

ÇALIŞANLARIN SERGİLEDİĞİ YEŞİL (ÇEVRECİ) DAVRANIŞLARA YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA*

A QUALITATIVE RESEARCH ON EMPLOYEE GREEN (PRO-ENVIRONMENTAL) BEHAVIORS

Evrım TARTAN SELÇUK¹

Doç. Dr. Gökhan KERSE²

ÖZ

Çevresel sorunların her geçen gün artması bugünü olduğu kadar geleceği de tehdit etmekte, bu nedenle de çözüm sürecinde toplumun her kesimine görev düşmektedir. İşletmeler bu sorunların çözümü için aktif rol oynayan ve görevler üstlenen taraflardan birisidir. İşletmeler çevresel sorunların çözümü için tüm süreçlerini sürdürülebilirlik bakış açısıyla ele almalı ve çalışanlarının işyerinde çevreci davranışlar sergilemesini teşvik etmelidir. Bu nedenle çalışanların çevreye ve çevresel sorunlara yönelik algılarının anlaşılmasına, çalışanların sosyal hayatlarında ve işyerlerinde hangi davranışları çevresel duyarlılıkla sergilediğinin belirlenmesine ve örgütlerin çalışanlarını çevreci davranışlara yönleltmek için neler yaptığının anlaşılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı çalışanların işyerlerinde sergiledikleri çevreci davranışların neler olduğunun açığa çıkarılması, bu davranışların sektörel farklılıklar gösterip göstermediğinin, sosyal hayatta sergilenen davranışlar ile iş hayatında sergilenenler arasında tutarlılık olup olmadığının, işletmelerin kurumsal politikalar ile bu davranışları teşvik edip etmediğinin açığa çıkarılmasıdır. Araştırmada nitel yöntem tercih edilmiş, olgubilim deseninde gerçekleştirilerek Karaman ilinde farklı sektörlerde çalışan bireyler ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Çalışma sonucunda çalışanların sergiledikleri yeşil davranışlar belirlenerek sektörel farklılıklar ortaya konulmuş, çalışanların yeşil davranışlara ilişkin bilgilerinin sınırlı, işletmelerin uygulamalarının ise yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil (Çevreci) Davranışlar, Çalışanın Yeşil Davranışı, Nitel Çalışma.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, M10.

ABSTRACT


The increase in environmental problems day by day threatens the future as well as the present, so every part of the society is responsible for solving these problems. Businesses are one of the parties that play an active role and undertake tasks for the solution of these problems. In order to solve environmental problems, businesses should consider all their processes with a sustainability perspective and encourage their employees to exhibit environmental behavior in the workplace. For this reason, it is necessary to understand the perceptions of the employees towards environment and environmental problems, to determine what behaviors the employees exhibit in their social lives and at the workplace, and to understand what the organizations do to direct their employees to environmental behavior. The main purpose of the study is to reveal the environmental behaviors exhibited by the employees in their workplaces, to reveal whether these behaviors show sectoral differences, whether there is consistency between the behaviors exhibited in social life and those exhibited in business life, and whether the enterprises encourage these behaviors with corporate policies. In the study, qualitative method is preferred, and face-to-face interviews are conducted with individuals working in different sectors in the province of Karaman within the scope of the study carried out in the phenomenology pattern. The results reveal that the employees' knowledge of green behaviors is limited, and the practices of the enterprises are insufficient.

Keywords: Green (Pro-Environmental) Behaviors, Green Employee Behavior, Qualitative Study.

JEL Classification Codes: D23, M10.

* Bu çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurulundan 146-154 sayılı ve 09.09.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, evrimtardan@gmail.com

²  Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, gokhankerse@hotmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

As it is known, environmental problems are increasing day by day. Every part of the society has a duty to solve the problems. Businesses are also important social actors for the solution of environmental problems. Businesses should transform their business processes in a sustainable way, have an environmental perspective in their organizational policies and goals. They should also ensure that their employees exhibit green behaviors. For this, first of all, the environmental awareness of the employees should be increased. It should be known what environmental behavior the employees exhibit in their social and business life. Later, these behaviors should be increased with corporate applications. The aim of this study is to determine the environmental behaviors exhibited by the employees in their workplaces. Determining whether there is consistency between the behaviors exhibited in social life and the behaviors exhibited in business life, and revealing whether the enterprises encourage these behaviors with corporate policies are among the aims of the study. It is also one of the aims of the research to understand the differences of green employee behaviors according to the sector, individual awareness and position.

Design/methodology/approach:

Qualitative research method was used in the research, phenomenology pattern was used. Interview, which is the main data collection tool of phenomenology research, was preferred for the study and face-to-face interviews were conducted with 10 employees working in different sectors in Karaman. Maximum variation sampling, one of the purposive sampling types, was preferred in the study. Participants were selected from employees of different sectors and institutions operating in the same province. Employees with different characteristics such as private sector-public sector, manager-employee, male-female were interviewed. After a comprehensive literature review, the following 4 questions were asked to the participants, which were prepared in accordance with the purpose of the research. "What do environmental issues mean to you? What do you see as the source of these problems?", "What are the behaviors you exhibit in your home/social life in order to protect the environment / to solve environmental problems / to cause less damage to the environment / to contribute to sustainability?", "What are the behaviors you exhibit in the workplace to protect the environment / to be a solution to environmental problems / to cause less harm to the environment / to contribute to sustainability?", "What environmental practices does your business have? For employees to be a part of these practices, awards/training/campaigns/projects etc. What methods does he use?".

Findings:

Considering the answers given by the participants within the scope of the research; It is seen that the findings regarding the awareness of the employees about environmental problems are shaped around 3 main themes as problems related to resources, climatic problems and problems related to pollution. The evaluations of the participants regarding the source of environmental problems were combined under 3 main themes: human/society, system/capitalism and aging of nature. The behaviors exhibited by the participants in order to contribute to environmental sustainability at home and in social life are grouped under the headings of reduction, reuse, transformation, protection of natural life and awareness. The environmental practices of the enterprises were evaluated in the themes of green recruitment, green training and development, green performance management, green wage and reward system, and green participation. Five participants stated that there is no green practice in their businesses. Three of these participants work in the public sector, while two of them work in family businesses with more than 1500 employees operating in the Organized Industrial Zone. It was observed that other participants could only give examples of green education and development, green participation and partially green performance management and green rewarding. When the results obtained are evaluated together, it has been revealed that the knowledge of the employees about green behaviors is limited and the practices of the enterprises are insufficient than expected.

Conclusion and Discussion:

As a result of the research, it is seen that the knowledge of the employees about green behaviors is limited. It is seen that the green practices of the enterprises are not at the expected level. The main purpose of the enterprises is to continue their existence. Achieving these goals is primarily possible with a sustainable world. The climatic problems experienced and the negative tables that come with them also affect the businesses and cause them to suffer losses. At the point reached today, environmental problems are global problems. Every segment, from individuals to states, from public institutions to businesses, should take responsibility for solving these problems. Spreading green practices, increasing green behaviors, changing consumption habits is an important responsibility for all segments of society. Businesses should include an environmentalist perspective in their recruitment, training, participation, performance evaluation, wage and reward systems. They should set green targets for their businesses. The green behavior of the employees should be appreciated and their environmentalist ideas should be considered. Businesses should be among the driving forces of social transformation through social responsibility projects. Employees should turn to more environmentally friendly behaviors without being limited to the procedures of their businesses. They should aim to contribute to sustainability in both their social and business lives. It should force the businesses, of which they are both consumers and employees, to develop more environmentally friendly practices. Because contributing to the solution of environmental problems is one of the most important responsibilities for both the current age and future generations.

