



Yeşil Örgüt Kimliği: Bir ölçek Uyarlama Çalışması

Vildan BAYRAM

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi
ABMYO, İşletme Yönetimi Programı
vildanbayram@aydin.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-7526-6485>

Makale Başvuru Tarihi : 22.01.2025
Makale Kabul Tarihi : 27.02.2025
Makale Yayın Tarihi : 25.03.2025
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.15068681

Anahtar Kelimeler:

Yeşil,
Örgüt Kimliği,
Yeşil Örgüt
Kimliği,
Ölçek Uyarlama,
Yeşil örgütler.

Özet

Bu araştırmanın amacı Yu-Shan Chen (2011)'in geliştirmiş olduğu "Yeşil örgüt kimliği ölçeği" nin çalışanların yeşil örgüt kimliği düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmasıdır. Nicel araştırma modeli ile tasarlanan çalışmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren sağlık sektörü ve eğitim sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın pilot uygulamasının örneklem grubu $n_1=159$ sağlık sektörü çalışanından oluşmaktadır. İkinci asıl uygulamada ise $n_2=174$ eğitim sektörü çalışanına ulaşılmıştır. Ölçeğin orijinali 6 madde ve tek faktörden oluşmaktadır. Ölçme aracını Türkçeye uyarlamak için çeviri ve yeniden çeviri tekniği kullanılmıştır. Ölçme aracının yapı geçerliliğini belirlemek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bulgular, altı maddelik ölçüm aracının yeterli uyum iyiliği değerleri gösterdiğini ortaya koymuştur. Analiz sonuçlarına göre $X^2/sd (p) = 2,049 (p=0,030)$; SRMR= 0,033; GFI= 0,965; NNFI= 0,962; CFI= 0,977; RMSEA=0,078 ve Faktör yükü=0,51 / 0,87 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,84 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, Türkçeye uyarlanan ölçme aracının 6 madde ve tek faktörlü boyutunun geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu ölçüm aracının, çalışanların yeşil örgüt kimliği algılarını ölçmek için kullanılacak yararlı bir kaynak olarak hizmet edebileceği öngörülmektedir.

Green Organization Identity: A Scale Adaptation Study

Keywords:

Green,
Organizational
Identity,
Green
Organizational
Identity,
Scale Adaptation,
Green organizations.

Abstract

The aim of this research is to adapt the "Green organization Identity Scale" developed by Yu-Shan Chen (2011) to Turkish in order to determine the green organization identity levels of employees and to conduct validity and reliability studies. The universe of the study, designed with the quantitative research model, consists of healthcare and education sector employees operating in Istanbul. The sample group of the pilot application of the research consists of $n_1=159$ healthcare sector employees. In the second main application, $n_2=174$ education sector employees were reached. The original scale consists of 6 items and a single factor. Translation and re-translation techniques were used to adapt the measurement tool to Turkish. Exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to determine the construct validity of the measurement tool. The findings revealed that the six-item measurement tool showed sufficient goodness of fit values. According to the analysis results, $X^2/sd (p) = 2.049 (p=0.030)$; SRMR= 0.033; GFI= 0.965; NNFI= 0.962; CFI= 0.977; RMSEA=0.078 and Factor loading=0.51 / 0.87. Cronbach Alpha coefficient of the entire scale was determined as 0.84. These results show that the 6-item and single-factor dimension of the measurement tool adapted to Turkish is valid and reliable. It is anticipated that this measurement tool can serve as a useful resource that can be used to measure employees' green organization identity perceptions.

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler açısından çevre tahribatını önleyici yaklaşımları benimsemek, yeşil fırsatları ve yenilikleri geliştirmek önem taşımaktadır. Çevre yönetimi, aslında işletme fonksiyonlarının tüm yönlerini kapsayan unsurlardan oluşmaktadır. Bu nedenle çevre yönetimi, işletme yönetiminin önemli bir parçası haline gelmiştir. Çevre kirliliğine neden olmak, doğal kaynakların verimsiz kullanımı ve kötü çevre yönetimi işletmelerin kötü bir imaj edinmelerine neden olmaktadır (Tawiah vd., 2024). Doğal kaynakların sınırlı olması enerji ihtiyacının her geçen gün artması ve atık miktarındaki artış doğrusal ekonominin sürdürülemez olduğunu göstermektedir (Kara vd., 2022). İşletmelerin, büyüme ve kar elde etme hedefleri ile ekonomik, toplumsal ve çevresel sürdürülebilirlik konularında sorumluluk hissetmeleri gerekmektedir. İşletmelerin dış ortam havasını ve iklimi koruma, atık yönetimi, toprak, yeraltı ve yüzey sularının korunması ve kalitesinin iyileştirilmesi, gürültü ve vibrasyonun azaltılması, biyolojik çeşitliliğin ve peyzajın korunması, radyasyona karşı koruma gibi çevre koruma faaliyetlerini benimsemeleri önem taşımaktadır (Bayram, 2023: 2-3). Bu nedenle işletmelerin, yeşil etik değerlere odaklanarak çevre dostu uygulamaları teşvik etmeleri önem arz etmektedir (Yousaf, 2021). Ayrıca işletmelerin çevre bilinciyle hareket etmeleri, rekabet avantajı elde etmelerini sağlayacak bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda başta Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği olmak üzere çevre bilincinin geliştirilmesi ve yeşil uygulamaların benimsenmesine yönelik pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir (Krasodomska vd., 2024). Ayrıca uluslararası çalışmalarla çevre koruma faaliyetleri de teşvik edilmeye çalışılmaktadır. Bu konuda 1972 yılında Stockholm'de yapılan konferans sonucunda Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Programı kurulmuştur (Joos, 2023). Birleşmiş Milletler tarafından 1983 yılında Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu kurulmuş ve sürdürülebilir kalkınmaya dikkat çekilmiştir (Cecchin vd., 2021). 2015 yılında Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonu 17 maddeden oluşan sosyal, çevresel, ekonomik ve kurumsal sürdürülebilir kalkınma göstergelerini belirlemiştir (Voronina vd., 2024). 2019 yılında Avrupa Birliği, "Döngüsel Ekonomi / Yeşil Mutabakat Eylem Planı" ve "Sıfır atık" projesini ortaya koymuştur (Bayram, 2024). Böylece bireysel, toplumsal ve ekonomik ölçekte çevre konularına dikkat çekmek ve çevreye duyarlı faaliyetler yapılması konusunda standartlar ve etik ilkeler oluşturmak amaçlanmaktadır.

