

Gönderilme Tarihi: 3 Haziran 2021; Revize Edilmiş Hali: 10 Temmuz 2021; Kabul Tarihi: 10 Temmuz 2021

ÇALIŞANLARIN ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMLERİ VE ÖRGÜTSEL ETİK İKLİME YÖNELİK DUYARLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Emine Vasfiye KORKMAZ¹

Burcu DEMİR²

Öz³

İnsanoğlu sanayileşme ile birlikte hızlı ve devamlı bir şekilde üretmeye başlamıştır. Bu üretim artışı doğal kaynak, teknoloji ve kimyasalların yoğun kullanımını da beraberinde getirmiştir. Her geçen gün artan çevre sorunları sonucunda çevrenin korunması ve artık sınırsız olmadığı anlaşılan doğal kaynakların, dikkatli kullanılması gerçeği gündeme gelmiştir. Günümüzde kurumların, mal ve hizmet üretim süreçlerinin her aşamasında alınacak çevresel önlemleri, etik kurallarına dâhil etmeleri önem arz etmektedir. Bu araştırma çevre yönetim sistemleri ile örgütsel etik iklim ortamının ilişkisini ortaya koymak üzere hazırlanmıştır. Çevre yönetim sistemleri genelde sanayi sektöründe önemsenen bir konu iken hizmet sektöründe biraz daha geri planda kaldığı fark edilmiştir. Bu çalışmada hizmet sektörünün önemli bir alanı olan bankacılık sektöründe çevre yönetim sistemlerinin örgütsel etik iklimi ile arasındaki ilişki ele alınacaktır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Banka çalışanlarının örgütsel etik iklimi algılamaları ile çevre yönetim sistemleri boyutlarından; bireysel sistem belirleme, kurumsal sistem benimseme, çevre bilgisi, çevreci davranış ve duyarlılık boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak kurumlarda etik iklim ortamları arttıkça çevreye olan duyarlı davranışların da artacağı ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Çevre Yönetim Sistemleri, Örgütsel Etik İklimi, Bankacılık Sektörü

JEL Kodları: M10, M14, M54, Q34

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE SENSITIVITY TO ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEMS AND ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE

Abstract

Mankind has started to produce rapidly and continuously with industrialization. This increase in production has led to the intensive use of natural resources, technologies and chemicals. As a result of increasing environmental problems every day, the fact that environmental protection and careful use of natural resources, which no longer seem to be unlimited, have been raised. Currently, it is important for institutions to include environmental measures to be taken at every stage of the production processes of goods and services in the code of ethics. This research has been prepared to reveal the relationship of organizational ethical climate environment with environmental management systems. It has been noticed that while environmental management systems are generally an important issue in the industrial sector, it remains in the background in the service sector. In this study, environmental management systems in the banking sector, which is an important area of the service sector, will be discussed in terms of the relationship between organizational ethical climate. Survey method was used in the research. A positive and meaningful relationship was found between the perception of the organizational ethical climate of bank employees and the dimensions of environmental management systems; individual system determination, corporate system adoption, environmental knowledge, environmental behavior and sensitivity dimensions. As a result, as ethical climate environments increase in institutions, it can be stated that environmentally sensitive behavior will also increase.

Keywords: Environmental Management Systems, Organizational Ethical Climate, Banking Sector

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İskenderun Teknik Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Ekonomi Bölümü, emine.korkmaz@iste.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7202-6849

² Yüksek Lisans Öğrencisi, İskenderun Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ekonomi ve Finans Anabilim Dalı, brc.23.bd@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0605-8118

³ İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunca, 30/04/2021 tarih ve 12513 sayılı yazı ile anket onayı verilmiştir.

JEL Codes: M10, M14, M54, Q34

GİRİŞ

Dünya nüfusunun artışıyla birlikte tüketim ve dolayısıyla üretim miktarı da artmıştır. Nüfusun artışı ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte özellikle sanayi devrimi sonrası seri ve yığın üretime geçiş süreçleri hızlanmıştır. Üretim miktarlarının artması, üretim metot ve kaynaklarının çeşitlenmesi, önemli bir sermaye kaynağı haline gelen doğal kaynakların her geçen gün daha fazla ve bilinçsizce tüketilmesine neden olmuştur. Dünyadaki kaynakların bilinçsizce kullanımı ve bunun yanında teknoloji ve kimya endüstrilerinde yaşanan gelişmeler, özellikle son yirmi yıldır doğanın ciddi tahrip edilmesine neden olmuştur. Doğal kaynakların bilinçsizce kullanımı çevreye verilen zararı daha da arttırmaktadır. Doğal kaynakların endüstriyel ürünlere dönüştürülmesinde önemli rol oynayan işletmelerin çevreye duyarlı hareket etmeleri, doğal kaynakların sürdürülebilirliği açısından çok önemli hale gelmiştir.

Örgütsel etik iklimi işletme faaliyetlerinin kurallar ve standartlar doğrultusunda hakkaniyetli bir şekilde oluşturulması adına önem arz etmektedir. Etik iklimin varlığı örgütleri daha olumlu davranışlara yönelttiği ve bu doğrultuda verimlilik, performans, örgütsel bağlılık gibi değerleri arttırdığı akademik yazında ortaya konmuştur. Örgütsel etik iklimi, örgütün sadece iç faaliyetlerini değil tüm faaliyetlerini ilgilendiren bir kavramdır. Sürdürülebilir çevre konusu da küresel bir sorundur ve gerek bireylerin gerek kurumların gerek ülke politikalarının çevreye yönelik bilinçsiz faaliyetleri, gelecek nesilleri olumsuz etkileyeceği için örgütsel etik iklimi bakış açısı ile ele alınması gerekmektedir. Özellikle doğal kaynakların her geçen gün azaldığı günümüzde örgütlerin çevre ile ilgili sorumluluklarını hassasiyetle yerine getirmeleri önemlidir. Bu sorumluluk bazı işletmeler tarafından etik kurallarca gönüllü bir şekilde yerine getirilirken bazı işletmeler bu konuda gereken hassasiyeti göstermemektedir. Bu nedenle devletler çevre yönetim sistemlerini işletmelerin faaliyetlerine yansıtmasını zorunlu hale getirecek yasal süreçleri ve denetim mekanizmalarını hayata geçirmiştir. Bu hukuki dayanakların yanında işletmelerin gerek yasal gerek gönüllü olarak, bu etik iklimini işletmelerine yansıtmaları, sürdürülebilir çevre yönetim sistemi süreçlerine uyum açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu çalışmada çalışanların çevre yönetim sistemlerini algılamaları ile örgütsel etik iklimi duyarlılıkları arasındaki ilişki ele alınacaktır.