1. GİRİŞ

İşletmeler çevrelerinden etkilenen ve çevrelerini etkileyen oluşumlar olarak küresel, ulusal, bölgesel ve yerel sorun ya da duyarlılıklardan etkilenen hem varlıklarını devam ettirebilmek hem de rekabet avantajı sağlayabilmek için çevreleri ile uyum içinde olmak zorunda olan yapılardır. Tüm dünyanın gündeminde yer alan ve geleceği de tehdit eden sorunlar olan çevresel sorunlar işletmelerin varlıklarını ve faaliyetlerini devam ettirmeleri için önemli olduğu kadar; müşteriler, çalışanlar, tedarikçiler gibi paydaşların çevresel duyarlılıklarını anlayıp paylaşmak da rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için önemlidir. Bu farkındalığa sahip olan işletmeler çevresel sorunları giderek daha fazla gündemlerine almakta, stratejilerini belirlerken sürdürülebilirlik perspektifinden hareket etmekte, çevresel hedeflerine ulaşmak için daha fazla kaynak ayırmakta, vizyon ve misyonlarını oluştururken çevreci saiklerden yola çıkmakta, çevreye en az zararı verecek biçimde faaliyetlerini sürdürmeyi amaçlamaktadırlar. Ancak bu amaçlara ulaşmak için her ne kadar politikalar, prosedürler, hedefler önemli olsa da yeterli değildir. Çevresel hedeflere ulaşmak için örgütün bütününde çevreci bir anlayışı hâkim kılmak, her çalışanın bu anlayış doğrultusunda çalışmasını sağlamak da gereklidir. Bu nedenle çalışanların yeşil davranışlarını artırmak, örgütleri hem çevresel hedeflerine yaklaştıracak hem de kaynak israfını azaltacaktır. Çalışanların yeşil davranışlarını artırmak kuşkusuz çevresel bilincin artmasının bir sonucudur. Ancak bu davranışların neler olduğunun belirlenmesi ve çalışanlarca anlaşılması hatta çalışanların sürece dahil olup önerilerde bulunması da yeşil davranışların artırılmasının ön koşulları arasındadır.

Çalışanın yeşil davranışlarının öneminin anlaşılması örgütsel uygulamalarda yeni bir yönelime neden olduğu kadar akademik alanda da güncel başlıkların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Çalışanın yeşil davranışlarının anlaşılmasına yönelik çalışmaların yanında (Ones ve Dilchert, 2012), bu davranışların içsel motivasyon, kontrol odağı, öz yeterlilik, yeşil bilinç gibi bireysel kaynaklarına (Afsar vd., 2018; Li vd., 2020; Zhang vd., 2021) ve örgüt iklimi, liderlik, işe bağlanma, iş tatmini gibi (Amrutha ve Geetha, 2021; Robertson ve Barling, 2017; Huang vd., 2021) örgütsel neden ve sonuçlarına odaklanan çalışmalara da özellikle uluslararası yazında sık rastlanılmaktadır. Ulusal yazında da bu alana dair ilgide bir artış görülmesi (Vatansever vd., 2018; Ceyhan ve Ada, 2015; Erbaşı ve Özalp, 2016; Bayrakçı ve Dinç, 2020; Kerse vd., 2021) ancak hâlâ sınırlı sayıda çalışma bulunması çalışanın yeşil davranışlarının neler olduğunun ve çalışanlarca nasıl algılandığının anlaşılmasına ve örgütlerin bu davranışlara ilişkin tutumlarının belirlenmesine yönelik bir ihtiyaca yol açmaktadır. Bu çerçeveden hareketle bu çalışmada, nitel bir yöntem tercih edilmiş, olgu bilim deseni ile çalışanın yeşil davranışlarına yönelik çalışanların tutumları anlaşılacak istenilmiştir. Bu amaçla, öncelikle bir yazın taraması yapılmış ve çalışanın yeşil davranışlarına ilişkin kavramsal bir çerçeve belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenen ve Karaman ilinde farklı sektörlerde çalışan 10 katılımcı ile birebir görüşmeler yapılarak çevresel sorunlara dair görüşleri, bu sorunların çözümüne dair sergiledikleri davranışlar ve işletmelerinin bu konudaki yaklaşımları anlaşılmaya çalışılmıştır. Ardından görüşme sonuçları değerlendirilerek çalışanların işyerinde daha çok hangi çevreci davranışları sergilediği, çevreci davranışlar sergileme konusunda sosyal yaşam ve iş yaşamı arasında bir denge olup olmadığı, işletmelerin çevreci (yeşil) uygulamaları arasındaki farklar ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamında son olarak teorik çerçeve ve görüşmelerde elde edilen veriler ışığında bir değerlendirme yapılarak öneriler sunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Gelişen teknoloji, artan nüfus ve değişen tüketim alışkanlıkları beraberinde çevresel sorunları getirmektedir ve bu sorunlar tüm dünyanın ortak sorunları arasında yer almaktadır. Devletlerin, uluslararası örgütlerin ve çevreci kuruluşların yanında bireyler ve kurumlar düzeyinde de iklim değişikliği, ekolojik sorunlar, hava kirliliği, çevre kirliliği ve tükenen kaynaklar önemli gündem maddeleri olarak görülmektedir. İşletmeler için de hem kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını sağlamanın, hem de farklılaşmayı sağlayarak rekabet üstünlüğü elde etmenin bir yolu olarak çevresel performans ve yeşil hedefler giderek daha önemli hale gelmekte, işletmelerin “yeşilleşme” çabaları artmaktadır. Günümüzde pek çok işletme, hedefleri arasında çevresel performanslarını iyileştirmeye yer vermekte, amaç, misyon ve vizyonlarında çevresel hassasiyetlerini ifade etmektedir. Ancak işletmelerin tüm hedefleri gibi çevresel performans hedefleri de işletmenin tümüyle performansından etkilenmektedir. Yani çalışanların bu hedefleri özümsemeleri bu hedefler doğrultusunda çalışmalarını ile hedeflere ulaşmak mümkün hale gelmektedir. Bu nedenle her geçen gün daha fazla işletme, çalışanlarını yeşil davranışlara yönlendirecek uygulamaları hayata geçirmek için çabalamaktadır. İşletmeler, örgütsel yeşil politikalarla tutarlı eğitimler vererek, kampanyalar yaparak ve projeler geliştirerek çevresel performansın artmasını beklemektedir. Ancak tüm bu çabalar, bu uygulamalar sonucunda beklenen davranışlar gerçekleşirse anlam kazanmakta, örgütün

belirlediği yeşil amaçlar ancak çalışanlar bu amaçlara yönelirse somut çıktılara dönüşebilmektedir. Bu nedenle çalışanın yeşil davranışlarını artırmak, yeşil performansını artırmak isteyen işletmelerin öncelikli adımları arasında yer almalıdır. Bunun için ise öncelikle bu davranışların ne olduğu anlaşılmalıdır.

Çalışan “çevreci”, “ekolojik”, “sürdürülebilir”, “yeşil” davranışları şeklinde farklı biçimlerde ifade edilen, temelini çalışırken çevreye en az zararı vermenin, gereksiz tüketimden kaçınmanın, çevreyi koruma ve sürdürülebilirlik hedefinin oluşturduğu çevreye duyarlı davranışlara ilişkin literatürde farklı tanımlamalar yapılmıştır. Ones ve Dilchert tarafından çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan davranışlar sergilemesi ve çevreye zarar veren davranışlardan kaçınılması şeklinde ifade edilen (Ones ve Dilchert, 2012) çalışanın yeşil davranışları başka bir çalışmada ise çalışanların çevre yanlısı faaliyetlerde bulunma istekliliği biçiminde ele alınmıştır (Afsar vd., 2018). Çalışanın yeşil davranışları farklı biçimlerde tanımlanıp adlandırıldığı gibi farklı şekillerde de sınıflandırılmıştır. Türlerine göre koruma, zarar vermektan kaçınma, dönüştürme, başkalarını etkileme ve inisiyatif alma şeklinde sınıflandırılan (Ones ve Dilchert, 2012) çalışanın yeşil davranışları etki derecesine göre doğrudan ve dolaylı davranışlar şeklinde (Homburg ve Stolberg, 2006); iş tanımlarına dahil olma derecelerine göre rol-içi ve rol-ötesi yeşil davranışlar (Ramus ve Killmer, 2007) ve öncüllerine göre ise içsel ve dışsal kaynaklı yeşil davranışlar (Blok vd., 2015) şeklinde sınıflandırılmıştır. Literatürde özellikle rol-içi ve rol-ötesi yeşil davranışlara ilişkin pek çok çalışma yapılmış, örgütün yeşil performansını artırmak için her iki davranışın da önemli ve gerekli olduğunun altı çizilmiştir. Rol-içi yeşil davranışlar, görev tanımında yer alan davranışları içerirken; rol-ötesi ya da ekstra rol davranışlar olarak ifade edilen yeşil davranışlar, çalışanın kendi isteğiyle sergilediği görev tanımı içinde yer almayan çevreci davranışlardır. Bu davranışlar, odada bulunmadığı zaman bilgisayarı kapatmak ya da ışıkları yakmak yerine gün ışığından yararlanmak, çevreci önerilerde bulunmak, iş arkadaşlarıyla çevreci farkındalık yaratacak sohbetler yapmak gibi basit görünen ama önemli sonuçlar ortaya çıkaracak olan davranışlardır (Boiral ve Paille, 2013; Amrutha ve Geetha, 2021). Bu davranışların kaynağı ise içsel ya da dışsal olabilmektedir. Çevre bilinci, bireysel değerler, sosyal ve kişisel normlar nedeniyle sergilenen yeşil davranışların yanında liderlik desteği ve örgütsel normlar gibi durumsal faktörler de çalışanları yeşil davranışlara yöneltebilmektedir (Blok vd., 2015). Çalışanların sergiledikleri yeşil davranışlara ilişkin bahsi geçen sınıflandırmalar aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışanın Yeşil Davranışlarına İlişkin Sınıflandırmalar

