



**İŞ YERİNDE GÖNÜLLÜ YEŞİL DAVRANIŞLAR: BEYAZ YAKALILAR  
ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA**

*Voluntary Workplace Green Behaviors: A Study On White-Collar Employees*

**Burcu YİĞİT**

Bağımsız Araştırmacı, [brcygt@hotmail.com](mailto:brcygt@hotmail.com), İstanbul / TÜRKİYE  
<https://orcid.org/0000-0002-2071-0099>

**Doi:** <https://doi.org/10.33723/rs.1137586>

Yiğit, B. (2022), “İş yerinde gönüllü yeşil davranışlar: Beyaz yakalılar üzerinde bir çalışma”,  
*R&S -Research Studies Anatolia Journal*, 5(3). 391-410

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

**Geliş Tarihi/ Arrived Date:** 29.06.2022

**Kabul Tarihi / Accepted Date:** 23.07.2022

**Yayınlanma Tarihi / Published Date:** 31.07.2022

## ÖZ

Bu çalışmada, iş yerinde gönüllü yeşil davranışların demografik değişkenler üzerinde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek hedeflenmiştir. Bu hedefe yönelik olarak, çalışmanın teorik kısmının ardından çalışma bulguları, sonuç ve tartışma kısmına yer verilmiştir. Çalışmaya İstanbul ilindeki 302 beyaz yakalı çalışan dahil edilmiştir. Çalışmanın verilerinin dağıtılmasında çevrim içi ortamda anket formundan yararlanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 21.0 programında değerlendirilmiştir. Veriler raporlanırken minimum, maksimum, ortalama, standart sapma, sıklık ve yüzde kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro-Wilk testi ve grafiksel incelemeler, iç tutarlılık belirlemek adına Cronbach alpha hesaplaması sonrasında, iki grup arası değerlendirmelerde bağımsız gruplar t-testi ve ikiden fazla gruplar arası değerlendirmelerde tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. İstatistiksel anlamlılık  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiştir. İş yerinde gönüllü yeşil davranışların cinsiyete ( $p = 0,245$ ,  $p > 0,05$ ); medeni duruma ( $p = 0,360$ ,  $p > 0,05$ ); eğitim düzeylerine ( $p = 0,497$ ,  $p > 0,05$ ); göre istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Yaşa ( $p = 0,001$ ,  $p < 0,05$ ); meslekte çalışma süresi ( $p = 0,011$ ,  $p < 0,05$ ); ve mevcut iş yerinde çalışma süresine ( $p = 0,013$ ,  $p < 0,05$ ); göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Çalışmanın literatürde göreceli olarak az sayıda çalışılan bir konu olması sebebiyle örgütsel davranış alanına ve diğer araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Yerinde Gönüllü Yeşil Davranış, Yeşil Davranış, Çevreci Davranış.

## ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine whether voluntary workplace green behaviors differ according to demographic variables or not. For this purpose, after the theoretical part of the study, findings, conclusion and discussion part were given. In this study, 302 white-collar employees in Istanbul were included. To distribute the data of the study, an online questionnaire

was used. The analysis of the data was evaluated in SPSS 21.0 program. To report the data, minimum, maximum, mean, standard deviation, frequency and percentage were used. To see the normal distribution of the data, Shapiro-Wilk test and graphical analyzes, Cronbach alpha for internal consistency were applied. Also independent groups t-test for evaluations between two groups and one-way variance analysis for evaluations between more than two groups were calculated. Statistical significance was accepted as  $p < 0.05$ . It was determined that there was no statistically significant difference with gender ( $p = 0.245$ ,  $p > 0.05$ ); marital status ( $p = 0.360$ ,  $p > 0.05$ ); education levels ( $p = 0.497$ ,  $p > 0.05$ ). It was found that there was statistically significant difference according to age ( $p = 0.001$ ,  $p < 0.05$ ); working time in the profession ( $p = 0.011$ ,  $p < 0.05$ ); and working time in the institution ( $p = 0.013$ ,  $p < 0.05$ ). Because relatively few studies in the literature was determined, it is thought that our study will contribute to the organizational behavior field and also to other researchers in the future.

**Keywords:** Voluntary Workplace Green Behavior, Green Behavior, Pro-Environmental Behavior.

## GİRİŞ

Günümüzde, kaynakların giderek azalması ve nesilden nesile aktarımının zorlaşması göz önünde bulundurulduğunda, çevreye duyarlı davranmanın öneminin giderek arttığı aşikardır. Çevreye duyarlı davranışların gündeme gelmesiyle birlikte, gönüllülük esasına dayalı yeşil davranışın önemi dikkat çekmektedir.

İş yerinde gönüllü yeşil davranış, çalışanların iş tanımlarında olmayan, isteklerine bağlı olarak iş yerinde gerçekleştirdikleri çevreci davranışları kapsamaktadır. Çevresel sürdürülebilirlik ve çevredeki risklerin azaltılması için, iş yerinde çevreye yönelik davranışların artması gerekmektedir. Bu durum, gerek iş yerleri gerekse ekosistem için yapıcı olacaktır.