Özellikle bu çevre bilinci örgütsel kimliğin içinde yer aldığına diğer bir ifade ile çevresel konular, örgütsel kimliğin bir parçası haline geldiğinde bir anlam ifade etmektedir. Örgüt kimliğinin yeşil özellik taşıması çalışanların çevre konusunda duyarlı olmaları, kendi istekleriyle ve çevresel bakış açısıyla işletme faaliyetlerini uygulamalarına sebep olmaktadır (Li ve Rabeeu, 2024). Örgütsel kimliğin içinde çevre unsurunun yer alması, çevre sorunlarına bilinçli bir yaklaşımı da beraberinde getirmektedir (Elshaer vd. 2024).

Örgüt kimliği, bir organizasyonda çalışan kişilerin, o organizasyonu nasıl gördüklerini, onun hakkında neler hissettiklerini ve ne gibi düşüncelere sahip olduklarını anlamak ve incelemek için kullanılan bir kavramdır (Sufi et al., 2024). Örgüt kimliği, bir örgütün sadece logosu, renkleri veya sembolleri gibi dış görünüşüyle değil, aynı zamanda iletişim tarzı, çalışanlarının davranışları ve temel değerleri gibi unsurlarıyla da ilgilidir. Tüm bu unsurların, o örgüte özel bir şekilde bir araya gelmesi, örgütün kendine has kimliğini oluşturur (Uğurlu, 2015). Örgüt kimliğinin yapısı, örgütlerin ve çalışanların motivasyonunu etkilemektedir. Örgüt kimliğinin en belirgin tanımlarından bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- Örgüt kimliği, çalışanların faaliyetlerini, sosyal yapısını ve düşüncelerini etkileyen hatta değiştiren bir olgudur (Fosu vd., 2024).
- Örgüt kimliği, bir örgüt hakkında en temel, kalıcı ve ayırt edici olan şeylerin toplamıdır (Fachin ve Langley, 2024).
- Örgüt kimliği, çalışanların faaliyetlerine, seçimlerine ve davranışlarına anlam kazandırmak için ortak olarak oluşturdukları bir anlayıştır (Elshaer vd., 2024).
- Örgüt kimliği, çalışanların örgütü ve örgütsel faaliyetleri anlamalarına yardımcı olan bir unsurdur (Alhamad vd., 2024).

Örgütsel kimlik, örgütün temel faaliyet alanı, bu faaliyetlerin niteliği, örgütü benzersiz kılan nitelikler ve çalışanların özellikleri gibi değişkenlerden etkilenmektedir (Mishra et al., 2024). Bir örgütün kimliği, çalışanlarının davranışlarını şekillendirmede önemli bir rol oynar. Özellikle, dış dünyayı anlamlandırmak ve ona

uygun tepkiler vermek için örgüt kimliği algısından faydalanılır. Çünkü kimlik, örgütün temel varlığını ve karakteristik özelliklerini yansıtmaktadır (Langer and Feeney, 2025). Bu bağlamda örgütler, iç ve dış paydaşlar için bir kimliğe ihtiyaç duyarlar. Örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını etkileyebilir, örgütsel yorumları ve eylemleri kısıtlayabilir. Örgüt kültüründen etkilenen örgüt kimliği, örgütsel faaliyetlerde örgüte özgü anlamlar kazandırır (Ma vd., 2024). Yeşil örgüt kültürüne sahip işletmelerde örgüt kimliği de yeşil yaklaşımlara sahip olmaktadır (Mirahsani vd., 2024). Bunun için işletmede yer alan tüm unsurlarla birlikte geliştirilen çevre bilinci örgüt kimliğine yansıtacaktır.

Toplumsal sorumluluk açısından ise işletmelerin çalışanlarının refahını gözetmeleri, insan haklarına saygı duymaları, yerel topluluklara katkıda bulunmaları ve adil ticaret uygulamalarını benimsemeleri beklenmektedir. Ayrıca, işletmelerin yeşil değerlere uyması, dürüst ve şeffaf iş uygulamaları sergilemeleri, tüketici sağlığını ve güvenliğini korumaları yeşil örgüt kimliğinin bir parçasını oluşturmaktadır (Mansour vd., 2024). Yeşil örgüt kimliği, işletmelere rekabet avantajı sağlayabilir, itibarlarını güçlendirebilir ve tüketici sadakatini artırabilir (Bayram ve Öztürk, 2023: 124-125).

Çevre yönetimi, şirketlerin çevresel hedeflerine ulaşmalarına, çevre düzenlemelerine uymalarına, faaliyetlerinin çevresel etkilerini öngörmelerine, düzenlemelerden önce atık ve kirliliği azaltmak için önlemler almalarına veya çevresel iyileştirmeler yoluyla iş fırsatlarından yararlanmanın olumlu yollarını bulmalarına yardımcı olabilecek yönetsel faaliyetler, süreçler, yaklaşımlar veya kavramlar olarak tanımlanır (Faraz, vd., 2024). Yönetim alanlarında çevresel kaygıları öngörmeye, planlamaya ve bu düşüncüyü kurumsal stratejilere dahil etmeye ihtiyaç vardır. Bu nedenle, ortaya çıkan bir yönetim alanı, kurumsal stratejiyi etkilediği için doğal çevre ile ilgilidir.

Bu araştırmanın amacı Yu-Shan Chen (2011)'in geliştirmiş olduğu "Yeşil örgüt kimliği ölçeği" nin çalışanların yeşil örgüt kimliği düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmasıdır. Ayrıca bu çalışma ile örgütsel kimlik teorisine dayalı olarak, yeşil örgüt kimliğinin geliştirilmesine dikkat çekmek amaçlanmaktadır. Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ile gelecekte araştırmacılara, çalışmalarında yararlanacakları geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı sunulmuş olacaktır.

2. YÖNTEM ve BULGULAR

2.1. Ölçeğin Türkçe Geçerliliği

Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin Türkçe uyarlamasının uygulama sürecinde rastlantısal örneklem metodu seçilmiş ve anket yöntemi uygulanmıştır. Ölçeğin geçerliliği için iki ayrı çalışma grubundan veri toplanmıştır. Birinci pilot çalışma grubu sağlık sektöründe çalışan 159 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada açılımlı faktör analizi, Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin orijinalinde yer alan 6 madde ve tek boyut dahilinde yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre, orijinal ölçekte olduğu gibi Türkçe uyarlamasında da tek boyut olduğu tespit edilmiştir. Ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmamıştır. İkinci asıl çalışma grubu, eğitim sektöründe çalışan 174 kişiden oluşmaktadır.

Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin Türkçe uyarlamasında 4 dil uzmanının görüşlerine başvurulmuştur. İngilizce-Türkçe çevirisi sonucunda elde edilen Türkçe formu A ve B uzmanlarına sunulmuş ve her maddenin çevirisini 100 üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Tablo 1'de gösterildiği gibi iki uzmanın İngilizce-Türkçe çevirisi için verdikleri puan ortalaması, her madde için en düşük 97 ve toplamda 98,42 düzeyinde olup Türkçe formun uygun olduğu tespit edilmiştir. Türkçe form yeniden İngilizceye çevrilerek C ve D uzmanlarına sunulmuş ve her maddenin çevirisini 100 üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Tablo 1'de gösterildiği gibi iki uzmanın Türkçe-İngilizce çevirisi için verdikleri puan ortalaması, her madde için en düşük 99 ve toplamda 99,75 düzeyinde olup İngilizce formun uygun olduğu tespit edilmiştir. Dil geçerliği bulgularına göre ölçeğin Türkçe formu orijinal (İngilizce) yapısına ve Türkçeye uygundur.

Tablo 1. Dil geçerliği bulguları

Madde	İngilizce-Türkçe			Türkçe-İngilizce		
	Uzman A	Uzman B	Toplam	Uzman C	Uzman D	Toplam
1	98	100	99,00	100	100	100,00
2	97	99	98,00	100	98	99,00
3	96	98	97,00	100	100	100,00

4	98	100	99,00	100	100	100,00
5	100	100	100,00	100	100	100,00
6	96	99	97,50	99	100	99,50
TOPLAM	97,50	99,33	98,42	99,83	99,67	99,75

Uzman görüşleri dikkate alınarak ölçekteki 3. maddede yer alan "...has maintained a significant position ...” ifadesi, daha iyi anlaşılması amacıyla "...önemli bir konuma sahip olduğunu..." olarak Türkçeye çevrilmiştir. Orijinal ölçeğin her maddesinin başında bulunan "Top managers, middle managers, and employees of the organization..." ifadesinin, maddelerin anlamının dağılmaması açısından "Kuruluşun üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanları..." olarak ölçeğin baş kısmına yazılmasına karar verilmiştir. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği'nin beş aşamadan oluşan Türkçeye çeviri süreci sonucunda, ölçeğin çevirisinin bu haliyle mevcut çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir (Brislin vd., 1973).

2.2. Verilerin Analizi

Açımlayıcı faktör analizi (AFA), çok sayıda ilişkili değişkeni daha az sayıda, kavramsal olarak anlamlı ve yeni değişkenler altında toplamayı ve keşfetmeyi hedefleyen çok değişkenli bir istatistiksel yöntem olarak tanımlanabilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). AFA'da, değişkenler arasındaki ilişkiler temel alınarak faktörler belirlenmeye çalışılır. AFA'ya başlamadan önce, örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett Küresellik Testi ile değerlendirilir. Genellikle, KMO değerinin 0,70'ten büyük olması ve Barlett Küresellik Testi'nin anlamlılık değerinin (p) 0,05'ten küçük olması beklenir. Farklı faktör elde etme yöntemleri bulunmakla birlikte, temel bileşenler analizi en sık kullanılan tekniktir. Sosyal bilimlerde genellikle dik döndürme yöntemlerinden varimax döndürmesi tercih edilir. Varimax döndürmesi uygulandıktan sonra, maddelerin ait oldukları faktördeki yük değerleri, diğer faktörlerdeki yük değerleri ve farklı faktörlerdeki yükler arasındaki farklar incelenir. Faktör analizinde, aynı yapıyı ölçmeyen maddeleri belirlemek için faktör yük değerlerinin yüksek olması (0,40 veya daha yüksek olması genellikle iyi bir ölçüt olarak kabul edilse de, bu oran 0,30'a kadar düşürülebilir) ve maddelerin tek bir faktörde yüksek, diğer faktörlerde düşük yük değerlerine sahip olması (her maddenin en yüksek faktör yüküne sahip olduğu faktör dışındaki faktörlerle arasındaki faktör yük farkının en az 0,10 olması) dikkate alınmalıdır. En uygun faktör sayısını belirlerken, ölçekte planlanan madde-boyut ilişkisi göz önünde bulundurularak yamaç birikinti grafiği, öz değerler ve açıklanan toplam varyans incelenir. Yamaç birikinti grafiğinde, iki nokta arasındaki her bir kesit bir faktörü temsil eder. Eğimin azalmaya başladığı noktadan önceki kısım, faktör sayısını gösterir. Tek boyutlu ölçeklerde toplam varyansın %30'un üzerinde olması kabul edilebilirken, boyut sayısı arttıkça toplam varyansın da artması beklenir (Çokluk vd., 2010).

Doğrulamalı faktör analizi (DFA), örtük değişkenlere ilişkin teorileri test etmeye yönelik ileri düzey bir tekniktir. Önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığı bu analizle test edilir. DFA, yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yöntemlerinden biridir ve YEM'de öncelikle modelin uyumunun sağlanması önemlidir. Model uyumunu değerlendirmek için, "Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı" (X^2/sd), "bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı" (t değeri), "artıklara dayalı uyum indeksleri" (SRMR, GFI), "bağımsız modele dayalı uyum indeksleri" (NNFI, CFI) ve "yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)" gibi uyum indeksleri sıklıkla kullanılır (Çokluk vd., 2010). Güvenilirlik analizlerinde sıklıkla başvurulan Cronbach alfa yöntemi, test sonuçlarının ne kadar tutarlı olduğunu değerlendirmek için kullanılır. Cronbach alfa, testin iç tutarlılığını yansıtır ve genellikle 0,70'in üzerinde olması arzu edilir. Bir diğer güvenilirlik ölçütü olan madde toplam korelasyonu ise, testteki her bir maddenin (sorunun) bireylerin toplam test puanıyla olan ilişkisini ortaya koymayı amaçlar. Genel kabul gören bir yaklaşıma göre, madde toplam korelasyonu 0,30 ve üzeri olan maddelerin, bireyleri ayırt etme konusunda etkili olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2011). Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler, frekans ve yüzdelik değerler kullanılarak özetlenmiş ve tablo halinde sunulmuştur. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri tamamlandıktan sonra, elde edilen ölçek puanlarına ait ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık katsayıları gibi betimsel istatistikler bir tabloda gösterilmiştir. Analizlerde, %95 güven aralığı (0,05 anlamlılık düzeyi, $p<0,05$) esas alınmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Pilot Çalışma Bulguları

