

ÇALIŞANLARIN YEŞİL DAVRANIŞININ KAVRAMSAL ÇERÇEVDE İNCELENMESİ¹

INVESTIGATION OF GREEN BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN CONCEPTUAL FRAMEWORK

Selin EROYMAK*, Dilruba İZGÜDEN, Ramazan ERDEM*****

* Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, selineroymak@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4377-9339>

** Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, dilrubaizguden@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6938-8854>

*** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, raerdem@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-5986-8280>

ÖZ

Hofmann, Griffin ve Gavin ile Kozlowski ve Klein (2000) tarafından yayınlaştırılmış olan çalışanların yeşil davranışı kavramı örgüt içerisinde çalışanlar tarafından sergilenen çevre yanlısı ve örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkı sağlayan bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların yeşil davranışı yabancı literatürde güncel bir konu olarak göze çarpmakta ve gün geçtikçe bu konuyla ilgili olarak yapılan çalışmaların sayısı artmaktadır. Türkçe literatürde ise yeşil davranış kavramı farklı yönleriyle ele alınsa da çalışan yeşil davranışı konusunu kavramsal açıdan ele alan bir çalışma göze çarpmamaktadır. Bu çalışmanın amacı yabancı literatürde "Employee Green Behaviour" olarak geçen "Çalışanların Yeşil Davranışı" ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturularak bu yeni kavramın Türkçe literatüre kazandırılmasını sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil davranış, örgüt, çalışan, çevre.

Jel Kodları: L21, L31, Q01, Q30.

ABSTRACT

By Hofmann, Griffin and Gavin and Kozlowski and Klein (2000) mainstreamed the employee green behavior define that contribute to the environmental sustainability of the organization and pro-environment behavior exhibited by employees in the organization. Employee green behaviours are becoming a contemporary topic in foreign literature and the number of studies on this subject is increasing day by day. In the Turkish literature, although the concept of green behavior is dealt with in different ways, a study that deals with the concept of working green behavior conceptually is not saw. The purpose of this study is to provide a conceptual framework for "Employee Green Behaviour" and this new notion is to acquire Turkish literature.

Keywords: Green behavior, organization, employee, environmental.

Jel Codes: L21, L31, Q01, Q30.

¹ Bu çalışma, 26-29 Ocak 2017 tarihlerinde Barcelona'da gerçekleştirilen 6. International Humanities and Social Sciences Conference adlı kongrede özet bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Yönetim ve organizasyon alanında geçmişten günümüze birçok çalışma yapılmıştır. Geçmişte yapılan çalışmalar daha çok yönetici ve liderlik davranışları üzerinde dururken, günümüzde yapılan çalışmalarda ise örgütlerin amaçlarına ulaşmasında en önemli kaynağın çalışan faktörü olduğu üzerinde durulmaktadır. Örgütler ortak amaç ve hedefler doğrultusunda bir araya gelen insanların oluşturduğu birlikler olup, insan faktöründen bağımsız düşünülemez.

İnsan faktörünün örgüt içerisindeki davranışları, hissettikleri, düşünceleri örgüt açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütlerin devamlılığı, verimlilik ve etkililiği, rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için insan faktörünün örgüt içerisindeki önemini göz ardı edilmemesi gereklidir. Çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş oldukları davranışlar bir örgütün başarıya ulaşabilmesi açısından önemli bir unsurdur. Bu nedenle çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş oldukları davranışlarla ilgili olarak birçok çalışma yapılmaktadır. Çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş olduğu davranışlardan biri de “Çalışanların Yeşil Davranışı”dır.

Ones ve Dilchert (2012) tarafından çalışanların yeşil davranışının iş performansına dayalı olarak; sürdürülebilir çalışma, kaynakların korunması, diğerlerini etkileme, inisiyatif alma ve zarar vermekten kaçınma başlıkları altında 5 kategoride gönüllülük esasına dayalı olarak sınıflandırılması yapılmıştır. Çalışanların yeşil davranış hareketi iki boyutlu olarak meydana gelmektedir. Bunlardan birincisi, az önce bahsi geçen, gönüllülük esasına dayanan çalışan yeşil davranışı, diğeri ise gereklilik esasına dayanan çalışan yeşil davranışıdır. Gereklilik esasına dayanan çalışan yeşil davranışı görev performansı ile ili ilişkilendirilirken, gönüllülük esasına dayanan çalışan yeşil davranışı ise çalışanların örgütün beklentilerini aşan, çevresel bağlamda yapmış olduğu sosyal ve psikolojik katkılardır. Bu bağlamda işletmeler için bir zorunluluk haline gelen

sürdürülebilirlik kavramının çevresel sürdürülebilirlik boyutu ele alınarak, buradan hareketle çalışanların yeşil davranışı kavramı incelenecektir.

1.1. Örgütlerde Çevresel Sürdürülebilirlik

Sanayi devriminin bir getirisi olan teknolojik ilerlemelerden sonra, bilgi çağının ortaya çıkması ve küreselleşmenin artmasıyla, bunların örgütlere olan etkileri sonucunda işletmeler uzun dönemde başarı elde edebilmek için (Ones ve Dilchert, 2012a: 450; Freeman ve McVea: 2001) örgütsel hedeflerinde temel dönüşümler geçirmiştir (Ones ve Dilchert, 2013: 116). Örgütler; ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliğin birbiri ile bağlantılı olarak örgütsel yaşamın devamlılığına katkı sağladığının farkına varmış ve bu gereklilikleri sağlamaya çalışmışlardır (Ones ve Dilchert, 2012a: 450; Freeman ve McVea: 2001; Ones ve Dilchert, 2013: 116).