Çalışma, İstanbul ilindeki 302 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında önce iş yerinde gönüllü yeşil davranış konusu teorik olarak ele alınmış, daha

sonrasında ise yöntem, çalışma bulguları, sonuç ve tartışma kısımları üzerinde durulmuştur. Konuya ilişkin yerli yazında göreceli olarak az sayıda çalışma bulunması sebebiyle çalışmanın örgütsel davranış alanına katkısı olması beklenmektedir.

### **İŞ YERİNDE GÖNÜLLÜ YEŞİL DAVRANIŞLAR**

Çevre kirliliği, dünyada gündemde olan, ülkelerin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmelerini engelleyen ve aynı zamanda insan sağlığını tehdit eden, sağlığa zarar veren bir durumdur (Mi vd., 2021: 2037). Çevresel bozulma ve iklim değişiklikleri ile birlikte, tüm dünyada kurumlar için çevreye karşı sorumluluk ve yönetimde proaktif olmak ve çabalamak önemli hale gelmiştir. İş yerinde gönüllü yeşil davranışlar literatürdeki yeni kavramlardan bir tanesidir (Kim, Kim, Han, Jackson ve Ployhart , 2014: 3).

Çevresel sürdürülebilirlik, 21. Yüzyılda kurumların var olabilmeleri için esas olan gündemdeki en önemli konulardandır. Yeşil iş gören davranışı ise, kurumsal çevresel sürdürülebilirlik için olmazsa olmazdır (Norton, Parker, Zacher ve Ashkanasy, 2015: 103). Yeşil iş gören davranışı, kurumun çevresel performansına katkısı olması sebebiyle son yıllarda dikkat çeken konulardan bir tanesidir (Xiao, Mao, Huang ve Qing, 2020: 1). Literatürde yeşil iş gören davranışı, hem gönüllü olarak hem de zorunlu olarak ele alınmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, yaygın olarak gönüllü olarak ele alındığı karşımıza çıkmaktadır (Unsworth, Davis, Russell ve Bretter, 2021: 1-2; Xiao vd., 2020: 1). Zorunlu yeşil davranış, çalışanların iş sorumluluklarında var olan, göreve bağlı olan, kurumsal politikaları, sürdürülebilir ürünler ve süreçleri kapsamaktadır. Görev performansı ile benzerlik gösterir. İsteğe bağlı olan yeşil davranış ise, gönüllülük esasına dayalıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışına benzemektedir (Norton vd., 2015: 105; Ciocirlan, 2017: 56). Çevreyi koruması ve resmi ödül sistemi dışında kalan davranışlar olması sebebiyle, araştırmacılar yeşil davranışları çevreye duyarlı örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlamışlardır (Francoeur, Paillé, Yuriev ve Boiral., 2019: 20; Mi vd., 2021: 2038; Ying, Faraz, Ahmed ve Raza, 2020: 3).

Tanımlanmış rollerin ve iş tanımlarının ötesinde kalması yönüyle, gönüllü yeşil davranış örgütsel vatandaşlık davranışı ile bağdaştırılmaktadır.

Çevresel sürdürülebilirlik ve çevreyi koruma adına, kurumlarda yeşil davranışlar örgütsel davranış alanındaki araştırmaların artmasına sebep olmuştur (Fonseca de Araujo, 2012: 7).

Çevreci davranışlar, iş yerinde atıl kalan konulardan biri olarak görülmektedir. Yapılan ampirik çalışmalarda, kirliliği önleme, etkili çevresel yönetim sistemleri, çevresel performansı artırma ve yeşil inovasyonlarla ilişkilendirilmiştir (Paillé ve Boiral, 2013: 118).

Çevresel değerler ve tutumların hem evde, hem iş yerinde gerçekleştiği bilinmektedir (Unsworth vd., 2021: 2).

Kim vd. (2014)'ne göre iş yerinde gönüllü yeşil davranışlar, kurumda resmi olarak tanımlanmış herhangi bir çevresel yönetim politikası olmaksızın, çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmak adına, tamamen gönüllü olarak sergiledikleri davranışlardır. Bu yönüyle, literatürde pro-sosyal ya da vatandaşlık davranışı ile bağdaştırılmaktadır (Kim vd., 2014: 6). Bir başka deyişle, çevresel yönetim anlayışında resmi olarak düzenlenmeyen, belirlenmeyen, ancak kişinin bireysel olarak kendi isteğiyle gönüllü olarak gerçekleştirdiği davranışlardır (Cai, yang, Bossink ve Fu, 2020: 2).

Yeşil iş gören davranışı, çevreye karşı yardımcı ve destek olan, gönüllü şekilde çevrede olası durumda oluşabilecek negatif etkileri azaltmaya yönelik davranışlardır (Fonseca de Araujo, 2012: 9).

Çevreci davranış, iş yerinde enerji kullanımı ile yakından ilgilidir. Enerji kullanımının azaltılması örneğinde olduğu gibi, çevreye duyarlı olma ve çevreye zararlı negatif etkileri azaltmak adına davranışlar göstermektir (Staddon, Cycil, Goulden, Leygue ve Spence, 2016: 32). Bir başka tanıma göre çevreci davranış, iş yerinde çevresel sürdürülebilirliğe yönelik, çevrede negatif durumlara sebep olabilecek durumları aza indirmeye yönelik davranışlar bütünüdür. Literatürde çevreci davranış olarak tanımlanmasının yanı sıra, yeşil davranış,

çevreye karşı gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı, iş yerinde gönüllü yeşil davranışlar, gönüllü çevreye duyarlı davranışlar gibi kavramlarla da anılmaktadır (Rubel, Kee ve Rimi, 2021: 1-2).