Tablo 2’de pilot uygulamaya katılan iş görenlerin demografik bilgilerinin analiz sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların demografik bilgilerinin analiz sonuçları (pilot uygulama)

Demografik değişken	N	Gruplar	n	%
Cinsiyet	159	Kadın	83	52,2
		Erkek	76	47,8
Medeni durum	159	Evli	34	21,4
		Bekar	125	78,6
Öğrenim durumu	159	Lise	11	6,9
		Ön lisans	48	30,2
		Lisans	80	50,3
		Lisansüstü	20	12,6
Kurumdaki çalışma süresi	159	1 yıldan az	59	37,1
		1-5 yıl	44	27,7
		6-10 yıl	46	28,9
		11 yıl ve üstü	10	6,3
Toplam çalışma süresi	159	0-3 yıl	63	39,6
		4-10 yıl	37	23,3
		11-20 yıl	52	32,7
		21 yıl ve üstü	7	4,4

Pilot çalışmada yer alan 159 çalışanın cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %52,2’sinin kadın ve %47,8’inin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında, %21,4’ünün evli ve %78,6’sının bekar olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyelerine göre katılımcılar değerlendirildiğinde, %6,9’unun lise, %30,2’sinin ön lisans, %50,3’ünün lisans ve %12,6’sının lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Çalışanların mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri incelendiğinde, %37,1’inin 1 yıldan daha az, %27,7’sinin 1-5 yıl, %28,9’unun 6-10 yıl ve %6,3’ünün ise 11 yıl ve üzeri süredir çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların toplam iş deneyimi süreleri dikkate alındığında, %39,6’sının 0-3 yıl, %23,3’ünün 4-10 yıl, %32,7’sinin 11-20 yıl ve %4,4’ünün 21 yıl ve üzerinde bir iş tecrübesine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Yeşil örgüt kimliği ölçeği puan ortalaması ve ölçekte yer alan 6 maddeye ait betimsel istatistikler Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği madde betimsel istatistikleri (pilot uygulama)

Madde	\bar{X}	SD	S.	K.
Kuruluşun üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanları ...				
1-.... çevre yönetimi ve koruma konusundaki geçmişiyile gurur duymaktadır.	3,47	1,05	-0,41	-0,10
2- ..., çevresel hedeflerinden ve misyonlarından gurur duymaktadır.	3,57	0,88	-0,56	0,46
3- ..., kuruluşun çevre yönetimi ve korumasında önemli bir konuma sahip olduğunu düşünmektedir.	3,60	0,91	-0,49	0,52
4- ..., kuruluşun iyi tanımlanmış çevresel hedefler ve misyonlar geliştirdiğini düşünmektedir.	3,74	0,94	-0,34	-0,05
5- ..., kuruluşun çevresel geleneği ve kültürü hakkında bilgi sahibidir.	3,58	0,92	-0,21	0,14
6- ..., kuruluşun çevre yönetimi ve korumasına önemli ölçüde dikkat ettiğini belirlemişlerdir.	3,64	0,93	-0,67	0,89
TOPLAM	3,60	0,70	-0,98	0,58

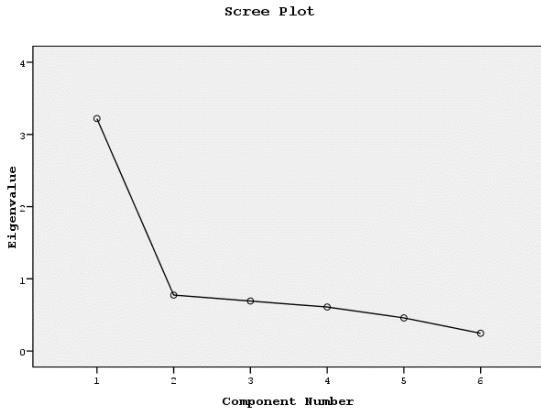
S: Çarpıklık (Skewness)

K.: Basıklık (Kurtosis)

Pilot uygulamada Yeşil örgüt kimliği ölçeği puan ortalaması $3,60 \pm 0,70$ olarak tespit edilmiş olup en düşük (1) ve en yüksek (5) puan aralığına göre kuruluşun üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanlarının yeşil örgüt kimliğine ilişkin iş gören algısı orta-yüksek düzeyde olumludur. Ölçekte “4-... kuruluşun iyi tanımlanmış çevresel hedefler ve misyonlar geliştirdiğini düşünmektedir” ($3,74 \pm 0,94$), “6-... kuruluşun çevre yönetimi ve korumasına önemli ölçüde dikkat ettiğini belirlemişlerdir” ($3,64 \pm 0,93$), “3-... kuruluşun çevre yönetimi ve korumasında önemli bir konuma sahip olduğunu düşünmektedir” ($3,60 \pm 0,91$) ifadelerine katılım yüksek düzeyde; “1- ... çevre yönetimi ve koruma konusundaki geçmişiyle gurur duymaktadır” ($3,47 \pm 1,05$), “2- ... çevresel hedeflerinden ve misyonlarından gurur duymaktadır” ($3,57 \pm 0,88$), “5-... kuruluşun çevresel geleneği ve kültürü hakkında bilgi sahibidir” ($3,58 \pm 0,92$) ifadelerine katılım nispeten düşük düzeydedir.

3.2. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Pilot çalışmada yer alan 159 katılımcıdan toplanan verilerin açımlayıcı faktör analizine (AFA) uygunluğu değerlendirilmiştir. Bu kapsamda incelenen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin yüksek (0,801) ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı (Barlett's $X^2=330,973$; $p<0,05$) bulunması, araştırma örnekleminin yeterli büyüklükte olduğunu göstermektedir. Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin, tek boyutlu yapısını teyit etmek amacıyla yamaç birikinti grafiği incelendiğinde, ikinci noktadan sonra eğimin belirgin şekilde azaldığı ve yatay bir hal aldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, ölçeğin orijinal yapısına uygun olarak tek boyutlu olduğunu desteklemektedir (Şekil 1). Ayrıca, özdeğerler incelendiğinde, 1'in üzerinde sadece bir boyutun bulunduğu ve ölçeğin orijinal yapısında olduğu gibi tek faktörlü bir yapıda olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 4).



