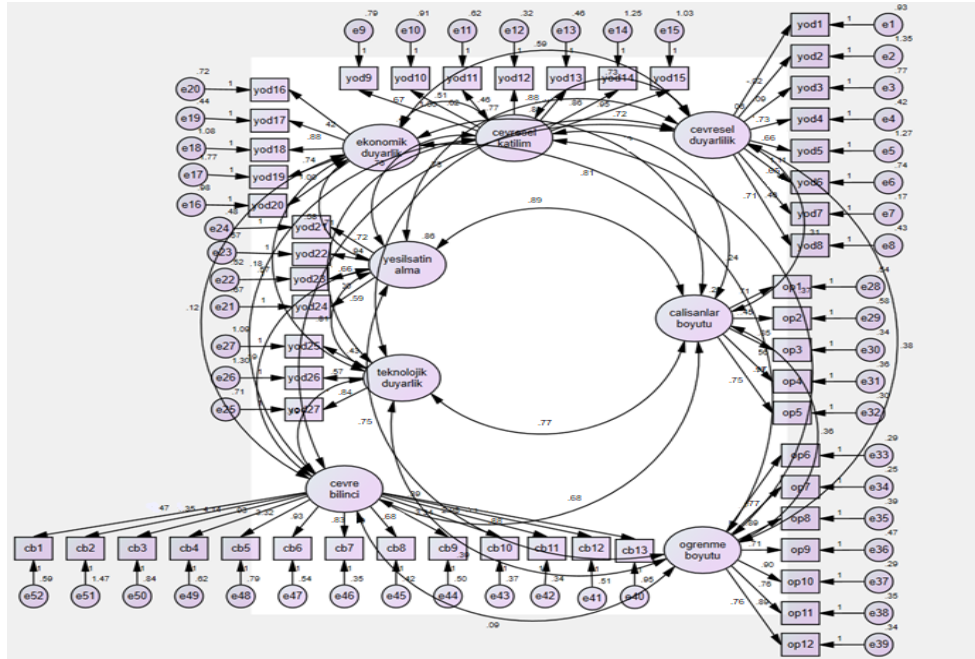
Katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında %42,5'i kadın (n=222) ve %57,5'i erkek (n=300) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında, %23,8'i 25 yaşından küçük (n=124), %44,8'i 26-35 yaş aralığında (n=234), %21,1'i 36-45 yaş aralığında (n=110) ve %10,3'ü 45 yaş ve üzeri (n=54) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durum dağılımına bakıldığında %61,5'i bekar (n=321) ve %38,5'i evli (n=201) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumu gruplarına göre dağılımına bakıldığında %1,5'i ilkokul mezunu (n=8), %1,1'i ortaokul mezunu, %15,3'ü lise mezunu (n=80), %44,1'i ön lisans mezunu (n=230), %29,9'u lisans mezunu (n=156), ve %8'i lisansüstü (n=42), ve (n=6) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların aylık gelir gruplarına göre dağılımına bakıldığında %25,3'ünün gelirinin giderinden daha az (n=132), %47,7'sinin geliri giderine denk (n=249) ve %27'sinin gelirinin giderinden fazla (n=141) ve olduğu belirtilmiştir. Katılımcıların çalışma durumu gruplarına göre dağılımına bakıldığında %66,7'si çalışan (n=348) ve %33,3'ü yönetici ya da birim yöneticisi (n=174) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların iş deneyimine göre dağılımına bakıldığında %34,3'ü 0-5 yıl (n=179), %27,8'i 6-10 yıl (n=145), %14,4'ü 11-15 yıl (n=75), %11,9'u 16-20 yıl (n=62) ve %11,7'si 21 yıl ve üzeri (n=61) iş deneyimine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların toplam mesleki deneyim gruplarına göre dağılımına bakıldığında %31,6'sı 0-5 yıl (n=165), %19,2'si 6-10 yıl (n=100), %27,8'i 11-15 yıl (n=145), %10'u 16-20 yıl (n=52) ve %11,5'i 21 yıl ve üzeri (n=60) deneyime sahip olduğu belirlenmiştir.

Katılımcılar, genç ve eğitim seviyesi yüksek bir profil sergilemektedir. %44,8'i 26-35 yaş aralığında bulunurken, %73'ü en az ön lisans seviyesindeki eğitime sahiptir. Çoğunluğunun (%61,5) bekar olması, kariyerlerine odaklanma eğilimlerini yansıtmaktadır. Ekonomik durum açısından, %47,7'sinin gelirinin giderine denk olması, genel olarak ekonomik açıdan dengede olduklarını göstermektedir; ancak %25,3'lük kesim mali zorluk yaşayabilmektedir. Çalışmada, faktör yapısını

belirlemek amacıyla "Varimax" rotasyon tekniği ve "Temel Bileşenler Analizi" ile açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

**Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

| Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği                                                          | Varyansı Açıklama Yüzdesi | Cronbach-Alpha (CA) | Cevap Ortalaması |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------|------------------|
| Çevresel Duyarlık                                                                       | %20,03                    | 0,904               | 3,54             |
| Çevresel Katılım                                                                        | %18,14                    | 0,902               | 3,58             |
| Ekonomik Duyarlık                                                                       | %14,09                    | 0,900               | 3,63             |
| Yeşil Satın Alma                                                                        | %12,52                    | 0,897               | 3,52             |
| Teknolojik Duyarlılık                                                                   | %9,76                     | 0,892               | 3,67             |
| KMO= 0,912; Bartlett $\chi^2=8463,11$ ve $p= 0,000$ ;<br>Varyans Açıklama Yüzde: %74,54 |                           |                     |                  |
| Çevre Bilinci Ölçeği                                                                    | Varyansı Açıklama Yüzdesi | Cronbach-Alpha (CA) | Cevap Ortalaması |
| Çevre Bilinci                                                                           | %65,07                    | 0,903               | 3,58             |
| KMO= 0,916; Bartlett $\chi^2=7109,45$ ve $p= 0,000$ ;<br>Varyans Açıklama Yüzde: %65,07 |                           |                     |                  |
| Örgütsel Performans Ölçeği                                                              | Varyansı Açıklama Yüzdesi | Cronbach-Alpha (CA) | Cevap Ortalaması |
| Çalışanlar Boyutu                                                                       | %39,67                    | 0,901               | 3,63             |
| Öğrenme Boyutu                                                                          | %30,51                    | 0,895               | 3,60             |
| KMO= 0,923; Bartlett $\chi^2=5908,32$ ve $p= 0,000$ ;<br>Varyans Açıklama Yüzde: %70,18 |                           |                     |                  |



**Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu**

DFA sonucunda, ele alınan üç ölçeğin faktör yapısının onaylandığı uyum iyiliği sonuçlarında görülmüş ve Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** DFA Uyum İyiliği Sonuçları

| Ölçüm<br>(Uyum İstatistiği)                | İyi Uyum | Kabul Edilebilir Uyum | Araştırma Modeli Değeri | Uyum Durumu      |
|--------------------------------------------|----------|-----------------------|-------------------------|------------------|
| <b>Genel Model Uyumu</b>                   |          |                       |                         |                  |
| X <sup>2</sup> /sd                         | ≤ 3      | ≤ 4-5                 | 2,34                    | İyi uyum         |
| <b>Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri</b> |          |                       |                         |                  |
| NFI                                        | ≥ 0,95   | 0,94-0,90             | 0,939                   | Kabul edilebilir |
| TLI (NNFI)                                 | ≥ 0,95   | 0,94-0,90             | 0,988                   | İyi uyum         |
| IFI                                        | ≥ 0,95   | 0,94-0,90             | 0,970                   | İyi uyum         |
| CFI                                        | ≥ 0,97   | ≥ 0,95                | 0,961                   | Kabul edilebilir |
| RMSEA                                      | ≤ 0,05   | 0,06-0,08             | 0,032                   | İyi uyum         |
| <b>Mutlak Uyum İndeksleri</b>              |          |                       |                         |                  |
| GFI                                        | ≥ 0,90   | 0,89-0,85             | 0,939                   | İyi uyum         |
| AGFI                                       | ≥ 0,90   | 0,89-0,85             | 0,950                   | İyi uyum         |
| <b>Artık Temelli Uyum İndeksi</b>          |          |                       |                         |                  |
| RMR                                        | ≤ 0,05   | 0,06-0,08             | 0,018                   | İyi uyum         |

**Kaynak:** Kline (2011).

Tablo 3'te X<sup>2</sup> /sd = 2,34 değerine ulaşılmış olması, modelin "iyi uyum" sağladığını gösterir. NFI değeri 0,939 olup, bu değer 0,94-0,90 aralığında yer aldığı için "kabul edilebilir uyum" sağlanmıştır. TLI (NNFI) değeri 0,988'dir ve 0,95'in üzerinde olduğundan "iyi uyum" olarak değerlendirilmiştir. IFI değeri 0,970 ile 0,95'in üzerinde kaldığından "iyi uyum", CFI değeri 0,961 ile yine 0,95'in üzerindedir, bu da "kabul edilebilir uyum" anlamına gelir. RMSEA değeri 0,032 ile 0,05'in altında kaldığı için "iyi uyum" sağlanmıştır. GFI değeri 0,939, AGFI değeri ise 0,950 olup, her ikisi de 0,90'ın üzerinde olduğundan dolayı "iyi uyum" olarak değerlendirilmiştir. RMR değeri ise 0,018 ile 0,05'in altında kalmaktadır, bu da "iyi uyum" olduğunu göstermektedir. Ayrıca, analiz kapsamında incelenen üç ölçeğin faktör yapısı onaylanmıştır. Araştırmada, ana boyut ile alt boyutlar arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

