

## Yeşil Organizasyonlar

Deniz Yıldız<sup>1</sup>

### Özet

Organizasyonlar çevre ile karşılıklı etkileşimi olan sosyal sistemler olduğu için doğal kaynakların sürdürülebilir kılınması için organizasyon arasında yeşil çevre bilincinin gelişimi kaçınılmaz kılınmıştır. Organizasyonların sektör fark etmeksizin hepsinde çevresel sorunlara karşı bir bilinç geliştirmesi zorunludur. Günümüzde rekabet üstünlüğü sağlama ve bu üstünlüğü sürdürülebilir kılmak için de çevreye olan duyarlılık oldukça önemlidir. Dolayısıyla organizasyonlarda klasik işlevlerin yerini yeşil organizasyon işlevleri almıştır. Yeşil organizasyonlar, kaynakların tasarruflu kullanılması, doğaya karşı yeşil bilincin geliştirilmesi ve bu bilincin sürdürülebilir kılınması açısından stratejik bir öneme sahiptir. Bu sayede organizasyonların maliyetleri düşerken kurum imajı da olumlu etkilenmektedir. Geleneksel yönetim yaklaşımlarında üst yönetimin temel amacı ihtiyaç duyulan ürün veya hizmeti üretip pazarlamak iken, günümüzde bu amaca ek olarak kurumsal sosyal sorumluluğun uzantısı olarak çevreye karşı duyarlılıkta eklenmiştir. Bu doğrultuda organizasyonların temel amaçlarına ek olarak yeşil çevre bilinci ile kaynakların tasarruflu kullanılması, maliyetlerini düşürmesi ve kaynakların sürdürülebilirliğine katkı sağlanmış olur. Bu bölümde, yeşil organizasyon başlığı altında organizasyonların yönetiminde insan kaynakları yönetimi, üretim, pazarlama ve lojistik gibi bazı organizasyon işlevlerinin yeşil organizasyondaki yeri ve önemini vurgulanmaktadır. Aynı zamanda literatürdeki yeşil organizasyonlar ile ilgili yapılan güncel çalışmalar araştırılmıştır. Araştırmanın sonunda ulaşılan sonuca göre, organizasyonların kurumsal sosyal sorumluluklarının başında yeşil çevre politikaları geldiği görülmektedir. Çevreye dost stratejiler, sürdürülebilirlik ve yeşil davranışa sahip yeşil organizasyon gelecek kuşaklara umut ışığı olmaktadır. Sürdürülebilir yeşil stratejiler sonucu organizasyonlar birçok avantaj ile birlikte rekabet üstünlüğü kazanmaktadır.

### GİRİŞ

Küresel rekabet üstünlüğünün sürdürülebilirliği için çevre dostu davranışlar zorunlu bir hal almıştır. Çevreye karşı daha duyarlı, geri dönüştürülebilir ve yenilebilir organizasyon davranışlar ile yeşil organizasyonların önemi artmış-

1 Öğr. Gör. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye MYO, denizyildiz1990@gmail.com,  
Orcid: 0000 0003 3090 8872

tır. Daha yüksek verimlilik, daha düşük maliyet amacının yanı sıra sürdürülebilir çevrenin desteklendiği doğa dostu girişimciler yeşil organizasyonların kuruluş araçlarıdır. Bu sayede çevre bilincine sahip, sürdürülebilirliğin önemine dikkat eden yeşil organizasyonların kurulumu ve yaygınlaştırılması kaçınılmazdır.

Değişen çevre ve teknolojik gelişmeler sonucu rekabet üstünlüğünün sağlanmasında ve bu üstünlüğün sürdürülebilir kılması için örgütlerin, çevreye karşı olan tutumları değişime uyum sağlamalıdır. Çevreye karşı tutumun değişmesi ve sürdürülebilirliğin önemli bir unsur olmasındaki en büyük etken kaynak israfının engellenmek istenmesidir. Kaynakların hızla tükenmesi ve kendi kendini yenileyememesi kaynak kullanımındaki davranışları değişime zorlamıştır. Organizasyonların temel üretim unsurlarında olan doğal kaynakların sürdürülebilir kılınması için çevre karşı tutumların değiştirilmesi gerekmektedir.

Bu bölümde, günümüzde önemi artan yeşil organizasyon kavramı ve bazı yeşil organizasyon işlevlerinin tanım ve önemlerine değinilecektir. Aynı zamanda literatürde yer alan güncel yeşil organizasyon yaklaşımları örneklerine yer verilecektir.

## 1. Yeşil Organizasyonlar

Organizasyonların yönetiminde ve davranışlarındaki yeşil organizasyon uygulamalarını teşvik eden davranışlar “yeşil davranış” olarak adlandırılmaktadır (Kim, vd., 2014, s. 3). Günlük hayatımızda çevreye olan olumlu davranışlarımız gibi organizasyonel yeşil davranışlarda örgütsel gönüllülük esasına dayanmaktadır. Norton ve arkadaşları (2015) yılında yapmış oldukları çalışmada, yeşil işgören davranışının çok da gönüllülük esasına bırakılmaması gerektiğini vurgulamış ve bu davranışı örgütün beklentilerinin ötesinde işgörenlerin bireysel inisiyatifi olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla bu olumlu davranış karşılığında herhangi bir ödül beklentisi bulunmamalıdır. Organizasyon tarafından belirlenen iş tanımının ötesinde gerçekleştirilen bir davranıştır. Bu davranış örgütsel vatandaşlık davranışlarından biri olarak kabul edilebilir (Yiğit, 2017, s. 68).

Manika ve arkadaşları tarafından organizasyonlarda yeşil davranış üç farklı şekilde sınıflandırılmıştır (Manika, vd., 2015, s. 666):

- Geri dönüşümü olan davranışlar; ambalaj malzemelerinin yeniden kullanılması,
- Enerji biriktiren davranışlar; enerjinin tasarruflu kullanımı için geliştirilen davranışlar,

- Çıktıların azaltılmasını sağlayan davranışlardır.