Son zamanlarda yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler, örgütlerde çevresel performansın önemini artırmıştır (Wiernik vd., 2016: 1). Örgütlerin çevresel performansı ekonomik ve sosyal performanslarıyla ve işleri yürütürken kullandıkları çevresel-doğal kaynaklarla da ilişkilidir. Bunlar örgütlerin hem çevreye yönelik faaliyetlerini hem de çevreye yönelik çıktılarını içermektedir. Bundan dolayı örgütlerin belirlemiş oldukları strateji, hedef ve uygulamaları bu doğrultuda düzenlemeleri gerektiği ifade edilmektedir (Ones ve Dilchert, 2012a: 453). Bu bağlamda örgütler çevresel sürdürülebilirlik ve örgütsel açıdan sürdürülebilirlik gibi konular üzerinde durarak düzenlemelere gidebilmektedir.

Çevresel sürdürülebilirliğe değinmeden önce genel hatlarıyla “sürdürülebilirlik” konusuna değinmekte fayda vardır (Ones ve Dilchert, 2012b: 85). Üzerinde en çok yazılan ve konuşulan kavramların başında gelen sürdürülebilirlik kavramı; ekonomik kalkınma, sosyal kalkınma ve çevrenin

korunması temalarını içerisinde barındırmaktadır (Kuşat, 2012: 228). Sıklıkla da sürdürülebilirlik kavramı ifade edilirken sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma terimlerinin literatürde eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Sürdürülebilir kalkınma terimi resmi olarak Birleşmiş Milletler Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu tarafından yayımlanan "Ortak Geleceğimiz" raporu ile tanımlanmıştır. Brundtland Raporu olarak da bilinen bu raporda yer alan tanıma göre sürdürülebilir kalkınma; "gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetinden ödün vermeksizin günümüzün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma" olarak tanımlanmıştır (WCED, 1987). Bu tanım geniş oranda yayılmış ve kabul edilmiştir (Basiago, 1998: 148). Resmi tanımlamasının yapılmasının ardından sürdürülebilir kalkınma, toplumlar ve örgütler açısından önem arz eden bir konu haline gelmiş ve bu doğrultuda araştırmacılar tarafından konu ile ilgili çeşitli kavramsal tanımlamalar yapılmıştır.

Sürdürülebilir kalkınma paradigması ilk olarak Kahn tarafından sosyal, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirliğin bütüncü bir çerçevesi bağlamında kavramsallaştırılmıştır (Khan, 1995: 65). Bununla birlikte Kahn çizdiği bu kavramsal çerçevede sosyal, ekonomik, ve çevresel sürdürülebilirliğin "bütünleşmiş" ve "birbirine bağlı" olması gerektiği görülmüştür (Basiago, 1998: 150). Ancak sürdürülebilirlik kavramı ile ilgili bu üç unsurun, kavramın orijinal tanımında birtakım karmaşıklıklar ortaya çıkardığı ifade edilmektedir (Harris, 2000: 6). Bu unsurlar arasındaki kavram karmaşıklığına Morelli'nin ifade ettiği model ile açıklama getirilebilmektedir. Sürdürülebilirlik kavramı ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirlikten oluşan üç ayaklı bir model olarak düşünülebilmektedir. Bu üç ayaklı model incelendiğinde ise her bir ayağın bu modelde eşit destek sağlayıp sağlamadığı ya da aralarında herhangi bir hiyerarşi olup olmadığı sorusu akla gelebilmektedir. Sürdürülebilir olarak üretken bir ortam olmadan sürdürülebilir bir

toplum olmasının hayal edilmesi zor veya imkânsızdır. Benzer şekilde sürdürülebilir bir ekonomik sistemin başarılı olması ise sürdürülebilir malzeme, enerji ve çevresel kaynakların akışına bağlıdır. Bununla birlikte sürdürülebilir bir çevrenin, toplum ya da ekonominin varlığına bağımlı olması gerekmekte ve sürdürülebilir bir alt sistem olarak tek başına ayakta durabileceği ifade edilmektedir (Morelli, 2011: 22).

Toplum açısından sürdürülebilir kalkınma kavramında olduğu gibi, kurumsal sürdürülebilir kalkınmanın da sosyal, ekonomik, ve çevresel sürdürülebilirlik ilkesinin keşiştiği noktada sağlandığı kabul edilmektedir. Bu bakımdan örgütler tarafından kurumsal olarak sürdürülebilirliğin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için sürdürülebilirliğin üç temel ilkesinin (çevresel bütünleşme, sosyal eşitlik ve ekonomik refah) örgütün süreçlerine, ürünlerine ve politikalarına aktarılması gerekmektedir. Sonuç olarak, tanımlanan üç ilkenin her biri, kurumsal sürdürülebilir kalkınma için gerekli koşullardır (Bansal, 2005: 199-200).