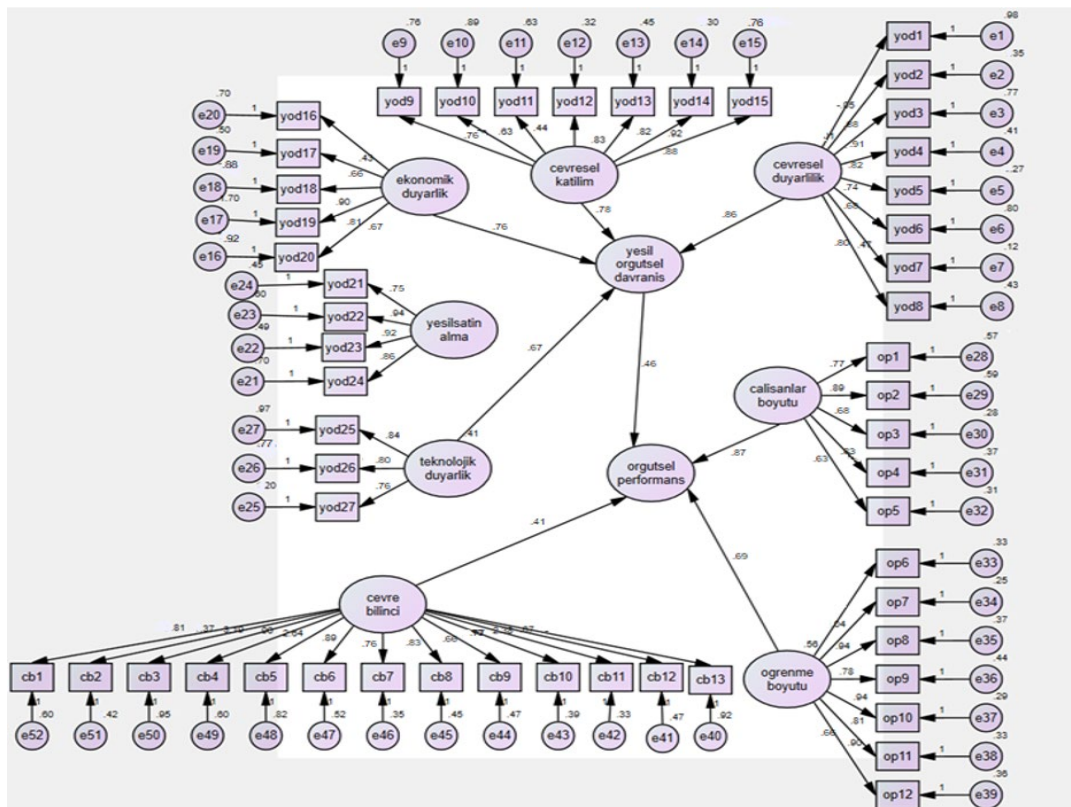
**Tablo 4.** Yeşil Örgütsel Davranış, Çevre Bilinci ve Örgütsel Performans İlişki Analizi

|                                         |          | Çalışanlar Alt<br>Boyutu | Öğrenme Alt<br>Boyutu | Örgütsel Performans Genel<br>Boyutu |
|-----------------------------------------|----------|--------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Çevresel Duyarlılık Alt Boyutu          | <i>r</i> | 0,372*                   | 0,326*                | 0,363*                              |
|                                         | <i>p</i> | 0,000                    | 0,000                 | 0,000                               |
| Çevresel Katılım Alt Boyutu             | <i>r</i> | 0,406*                   | 0,355*                | 0,403*                              |
|                                         | <i>p</i> | 0,000                    | 0,000                 | 0,000                               |
| Ekonomik Duyarlılık Alt Boyutu          | <i>r</i> | 0,356*                   | 0,290*                | 0,337*                              |
|                                         | <i>p</i> | 0,000                    | 0,000                 | 0,000                               |
| Yeşil Satın Alma Alt Boyutu             | <i>r</i> | 0,412*                   | 0,370*                | 0,410*                              |
|                                         | <i>p</i> | 0,000                    | 0,000                 | 0,000                               |
| Teknolojik Duyarlılık Alt Boyutu        | <i>r</i> | 0,296*                   | 0,300*                | 0,302*                              |
|                                         | <i>p</i> | 0,000                    | 0,000                 | 0,000                               |
| Yeşil Örgütsel Davranış Genel<br>Boyutu | <i>r</i> | 0,419*                   | 0,374*                | 0,419*                              |
|                                         | <i>p</i> | 0,000                    | 0,000                 | 0,000                               |
| Çevre Bilinci Genel Boyutu              | <i>r</i> | 0,395*                   | 0,371*                | 0,392*                              |
|                                         | <i>p</i> | 0,000                    | 0,000                 | 0,000                               |

\*p<0,05 için anlamlı ilişki

Çevresel Duyarlılık Alt Boyutu; çalışanlar alt boyutu ile %37,2 (r=0,372, p=0,000) oranında, öğrenme alt boyutu ile %32,6 (r=0,326, p=0,000) oranında ve örgütsel performans ölçeği genel boyutu ile %36,3 (r=0,363, p=0,000) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Çevre Bilinci Ölçeği Genel Boyutu: çalışanlar alt boyutu ile %39,5 ( $r=0,395$ ,  $p=0,000$ ), oranında öğrenme alt boyutu ile %37,1 ( $r=0,371$ ,  $p=0,000$ ) oranında ve örgütsel performans ölçeği genel boyutu ile %39,2 ( $r=0,392$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Faktör yapısının doğrulayıcı faktör analizi sonucunda onaylanmasının ardından, yapısal eşitlik modelinin tahminlemesine geçilmiştir.



### Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli Tahmini

**Tablo 5. YEM Tahminleri Uyum İyiliği Sonuçları**

| Ölçüm<br>(Uyum İstatistiği)                | İyi Uyum | Kabul Edilebilir Uyum | Araştırma Modeli Değeri | Uyum Durumu      |
|--------------------------------------------|----------|-----------------------|-------------------------|------------------|
| <b>Genel Model Uyum</b>                    |          |                       |                         |                  |
| X <sup>2</sup> /sd                         | ≤3       | ≤4-5                  | 2,58                    | İyi uyum         |
| <b>Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri</b> |          |                       |                         |                  |
| NFI                                        | ≥0,95    | 0,94-0,90             | 0,980                   | İyi uyum         |
| TLI (NNFI)                                 | ≥0,95    | 0,94-0,90             | 0,965                   | İyi uyum         |
| IFI                                        | ≥0,95    | 0,94-0,90             | 0,936                   | Kabul edilebilir |
| CFI                                        | ≥0,97    | ≥0,95                 | 0,972                   | İyi uyum         |
| RMSEA                                      | ≤0,05    | 0,06-0,08             | 0,021                   | İyi uyum         |
| <b>Mutlak Uyum İndeksleri</b>              |          |                       |                         |                  |
| GFI                                        | ≥0,90    | 0,89-0,85             | 0,923                   | İyi uyum         |
| AGFI                                       | ≥0,90    | 0,89-0,85             | 0,931                   | İyi uyum         |
| <b>Artık Temelli Uyum İndeksi</b>          |          |                       |                         |                  |
| RMR                                        | ≤0,05    | 0,06-0,08             | 0,029                   | İyi uyum         |

Tablo 5'te X<sup>2</sup>/sd = 2,58 değerine ulaşılmış olması, modelin "iyi uyum" sağladığını göstermektedir. NFI değeri 0,980 olup, 0,95'in üzerinde olduğu için "iyi uyum" olarak değerlendirilmiştir. TLI (NNFI) değeri 0,965 ile 0,95'in üzerinde olduğundan "iyi uyum" sağlandığı sonucuna varılmıştır. IFI değeri 0,936 ise 0,94-0,90 aralığında yer aldığından "kabul edilebilir uyum" olarak belirtilmiştir. CFI değeri 0,972, 0,97'nin üzerinde olması nedeniyle "iyi uyum" olarak değerlendirilmiştir. RMSEA değeri 0,021 ile 0,05'in altında kalması, "iyi uyum" sağlandığını göstermektedir. GFI değeri 0,923, AGFI değeri ise 0,931 olup, her ikisi de 0,90'ın üzerinde olduğu için "iyi uyum" olarak kabul edilmiştir. RMR değeri 0,029 ile 0,05'in altında kalması da "iyi uyum" sonucunu desteklemektedir.

YEM tahmini uyum iyiliği kriterleri sonucunda, elde edilen katsayıların yorumlama açısından geçerli olduğu saptanmıştır.

**Tablo 6. YEM Tahmin Sonuçları**

| Yapısal ilişki | Yön | Tahmin edilen katsayı | St. Hata | t istatistiği | p      | Sonuç          |
|----------------|-----|-----------------------|----------|---------------|--------|----------------|
| YÖD→ÖP         | +   | 0,461                 | 0,116    | 3,974         | 0,001* | Anlamli ilişki |
| ÇB→ÖP          | +   | 0,410                 | 0,071    | 5,775         | 0,000* | Anlamli ilişki |

\*0,05 için anlamli ilişki

YEM tahmin sonuçlarına göre, örgütsel performans (ÖP) üzerinde pozitif yönde anlamli etkiye sahip olan YÖD değeri ( $\beta=0,461$ ,  $p<0,01$ ) bulunmaktadır. Ayrıca, çevre bilincinin (ÇB) de örgütsel performans (ÖP) üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlidir. ( $\beta=0,410$ ,  $p<0,01$ ). Örgütsel performans üzerinde yeşil örgütsel davranışın etkisi daha yüksektir.

Bu nedenle,

**H1:** Yeşil örgütsel davranış ile örgütsel performans arasında pozitif ve anlamli bir ilişki vardır,

**H2:** Çevre bilinci ile örgütsel performans arasında pozitif ve anlamli bir ilişki vardır, hipotezleri kabul edilmiştir.

## 6. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, tekstil sektöründe çalışan 522 bireyin yeşil örgütsel davranışları ve çevre bilincinin örgütsel performansa etkisi incelenmiştir. Çalışma, işletmelerin yalnızca çevre bilinci oluşturmaktan öteye geçerek, somut ve ölçülebilir çevresel performans hedeflerine yönelmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. "Bilmek yetmez, yapmak önemlidir." prensibinin örgütsel performans üzerindeki etkisini doğrular. İşletmelerin sürdürülebilirlik alanında başarı elde etmeleri için bilinci somut eylemlere dönüştürmeleri gerektiğini ortaya koyar. Bu da çevreci stratejilerin uygulanmasının, uzun vadede hem çevreye hem de işletmeye fayda sağlayabileceği anlamına gelir.