İş yerlerinde atıkların çöp ve atık olarak ayrıştırılarak ambalaj atıklarının yeniden kullanımının sağlanması, molaya çıkarken kişisel bilgisayarlarımızın kapatılması, kullanmadığımız aletlerin fişini prizden çekmek gibi davranışlar yeşil organizasyon davranışlarına örnek verilebilir. Ones ve Dilchert de benzer şekilde yeşil organizasyon davranışlarını beş farklı şekilde sınıflandırmıştır (Araujo, 2014, s. 9: Yiğit, 2017, s. 68-69):

- Kaynakların korunması; atıkların ve enerji kullanımının azaltılması ve doğal kaynakların sürdürülebilirliğinin sağlanması,
- İşin sürdürülebilirliği; iş süreçlerinde çevreye olan etkinin azaltılmasının sağlanması,
- Tehlikeden kaçınma; hava kirliliğinin önlenmesi,
- Başkalarını etkileme; çevre dostu ürünler kullanmak ve diğer işgörenleri bilgilendirmek ve cesaretlendirmek,
- İnisiyatif alma, çevre dostu davranışlar sergilemek için gönüllü ve istekli davranış sergilemektir.

Sonuç olarak, organizasyonlarda, üretim sürecinin planlanmasından tüketime kadar geçen sürecin hepsini kapsamaktadır. Üretim sürecinde kaynakların geri dönüştürülebilir ürünlerden seçilmesi ya da geri dönüşüm ile kazanılmış ürünlerin yeniden kullanımının sağlanarak kaynak kullanımı, kullanıp ömrü tamamlanmış, geri dönüşümü mümkün olmayan ürünlerin uygun şekilde bertaraf edilmesi dahi yeşil organizasyon davranışı içerisinde yer almaktadır.

## 2. Yeşil Organizasyon İşlevleri

Organizasyonlarda faaliyetlerin sürdürülebilirliğini sağlamak için birbirinden farklı işlevleri bulunmaktadır. Bu işlevler birbirinden ayrı olarak sınıflandırılrsa da asla keskin bir ayrım söz konusu değildir. Her faaliyet grubu farklı bir görevi yerine getirirken aynı zamanda birbiri ile bağlantılı işleyiş içerisinde. Tüm işlevlerin bir araya gelmesi ile organizasyon üretim sürecini gerçekleştirmektedir. Değişen ve gelişen süreçte bu işlevlerin yeşil davranışa uygun olarak işlenmesi gerekmektedir. Yeşil davranış kavramı yeni bir kavram olup, organizasyonları güncel ve yaygın şekilde işlevsel olarak da etkilemektedir. Bu doğrultuda yeşil organizasyonlar korumacı çevre politikalarına uyum sağlayacak şekilde davranış geliştirmelidir. Yeşil organizasyon fonksiyonlarının aşağıdaki gibidir:

## 2.1. Yeşil Yönetim

Organizasyonlarda göz ardı edilen çevre unsuru organizasyonlarda ihmal edilen çevre bilinci sonucu ortaya çıkan birtakım problemler bulunmaktadır. Bu durum 1990'lı yıllara kadar sürmüştür. İşletme çevre unsurları içerisinde ekonomik, politik, sosyolojik ve teknolojik çevre unsurları yer alırken, doğal çevre faktörü ihmal edilmiştir (Akatay ve Aslan, 2008, s. 316). Doğal çevre en önemli genel çevre unsurlarının başında yer almaktadır. Çünkü tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarının karşılanması için doğada kıt olarak bulunan kaynakların en uygun şekilde kullanımı doğal çevre ve organizasyonun sahip olduğu çevre bilinci açısından kritik öneme sahiptir. Dolayısıyla ekolojik dengeyi bozmayacak şekilde doğal kaynakların kullanımının sağlanması ve yeşil yönetim anlayışı ile organizasyon faaliyetlerini yürütülmesi gerekmektedir. Hava kirliliği, kaynakların israf edilmesi, boşa harcanan enerjiler gibi nedenler çevre sorununa dikkat çekmiştir. Kaynaklar kendilerini yenileyebilen özellikleri de bulunmadığı için kaynakların en uygun ve sürdürülebilir şekilde kullanımı gerekmektedir. Bu bağlamda organizasyonlarda yeşil yönetim anlayışı benimsenmelidir. Bu anlayış günümüzde yasal yaptırımlar ile zorlansa da yeşil yönetim bilincinin gönüllülük esasına dayanması gerekmektedir.

Yeşil yönetim anlayışı, organizasyonların doğaya karşı yeşil çevre bilinci ile faaliyette bulunma durumunu ifade etmektedir. Yeşil yönetim, organizasyonların faaliyetlerini icra ederken doğal kaynakların korunması, insan yaşam kalitesinin artırılması için sürdürülebilirlik kavramının uzantısı olarak gelişmiştir (Karabulut, 2003, s. 47). Aynı zamanda tüketilmiş atıkların yeniden kullanımının sağlanması yeşil yönetim görevlerindedir (Özgener, 2004, s. 195). Bütün bunlara ek olarak ömrü sona ermiş atıkların tekrar kullanımı ile yeniden kazanımına ek olarak, ürünlerin henüz üretim aşamasında yeşil üretime uygun şekilde üretilmesi de yeşil yönetimin bir başka görev tanımı olarak yer almaktadır. Yeşil üretim anlayışı ürünlerin çevreye zarar vermeyecek ya da en az zarar verecek şekilde kaynak kullanımı ile üretim aşamasının gerçekleştirilmesidir.

Yeşil yönetim anlayışında temel hedef, organizasyon yapısı oluştururken ve organizasyon faaliyetlerini gerçekleştirilirken üretim süreçlerinde yeşil çevre bilincini benimsemeli ve kaynakların tasarruflu kullanılmasına önem verilmelidir. Buna uygun yeşil yönetim teknoloji teknikleri geliştirmeli ve edinilmelidir (Akatay ve Aslan, 2008, s. 319). Yeşil yönetimin etkili olması için tüm çalışanların teknik ve yönetsel yetkinliklere sahip olması gerekmektedir. Bu yetkinliklerin başarı ile kullanılması sürdürülebilir çevre yönetim politikalarını sağlarken rekabet üstünlüğü avantajını da beraberinde getir-

mektedir. Yeşil yönetim anlayışı organizasyonlar olumlu imaja sahip olmanın önemli anahtarlarından birisidir.