Örgütlerin amacı paydaşları için değer yaratmayı içermektedir. Kurumsal sürdürülebilirlik, örgütün belirli bir zaman içerisinde rekabet etme ve yaşamına devam edebilme kabiliyetini belirlemektedir (Mesmer-Magnus et al., 2012: 155). Örgütler açısından kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması ile ilgili çeşitli görüşler yer almaktadır. Kuşat (2012: 229), kurumsal sürdürülebilirliğin sürdürülebilir kalkınmanın özellikle üretimden sorumlu ekonomik karar birimlerini içine alan bir kavram olduğunu ifade etmiştir. Dyllick ve Hockerts ise kurumsal sürdürülebilirliği çevresel ve sosyal sürdürülebilirliğin bütünleşmesinden oluşan bir kavram olarak tanımlamıştır (Dyllick ve Hockerts, 2002: 132). Yavuz'a göre (2010: 64) ise kurumsal sürdürülebilirlik kavramı örgütlerin üretim sürecinde çevreye verdikleri zararların ve olumsuzlukların giderilmesi amacıyla gerçekleştirdikleri strateji ve yaklaşımları uzun vadede işletmenin devamlılığı için kullanmalarınıdır. Görüldüğü gibi örgütler açısından kurumsal sürdürülebilirlik ile

ilgili çeşitli görüşler yer almaktadır. Kimilerine göre kurumsal sürdürülebilirlik çevresel ve sosyal konuları içerirken kimilerine göre ise örgütlerin var oluş amacını içine alan ekonomik fonksiyonları gereği ekonomik sürdürülebilirlik ile ilgilidir.

Örgütlerde bulunan üretim fonksiyonu çerçevesinde ürünün tasarımından malzemenin geri kazanımına kadar süren aşamalarda farklı yaklaşımlar ve stratejiler geliştirilmesi vb. hususlar örgütlerin sürdürülebilirliği açısından gereklilik arz etmektedir. Bu yaklaşımların bütünü sürdürülebilir üretim kavramıyla ifade edilebilmektedir. Sürdürülebilir üretim yaklaşımları, üretim sürecinin insan unsuruna olan olumsuz etkilerinin azaltılması; üretim sürecindeki atıkların ortadan kaldırılması; ürünlerin geri dönüştürülebilirliğinin artırılması ve tasarım süreçlerinin bu bakış açısıyla yönlendirilmesi; malzeme ve enerji tasarrufunun sağlandığı üretim süreçlerinin geliştirilmesi vb. konularını içerir (Yavuz, 2010: 64).

Bununla birlikte örgütsel sürdürülebilirlik çevresel sürdürülebilirliğe pozitif yönde katkı sağlayan örgütlerin başarısına bağlıdır (Mesmer-Magnus et al., 2012: 155). 1960'lardan bu yana örgütler kurumsal gündemlerinin bir parçası olarak çevresel sürdürülebilirlik konusunda baskıların arttığını fark etmişlerdir (Hoffman, 2001: 18). Günümüz örgütlerinin de sürdürülebilirlik konusundaki küresel sorunlara yönelme zorunluluğu onların çevresel sürdürülebilirlik konusunu ele almalarını kaçınılmaz hale getirmektedir (Dichert ve Ones, 2012: 509-510; Ones ve Dilchert, 2012b: 85). Örgütlerde çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasında kurum içerisinde değişimi gerekli kılan yenilikçi uygulamaların oluşturulması kritik önem taşımaktadır (Walls ve Hoffman, 2013: 254). Örgütler açısından kurumsal çevre yönetimi yolu ile çevresel bütünleşmenin sağlanması için çevreye daha az zarar veren ürün ve malzemelerin kullanımın tasarlanması ve geri dönüşüm yolu ile ürünlerin yeniden kullanımının

sağlanmasını amaçlanmaktadır (Bansal, 2005: 199).

Örgütlerde sürdürülebilirlikle ilgili değişiklikleri gerçekleştirmek için öncelikle çevresel sürdürülebilirlik terimini anlamak gerekmektedir (Klein ve Huffman, 2013: 4). Godland'ın kısaca "doğal sermayenin korunması" olarak ortaya koyduğu çevresel sürdürülebilirlik tanımının sosyal ve ekonomik sürdürülebilirlikten ayrı ancak bununla bağlantılı bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Morelli, 2011: 19). Çevresel sürdürülebilirlik; toplumsal kaygılardan kaynaklanmakla birlikte insana zarar vermemek ve insan refahını artırmak için insan ihtiyaçlarına yönelik olarak yenilenebilir ve yenilenemez kaynakların korunmasını ve kirlilik ve atık asimilasyonunun kısıtlanmasını içermektedir (Godland, 1995: 10). Çevresel sürdürülebilirlik terimi en genel anlamda gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetinden ödün vermeden ve ekosistemin sağlığını tehlikeye atmadan mevcut neslin ihtiyaçlarının karşılanması olarak tanımlanmaktadır (Morelli, 2011: 23-24).

Harris'e göre çevresel olarak sürdürülebilir bir sistem; yenilenebilir kaynak sistemlerinin veya çevresel yatırım fonksiyonlarının istismarından kaçınılmazdır. Ayrıca yenilenemeyen kaynaklardan yalnızca yatırımlarla yeteri kadar yerine konulmuş olanları tüketerek istikrarlı bir kaynak temeli ortaya koymalıdır. Bununla birlikte bu süreç; biyo-çeşitlilik, atmosferik denge ve ekonomik kaynak olarak sınıflandırılmayan diğer ekosistem işlevlerinin sürdürülmesini de içermelidir (Harris, 2000: 6).

Örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik kavramıyla ilgili farklı görüşler olmasına rağmen çoğu insan doğal kaynakların tüketiminin tamamıyla ortadan kaldırılmasını gerçekçi bulmazken, atıkların azaltılması ve tüketmek zorunda olduğumuz kaynakların etkili kullanımının maksimize edilmesi konusunda görüş birliği içerisindedir (Klein ve Huffman, 2013: 5). Çevresel sürdürülebilirliğin

sağlanabilmesi ile ilgili olarak yenilenmez enerji tüketiminin azaltılması ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına geçilmesi, tutumun artırılması ve bunlara ulaşmak için de üretim süreçlerinin bu bağlamda gözden geçirilmesi örgütsel anlamda yapılabilecek hareketlerdendir (Ones ve Dilchert, 2012a: 454). Klein ve Huffman tarafından örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik kavramı üç boyutlu olarak ele alınmıştır. Bu üç boyut; insan, gezegen ve kâr unsurlarından oluşmaktadır. İnsan boyutu; örgütteki çalışanları ve toplumu, gezegen boyutu; doğal çevreyi ve kâr boyutu ise; örgütün çıkarlarını temsil etmektedir. Örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik; örgütsel başarı için örgüt içerisinde bireysel ve ortaklaşa hareket ederek doğal kaynakların verimli kullanımını maksimize etmek ve çevre üzerindeki olumsuz etkileri minimize etmek olarak tanımlanmıştır (Klein ve Huffman, 2013: 4-5).

Günümüz örgütleri misyonlarında geniş kapsamlı bir etkiye sahip olan "Yeşil Rönesans" dönemi yaşamaktadır (Mirvis vd., 2010). Bu dönem örgütlerde çeşitli değişikliklere sebep olmuş ve birçok uygulamayı da beraberinde getirmiştir (Ones ve Dilchert, 2012a: 452). Kuruluşlar kârlılık, süreç iyileştirmeleri, iş kalitesi veya yeni iş girişimleriyle ilgili çeşitli nedenlerle programlar ve teşvikler uygulamaları. Bir örgütün iş yapma biçimindeki bu değişikliklerden bazıları, çevre için faydalı ikincil sonuçlara sahiptir. Örneğin esnek çalışma saatleri uygulamaları çalışanların işlerini işyeri dışında bir yerden yapmalarına olanak sağlarken işletme maliyetleri ile ilgili enerji tüketimini önemli ölçüde azaltmaktadır (Klein ve Huffman, 2013: 5-8).

Örgütlerin çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayabilmesinin yolu çalışanların bu doğrultuda yönlendirilmesinden geçmektedir (Ones ve Dilchert, 2012b: 88). Örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik kavramının öneminin artması ile birlikte işyerindeki çevreci davranışlar da inceleme konusu olmaya başlamıştır (McConaughy, 2014). Bireyler tarafından örgüt içerisinde

gerçekleştirilen çevre yanlısı davranışlara literatürde birçok isim verilmiştir, bunlardan biri de "yeşil davranış" ismidir (Ones ve Dilchert, 2012a: 455; McConaughy, 2014). Bireylerin sergilemiş oldukları bu yeşil davranışlar birçok çalışmaya konu olmakla birlikte örgütler kapsamında fazla incelenmemiştir. Bu bakımdan bu çalışmada örgütlerde görülen bireysel yeşil davranış hareketlerinden olan çalışanların yeşil davranışları inceleme konusu olacaktır.

1.2. Çalışan Yeşil Davranışı

Çevresel sürdürülebilirlikle ilgili olarak örgütsel bağlamda yapılabilecekler dışında bireysel olarak yapılabilecek şeyler de bulunmaktadır (Ones ve Dilchert, 2013: 115). Günümüzde örgütler yaşanan ekolojik bozulmaları gidermek ve gelecekte oluşabilecek bu tür sorunları ortadan kaldırmak için birtakım sorumluluklar üstlenmektedirler (Andersson vd., 2013: 151). Ekolojik olarak sürdürülebilirliği sağlamak için örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu olarak çalışanların davranışlarını etkilemeye, değiştirmeye ve desteklemeye ihtiyaçları vardır (Ones ve Dilchert, 2013: 112). Modern örgüt yapıları çalışanları çevreye karşı duyarlı olmaları konusunda hem motive etmekte hem de zorlamaktadır (Norton, 2016). Bu doğrultuda örgütler bireyin çevre yanlısı davranışlarını geliştirmek ve örgüt seviyesinde katı atık üretimini ve enerji tüketimini azaltmak için teşvikler uygulayabilmektedir (Klein ve Huffman, 2013: 5).

Örgütlerdeki çevresel sürdürülebilirlik ile ilgili tartışmalar, liderler, çalışanlar ve hatta işletme ortaklarının bireysel davranışları anlamakla başlamalıdır. Örgüt üyeleri ortak hedefler ararken, bireylerin davranışları örgütsel yönü, yapıları ve süreçleri belirler. Örgütlerdeki çevresel sürdürülebilirlik araştırması ve uygulamalarıyla ilgili bilimsel açıklamalar, yalnızca davranışlarının sonuçlarını değil (örneğin, örgütlerin çevreye etkileri) değil, iş yerindeki insanların davranışlarını anlamayı da içermelidir. Çevre ile ilişkili

davranışlarla ilgili bilimsel çalışmaların çok azı işyerindeki davranışları kapsamıştır. Çevresel, ekolojik ve çevreyi koruma psikolojisi ile ilgili çalışmaların çoğu da iş yeri dışındaki olaylarla ilişkilendirilmiştir (Ones ve Dilchert, 2013: 115).

Çevre yanlısı, çevreye duyarlı, çevresel farkındalık gibi yapılar bireysel düzeyde çevre ile ilgili davranışları ifade etmek için kullanılmıştır. Çevre yanlısı davranışlar (pro-environmental behaviours), çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamak amacı ile bireyler tarafından sergilenen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Klein ve Huffman, 2013: 4; Mesmer-Magnus: 2013: 88-89). Bu davranışlara örnek olarak; enerji tüketimini azaltma, geri dönüşüm faaliyetlerine katılma vb. verilebilir (Mesmer-Magnus: 2013: 89).