Yeşil örgütsel performans, çevre dostu politikaların yalnızca bilinç aşamasında kalmayıp fiilen işletmeye entegre edildiğini ve uygulandığını gösterir. Bu, çevre bilincinden daha somut çıktılara ve dolayısıyla daha yüksek bir etkiye yol açabilir. Örneğin, enerji verimliliği projeleri, atık yönetimi stratejileri veya çevreci üretim yöntemleri, doğrudan maliyet tasarrufu, kaynak kullanımı optimizasyonu ve marka itibarının artışı gibi sonuçlar doğurabilir. Çevre bilincinin yüksek olması, çalışanların ve yöneticilerin çevreye duyarlı olduklarını ve bu konuda farkındalıklarının bulunduğunu gösterir. Ancak, bu bilincin performansa etkisi sınırlı kalabilir, çünkü bilinç tek başına somut uygulamaları ve süreçleri harekete geçirmeyebilir. Yeşil örgütsel performans, bu bilincin eyleme dönüştüğünü ve iş süreçlerine entegre edildiğini gösterir. Yeşil örgütsel performans, çevresel sürdürülebilirlikten kaynaklanan somut faydaların (örneğin, enerji maliyetlerinin düşmesi, karbon ayak izinin azalması) daha doğrudan hissedilmesine yol açabilir. Çevre bilinci, daha çok uzun vadeli bir kültürel dönüşüm sağlar, ancak kısa vadeli finansal veya operasyonel çıktılar üzerinde sınırlı bir etkisi olabilir.

Yapılan araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda, yeşil örgütsel davranış ile örgütsel performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, tekstil sektöründe çalışanların çevresel sürdürülebilirlik odaklı tutum ve davranışlarının sadece çevresel fayda üretmekle kalmadığını, aynı zamanda örgütsel süreçlerin etkinliğine ve genel performans göstergelerine de katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Özellikle gönüllü yeşil davranışların, çalışanların içsel motivasyonları doğrultusunda sergilenmesi, örgütsel aidiyet, iş tatmini ve yenilikçi iş süreçleri gibi performansla doğrudan ilişkili unsurları da olumlu yönde etkilemektedir (Boiral, 2009: 228–229; Graves ve Sarkis, 2018: 739). Örneğin, tekstil sektöründe çalışan bir tasarımcının, sürdürülebilir materyaller kullanarak daha az atık üreten tasarımlar geliştirmesi hem çevresel etkiyi azaltır hem de şirketin yenilikçi imajını güçlendirerek rekabet avantajı sağlar.

Bu doğrultuda, yeşil davranışları destekleyen örgütsel politikalar, sadece çevre dostu bir iş kültürü oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda kurumsal verimliliği, kaynak kullanımını ve çalışan bağlılığını da artırır. Tekstil sektöründe, su ve enerji tüketimini azaltan teknolojilere yatırım yapmak, atık su arıtma sistemleri kurmak ve geri dönüştürülmüş materyalleri kullanmak gibi uygulamalar hem maliyet tasarrufu sağlar hem de çevresel performansı iyileştirir. Literatürde de benzer şekilde, çevreci davranışları destekleyen örgütlerin rekabet avantajı elde ettikleri ve paydaşlar nezdinde daha güçlü bir kurumsal itibar geliştirdikleri vurgulanmaktadır (Renwick vd., 2013: 9). Dolayısıyla, yeşil örgütsel davranışlar; maliyet tasarrufu, inovasyon ve sürdürülebilir büyüme gibi örgütsel performans bileşenleri üzerinde stratejik bir etkiye sahiptir. Bu bulgular, tekstil örgütlerinin çevresel sürdürülebilirlik stratejilerini geliştirirken, insan kaynağının yeşil davranışlarını teşvik edecek uygulamaları önceliklendirmelerinin önemini ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları, tekstil sektöründe çalışanların sergilediği yeşil örgütsel davranışların, bireylerin çevreye yönelik tutumlarını anlamlı düzeyde etkilediğini göstermektedir. Özellikle gönüllü yeşil davranışlar; çalışanların çevresel sorumluluk, farkındalık ve duyarlılık düzeylerinde artış yaratmakta ve çevreyle ilgili olumlu tutumların gelişmesine zemin hazırlamaktadır. Çevreci davranışların sadece yönetim politikalarıyla değil, aynı zamanda bireyin değer yargıları ve kişisel inisiyatifiyle şekillendiği bu süreçte, örgüt içinde teşvik edilen yeşil uygulamalar, çalışanların çevreye



ilişkin algılarını ve tutumlarını dönüştürücü bir rol oynamaktadır (Anderson ve Bateman, 2000: 563; Ones ve Dilchert, 2012: 447). Örneğin, bir tekstil fabrikasında çalışan bir işçinin, üretim sürecinde kullanılan kimyasalların çevreye olan etkileri konusunda bilinçlenmesi ve daha az zararlı alternatifler önermesi hem kendi çevresel tutumunu değiştirir hem de diğer çalışanları etkileyerek daha geniş bir çevresel farkındalık yaratır.