Bireysel seviyededir, resmi olarak tanımlanmamış, iş gören sorumluluklarının dışında kalan, gönüllülük esasına dayalı ve isteğe bağlı olarak gerçekleşen davranışlardır (Yuriev, Boiral, Francoeur ve Paillé, 2018: 381). Enerji tasarrufu, kaynakları verimli kullanma, atıklardan kaçınma, geri dönüşüm, suyu koruma gibi davranışları kapsamaktadır (Weerathna, Jayarathna, 2017: 1097). Gönüllülük esasına dayalı olan bu davranışta çevreye duyarlı davranışlar sergilemek, kişilerin isteği ve kişisel inisiyatifleri doğrultusunda gerçekleşmektedir.

İş yerinde gönüllü yeşil davranışının iş tatmini, iş tutumları, kurumsal bağlılık, çevresel performans konuları ile çalışıldığı bilinmektedir (Kim, Kim ve Han, 2018: 2). Liderlerin iş yerinde gönüllü yeşil davranışları, hem takımın yeşil ürünlerini hem de süreç inovasyonunu doğrudan etkilemektedir (Cai vd., 2020: 1). Gerek kişilik gibi bireysel özellikler, gerekse liderlik ve liderlik biçimleri de kurum içerisinde gösterilen yeşil davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Wu, Wu ve Yuan, 2019: 2). Alandaki bazı çalışmalarda, kurumlardaki yeşil uygulamalar ve performans arasında pozitif ilişki tespit edilirken; negatif ilişkinin olduğunu tespit eden çalışmalar da mevcuttur (Suganthi, 2019: 741).

İş yerinde gönüllü yeşil davranışlar gerek kişilerin sağlıklarını korumakta, gerekse Dünyadaki ekosistemin sürdürülebilirliği için destekleyici olmaktadır (Kim vd., 2014: 4). Kurumlarda çalışanların gönüllü olarak çevreye duyarlı olmaları, hem yaşamın hem de iş yerlerinin güzelleşebilmesi ve korunması için gereklidir.

Ones and Dilchert (2012)'a göre çevreci yeşil davranışlar beş kategoride toplanmaktadır. Bunlar; (1) korumak (kullanımı azaltma, yeniden kullanma, geri dönüşüme önem verme, suyu, enerjiyi, doğal kaynakları, ham maddeleri koruma); (2) zarar vermekten kaçınmak (çevre kirliliğini önleme, ekosistemleri güçlendirmek); (3) sürdürülebilir davranmak ve çalışmak (yeni

yeşil çözümler geliştirme, inovasyonu benimseme); (4) başkalarını etkilemek (diğer çalışma arkadaşlarını etkileme, cesaretlendirme, bilgilendirme ve eğitime); (5) inisiyatif almaktır (çevreyi ilk sıraya koyarak program ve politikalar başlatmak) (Ones ve Dilchert, 2012: 90; Ones vd., 2015: 4; Bashirun, Samudin, Zolkapli ve Badrolhisam, 2019: 21).

Manika, Wells, Gregory-Smith ve Gentry (2013) ise, üç tip yeşil davranış tanımlamışlardır. Bu davranışlar, (1) geri dönüşüm davranışı ya da geri dönüşüme kazandırmak, yeniden kullanımını sağlamak (kağıt, karton, alüminyum tenekeler, plastik bardaklar, şişeler, camlar, toner, piller vb. atıkları uygun yere atma); (2) enerji tasarrufu etmek (enerji kullanımını azaltmak, bilgisayarları kullanım dışı zamanlarda kapatmak, ofisi aşırı sıcak ya da soğuk yapmak yerine imkan varsa camlardan destek almak); (3) printer çıktısını azaltmak, gereksiz yere çıktı almamaktır (örneğin, bir kaynağı görmek için sayfaların tamamının çıktısını almak yerine e-mailde başlığın çıktısını almak) (Manika vd., 2013: 3).

Çalışanın tek taraflı sayfa yerine iki tarafa baskılı çıktı alması, ofisten çıkarken ışıkları söndürmesi çevreci davranışlara örnek olarak verilebilir (Wesselink, Blok ve Ringersma, 2017: 1680). Ofiste ışık kullanımını azaltmak, çöplerin uygun yere bölümlenmesi, çalışma dışı zamanlarda bilgisayar vb. Cihazları kapalı tutmak, toplantılarda ve iş esnasında kağıttan tasarruf etmek, diğer çalışma arkadaşlarına örnek davranışlar sergilemek de yeşil davranışa örnektir (Yiğit, 2017: 68). Yine aynı şekilde, ofiste kağıt tasarrufu yapmak, enerji kullanımını azaltmak, meslektaşlara yeşil davranış göstermeleri ve çevreyi korumaları için tavsiyelerde bulunmak ve yardımcı olmak da yeşil davranışa örnektir (Ying vd., 2020: 3). Bütün bunlara ek olarak, enerji tasarrufu edilmesi, iş yerinde geri dönüşüm için de çabalamaktır (Wu vd., 2019: 4). Örnekleri artıracak olursak, kullanımı azaltmak, yeniden kullanmak, geri dönüşüme önem vermek, ofisteki ışıkları söndürmek, elektronik cihazları kullanmadığında kapalı tutmak, çevre dostu ürünler satın almak, gönüllü olarak çevresel projelere katılmaktır (Ones vd., 2015: 2).