Genel olarak yeşil yönetim yaklaşımı, doğaya dost ürünler üretmek için, yeşil pazarlama, yeşil araştırma geliştirme yoluyla çevreye verilen olumsuzlukları en aza indirme çabasıdır (Köşker ve Gürer, 2020, s. 97). Yeşil yönetim anlayışına örnek olarak, otomotiv sektöründeki hibrit araçların üretimi, hizmet sektöründeki otellerde yeşil yönetim anlayışı sonucu çarşaf değişimi ya da havluların tek kullanımlık olmaması, organizasyonların kurumsal sosyal sorumluluk olarak yeşil yönetim anlayışları örneklerindedir.

## 2.2. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi

Çevre dostu politika ve uygulamaların organizasyon içerisinde insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirilmesi “yeşil insan kaynakları yönetimi” kavramının gelişimini sağlamıştır. Günümüzde etkin bir insan kaynakları yönetimimin çevreye dost, çevreye en az zarar veren hatta çevrenin korunmasını destekleyen politikalar ile yürütülmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle yeşil insan kaynakları yönetimi, organizasyonların yeşil girişimlerini destekleyen insan kaynakları yönetimi uygulamalarıdır (Gjika ve Koli, 2019, s. 65). Yeşil farkındalık ile, yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları, mevcut insan kaynakları uygulamalarının çevre dostu politikalar ile harmanlanması ile küresel çapta önem kazanmıştır (Krithika, vd., 2019, s. 75).

Günümüzde yeşil insan kaynakları yönetimi ile yöneticiler, çevreye duyarlı ve çevre dostu çalışanlar ile paylaştıkları örgüt kültürlerinin oluşturulması yeşil davranış kavramının önemini vurgulayarak organizasyonun verimliliğini de olumlu etkilemektedir (Erbaşı, 2021, s. 250). Yeşil insan kaynakları yönetimi yaklaşımı çevre yönetimi ile sürekli iyileştirmeyi sağlayan önemli bir yaklaşımdır (Arzaman, vd., 2018, s. 347). Yeşil insan kaynakları yönetim uygulamalarının faydalarının başında sürdürülebilir çevre bilinçli çalışanların tutum ve davranışların sonucu motivasyon artışı gelmektedir (Shaban, 2019, s. 89). Bu sayede çalışanın morali yükselirken iş gücü devir hızı azalır ve nitelikli çalışan yeteneği kazanılmış olmaktadır. Buda organizasyonların olumlu imajına katkı sağlayarak, organizasyon ve paydaşları arasındaki iletişimi kuvvetlendirmektedir. Yeşil insan kaynakları uygulamalarının diğer bir önemli avantajı ise, kaynakların optimum kullanımını sağlayarak, organizasyonda çevre dostu alışkanlıklar gelişimi ile bu durumun sürdürülebilir kılınmasını sağlamaktır (Deshwal, 2015, s. 179-180).

### Resim 1. Yeşil Şirket Olma Kriterleri (2014)



Geleneksel insan kaynakları yönetimi işlevleri olan: iş tasarımı, iş analizi, insan kaynakları planlaması, işgören seçimi ve görevlendirilmesi, performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği gibi işlevlerin yeşil insan kaynakları yönetiminde çevrenin sürdürülebilir olması ve gönüllü yeşil davranış ile çevreye dost davranışlar geliştirilmesidir (Esen ve Çalışkan, 2019). Bu sayede işgören, bireysel vatandaşlık görevini yerini getirirken, organizasyonel yeşil davranışını da gerçekleştirmektedir. Bu durum zamanla örgütte yeşil organizasyon kültürü olarak şekillenmektedir.

Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları proaktif çevre yönetimi ve işletmelerin finansal performansları üzerinde önemli katkılar sağlamaktadır (O'Donohue ve Torugsa, 2016). Çünkü insan kaynakları yönetimi işletme başarısında önemi oldukça kritiktir (Lakshmi ve Kennedy, 2017). Yeşil insan kaynakları uygulamalarını geliştirmek için çevre bilincini içeren eğitim ve yetkilendirme programları ve ödül sistemleri gibi uygulamalar ile yeşil organizasyon yapısının gelişimine katkı sağlanabilir (Cherian ve Jacob, 2012).

Yeşil insan kaynakları yönetimi geliştirilmesinin ilk nedeni; organizasyonun yeşil politikalar hakkında bilgilerinin yaygınlaştırılması, işe alımlarda eğitim ile bilincin kazandırılması ve yeşil değerlere teşvik etmek için yeşil organizasyon kültürünün gelişiminin sağlanmasıdır. İkinci neden ise, çevrenin ihtiyacını karşılayan iş tasarımı ile iş görenlerin yetkilendirilmesidir. Son olarak ise, yeşil insan kaynakları yönetiminin organizasyonun diğer faaliyetleri ile ilgili etkinliklerinin belirlenmesi gerekmektedir (Dumont, vd., 2017). Bu doğrultuda bazı yeşil insan kaynakları yönetimine örnekleri şöyledir; dijital gelişimlerden faydalanarak kağıt kullanımının azaltılması, video konferans iletişim araçları ile yapılan toplantıların yaygınlaştırılması ile seyahatlerin

azaltılması ile karbon ayak izinin azaltılmasının sağlanması gibi çevreye dost uygulamalardır (Ashraf, vd., 2015).

