USBD Uluslararası Stratejik Boyut Dergisi 2021; 1(1)

ARAŞTIRMA MAKALESİ

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN YEŞİL İNOVASYON ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI[†*]

İsmail BAKAN[1]
Burcu ERŞAHAN[2]
Ömer Faruk ZÜLKADİR[3]

ÖZ

Örgütler, belirli bir amacı gerçekleştirmek için bir çatı altında toplanmış kişi ve kurumların oluşturduğu düzen olarak tanımlanmaktadır. İnsan topluluklarının temelini oluşturan örgütler, eski çağlardan günümüze varlığını sürdürmekte olup ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliğin sağlanması için göz ardı edilemeyecek işlevlere sahiptir. Doğrudan örgütlerle ortak ilişki içinde bulunan ve geniş bir tanım ve kullanım alanına sahip olan kültür ise, örgütlerin temeli için önemli bir konumda bulunur ve örgütlerin varlığını sürdürmesi, kültürlerinin etkinliği ile gerçekleşir. Örgüt kültürü değerler, yargılar ve inançların örgütü oluşturan kişilerde ortak olarak bulunmasıyla meydana gelir. Sağlam bir temele sahip ve örgüt üyeleri tarafından benimsenen bir örgüt kültürü ile örgütün amaçlarına ulaşması ve devamlılığının sağlanması garanti altına alınmış olur. Bir süreç olarak inovasyonun başarıya ulaşması, doğrudan ve dolaylı olarak örgüt kültürü ve örgüt yöneticilerinin inovasyonu benipseyip desteklemesi ile mümkündür. Son yıllarda yaşanan teknolojinin büyük bir hızla gelişmesi, kişilerin bilinçlenmesi ve artan çevre sorunları ile birlikte inovasyon da yeni bir boyut kazanmıştır. Artan bu çevre sorunlarına bir çözüm arayışı sonucu olarak ortaya çıkan ve çevreciliği vurgulayan inovasyon türü, yeşil inovasyon olarak adlandırılmıştır. Çevre sorunlarını azaltma ve önleme, enerji tasarrufu sağlama ve kullanılmış malzemelerin geri dönüştürülmesi ile ilgili yapılan çalışmaları kapsayan örgütsel kültür öğesi, yeşil inovasyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt kültürünün yeşil inovasyon üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışmada, birincil veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. İlgili anketler, Kahramanmaraş ilinde metal ve tekstil sektörlerinde faaliyette bulunan firmalardaki 268 çalışana uygulanmış ve kullanılabilir anket sayısı 254 olarak gerçekleşmiştir. Çalışmada, yeşil inovasyon ve örgüt kültürü değişkenleri ile ilgili yazın taramasına yer verilmiş olup ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiş, frekans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış, elde edilen araştırma bulguları sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, İnovasyon, Yeşil İnovasyon

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON GREEN INNOVATION: A FIELD STUDY

ABSTRACT

Organizations are defined as the order formed by individuals and institutions gathered under one roof to achieve a specific purpose. Organizations that form the basis of human societies have existed since ancient times and have functions that cannot be ignored in order to ensure economic and social sustainability. Culture, which is directly in common with organizations and has a wide definition and area of use, has an important position for the foundation of organizations and the survival of organizations takes place with the efficiency of their culture. Organizational culture occurs when values, judgments and beliefs are found in common in the people who make up the organization. With an organizational culture that has a solid

[†] Bu makale 23-24 Ekim 2020 tarihleri arasında XII. International Congress on Social Sciences, China to Adriatic kongresinde sunulmuş olan bildirinin geliştirilmiş halidir.

[*] Makale Geliş/Kabul Tarihi: 05.03.2020/15.04.2020

[1] Prof. Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İşletme Bölümü, , ibakan63@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0001-8644-8778.
[2]Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, Uluslar arası Ticaret ve Lojistik Bölümü, bersahan@ksu.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-2546-056
[3]Yüksek Lisans Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, farukzulkadir@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8756-7090

foundation and is embraced by the members of the organization, it is ensured that the organization reaches its goals and ensures its continuity. Success of innovation as a process is possible directly or indirectly by the adoption and support of the organizational culture and the organizational managers. Innovation has gained a new dimension with the increasing environmental problems with the rapid development of technology and the awareness of people in recent years. The type of innovation that emerges as a result of the search for a solution to these increasing environmental problems and emphasizes environmentalism is called green innovation. The organizational culture element, which includes studies on reducing and preventing environmental problems, saving energy and recycling used materials, appears as green innovation. In this study, which was conducted to determine the effect of organizational culture on green innovation, the survey technique was used as the primary data collection tool. Related surveys were applied to 268 employees in companies operating in metal and textile sectors in Kahramanmaraş province and the number of usable questionnaires was determined as 254. In the study, the literature review on green innovation and organizational culture variables was included, the reliability of the scales was tested, frequency analysis, correlation and regression analysis were made, and the research findings were presented.

Keywords: Organizational Culture, Innovation, Green Innovation

GİRİŞ

Sanayi Devrimi'nden itibaren büyük bir hız kazanan üretim sürecinin sonucu olarak insan nüfusunun artması, doğrudan ve dolaylı olarak çevreye ve kaynaklara verilen zararın artmasına sebep olmuş ve gelecekte yaşanabilirliği tehdit eder hale gelmiştir. Düzeltilmesi mümkün olmayan seviyelere ulaşmamak için, insanlar ve örgütler bu tehdite karşı stratejiler geliştirmek zorunda kalmıştır. Çevreye verilen zararın büyük bir kısmı üretim süreçlerinde gerçekleşmektedir. Özellikle üretim süreçlerine dahil olan bireylerin ve oluşturduğu örgütlerin bu tedbirlere doğrudan dahil olması kaçınılmaz bir gereksinim olarak görülmektedir. Çevrecilik ya da daha kapsamlı bir ifade olan yeşil kavramı, bu gereksinimleri karşılamak için üzerinde durulması gereken bir konu olarak literatürde karşımıza çıkmaktadır.

Üretim süreçlerinin günümüzdeki kadar hızlı olmadığı dönemlerde çevreye verilen zarar, çevrenin kendi kendini yenileyebilme özelliği sayesinde gözle görülebilecek kadar fazla olmamıştır. Ancak gün geçtikçe üretimin artmasıyla aynı oranda artış gösteren atıklar ve plastik gibi çevreye yabancı olan materyallerin kullanılmaya başlanması, çevrenin bu atıkları tolere edememesine yol açmış, çevre büyük bir hızla bozulmaya yüz tutmuştur (Keleş ve Hamamcı, 2005). Sınırlı kaynakların bilinçsiz bir şekilde kullanılması, nüfusun büyük bir hızla artması ve üretim esnasında çevreye verilen zararın büyük miktarlara ulaşması gelecek nesiller açısından dikkatle üzerinde durulması gereken sorunlar haline gelmiştir. Bu olumsuzluklara çözüm bulmaya çalışan bireyler ve örgütler, sürdürülebilir çevre, enerji kaynakları ve kalkınma fikirlerini ortaya çıkarmıştır. Bu amaç doğrultusunda üretim, tüketim ve benzeri faaliyetler sonucunda ortaya çıkan atıklar, geri dönüşüme sokulmak suretiyle kullanılabilir kaynaklara dönüştürülmeli ve uzun dönemde çevreci hareketin ekonomik gelişmeyi desteklemesi sağlanmalıdır (Büyükkeklik ve Ergülen, 2008: 20).