Bireylerin çevresel tutumlarının şekillenmesinde, iş ortamında karşılaşılan çevreci uygulamaların niteliği belirleyici bir faktör olmaktadır. Geri dönüşüm, enerji tasarrufu, yeşil ulaşım ve dijital belge kullanımı gibi uygulamaların örgütsel düzeyde teşvik edilmesi; çalışanların çevreye karşı daha sorumlu bir tutum benimsemelerini sağlamaktadır. Bu süreçte, yeşil örgütsel davranış bir “model oluşturu” olarak işlev görmek ve çalışanların kendi davranışlarını yeniden yapılandırmalarına olanak tanımaktadır (Boiral, 2009: 231). Elde edilen bu sonuç, çevreye yönelik olumlu tutumların sadece bireysel bir bilinçlenme süreciyle değil, aynı zamanda örgütsel kültür ve iş ortamıyla da yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmanın konusuna ilişkin üç değişkenin bir arada kullanıldığı araştırmalar bulunmamaktadır; bu nedenle değişkenler ikili olarak incelenmiştir. Robertson ve Ballinger (2013: 180), işyerlerinde çevresel davranışları teşvik eden stratejilerin çalışanlar üzerinde güçlü etkiler yarattığını belirtmektedir. Şirketlerin çevre dostu kültürler oluşturarak çalışan katılımını artırdığı, yeşil örgütsel davranışların ise çevresel, örgütsel bağlılık ve iş verimliliği gibi faktörleri olumlu etkilediği saptanmıştır. Paillé vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada insan kaynakları uygulamaları yoluyla çalışanların çevre bilincinin artırılmasının, çevreci bireysel davranışları ve dolayısıyla örgütün çevresel performansını güçlendirdiği ortaya konulmuştur. Norton vd. (2015) ise olumlu bir yeşil psikolojik iklimin, çalışanların çevre dostu davranışlarını artırdığını ortaya koymuştur. Akandere (2019), çevresel tutkunun çalışanların yeşil davranışları üzerinde belirgin bir etki yarattığını vurgulamaktadır. Çalışanlar, çevreye duyarlı tutumlarının bireysel sorumluluk değil, örgütsel bir hedef olduğunu ifade etmektedir. Araştırma, çevresel tutkunun yeşil davranışları olumlu etkilediğini ve bunun örgütsel performansa yansıdığını göstermektedir. İrge (2020) ise çevresel duyarlılığın kişilik özellikleri aracılığıyla çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını etkilediğini belirtmektedir. Bu bulgu, yeşil davranışların çevresel duyarlılıkla ve bireylerin kişilik özellikleriyle şekillendiğini ortaya koymaktadır. Sönmez (2020) okul yöneticilerinin araştırmasında, çalışanların yüksek çevresel duyarlılıklarının yeşil davranışları artırdığını belirtmektedir.

Yeşil örgütsel davranışların sektörel bazda incelenmesi, bu davranışların organizasyonel performansa etkilerini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Tekstil sektörü, çevresel etkileri nedeniyle önemli bir örnek teşkil etmektedir. Yiğit (2022), tekstil sektöründeki yeşil örgütsel davranışların çevresel sürdürülebilirlik üzerindeki etkisini incelemiş ve çevreye duyarlı davranışların çevresel performansı, örgütsel bağlılığı ve çalışan memnuniyetini artırdığını vurgulamıştır. Yüksel ve Uçkun (2020) ise yöneticilerin çevresel sorumlulukları destekleme biçiminin, çalışanların yeşil davranışlara yaklaşımını etkilediğini göstermektedir.

Araştırma, yeşil örgütsel davranış ve çevre bilincinin işletmelerin genel performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların çevreye duyarlı tutumlar sergilemesi hem bireysel hem de örgütsel düzeyde sürdürülebilirlik farkındalığını artırmakta, bu durum ise kurumun çevresel sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda verimliliğini, yenilik kapasitesini ve paydaşlarla ilişkilerini güçlendirmektedir. Ayrıca çevresel değerlere önem veren örgütlerin, çalışan bağlılığı ve iş tatmini gibi içsel performans göstergelerinde de iyileşmeler sağladığı görülmektedir. Bu sonuçlar, işletmelerin çevreye duyarlı uygulamaları yalnızca etik bir zorunluluk olarak değil, stratejik bir performans aracı olarak değerlendirmesi gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla, yeşil davranışların desteklenmesi ve çevre bilincinin kurumsal kültüre entegre edilmesi, sürdürülebilir ve rekabetçi bir örgüt yapısının oluşturulmasında kritik bir rol üstlenmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre gerçekleştirilmesi düşünülen öneriler şunlardır. Yeşil kültür ve liderlik, çevreci değerleri benimseyen liderler yetiştirilmesi ve bu değerlerin kurum kültürüne entegre



edilmesi önerilebilir. Bunun yanında, yeşil insan kaynakları uygulamaları ve eğitim süreçlerinin, çevresel kriterlerin insan kaynakları süreçlerine dahil edilmesi ve çalışanların bilinçlendirilmesi ile güçlendirilmesi önerilebilir. İşletmelerin yeşil davranışlarını ödüllendirerek desteklemek, teşvik ve ödüllendirme sistemlerinin önemli bir parçası olarak önerilebilir. Verimliliği artırmak için teknolojilere yatırım yaparak ve kaynakların korunması gerektiği önerilebilir. Ayrıca, çevresel başarıların düzenli olarak raporlanması ve sürdürülebilirlik ilkelerinin paylaşılması, şeffaflığın artırılması için önerilebilir. İşletmelerin çevresel ayak izini hesaplaması ve raporlaması zorunlu hale getirilmelidir. İşbirliği ve inovasyon bağlamında, akademi ile işbirliği yaparak projelerin desteklenmesi önerilebilir; bu, yeni fikirlerin geliştirilmesine olanak tanıyacaktır. Kurumsal sosyal sorumluluk projelerine katılımın teşvik edilmesi ve çalışanların fikirlerinin alınması, sorumluluk ve katılımının artırılması önerilebilir. Tedarik zinciri ve üretim süreçlerinde çevresel uyumluluğun esas alınması ve temiz üretim tekniklerinin teşvik edilmesi önerilebilir. Son olarak, yeşil ulaşım sistemlerinin benimsenmesi ve enerji verimliliğinin artırılması, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması için önerilebilir.