1. ÇEVRE YÖNETİM SİSTEMLERİ

Her geçen gün bilinçsiz tüketimin yaygınlaşması, çevresel dengelerin bozulması, hızlı nüfus artışı ve teknolojiye yaşanan değişimler çevre sorunlarının artmasına neden olmuştur. Yaşanan bu olumsuz durumlar sonucu doğal kaynakların etkin ve verimli kullanımı adına çevre yönetim süreçleri gündeme gelmiştir. Çevre yönetiminin en temel hedefi, hava, su, toprak gibi doğal kaynaklar ve ekolojik dengenin sürdürülebilirliğini sağlamaktır (Çiğdem, 2020: 77). 1970'li yıllarda Birleşmiş Milletler tarafından yapılan görüşmelerde çevre yönetimi bilincinin küresel ve sürdürülebilir bir nitelikte yürütülmesi hedeflenmiştir (Yılmaz ve Toptaş, 2020: 52).

Türkiye'de çevresel önlemlerin kamu tarafından düzenlenmesi, otuz yıllık bir sürece dayanmaktadır. İlk olarak müsteşarlık kapsamında örgütlenmeye giden kamu yapısı, sonrasında

bakanlık seviyesinde yapılmıştır. Çevre çalışmaları ile alakalı olan çevre ve kentleşme ile ilgili bakanlıklar Çevre ve Şehircilik bakanlığı adı altında tek çatıda toplanmıştır (Şengün, 2015: 110). Kaynakların ve doğanın verimliliğini ve sürdürülebilirliğini sağlamak adına çevre yönetimine ilişkin birçok Avrupa Birliği kuralları ve çevre yönetim sistemlerine ilişkin kalite standartları, çevre korumaya ilişkin kamu ve özel sektör kuruluşları tarafından hayata geçirilmektedir. Türk Standartları Enstitüsü tarafından da kabul edilen İSO 14001 Çevre Yönetim Standartları, işletmelerin mal hizmet üretim süreçlerine ilişkin faaliyetlerde çevreye uyumlarının kontrol edilmesine destek olan bir yönetim aracıdır (Korul, 2003: 107). İSO 14001 Çevre Yönetim Standartları, işletmelerin çevresel faaliyetlerini yönetmelerinde dünya genelinde uygulanan ve tanınan standartlar dizisidir (Ekşi ve Ömürgönülşen, 2020: 10).

İşletmelerin üretim süreçleri açısından doğal kaynaklar, önemli bir sermaye haline gelmiştir. Shrivastava (1995: 131), geleneksel ve günümüz işletmelerinde çevre yönetim anlayışlarının karşılaştırılmasını Tablo 1.'deki gibi ifade etmiştir;

Tablo 1. Geleneksel ve Günümüz İşletmelerinin Çevre Yönetim Sistemlerine Bakış Açılı

Geleneksel Yönetim Anlayışı	Çevre Merkezli Yönetim Anlayışı
Amaçlar; Ekonomik büyüme & Kar Ortakların zenginliği	Amaçlar; Sürdürülebilirlik ve hayat kalitesi Ortakların refahı
Değerler; İnsan merkezli yaklaşım Rasyonellik ve kalıplanmış bilgi Ataerkil değerler	Değerler; Canlılar veya Çevre merkezli yaklaşım Sezgi ve anlayış Ataerkil sonrası derin ekoloji
Ürünler; Kullanım, tarz ve fiyat için tasarlanan ürünler İsraf dolu ambalajlama	Ürünler; Çevreye zarar vermeyen tasarlanmış ürünler Çevre dostu ambalajlama
Üretim Sistemi; Enerji ve kaynakların yoğun kullanımı Teknolojik yeterlilik odaklı	Üretim Sistemi; Düşük enerji ve kaynak kullanımı Çevresel yeterlilik odaklı
Örgütlenme; Hiyerarşik yapılanma Yukarıdan aşağıya doğru karar mekanizması Merkezi otorite Yüksek gelir farklılıkları	Örgütlenme; Hiyerarşik olmayan yapılanma Çalışanlara da karar verme hakkı Merkeziyetçi olmayan otorite Düşük gelir farklılıkları
Çevre; Doğa üzerinde hâkimiyet Sınırsız bir kaynak olarak görme Kirlilik ve atıklar dışsaldır	Çevre; Doğa ile uyum Doğal kaynakların sınırlı olduğuna ilişkin farkındalık Kirlilik ve atık yönetimi vardır
İşletme Fonksiyonları; Pazarlama faaliyetleri satış temelli Finansman, kısa sürede kar hedefi Muhasebe klasik işletme giderleri ile ilgilidir İnsan kaynakları yönetimi iş gücünün verimliliğini arttırmayı amaçlar	İşletme Fonksiyonları; Pazarlama faaliyetleri müşteriye bilgilendirme temelli Finansman, uzun süreli sürdürülebilir büyüme hedefi Muhasebe çevresel maliyetlere de dikkat eder İnsan kaynakları yönetimi iş yerini daha sağlıklı ve güvenilir bir ortam haline getirmeyi amaçlar

Kaynak: Shrivastava, 1995: 131

Amerika ve Avrupa'da faaliyette bulunan sanayi kuruluşları, kamuoyu tarafından oluşturulan baskılar nedeniyle doğal kaynakların verimsiz kullanımının çevreye ve toplumlara vereceği zararın farkına varmışlardır. Bu nedenle özellikle gelişmiş ülkelerdeki işletmeler çevre yönetim süreçlerini

kendi kurdukları sistemlerle başarılı bir şekilde yürütürken, gelişmekte olan ülkeleri de sürdürülebilir çevre yönetim faaliyetleri açısından desteklemektedirler (Karaer ve Pusat, 2002: 11). Türkiye’de de bakanlık tarafından güncellenen yasalar, yönetmelikler, ulusal ve uluslararası projeler ve sivil toplum kuruluşlarının gönüllü faaliyetleriyle çevre yönetim süreçlerine ilişkin faaliyetler yürütülmektedir.