21. yüzyılın dikkat çeken görüşlerinden biri olan çevreci bakış açısı, evrensel olarak kabul gören ve desteklenen bir konuma ulaşmıştır. Özellikle üretim sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin, yöneticileri vasıtasıyla çevreciliği bir iş ahlakı olarak kabul etmesi, bu bakış açısının desteklenmesi için en önemli adımlardan biridir. Örgütlerin yeşil inovasyon süreçlerini, üretim ve dağıtım dahil bütün faaliyetlerine uygulamasıyla çevreye verilen hasarın en aza ineceği öngörülmektedir.

Yapılan yazın taramasında insanlığın kökenine kadar inen bir derinliğe sahip olan örgüt kültürünün insanların bilinçlenmesi ve çevresel değişimlere daha duyarlı hale gelmesiyle son yıllarda önem kazanan yeşil inovasyon üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda yapılan bu araştırmada, örgütlerde çalışan bireylerin sahip olduğu örgüt kültürü algılarının, yeşil inovasyon algılarına olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ KAVRAMI VE KAPSAMI

Kültür, bir grup tarafından dış adaptasyon ve iç entegrasyon sorunlarını çözerken öğrenilen, geçerli sayılacak kadar iyi çalışan, ortak temel varsayımların bir modeli olarak tanımlanabilen, lider davranışından yalnızca kısmen etkilenen karmaşık bir grup öğrenme sürecinin sonucudur (Schein, 2010: 11-17). Başka bir ifade ile kültür, bir örgütün üyeleri tarafından oluşturulan, inançları ve anlayışları yönlendiren bir değerler bütünüdür (Salain vd., 2021: 65). Güçlü bir kültür (inançların ve değerlerin yaygın olarak paylaşıldığı ve güçlü bir şekilde benimsendiği) işbirliği, kontrol, iletişim veya bağlılık gibi birçok avantajlar sunabilirken (Sun, 2008: 140), örgüt üyelerinin sorunların üstesinden gelebilmesi için anlayışlarını, misyon ve stratejileri gerçekleştirme becerisini yükseltir ve hedefleri, yöntemleri ve önlemleri güçlendirmek için bir dizi işlevi yerine getirir (Rizal vd., 2021: 443).

Hofstede (2003) kültürü, herkesin tutarlı bir şekilde hareket edebileceği sosyal ağ, organizasyon veya grup deneyimlerinin her bir unsurunun "zihinsel kodlaması" olarak ele alır. Bu anlamda kültür, semboller, kahramanlar, değerler ve ritüeller olmak üzere dört farklı seviyeye sahip bir dizi nitelik veya tipik davranış olarak da anlaşılabilir (Akt. De Oliveira Sanches vd., 2021: 152). Kültür, örgütlerin işleyişini anlama konusunda akademisyenler ve iş insanları için büyük öneme sahiptir (Theodoridou, 2021: 10). Örgüt kültürü, yönetim ve örgüt teorisi literatürünün en ilgi çeken konularından birisidir (Bakan, 2008). Örgüt kültürü alanında araştırma yapan farklı yazar ve araştırmacılar örgüt kültürünü farklı yönlerden incelemiş ve farklı tanımlar yapmışlardır (Bakan vd., 2004). Başlangıçta iç entegrasyonu ve koordinasyonu geliştirmenin bir yolu olarak görülen kültür, örgütlerin açık sistem görüşüyle çevreye uyum sağlamasında önemli bir faktör olduğu kabul edilir (Baker, 2002:4). Kültür, günümüzde bilgi yönetimini, yaratıcılığı, katılımcı yönetimi ve liderliği teşvik etmede kilit bir rol oynamaktadır (Baker, 2002: 7). Grupların bir özelliği olarak görülen kültür, grubun tarihi boyunca edindiği ve gruba yeni katılanlara aktarılan kümülatif bilgi olarak düşünülebilir. Bir kültürün üyeleriyle bütünleşmesi; grubun istikrarına, grubun var olduğu sürenin uzunluğuna, grubun öğrenme deneyimlerinin yoğunluğuna, öğrenmenin gerçekleştiği aşamalara ve grubun kurucuları ve liderleri tarafından yapılan varsayımlara bağlıdır (Schein, 1988: 7). Kültürün kökenini oluşturan kaynaklar; a) değerler, gelenekler, din, normlar, davranış kalıpları, semboller, b) bir örgütün performansını yönlendiren görünmez kuvvetler, c) örgütün tüm üyelerini harekete geçiren anlamlar, yönergeler, ilkeler sistemi ve d) örgütün davranışını kontrol eden mekanizmalar sistemi olmak üzere dört gruba ayrılır (Klimecka-Tatar ve Niciejewska 2021: 6).

Örgüt kültürü araştırmalarının kökleri antropolojiye dayanır (Ostroff vd., 2012: 646). Örgütsel kültür, bir örgütün diğerlerinden farklı özellikler taşıyan ve tüm çalışanlar tarafından takip edilen bir değerler sistemidir (Pawirosumarto vd., 2017). Örgüt kültürü terimi, örgütlerdeki kültürel ve sembolik olayları veya durumları ele alan bir düşünme biçimi olarak kullanılır. Burada kültür, sosyal etkileşimlerde sembolizmin kullanılması yoluyla yaratılan sosyal gerçekliğe ortak yönelim anlamına gelmektedir (Alvesson, 2011: 14). Sosyal bir birim olarak örgüt kültürü, ortak hedefleri gerçekleştirmek amacıyla insanlar tarafından uzun bir süreç sonucunda oluşturulmuştur. Örgüt kültürü, bütün örgüt üyeleri tarafından ilham alınan ve kabul edilen inançlar ve değerler bütünüdür.