İklim değişikliği, kirliliğin azaltılması ve doğal kaynakların sürdürülebilirliği gibi önemli çevresel konularla ilgili artan yerel ve küresel endişeler bağlamında, örgütlerde "yeşil" veya çevreci öneme sahip çalışanların davranışlarını ortaya çıkarmaya yönelik çalışmalara olan ilgi artmıştır (Tudor vd., 2007; Ramus ve Steger, 2000; Stern, 2011; Robertson ve Barling, 2013; Ones ve Dilchert, 2013). Örgüt içerisinde çalışanlar tarafından sergilenen çevre yanlısı ve örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkı sağlayan bireysel davranışlar olarak tanımlanan çalışan yeşil davranış kavramı, Hofmann ve diğerleri (2000) ile Kozlowski ve Klein (2000) tarafından yaygınlaştırılmıştır (Norton, 2016: 104).

Çalışan yeşil davranışı daha çok örgütsel bağlılığı yüksek olan personelin iş yerinde çevre yanlısı olarak sergilediği davranışlardır (Ciocirlan, 2016). Ones ve Dilchert (2012b: 87) çevreyle ilişkili olan çalışan davranışını çalışanların yeşil davranış olarak tanımlarken, bu tanımı işin ya da örgütsel vatandaşlık davranışının gereği olarak çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan ölçülebilir eylemleri ve davranışları ile ilişkilendirmişlerdir.

Çalışanların sergilemiş olduğu yeşil davranışlar örgütlerin çevreyi ve doğal kaynakları korumak adına yürüttüğü faaliyetlerin amacına ulaşmasında önemli rol oynamaktadır (Andersson ve Bateman, 2000: 548; Graves ve Sarkis, 2011: 12). Bununla birlikte örgütsel politikalar, örgüt iklimi ve yönetici davranışları da çalışanların çevre yanlısı davranışlar sergilemeleri konusunda tetikleyici olabilmektedir (Ramus ve Steger, 2000; Graves ve Sarkis, 2011; Norton vd., 2014: 50; Dumont vd., 2017). Bu konuda örgütlerde bulunan insan kaynakları yönetimi departmanı, örgütte alınan bu çevre yanlısı politikaların eğitimler vb. yollarla çalışanların görev ve sorumlulukları üzerindeki olumlu yansımalarını görebileceklerdir (Dumont vd., 2017: 4; Ones ve Dilchert, 2012b: 100-101). Örneğin, örgütlerin kimyasal atıklarını denize dökmemesi, kullanılan malzemelerin geri dönüştürülebilir olmasına dikkat etmesi vb. unsurlar çalışanlar tarafından da algılanarak çevre yanlısı davranışlar sergilemeleri konusunda tetikleyici olabilecektir (Dumont vd., 2017: 3-4).

Çalışan yeşil davranışı örgütsel çeşitli unsurlara bağlı olmakla birlikte, daha çok bireysel değişkenler doğrultusunda şekillenmektedir. Şöyle ki, aynı örgüt içerisinde bulunan çalışanların sergilemiş oldukları yeşil davranışlar farklılıklar gösterebilmektedir (Ones ve Dilchert, 2012b: 87-88). Çalışanların sergiledikleri yeşil davranışlar toplumun geneli üzerinde etkili olmaktadır. Aynı zamanda çalışanların sergilemiş oldukları yeşil davranışlar çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlar niteliktedir. Aynı örgütteki farklı çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe sağlayacakları katkılar da farklılık gösterebilmektedir (Ones ve Dilchert, 2012b: 88). Ayrıca çalışanların sergilemiş oldukları yeşil davranışlar süreklilik göstermeyebilmekte ve gün içerisinde yaşadıkları, üstlendikleri görevler, diğer çalışanlarla geliştirdikleri ilişkiler vb. unsurlar doğrultusunda değişim

gösterebilmektedir (Bissing- Olson vd., 2013: 156-157).

Çalışanların yeşil davranışı kavramı bireylerin sergilemiş oldukları yeşil davranışlardan farklı bir kavramdır. Çevre yanlısı davranışlar tamamen bireylerin isteklerine bağlı olarak ortaya çıkması yönü ile çalışanların yeşil davranışlarından farklılık göstermektedir. Çevre yanlısı davranışlarda yapılan faaliyetler (çevre dostu araçlar kullanma, enerji tüketimi konusunda dikkatli olma, organik madde kullanımına özen gösterme gibi) kişinin yaşamının bir parçası şeklinde kendini göstermektedir. Bunların aksine, çalışanların yeşil davranışı, örgüt tarafından iş tanımları arasında yer almasa bile belirli bir derecede örgütsel gözetim içermektedir. Çalışanların yeşil davranışı, çalışanların çevresel sürdürülebilirlikle ilişkilendirilebilen, ölçülebilir eylem ve davranışları olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların yeşil performansı ise, her bir çalışanın çevresel sürdürülebilirlik konusundaki yeterliliğinin ölçeklendirildiği yeşil davranışlardan oluşmaktadır (Bauer et al., 2012).

Çalışanların yeşil davranışları, örgüt içerisindeki çalışanların hem formal iş çerçeveleri dâhilinde yapmış oldukları çevre yanlısı davranışları hem de bunun dışında kalan bireysel olarak yaptıkları (ama yine de örgüt içerisindeki) çevresel davranışları içerisine almaktadır (Ones ve Dilchert, 2012b: 89).