Şekil 1. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği yamaç birikinti grafiği (pilot uygulama)

Tablo 4'te Yeşil örgüt kimliği ölçeği için pilot uygulama verileriyle gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi ilk sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği AFA bulguları (pilot uygulama)

Madde	Faktör yükü
M1	0,847
M2	0,792
M3	0,713
M4	0,624
M5	0,708
M6	0,690
Özdeğer	3,220
Toplam Varyans (%)	53,661

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre, ölçekteki maddelerin ait oldukları boyutlardaki faktör yüklerinin 0,40 sınırının üzerinde olduğu ve açıklanan toplam varyansın %53,66 düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Açıklanan varyansın yüksek olması, geliştirilen ölçeğin faktör yapısının ne kadar güçlü olduğunu göstermektedir. Tek faktörlü modellerde, açıklanan varyansın %30 veya daha fazla olması yeterli kabul edilebilirken, sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda %40 ile %60 arasındaki bir varyans oranı genellikle

yeterli olarak değerlendirilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010: 197). Bu araştırmada, 169 katılımcıdan elde edilen verilerle gerçekleştirilen analiz sonucunda ulaşılan %53,66'lık varyans oranı, kabul edilebilir bir düzeydedir. Doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) elde edilen uyum indeksleri ise Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen model uyum indeksleri (pilot uygulama)

Model Uyum İndeksi	Referans Değer ¹		Bu çalışmada gözlenen değer	
	İyi Uyum ¹	Mükemmel Uyum ¹	6 Madde Tek Boyut	6 Madde Tek Boyut
X ² /sd (p)	< 5	<3 (p>0,05)	3,361 (p<0,01)	2,180 (p=0,026)
SRMR	≤0,08	≤0,05	0,052	0,035
GFI	≥0,90	≥0,95	0,940	0,964
NNFI	≥0,90	≥0,95	0,902	0,951
CFI	≥0,90	≥0,95	0,941	0,974
RMSEA	≤0,10	≤0,08	0,122	0,086
Faktör Yüğü	>0,40	>0,40	0,55 / 0,89	0,58 / 0,79
Kovaryans bağlantısı	-	-	-	m1-m2

¹: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; *: Kovaryans bağlantılarıyla

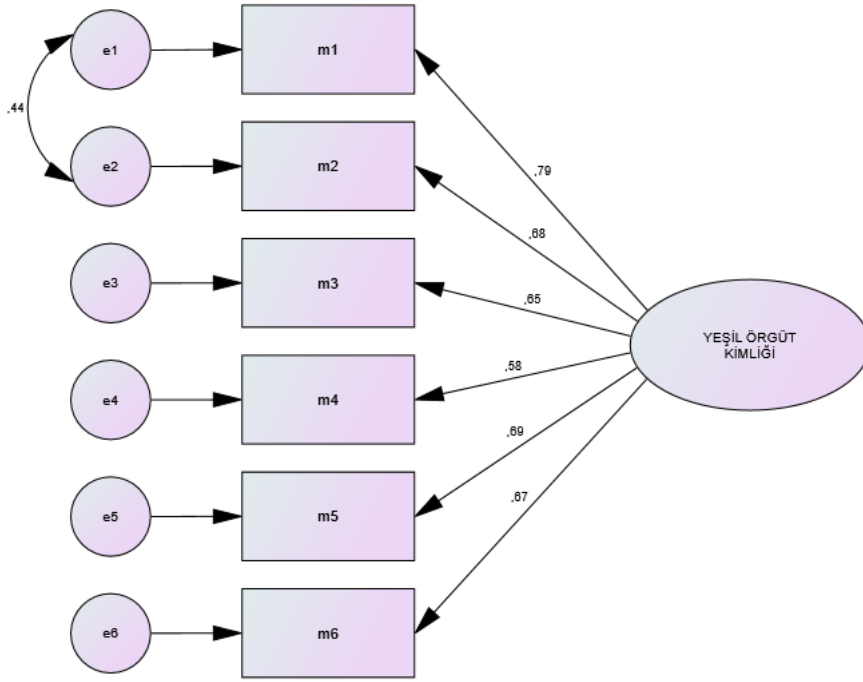
Tablo 6. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları, modelin uyum indekslerinin genel olarak kabul edilebilir ve yüksek düzeylerde olduğunu ortaya koymuştur. RMSEA indeksinin başlangıçta yüksek olması nedeniyle, m1 ve m2 maddeleri arasında kurulan kovaryans ilişkisi ile modelin uyum indeksleri daha da iyileşerek mükemmel seviyelere ulaşmıştır. DFA'dan elde edilen faktör yükleri, bu yüklere ait t değerleri, güvenilirlik analizinden elde edilen madde toplam korelasyonları ve Cronbach alfa katsayıları, Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 7. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği DFA ve güvenilirlik analizi bulguları (pilot uygulama)

Madde	B	SH	Std. β	t	r	Cronbach Alpha (α)
M1	1,000		0,79		0,755	0,673
M2	0,729	0,067	0,68	10,81**	7,54**	0,584
M3	0,718	0,095	0,65		6,73**	0,515 0,843
M4	0,660	0,098	0,58		8,00**	0,607
M5	0,772	0,096	0,69		7,76**	0,605
M6	0,752	0,097	0,67			

**p<0,01 r: Madde toplam korelasyonu

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları, ölçekteki maddelerin faktör yüklerinin 0,40 eşliğini aştığını ve bu faktör yüklerine karşılık gelen t değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach alfa değeri 0,84 olarak bulunmuş ve tüm maddelerin madde-toplam korelasyonlarının 0,30'dan yüksek olduğu (0,51 ile 0,75 arasında değiştiği) belirlenmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinden elde edilen bu bulgular, yeşil örgüt kimliği ölçeğinin 6 maddeden oluşan tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve bu haliyle geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu desteklemektedir.



Şekil 2. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği DFA diyagramı (pilot uygulama)

Tablo 7’de pilot uygulamada ölçeğin toplam puanına ait betimsel istatistikler yer almaktadır.

Tablo 8. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği betimsel istatistikleri (pilot uygulama)

Boyutlar	N	Min./Maks.	$\bar{X} \pm SD$	%95CI (Alt / Üst)	Ç.	B.
TOPLAM	159	1 / 5	3,60±0,70	3,49 / 3,71	-0,98	0,58

Ç.: Çarpıklık; B.: Basıklık

Tablo 7’ye göre yeşil örgüt kimliği ölçeği puan ortalaması 3,60±0,70 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte en düşük 1, en yüksek 5 puan alınabildiği dikkate alındığında kuruluşun üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanlarının yeşil örgüt kimliğine ilişkin iş gören algısı orta-yüksek düzeyde olumludur.