Kurumlardaki çevreci ve sürdürülebilir uygulamaların varlığı, hem çalışan motivasyonunu artırmakta, hem de kalite ve verimlilikten ödün vermeden çalışanları çevre dostu davranışlara sevk etmektedir (Amrutha ve Geetha, 2021: 1). Bu bakımdan çevreye duyarlı davranmanın hem bireysel, hem de kurumsal düzeyde olumlu yansımaları bulunmaktadır.

## YÖNTEM

Bu çalışmanın verileri 2019 (Ekim-Aralık) yılında toplandığı için çalışmanın etik kurul onayı bulunmamaktadır\*.

### Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı, iş yerinde gönüllü yeşil davranışın demografik değişkenler üzerinde etkisinin olup olmadığını ölçmektir. Çalışma amacına yönelik olarak, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, mevcut işyerinde çalışma süresi demografik değişkenler olarak incelenmiştir.

Çalışmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: İş yerinde gönüllü davranış, demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H1a: İş yerinde gönüllü davranış, yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1b: İş yerinde gönüllü davranış, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1c: İş yerinde gönüllü davranış, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H1d: İş yerinde gönüllü davranış, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H1e: İş yerinde gönüllü davranış, meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H1f: İş yerinde gönüllü davranış, mevcut iş yerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

### Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini İstanbul ilindeki beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. 314 beyaz yakalı çalışan çalışmaya dahil edilmiştir. 12 anket formu eksik olması sebebiyle çalışma dışı bırakılmış, 302 çalışan dahil edilmiştir. Rastgele örnekleme yönteminden faydalanılmıştır.



## Veriler Toplama Araçları

Çalışma verileri anket yöntemiyle çevrim içi ortamda toplanmıştır. Anket formunda demografik bilgilerin yanı sıra, iş yerinde gönüllü yeşil davranışa ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Çalışmada Kim vd. (2014)'nin çalışmalarındaki tek boyutlu iş yerinde gönüllü yeşil davranış ölçeği (5'li Likert tipi ölçek) kullanılmıştır.

## Verilerin Analizi

Çalışmadaki verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verilerinin raporlanmasında minimum, maksimum, ortalama, standart sapma, sıklık ve yüzde kullanılmıştır. Nicel verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro-Wilk testi ve grafiksel incelemeler ile değerlendirilmiştir. Ölçek puanına ilişkin iki grup arası değerlendirmelerde Bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla grup arası değerlendirmelerde Tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık düzeylerinin belirlenmesinde ise, Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. İstatistiksel anlamlılık  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiştir.

## BULGULAR

Tablo 1'de katılımcıların demografik özellikleri gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, katılımcıların % 10,6'sı (n=32) 25 yaş ve altı iken, % 57,9'u (n=175) 26-35 yaş arası, %24,8'i (n=75) 36-45 yaş arası, % 6,6'sı (n=20) 46 yaş ve üzerindedir.

Katılımcıların %38,4'ü (n=116) kadın ve %61,6'sı (n=186) erkektir.

Katılımcıların %47,7'si (n=143) bekar ve % 52,6'sı (n=159) evlidir.

Katılımcıların eğitim durumları değerlendirildiğinde, %9,9'u (n=30) lise ve önlisans eğitim düzeyinde, %49,3'ü (n=149) lisans düzeyinde, %40,7'si (n=123) lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir.

Katılımcıların meslekte çalışma sürelerine bakıldığında, %29,1'i (n=88) 5 yıldan az, %32,8'i (n=99) 6-10 yıl arası, %14,6'sı (n=44) 11-16 yıl arası, %23,5'i (n=71) 16 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Katılımcıların mevcut iş yerinde çalışma süreleri incelendiğinde, %20,5'i (n=62) 1 yıldan az, %50,3'ü (n=152) 1-5 yıl arası, %17,5'i (n=53) 6-10 yıl arası, %11,6'sı (n=35) 11 ve üzeri iş yeri kıdemine sahiptir.