2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİ

Yunanca “karakter” kelimesinden gelen “ethos” yani etik kavramı, insan hayatındaki bireysel ve toplumsal ilişkilerin temel dayanağıdır. Etik, toplumdaki ilişkilerde doğru ve yanlış, iyi veya kötüyü ahlaksal olarak ele alan felsefe disiplindir. Ahlak kavramı ile karıştırılsa da etik kavramı yanlış ve doğru davranışların teorisiyken, ahlak; teorinin uygulamaya geçirilmesidir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2015: 376). Kurumlarda örgütsel etiğe önem verilmesi ve örgütsel etiği oluşturan kurallar, normlar ve değerler ile bireyin etik değerlerinin uyumlu olması örgüt çıktılarının da olumlu sonuçlar vermesini sağlar. Örgütsel etik bireylere kurum içerisinde düşündüklerini dile getirme fırsatı sunar (Köksal, Kara ve Meydan, 2018: 2).

Akademik yazında örgütsel etik iklimi kavramına işletme içinde yaşanan olaylara, kurumdaki bireylerin bakış açısını etkileyen önemli bir kavram olarak bakılmaktadır. İşletmede çalışanların etkin ve verimli yönetilebilmesi ve örgüt başarısının artırılması için, örgütlerdeki etik iklim ortamının çalışanlar açısından ne şekilde algılandığı ve bu algı düzeylerinin değişiminde hangi faktörlerin etkili olduğunun bilinmesi önemlidir (Ballı ve Ballı, 2017: 53). Tekin ve Çelik (2017: 75) Tablo 2’de etik iklim matrisindeki yardım sever iklimleri; örgüt içerisinde ve dışında karar vericilerin örgütsel çıkarlarını düşünen bir yapı olarak, ikelliği; kural, yasa ve standartların uygulanmasına önem veren bir yapı olarak, egoizmi; kişisel çıkarları maksimize eden bir yapı olarak ifade etmiştir.

Tablo 2. Etik İklim Matrisi

Etik Tutumlar	Çıkar Odakları			
	Bireysel	Kurumsal	Evrensel	
Egoizm	Bireysel Çıkarlar	Kurumsal Çıkarlar	Verimlilik	
Yardımsellik	Dostluk	Takımın Çıkarları	Sosyal Sorumluluk	
İkellik	Bireysel Etik Normları	Kuruma Ait Etik Normlar	Kanun ve Mesleki Etiğe İlişkin Normlar	

Kaynak: Aktaran; Tekin ve Çelik, 2017: 75

Etik iklimi, örgütsel süreçlerde ahlaki olarak doğru ve yanlışın ne olduğunun sınırları olan norm ve uygulamalardan oluşmaktadır (Özgener, 2014: 116). Örgüte has davranışları içeren etik iklim, örgütsel açıdan karar verme süreçlerini etkiler. Örneğin, bir işe alım kararında, kimin çıkarlarının dikkate alınması gerektiği ve/veya hangi norm veya yasaların uygulanması gerektiği ile ilgili beklentiler, etik iklimin bir yönü olacaktır (Victor ve Cullen, 1988: 102).

Örgütsel etik işletmelerin kural ve standartlar ile işletmedeki düzeni sağlamaktır. Bu düzen örgüt içerisindeki faaliyetlerin tümünü kapsamaktadır. Doğal kaynakları üretimde sürecinde kullanan işletmeler için çevre ile ilgili konular da günümüzde etik kavramı içerisinde ele alınmaktadır. Çevresel anlamda doğal kaynakların sürdürülebilirliği ve doğal kaynakların gelecek nesillere aktarılabilmesi açısından işletmelerin çevre etiği ile ilgili konuları faaliyetlerine yansıtmaları gerekmektedir. İşletmeler

çevre etiğiyle ilgili faaliyetlerini insan, canlılar ve çevre merkezli yaklaşımlarla hayata geçirmektedirler (Birden, 2016: 9). Canlı merkezci yaklaşımçılar, insan merkezci yaklaşımların aksine bitki, hayvan gibi canlıların da yaşam haklarının olduğunu savunmaktadırlar. Bu yaklaşımlar sayesinde çevresel etik oluşmakta ve insanlığın çevreyi sınırsız bir şekilde kullanmasının önüne geçilmesi hedeflenmektedir (Kayaer, 2013: 75). Etik yaklaşımlar, bireylerin davranışlarını etkilediği gibi insana, doğadaki canlılara ve çevreye zarar vermeyen bir işletme anlayışı ve sürdürülebilir doğal kaynak politikaları açısından işletmelerin faaliyetlerini de olumlu etkilemektedir.

3. ARAŞTIRMA METODU

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışma çevre yönetim sistemleri ile örgütsel etik iklim arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu nedenle özellikle sanayi sektöründeki işletmelerde çok fazla ele alınan çevre yönetimi sistemi konusu, hizmet sektöründe önemli alan olan bankacılık sektöründe ele alınmıştır. Araştırmanın önemli sınırlılığı pandemidir. Pandemi olması nedeniyle anketler yüz yüze yapılamamıştır, veriler Google anket formları aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın veri toplama aşamasında anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anketteki ifadeler üç ana başlık altında oluşturulmuştur. Anket içerisinde katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin durumlarını, çalışanların çevre yönetim sistemlerine ilişkin bakış açılarını ve örgütsel etik iklim düzeylerini ortaya koymaya ilişkin üç bölüm yer almaktadır. Çevre Yönetim Sistemleri ifadeleri; Başaran (2009) tarafından hazırlanan, yüksek lisans tezinden alınan 36 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Çalışanların örgütsel etik iklimi algılamalarını ölçmek üzere 26 maddeden oluşan Biçer (2017) tarafından hazırlanan doktora tezinden alınan Victor ve Cullen'ın (1988) geliştirdikleri ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeklerdeki maddeler, beşli Likert ölçeğinden yararlanılarak; 1=Kesinlikle katılmıyorum 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir.