Örgüt kültürünün 7 boyutu mevcuttur. Bunlar; yenilik ve risk alma, ayrıntı, sonuç yönelimi, insan yönelimi, grup yönelimi, saldırganlık ve kararlılıktır (Priyono vd., 2021: 435). Örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan bir algıdır ve aynı zamanda ortak bir anlamlar sistemidir (Robbins, 2008; Akt. Rizal vd., 2021: 443). Örgüt kültürü, üyelerin örgütü nasıl gördüğüyle ilgilidir, üyeler örgütte gördüklerine veya duyduklarına bağlı olarak örgütün kültürünü benimsemektedirler (Robbins, 2016; Akt. Rijanti vd., 2021: 369). Örgüt üyelerinin davranışlarını yönlendiren normları, değerleri kapsayan ve geniş bir anlama sahip olan örgüt kültürü, örgüt üyelerinin çoğunluğu tarafından paylaşılan temel değerleri ifade eder ve örgüt için bir istikrar kaynağıdır (Salain vd., 2021: 65). Quinn ve Kimberly

(1984)'e göre örgüt kültürü; grup kültürü, gelişim kültürü, hiyerarşik kültür ve rasyonel kültür olarak sınıflandırmıştır. Grup kültürü, iç yönelime dayanır ve toplu işbirliği ile performansı vurgular. Çevresel değişime karşı pasiftir ve çeşitlilikten yoksundur. Hiyerarşik kültür, iç yönelime dayanır ve yapısal ve normatifliğe büyük önem verir. Hiyerarşiye dayalı örgütsel istikrarı vurgular. Hiyerarşik kültür etkisindeki örgütler, bürokratik olma ve üyelerinin yaratıcılığını azaltma eğilimindedir. Kalkınma kültürü veya inovasyona yönelik kültür, esnekliğe ve dış yönelime dayanır, örgütsel ortamın gelişimini ve yaratıcı olarak değişimini vurgular. Akılcı kültür dışa dönüktür, kontrol edilebilirliğe dayanır ve rasyonel hedeflere yöneliktir. Sistematik ve verimli olup, performansa dayalı yönetimi vurgular (Akt. Nam ve Kim 2016: 1108).

Örgüt kültüründe esneklik ve kontrol oryantasyonu adı verilen iki temel anlayış hakimdir. Bunlar aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır.

Esneklik Oryantasyonu: Örgütün esnekliği, değişimin yarattığı baskılarla örgütün baş edebilmesi olarak tanımlanır. Bir örgütte esneklik oryantasyonu kültürü baskınsa örgütün yeni ve yaratıcı fikirler ortaya çıkarması daha mümkündür. Bu durum örgütün uzun dönemde büyümesini olumlu etkiler (Cao vd., 2015:36). Esneklik oryantasyonunu örgüt kültürü olarak kabul etmiş örgütler, risk almaya daha yönelimlidirler (Khazanchi vd., 2007:872-873). Esneklik oryantasyonu kültürünü benimsemiş örgütler risk alırlar ve kısa dönemli kayıplarını çok çabuk atlatabilirler (Hartnell vd., 2011:679). Esneklik oryantasyonlu örgütlerde hesap verme zorunluluğunun kontrol oryantasyonlu örgüt/toplumlara göre daha az hissedildiğinden ve kurallarda sapmalara verilecek ceza tehdidinin daha küçük olduğundan dolayı yaptırım kaygısına burada daha az rastlanır. Bu durumda da yenilikçiliğin daha çok artması olasıdır (Kirton ve Bailey, 1991; Akt. Wasti ve Fiş, 2010:15).

Kontrol Oryantasyonu: Bu oryantasyon, örgütün değişime kapalı bir tutum içinde olduğunu göstermektedir. Verimlilik ve dengelerin bozulmamasına önem veren kontrol oryantasyonlu kültüre sahip olan örgütler değişime açık olamamaktadır (Cao vd., 2015:29). Kontrol oryantasyonuna sahip olan örgütler yaratıcılığı ve yeni fikirleri belirli kurallara göre benimserler (Liu vd., 2010:29). Kontrol oryantasyonuna sahip örgütlerin, müşterilerinin sürekli değişen ihtiyaçlarına, hızlı bir şekilde geri dönüş yapması pek mümkün olamamaktadır (Chu, Wang ve Lai, 2019:63). Kontrol oryantasyonuna örgüt düzeyinde bakıldığında; denetimler fazla ve örgütsel düzeyde farklılaşma daha azdır. Kontrol oryantasyonu olan örgütlerde, denetimlerin fazla olması, ceza yaptırımlarının ciddi olmasından dolayı, esnek oryantasyonlu örgütlere göre örgüt içinde daha fazla benzerlik ve uyum gözlendiğinden söz edilmektedir. Kontrol oryantasyonlu örgütlerde, bireyler sadece kendi davranışlarının kurallara uygunluğuna bakmaz, diğerlerinin kuralları ihlallerine karşı da tetikte ve tepkili yaklaşır. Tüm bu nedenlerden dolayı kontrol oryantasyonlu örgütlerde birey, problem çözerken ve karar alırken diğerlerine daha uyumlu olmayı seçer (Wasti ve Fiş, 2010:15).

Esneklik ve kontrol oryantasyonlu örgüt kültürü; kuralların ne kadar belirgin ve yaygın olduğu ile yaptırımların bağlayıcılığı, diğer bir deyişle kurallardan sapmaların ne ölçüde hoş görüldüğü ve cezalandırıldığı ile ilgili oryantasyonlardır. Kontrol oryantasyonlu örgütlerde kurallar, tartışmaya yer vermeyecek şekilde açık belirlenmiş olup ancak kurallardan yapılan küçük sapmalar anlayışla karşılanmaktadır. Kontrol oryantasyonunda kurallar büyük ölçüde ihlal edildiğinde ağır yaptırımları vardır. Esnek oryantasyonlu örgütlerde ise birçok sosyal durum için net olarak belirlenmiş kurallar olmadığı gibi kurallara karşı sapan davranışlara gösterilen tolerans da daha geniş olmaktadır (Wasti ve Fiş, 2010:14).

YEŞİL İNOVASYON KAVRAMI VE KAPSAMI

Son yıllarda çevresel konularla ilgili artan küresel endişeler, çevre yanlısı tüketicilerin sayısındaki artış ve uluslararası düzenlemelerle ve sürdürülebilirlik politikalarıyla oluşan bilinç, örgütleri çevreci uygulamalar geliştirmeye ve uygulamaya yöneltmiştir (Albort-Morant vd., 2017: 1). Sanayi devriminden bu yana sürekli artan endüstriyel faaliyetlerin bir sonucu olan çevre kirliliği, tüm dünyada sürekli büyüyen küresel bir sorun haline gelmiştir. Yakın tarihte bu tür çevresel zararları gidermek için düzeltici politikalar uygulanmaya başlamıştır. Bu politikaların bir ürünü olarak çevre kirliliği sorunlarını ortadan kaldırmak için yeşil yönetim, yeşil pazarlama, yeşil üretim ve yeşil inovasyon gibi çevre yönetimi kavramları ortaya çıkmıştır (Chen, 2008: 531).

İnovasyon, "yeni bir şey sunarak yerleşik bir şeyde değişiklik yapmak" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, değişimin arkasındaki fikirlerin radikal olması gerektiğini veya bunların yalnızca ürünlerle sınırlı olması gerektiği anlamına gelmemektedir. Bu fikirler bir örgüt içinde her düzeydeki ürünleri, süreçleri ve hizmetleri etkileyebilir (O'Sullivan ve Dooley, 2008: 5). İnovasyon, örgütlerin rekabet avantajı sağlayabilmek, bu avantajı koruyabilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için yeni veya iyileştirilmiş ürün, hizmet, metot ya da süreçlerin geliştirilmesidir (Bakan ve Yıldız, 2009: 177). İnovasyon, yeni bir ürün olmakla birlikte aynı zamanda yeni bir üretim süreci; belirli bir görev için yeni geliştirilen daha ucuz bir malzemenin esasen değiştirilmemiş bir üründe ikame edilmesi; verimliliği artırmak, maliyetleri düşürmek veya belirli bir ürün için daha iyi destek sağlanması amacıyla üretimin, dâhili fonksiyonların veya dağıtım süreçlerinin yeniden düzenlenmesi ve inovasyon yapma araçlarının veya yöntemlerinin geliştirilmesi olarak da tanımlanmaktadır (Map, 1999: 279). İnovasyon, çevresel zararı azaltmanın veya önlemenin önemli bir yoludur (Albort-Morant vd., 2016: 4913).