**Tablo 1:** Tanımlayıcı İstatistikler

	n	%
<b>Yaş</b>		
≤25 yaş	32	10,6
26-35 yaş	175	57,9
36-45 yaş	75	24,8
≥46 yaş	20	6,6
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	116	38,4
Erkek	186	61,6
<b>Medeni durum</b>		
Bekar	143	47,4
Evli	159	52,6
<b>Eğitim</b>		
Lise & Önlisans	30	9,9
Lisans	149	49,3
Lisansüstü	123	40,7
<b>Meslekte çalışma süresi</b>		
<5 yıl	88	29,1
6-10 yıl	99	32,8
11-16 yıl	44	14,6
≥16 yıl	71	23,5
<b>Mevcut iş yerindeki çalışma süresi</b>		
<1 yıl	62	20,5
1-5 yıl	152	50,3
6-10 yıl	53	17,5
≥11 yıl	35	11,6

Ölçek maddelerine verilen yanıtların dağılımı Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2:** İş Yerinde Gönüllü Yeşil Davranış İfadelerine Verilen Yanıtların Dağılımı

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
1) Kağıt israfını önlemek için gerekmedikçe bilgisayardan çıktı almam.	19 (6,3)	36 (11,9)	51 (16,9)	125 (41,4)	71 (23,5)
2) Tek kullanımlık bardak yerine, iş yerinde kendi bardağımı kullanırım.	29 (9,6)	81 (26,8)	64 (21,2)	87 (28,8)	41 (13,6)

3) Binada gerekli olmadıkça, asansör yerine merdiven kullanırım.	54 (17,9)	94 (31,1)	72 (23,8)	58 (19,2)	24 (7,9)
4) Ofiste not alırken, tekrar kullanılabilir kağıtları değerlendiririm.	47 (15,6)	98 (32,5)	67 (22,2)	69 (22,8)	21 (7)
5) İş yerinde tekrar kullanılabilir şeyleri geri dönüşüme kazandırırım.	43 (14,2)	81 (26,8)	75 (24,8)	83 (27,5)	20 (6,6)
6) Diğer çalışma arkadaşlarım önemsemese de, ben ilgili geri dönüşüm malzemelerini gerekli kutulara ayırım.	36 (11,9)	79 (26,2)	59 (19,5)	99 (32,8)	29 (9,6)

Ölçek yapısını doğrulamak amacıyla açıklayıcı faktör analizi (EFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (CFA) yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, KMO değerinin 0,842 olduğu, Bartlett's test of sphericity testinin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (KMO=0,842, Bartlett's test  $\chi^2=802.125$ ,  $p<0,001$ ). Değerlendirme sonucunda maddelerin tek boyut altında toplandığı, elde edilen tek boyut ile açıklanan toplam varyans düzeyinin %57,96 olduğu saptanmıştır. Elde edilen faktör yüklerinin 0,595 ile 0,871 arasında değiştiği saptanmıştır (Tablo:3).

**Tablo 3:** Ölçeğin Faktör Yükleri

Madde	Faktör yükü
1	0,748
2	0,802
3	0,850
4	0,871
5	0,662
6	0,595

Elde edilen tek faktörlü yapıyı doğrulamak amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen modele ilişkin uyum iyiliği sonuçları kabul edilebilir düzeydedir ( $\chi^2/df=4.397$ , CFI=0,962, RMSEA=0,106, SRMR=0,045). Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek boyutlu yapısının doğrulandığı söylenebilir.

Ölçeği oluşturan 6 maddenin iç tutarlılık düzeylerinin 0,850 olduğu saptanmıştır. Katılımcıların ölçekten aldıkları puanların 6 ile 30 arasında değişmekte olup ortalama  $18,03\pm 5,38$ , medyan değer ise 18 olduğu saptanmıştır.

Tablo 4'te görüldüğü üzere, ölçek puanına ilişkin ikili grup değerlendirmelerinde bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla gruplar arası değerlendirmelerde tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Tabloya bakıldığında, katılımcıların cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve eğitim düzeylerine göre iş yerinde gönüllü yeşil davranışları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların yaşlarına göre iş yerinde gönüllü yeşil davranışlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ( $p=0,001$ ). Yaşı 26-35 yıl arası olanların, 25 yaş ve altı, 36-45 yaş ve 46 ve üzeri yaşında olanlara göre düşük olduğu saptanmıştır (sırasıyla,  $p=0,005$ ;  $p=0,028$ ;  $p=0,002$ ).

Katılımcıların meslekte çalışma sürelerine göre iş yerinde gönüllü yeşil davranışlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ( $p=0,011$ ). Meslekte 16 yıl ve daha uzun süredir çalışanların, 5 yıl ve altı, 6-10 yıl arası süredir çalışanlara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir (sırasıyla,  $p=0,018$ ;  $p=0,001$ ).

Katılımcıların mevcut iş yerinde çalışma sürelerine göre iş yerinde gönüllü yeşil davranışlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ( $p=0,013$ ). Meslekte 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların, 1 yıl ve altı, 1-5 yıl arası süredir çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (sırasıyla,  $p=0,009$ ;  $p=0,003$ ).