3.3. Asıl Uygulama Bulguları

Tablo 8’de asıl uygulamaya katılan iş görenlerin demografik bilgilerinin analiz sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların demografik bilgilerinin analiz sonuçları

Demografik değişken	N	Gruplar	n	%
Cinsiyet	174	Kadın	103	59,2
		Erkek	71	40,8
Medeni durum	174	Evli	53	30,5
		Bekar	121	69,5
Öğrenim durumu	174	Lise	15	8,6
		Ön lisans	94	54,0
		Lisans	53	30,5
		Lisansüstü	12	6,9
Kurumdaki çalışma süresi	174	1 yıldan az	72	41,4
		1-5 yıl	73	42,0

		6-10 yıl	20	11,5
		11 yıl ve üstü	9	5,2
Toplam çalışma süresi	174	0-3 yıl	81	46,6
		4-10 yıl	49	28,2
		11 yıl ve üstü	44	25,3

İkinci uygulamaya dahil olan 174 çalışanın cinsiyet dağılımına bakıldığında, %59,2'sini kadınlar, %40,8'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, %30,5'inin evli, %69,5'inin ise bekar olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyleri değerlendirildiğinde, katılımcıların %8,6'sının lise mezunu, %54'ünün ön lisans diploması sahibi, %30,5'inin lisans derecesi ve %6,9'unun lisansüstü eğitimi tamamlamış olduğu belirlenmiştir. Çalışanların kurumdaki görev süreleri incelendiğinde, %41,4'ünün 1-5 yıldır, %42'sinin 6-10 yıldır, %11,5'inin 11-15 yıldır ve %5,2'sinin ise 11 yıldan uzun süredir aynı kurumda çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların toplam iş deneyimi sürelerine göre dağılımına bakıldığında, %46,6'sının 0-3 yıl, %28,2'sinin 4-10 yıl ve %25,3'ünün ise 11 yıl ve üzeri bir çalışma geçmişine sahip olduğu görülmektedir.

Yeşil örgüt kimliği ölçeğinde yer alan 6 maddeye ait betimsel istatistikler Tablo 9'da yer yer almaktadır.

Tablo 10. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği madde betimsel istatistikleri

Madde	\bar{X}	SD	S.	K.
Kuruluşun üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanları ...				
1-... çevre yönetimi ve koruma konusundaki geçmişiyle gurur duymaktadır.	3,32	1,21	-0,48	-0,59
2- ..., çevresel hedeflerinden ve misyonlarından gurur duymaktadır.	3,43	1,05	-0,68	-0,03
3- ..., kuruluşun çevre yönetimi ve korumasında önemli bir konuma sahip olduğunu düşünmektedir.	3,36	1,11	-0,28	-0,72
4- ..., kuruluşun iyi tanımlanmış çevresel hedefler ve misyonlar geliştirdiğini düşünmektedir.	3,31	1,12	-0,41	-0,40
5- ..., kuruluşun çevresel geleneği ve kültürü hakkında bilgi sahibidir.	3,45	1,05	-0,41	-0,46
6- ..., kuruluşun çevre yönetimi ve korumasına önemli ölçüde dikkat ettiğini belirlemişlerdir.	3,34	1,16	-0,48	-0,53
TOPLAM	3,37	0,84	-0,59	-0,15

S: Çarpıklık (Skewness)

K.: Basıklık (Kurtosis)

Yeşil örgüt kimliği ölçeği puan ortalaması $3,37 \pm 0,84$ olarak tespit edilmiş olup en düşük (1) ve en yüksek (5) puan aralığına göre kuruluşun üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanlarının yeşil örgüt kimliğine ilişkin iş gören algısı orta düzeyde olumludur. Ölçekte "5-... kuruluşun çevresel geleneği ve kültürü hakkında bilgi sahibidir" ($3,45 \pm 1,05$), "2-... çevresel hedeflerinden ve misyonlarından gurur duymaktadır" ($3,43 \pm 1,05$), "3-... kuruluşun çevre yönetimi ve korumasında önemli bir konuma sahip olduğunu düşünmektedir" ($3,36 \pm 1,11$) ifadelerine katılım yüksek düzeyde; "1- ... çevre yönetimi ve koruma konusundaki geçmişiyle gurur duymaktadır" ($3,32 \pm 1,21$), "4-... kuruluşun iyi tanımlanmış çevresel hedefler ve misyonlar geliştirdiğini düşünmektedir" ($3,31 \pm 1,12$), "6-kuruluşun çevre yönetimi ve korumasına önemli ölçüde dikkat ettiğini belirlemişlerdir" ($3,34 \pm 1,16$) ifadelerine katılım nispeten düşük düzeydedir.

Tablo 10'da 174 iş görenin katılımıyla gerçekleştirilen ikinci uygulama verileriyle gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerine yer verilmiştir.

Tablo 11. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeğinin DFA sonucu tespit edilen model uyum indeksleri

Model Uyum İndeksi	Referans Değer ¹		Bu çalışmada gözlenen değer
	İyi Uyum ¹	Mükemmel Uyum ¹	6 Madde Tek Boyut
X ² /sd (p)	< 5	<3 (p>0,05)	2,049 (p=0,030)
SRMR	≤0,08	≤0,05	0,033
GFI	≥0,90	≥0,95	0,965
NNFI	≥0,90	≥0,95	0,962
CFI	≥0,90	≥0,95	0,977
RMSEA	≤0,10	≤0,08	0,078
Faktör Yüğü	>0,40	>0,40	0,51 / 0,87
Kovaryans bağlantısı	-	-	-

¹: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010

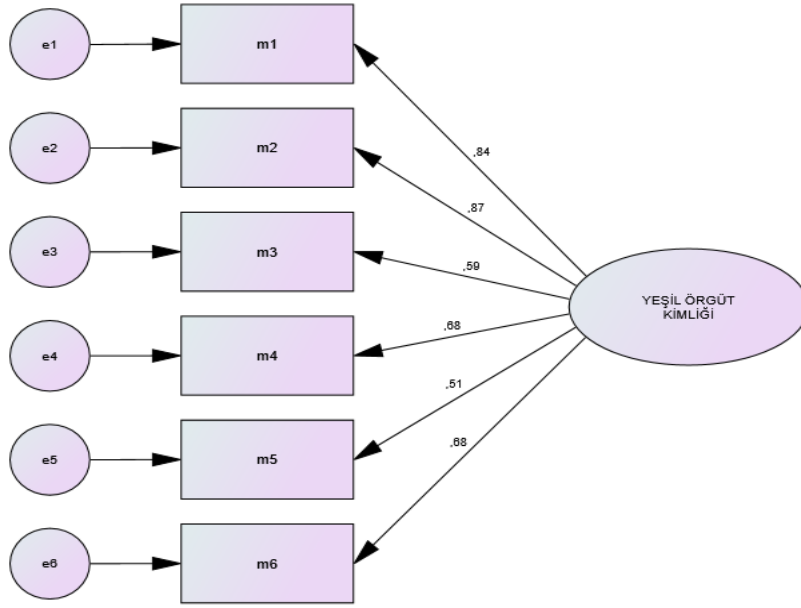
İkinci uygulama verileriyle gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre model uyum indekslerinin iyi ve çok iyi düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen faktör yükleri, faktör yüklerine ait t değerleri ve güvenilirlik analizi kapsamında elde edilen madde toplam korelasyonu, Cronbach Alpha katsayıları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği DFA ve güvenilirlik analizi bulguları