Çevresel zararı azaltmayı veya önlemeyi amaçlayan inovasyonun alt boyutu, yeşil inovasyon olarak adlandırılmaktadır. Doğal kaynak yönetimi, çevresel yönetim, yeşil inovasyon ve yeşil büyüme sürdürülebilir ekonomi ve sosyal kalkınma için önemli faktörlerdir (Song vd., 2019: 336). Yeşil inovasyon, enerji tasarrufu, kirliliğin önlenmesi, atıkların geri dönüşümü, yeşil ürün tasarımları veya kurumsal çevre yönetimi ile ilgili teknolojilerdeki inovasyonlar dahil olmak üzere yeşil ürünler veya süreçlerle ilgili donanımsal veya yazılımsal inovasyon olarak tanımlanmaktadır (Chen vd., 2006: 332). Yeşil inovasyon, ürünün tasarımını etkileyen ve ürünün üretim, kullanım ve kullanım ömrü sonunda ortadan kaldırılması süreçlerinde ürünün çevresel etkisini azaltmayı amaçlar (Arfi vd., 2018: 2). Yeşil inovasyon, temel amacı çevreyi korurken çevreye verilen zararı azaltmak veya önlemek olan ve şirketlerin yeni tüketici taleplerini karşılamasını, değer yaratması ve verimi artırmasını sağlayan bir inovasyon türüdür (Albort-Morant, 2017:3). Yeşil inovasyon ile toplumun kalkınmasında ve kentsel çevrenin değişiminde önemli bir rol oynayan enerji verimliliğinin artırılması ve enerji tüketiminin azaltılması amaçlanır (Fei vd., 2016: 165). Firmaların ürün, süreç, pazarlama ve örgütsel inovasyonlarından gelen çevresel katkıları (Woo vd., 2014: 568) içeren yeşil inovasyon, enerji tasarrufu sağlayan, kirliliği önleyen veya atık geri dönüşümünü mümkün kılan teknolojik iyileştirmeleri kapsar. Ayrıca bir firmanın finansal, sosyal ve çevresel sonuçları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu için iş sürdürülebilirliğine de katkı sağlar (Aguilera-Caracuel ve Ortiz-de-Mandojana, 2013: 365).

Yeşil inovasyon, artan çevresel baskı nedeniyle imalat endüstrilerinde önemli bir stratejik araç sayılmaktadır (Chang, 2011: 381). Yeşil inovasyon, yeşil ürün inovasyonu ve yeşil süreç inovasyonu olarak ikiye ayrılır. Yeşil ürün inovasyonu, çevre üzerindeki olumsuz etkisi daha az olan yeni bir ürün veya hizmetin üretilmesi olarak tanımlanmaktadır. Yeşil süreç inovasyonu ise çevre üzerindeki olumsuz etkisi daha az olan ürünler üretmek ve hizmetler sağlamak için üretim süreçlerinin geliştirilmesi ve çevre dostu teknolojilerin kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Tang vd., 2018: 40). Hem yeşil ürün hem de yeşil süreç inovasyonunun firma performansı üzerinde olumlu etkileri vardır (Tang vd., 2018: 47).

Yeşil inovasyon kavramı sürdürülebilir inovasyon, çevresel inovasyon ve ekolojik inovasyon kavramları ile yakından ilişkilidir (Schiederig vd., 2012: 188). Yeşil inovasyon, ekonomik kalkınma ve çevrenin korunması arasındaki çelişkinin zararsız bir çözümüdür (Chang, 2011: 362). Literatürde yeşil inovasyon pek çok değişken ile karşılaştırılmış, aralarındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. İlgili literatür incelemesinde örgütlerin daha çevreci bir tedarikçiyle çalışmasının yeşil inovasyon üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca yeşil inovasyonun rekabetçi avantaj üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Tseng vd., 2013: 73; Küçükoğlu ve Pınar, 2015: 1233; Arfi vd., 2018: 6). Yapılan bir çalışmada yeşil inovasyon ile istihdam arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kunapatarawong ve Martínez-Ros, 2016: 1227).

Yönetim açısından bakıldığında, yeşil inovasyonun geliştirilmesi ve uygulanması için üst yönetimin destek vermesi gerekmektedir (Aguilera-Caracuel ve Ortiz-de-Mandojana, 2013: 380; Zaliani vd., 2011: 109). Yapılan bir çalışmada bir örgütün yeşil inovasyonu tam olarak uygulayabilmesi için hem ürün düzeyinde hem de süreç düzeyinde bütünleşik bir inovasyon yapısına sahip olması gerektiği belirtilmektedir (Li vd., 2019: 72). Yeşil inovasyon, çevresel performansı olumlu ve önemli bir şekilde etkiler ve bu da firmaların yeşil inovasyona dahil olmaları durumunda daha kabul edilebilir çevresel performans yaşayacaklarını gösterir (Asadi vd., 2020:11). Yapılan araştırmalarda yeşil inovasyonun örgütsel yeşil kültür ile rekabet avantajı arasındaki ilişkiye aracılık eden bir role sahip olduğu (Gürlek ve Tuna, 2018: 484) ve üreticiler tarafından yaygın olarak benimsenen çevreci faaliyetlerden birisi olan yeşil inovasyonun, Ar-Ge yoluyla ürünlerin enerji verimliliği düzeyini artırdığı görülmüştür (Zhang vd., 2017: 134).

Yeşil inovasyon, ülkelerin daha sürdürülebilir toplumlar yönünde ilerlemesini sağlayabilecek teknolojilerdir. Yeşil inovasyon tanımını operasyonel hale getirmek için inovasyonlar altı alanda dikkate alınmaktadır. Bunlar sırasıyla; binalarda ve endüstride enerji verimliliği; yenilenebilir enerji, kojenerasyon ve karbondioksit nötr fosil enerji santralleri dahil çevre dostu enerji tedarik teknolojileri; yenilenebilir kaynaklar ve ürünlerin ekolojik tasarımı dahil olmak üzere malzeme verimliliği; ulaşım teknolojileri; su teknolojileri ve atık yönetimi teknolojileridir (Walz ve Eichhammer, 2012: 80). Genel olarak inovasyona önem veren örgütler, yeşil inovasyona daha fazla önem verme eğilimindedir ve örgütün büyüklüğünün yeşil inovasyon üzerinde olumlu etkisi vardır (Bernauer vd., 2007: 9).