## Kaynaklar

- Ağraş, S. ve Çetinkaya, F. (2023). Tekstil sektöründe çevresel duyarlılık ve sürdürülebilirlik politikalarına yönelik bir içerik analizi. *Equinox Journal of Economics Business and Political Studies*, 10(1), 26-48. <https://doi.org/10.48064/equinox.1173118>
- Akandere, G. (2019). Çalışanların çevresel tutkusunun yeşil davranışlar üzerindeki etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(4), 387-404. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.628077>
- Ali, A., ve Juan, H. (2024). Trends and trajectories in employee green behavior research. *Frontiers in Sociology*, 9, 1486377. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1486377>
- Ameer, R. ve Othman, R. (2012). Sustainability practices and corporate financial performance: a study based on the top global corporations. *Journal of Business Ethics*, 108, 61-79. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1063-y>
- Anderson, J. C. ve Bateman, T. S. (2000). Individual environmental initiative: championing natural environmental issues in U.S. business organizations. *The Academy of Management Journal*, 43(4), 548–570. <https://doi.org/10.2307/1556355>
- Arcury, T. A. (1990). Environmental attitude and environmental knowledge. *Human Organization*, 49(4), 300–304. <https://doi.org/10.17730/humo.49.4.y6135676n433r880>
- Ayaz Arda, Ö. ve Aslan, T. (2020). Çevre yönetimi uygulamalarının örgütsel performansla ilişkisi üzerine bir araştırma: çevresel proaktifliğin aracılık etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3): 3582-3614. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1516>
- Bohlmann, C., van den Bosch, J. ve Zacher, H. (2018). The relative importance of employee green behavior for overall job performance ratings: A policy-capturing study. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 1002-1008. <https://doi.org/10.1002/csr.1516>
- Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87(2), 221–236. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9881-2>
- Bulinska-Stangrecka, H. ve Bagienska, A. (2021). Culture-based green workplace practices as a means of conserving energy and other natural resources in the manufacturing sector. *Energies*, 14(19), 6305. 1-21. <https://doi.org/10.3390/en14196305>
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641. <https://doi.org/10.1002/csr.182>
- Daily, B. F. ve Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539–1552. <https://doi.org/10.1108/01443570110410892>

- Dunlap, R. E. ve Jones, R. E. (2002). Environmental concern: Conceptual and measurement issues. *Handbook of Environmental Sociology*, 3(6), 482-524.
- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 793–796. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.tb02484.x>
- Erbaş, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *İstanbul Management Journal*, 86, 1-23. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imj/issue/45658/572519>
- Erbaş, A., ve Özalp, Ö. (2016). The effect of environmental passion and green organizational behavior on organisational commitment. *Eurasian Business and Economics Journal*, 2, 297-306. <https://busecon.eurasianacademy.org/dergi/S2/23-Business&Economics.pdf>
- Erökten, S. (2015). Bölgelere göre öğrencilerde çevre bilincinin karşılaştırılması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), 169-179. <https://tinyurl.com/yaxzjpkh>
- Erten, S. (2004). Çevre eğitimi ve çevre bilinci nedir, çevre eğitimi nasıl olmalıdır?. *Çevre ve İnsan Dergisi*, (65/66). <https://tinyurl.com/5n8hb446>
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91.
- Graves, L. M. ve Sarkis, J. (2018). The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' provenvironmental behaviors. *Journal of Cleaner Production*, 196, 576-587. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.013>
- Gürbüz, H., ve Sadık, F. (2017). Ortaokul öğrencilerinin çevreye yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 44–61. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefad/issue/27706/291278>.
- Harrison, W., ve Hartman, S. J. (2014). Organizational sustainability: exploring green organizational culture and performance. *Journal of Management and Marketing Research*, 15, 1–9. <https://www.aabri.com/manuscripts/131517.pdf>.
- Hart, S. L. (1995). A natural-resource-based view of the firm. *The Academy of Management Review*, 20(4), 986-1014. <https://doi.org/10.2307/258963>
- Hart, S. L. ve Milstein, M. B. (1999). Global sustainability and the creative destruction of industries. *MIT Sloan Management Review*, 41(1), 23. <https://tinyurl.com/4d4898f2>
- Hungerford, H. R. ve Volk, T. L. (1990). Changing learner behavior through environmental education. *The Journal of Environmental Education*, 21(3), 8–21. <https://doi.org/10.1080/00958964.1990.10753743>
- İrge, N. T. (2022). Çevresel duyarlılığın çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1293-1315. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1442>
- Jaciow, M., Rudawska, E., Sagan, A., Tkaczyk, J., ve Wolny, R. (2022). The influence of environmental awareness on responsible energy consumption: The case of households in Poland. *Energies*, 15(15), 5339. <https://doi.org/10.3390/en15155339>
- Jackson, S. E., Renwick, D. W., Jabbour, C. J., ve Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 99-116. <https://doi.org/10.1177/239700221102500203>
- Kaiser, F. G., Wolfing, S. ve Fuhrer, U. (1999). Environmental attitude and ecological behaviour. *Journal of Environmental Psychology*, 19(1), 1–19. <https://doi.org/10.1006/jevp.1998.0107>
- Kanibir, H. (2004). Yeni bir rekabet gücü kaynağı olarak entellektüel sermaye ve organizasyonel performansla yansımaları. *Journal of Aeronautics and Space Technologies*, 1(3), 77–85. <https://jast.hho.msu.edu.tr/index.php/JAST/article/view/99>
- Kaplan, R. S. ve Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Boston: Harvard Business School Press. <https://tinyurl.com/4pfzthu3>
- Karabetyan, L. (2019). *Örgütsel öğrenme, bilgi yönetimi ve inovasyonun örgütsel performansa etkisi hizmet işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