Özetle, yeşil insan kaynakları yönetim uygulamaları organizasyonların performansını olumlu şekilde arttırabilmek için beşerî sermayenin gelişiminde önemli rol oynamaktadır (Roscoe, vd., 2019, s. 737). Diğer bir ifadeyle; yeşil insan kaynakları uygulamaları çevresel performansın anahtarını oluşturmaktadır (Acar, 2022, s. 29). Yeşil insan kaynakları uygulamaları ile yeni işe gireceklere yeşil çevre bilinci ile iş tanımları aktarılırken bu doğrultuda çevresel eğitimler ile işgören eğitimleri sağlanmalıdır.

### 2.3. Yeşil Üretim

Yeşil üretim, geri dönüşümden üretilmiş ya da geri dönüştürülebilir ürünler üretilmesi olarak tanımlanabilmektedir. Tamamen yeşil ürünlerden bahsetmek çok da mümkün değildir. Ancak organizasyonlar kurumsal ve sosyal sorumluluklarının sonucu olarak çevreye en az zarar veren ürünleri üretmeyi amaçlamaktadır. Yeşil üretim aynı zamanda; *“temiz üretim, çevreye duyarlı üretim ve sürdürülebilir üretim”* olarak da anılmaktadır. Kavramın nasıl ifade edildiği önemli değildir. Önemli olan çevreye en az zarar ürünlerin tasarlayıp üretilip, ürünlerin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amaçlanmaktadır (Yıldız ve Çavdar, 2020, s. 2330; Seth, vd., 2016, s. 1077).

Orji ve Wei yeşil üretimi, çevreye en az zarar veren ürünlerin üretimi ve tasarımı için yeşil yeni ürünler geliştirme olarak tanımlamıştır (Orji ve Wei, 2016, s. 66). Pang ve Zhang ise yeşil üretimi, üretim süreci boyunca çevreye olan olumsuz etkileri en aza indirmek ve kaynakların verimli kullanılması olarak ifade etmiştir (Pang ve Zhang, 2019, s. 85).

**Resim 2. Temiz Üretim Teknolojilerinin Kullanılması (2023)**





Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sürdürülebilir ve yeşil organizasyon olmak için 3R modeli kullanılmaktadır. 3R modeli; “Azaltmak (Reducing), Geri dönüşüm (Recycling) ve Yeniden Kullanım (Reusing)” ilkelerine dayanmaktadır. Bu ilkeler hem tüketici hem de organizasyonlar tarafından benimsenerek bilinçli doğaya karşı bilinç arttırılmış olur (Özkaya, 2010, s. 250). Azaltmak ile kaynak tasarrufu, geri dönüşüm ile kullanılmış ömrü bitmiş ürünlerin yeniden kaynak olarak kullanımı için geri dönüşümü, yeniden kullanım ise ömrü bitmiş ürünlerin sağlam parçalarının ayrıştırılarak yeniden kullanımı olarak ifade edilmektedir.

Organizasyonları yeşil üretime teşvik eden unsurlar, örgütsel ve devlet politikaları, vergi muafiyetleri, yeşil teknolojilerin kullanım destekleri şeklinde sıralanabilir (Sangwan ve Choudhary, 2018, s. 1747). Buna ek olarak, enerji ve hammadde kullanımındaki tasarruf, katı atıkların azaltılması, atıkların geri dönüştürülmesi ve yeniden kullanımının sağlanması, çalışanların üretim ile ilgili eğitilmesi de yeşil üretim örnekleri içerisinde yer almaktadır (Ghazilla, vd., 2015, s. 659). Bu bağlamda tersine lojistikte yeşil üretim olarak kabul edilmektedir. Tersine lojistik, kullanılmış ya da ömrü bitmiş atıkların yeniden kullanım amacına uygun olarak geri dönüşümünün sağlanmasıdır. Kullanılmış ürünlerin hammadde olarak kullanılması doğal kaynakların sürdürülebilir kılınmasında stratejik öneme sahiptir.

#### 2.4. Yeşil Pazarlama

Küresel rekabetin artmasına paralel tüketicilerin çevre bilinci de artmıştır. Küresel çapta tüketiciler, çevre dostu ürün tercih etme ve yeşil ürünlere nispeten daha fazla ücret ödemeleri işletmeleri sürdürülebilir çevre yönetimi politikalarını zorunlu kılmıştır. Yeni çevre yönetimi politikaları sayesinde işletmeler, kurumsal imajlarını geliştirerek yeni pazarlar geliştirmeleri sonucu rekabet avantajını da elde etmektedirler (Oncer, 2019, s. 200).

Organizasyonlar tüketici istek ve ihtiyacını karşılamak için faaliyet sürdürürken, toplumun sosyo-kültürel yapısının yanında çevreye karşı olan duyarlılığı kritik öneme sahiptir. Geleneksel pazarlamada tüketici istek ve ihtiyaçları organizasyonların üretim potansiyellerini nasıl etkiliyorsa, yeşil pazarlama ile de organizasyonların pazarlama faaliyetlerine çevre yönetimi politikaları ile harmanlamaları gerekmektedir. Pazarlama yönetimi ile sosyal ve kültürel ihtiyaçlar giderilirken, yeşil pazarlama ile sosyal sorunlara çözüm ve çevreye dost yaklaşımlar geliştirilebilir.

Yeşil pazarlamanın doğuş noktası toplumsal pazarlamadır. Kotler 2000 yılında toplumsal pazarlamayı, “*organizasyonun görevi, hedef alınan pazarların ihtiyaçlarını, arzularını ve çıkarlarını belirleyip, arzu edilen tatmini rakiple-*



*rinden daha etkili ve verimli sunarken, tüketiciyi tatmin etme işini, tüketicinin ve toplumun refahını muhafaza edecek veya daha da arttıracak şekilde yapacaktır”* şeklinde tanımlamıştır (Türk ve Gök, 2010, s. 203). Toplumsal pazarlama tanımında tüketici isteklerinin giderilirken, topluma karşı sorumluluklarında ihmal edilmemesi vurgulanmaktadır. Tüketim davranışındaki artışa karşın, kaynakların yenilenebilir olmaması, organizasyonları üretim kaynaklarını en uygun şekilde kullanımına ve çevreye dost ürünler üreterek çevre ve doğa dostu üretim yapmaya yönlendirmiştir (Özcan ve Özgül, 2019, s. 3).