Yeşil inovasyon, örgütlerin kurumsal çevre sorumluluğu ile kar maksimizasyonunun dengelenmesini sağlar (Huang vd., 2009: 311). Toplumun, ekonominin ve çevrenin uyumlu bir şekilde gelişmesini sağlamak için ulusal inovasyon stratejilerinde yeşil inovasyon bir hedef olarak önerilmektedir (Zhou vd., 2021: 1). Literatürde, yeşil inovasyonu etkileyen faktörler üç kategoriye ayrılır. Bunlar sırasıyla düzenleme, sosyal normlar ve paydaş baskısı gibi çeşitli dış baskılarla ilgili olan "bağlamsal faktörler"; firma büyüklüğü ve kurumsal mali performans gibi "firma düzeyinde karakteristikler" ve bir örgüt yönetiminin bireysel karakteristikleriyle ilgili olan "iç faktörler" dir (He ve Jiang, 2019: 1342). İnovasyon ekonomik büyümeyi hızlandırabilir ve örgütlerin yeşil inovasyon davranışları sürdürülebilir ekonomik performans için uzun vadeli faydalar sağlayabilir (Zhang vd., 2019: 54). Bir örgüt ekonomik, kurumsal ve sosyal sürdürülebilirliğe ne kadar değer verirse, yeşil inovasyona yatırım yapma olasılığı o kadar artar (Saunila vd., 2018: 639). Firmalar, çevre yönetimini faaliyetlerine entegre etmek için yeşil inovasyon geliştirebilirler (Huang, 2017: 320).

Yeşil teknolojiler, örgütler için iki ana fayda sağlar. Bunlar çevresel açıdan sürdürülebilir ürünler yaratmanın ticari ödülleri ve rekabet gücünü artırabilecek mali faydalardır. Günümüz müşterileri her zamankinden daha fazla çevre dostu ürün ve hizmetler satın almak istemektedir. Yeşil inovasyon, ekosisteme zarar vermeden müşterilerin taleplerini karşılamak için önemli bir stratejidir (Albort-Morant vd., 2016: 4913). Bir örgüt, rekabet önceliği olarak çevreye odaklandığında ve inovasyona dayalı çözümlerle meşgul olduğunda ortaya çıkan yeşil inovasyon, mevcut çevresel performansı iyileştirmeyi

veya çevresel sonuçları olan yeni ürünlerin piyasaya sürülmesiyle yeni pazarlar yaratmayı amaçlar (Leenders ve Chandra, 2013: 204).

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışma ile Kahramanmaraş ilindeki metal ve tekstil sektöründe üretim yapan firmalarda çalışanların örgüt kültürüne ve yeşil inovasyona yönelik algı seviyelerini belirlemek ve örgüt kültürünün alt boyutları olan kontrol ve esneklik oryantasyonlarının yeşil inovasyon üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmaktadır. Yapılan araştırmada, örgüt kültürü ile son yıllarda dikkat çeken yeşil inovasyon kavramlarının birbirleri üzerinde etkileri incelenerek ilgili literatüre katkı sağlanacağı öngörülmektedir.

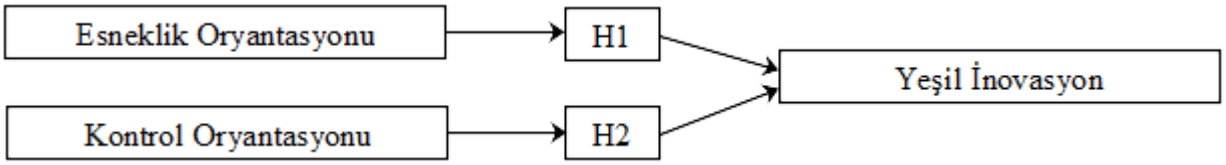
Araştırma Yöntemi

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş'taki metal ve tekstil sanayisinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Konu ile ilgili çalışmalardan oluşturulan anket soruları 268 çalışana yüz yüze görüşerek ve internet üzerinden ulaşılarak uygulanmış, kullanılabilir anket sayısı 254 olarak tespit edilmiştir. Anket formunda açık ve kapalı uçlu sorulara ve likert tarzı önermelere yer verilmiştir. Örgüt kültürünü ölçmek amacıyla Liu vd. (2010)`nin geliştirdiği iki alt boyuttan oluşan 7 önermeye sahip ölçek kullanılmış ve uyarlanan ifadelerin yetkili merciler tarafından onaylanması sağlanmıştır. "Şirketimiz için istikrar ve kalıcılık önemlidir", "Şirketimizi bir arada tutan bağ inovasyon ve gelişimdir", "Şirketimiz çok dinamik ve girişimci bir yerdir" önermeleri uyarlanmış ölçekte bulunan ifadeler arasındadır. Anket formunda bulunan diğer değişken olan yeşil inovasyonu ölçmek amacıyla Liu vd. (2010)`nin geliştirdiği 7 önermeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Yapılan uyarlama sonucunda "Şirketimiz son zamanlarda çevre dostu malzemeler kullanmaya başlamıştır", "Şirketimiz enerji tüketimini (elektrik ve petrol gibi) azaltmak için gayret sarf etmeye başlamıştır", "Şirketimiz yeşil lojistik hizmetlerini sağlamak için lojistik süreçlerini geliştiriyor" gibi çevreciliği ölçmeye yönelik ifadeler anket formuna eklenmiştir. Yeşil inovasyon ve örgüt kültürü ölçekleri için, "1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle Katılıyorum" olmak üzere 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın amaçlarına yönelik elde edilen veriler SPSS istatistik 20 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma değişkenlerinin güvenilirliği Cronbach Alfa değerleri kullanılarak ölçülmüş, normallik testi için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Yapılan normallik testi sonucunda, ilgili verilerin normal dağıldığı tespit edilmiş ve parametrik analiz yöntemlerinin uygulanabilirliği olumlu sonuçlanmıştır. Araştırma verilerini incelemek amacıyla frekans ve korelasyon analizleri yapılmış, ardından geliştirilen hipotezleri test etmek için de regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma ile örgüt kültürünün alt boyutları olan esneklik ve kontrol oryantasyonlarının yeşil inovasyon üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmış olup, araştırma modeli aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:

Şekil 1. Örgüt Kültürünün Alt Boyutlarının Yeşil İnovasyon Üzerindeki Etkisi



Bu model kapsamında araştırma hipotezleri H1 ve H2 şu şekilde geliştirilmiştir:

H1: Örgüt kültürünün alt boyutu olan esneklik oryantasyonu, yeşil inovasyonu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H2: Örgüt kültürünün alt boyutu olan kontrol oryantasyonu, yeşil inovasyonu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın analizi, kullanılan değişkenlerin güvenilirliğinin tespit edilmesi ile başlamıştır. Cronbach Alfa değeri ile güvenilirliklerin belirli bir seviyede olması istenmiştir. Tablo 1' de örgüt kültürü alt boyutları ile yeşil inovasyonun Cronbach Alfa değerleri verilmiş olup, bütün değişkenlerin Özdamar (1999)'ın yüksek güvenilir düzey olarak tanımladığı 0,81` in üzerinde olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Araştırma Değişkenlerinin Güvenilirliği