3.3. Araştırma Örnekleme ve Sınırlılıkları

Araştırmanın örnekleme, İstanbul Ümraniye'de faaliyette bulunan üç özel bankanın genel müdürlük şubelerinde görev yapan banka çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın en önemli sınırlılığı pandemidir. Yaşanan COVID 19 salgını nedeniyle katılımcılara yüz yüze anket uygulanması zor olacağı için, anket formları katılımcılara kartopu örnekleme yöntemiyle internet ortamında sunulmuştur. Google formlar üzerinden hazırlanan anket formu, sosyal ağ bağlantıları aracılığı ile katılımcılara ulaştırılmıştır. Elde edilen geçerli 141 anket SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın uygulama aşamasında ele alınan değişkenler “demografik değişkenler” “örgütsel etik iklimi” ve “çevre yönetim sistemlerini algılama” değişkenleridir. Bu değişkenlere dair dokuz farklı hipotez aşağıdaki gibidir;

H1: Banka çalışanlarının çevre yönetim sistemlerine ilişkin algıları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H2: Banka çalışanlarının çevre yönetim sistemlerine ilişkin algıları eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H3: Banka çalışanlarının çevre yönetim sistemlerine ilişkin algıları görev durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H4: Banka çalışanlarının çevre yönetim sistemlerine ilişkin algıları kalite eğitimi alıp almama durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H5: Banka çalışanlarının örgütsel etik iklimine ilişkin algıları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H6: Banka çalışanlarının örgütsel etik iklimine ilişkin algıları eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H7: Banka çalışanlarının örgütsel etik iklimine ilişkin algıları görev durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H8: Banka çalışanlarının örgütsel etik iklimine ilişkin algıları kalite eğitimi alıp almama durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H9: Banka çalışanlarının örgütsel etik iklimi algılamaları ile çevre yönetim sistemi boyutlarına ilişkin algılamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.5. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

3.5.1. Demografik Bulgular

Ankete katılan katılımcıların demografik bulgularına ilişkin frekans analizi sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır. Tablo 3’de katılımcıların demografik bulgularına ilişkin en yüksek ortalamalarına bakıldığında; %51,1’inin erkek, %51,1’inin 25-35 yaş aralığında, %38,3’ünün lisans mezunu, %60,3’ünün teknik personel olduğu, %47,5’inin 1-5 yıl aralığında kurumda çalıştığı, %56’sının kalite standartları hakkında eğitim aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. Demografik Bulgular

		N	Oran
Cinsiyet	Erkek	69	48,9
	Kadın	72	51,1
Medeni Durum	Evli	47	33,3
	Bekâr	94	66,7
Yaş	18-24 yaş aralığı	49	34,8
	25-35 yaş aralığı	72	51,1
	36-50 yaş aralığı	16	11,3
	50-65 yaş aralığı	4	2,8
Eğitim	İlkokul	2	1,4
	Ortaokul	3	2,1
	Lise	13	9,2
	Meslek Lisesi	7	5,0
	Önlisans	42	29,8
	Lisans	54	38,3
	Yüksek Lisans	18	12,8

	Doktora	2	1,4
Görevi	Teknik Personel	85	60,3
	İdari Personel	35	24,8
	Yönetici	21	14,9
Görevdeki Süresi	1 yıldan az	41	29,1
	1-5 yıl arası	67	47,5
	6-10 yıl arası	16	11,3
	11-15 yıl arası	9	6,4
	16-20 yıl arası	4	2,8
	21 yıl ve üzeri	4	2,8
Kalite Standartları Hakkında Eğitim Aldınız mı?	Evet	79	56,0
	Hayır	62	44,0
Toplam		141	100

3.5.2. Normallik Dağılımı ve Güvenilirlik Analizi

Tablo 4’de ankette yer alan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin normallik katsayıları vardır. Değişkenlerin normallik değerlerinin -1.5 ile +1.5 aralığında olduğu için normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir ve verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 4: Normallik Değerleri

Değişkenler	N	Min.	Max.	Mean	Std Sapma	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Örgütsel Etik İklimi	141	2	5	3,93	,644	,127	-,912
Çevre Sistemleri Yönetimi	141	2	5	3,95	,573	-,072	-,476

Örgütsel etik iklimi ve çevre yönetim sistemlerine ilişkin ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığında; örgütsel etik iklimi ölçeğindeki 26 ifadenin Cronbach Alpha değeri %92, çevre yönetim sistemlerine ölçeğindeki 36 ifadenin Cronbach Alpha değeri %91,3 bulunmuştur. Katılımcıların ölçeklere ilişkin cevaplarına yapılan güvenilirlik analizi sonucunda her iki ölçeğinde yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.5.3. Değişkenlerin Ortalamalarına İlişkin Değerler

Katılımcıların Çevre yönetim sistemleri ölçeğinde yer alan ifadelerle vermiş oldukları cevapların ortalamaları aşağıda Tablo 5’de yer almaktadır. Boyutlara ilişkin en yüksek ortalamalardaki ifadelerle bakıldığında Bireysel Sistem Belirleme boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “ÇYS hakkında aldığım eğitimler evdeki alışkanlıklarımı da etkiledi”, Kurumsal Sistem Benimseme boyutunda “İşletmemiz yerleşim düzeni çevreye en az etki verecek şekilde göre belirlenmiştir”, Çevre Bilgisi boyutunda “Çevrenin kirlenmesine neden olan sorunları bilirim”, Çevreci Davranış boyutunda “Yaşantımda enerji tasarrufu yapmaya özen gösteririm”, Duyarlılık boyutunda “İnsanların, çevre sorunlarına karşı duyarsız kalmasından rahatsız olurum” olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Çevre Yönetim Sistemi Ölçeğine İlişkin Ortalamalar