- Katz, I. M., Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., ve Zacher, H. (2022). Employee green behavior: a meta-analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1146-1157. <https://doi.org/10.1002/csr.2260>
- Kempston, S., Coles, S. R., Dahlmann, F. ve Kirwan, K. (2025). UK electric vehicle battery supply chain sustainability: A systematic review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 210, 115216. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2024.115216>
- Kline, R. B. (2011) *Principles and practice of structural equation modelling*. Guilford Press.
- Kollmuss, A. ve Agyeman, J. (2002). Mind the gap: Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior?. *Environmental Education Research*, 8(3), 239-260. <https://doi.org/10.1080/13504620220145401>
- Krara, W., Alzubi, A., Khadem, A. ve Iyiola, K. (2025). The nexus of sustainability innovation, knowledge application, and entrepreneurial success: Exploring the role of environmental awareness. *Sustainability*, 17(2), 716. <https://doi.org/10.3390/su17020716>
- Kuzgun, Ş. (2025). Yeşil yenilik ve sürdürülebilirlik performansı ilişkisinde algılanan yeşil örgütsel davranışın aracı rolü. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 10(1), 265-282. [https://dergipark.org.tr/en/pub/joeep/issue/91797/1562112#article\\_cite](https://dergipark.org.tr/en/pub/joeep/issue/91797/1562112#article_cite)
- Mostafa, M. M. (2007). Gender differences in Egyptian consumers' green purchase behaviour: The effects of environmental knowledge, concern and attitude. *International Journal of Consumer Studies*, 31(3), 220-229. <https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.2006.00523.x>
- Norton, T.A., Parker, S.L., Zacher, H. ve Ashkanasy, N.M. (2015). Employee green behavior: a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- Ones, D. S. ve Dilchert, S. (2012a). Employee green behaviors. S. E. Jackson, D. Ones & S. Dilchert (Ed.), *Managing Human Resources for Environmental Sustainability* içinde (s. 85-116). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ones, D. S. ve Dilchert, S. (2012b). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444-466. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O. ve Jin, J. (2014). The Impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Renwick, D. W. S., Redman, T. ve Maguire, S. (2013). Green human resource management: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Robertson, J. L. ve Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Sart G., Sezgin, F. H. ve Demir, N. (2018). Mobbingin mesleki tükenmişlik algısı üzerine etkileri: Kadın akademisyenler örneği. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1), 118-135. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/beykozad/issue/52132/681503>
- Schultz, P. W. (2001). The structure of environmental concern: Concern for self, other people, and the biosphere. *Journal of Environmental Psychology*, 21(4), 327-339. <https://doi.org/10.1006/jevp.2001.0227>
- Simula, H., Lehtimäki, T. ve Salo, J. (2009). Managing greenness in technology marketing. *Journal of Systems and Information Technology*, 11(4), 331-346. <http://dx.doi.org/10.1108/13287260911002486>
- Sönmez, R. V. (2020). Okul yöneticilerinin yeşil örgütsel davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1107-1119. <https://doi.org/10.18506/anemon.628691>

- Srivastava, A.P., Mani, V., Yadav, M. ve Joshi, Y. (2020). Authentic leadership towards sustainability in higher education-an integrated green model. *International Journal of Manpower*, 41(7), 901-923. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0404>
- Turunç, Ö. (2006). *Bilgi teknolojileri kullanımının işletmelerin örgütsel performansına etkisi, hizmet sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Wackernagel, M., Schulz, N. B., Deumling, D., Linares, A. C., Jenkins, M., Kapos, V., Monfreda, C., Loh, J., Myers, N., Norgaard, R. ve Randers, J. (2002). Tracking the ecological overshoot of the human economy. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 99(14), 9266-9271. <http://www.jstor.org/stable/3059187>.
- Xiaoyi, Z., Yang, H., Kumar, N., Bhutto, M. H., Kun, W. ve Hu, T. (2023). Assessing Chinese textile and apparel industry business sustainability: the role of organization green culture, green dynamic capabilities, and green innovation in relation to environmental orientation and business sustainability. *Sustainability*, 15(11), 8588. <https://doi.org/10.3390/su15118588>.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Yiğit, B. (2022). Green organizational behavior: An example from the textile industry. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(2), 186-192. [https://dergipark.org.tr/en/pub/joeep/issue/69748/1170250#article\\_cite](https://dergipark.org.tr/en/pub/joeep/issue/69748/1170250#article_cite)
- Yüksel, A., Uçgun, S. ve Uçkun, C. G. (2022). Çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına ilişkin bir araştırma. *Academic Social Resources Journal*, 7(43), 1380-1387. <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.65931>
- 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. <https://doi.org/10.3390/su11195408>