Değişkenler	**Cronbach Alfa Değeri**	**Önerme**
Esneklik Oryantasyonu	,891	4
Kontrol Oryantasyonu	,835	3
Yeşil İnovasyon	,900	7

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri Tablo 2, 3, 4, 5, 6' da gösterilmiştir. Demografik özellikler incelendiğinde çalışanların büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu gözlemlenmiştir. Evli ve bekar sayısı birbirine yakın olmakla birlikte evli çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. 20 ve 35 yaş arasındaki bireyler araştırmanın odak noktasını oluşturmuştur. Emek yoğun şirketlerin temsil edildiği araştırmada çalışanların genellikle 10 yıldan az süredir bu işi yaptığı görülmüştür. Gelir düzeyinin ise 2001-3000 aralıklarında yoğunlaştığı tabloda belirtilmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri ve Medeni Durumları

Cinsiyet	**Frekans**	**%**	**Medeni Durum**	**Frekans**	**%**
Erkek	208	18.1	**Bekâr**	120	47.2
Kadın	46	81.9	**Evli**	134	52.8
Toplam	254	100	**Toplam**	254	100

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Yaş Grupları ve Eğitim Durumu

Yaş Grupları	Frekans	%	Eğitim Durumu	Frekans	%
20-25 yaş	65	25.5	**Lise**	81	31.9
26-30 yaş	87	34.3	**Ön Lisans**	75	29.5
31-40 yaş	77	30.3	**Lisans**	83	32.7
41 ve üstü	25	9.9	**Yüksek Lisans**	15	5.9
Toplam	254	100	**Toplam**	254	100

Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Gelir Düzeyleri ve Şirkette Çalışma Süreleri

Gelir Düzeyi	Frekans	%	Şirkette Çalışma Süresi	Frekans	%
2001-3000	184	72.5	**5 yıldan az**	116	45.7
3001-4000	44	17.3	**6-10 yıl arası**	85	33.5
4001-5000	13	5.1	**11-15 yıl arası**	28	11.0
50001 ve üstü	13	5.1	**15 yıldan fazla**	25	9.8
Toplam	254	100	**Toplam**	254	100

Tablo 5. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Şirketteki Bölümleri

Çalıştığınız Bölüm	Frekans	%
Yönetim	32	12.6
Muhasebe	40	15.7
Finans	16	6.3
Satış ve Pazarlama	23	9.1
İnsan Kaynakları	52	20.5
Diğer	91	35.8
Toplam	254	100

Tablo 6. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Şirketteki Çalışan Sayısı

Şirkette Çalışan Sayısı	Frekans	%
15-2000 arası	80	31.5
2001-3000 arası	84	33.1
3001-8000 arası	14	5.4
8001-9000 arası	6	2.4
9001 ve üstü	70	27.6
Toplam	254	100

Kontrol ve esneklik oryantasyonları ile yeşil inovasyon arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizine ait değerler Tablo 7' de verilmiştir.

Tablo 7. Araştırma Değişkenlerinin Korelasyon Değerleri

	1	2	3
1. Yeşil İnovasyon	1		
2. Esneklik Oryantasyonu	,453**	1	
3. Kontrol Oryantasyonu	,323**	,698**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; bağımsız değişken olan esneklik oryantasyonu ile bağımlı değişken olan yeşil inovasyon arasında (,453**) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yine bağımsız değişken olan kontrol oryantasyonu ile bağımlı değişken olan yeşil inovasyon arasında da esneklik oryantasyonuna göre daha düşük düzeyde (,323**) olmakla birlikte anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlar, araştırma kapsamında kurulan hipotezleri doğrulamaktadır. Korelasyon analizinde anlamlı sonuçlar tespit edilmesinin ardından, araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen değerler Tablo 8 ve Tablo 9' da gösterilmiştir.

Tablo 8. Esneklik Oryantasyonunun Yeşil İnovasyon Üzerindeki Etkisi

	Bağımsız Değişkenler							
Bağımlı Değişken	**Sabit Sayı**				**Esneklik Oryantasyonu**			
	ß	Sig.	Std. Hata	T	ß	Sig.	Std. Hata	T
Yeşil İnovasyon	2,064	,000	,152	13,544	,351	,000	,044	8,059
Sig.=,000	Düzeltilmiş R^2=,202		R^2=,205		F=64,945			

Araştırmanın birinci hipotezi olan "**H1:** Örgüt kültürünün alt boyutu olan esneklik oryantasyonu, yeşil inovasyonu pozitif ve anlamlı olarak etkiler" hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizine göre; esneklik oryantasyonunun yeşil inovasyonu (β=,351; %20,2) p<0,01 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ve yeşil inovasyonun %20,2'sini açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 9. Kontrol Oryantasyonunun Yeşil İnovasyon Üzerindeki Etkisi

	Bağımsız Değişkenler							
Bağımlı Değişken	**Sabit Sayı**				**Kontrol Oryantasyonu**			
	ß	Sig.	Std. Hata	T	ß	Sig.	Std. Hata	T
Yeşil İnovasyon	2,368	,000	,167	14,203	,246	,000	,045	5,422
Sig.=,000	Düzeltilmiş R^2=,101		R^2=,104		F=29,401			

Araştırmanın ikinci hipotezi olan "**H2:** Örgüt kültürünün alt boyutu olan kontrol oryantasyonu, yeşil inovasyonu pozitif ve anlamlı olarak etkiler" hipotezi için gerçekleştirilen regresyon analizi neticesinde; kontrol oryantasyonunun yeşil inovasyonu (β=,246; %10,1) p<0,01 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ve yeşil inovasyonun %10.1'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Korelasyon analizleri gibi regresyon analizlerinde de anlamlı sonuçlar bulunmuştur ve bu doğrultuda araştırma için geliştirilen H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

SONUÇ

Yirmi birinci yüzyılın başlarından itibaren özellikle uluslararası alanda, uluslararası örgütler tarafından sıkça bahsedilen ve çalışmaların odak noktası haline gelen çevrecilik kavramı, sürdürülebilir yaşam alanlarına sahip olunması için büyük bir öneme sahiptir. Çevreci bir bakış açısıyla, çevreyi gözeten bir yaşam tarzı, bireysel olarak benimsenmesi gerektiği kadar, örgütlerin de çevreciliği benimsemesi olmazsa olmaz bir gereksinimdir. Örgütlerin bu gereksinimi yerine getirebilmesine yardımcı olan yeşil inovasyonun öğrenilme ve uygulama sürecinin kolaylaşması için örgüt kültürünün de inovatif ve değişime açık olması istenen özelliklerdendir. Örgütlerin yeşil inovasyonu benimseyip uygulamasıyla birlikte çevreye verilen zarar azalmaya başlayacak, örgütü oluşturan üyelerin çevresel farkındalıkları bireysel ve toplumsal düzeyde yükselecek ve örgütsel bağlılık olumlu olarak etkilenecektir. Bütün bu uygulamaların sonucu olarak ise örgütlerin performanslarında gözle görülür bir artış yaşamaları ve bu performans artışının kazanç artışını da tetiklemesi kaçınılmaz olacaktır.