Peattie yeşil pazarlamayı tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarını belirleyerek, sürdürülebilir şekilde tatmin ederek bütünsel yönetim süreci olarak tanımlamıştır (Peattie, 2001, s. 130). Modern anlamda yeşil pazarlama, tüketicilerin istek ve ihtiyacının karşılanması için her türlü pazarlama faaliyetini gerçekleştirirken, çevreye minimum zarar verilmesi olarak tanımlanır (Yücel ve Ekmekçiler, 2008, s. 327). Amerikan Pazarlama Birliği (AMA) tarafında yapılan yeşil pazarlama tanımı pazarlama faaliyetlerinin çevre kirliliği, enerji tüketimi ve diğer kaynakların tüketimi üzerine olumlu çalışmaların yapılmasıdır (Erbaşlar, 2012, s. 95). Özetle yeşil pazarlama, tüketici gereksinimlerinin karşılanması için çevre ve doğa dostu pazarlama faaliyetlerinin tümüdür

### Resim 3. Yeşil Pazarlama Nedir? Neden Önemlidir? (2012)



Yeşil pazarlama anlayışı, tüketicileri istek ve ihtiyaçlarını giderirken doğayı koruma politikalarının toplamıdır. Bu anlayışa göre, doğayı koruma politikalarına uygun olarak ürünler üretilme politikası hakimdir. Buna göre yeşil pazarlama anlayışında; yeşil hedefleme, yeşil strateji, yeşil ürün ve sosyal sorumluluk olmak üzere dört temel süreç bulunmaktadır. İlk aşama ilan yeşil

hedeflemede, tüketiciler için doğaya dost, örneğin hibrit araçlar gibi yeşil ürünler üretilir. İkinci aşamada, organizasyonlar çevreyi göz önüne alarak yeşil stratejiler oluşturur. Örneğin, fabrikaların daha az atık çıkarması ya da çıkan atıkların dönüştürülerek yeniden kullanımının sağlanması gibi çevre dostu stratejiler geliştirilir. Üçüncü aşamada yeşil üründe ise, yeşil üretim desteklenir. Diğer bir ifade ile, doğa dostu olmayan ürünlerin üretimlerinin durdurulması ya da direkt çevre dostu yeşil ürünler üretimi desteklenir. Son aşama organizasyonel sosyal sorumluluktur. Sosyal sorumluluk aşaması, bütün bu aşamaları gerçekleştirmek yeterli değildir. Bu sürecin işletmelerde sosyal sorumluluk bilinci olarak benimsenmesi sağlanmalıdır (Alagöz, 2007, s. 4). Yeşil pazarlama faaliyetleri uygulanırken organizasyonların sosyal sorumlulukları içerisinde gerçeği yansıtan reklamlar, çalışan güvenliği nasıl önemli ise, çevreyi koruyacak faaliyetler de o denli önemlidir.

## 2.5. Yeşil Lojistik

Lojistik denilince ilk akla genel olarak taşımacılık gelmektedir. Ancak taşımacılık, lojistik faaliyetlerinden bir tanesidir. Lojistik Yönetim Konseyi (Council of Logistic Management) tarafından yapılan tanıma göre “*lojistik müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere her türlü ürün, hizmet ve bilgi akışının, hammaddenin başlangıç noktasından, ürünün tüketildiği son noktaya kadar olan tedarik zinciri içindeki hareketinin etkin ve verimli bir şekilde akış ve depolanmasının sağlanması, kontrol altına alınması ve planlanması süreci*” olarak tanımlanmaktadır (Wolff ve Yıldız, 2018, s. 188). Tanımdan da anlaşılacağı üzere lojistik tedarik, üretim ve tüketim süreçlerini kapsayan geniş bir yaklaşımdır. Dolayısıyla yeşil lojistikte bu süreçteki çevre bilinci ile stratejik öneme sahiptir. Yeşil lojistik, sürdürülebilirliğin ve organizasyonların sosyal sorumluluk stratejilerinden birisidir. Diğer yeşil faaliyetler gibi yeşil lojistikinde temel amacı kaynakların etkin ve verimli kullanılmasıdır (Yangınlar ve Sarı, 2014, s. 7).

**Resim 4. Yeşil Lojistik: Sürdürülebilir Taşımacılık (2022)**



Yeşil lojistikte önemli olan ürün henüz üretim aşamasında iken hammaddenin çevreye olan olumsuz etkisinin en aza indirilmesi amaçlanır. Yeşil lojistik sayesinde, üretim aşamasından önce başlayan çevre bilinci ile çevre korunmuş olur. Yeşil lojistiğin en güzel örneği eczanelerin kullanmış olduğu doğaya zarar vermeden kısa sürede kendi kendine yok olabilen poşetlerdir. Yine aynı şekilde ucunda tohum bulunan kurşun kalemlerde kullanılıp tükenmesi sonucunda doğaya bir tohum olarak kazandırılması da başka bir yeşil lojistik örneğidir.

Yeşil lojistik sayesinde çevre koruma bilinci en iyi şekilde gerçekleşmektedir. Hem üretilen ürünün hammaddesi doğa dostu tercih edilmesi hem de ürünün ömrünün son bulması sonucu geri dönüşümü daha hızlı ve verimli olmaktadır. Yeşil lojistik anlayışı yeşil organizasyonların üretim bilincine paralel şekilde çevreci politikaları desteklemektedir.