Çalışanların sergilemiş oldukları yeşil davranışlar gerekli ve gönüllü olmak üzere iki şekilde kendini gösterebilmektedir. Bunlar; gerekli çalışan yeşil davranışları ve gönüllü çalışan yeşil davranışlarıdır (Norton, 2016). Gerekli çalışan yeşil davranışlarında, örgüt tarafından çalışanların çevre yanlısı davranışlarını artırmak amacıyla yeşil iş ve görevler getirilmesi söz konusudur (Schmit vd., 2012; akt. Norton, 2016: 105). Kısaca gerekli çalışan yeşil davranışları, çalışanların örgütteki görevleri ile ilişkili olan yeşil davranışlarıdır. Gönüllü çalışan yeşil davranışları ise, örgütün beklentileri

dışında çalışanların gönüllü olarak sergiledikleri sosyal ve psikolojik katkılarla ilişkilendirilen yeşil davranışlardır (Ones ve Dilchert, 2012a). Gönüllü çalışan yeşil davranışında çalışanların öncelikli olarak çevreyi düşünmesi, örgüt içerisinde çevreye yönelik politikaların başlatılmasının sağlanması ve çevre yanlısı davranışlara çalışma arkadaşlarının da teşvik edilmesi vardır (Norton, 2016: 105).

Ones ve Dilchert (2012a; 2012b: 90-100) tarafından çalışanların yeşil davranışının iş performansına dayalı olarak; sürdürülebilir çalışma, kaynakların korunması, diğerlerini etkileme, inisiyatif alma ve zarar vermekten kaçınma başlıkları altında 5 kategoride gönüllülük esasına dayalı olarak sınıflandırılması yapılmıştır. Bu sınıflandırmalara değinmek gerekirse;

Sürdürülebilir Çalışma: Bu sınıflandırmada çalışanların iş yerinde kullandıkları ürünler ve iş süreçleri doğrultusunda yapmış oldukları çevre yanlısı davranışlar ele alınmaktadır. Çalışanlar işlerini yaparken çevresel sürdürülebilirliği arttırmak ve çevreye olan zararı en aza indirmek amacıyla iş süreçlerini ve örgüt içerisindeki davranışlarını bu doğrultuda düzenlerler. Çalışanlar örgüt içerisinde dönüştürülebilir ürünler kullanarak iş akışı içerisinde meydana gelen çevresel zararı minimize etme yoluna gidebilmektedirler.

Kaynakların Korunması: İsaftan kaçınma, su, enerji vb. doğal kaynakları koruma gibi unsurlar bu sınıf altında toplanmaktadır. Çalışan yeşil davranışlarından tasarruf sınıfına iş yerindeki fazla yanan ışıkları söndürmek, bir kâğıdın hem önünü hem arkasını yazıcı için kullanmak, şişe ve kağıt çöplerini geri dönüşüm kutusuna atmak vb. davranışlar girmektedir.

Diğerlerini Etkileme: Çalışan yeşil davranışının bu sınıflandırmasında diğer sınıflandırmalardan farklı olarak sadece bireyin davranışları değil, bireyin (çalışanların) diğer çalışanları da çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayacak biçimde etkilemesi ele alınmaktadır. Örgüt içerisinde bu tür konularda verilen eğitimler

çalışan yeşil davranışının diğerlerini etkileme sınıfında ele alınabilmektedir.

İnisiyatif Alma: Bu sınıflandırmada örgüt içerisinde alınacak bazı önlemlerle çalışanların çevreye yönelik davranışları üzerinde etkili olunabilmektedir. Örgüt içerisinde bir takım politika ve uygulamalar yoluyla çalışanların yeşil davranışlar sergilemesi sağlanmaktadır.

Zarar Vermeden Kaçınma: Bu sınıflandırmada çalışanların muhtemel ekonomik, endüstriyel ve örgütsel aktiviteler sonucu ortaya çıkabilecek çevresel kirlilikten kaçınması davranışı ele alınmaktadır.

Örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik ve çalışanların çevreci davranışlarını anlamaya yönelik olarak başlayan çalışan yeşil davranışı çalışmaları zaman ilerledikçe çalışanların yeşil davranışını etkileyen etmenlerin ortaya çıkarılmasına yönelik olarak devam etmeye başlamıştır (Wiernik vd., 2016: 1). Örneğin; Bissing-Olsen ve arkadaşları (2013) çevreye yönelik iş yeri davranışlarının çevreye yönelik ve günlük yaşamdaki pozitif etkilerini incelemiştir. Çalışmanın sonuçları, çalışanların duygusal durumlarının iş yerindeki çevreci davranışları etkilediğini, çalışanların kendilerini rahat ve sakin hissettiklerinde görevlerini daha çevre dostu yollarla yürüttüklerini ortaya koymuştur. Wiernik ve arkadaşları da 2016 yılında çalışan yeşil davranış ile yaş arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yönelik meta-analiz çalışması yapmışlardır. Yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre çevreye daha az duyarlı olduğuna yönelik kalıplaşmış olan tutumun farklılık derecesini değerlendirmek için 11 ülkeden 22 örnekle 4676 profesyonel çalışan üzerinde yaptıkları çalışmalarında yaşın çevreci davranış ile küçük pozitif ilişkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Tudor ve arkadaşları ise 2007 yılında Ulusal Sağlık Servisi'nin (USS) 566 personeli üzerinde yapmış oldukları iş yeri ve evdeki sürdürülebilir atık yönetimi davranışları arasındaki ilişkinin niteliğini incelemek üzerinde yaptıkları anket çalışmasında, evde geri dönüşüm

faaliyetleri yürüten çalışanların işte de benzer bir davranış uygulama ihtimalinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Anderson ve arkadaşları da 2013 yılında örgütlerde "Yeşil Örgütsel Davranış" konusunda yazılmış olan 6 makalenin içerik analizini yaparak şu sonucu elde etmişlerdir; "örgütlerde yeşil davranışı ve çevresel sürdürülebilirliği anlamaya yönelik önemli bilgiler sunmuş olan bu çalışmalar gelecekteki çalışmalar için güçlü bir temel oluşturmaktadır". Ancak Anderson ve arkadaşları buna ek olarak örgütlerde yeşil davranış konusunda, bireysel farklılıkların incelenmesinden liderlik dinamiklerinin incelenmesine kadar örgütlerde yeşil davranışın karmaşık ve iç içe geçmiş doğasını bir sistem perspektifi ile benimseyen araştırmalara olan ihtiyacı vurgulamışlardır.