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
Bireysel Sistem Benimseme					
İşletmemizden çıkan atık tipini bilirim.	141	1	5	3,94	1,249
İşletmemizden çıkan atıkların nasıl bertaraf edildiğini bilirim.	141	1	5	3,82	1,249
ÇYS hakkında aldığım eğitimler işime katkı sağladı.	141	1	5	3,76	1,224

ÇYS hakkında aldığım eğitimler çevre bilincimin gelişmesine katkı sağladı.	141	1	5	4,09	1,133
ÇYS hakkında aldığım eğitimler evdeki alışkanlıklarımı da etkiledi.	141	1	5	4,11	1,134
ÇYS uygulamasının işletmemize kattıklarının farkındayım.	141	1	5	3,97	1,219
Kurumsal Sistem Benimseme					
İşletmemiz yerleşim düzeni çevreye en az etki verecek şekle göre belirlenmiştir.	141	1	5	4,09	1,052
İşletmemizde çıkan atıklar ayrı toplanmaktadır.	141	1	5	4,03	1,224
İşletmemizden çıkan atıklar kolay bir şekilde ayrıştırılabilecek şekilde biriktirilir.	141	1	5	4,07	1,181
İşletmemizde atık azaltım teknikleri uygulanmaktadır.	141	1	5	3,82	1,302
Üretim/hizmetin sürekliliği için işletmemizde koruyucu bakım uygulamaları sağlanmaktadır.	141	1	5	3,92	1,184
İşletmemizde yenilenebilir kaynakların kullanımına öncelik verilmektedir.	141	1	5	3,87	1,158
İşletmemizde atık yönetimini belirleyen prosedür ve talimatlar vardır.	141	1	5	3,95	1,255
Çevre Bilgisi					
Çevrenin kirlenmesine neden olan sorunları bilirim.	141	1	5	4,41	,926
Geri dönüştürülecek, yeniden üretilecek veya tekrar kullanılacak atıkların nasıl biriktirileceğini bilirim.	141	1	5	4,31	,942
Çevreyi kirleten kuruluşlara verilen cezaları yeterli bulmuyorum	141	1	5	4,35	1,001
Yazılı ve/veya görsel basın toplumu çevre bilinci gelişimi konusunda yeterince bilgilendirdiğini düşünüyorum.	141	1	5	3,40	1,434
Günümüzün çevre sorunları geçmişe göre azalmıştır.	141	1	5	3,02	1,514
Çevre kirliliği kontrolü çalışmalarını yeterli buluyorum	141	1	5	2,89	1,484
Çevreci Davranış					
Çevre kirliliği kontrolü konusunda birey olarak üzerime düşen görevleri yerine getiririm.	141	1	5	4,21	,991
Çevre bilinci gelişimine katkı sağlayacak seminer ve/veya sempozyumlara katılırım.	141	1	5	3,80	1,103
Çevremdekilere çevre bilincini aşılamaya çalışırım.	141	2	5	4,15	,948
Atıklarımı ayrı biriktirmekte zorlanırım.	141	1	5	3,40	1,419
Evimde çıkan çöp miktarını azaltmaya çalışırım.	141	1	5	4,11	1,043
Çevre dostu ürünleri tüketmeyi tercih ederim	141	1	5	4,24	,917
Biraz pahalı da olsa organik yiyecekleri tercih ederim.	141	1	5	3,89	1,126
Evimde geri kazanılabilen malzemeleri ayrı toplarım	141	1	5	3,80	1,172
Alışveriş yaparken alacağım ürünlerin çevre dostu etiketi taşıyıp taşımadığına dikkat ederim	141	1	5	3,67	1,205
Yaşantımda enerji tasarrufu yapmaya özen gösteririm	141	1	5	4,28	,964
Kullandığım temizlik ürünlerinin çevreye en az zarar veren özellikte olmasına dikkat ederim.	141	1	5	4,01	1,121
Belediyenin yürütmüş olduğu geri dönüşüm uygulaması projelerine gönüllü olarak katılırım.	141	1	5	3,71	1,216
Duyarlılık					
Çevre sorunlarıyla ilgilenirim.	141	1	5	4,20	1,057
Çevre kirliliği konusunda duyarlıyım.	141	1	5	4,35	,956
Çevre kirliliği nedeniyle yaşam kalitemden memnun değilim	141	1	5	4,16	,983
Çevre kirliliğine olan duyarlılığım alışkanlıklarıma yansdı.	141	1	5	4,14	1,032
İnsanların, çevre sorunlarına karşı duyarlı kalmasından rahatsız olurum.	141	1	5	4,38	,953

Katılımcıların Örgütsel Etik İklimi ölçeğinde yer alan ifadelere vermiş oldukları cevapların ortalamaları aşağıda Tablo 6'da yer almaktadır. Değişkene ilişkin en yüksek ortalamalardaki ifadelere bakıldığında;

Tablo 6. Örgütsel Etik İklimi Ölçeğine İlişkin Ortalamalar

	N	Min.	Max	Ort.	Std. Sapma
En önemli husus, kurumdaki herkes için en iyinin ne olduğudur.	141	1	5	4,13	1,034