### 3. Yeşil Organizasyondaki Gelişmeler

Günümüzde rekabet üstünlüğü sağlamanın kritik unsuru olarak sayılan “yeşil davranış” organizasyonları çevreye karşı olan tutumlarını geliştirmiştir. Bu gelişimden her sektör etkilenmiştir. Otomotiv sektöründeki hibrit araçlar, beyaz eşya sektöründe enerji tüketimi az olan eşyalar, kurumlarda tasarruf tedbirleri birer yeşil organizasyon davranış örnekleridir. Bu kapsamda yeşil davranış ile ilgili literatürdeki bazı çalışmalar şöyledir:

Atay ve Dilek 2013 yılında yapmış oldukları çalışmada yeşil organizasyon uygulamalarının konaklama sektöründeki durumunu araştırmışlardır. Çalışma sonunda, yeşil pazarlama ile ilgili literatüre teorik katkılar sunmalarının yanı sıra uygulamada ele aldıkları konaklama firmasının çevre yönetimi ile ilgili başarısından bahsetmişlerdir. Çalışmaya konu olan konaklama firmasının, çalışanlarının çevre bilincine sahip olması için eğitimler ile desteklenmesi, otel misafirlerinin hava kirliliğine önlem olarak hibrit ya da elektrikli vb. araçlar ile ulaşımının sağlanması gibi önlemler ve konaklamaya gelen misafirlere de çevre yönetim politikaları hakkında kısa bilgilendirmeleri ile maliyetlerin düştüğü kurumsal olumlu imaja sahip olarak rekabet avantajı elde ettikleri sonucuna ulaşmıştır.

Akova ve arkadaşları 2015 yılında yapmış oldukları çalışmada İstanbul’da yer alan yeşil yıldızlı otellerin çalışanların yeşil davranış algısını araştırmıştır. Bu doğrultuda yeşil davranış algısının gelişiminde en önemli unsurun örgüt kültürü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çevreye dost davranışlar sadece bir ya da birkaç çalışanın yapabileceği bir şey değildir. Bu bilinç örgütte herkes tarafından benimsenen örgütsel kültürü oluşturmalıdır.

Eroymak ve arkadaşları tarafından 2018 yılında gerçekleştirilen çalışma ile yeşil organizasyonlarda çalışanların yeşil davranışı ile ilgili teorik çalışmaları mevcuttur. Bu çalışma kavramın yeni geliştiği dönemde literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır.

Köşker ve Gürer 2020 yılında yapmış oldukları çalışmada sürdürülebilirlik kavramının kamu ve özel sektördeki önemini vurgulamıştır. Sürdürülebilir örgüt politikalarının yeşil örgüt kültürü oluşumuna dikkat çekerken, yeşil örgüt kültürünün sürdürülebilirlik üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ulaşılan sonuca göre, yeşil organizasyon kimliğine ve yeşil örgüt kültürüne sahip organizasyonların uzun dönemli ortalama üzeri getirilerinin yüksek olmasının benimsedikleri sürdürülebilirlik ve çevre bilinci ile mümkün olduğunu ifade etmişlerdir.

Özalp ve Erbaş 2021 yılında yapmış oldukları çalışmada, hizmet sektöründeki otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ulaşılan sonuca göre, katılımcıların yeşil örgüt iklim algısı arttıkça yeşil örgütsel davranış düzeyleri artmaktadır. Yine aynı yıl Yeşiltaş ve Ö. Topaloğlu tarafından yapılan benzer çalışmada, yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tekin ve Mert tarafından 2021 yılında editörlüğünün yapıldığı “Yeşil Yönetim” isimli kitapta pek çok akademisyende katkıda bulunmuştur. Kitap yeşil yönetim ile ilgili oldukça zengin bir içeriğe sahiptir. Yeşil mühendislik, yeşil insan kaynakları uygulamaları, çalışan motivasyonunda yeşil yönetimin rolü, organizasyonlarda yeşil muhasebe, yeşil bankacılık, yeşil girişimcilik, yeşil lojistik, yeşil hastaneler gibi benzer pek çok konu başlıklarını içermektedir. Yeşil organizasyonlar ile ilgili literatüre katkı sunan bir eser olarak kaleme alınmıştır.

Alanlı 2022 yılında yapmış olduğu çalışmanın amacı yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kamu bankalarındaki yerini araştırmıştır. Ulaşılan sonuca göre, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları olarak; işgören seçimi, performans değerlendirmesi, işgörenin eğitimi ve geliştirilmesi gibi uygulamalarda sürdürülebilir yönetim uygulamaları çerçevesinde çevre dostu uygulamaların önemi vurgulanmıştır. Yeşil organizasyon yapıları için kurumların yöneticilerinin sahip olduğu yeşil davranış bilincinin önemi ifade edilmiştir.

Yüksel ve arkadaşları tarafından 2022 yılında yapılan çalışmalarında amaç, özel güvenlik çalışanlarının yeşil organizasyonda kurumsal sürdürülebilir politikalar olarak ne gibi yeşil örgütsel davranışlarının olduğu araştırılmıştır.

Ulaşılan sonuca göre, kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili yeşil örgütsel davranışlar için çalışanların net ve doğru şekilde yönlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Sonuç olarak yeşil organizasyonlar ile ilgili kavramın 1990'lı yıllarda çevre sorunun ortaya çıkması ile dikkat çeken bir kavram olmuştur. Bu kavramla ilgili literatürde oldukça fazla teorik çalışma mevcuttur. Tüm çalışmalarda elde edilen bulgulara göre farklı sektörlerdeki çalışmaların alan araştırılmaları ile geliştirilmesi yeşil organizasyonların yaygınlaşması için faydalı olacaktır.

## Sonuç

Son yıllarda çevresel problemleri daha fazla dikkat çekildiği gözlenmektedir. İnsanların istek ve ihtiyaçları giderilirken çevreye olan zararında en aza indirilmesi temel amaç olarak benimsenmiştir. Organizasyonların stratejileri de bu doğrultuda gelişmiştir. Organizasyonların geleneksel faaliyetleri yerini çevre bilincine sahip yeşil organizasyon yapıları almıştır. Organizasyonların sosyal sorumluluklarının başında çevreye karşı sorumlulukları gelmektedir. Bu sorumluluğun yerine getirilmesi için organizasyonların faaliyetlerini sürdürürken çevreye karşı tüm olumsuzluklara karşı koruma bilinci geliştirmelidir. Gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya ve kaynaklar bırakabilmek için bu bilince sahip yeni yönetim yapılarına sahip yeşil organizasyon desteklenmelidir.