Türlerine Göre Davranışlar	Açıklama	Davranışlara Örnekler	Yazar
Koruma	Çevreyi korumaya yönelik geri dönüşüm, yeniden kullanma, kullanımı azaltma, başka amaçla kullanma davranışlarıdır.	Geri dönüşüm kutularını kullanma, ışıkları kapatma, çift taraflı yazdırma, yeniden değerlendirme vb. davranışlar	Ones ve Dilchert, 2012
Zarar vermektan kaçınma	Çevre kirliliğini azaltmaya ve doğal hayatı korumaya yönelik davranışlardır.	Operasyonlardan kaynaklanan emisyonları azaltma, işyeri dahilindeki doğal alanları koruma, tahrip etmeme	
Dönüştürme	Sürdürülebilir ürün ve süreçleri tercih etme davranışlarıdır.	Sanal toplantıları tercih etme, toplu taşıma ya da bisiklet gibi çevreye zararı azaltacak ulaşım yöntemleri tercih etme, iş yerinde tek kullanımlık yerine sürdürülebilir ürünler tercih etme	
Başkalarını etkileme	Başkalarını etkileyebilecek görüş ve öneriler paylaşmak ve eğitimler düzenlemek gibi davranışlardır.	Sürdürülebilirlik eğitimleri düzenlemek, çevreye yararlı davranışlara dönüşebilecek davranışları teşvik etmek, yenilikçi fikirleri desteklemek	
İnisiyatif alma	Çevresel çıkarları bireysel çıkarların önüne koymak ve işyerinde çevreyi koruyacak davranışlar konusunda sorumluluk hissetmek gibi davranışlardır.	Çevreci davranışların yaygınlaşması için bilinçlenmenin artmasına yönelik ikna etme faaliyetleri, eğitimler konusunda öncü olma, gereksiz tüketimleri kendi isteğiyle azaltma (klima vb.)	

Etki Derecesine Göre	Açıklama	Davranışlara Örnekler	Yazar
Dolaylı	Başkalarını etkileme, inisiyatif alma.	Çevresel farkındalık yaratacak girişimlerde bulunma, fikir üretme	Hamburg ve Stolberg, 2006
Doğrudan	Koruma, zarar vermekten kaçınma, dönüştürme.	Çöpleri ayrıştırma, tek kullanımlık ürünlerden kaçınma, dönüştürüp kullanma, israf etmeme	
İş Tanımlarına Dahil Olma Derecelerine Göre	Açıklama	Davranışlara Örnekler	Yazar
Rol-içi	İş tanımında yer alan çevreye duyarlı davranışlar	Elektronik yazışma/dosyalama vb. davranışlar	Bissing-Olson vd., 2013
Rol-ötesi	İş tanımında yer almayan isteğe bağlı (gönüllü) çevreye duyarlı davranışlar	Tüketimi azaltmaya yönelik isteğe bağlı davranışlar, çevreci öneriler, bilinçlendirmeye yönelik ikna çalışmaları vb.	
Öncüllerine Göre	Açıklama	Davranışlara Örnekler	Yazar
İçsel	Çevreye yönelik içsel kaynaklı (duygusal, bilişsel, sosyal dinamiklerden) sergilenen davranışlar	Bisiklete kullanımı, evden yemek getirme, bilinçlendirme sohbetleri vb.	Blok vd., 2015
Dışsal	Çevreye yönelik dışsal kaynaklı (liderlik, örgüt politikaları vb.) sergilenen davranışlar.	Çift yönlü yazdırma, elektronik arşivleme vb.	

Yukarıda yer alan tabloda çalışanın yeşil davranışlarının sınıflandırılmasına ilişkin alan yazında yer alan kriterlere göre belirlenen boyutlar ve sınıflandırma dahilinde ele alınabilecek davranışlar belirtilmiştir. Ancak sektör, coğrafya, kültür gibi değişkenlere göre bu sınıflandırmaların farklılaşması da mümkündür. Örneğin; güneş enerjisi panelleri üreten bir firmanın çalışanları için görev tanımında yer alan tüm işler aynı zamanda çevresel sürdürülebilirliğe hizmet ederken, hayvanlar üzerinde deney yapan bir firmanın çalışanlarının görev tanımında yer alan analizleri yapmaları, çevreye ve sürdürülebilirliğe zarar veren eylemleri içerebilir ya da herhangi bir sektör çalışanın iş arkadaşları ya da paydaşlar nezdinde farkındalık yaratmak adına yaptığı bilinçlendirme çalışmaları, rol ötesi bir etkileme davranışiyken; bir öğretmenin öğrencilerini çevre konusunda bilinçlendirmesi gönüllüğün ötesinde ders içeriğinde yer alan rol-içi bir görev olarak değerlendirilebilir. Yine kimi toplumların kültürel değerleri ya da inanç sistemleri içinde doğayı koruma, israftan kaçınma, kimi canlıları kutsal olarak görüp zarar vermeme yer aldığından çevreci davranışların kaynağı çevresel bilinç yerine kültürel değerler ya da inanç temelli olabilmektedir. Bu noktada önemli olan hangi kaynaktan beslenirse beslensin ya da hangi kategoride değerlendirilirse değerlendirilsin, genel olarak yeşil davranışları, özel olarak ise çalışan yeşil davranışlarını artırmanın hem işletmelerin hem de bireylerin sorumluluğu ve hatta yaşanan ekolojik sorunlar düşünüldüğünde zorunluluğu olduğunun altını çizmektir.

3. YÖNTEM

Çalışanların çevreci davranışlar sergilemesi yaşanan ekolojik sorunların çözümü için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle çalışanın yeşil davranışlarının anlaşılması ve artırılması özellikle uluslararası yazında birçok akademik çalışmanın konusu olmuş, yerli yazında ise bu alana ilişkin bir yönelim görülse de görece yeni ve az sayıda çalışmanın olduğu görülmüştür (Bayrakçı ve Dinç, 2020; Eroymak vd., 2018; Vatansver vd., 2018; Akandere, 2019; Erbaşı, 2019; Kerse vd., 2021). Konuya dair ulusal yazında yer alan çalışmaların görece az olması, çalışanların konuya dair bakış açılarının anlaşılacak istenilmesi ve farklı ve aynı görüşlerin belirlenmek istenilmesi nedeniyle çalışmada nitel yöntem tercih edilmiştir. Katılımcıların araştırma problemine ilişkin deneyimleri ve bunlara ilişkin algılarını ortaya çıkarmak amaçlandığından ve katılımcılar araştırma sorusuna ilişkin deneyim ve yönelimlere sahipken derinlemesine bir kavramsal bilgiye sahip olmadığından olgu bilim deseninden yararlanılmıştır. Çalışma için olgu bilim araştırmalarının başlıca veri toplama aracı olan görüşme tercih edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik kavramları (temel amaç aynı olsa da), nicel araştırmalardan farklı olarak inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik şeklinde ifade edilmektedir. Araştırmacının konununun açıklanması, katılımcılara dair bilgilerin verilmesi, araştırma sürecinin detaylı biçimde anlatılması ve ham verilerin muhafaza edilmesi gibi uygulamalar ile aktarılabilirlik, inandırıcılık, tutarlılık ve teyit edilebilirlik

sağlanmaya çalışılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu doğrultuda araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Katılımcılar aynı il içinde faaliyet gösteren farklı sektör ve kurum çalışanlarından seçilmiştir. Bununla birlikte araştırma desenine uygun olacak biçimde, katılımcıların konuya ilişkin farkındalık ve deneyime sahip olmaları istenmiş (Yıldırım ve Şimşek, 2018), bu nedenle literatürde yer alan ve öğrenim düzeyi arttıkça çevre bilincinin arttığını belirten araştırma sonuçlarından yola çıkılarak (Yaraş vd., 2011) -ve farkındalık düzeyinin yüksek olması beklentisiyle- katılımcıların hepsinin yüksek öğrenim görmüş kişilerden oluşmasına dikkat edilmiştir.