**Tablo 4:** Demografik Değişkenlere Göre İş Yerinde Gönüllü Yeşil Davranışlar

	İş Yerinde Gönüllü Yeşil Davranışlar	Test değeri	p
	Ort±ss		
<b>Yaş</b>		<sup>a</sup> 5,777	<b>0,001*</b>
≤25 yıl	19,94±4,56		
26-35 yıl	17,07±5,36		
36-45 yıl	18,67±5,19		
≥46 yıl	20,95±5,65		
<b>Cinsiyet</b>		<sup>b</sup> 1,164	<b>0,245</b>

Kadın	18,48±5,23		
Erkek	17,74±5,47		
<b>Medeni durum</b>		<b><sup>b</sup>-0,916</b>	<b>0,360</b>
Bekar	17,73±5,30		
Evli	18,30±5,46		
<b>Eğitim</b>		<b><sup>a</sup>0,701</b>	<b>0,497</b>
Lise & Önlisans	18,10±5,49		
Lisans	18,37±5,53		
Lisansüstü	17,59±5,19		
<b>Meslekte çalışma süresi</b>		<b><sup>a</sup>3,759</b>	<b>0.011*</b>
<5 yıl	17,65±4,97		
6-10 yıl	16,99±5,29		
11-16 yıl	18,48±5,69		
≥16 yıl	19,66±5,50		
<b>Mevcut iş yerinde çalışma süresi</b>		<b><sup>a</sup>3,653</b>	<b>0,013*</b>
<1 yıl	17,50±5,34		
1-5 yıl	17,42±5,50		
6-10 yıl	18,77±5,27		
≥11 yıl	20,46±4,39		

<sup>a</sup>Bağımsız gruplar t testi

<sup>b</sup>Tek yönlü varyans analizi

\*p<0,05

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüz iş yaşamının döngüsünde, iş yaparken var olan kaynakları korumak, çevresel kirlilik ve riskleri minimuma indirmek, çevresel sürdürülebilirliğin devamlılığı adına önemli olmaktadır. Bu noktada, çevreye duyarlı olarak yapılan gönüllü davranışlar karşımıza çıkmaktadır. Yaşamın her alanında olduğu gibi, iş yerinde de çevreye gerekli hassasiyeti ve özeni göstermek, çevreye duyarlı davranışları kişinin kendi isteğiyle gerçekleştirmesine iş yerinde gönüllü yeşil davranış denilmektedir. Bu çalışmada, iş yerinde gönüllü yeşil davranışların demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek hedeflenmiştir. Çalışmanın hedefine yönelik olarak, çalışmanın hipotezleri oluşturulmuş ve hipotezler test edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, iş yerinde gönüllü yeşil davranışın cinsiyet ( $p=0,245$ ,  $p>0,05$ ); medeni durum( $p=0,360$ ,  $p>0,05$ ); ve eğitim durumlarına( $p=0,497$ ,  $p>0,05$ ) göre istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır. Yaşa( $p=0,001$ ,  $p<0,05$ ); meslekte çalışma süresi ( $p=0,011$ ,  $p<0,05$ ); ve mevcut iş yerinde çalışma süresine göre ( $p=0,013$ ,  $p<0,05$ ) ise, istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir.

Literatürde konuya ilişkin önceki çalışmalarda, kadın, eğitim düzeyi yüksek, gençler, evli çiftlerin daha fazla çevreci davranış sergiledikleri ortaya konmuştur. Eğitim durumu yüksek, yaşça genç kişilerin daha fazla çevre için endişe duydukları, evlilerin ise arkadan gelen nesilleri daha çok düşünmeleri sebebiyle daha fazla çevreye duyarlı oldukları ele alınmıştır (Liv d., 2019: 30). Bunun yanı sıra, kadınlar yani cinsiyet ve çevresel endişe arasında anlamlı farkın olmadığı; eğitim durumunun çevresel endişeyi pozitif biçimde etkilediği; yaş ve çevresel endişe arasında negatif, pozitif ilişkinin olduğu ve anlamlı fark tespit edilemeyen çalışmalar da mevcuttur (Park vd., 2011: 3).

Özalp (2019) çalışmasında, yeşil örgütsel davranış düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı (kadınların yeşil davranışlara katılımlarının daha aktif olduğu); ancak yeşil örgütsel davranış düzeylerinin yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir (Özalp, 2019: 52). Eğitim durumu demografik değişkeni bakımından çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Erbaşı 2017 yılındaki çalışmasında, yeşil örgütsel davranışın cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumuna göre anlamlı fark oluşturmadığını ortaya koymuştur (Erbaşı, 2017: 159). Bu sonuç, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu demografik değişkenleri bakımından çalışmamızla benzerdir.

İş yerinde gönüllü yeşil davranışlara ilişkin diğer çalışmalar incelendiğinde, farklı sonuçların da olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

Kim vd. (2014), dürüstlük ve ahlaki yansımaların, grup liderlerinin ve grup üyelerinin iş yerinde gönüllü yeşil davranış ile ilişkilendirildiğini ortaya koymuşlardır (Kim vd., 2014: 2).