Yeşil organizasyon stratejileri ile çevre dostu ürün ve hizmetler sunarken, organizasyonların maliyetleri azalmakta, kaynaklarını tasarruflu kullanmakta hatta birçok kaynağını yeniden kullanım ile geri kazanmaktadır. Bütün bunlarda organizasyonlara önemli ve stratejik rekabet üstünlüğü avantajı kazandırmaktadır. Yeşil organizasyonlar sosyal sorumluluk bilincinin bir sonucu olmak yerine, modern yaşamın normali olmalıdır.

Yeşil organizasyonlarda, işletmelerin faaliyetlerini çevre bilinci ile sürdürmeleri, organizasyona işgören seçim ve eğitimlerinde yeşil organizasyon bilinci, üretim aşamasında kaynakların verimli kullanılarak, israfın önüne geçilmesi ve kaynakların sürdürülebilirliğinin sağlanması, üretilen yeşil ürünlerin bilinçli çevre bilinci yüksek tüketicilere pazarlanması stratejik bir avantaj sağlamaktadır. Bu doğrultuda yeşil organizasyon yapılarının desteklendiği yeşil yönetim bilinçli yapıların yaygınlaştırılması, çalışanların yeşil davranış bilincinin kazandırılması için düzenli eğitimler ile desteklenebilir. Aynı zamanda yeşil organizasyon yapılarının yaygınlaştırılmasında diğer bir öneri ise, yeşil girişimcilerin desteklenerek teşvik edilmesidir. Bu sayede organizasyonlar daha ilk kurulum aşamasında çevre bilinci ile kurularak önemli bir rekabet avantajı elde edebilir.

Özetle bu bölümde küresel çapta değişen rekabet unsurlarından büyük etki oluşturabilecek kurumsal sosyal sorumluluk davranışının sonucu olarak, yeşil organizasyon davranışlarının organizasyon faaliyetleri üzerindeki etkilerinden bahsedilmiştir. Yeşil organizasyonlar başlığı altında yeşil davranışın uzantısı; yeşil yönetim, yeşil insan kaynakları uygulamaları, yeşil üretim, yeşil pazarlama ve yeşil lojistik faaliyetlerine değinilerek literatürde yer alan yeşil organizasyonlar ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir. Bu çalışma yeşil organizasyonlar ile ilgili literatüre teorik olarak katkı sağlamaktadır. Daha sonraki çalışmalarda, yeşil organizasyon fonksiyonlarının, organizasyonun verimliliği, iş tatmini, iş gören devir hızı, iş gören seçimi gibi unsurlar ile ilişkisi araştırılabilir. Literatürdeki çalışmaların büyük bir çoğunluğu hizmet sektöründen otellerde yapılmıştır. Yeşil organizasyon ile ilgili uygulamalar farklı sektörlerde yapılarak sektörel kıyaslamalar yapılabilir.

## Kaynakça

- Acar, S. (2022). *Örgütlerde Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi*. İksad Publishing House.
- Akatay, A. ve Aslan, Ş. (2008). Yeşil yönetim ve işletmeleri ISO 14001 sertifikası almaya yönelten faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Kurumsal Akademik Açık Arşivi*, s. 313-339. 05 09, 2023 tarihinde <https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12397/5402> adresinden alındı
- Akova, O., Yaşar, A. G., Aslan, A. ve Çetin, G. (2015). Çalışanların Çevre Yönetimi Algıları ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Yeşil Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Araştırma. *Research Journal of Business and Management*, 2(2), s. 169-185. doi:10.17261/Pressacademia.2015211505
- Alagöz, S. B. (2007). Yeşil pazarlama ve eko etiketleme. *Akademik Bakış*(11), s. 1-13.
- Alanlı, A. (2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kamu bankaları özelinde değerlendirilmesi. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 5(4), s. 110-124.
- Araujo, F. (2014). Do I look good in green?: A conceptual framework integrating employee green behavior, impression management, and social norms. *Amazon, Organizations and Sustainability*, 13(2), s. 7-23.
- Arzaman, A. F., Omar, S. S. ve Khalid, S. B. (2018). Green humanresource management practices in manufacturing industry: Cases of firms in the southern part of Malaysia. *The Journal of Social Sciences Research*(2), s. 347-356. doi:10.32861/jssr.spi2.347.356
- Ashraf, F., Ashraf, I. ve Anam, W. (2015). Green HR for businesses. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8), s. 149-156.
- Atay, L. ve Dilek, E. (2013). Konaklama işletmelerinde yeşil pazarlama uygulamaları: Ibis otel örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), s. 203-219.
- Cherian, J. ve Jacob, J. (2012). A study of green HR practices and its effective implementation in the organization: A review. *International Journal of Business and Management*, 7(21), s. 25-33.
- Civil, İ. (2022). <https://ilkercivil.com/2022/06/16/yesil-lojistik-surdurulebilir-tasimacilik/> Erişim Tarihi: 05.11.2023.
- Deshwal, P. (2015). Green HRM: An organizational strategy of greening people. *International Journal of Applied Research*, 1(13), s. 176-181.
- Dumont, J., Shen, J. ve Deng, X. (2017). Effects of green hrm practies on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resoruce Management*, 56(4), s. 613-627.