Bunun yanında görüşme soruları (ve çalışmanın her aşaması) daha önce olgubilim deseninde nitel çalışmalar yapmış bir öğretim üyesiyle birlikte incelenmiş, ardından iki kişi ile pilot görüşme yapılmış ve forma son şekli verilmiştir. Görüşme formunun kişisel bilgiler kısmında katılımcıların yaş, cinsiyet, öğrenim durumu iş tecrübesi, çalışılan sektör ve pozisyona dair sorulara yer verilmiştir. Görüşme soruları hazırlanmadan önce kapsamlı bir yazın incelemesi yapılmış, araştırmacıların deneyim ve gözlemleriyle birlikte değerlendirilerek araştırma soruları hazırlanmıştır. Daha sonrasında katılımcıların samimi cevaplar vereceği bir ortam oluşturularak kimliklerinin ve sorulara verecekleri yanıtların gizli tutulacağı belirtilmiştir. Katılımcılar bu doğrultuda sorulara cevap vermiş ve araştırmacı katılımcıları belirli fikirler doğrultusunda yönlendirmeden soruları sormuş ve yanıtları kayıt altına almıştır. Bu yanıtlara analiz aşamasında doğrudan yer verilmiş ve temalarla somutlaştırılmaya çalışılmış ve yorumlanmıştır. Nitel araştırmalarda araştırmacının taşıdığı özellikler de araştırmanın dokusunu etkilediğinden ve araştırmanın tutarlılığının sağlanması açısından önem arz ettiğinden (Yıldırım ve Şimşek, 2018) araştırmacıların konumunu açıklamakta fayda olduğu düşünülmüştür. Araştırmacılar yeşil çalışan davranışlarına yönelik akademik çalışmalarının yanında özel sektörde ve kamu sektöründe yaklaşık 10 yıllık bir çalışma tecrübesine sahip bireylerdir. Aynı zamanda çevreci kuruluşların faaliyetlerini yakından takip etmektedirler. Gözlemlerine dayanarak araştırma konusunu belirlemiş ve görüşme formunu oluşturarak görüşmeleri gerçekleştirmiştir.

Araştırma kişisel bilgilere yönelik soruların dışında dört (4) temel soru ile şekillenmiştir. Bireylerin davranışlarının ortaya çıkmasında davranışa yönelik tutum, algılanan davranışsal kontrol ve öznel değerlerin etkili olduğunu öne süren planlanmış davranış teorisinden (Ajzen, 1991) yola çıkılarak yöneltilen birinci soruda öncelikle katılımcıların çevresel sorunlar hakkındaki görüşleri ve bu sorunların kaynağına ilişkin fikirleri, bir diğer ifadeyle çevresel konularda ne derece bilince sahip oldukları anlaşılacak istenmiştir. Çevresel bilinç, çevresel sorunlara ve çözümlerine ilişkin farkındalığı ifade etmekte ve çalışanların sergileyecekleri çevreci davranışları etkilemektedir (Saaed vd., 2018). Bununla birlikte bireylerin sorunların kaynağına ilişkin görüşleri de davranışları üzerinde etkili olmaktadır. İç çevresel kontrol odağına sahip bireylerin çözüme yönelik davranışlar sergilemesini beklemek olasıdır. Nitekim yazında yer alan çalışmalar da iç çevresel kontrol odağının liderlik ve çevre yanlısı davranışlar üzerinde düzenleyici etkisi olduğunu göstermiştir (Afsar vd., 2018). Yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışanların yeşil yaratıcılığına olan etkisinin araştırıldığı bir başka çalışmada ise bireysel yeşil değerlerinin aracı rolü olduğu ortaya konulmuştur (Al-Ghazali ve Afsar, 2020). Söz konusu incelenen bu çalışmalar ve gözlem ve deneyimler ışığında çalışma kapsamında yöneltilen ilk soruya aşağıda yer verilmiştir:

“Çevresel sorunlar sizin için ne ifade etmektedir? Bu sorunların kaynağını ne olarak görüyorsunuz?”

Yukarıdaki soru ile katılımcıların bireysel çevresel değerleri, bilinç ve farkındalık düzeyleri ve kendilerini çevresel sorunlar konusunda ne derece sorumlu hissettikleri açığa çıkarılmak istenmiştir. Yazında yeşil iş-yaşam dengesi başlığı ile bireylerin sosyal hayatta ve iş hayatında sergiledikleri çevreci davranışların uyumlaştırılması yönünde bir görüş ortaya koyan Muster ve Schrader'e (2011) ait çalışmadan yola çıkılarak çevreci davranışların sosyal hayatta ve iş yaşamında ne derece tutarlı olduğu anlaşılacak istenilmiştir. Kimi zaman bireylerin evlerinde maliyetleri düşürmek amacıyla enerji tüketimi ve israf konusunda daha özenli davranırken işyerinde aynı hassasiyeti göstermedikleri gözlenmekte iş yaşamı ve sosyal yaşam arasında çevreci davranışların sergilenmesindeki tutarlılığın ya da sergilenen davranışlar arasındaki farklılıkların açığa çıkarılması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte birçok konuda olduğu gibi çevreci davranışlar konusunda da kültürel farklar olabileceği ülkelere ve kültürlere göre bu davranışların değişebileceği düşünülmektedir. Kimi ülkelerde cezai yaptırımlarla çöplerin ayrıştırıldığı ya da geri dönüşüme katkı sunmanın parasal olarak ödüllendirildiği ya da tek kullanımlık ürünlerin kullanımının yasaklandığı bilinmektedir. İşyerinde sergilenen çevreci davranışların neler olduğu ve nasıl sınıflandırılabileceğine ilişkin uluslararası yazında pek çok çalışma yapılmıştır (Ones ve Dilchert, 2012; Hamburg ve Stolberg, 2006; Bissing- Olson vd., 2013). Ancak çalışılan sektör ve özellikleri, kültür, yasal çerçeve, işyerinin politikaları gibi etmenlerin işyerinde sergilenen çevreci davranışlar ya da davranışların sınıflandırmaları arasında farklılığa yol açabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle sosyal hayatta ve iş hayatında

sergilenen çevreci davranışların açığa çıkarılabilmesi amacıyla görüşme formunda yer verilen ikinci ve üçüncü sorular aşağıdaki gibidir:

“Çevreyi korumak/çevresel sorunlara çözüm olmak/çevreye daha az zarar vermek/sürdürülebilirliğe katkı sağlamak için evde/sosyal hayatta sergilediğiniz davranışlar nelerdir?”

“Çevreyi korumak/çevresel sorunlara çözüm olmak/çevreye daha az zarar vermek/sürdürülebilirliğe katkı sağlamak için işyerinde sergilediğiniz davranışlar nelerdir?”

Artan çevresel sorunlar konusunda bireylerin farkındalıkları günden güne artmakta bunun yanı sıra işletmeler de giderek daha bilinçli hale gelmektedir. Pek çok işletme çevresel performanslarını iyileştirmeye öncelikli hedefleri arasında yer vermekte, dolayısıyla da yeşil insan kaynakları uygulamaları giderek yaygınlaşmaktadır. Ancak bu konuda tüm işletmeler nezdinde ortak uygulamaların varlığından söz etmek mümkün değildir. Sektörel düzeyde işletmelerin kurumsal yeşil uygulamaları arasındaki fark ve benzerliklerin anlaşılması amacıyla çalışma kapsamında yer alan görüşmecilere yöneltilen dördüncü soruya aşağıda yer verilmiştir:

“İşletmeniz/kurumunuz ne gibi çevreci uygulamalara sahiptir? Çalışanların bu uygulamaların bir parçası olması için ödül/eğitim/kampanya/proje vb. ne gibi yöntemler uygular?”