En önemli konu, kurumdaki herkesin bir bütün olarak iyiliğidir.	141	1	5	4,22	,993
En önemli meselemiz, her zaman, diğer insanlar için en iyinin ne olduğudur.	141	1	5	4,00	1,146
İnsanlar birbirlerinin iyiliğini gözetirler.	141	1	5	3,66	1,224
Bizden her zaman müşteriler ve toplum için doğru olan şeyi yapmamız beklenir.	141	1	5	4,15	,902
En verimli yol, her zaman en doğru yoldur.	141	1	5	3,99	1,112
Çalışanlardan her şeyden önce beklenen verimli bir şekilde çalışmaktır.	141	1	5	4,16	1,019
İnsanlardan her şeyden önce kanunlara ve mesleki standartlara uymaları beklenir.	141	1	5	4,21	,901
Mesleki kanun ya da etik kurallar öncelikli olarak göz önünde bulundurulurlar.	141	1	5	4,12	1,018
İnsanlardan kanunlara ya da mesleki standartlara sıkı sıkıya uymaları beklenir	141	2	5	4,21	,914
İlk dikkat edilen nokta alınan bir kararın herhangi bir kanunu ihlal edip etmediğidir.	141	1	5	4,11	,934
Kurumun kural ve prosedürlerine uymak çok önemlidir.	141	2	5	4,35	,855
Herkesten, kurumun kural ve prosedürlerine bağlı kalmaları beklenir.	141	1	5	4,25	,927
Başarılı insanlar yazılı talimatlara göre hareket ederler.	141	1	5	3,82	1,203
İnsanlar, kurumun politikalarına sıkı sıkıya uyarlar.	141	1	5	3,87	1,041
Çalışanlar kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutarlar.	141	1	5	3,60	1,293
İnsanlar çoğunlukla kendilerini düşünürler.	141	1	5	4,05	1,098
Bir kişinin kendi ahlaki ya da etik değerlerine yer yoktur.	141	1	5	3,31	1,405
İnsanlardan, sonuçlarını düşünmeden, kurumun çıkarlarını arttıran bir şeyler yapmaları beklenir.	141	1	5	3,67	1,246
İnsanlar, başka her şeyi bir kenara bırakıp sadece kurumun çıkarları ile ilgilidirler.	141	1	5	3,51	1,302
Yapılan iş sadece kurumun menfaatlerine zarar verirse yetersiz kabul edilir.	141	1	5	3,72	1,261
İnsanların en büyük sorumluluğu maliyetleri kontrol etmektir.	141	1	5	3,72	1,208
Çalışanlardan kendi kişisel ve ahlaki inançlarına uygun davranmaları beklenir.	141	1	5	4,06	1,087
Çalışanlar, neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler.	141	1	5	3,65	1,183
En önemli konu, her bir bireyin kendi doğru veya yanlış algısıdır.	141	1	5	3,80	1,214
İnsanlar kendi etik değerleri tarafından yönlendirilir.	141	1	5	3,72	1,231

3.5.4. Farklılık Testleri

Katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumu ve görevine göre Çevre Yönetim Sistemleri (ÇYS) ve Örgütsel Etik İklimi (ÖEİ) algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını görebilmek adına bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) testleri yapılmıştır. Tablo 7.'de katılımcıların cinsiyetlerine göre ÇYS ve ÖEİ algılamaları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kadın ve erkeklerin ÇYS ($p=0,094$) ve ÖEİ ($p=0,750$) algılamalarında herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır ($p>0,05$). H1 ve H5 hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t Testi

	Cinsiyet	N	Ort.	t	Std. Sapma	p
--	----------	---	------	---	------------	---

ÇSY	Erkek	69	4,04	,546	,066	,094
	Kadın	72	3,87	,590	,070	
ÖEİ	Erkek	69	3,91	,655	,079	,750
	Kadın	72	3,94	,637	,075	

Katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda eğitim durumlarına göre çevre yönetim sistemleri ve örgütsel etik iklimi algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını görebilmek adına tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların eğitim durumlarına göre çevre yönetim sistemlerini algılamaları durumlarında herhangi bir farklılığa ulaşılamamıştır ($p>0,05$). Fakat katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel etik iklimi algılamalarında farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$). Meslek lisesi mezunlarının ortalamaları diğer eğitim durumundaki katılımcılara göre yüksek bulunmuştur. H2 red ve H6 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi

		N	Ort.	Std. Sapma	F	p
ÇSY	İlkokul	2	3,82	,452	1,027	,415
	Ortaokul	3	3,56	1,053		
	Lise	13	4,24	,518		
	Meslek Lisesi	7	4,13	,611		
	Önlisans	42	3,89	,579		
	Lisans	54	3,98	,546		
	Yüksek Lisans	18	3,87	,579		
	Doktora	2	3,60	,687		
	Total	141	3,95	,573		
ÖEİ	İlkokul	2	3,81	,163	2,585	,016
	Ortaokul	3	3,76	1,032		
	Lise	13	4,23	,705		
	Meslek Lisesi	7	4,31	,669		
	Önlisans	42	4,00	,596		
	Lisans	54	3,90	,610		
	Yüksek Lisans	18	3,63	,583		
	Doktora	2	2,75	,571		
	Total	141	3,93	,644		

Katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki görev türlerine göre çevre yönetim sistemleri ve örgütsel etik iklimi algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını görebilmek adına tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Katılımcıların görev durumlarına göre çevre yönetim sistemlerini algılamaları ortalamalarında herhangi bir farklılığa ulaşılamazken ($p>0,05$), örgütsel etik iklimi algılamalarında farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$). İdari personelin ortalamaları diğer görevlerdeki katılımcılara göre yüksek bulunmuştur. H3 red ve H7 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 9. Görev Durumuna Göre ANOVA Testi

		N	Ort.	Std. Sapma	F	p
ÇSY	Teknik Personel	85	3,90	,550	1,394	,251
	İdari Personel	35	3,99	,561		
	Yönetici	21	4,12	,669		
	Total	141	3,95	,573		

ÖEİ	Teknik Personel	85	3,81	,605	3,859	,023
	İdari Personel	35	4,13	,678		
	Yönetici	21	4,07	,658		
	Total	141	3,93	,644		

Katılımcıların kalite standartları hakkında eğitim alıp almama durumlarına göre çevre yönetim sistemleri ve örgütsel etik iklimi algılamalarında herhangi bir farklılık olup olmadığını görebilmek adına bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında, banka çalışanlarının kalite standartlarına ilişkin eğitim alma durumlarına göre çevre yönetim sistemlerini algılama ortalamaları arasında anlamlı bir farka ulaşılmıştır ($p=0,002$, $p<0,05$). Kalite standartları hakkında eğitim alanların çevre yönetim sistemlerini algılama ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte banka çalışanlarının kalite standartlarına ilişkin eğitim alma durumlarına göre örgütsel etik iklimi algılamaları ortalamaları arasında anlamlı bir farka ulaşılamamıştır ($p=0,395$, $p>0,05$). H4 kabul ve H8 hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 10. Kalite Standartları Eğitimi Alın Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem t Testi