- Erbaşı, A. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğinin Türkiye'ye uyarlanması. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(23), s. 247-262.
- Eroymak, S., İzgüden, D. ve Erdem, R. (2018). Çalışanların yeşil davranışının kavramsal çerçevede incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), s. 961-971.
- Esen, E. ve Çalışkan, A. O. (2019). Green human resource management (GHRM) and environmental sustainability. *Global Business Research Congress*(9), s. 58-60. doi:10.17261/Pressacademia.2019.1065
- Ghazilla, R. A., Sakundarini, N., Abdul-Rashid, S. H., Ayub, N. S., Oluğu, E. U. ve Musa, S. N. (2015). Drivers and barriers analysis for green manufacturing practices in Malaysian SMEs: A preliminary findings. *Procedia CIRP*, 26, s. 658-663.
- Gjika, I. ve Koli, Z. (2019). Policies and practices of green human resource management. *Journal of International Cooperation and Development*, 2(2), s. 60-72. doi:10.36941/jicd-2019-0013
- <https://www.capital.com.tr/capital-dergi/akilli-kimya/yesil-sirket-olma-kriterleri>. (2014). *Yeşil şirket olma kriterleri*. <https://www.capital.com.tr/capital-dergi/akilli-kimya/yesil-sirket-olma-kriterleri>. Erişim Tarihi: 05.09.2023.
- Karabulut, E. (2003). İşletmelerde çevre bilinci ve yeşil yönetim uygulamalarının işletme başarısına katkısını incelemeye yönelik bir araştırm. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. ve Ployhart, R. E. (2014). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*, 43(5), s. 1335-1385. doi:10.1177/0149206314547386.
- Köşker, Z. ve Gürer, A. (2020). Sürdürülebilirlik çerçevesinde yeşil örgüt kültürü. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), s. 88-109.
- Krithika, J., DivyaPriyadarshini, N. ve GokulaPriya, J. (2019). Green HRM-Practices in organisations. *IOSR Journal of Business and Management(IOSR-JBM)*, 21(3), s. 74-77.
- Lakshmi, V. ve Kennedy, H. (2017). The role of business sustainability in human resource management: A study on India manufacturing companies. *The South East Asian Journal of Management*, 11(1), s. 70-85.
- Manika, D., Wells, V. K., Gregory-Smith, D. ve Gentry, M. (2015). The impact of individual attitudinal and organisational variables on workplace environmentally friendly behaviours. *Journal of Business Ethics*, 126(4), s. 663-684.

- Norton, T., Parker, S., Zacher, H. ve Ashkanasy, N. (2015). Employee green behavior: a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization and Environment*, 28(1), s. 103-125.
- O'Donohue, W. ve Torugsa, N. (2016). The moderating effect of 'Green' HRM on the association between proactive environmental management and financial performance in small firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), s. 239-261.
- Oncer, A. Z. (2019). Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Teorik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), s. 199-208. doi: 10.18394/iid.552555
- Orji, I. ve Wei, S. (2016). A detailed calculation model for costing of green manufacturing. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), s. 65-86.
- Özalp, Ö. ve Erbaşı, A. (2021). Yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 22(1), s. 43-73.
- Özcan, H. ve Özgül, B. (2019). Yeşil pazarlama ve tüketicilerin yeşil ürün tercihlerini etkileyen faktörler. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), s. 1-18.
- Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri Yönetimsel Bir Yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkaya, B. (2010). İşletmelerin sosyal sorumluluk anlayışının uzantısı olarak yeşil pazarlama bağlamında yeşil reklamlar. *Öneri Dergisi*, 9(34), s. 247-258.
- Pang, R. ve Zhang, X. (2019). Achieving environmental sustainability in manufacture: A 28-year bibliometric cartography of green manufacturing research. *Journal of Cleaner Production*, 233, s. 84-99.
- Peattie, K. (2001). Towards sustainability: The third age of green marketing. *Marketing Review*(2), s. 129-146.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J. ve Chong, T. (2019). Green human resource management and enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), s. 737-749.
- Sangwan, K. S. ve Choudhary, K. (2018). Benchmarking manufacturing industries based on green practices. *Benchmarking: An International Journal*, 25(6), s. 1746-1761.
- Seth, D., Shrivastava, R. L. ve Shrivastava, S. (2016). An empirical investigation of critical success factors and performance measures for green manufacturing in cement industry. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 27(8), s. 1076-1101.

- Shaban, S. (2019). Reviewing the concept of green HRM (GHRM) and its application Practices (Green Staffing) with suggested research agenda: A review from literature background and testing construction perspective. *international business research*, 12(5), s. 86-94.
- Tekin, M. ve Mert, G. (Dü). (2021). *Yeşil Yönetim*. Ankara: Atlas Akademik Basım Yayın Dağıtım.
- Temiz üretim teknolojilerinin kullanılması. (2023). <https://www.yesilaski.com/temiz-uretim-teknolojilerinin-kullanilmasi.html>. Erişim Tarihi: 09.05.2023.
- Türk, M. ve Gök, A. (2010). Yeşil pazarlama anlayışı üretici işletmelerin sosyal sorumluluğu. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(9), s. 199-220.
- Wolff, R. A. ve Yıldız, D. (2018). Türkiye’de lojistik yönetimindeki gelişmeler: Stratejik bakış açısı. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(3), s. 187-198.
- Yangınlar, G. ve Sarı, K. (2014). Yeşil lojistik uygulamaları ve işletme performansı üzerine bir literatür araştırması. III. *Ulusal Lojistik ve Tedarik Zinciri Kongresi*. Trabzon.
- Yeşil pazarlama nedir? Neden önemlidir? (2012). <https://pazarlamaturkiye.com/yesil-pazarlama-nedir/>. Erişim Tarihi: 05.09.2023.
- Yeşiltaş, M. D., & Topaloğlu, E. Ö. (2021). Yeşil Örgüt İkliminin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Psikolojik Sahiplenmenin Aracı Rolü. 29. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Yiğit, B. (2017). Örgütsel davranışta yeni bir yaklaşım: yeşil işgören davranışı. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), s. 67-70.
- Yıldız, B. ve Çavdar, E. (2020). Yeşil üretimin çevresel ve ekonomik performans üzerindeki etkisinde ters lojistiğin aracı rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(3), s. 2326-2349.
- Yücel, M. ve Ekmekçiler, S. (2008). Çevre dostu ürün kavramına bütünsel yaklaşım. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), s. 320-333.
- Yüksel, A., Uçkun, S. ve Uçkun, C. G. (2022). Çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına ilişkin bir araştırma. *Academic Social Resoruces Journal*, 7(3), s. 1380-1387.