2. SONUÇ

Günümüzde çevresel sürdürülebilirlik kavramı örgütler için de geçerliliği olan bir kavram haline almıştır. Örgütlerin çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayabilmesinin yollarından biri de çalışanların sergilemiş oldukları çevre yanlısı davranışlardan geçmektedir. Bu doğrultuda çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş oldukları çevre yanlısı davranışlara çalışan yeşil davranış denilmektedir. Çalışan yeşil davranışının sergilenmesinde çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olması önemli bir etkidir. Benzer şekilde çalışan yeşil davranış örgütsel vatandaşlık davranışının bir gerekliliği olarak da görülmektedir. Bu şekilde çalışanların sergilemiş oldukları yeşil davranışlar örgütsel kaynaklarla birlikte çevrenin ve doğal kaynakların da korunmasında ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasında önemli rol oynamaktadır.

Çalışan yeşil davranış kavramı yabancı literatürde güncel bir konu olarak görülmektedir. Türkçe literatürde ise yeşil davranış kavramı farklı yönleriyle ele alınsa da çalışan yeşil davranış konusunu kavramsal açıdan ele alan bir çalışma göze çarpmamaktadır. Bu nedenle çalışan yeşil davranış kavramının Türkçe literatüre

kazandırılması esas alınarak hazırlanmış olan bu çalışmada sürdürülebilirlik, çevresel sürdürülebilirlik ve çalışan yeşil davranışı kavramları incelenmiştir. Bu bakımdan bu çalışmanın çalışan yeşil davranışı konusunda bir kavramsal çerçeve oluşturarak yapılacak olan ileriki çalışmalara kaynak teşkil edebileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte yapılan bu çalışma ile çalışan yeşil davranışı konusu yalnızca kavramsal bağlamı ile ele

alınmış olup, konunun daha da derinlik kazanabilmesi için uygulamaya dönük yeni çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan çalışan yeşil davranışı konusunun örneğin hastane, okul, ticari işletmeler gibi çeşitli örgütler bağlamında incelenmesinin de konuya çeşitli yönlerden bakılması açısından faydalı olabileceği ve bu sayede gelecek araştırmalara yol gösterebileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

1. ANDERSSON, L. and Bateman, T. S. (2000). "Individual Environmental Initiative: Championing Natural Environmental Issues In U.S. Business Organizations", *Academy of Management Journal*, 43(4): 548-570.
2. ANDERSSON, L., Jackson, S. E., and Russell, S. V. (2013). "Greening Organizational Behavior: An Introduction to The Special Issue", *Journal of Organizational Behavior*, 34(2): 151-155.
3. BANSAL, P. (2005). "Evolving sustainably: A Longitudinal Study of Corporate Sustainable Development", *Strategic Management Journal*, 26(3): 197-218.
4. BASIAGO, A. D. (1998). "Economic, Social, and Environmental Sustainability in Development Theory and Urban Planning Practice", *The Environmentalist*, 19(2): 145-161.
5. BISSING- Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., and Zacher, H. (2013). "Relationships Between Daily Affect and Pro- Environmental Behavior At Work: The Moderating Role of Pro- Environmental Attitude", *Journal of Organizational Behavior*, 34(2): 156-175.
6. CIOCIRLAN, C. E. (2016). "Environmental Workplace Behaviors Definition Matters", *Organization and Environment*, 30(1): 51-70.
7. DILCHERT, S. and Ones, D. S. (2012). "Environmental Sustainability In And Of Organizations", *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4): 503-511.
8. DUMONT, J., Shen, J. and Deng, X. (2017). "Effects of Green Hrm Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values", *Human Resource Management*, 56(4): 613-627.
9. Freeman, R. E. and McVea, J. (2001). "A Stakeholder Approach to Strategic Management", pp. 183-201, (Ed.) Hitt M. A., Freeman R. E. and Harrison J. S., *The Blackwell Handbook of Strategic Management*, Blackwell Publishers.
10. GOODLAND, R. (1995). "The Concept Of Environmental Sustainability", *Annual Review of Ecology And Systematics*, 26(1): 1-24.
11. GRAVES, L. and Sarkis, J. (2011), *Fostering Employee Proenvironmental Behavior: The Impact of Leadership And*