Bu çalışmada, örgüt kültürünün alt boyutları olan esneklik oryantasyonu ve kontrol oryantasyonunun yeşil inovasyon üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda korelasyon analizine tabi tutulan örgüt kültürünün alt boyutları olan esneklik oryantasyonu ve kontrol oryantasyonu ile yeşil inovasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin belirlenmesinden sonra araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Aralarında ilişki bulunan değişkenlere yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda araştırmanın H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu bağlamda, örgüt kültürünün alt boyutları olan esneklik oryantasyonu ve kontrol oryantasyonunun yeşil inovasyonu etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırma hipotezlerinin doğrulanması ile birlikte, çalışanların örgüt kültürünü benimsemelerinin, yeşil inovasyona olan bilinç ve algılarının yükselmesine sebep olacağı öngörülmektedir. Yapılan analizler neticesinde, yeniliğe ve değişime açık olan esneklik oryantasyonuna sahip firmaların ve yeniliğe ve değişime kapalı olan kontrol oryantasyonuna sahip firmaların yeşil inovasyona karşı pozitif bir bakış açısına sahip olduğu görülmüştür. Hem esneklik oryantasyonu hem de kontrol oryantasyonunun yeşil inovasyonu etkiliyor olmaları, araştırmada ele alınan inovasyonun çevreci bakış açısı (yeşil inovasyon) taşıyor olmasından kaynaklanabilir. Bunun yanı sıra, elde edilen bulgulardan yola çıkarak dikkate almaya değer bir sonuca daha ulaşılmıştır. Örgüt kültürünün alt boyutlarından olan esneklik oryantasyonuna sahip örgüt kültürünün yeşil inovasyonu açıklama değeri, kontrol oryantasyonuna sahip örgüt kültürünün açıklama değerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit, ilgili kavramlar için literatürde yer alan tanımlarla da uyum göstermektedir. Çünkü esneklik oryantasyonuna sahip örgüt kültürü olan firmalar, kontrol oryantasyonu kültürü daha baskın olan firmalara oranla değişime ve yeniliklere daha açık yapıdadırlar. Esneklik oryantasyonuna sahip örgüt kültüründe, yenilik ve değişimin bir fonksiyonu olarak meydana gelen yeşil inovasyonun daha yüksek seviyede açıklanması beklenen bir sonuçtur ve yapılan bu araştırma bu sonucu doğrular niteliktedir. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlardan olan kontrol oryantasyonu kültürüne sahip firmalarda çalışanların yeşil inovasyona yönelik pozitif tutumu ise yeni araştırmalara konu olacak niteliğe sahiptir.

Araştırmanın sınırlı kaldığı ve yapılacak olan araştırmalarda üzerinde durulması gereken konuların en önemlisi araştırma verilerinin az sayıda çalışandan elde edilmiş olmasıdır. Ayrıca çalışmanın tek bir il ve az sayıda firma ile sınırlandırılması da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kısıtlamaların ortadan kaldırılmasına yardımcı olmak için gelecek araştırmalar, bu çalışmadaki hipotezleri farklı sosyokültürel ve ekonomik bölgelerde ve farklı örneklem büyüklüklerinde test etmelidir. Firmaların yeşil inovasyon kavramına yaklaşımları ile kültürleri arasındaki ilişkinin detaylı bir şekilde incelenmesi için yapılacak olan araştırmaların daha uzun bir sürece yayılması da büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

Aguilera-Caracuel, J., & Ortiz-de-Mandojana, N. (2013). Green innovation and financial performance: An institutional approach. *Organization & Environment*, 26(4), 365-385.

Albort-Morant, G., Henseler, J., Leal-Millán, A., & Cepeda-Carrión, G. (2017). Mapping the field: A bibliometric analysis of green innovation. *Sustainability*, 9(6), 1011.

Albort-Morant, G., Leal-Millán, A., & Cepeda-Carrión, G. (2016). The antecedents of green innovation performance: A model of learning and capabilities. *Journal of Business Research*, 69(11), 4912-4917.

Alvesson, M. (2011). Organizational culture. *Handb. Organ. Cult. Clim.* Second edition.

Arfi, W. B., Hikkerova, L., & Sahut, J. M. (2018). External knowledge sources, green innovation and performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 129, 210-220.

Asadi, S., Pourhashemi, S. O., Nilashi, M., Abdullah, R., Samad, S., Yadegaridehkordi, E., & Razali, N. S. (2020). Investigating influence of green innovation on sustainability performance: A case on Malaysian hotel industry. *Journal of cleaner production*, 258, 120860.

Bakan, I., Ve Yıldız, B.. (2009). Innovation strategies and innovation problems in small and medium-sized enterprises: An empirical study. *Innovation Policies, Business Creation And Economic Development* (pp. 177-211). Springer New York.

Bakan, İ. (2008). "Örgüt kültürü" ve "liderlik" türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması, *Karaman İİBF Dergisi*, 10(14): 13-40.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T., ve Bedestenci, Ç. (2004). Örgüt sırlarının çözümünde örgüt kültürü: Teorik ve ampirik yaklaşım. *Alfa Yayım*.

Baker, K. A. (2002). Organizational culture. *Washington, DC: US Department of Energy, Office of Science*, 188.

Bernauer, T., Engel, S., Kammerer, D., & Sejas Nogareda, J. (2007). Explaining green innovation: ten years after Porter's win-win proposition: how to study the effects of regulation on corporate environmental innovation?. *Politische Vierteljahresschrift*, 39, 323-341.

Büyükkeklik, A. E. A. (2008). Sürdürülebilir kalkınmanın ekonomik çevre boyutları açısından atık yönetimi ve e-atıklar. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 19-30.

Cao, Z., Huo, B., Li, Y., & Zhao, X. (2015). The impact of organizational culture on supply chain integration: A contingency and configuration approach. *Supply Chain Management: An International Journal.*20(1), 24-41. https://doi.org/10.1108/SCM-11-2013-0426.

Chang, C. H. (2011). The influence of corporate environmental ethics on competitive advantage: The mediation role of green innovation. *Journal of Business Ethics*, 104(3), 361-370.

Chen, Y. S. (2008). The driver of green innovation and green image–green core competence. *Journal of business ethics*, 81(3), 531-543.

Chen, Y. S., Lai, S. B., & Wen, C. T. (2006). The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan. *Journal of business ethics*, 67(4), 331-339.

Chu, Z., Wang, L., & Lai, F. (2019). Customer pressure and green innovations at third party logistics providers in China: The moderation effect of organizational culture. *The International Journal of Logistics Management.* 30(1), 57-75.

De Oliveira Sanches, R. A., De Paula Ferreira, E., & Parreiras, F. S. (2021). Organization culture and quality management system: A systematic literature review. *Revista Gestão da Produção Operações e Sistemas*, 16(1), 150-180.

Fei, J., Wang, Y., Yang, Y., Chen, S., & Zhi, Q. (2016). Towards eco-city: The role of green innovation. *Energy Procedia*, 104, 165-170.

Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *The service industries journal*, 38(7-8), 467-491.