Madde	B	SH	Std. β	t	r	Cronbach Alpha (α)
M1	1,000		0,84		0,760	
					0,765	
M2	0,902	0,069	0,87	13,15**	7,99**	0,541
M3	0,639	0,080	0,59		9,60**	0,611
						0,849
M4	0,746	0,078	0,68		6,76**	0,490
M5	0,523	0,077	0,51		9,65**	0,631
M6	0,776	0,080	0,68			

**p<0,01 r: Madde toplam korelasyonu

İkinci uygulamadan elde edilen verilerle yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları, maddelerin faktör yüklerinin 0,40’ın üzerinde olduğunu ve bu faktör yüklerine ait t değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı bulunduğunu göstermiştir. Ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0,85 olarak belirlenmiş olup, tüm maddelerin madde-toplam korelasyon değerleri 0,30’dan yüksek (0,49 ile 0,76 arasında değişen değerler) olarak saptanmıştır. Elde edilen geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları, yeşil örgüt kimliği ölçeğinin 6 madde ve tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve bu haliyle geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 3. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği DFA diyagramı

İkinci uygulamada gerekli olmamakla birlikte açıklayıcı faktör analizi de incelenmiş olup Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 13. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği AFA bulguları

Madde	Faktör yükü
M1	0,859
M2	0,863
M3	0,673
M4	0,744
M5	0,619
M6	0,758
Özdeğer	3,448
Toplam Varyans (%)	57,468

Açıklayıcı faktör analizine göre ölçekte yer alan maddelerin ait oldukları boyutlardaki faktör yüklerinin 0,40’tan yüksek olduğu ve toplam varyansın %57,47 yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Pilot uygulama ve ikinci uygulama bulguları, yeşil örgüt kimliği ölçeği Türkçe formunun 6 madde ve tek boyutlu orijinal yapısıyla geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 13’te ikinci uygulamadaki ölçeğin puanlarına ait betimsel istatistikler bulunmaktadır.

Tablo 14. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği betimsel istatistikleri

Boyutlar	N	Min./Maks.	$\bar{X}\pm SD$	%95CI (Alt / Üst)	Ç.	B.
TOPLAM	174	1 / 5	3,37±0,84	3,24 / 3,49	0,59	-0,15

Ç.: Çarpıklık; B.: Basıklık

Tablo 13'e göre yeşil örgüt kimliği ölçeği puan ortalaması 3,37±0,84 olarak saptanmıştır. Bu sonuçlara göre kuruluşun üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanlarının yeşil örgüt kimliğine ilişkin iş gören algısı orta düzeyde olumludur.

Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması için yapılan tüm analizler sonucunda oluşan nihai ölçek, tek boyuttan ve 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması, Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14. Yeşil Örgüt Kimliği Ölçeği Türkçe Uyarlaması

Madde
Kuruluşun üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanları ...
1- çevre yönetimi ve koruma konusundaki geçmişiyile gurur duymaktadır.
2- ..., çevresel hedeflerinden ve misyonlarından gurur duymaktadır.
3- ..., kuruluşun çevre yönetimi ve korumasında önemli bir konuma sahip olduğunu düşünmektedir.
4- ..., kuruluşun iyi tanımlanmış çevresel hedefler ve misyonlar geliştirdiğini düşünmektedir.
5- ..., kuruluşun çevresel geleneği ve kültürü hakkında bilgi sahibidir.
6- ..., kuruluşun çevre yönetimi ve korumasına önemli ölçüde dikkat ettiğini belirlemişlerdir.

SONUÇ

Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasında, “Örgüt Kimliği” ve “Yeşil Örgüt Kimliği” kavramlarının açıklanmasına odaklanılmış ve bu yapının ölçülmesinde kullanılan bir ölçeğin ulusal yazına kazandırılması için güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin geçerliğinin test edilmesi için yapı geçerliğine bakılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda, tek faktörlü yapının uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerde olduğu görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda, Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu saptanmıştır. Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasında katılımcılara ilişkin açıklayıcı istatistikler incelendiğinde; pilot çalışma grubu olan sağlık sektörü ve ikinci çalışma grubu olan eğitim sektörü katılımcılarının analiz sonuçlarının genel olarak yüksek seviyelerde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu açıdan 6 madde ve tek boyuttan oluşan ölçeğin analiz sonuçlarının yüksek olması; katılımcıların örgütlerinin yeşil bir kimliğe sahip olduğunu ve yeşil örgüt kimliğini geliştirmeye açık ve esnek bir yapıda olduklarını ifade etmektedir. Bunun yanı sıra, doğal kaynakların hızla tükenmekte olduğu dünyada örgütlerin yeşil ilkelere bağlı faaliyetler göstermeleri sosyal, ekonomik ve bireysel olarak sürdürülebilirlik perspektifinin hayata geçirilmesini sağlayacaktır. Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin iç tutarlılığına ilişkin 0,843 olarak tespit edilen Cronbach's Alpha değerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2014). Yeşil örgüt kimliğinin geliştiği işletmelerde doğaya zarar vermeyen faaliyetlerin tercih edilmesi, döngüsel ekonominin işletmede uygulanması ve yeşil kültürün gelişmesi söz konusu olabilecektir. Ayrıca yeşil yönetsel kararların alınmasında kolaylık sağlayacaktır. Türkçeye uyarlanan Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin diğer örgütsel alanlarda yapılacak gelecekteki araştırmalara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Yeşil örgüt kimliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışmasında bazı sınırlılıklar söz konusudur. Ölçeğin nicel ve nitel olarak farklılaşmış ve daha fazla sayıda örneklemlerde kullanılması, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik konusunda daha güçlü ve genellenebilir olmasını sağlayacaktır. Yeşil örgüt kimliği değişkeni ile diğer örgütsel

değişkenlerin birlikte kullanıldığı çalışmalar yapılabilir. Yeşil örgütsel davranış, yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil örgüt kültürü, sürdürülebilirlik, örgüt performansı, çalışan motivasyonu gibi değişkenler kullanılarak araştırmalar yapılabilir ve araştırma sonuçları birbiriyle karşılaştırılabilir.