- Motivation (No. 2011-16). Working Paper.
12. HARRIS, J. M. (2000). “Basic Principles of Sustainable Development”, Global Development and Environment Institute Working Paper:00-04, Tufts University, USA.
 13. HOFFMAN, A. J. (2001). “Linking Organizational and Field-Level Analyses: The Diffusion of Corporate Environmental Practice”, *Organization & Environment*, 14(2): 133-156.
 14. HOFMANN, D. A., Griffin, M. A., and Gavin, M. B. (2000). “The Application of Hierarchical Linear Modeling to Organizational Research”, pp. 467-505, (Ed.) K. J. Klein, & S. W. J. Kozlowski, *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*, Jossey-Bass, San Francisco.
 15. KLEIN, S. R. and Huffman, A. H. (2013). “Introduction To I-O Psychology and Environmental Sustainability in Organizations: A Natural Partnership”, pp. 3-16, (Ed.) Huffman, A. H., and Klein, S. R., *Green organizations: Driving change with IO psychology*. Routledge.
 16. KHAN, M. A. (1995). Sustainable Development: The Key Concepts, Issues and Implications, Keynote Paper Given at The International Sustainable Development Research Conference, 27–29 march 1995, Manchester, UK. *Sustainable Development*, 3(2): 63-69.
 17. KUŞAT, N. (2012). Sürdürülebilir İşletmeler İçin Kurumsal Sürdürülebilirlik ve İçsel Unsurları, *Journal of Economics & Administrative Sciences/Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2).
 18. MCCONNAUGHY, J. C. (2014). Development of An Employee Green Behavior Descriptive Norms Scale, Master Thesis, California State University, San Bernardino.
 19. MESMER-Magnus, J., Viswesvaran, C. and Wiernik, B. M. (2012). “The Role of Commitment in Bridging The Gap Between Organizational Sustainability And Environmental Sustainability”, pp. 155-186, (Ed.) S. E. Jackson, D. S. Ones and S. Dilchert, *Managing Human Resources for Environmental Sustainability [SIOP Professional Practice Series]*, San Francisco, CA: Jossey-Bass/Wiley.
 20. MESMER-Magnus, J. R., Viswesvaran, C. and Wiernik, B. M. (2013). “Book Highlight—The Role of Commitment In Bridging The Gap Between Organizational and Environmental Sustainability”, *Global Business and Organizational Excellence*, 32: 86-104.
 21. MIRVIS, P., Googins, B., and Kinnicutt, S. (2010). “Vision, Mission, Values: Guideposts to Sustainability”. *Organizational Dynamics*, 39(4): 316-324.
 22. MORELLI, J. (2011). “Environmental sustainability: A Definition for Environmental Professionals”, *Journal of Environmental Sustainability*, 1(1): 2.
 23. NORTON, T. (2016). A multilevel perspective on employee green behavior, Phd Thesis, The University of Queensland, Australia.
 24. NORTON, T. A., Zacher, H. and Ashkanasy, N. M. (2014). “Organisational Sustainability Policies and Employee Green Behaviour: The Mediating Role of Work Climate Perceptions”, *Journal of Environmental Psychology*, 38: 49-54.

25. ONES, D. S., and Dilchert, S. (2012a). "Environmental Sustainability at Work: A Call to Action", *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4): 444-466.
26. ONES, D. S., and Dilchert, S. (2012b). "Employee Green Behaviors", pp.85-115, (Ed.) Jackson, E. S., Ones, D. S., Dilchert, S., *Managing Human Resources for Environmental Sustainability*, Wiley.
27. ONES, D. S., & Dilchert, S. (2013). "Measuring, Understanding, and Influencing Employee Green Behaviors", pp. 115-148, (Ed.) Huffman, A., H., and Klein, R., S., *Green Organizations: Driving Change With IO Psychology*, Routledge.
28. BAUER, T. N., Erdogan, B. and Taylor, S. (2012). "Creating and Maintaining Environmentally Sustainable Organizations: Recruitment and On-Boarding", pp. 222-240, (Ed.) Jackson, E. S., Ones, D. S., Dilchert, S., *Managing Human Resources for Environmental Sustainability*, Wiley.
29. RAMUS, C. A., and Steger, U. (2000). The Roles of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee "Ecoinitiatives" at Leading-Edge European Companies, *Academy of Management Journal*, 43(4): 605-626.
30. ROBERTSON, J. L., and Barling, J. (2013). "Greening Organizations Through Leaders' Influence On Employees' Pro- Environmental Behaviors", *Journal of Organizational Behavior*, 34(2): 176-194.
31. STERN, P. C. (2011). "Contributions of Psychology to Limiting Climate Change", *American Psychologist*, 66(4): 303.
32. SWIM, J. K., Stern, P. C., Doherty, T. J., Clayton, S., Reser, J. P., Weber, E. U. and Howard, G. S. (2011). "Psychology's Contributions to Understanding and Addressing Global Climate Change", *American Psychologist*, 66(4): 241.
33. TUDOR, T., Barr, S. and Gilg, A. (2007). "A Tale of Two Locational Settings: Is There a Link Between Pro-Environmental Behaviour at Work and at Home?", *Local Environment*, 12(4): 409-421.
34. WALLS, J. L. and Hoffman, A. J. (2013). "Exceptional Boards: Environmental Experience and Positive Deviance From Institutional Norms", *Journal of Organizational Behavior*, 34(2): 253-271.
35. WIERNIK, B. M., Dilchert, S., and Ones, D. S. (2016). "Age and Employee Green Behaviors: A meta-analysis", *Frontiers in psychology*, 7: 1-15.
36. World Commission on Environment and Development (WCED) (1987) *Our Common Future*, Oxford University Press, Oxford.
37. MORELLI, J. (2011). "Environmental Sustainability: A Definition for Environmental Professionals", *Journal of Environmental Sustainability*, 1(1): 1-9.
38. YAVUZ, V. A. (2010). "Sürdürülebilirlik Kavramı ve İşletmeler Açısından Sürdürülebilir Üretim Stratejileri/Concept of Sustainability And Sustainable Production Strategies For Business Practices", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14): 63-86.