Amrutha ve Geetha (2021) çalışmalarında, yeşil desteklenen kurumsal iklimin, yeşil eğitimin iş yerinde gönüllü yeşil davranışlar üzerinde güçlü ve pozitif etkisi olduğunu ve bu etkide kurumlardaki yeşil iklimin kısmi aracı rolü olduğu saptanmıştır. Yine aynı çalışmada, çalışanların yeşil uygulamalardan tatminlerinin olmasının, gönüllü iş yerinde gönüllü yeşil

davranışı etkilediğini ve çevresel performansı da olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Amrutha ve Geetha, 2021: 1). Kim vd. (2018)'ne göre, iş tatmini iş yerinde gönüllü yeşil davranışı pozitif olarak etkilemektedir. Aynı zamanda da iş yerinde gönüllü yeşil davranışların öncülüdür (Kim vd., 2018: 1). Suganthi (2019)'ye göre, kurumlardaki yeşil uygulamalar kurumsal performansı artırmaktadır (Suganti, 2019: 739). Robertson ve Carleton (2018) çalışmalarında, transformasyonel liderlik, direkt ve dolaylı yoldan çalışanların çevreye duyarlı gönüllü davranışlarını etkilediğini öne sürmüşlerdir (Robertson ve Carleton, 2018: 197). Ahmed vd. (2020)'ne göre, kurumsal sosyal sorumluluk, çevresel endişeler ve bilginin çalışanın iyi olma hali üzerinde; çevresel endişe, bilgi ve iyi olma halinin yeşil davranış üzerinde pozitif etkisi olduğunu saptamışlardır. Yine aynı çalışmada, iyi olma halinin kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil davranış arasında ve çevresel farkındalık ve çalışanların yeşil davranışları arasında aracı rolü olduğunu tespit etmişlerdir (Ahmed vd., 2020: 1). Kurumsal sosyal sorumluluk, çalışanın iyi olma hali ve yeşil davranış arasındaki ilişkide örgütsel güven ve örgütsel kimliğin aracı rol oynadığını ortaya koymuşlardır (Su ve Swanson, 2019: 437). Norton vd. (2017)'ne göre, kurumsal çevresel strateji, yeşil psikolojik iklim ile pozitif olarak ilişkilidir. Aynı zamanda, yeşil davranış niyetleri ve yeşil iş gören davranışı arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını ileri sürmüşlerdir (Norton vd., 2017: 1). Yine Norton vd. (2014)'ne göre, kurumsal sürdürülebilirlik algıları, yeşil iş gören davranışını pozitif olarak etkilemektedir (Norton vd., 2014: 50). Literatür incelendiğinde, yeşil davranışın demografik değişkenlerin yanı sıra, farklı değişkenlerle de çalışıldığı dikkat çekmektedir.

Gerek çevresel kirliliğin ve risklerin azaltılması, gerekse ekosistemin dinamiklerini sarsmamak adına çalışanların gönüllü olarak çevreye duyarlı davranışlar göstermeleri önemlidir. Çevresel sürdürülebilirliğin, kurumsal sürdürülebilirliğe de katkı sağladığı unutulmamalıdır. Hiç şüphesiz bu konuda, kurumun ofis içi çevreye duyarlı bazı politikalar oluşturması gerekmektedir. Buna ek olarak, kurumdaki yönetici ve liderlere, diğer çalışma

arkadaşlarına çevreye duyarlı davranışlarda eşlik etmeleri ve örnek olmaları bakımından önemli görevler düşmektedir.

Çalışmamızın en büyük kısıtı, araştırmanın sadece İstanbul ilindeki beyaz yakalılar ile sınırlı olmasıdır. Gelecekte spesifik bir sektör üzerinde, farklı illerdeki beyaz yakalılar da dahil edilerek yeni uygulamalar gerçekleştirilebilir. Çalışmanın literatürde göreceli olarak az sayıda çalışılan bir konu olması sebebiyle örgütsel davranış alanına ve diğer araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### KAYNAKÇA

- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S.A., Qureshi, M.A., Yousufi, S.Q. (2020). “Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being”, *Corporate Social Responsibility Environ. Management*, (2020), s.1-15.
- Amrutha, V.N., Geetha, S.N. (2021). “Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees’ green satisfaction”, *Journal of Cleaner Production*, 290 (2021), s.1-12.
- Bashirun, S.N., Samudin, N.M.R., Zolkapli, N.M., Badrolhisam, N.I. (2019). “Fostering organizational citizenship behavior for the environment in promoting employee green behavior at the workplace”, *International Journal of Business and Management*, 3 (1), s.18-24.
- Cai, W., Yang, C., Bossink, B.A.G., Fu, J. (2020). “Linking Leaders’ voluntary workplace green behavior and team green innovation: The mediation role of team green efficacy”, *Sustainability*, 2020 (12), s.1-17.
- Ciocirlan, E.C. (2017). “Environmental behaviors: Definition matters”, *Organization & Environment*, 30 (1), s.51-70.



- Erbaşı, A. (2017). “The investigation of hotel employees green organisational behavior tendencies in terms of some demographic variables”, *Tourism in Southern and Eastern Europe*, 4, s.159-168.
- Fonseca de Araujo, F. (2012). “Do i look good in green? A conceptual framework integrating employee green behavior, impression management and social norms”, *Organizations and Sustainability*, 3 (2), s.7-23.
- Francoeur, V., Paillé, P., Yuriev, A., Boiral, O. (2019). “The measurement of green workplace behaviors: A systematic review”, *Organization & Environment*, 34 (1), 18-42.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S.E., Ployhart, R.E. (2014). “Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy”, *Journal of Management*, s.1-56.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S.E., Ployhart, R.E. (2014). “Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy”, *Journal of Management* XX (XX), s.1-24.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K. (2018). “A cross level investigation on the linkage between job satisfaction and voluntary workplace green behavior”, *Journal of Business Ethics*, s.1-16.
- Li, D., Zhao, L., Ma, S., Shao, S., Zhang, L. (2019). “What influences an individual’s pro-environmental behavior? A literature review”, *Resources, Conservation & Recycling*, 146 (2019), s.28-34.
- Manika, D., Wells, V.K., Gregory-Smith, D., Gentry, M. (2013). “The impact of individual attitudinal and organisational variables on workplace environmentally friendly behaviors”, *Journal of Business* (November 2013), s.1-22.