Hazırlanan görüşme formu çerçevesinde gerçekleştirilen araştırmada yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmış, katılımcıların tercihi doğrultusunda ses kayıt cihazı kullanılmamış ve görüşmelerin tamamı not alınmıştır. Görüşmeler katılımcıların uygun oldukları zamanda birebir gerçekleştirilmiş, görüşmenin başında verilerin yalnızca bilimsel amaçla kullanılacağı ve katılımcı bilgilerinin açıkça paylaşılmayacağı katılımcılara belirtilmiştir. Görüşme süreleri ortalama 10 dk.-20 dk. arasında değişmiştir. Kimi katılımcıların soruya cevap vermenin yanında farklı fikirlerini beyan etme eğilimleri olmuş ya da cevaplarında tekrara düştükleri görülmüştür. Görüşmeci tüm cevapları sonuna kadar bölmeden dinleyerek not almıştır. Daha sonra notların tamamı elektronik ortama aktarılarak detaylı biçimde birçok kez incelenmiş, her soru için verilen cevaplar bir araya getirilmiştir. Elde edilen verilerde ortak kod ve temalar aranarak verilerin tematik analizi yapılmış, yazında yer alan sınıflandırmalardan da yararlanılarak alt kategoriler ve temalar belirlenmiştir. Yapılan temalaştırma çalışmasına ilişkin bir örneğe aşağıda yer verilmiştir:

Tablo 2. Temalaştırma Örneği

İfade	Kod	Tema	Soru
EK:”... Bunun kaynağı ise bence bilinçsizlik ve duyarsızlık...”	Bilinçsizlik		Çevresel sorunlar sizin için ne ifade etmektedir? Bu sorunların kaynağını ne olarak görüyorsunuz?
B.S”... bu sorunların nedeni de insanların kendini doğanın bir parçası olarak değil, doğanın sahibi olarak görmesi....”	Bakış açısı	İnsandan kaynaklı nedenler	

4. BULGULAR

Katılımcıların kişisel özelliklerine ilişkin verileri içeren tabloya aşağıda yer verilmiştir (Tablo 3). Buna göre; 10 katılımcıdan 5’i kamu sektöründe çalışmaktadır. Kamuda çalışan katılımcıların 2’si öğretmen 1’i daire müdürü 2’i ise idari personeldir. Katılımcıların 3’ü kurumsal firma çalışanı olup, 1’i banka satış yöneticisi olarak, 1’i şube müdürü olarak görev yapmaktadır. Bir diğer çalışan ise kurumsal bir enerji firmasında çalışmaktadır. Katılımcılardan 2’si OSB’de faaliyet gösteren gıda firmalarında idari pozisyonda hizmet vermektedir. Katılımcıların yaş dağılımı 28-54 arasında, iş tecrübeleri 5-26 yıl arasında değişmekte ve tamamı yükseköğrenim görmüş kişilerden oluşmaktadır. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü belirlenirken dikkate alınması gereken 3 ilke çerçevesinde katılımcı sayısı belirlenmiştir. Araştırmanın odağı iş yerinde sergilenen çevreci davranışlar olduğundan farklı sektörleri temsil edecek bir örneklem oluşturulmaya çalışılmış, katılımcılara yöneltilen sorulardan elde edilen veri miktarı yeterli derinlik ve genişliğe ulaşmış, araştırma sorularına ilişkin cevaplar tekrar etmeye başladığında doyum noktasına ulaşıldığı düşünülerek yeterli katılımcı sayısına ulaşıldığı düşünülmüştür (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Katılımcı bilgilerine ilişkin tabloya aşağıda yer verilmiştir.

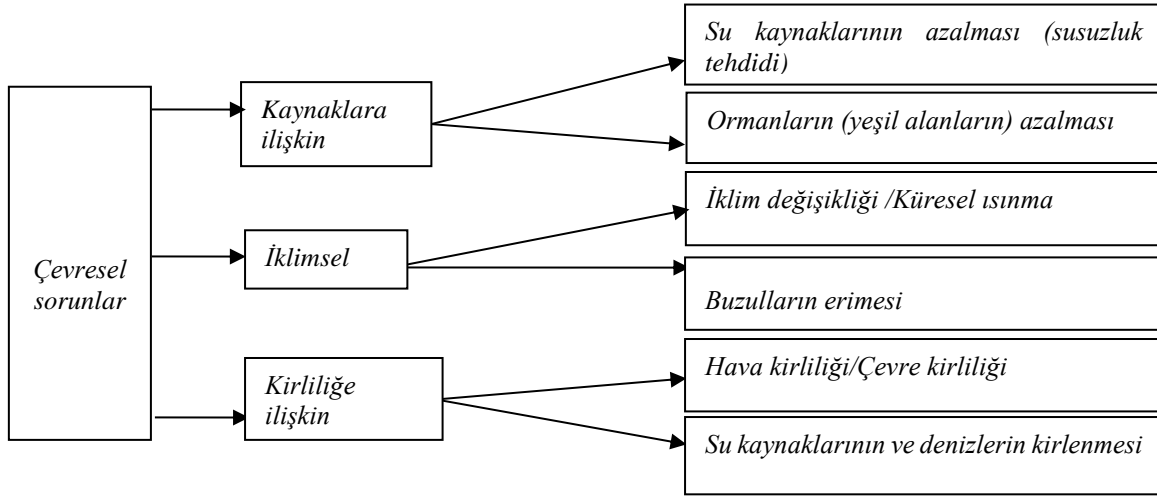
Tablo 3. Katılımcı Bilgileri

S.N	Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Tecrübe	Eğitim	Sektör	Görev	Görüşme Süresi
1	E.K.	43	Kadın	19	Yüksek Lisans	Banka	Şube Müdürü	20 dk.
2	C.Ö.	35	Erkek	10	Lisans	Banka	Satış Yöneticisi	17 dk.
3	T.K.	43	Erkek	14	Lisans	Gıda/Üretim	İhracat Sorumlusu	10 dk.
4	M.B	28	Kadın	5	Yüksek Lisans	Gıda/Üretim	Muhasebe Personeli	13 dk.
5	B.D.	54	Erkek	21	Lisans	Eğitim/Kamu	Memur	15 dk.
6	S.G	41	Kadın	16	Lisans	Sağlık/Kamu	Memur	14 dk.
7	U.K	43	Erkek	12	Lisans	Enerji	Muhasebe Personeli	18 dk.
8	D.B	51	Kadın	25	Lisans	Eğitim/Kamu	Öğretmen	12 dk.
9	M.B	51	Erkek	26	Lisans	Eğitim/Kamu	Öğretmen	14 dk.
10	B.S.	41	Erkek	8	Yüksek Lisans	Sosyal Hizmetler/Kamu	Müdür	16 dk.

4.1 Çalışanların Çevresel Sorunlara İlişkin Farkındalıklarına Dair Bulgular

Bu kısımda katılımcılara “Çevresel sorunlar sizin için ne ifade etmektedir? Bu sorunların kaynağını ne olarak görüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş ve sorunun birinci ve ikinci kısmı için 3’er tema belirlenmiştir. Görüşmecilerin birinci sorunun birinci kısmına ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; *kaynaklara ilişkin sorunlar*, *iklimsel sorunlar* ve *kirliliğe ilişkin sorunlar* olarak 3 ana tema etrafında şekillendiği görülmektedir (Şekil 1).

Şekil 1. Çalışanların Çevresel Sorunlara İlişkin Farkındalıkları



4.1.1. Kaynaklara İlişkin Sorunlar

Görüşmecilerin yanıtları *su kaynaklarının azalması* ve *ormanların azalması* şeklinde 2 alt temada birleştirilmiştir.

- *Su kaynaklarının azalması:*

Su kaynaklarının azalması ve geleceğe yönelik susuzluk tehdidi önemli çevresel sorunlar arasında yer almaktadır. Katılımcılar da aşağıdaki ifadeleriyle bu konudaki hassasiyetlerini ortaya koymuşlardır:

“Çevresel sorunlar olarak doğal kaynakların bilinçsiz tüketilmesini, gelecek nesiller için yaşanabilecek susuzluk tehlikesini görüyorum” (E.K.)