ETİK BEYANATI

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu çalışma için İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu kararı ile 2024/11 sayı ve 18.10.2024 tarihli, Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Alhamad, A. M., Elnahaiesi, M. F. B., & Baadhem, A. M. S. (2024). The effect of perceived quality, student life social identification on student satisfaction with moderator role of organizational identification. *International Research Journal on Advanced Engineering Hub (IRJAEH)*, 2(04), 1075-1086. <https://doi.org/10.47392/IRJAEH.2024.0149>
- Bayram, V. & Öztürk, M. (2023). Yeşil iş etiği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 8(2), 124-135.
- Bayram, V. (2023). Döngüsel ekonomiye geçişte işletme stratejilerinde çevre koruma harcamalarının ve yatırımlarının önemi. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 1-24.
- Bayram, V. (2024). From Linear Economy to Circular Economy: The Key to Sustainable Development. İçinde: *Evaluations of Sustainable and Green Energy Policies*. Nova Science Publishers, USA.
- Bayram, V. (2024). From Linear Economy to Circular Economy: The Key to Sustainable Development. İçinde: *Evaluations of Sustainable and Green Energy Policies*. Nova Science Publishers, USA.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. 14. Baskı, Ankara: PEGEM Akademi.
- Cecchin, A., Salomone, R., Deutz, P., Raggi, A., & Cutaia, L. (2021). What is in a name? The rising star of the circular economy as a resource-related concept for sustainable development. *Circular Economy and Sustainability*, 1(1), 83-97. <https://doi.org/10.1007/s43615-021-00021-4>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. PEGEM Yayınları. Ankara.
- Chen, Y. S. (2011). Green organizational identity: sources and consequence. *Management decision*, 49(3), 384-404. <https://doi.org/10.1108/0025174111120761>
- Elshaer, I. A., Azazz, A. M. S., Alshebami, A. S., Abdulaziz, T. A., Mansour, M. A., & Fayyad, S. (2024). Internal green marketing orientation and business performance: The role of employee environmental commitment and green organizational identity. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 7(1), 211-225. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v7i1.2603>
- Fachin, F. F., & Langley, A. (2024). The patterning of interactive organizational identity work. *Organization Studies*, 45(3), 359-383. <https://doi.org/10.1177/01708406231208358>
- Faraz, N. A., Ahmed, F., & Xiong, Z. (2024). How firms leverage corporate environmental strategy to nurture green behavior: Role of multi-level environmentally responsible leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(1), 243-259. <https://doi.org/10.1002/csr.2553>
- Fosu, E., Yi, K., & Asiedu, D. (2024). The effect of CSR on corporate social performance: Mediating role of corporate image, green innovation and moderating role of corporate identity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(1), 69-88. <https://doi.org/10.1002/csr.2553>
- Langer, J., & Feeney, M. K. (2025). Who "We" are matters: the influence of organizational identity orientation on public participation in government. *Public Management Review*, 27(1), 340-359. <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2248988>

- Joos, L. (2023). 'Only One Earth': Environmental Perceptions and Policies before the Stockholm Conference, 1968–1972. *Journal of Global History, 18*(2), 281-303. <https://doi.org/10.1017/S1740022823000013>
- Kara, S., Hauschild, M., Sutherland, J., & McAlloone, T. (2022). Closed-loop systems to circular economy: A pathway to environmental sustainability? *CIRP Annals, 71*(2), 505-528. <https://doi.org/10.1002/sd.2744>
- Krasodomska, J., Zarzycka, E., & Zieniuk, P. (2024). Voluntary sustainability reporting assurance in the European Union before the advent of the corporate sustainability reporting directive: The country and firm-level impact of Sustainable Development Goals. *Sustainable Development, 32*(3), 1652-1664. <https://doi.org/10.1002/sd.2744>
- Li, M., & Rabeeu, A. (2024). How Corporate Social Responsibility Motivation Drives Customer Extra-Role Behavior and Green Purchase Intentions: The Role of Ethical Corporate Identity. *Sustainability, 16*(13), 5611. <https://doi.org/10.3390/su16135611>
- Ma, Y., Teng, Y., & Yan, B. (2024). Bring more than green? The impact of green human resource management on hospitality employees' organizational citizenship behaviors. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 31*(3), 2537-2556. <https://doi.org/10.1002/csr.2702>
- Mansour, A., Al-Ahmed, H., Deek, A., Alshaketheep, K., Al-Ma'aitah, M., Asfour, B., & Alshurideh, M. (2024). Developing Green Marketing Strategies: A Comprehensive Analysis of Consumer Behaviour and Business Practices. *International Review of Management and Marketing, 14*(6), 206-212. <https://doi.org/10.32479/irmm.17345>
- Mirahsani, N., Azizan, O., Shahriari, M., Rexhepi, G., & Najmi, A. (2024). Green culture toward employee green behavior; the mediation roles of perceived support and green identity. *Environment, Development and Sustainability, 26*(6), 16149-16172. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-03291-0>
- Mishra, V., Sharma, V., & Uppal, N. (2024). The curvilinear relationship between moral identity and unethical pro-organizational behavior: moderating role of organizational identification. *International Journal of Manpower, 45*(6), 1245-1261. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2023-0343>
- Sufi, A. F., Raja, U., & Butt, A. N. (2024). Impact of peer unethical behaviors on employee silence: the role of organizational identification and emotions. *Journal of Business Ethics, 190*(4), 821-839. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05397-x>
- Tawiah, V., Zakari, A., & Alvarado, R. (2024). Effect of corruption on green growth. *Environment, Development and Sustainability, 26*(4), 10429-10459. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-03152-w>
- Uğurlu, C. T., & Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online, 14*(1), 72-85. <https://doi.org/10.17051/io.2015.13413>
- Voronina, Y., Lopushynskiy, I., Grechanyk, B., Vahonova, O., Kondur, A., & Akimov, O. (2024). Economic and environmental components in the field of sustainable development management. *Calitatea, 25*(201), 7-14. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.201.02>
- Yousaf, Z. (2021). Go for green: green innovation through green dynamic capabilities: accessing the mediating role of green practices and green value co-creation. *Environmental science and pollution research, 28*(39), 54863-54875. <https://doi.org/10.1007/s11356-021-14343-1>