Kalite Standartları Hakkında Eğitim Aldınız mı?		N	Ort.	t	Std. Sapma	p
ÇSY	Evet	79	4,09	3,191	,509	,002
	Hayır	62	3,79	3,123	,609	
ÖEİ	Evet	79	3,97	,854	,631	,395
	Hayır	62	3,87	,849	,662	

3.5.5. Korelasyon Analizi

Katılımcılara ulaştırılan anketlerden sağlanan verilere SPSS programıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 11’de yer alan korelasyon sonuçlarına göre çalışmada yer alan değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Korelasyon katsayılarının yorumlanabilmesi için; $r<0,40$ oranında zayıf ilişki, $r=0,40$ ile $0,59$ oranında orta ilişki, $r=0,60$ ile $0,74$ oranında iyi ilişki ve $r>0,75$ ’den yüksek oranlarda mükemmel ilişki olarak kabul edilir (Aktaran: Turhan, 2019: 156).

Tablo 11. Korelasyon Analizi Bulguları

		Örgütsel Etik İklimi	Bireysel Sistem Benimseme	Kurumsal Sistem Benimseme	Çevre Bilgisi	Çevreci Davranış	Duyarlılık
Örgütsel Etik İklimi	Pearson Correlation	1	,216*	,231**	,481**	,449**	,294**
	Sig. (2-tailed)		,010	,006	,000	,000	,000
	N	141	141	141	141	141	141
Bireysel Sistem Benimseme	Pearson Correlation	,216*	1	,567**	,267**	,404**	,280**
	Sig. (2-tailed)	,010		,000	,001	,000	,001
	N	141	141	141	141	141	141
Kurumsal Sistem Benimseme	Pearson Correlation	,231**	,567**	1	,328**	,345**	,061
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,000	,469
	N	141	141	141	141	141	141
Çevre Bilgisi	Pearson Correlation	,481**	,267**	,328**	1	,434**	,227**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,007
	N	141	141	141	141	141	141
Çevreci Davranış	Pearson Correlation	,449**	,404**	,345**	,434**	1	,628**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	141	141	141	141	141	141
Duyarlılık	Pearson Correlation	,294**	,280**	,061	,227**	,628**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,469	,007	,000	
	N	141	141	141	141	141	141
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Banka çalışanlarının örgütsel etik iklimi algılamaları ile çevre yönetim sistemleri boyutlarından; bireysel sistem belirleme ($r=,216$), kurumsal sistem benimseme ($r=,231$), çevre bilgisi ($r=,481$), çevreci davranış ($r=,449$) ve duyarlılık boyutları ($r=,294$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p \leq 0,01$). H9 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇLAR

Bu çalışma, örgütsel etik iklimi ile çevre yönetim sistemleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Günümüzde bilinçsiz tüketim eğiliminin önemli derecede artması, işletmelerin doğal kaynaklara ilişkin faaliyetlerinde çok dikkat etmeleri gerekliliğini gündeme getirmiştir. Küreselleşen dünya, iklim değişiklikleri, bilinçsizce tükenen doğal kaynaklar nedeniyle işletmeler, bu kaynakları etkin kullanmaya yönelik faaliyetleri yasal bir zorunluluktan çok, örgütsel etik iklimi çerçevesinde değerlendirmeleri çok önemlidir. Bu tür faaliyetlerin etik politikalar çerçevesinde gönüllü bir şekilde yürütülmesi ve yaygınlaşarak farkındalığının artması doğal kaynakların sürdürülebilirliği açısından artık hayati önem taşımaktadır. Çevre yönetim sistemleri işletmelerin iş akış süreçlerinin her aşamasında başlıca ele alınması gereken bir konu haline gelmelidir.

Çevre konusunda kural ve yönetmelikler nesilden nesile aktarılacak bir dünya için şarttır. Bir kurumdaki etik politikaların varlığı arttıkça bilinçli kullanım artarak çevre tahribatı da azalacaktır. Bu durum üzerine birçok çalışma mevcuttur. Dolmacı ve Bulgan (2013: 4867), turizm sektörü üzerine hazırladıkları çalışmalarında, çevreyi yok etmenin bir nevi insanın geleceğini yok etmek olduğunu ve bu doğrultuda ilk aşamada çocukluk çağından itibaren eğitimle, ikinci aşamada çevre etiği ve değerlerinin bir mevzuat çerçevesinde yürütülmesinin önemine değinmişlerdir. Kayaer (2013: 75)

çalışmasında insancı, canlı ve çevreci etik yaklaşımların, dernek ve vakıfların gerçekleştirdiği çevreci faaliyetlere gelecek nesiller için dayanak oluşturduğunu ifade etmiştir. Paulet, Parnaudeau ve Relano (2015: 203) finans sektöründe önemli bir kurum olan bankalar üzerine hazırladıkları çalışmalarında; girişimci ve etik bankalar arasındaki farkları; geleneksel bankanın kâr maksimizasyonuna odaklı olduğu, etik bankanın ise kâr yanında toplumsal ve çevresel değerleri de gözetererek çevresel sorunlara geleneksel bankalara göre daha fazla yöneldiklerini ifade etmişlerdir. Gündoğdu (2018: 267) çalışmasında, etik bankaların müşterilerinin yatırdığı tasarrufları yenilenen enerji kaynaklarına, organik tarım girişimlerine, genç girişimcilere, çevre destekli konut projelerine yönelttiklerini ifade etmiştir.