“İklim değişikliği su kaynaklarının azalması, doğanın kirlenmesi aklıma gelen ilk sorunlar.” (C.Ö)

“İklim değişikliği ve suyun azalması en önemli sorunlar bence.” (M.B)

“Çevresel sorunları geleceğe yönelik tehdit olarak görüyorum susuzluk bekliyor insanlığı gelecekte insanlığı gelecekte bu durum çok kaygı verici.” (B.D)

Günümüzde su tüketimini azaltmaya yönelik pek çok farkındalık çalışması yapıldığı ve hem kamu spotları biçiminde devlet eliyle, hem de bazı kuruluşların sosyal sorumluluk projelerinin bir parçası olarak susuzluk tehdidinin ciddiyetinin anlaşılmasına yönelik yazılı, görsel ve sosyal medyada pek çok içerik paylaşıldığı bilinmektedir. Katılımcı çalışanların büyük kısmının susuzluk tehdidinin altını çizmesinin, bu çalışmaların önemini de ortaya koyduğu değerlendirilebilir.

- *Ormanların (yeşil alanların) azalması:*

Doğal yaşam alanlarının giderek azalması ve ormanların (yeşil alanların) yerini çok katlı binalara bırakması önemli çevresel sorunlar arasında yer almaktadır. Katılımcılar bu duruma ilişkin kaygılarını şu sözlerle ifade etmişlerdir:

“Dünya betonlaştıkça erozyon, su kıtlığı bizleri bekliyor.” (S.G)

“Bunun yanında ağaçsız betonlaşmış bir dünya bekliyor. Her yer bina, ağaçlar giderek azalıyor, nefes alacak yerimiz kalmadı nerdeyse.” (B.D)

Çalışanlar bu görüşleriyle yeşil alanların azalması ve betonlaşmanın beraberinde getireceği diğer çevresel sorunlara da vurgu yaparken geleceğe dair endişelerini de dile getirmişlerdir. Bu anlamda araştırmaya katılan çalışanların çevresel sorunları neden ve sonuçları ile birlikte değerlendirerek geniş bir perspektiften ele aldıkları söylenebilir.

4.1.2. İklimsel Sorunlar

Katılımcılar iklimsel sorunlar arasında *buzulların erimesi ve küresel ısınma/iklim değişikliğine* değinmişlerdir.

- *İklim değişikliği:*

Çevresel sorunlar arasında en gözle görülür biçimde algılanan sorunlardan biri de iklim değişikliğidir. Katılımcı çalışanlar da iklim değişikliğini çevresel sorunlar arasında gördüklerini belirtmiş ve şu ifadeleri kullanmışlardır:

“İklim değişikliği, su kaynaklarının azalması, doğanın kirlenmesi aklıma gelen ilk sorunlar. Ama bunlar başka sorunları da beraberinde getiriyor. Mevsimler değişti farkında mısınız? Hem zamanlama hem özellik olarak. İklim değişti hatta!” (C.Ö)

“Çevresel sorunlar benim için doğanın dengesinin bozulmasını ifade ediyor. Dengenin bozulması, küresel ısınma, iklim değişikliği gibi sorunlar da geliyor.” (B.S)

“İklim değişikliği ve suyun azalması en önemli sorunlar bence.” (M.B)

Yukarıda yer alan ifadelerden de anlaşıldığı gibi çalışanlar iklim değişikliğini önemli bir çevresel sorun olarak görmektedir. Dünyanın giderek ısındığı ve bu ısınmanın yol açabileceği sorunlar, uzun yıllardır bilim insanlarının gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye'nin ve Akdeniz'de yer alan birçok ülkenin yanında Avustralya'da görülen büyük orman yangınlarının da iklim değişikliğinden kaynaklandığını öne süren pek çok görüş paylaşılacakla beraber iklim değişikliğinin türlerin yok olması, beklenmeyen orman yangınları ya da sel, kasırga vb. hava olaylarına da neden olabileceği belirtilmektedir. Yaz sıcaklıklarındaki aşırı yükseliş herkes tarafından hissedilirken iklim değişikliğinin eğitim programlarına ders olarak konulması da kimi çevreci örgütlerin talepleri arasında yer almaktadır.

- *Buzulların erimesi*

Her ne kadar çevresel sorunlar birbirini etkileyen, tetikleyen, birbirinin neden ya da sonucu olarak değerlendirilebilecek sorunlar olsa da bazı başlıkların katılımcılar nezdinde ayrıca belirtilmiş olduğu görülmektedir. Buzulların erimesini önemli bir başlık olarak belirten çalışanların bu fikirlerine dair ifadeleri şu şekildedir:

“Çevresel sorunlar benim için küresel ısınma, buzulların erimesi, dünyanın ısınmasını, dengenin bozulmasını ifade ediyor. Buzulların erimesi ile birlikte çok ciddi başka sorunlarla da karşılaşabileceğimizi düşünüyorum.” (T.K)

“Bir kere buzullar eriyor bu çok ciddi bir sorun dünyanın muhteşem bir dengesi var bu bozulunca ne olacak? Gelecek nesiller ne ile karşılaşacak?” (U.K)

Buzulların erimesi iklim değişikliği ve küresel ısınmadan bağımsız düşünemeyecek, sonuçları açısından da dünyayı uzun süre meşgul edecek çevresel sorunlar arasındadır. Nitekim katılımcılar da özellikle uzun dönemli sonuçlar açısından kaygılı olduklarını belirtmişlerdir.

4.1.3. Kirliliğe İlişkin Sorunlar

Çevresel sorunlar arasında öne çıkan bir başka sorun ise kirliliğe ilişkin sorunlardır. Katılımcılar bu sorunları *havanın, denizin, çevrenin kirlenmesi* şeklinde ele almışlardır:

- *Çevre ve hava kirliliği:*

Çevre ve hava kirliliği en önemli ve etkisi en hissedilir olan çevresel sorunlar arasında yer almaktadır. Katılımcılar karbon salınımları, bilinçsiz kentleşme vb. birçok nedeni olan hava kirliliği ve en gözle görülür çevresel sorunlardan olan çevre kirliliği hakkında görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Karbon salınımları da önemli sorunlar arasında. Hava kirliliği her geçen gün daha hissedilir hale geliyor bunların hepsi önemli sorunlar bana göre.” (S.G)

“Çevre kirliliği, hava kirliliği, denizlerin kirliliği hepsi çevresel sorunlar.” (U.K)

“Çevresel sorunlar benim için gelecek nesiller adına bir tehdidi ifade ediyor. Kirli, susuz bir dünyamız olacak böyle giderse.” (D.B)

Dünya nüfusunun hızla artması, kentleşme ve tüketim alışkanlıkları gibi pek çok değişkenin etkilediği çevre ve hava kirliliğinin azaltılması konusunda hem kural koyucuların yaptırımları hem de bireylerin bilinçli tercih ve davranışları önem taşımaktadır. Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde çevre ve hava kirliliği sorunlarının hem bugünün hissedilen sorunları hem de geleceğe yönelik bir tehdit olarak değerlendirildiği görülmektedir.