- Mi, L., Sun, Y., Gan, X., Yang, Y., Jia, T., Wang, B., Xu, T. (2021). "Predicting environmental citizenship behavior in the workplace: A new perspective of environmental affective event", *Sustainable production and consumption*, 27 (2021), 2037-2046.
- Norton, T.A., Zacher, H., Ashkanasy, N.M. (2014). "Organisational sustainability policies and employee green behavior: The mediating role of work climate perceptions", *Journal of Environmental Psychology*, 38 (2014), s.49-54.
- Norton, T.A., Parker, S.L., Zacher, H., Ashkanasy, N.M. (2015). "Employee green behavior: a theoretical framework, Multilevel review, and future research agenda", *Organization and Environment*, 28 (1), s.103-125.
- Norton, T.A., Zacher, H., Parker, S.L., Ashkanasy, N.M. (2017). "Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The Role of Green Psychological Climate", *Journal of Organizational Behavior*, s.1-20.
- Ones, D.S., Dilchert, S. (2012). "Employee green behaviors, in S.E., Jackson, D.S. Ones, and S., Dilchert (eds). *Managing human resources for environmental sustainability*". San Francisco, CA: Jossey-Bass/Wiley, pp. 85-116.
- Ones, D.S., Wiernik, B.M., Dilchert, S., Klein, R.M. (2015). "Multiple domains and categories of employee green behaviors: More than conservation. In V. Wells, D. Gregory-Smith, & D. Manika (Eds.)". *Research Handbook on Employee Pro-Environmental Behavior*. Cheltenham, United-Kingdom: Edward Elgar.
- Özalp, Ö. (2019). "Otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algılarının yeşil örgütsel davranışları üzerine etkisi". [Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Paillé, P., Boiral, O. (2013). "Pro-Environmental behavior at work: Construct validity and determinants", *Journal of Environmental Psychology*, 36 (2013), s.118-128.

- Park, S., Choi, S., Kim, E. (2011). “The relationships between socio-demographic variables and concerns about environmental sustainability”, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2011, s.1-12.
- Robertson, J.L., Carleton, E. (2018). “Uncovering how and when environmental leadership affects employees’ Voluntary pro-environmental behavior”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25 (2), s.197-210.
- Rubel, M.R.B., Kee, D.M.H., Rimi, N.N. (2021). “Green human resource management and supervisor pro-environmental behavior: The Role of Green Work Climate Perceptions”, *Journal of Cleaner Production*, 313 (2021), s.1-13.
- Staddon, S.C., Cycil, C., Goulden, M., Leygue, C., Spence, A. (2016). “Intervening to change behavior and save energy in the workplace: A systematic review of available evidence”, *Energy Research and Social Science* 17 (2016), s.30-51.
- Su, L., Swanson, S.R. (2019). “Perceived corporate social responsibility’s impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship”, *Tourism Management*, 72 (2019), s.437-450.
- Suganthi, L. (2019). “Examining the relationship between corporate social responsibility, performance, employees’ pro-environmental behavior at work with green practices as mediator”, *Journal of Cleaner Production* 232 (2019), s.739-750.
- Unsworth, K.L., Davis, M.C.i Russell, S.V., Bretter, C.B. (2021). “Employee green behavior: how organizations can help the environment”, *Current Opinion in Psychology*, 42: s.1-6.
- Weerarathna, R.S., Jayarathna, D.Y., Pintoe, A. (2017). “Employee green behavior: a case in manufacturing and service sector in sri lanka”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7 (12), s.1095-1106.

- Wesselink, R., Blok, V., Ringersma, J. (2017). “Pro-environmental behavior in the workplace and the role of managers and organisation”, *Journal of Cleaner Production*, 168 (2017), s.1679-1687.
- Wu, P., Wu, T., Yuan, K. (2019). “Green” information promotes employees’ voluntary green behavior via work values and perceived accountability”, *Sustainability*, 11 (2019), s.1-16.
- Xiao, J., Mao, J., Huang, S., Qing, T. (2020). “Employee organization fit and voluntary green behavior: a cross-level model examining the role of perceived insider status and green organizational climate”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (2020), s.1-18.
- Yiğit, B. (2017). “Örgütsel davranışta yeni bir yaklaşım: Yeşil işgören davranışı”, *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1 (1), s.67-70.
- Ying, M., Faraz, N.A., Ahmed, F., Raza, A. (2020). “How does servant leadership foster employees’ voluntary green behavior? A sequential mediation model”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (2020), s.1-21.
- Yuriev, A., Boiral, O., Francoeur, V., Paillé, P. (2018). “Overcoming the barriers to pro-environmental behaviors in the workplace: A systematic review”, *Journal of Cleaner Production*, 182 (2018), s.379-394.