Bu çalışma kâğıt, elektrik, enerji ve finans kaynakları açısından çevresel konularla önemli bağlantısı olan bir sektör olan bankacılık sektörü açısından ele alınmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle; banka çalışanlarının, çevre yönetim sistemleri ve örgütsel etik iklimi algılamalarına ilişkin ortalamaları ele alınmış, ardından banka çalışanlarının cinsiyet, eğitim durumu, görevleri ve kalite standartları eğitimi alıp almama durumlarına göre çevre yönetim sistemleri ve örgütsel etik iklimi algılamalarına ilişkin farklılıkları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyete göre çevre yönetim sistemleri ve örgütsel etik iklimi algılamalarında her hangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Eğitim durumuna göre çevre yönetim sistemleri algılamalarında herhangi bir farklılığa rastlanmazken, eğitim durumu meslek lisesi olan banka çalışanlarının örgütsel etik iklimi algılamalarının ortalamaları daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların görev durumlarına göre çevre yönetim sistemlerini algılamaları ortalamalarında herhangi bir farklılığa ulaşılamazken, örgütsel etik iklimi algılamalarında farklılığa rastlanmıştır. İdari personelin örgütsel etik iklimi ortalamaları diğer diğer görevlerdeki katılımcılara göre yüksek bulunmuştur.

Banka çalışanlarının kalite standartlarına ilişkin eğitim alma durumlarına göre çevre yönetim sistemlerini algılama ortalamaları arasında anlamlı bir farka ulaşılmıştır. Kalite standartları hakkında eğitim alanların çevre yönetim sistemlerini algılama ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte banka çalışanlarının kalite standartlarına ilişkin eğitim alma durumları ile örgütsel etik iklimi algılamaları ortalamaları arasında anlamlı bir farka ulaşılamamıştır.

Banka çalışanlarının örgütsel etik iklimi algılamaları ile çevre yönetim sistemleri boyutlarından; bireysel sistem belirleme, kurumsal sistem benimseme, çevre bilgisi, çevreci davranış ve duyarlılık boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Banka çalışanlarının, çalıştıkları kurumlarda örgütsel etik iklimine ilişkin prosedür ve yönetmelikler arttıkça, çevre yönetim sistemlerine ilişkin bireysel sistem belirleme, kurumsal sistem benimseme, çevre bilgisi, çevreci davranış ve duyarlılıkları da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Kurumdaki etik değerlerin yaygınlaşması ile kurallara uyan, işletme içi ve dışı faaliyetlerde bireye, topluma, doğaya daha fazla katkı sağlayan ve bu sorumluluğu benimseyen bir işletme yönetim modeli her geçen gün kaynakların tükendiği günümüz dünyasında, doğal kaynakların sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Etik ilkeler, yönetmelikler, kurallar arttıkça kaynakların daha etkin ve verimli kullanılmasına ilişkin duyarlılık da artması önemlidir. Çevre yönetim sistemleri konusunda girişimciler ve çalışanların farkındalık

kazanması adına bundan sonraki çalışmalarda farklı sektörlerde ve farklı bölgelerde olmak üzere daha fazla akademik çalışmanın yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ballı, E. ve Ballı, Koca A. İ. (2017). Otel Çalışanlarının Örgütsel Etik İklim Algılarının İncelenmesi, *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 9 (2), s: 49-64.
- Başaran, D. (2009). ISO 14001: 2005 Çevre Yönetim Sisteminin Çalışanlar Tarafından Benimsenmesi ve Çevre Bilinci Gelişimine Etkisinin Araştırılması, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Bıçer, M. (2017). Etik İklim, Örgütsel Öğrenme Ve Yenilikçi Davranış İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Çiğdem, E. (2020). Çevre Politikalarının Uygulanmasında Yerel Yönetimlerin Rolü, *Enderun Dergisi*, 4 (2), s: 76-90.
- Dolmacı, N. ve Bulgan, G. (2013). Turizm Etiği Kapsamında Çevresel Duyarlılık, *Journal of Yaşar University*, 29 (9) s: 4853 – 4871.
- Ekşi, G. ve Ömürgönülşen, M., (2020), Temiz Üretim Uygulamaları: Antalya Organize Sanayi Bölgesi'nde ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Uygulayan Firmalar Üzerine Bir Araştırma, *Verimlilik Dergisi*, Yıl: 2020, Sayı: 2, T. C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Yayını.
- Gündoğdu, A. (2018). Etik bankacılık ve Türkiye'de uygulanabilirliği. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(2), 255-273.
- Karaer, F. ve Pusat, T. (2002). Iso 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardının Otomotiv Yan Sanayiine Uygulanması, *Uludağ Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 7 (1), s: 11-20.
- Kayaer, M. (2013). Çevre ve Etik Yaklaşımlar, Siyaset, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 63-76.
- Korul, V. (2003). Havaalanı Çevre Yönetim Sistemi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), s: 99-120.
- Köksal, K., Uğurlu Kara, A., Meydan, C. (2018). Etik İlkeler Bağlamında Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Ortamda Sessizlik Davranışına Etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 1-9.
- Özgener Ş. (2014), İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım (4. Baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- Paulet, E., Parnaudeau, M., ve Relano, F. (2015). Banking with Ethics: Strategic Moves And Structural Changes Of The Banking Industry in The Aftermath Of The Subprime Mortgage Crisis. *Journal Of Business Ethics*, 131(1), 199–207.
- Shrivastava, P. (1995). Ecocentric Management for Risk Society. *Academy of Management Review*, 20(1), s: 118-137.
- Şengün, H. (2015). Türkiye'de Çevre Yönetimi ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Uygulamaları, *Strategic Public Management Journal (SPMJ)*, 1, s: 109-130.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2015) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 9. Baskı, Konya, Eğitim Yayınevi.
- Tekin, İ. ve Çelik, A. (2017). Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konya Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15 (29), s: 71-90.
- Turhan, Ö. (2019). Duygusal Emeğin Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Yaşamda Yalnızlığın Aracı Rolü: Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), *İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı*.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988), The Organizational Bases of Ethical Work Climates, *Administrative Science Quarterly*, 33, s: 101-125.
- Yılmaz, O. K. ve Toptaş, A. (2020), Sürdürülebilir Çevre Yönetiminde Ekolojik Turizmin Yeri ve Belediyelerin Bu Alandaki Çalışmaları Üzerine Bir Araştırma, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 29 (3), s: 51-73.