- *Su kaynaklarının ve denizlerin kirlenmesi:*

Mevcut çevresel sorunlar ve etkileri günden güne artarken bir yandan da yeni sorunlar gündeme gelmekte, geçmiş yıllarda yaygın görülmeyen ya da az bilinen sorunlar, toplumun tüm kesimlerince görünür ve bilinir hale gelmektedir. Özellikle denizler ile ilgili sorunlar, önemli başlıklar olarak öne çıkmaktadır. Bu sorunlar çalışanlar tarafından da çevresel sorunlar arasında ifade edilmektedir:

“Çevresel sorunlar benim için mülajı çevre ve hava kirliliğini ifade ediyor. Alternatif enerji kaynakları yerine HES’ler gibi doğaya zarar veren uygulamaların sonucu olduğunu düşünüyorum.” (M.B)

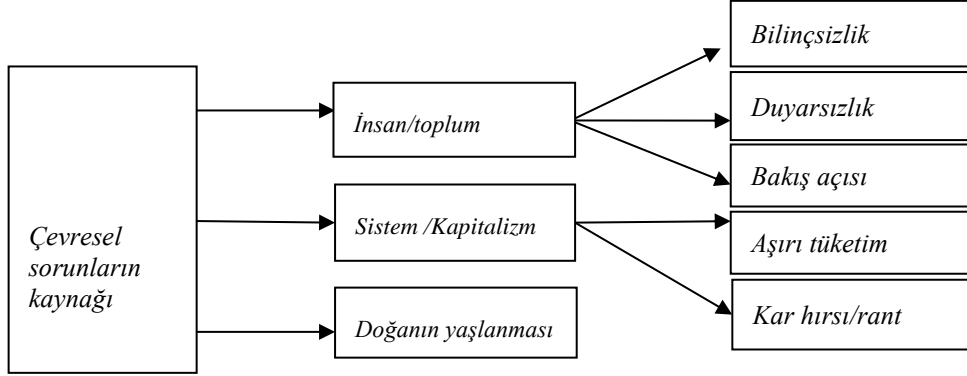
“Bir de mülaj çıktı şimdi güzelim denizlerin hali ortada.” (E.K)

Doğada her şeyin birbirine bağlı olması ve ekosistemdeki hassas denge nedeniyle çevresel sorunları birbirinden ayrı ya da bağımsız düşünmek her ne kadar mümkün olmasa da katılımcı çalışanlar nezdinde önemle altı çizilen başlıklara yukarıda ayrı ayrı yer verilmiştir. Bununla birlikte bu sorunlar birbirinin nedeni ya da sonucu olan, birbirinin etkisini azaltan ya da artıran mekanizmalar biçimindedir. Bir diğer önemli nokta ise, bu sorunlar küresel sorunlardır. İnsanoğlu kendi yarattığı sınırlarla kendi kuralları dâhilinde yaşayabilse de çevresel sorunlar söz konusu olduğunda bu sınırlar bir anlam ifade etmektedir. Dünyanın bir ucunda yaşanan çevresel sorunlar diğer ucunu etkilemekte, sonucunda ise tüm insanlık için tehdit oluşturmaktadır. Çevresel sorunların kaynağına ilişkin bulgular da bu anlamda önem kazanmaktadır.

4.2 Çalışanların Çevresel Sorunların Kaynağına İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular

Çalışmada katılımcı çalışanların çevresel sorunların kaynağına ilişkin verdikleri cevaplar içerik olarak incelenmiş ve insan/toplum, sistem/kapitalizm ve doğanın yaşlanması olmak üzere 3 ana tema altında birleştirilmiştir (Şekil 2):

Şekil 2. Çevresel Sorunların Kaynağı



4.2.1. İnsan / Toplum

Çevresel sorunların kaynağına ilişkin bakış açısı, çözüme dair görüşler açısından belirleyici olduğundan katılımcıların bu konuda görüşleri önem kazanmaktadır. Sorunun kaynağında insanları ve toplumu görmek çözümün de bir parçası olunabileceğine dair bir inancı ortaya çıkarmaktadır. Çalışanlardan çevresel sorunların insandan/toplumdan kaynaklandığını ifade edenler *bilinçsizlik*, *duyarsızlık* ve *bakış açısının* altını çizmişlerdir.

- *Bilinçsizlik:*

Bireylerin günlük yaşamlarını sürdürmek için sergilediği pek çok davranış, tükettiği pek çok ürün, çıkardığı pek çok atık aslında çevresel sorunların artmasına neden olmaktadır. Bu noktada bireylerin bilinçli tercihleri sorunların azaltılması ve çözümü noktasında önemlidir. Görüşmelerde çalışanların da bilinçsizlik ile ilgili ifadeleri şu şekildedir:

“... Bunun kaynağı ise bence bilinçsizlik ve duyarsızlık...” (E.K)

“... Bu sorunların bana göre birinci nedeni insanların bilinçsizce vermiş olduğu zararlar...” (C.Ö)

Katılımcıların ifadeleri ile çevresel sorunların kaynağında yatan bilinçsizlik, toplumun çevreye nasıl daha az zarar vereceğini ya da çevresel sorunların çözümü için ne yapılması gerektiğinin bilinmemesi anlamına gelmektedir. Çevresel sorunlar konusunda toplumsal bilinç yaratacak çalışmaların yapılması için kamu kurumlarına, STK'lara, belediyelere, üniversitelere, duyarlı vatandaşlara hatta sosyal sorumluluk kampanyaları dâhilinde işletmelere görev düşmektedir.

- *Duyarsızlık:*

Bireyler günlük yaşamlarını sürdürürken bilinçsizce çevreye zarar vermenin yanında bazen de sonuçlarını ve etkilerini bildikleri halde duyarsızlığın bir sonucu olarak çevreye zarar verecek davranışlar sergileyebilmektedir. Katılımcı çalışanların çevresel sorunların kaynağında duyarsızlık olduğunu belirttikleri ifadelerle aşağıda yer verilmiştir:

“... Çevresel sorunların kaynağı ise açıkça insanların duyarsızlığı...” (S.G)

“... bu sorunların kaynağında da insanların duyarsızlığı var...” (U.K)

“... ve bu sorunların kaynağını insanlar olarak görüyorum. Yalnızca kendini düşünen duyarsız bilinçsiz insanlığın sonucu bunlar...” (D.B)

İfadelerde de görüldüğü gibi çalışanlar çevresel sorunların kaynağını insanların duyarsız olmasına dayandırmaktadır. Duyarsızlık, bilinçsizlikten farklı olarak zarar verdiğini bildiği halde çevreye zarar verecek eylemleri sürdürmeyi ve önemsememeyi ifade eden bir kavramdır. Bilinçsizliğin çözümü çevresel konularda farkındalık yaratmakla mümkünken duyarsızlığın çözümü için daha büyük bir toplumsal dönüşüme ihtiyaç olduğu söylenebilir.

- *Bakış açısı:*

İnsan davranışları pek çok değişkenin etkisiyle ortaya çıkan uzun yıllardır pek çok farklı disipline anlaşılmaya çalışılan karmaşık bir süreç olsa da pek çok davranışın temelinde bakış açısının yattığı söylenebilir. Sorunların kaynağında toplumun çevreye bakış açısının olduğunu düşünen katılımcılar bu durumu şöyle ifade etmiştir:

“Sorunların kaynağında ise öncelikle insanların doğaya saygısız davranması var, dünyayı ben mi kurtaracağım görüşü var...” (MB)

“Bu sorunların nedeni de insanların kendini doğanın bir parçası olarak değil, doğanın sahibi olarak görmesi. Ağacın, hayvanın, suyun her şeyin üstünde kendini görmesi. Bu düşünce dengenin bozulmasına ve çevresel sorunlara neden oluyor...” (B.S)

İlkel-komünal toplumdan günümüze pek çok şey gibi insan-doğa ilişkisi ya da toplumun doğaya dair algısı da değişmiş; kendini doğanın bir parçası hisseden, bu nedenle doğaya saygı duyan bakış açısı, kendini doğanın sahibi, doğadaki en üstün varlık olarak gören bir yöne evrilmiştir. Bu anlayış ise birçok soruna temel oluşturmaktadır. Ayrıca bireylerin “yalnızca benim çöpümle mi kirlenecek dünya” ya da “bir tek benim çabamla mı kurtulacak dünya” görüşünün de sorunlarının artmasında ya da azalamamasında etkili olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle katılımcı çalışanların düşüncelerinden de anlaşılacağı gibi bakış açımızı zaman kaybetmeden değiştirmemizde fayda vardır.

4.2.2. Sistem/Kapitalizm

Tüm dünyayı ilgilendiren küresel sorunlar olarak öne çıkan ekolojik sorunları günümüz üretim ilişkilerinden ve toplumsal yapıdan bağımsız düşünmek mümkün değildir. Çağımızın sürekli *artan tüketim eğilimi* ve *daha fazla kar etmek* için çevresel sorunları dahi göz ardı eden bakış açısı da çevresel sorunların kaynağı arasında görülmüştür.