Hartnell, C.A., Ou, A.Y. & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's. *Journal of Applied Psychology*. 96(4), 677-694.

He, X., & Jiang, S. (2019). Does gender diversity matter for green innovation?. *Business Strategy and the Environment*, 28(7), 1341-1356.

Hofstede, G. (2003). What is culture? A reply to Baskerville . A*ccounting, Organizations and Society*, 28, 811-813.

Huang, J. W., & Li, Y. H. (2017). Green innovation and performance: The view of organizational capability and social reciprocity. *Journal of Business Ethics*, 145(2), 309-324.

Huang, Y. C., Ding, H. B., & Kao, M. R. (2009). Salient stakeholder voices: Family business and green innovation adoption. *Journal of Management & Organization*, 15(3), 309-326

Keleş, R., Hamamcı, C., & Çoban, A. (2005). *Çevre politikası*. İmge Kitabevi.

Khazanchi, S., Lewis, M. W., & Boyer, K. K. (2007). Innovation-supportive culture: The impact of organizational values on process innovation. *Journal of Operations Management*, 25(4), 871-884.

Kirton, M., Bailey, A., & Glendinning, W. (1991). Adaptors and innovators: Preference for educational procedures. *The Journal of Psychology*, 125(4), 445-455.

Klimecka-Tatar, D., & Niciejewska, M. (2021). Small-sized enterprises management in the aspect of organizational culture. *Revista Gestão & Tecnologia*, 21(1), 4-24.

Kunapatarawong, R., & Martínez-Ros, E. (2016). Towards green growth: How does green innovation affect employment?. *Research Policy*, 45(6), 1218-1232.

Küçükoğlu, M. T., & Pınar, R. İ. (2015). Positive influences of green innovation on company performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 1232-1237.

Leenders, M. A., & Chandra, Y. (2013). Antecedents and consequences of green innovation in the wine industry: the role of channel structure. *Technology Analysis & Strategic Management*, 25(2), 203-218.

Li, P., Menon, M., & Liu, Z. (2019). Green innovation under uncertainty-a dynamic perspective. *International Journal of Services, Economics and Management*, 10(1), 68-88.

Liu, H., Ke, W., Wei, K. K., Gu, J., & Chen, H. (2010). The role of institutional pressures and organizational culture in the firm's intention to adopt internet-enabled supply chain management systems. *Journal of Operations Management*, 28(5), 372-384

Map, I. (1999). *Innovation journey*.

Nam, Y., & Kim, H. (2016). Influences of organizational culture characteristics on job attitudes of organizational members in semiconductor industry. *Procedia Computer Science*, 91, 1106-1115

O'Sullivan, D., & Dooley, L. (2008). Applying innovation. *Sage publications*.

Ostroff, C., Kinicki, A. J., and Muhammad, R. S. (2012). Organizational culture and climate. *Handbook of Psychology*, Second Edition, 12.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., and Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.

Priyono, B. S., Indrianingrum, K., and Afriana, E. M. (2021). The role of organizational culture as moderating variable in the influence of person-organization fit and job characteristics on performance. *In 3rd International Conference of Banking, Accounting, Management and Economics (ICOBAME 2020)*, 435-439. Atlantis Press.

Quinn, R. E., & Kimberly, J. R. (1984). Paradox, planning, and perseverance: Guidelines for managerial practice. In J. R. Kimberly & R. E. Quinn (Eds.), *Managing organizational transitions* (pp. 295–313). Homewood, IL: Dow Jones–Irwin.

Rijanti, T., Prabowo, R. E., & Sukmaningrum, D. (2021). The role of moderation of organizational culture on the effect of motivation and compensation on employee performance. In 3rd International *Conference of Banking, Accounting, Management and Economics (ICOBAME 2020)*, 368-372. Atlantis Press.

Rizal, A., Hartanto, A. D., Muthofa, H., & Suharmanto, T. (2021). The effect of moderation of organizational culture on the relationships on job satisfaction and work motivation towards employee performance (Studies on employees of the national search. In *3rd International Conference of Banking, Accounting, Management and Economics (ICOBAME 2020)*, 440-446. Atlantis Press

Robbins, Stephen, P. 2008. *Perilaku Organisasi. Yogyakarta : PT. Indeks* Kelompok Gramedia.

Robbins, S. P. dan Judge T.A. *Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat*, 2016.

Salain, P. P. P., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., Adhika, N. R., & Manek, D. (2021). Effect leadership, organizational culture and information technology on employee performance at private financial services companies in denpasar city during The Covid-19 Pandemic. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 6, 64-67.

Saunila, M., Ukko, J., & Rantala, T. (2018). Sustainability as a driver of green innovation investment and exploitation. *Journal of cleaner production*, 179, 631-641.

Schein, E. H. (1988). *Organizational culture*. Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.

Schiederig, T., Tietze, F., & Herstatt, C. (2012). Green innovation in technology and innovation management–an exploratory literature review. *R&d Management*, 42(2), 180-192.

Song, M., Fisher, R., & Kwoh, Y. (2019). Technological challenges of green innovation and sustainable resource management with large scale data. *Technological Forecasting and Social Change*, 144, 361-368.

Sun, S. (2008). Organizational culture and its themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137-141.

Tang, M., Walsh, G., Lerner, D., Fitza, M. A., & Li, Q. (2018). Green innovation, managerial concern and firm performance: An empirical study. *Business Strategy and the Environment*, 27(1), 39-51.

Theodoridou, D. (2021). *The effect of organizational culture and climate on job satisfaction, work engagement and affective commitment: the case of a not for profit educational organization*. [Master's thesis. University of Macedonia].

Tseng, M. L., Wang, R., Chiu, A. S., Geng, Y., & Lin, Y. H. (2013). Improving performance of green innovation practices under uncertainty. *Journal of cleaner production*, 40, 71-82

Walz, R., & Eichhammer, W. (2012). Benchmarking green innovation. *Mineral Economics*, 24(2-3), 79-101.

Wasti, A. S., & Fiş, A. M. (2010). Örgüt kültüründe sıkılık-esneklik boyutu ve kurumsal girişimciliğe etkisi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 10(1-2), 11-33.

Woo, C., Chung, Y., Chun, D., Han, S., & Lee, D. (2014). Impact of green innovation on labor productivity and its determinants: An analysis of the Korean manufacturing industry. *Business Strategy and the Environment*, 23(8), 567-576.

Zailani, S., Amran, A., & Jumadi, H. (2011). Green innovation adoption among logistics service providers in Malaysia: an exploratory study on the managers' perceptions. *International Business Management*, 5(3), 104-113.

Zhang, D., Rong, Z., & Ji, Q. (2019). Green innovation and firm performance: Evidence from listed companies in China. *Resources, Conservation and Recycling*, 144, 48-55.

Zhang, Q., Zhang, J., & Tang, W. (2017). Coordinating a supply chain with green innovation in a dynamic setting. *4OR*, 15(2), 133-162.

Zhou, X., Yu, Y., Yang, F., & Shi, Q. (2021). Spatial-temporal heterogeneity of green innovation in China. *Journal of Cleaner Production*, 282, 124464.