- *Kâr hırsı/rant:*

Aşırı kâr hırsının çevresel sorunların kaynağı olduğunu düşünen katılımcılar konuya dair görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“...Alternatif enerji kaynakları yerine HES’ler gibi doğaya zarar veren uygulamaların sonucu bunlar. Kaynağında ise kapitalizm ve onun aşırı kar ve tüketim hırsını görüyorum. Ormanlar yakılıp, kesilip otel yapılıyor; parkların yerine gökdelenler dikiliyor, doğal alanlar rant alanı olarak görülüyor.”(M.B)

“...Kaynakları arasında ise insanların duyarlılığının yanında teknolojik gelişmenin hızı, betonlaşma, kaynakların özensiz kullanımı var. Hepsinin temelinde ise rant ve kar hırsı nedeniyle bu sorunların yaşandığını düşünüyorum.” (B.D)

“...ikinci nedeni ise işletmelerin aşırı kar hırsı.” (C.Ö)

İşletmelerin temel amacı varlıklarını sürdürmektir ve bunun için muhakkak kâr etmeleri gerekmektedir. Ancak bu noktada önemli olan aşırı kar etme isteğinin topluma zarar vermemesidir. Kimi işletmelerin maliyetleri azaltmak ya da daha fazla kâr etmek için çevreye zarar verdiği ya da doğal alanlar üzerinden rant sağlamakta bir beis görmediği yönünde genel bir kanı bulunduğu söylenebilir. Ancak kural koyucuların bu yönde gerekli hassasiyeti göstermemesi ve yaptırımlarda bulunmaması da bir diğer önemli sorundur. Alternatif enerji kaynaklarının teşvik edilmesi ve gerekli cezai yaptırımlarla işletmelerin çevreye zarar vermesinin engellenmesi, yaşanan çevresel sorunlar düşünüldüğünde kural koyucuların en önemli sorumluluklarından biridir. Günümüz koşullarında çevreye en az zararı verecek uygulamaları hayata geçiren işletmelerin paydaşları nezdinde kabul edilebilirlikleri artarken stratejik bir rekabet avantajı elde ettikleri de düşünülmektedir. Birçok kurumsal işletme sürdürülebilirlik raporlarını açıklayıp yeşil uygulamalarını toplumla paylaşmaktadır. Bir başka açıdan düşünüldüğünde ise işletmeler içinde faaliyet gösterdikleri çevreden etkilenen ve çevreyi etkileyen yapılardır ve faaliyette buldukları toplumun isteklerine cevap vererek çevrelerine uyum sağlamaktadırlar. Yani toplumun çevreye daha az zarar veren işletmelere yönelmesi ve nitelikli çalışanların çevreci işletmeleri tercih etmesi zamanla işletmeleri çevreyi daha fazla önemseyen ve çevreye minimum zarar verme hedefinde olan işletmelere dönüştürebilir. Bu noktada sorumluluğun kural koyucularda, işletmelerde, yöneticilerde/çalışanlarda, tüketicilerde ve toplumun tamamında olduğunu söylemek çok da yanlış olmayacaktır.

- *Aşırı tüketim:*

Çevresel sorunların önemli kaynaklarından biri de atıklar ve tüketimin fazlalığıdır. Tüketimi azaltmak, yeniden kullanmak ve dönüştürmekle atıkları azaltmak mümkündür. Tüketimi ise yalnızca doğrudan kullandığımız su ve enerjiyle sınırlandırmak mümkün değildir. Bir tişörtün üretim sürecinde 2720 lt, bir kot pantolon için 10.850 lt, bir fincan kahve üretiminde 130 lt su harcandığı düşünülürse (<https://sutema.org>), yalnızca su ve enerji tüketimini

değil her türlü tüketimi en aza indirmek gerektiği anlaşılmaktadır. Konuyla ilgili katılımcı çalışanların fikirleri aşağıdaki gibidir:

“...Kaynağında ise insanların doğaya saygısız davranması, bilinçsizlik ve geri dönüşüm odaklı bir yaklaşım yerine aşırı tüketim olduğunu düşünüyorum. Hep daha fazlası, daha yenisi, daha güzeli olsun istenirken çevrede bırakılan iz, verilen zarar hiç düşünülüyor maalesef...” (M.B)

“...Bunun nedeni olarak da, insanlardaki aşırı tüketim hırsını görüyorum...” (T.K)

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşıldığı gibi çalışanlar aşırı tüketimin önemli bir sorun olduğunu belirtmektedir. Bireyler günlük yaşamlarını sürdürürken sürekli bir tüketim halindedir. Yeme, içme, giyim, ulaşım, temizlik gibi herkesin rutininde olan tüm davranışlar aslında bir yanıyla atık oluşturmaktadır. İşe gidip gelme, görev ve sorumlulukları yerine getirme vb. sırasında da tüketime devam edilmektedir. Bu tüketimi tamamen sonlandırma olanağı bulunmadığından zihniyetin değişmesi ve daha çevreci alternatiflere yönelmesi büyük önem taşımaktadır. Ancak bu alternatiflerin çalışanlar nezdinde yeterince bilinmediği düşünülmekte aynı zamanda bireysel konfor açısından yapılan değerlendirmelerle tüketimin arttığı görülmektedir. Bu noktada yöneticilerin örnek olması ve gereksiz tüketimi azaltmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Toplu taşıma, bisiklet kullanımı, ambalaj atıkların azaltılması, tek kullanımlık ürünler yerine sürdürülebilir alternatiflerin tercih edilmesi, israftan kaçınılması gibi konularda lider ve yöneticilerin örnek olmasının tüm toplumda bir farkındalık yaratacağı düşünülmektedir.

4.2.3. Doğa

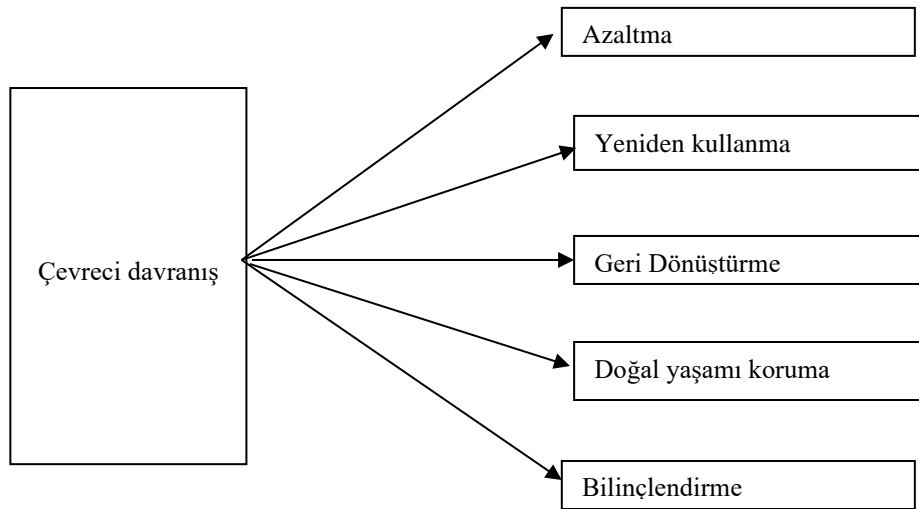
İnsandan ve sistemden kaynaklı sorunların yanında doğanın yapısından kaynaklanan sorunlar da yaşandığını ifade eden bir katılımcı olmuştur. Bu katılımcı:

“...Sorunların kaynağı arasında bir de bence dünyanın yaşlanması var insan gibi düşünebiliriz doğayı da.” (T.K) şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

4.3. Çevreyi Korumaya Yönelik Sosyal Hayatta Sergilenen Davranışlara İlişkin Bulgular

Bu kısımda katılımcılara evde ve sosyal hayatta çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamak ve çevreyi korumak amacıyla neler yaptıkları sorulmuş, yanıtlar 5 ana tema altında birleştirilmiştir. Belirlenen temalardan *azaltma*, *yeniden kullanma* ve *dönüştürme* sıfır atık uygulamalarının temel prensibi olan “azalt, yeniden kullan, geri dönüştür” prensibinden hareketle belirlenmiş, değerlendirilen yanıtlar doğrultusunda ise *doğal yaşamı koruma* ve *bilinçlendirme* temaları eklenmiştir (Şekil 3).

Şekil 3. Çevreci Davranışlara İlişkin Bulgular



4.3.1. Azaltma

Sıfır atık yaşam tarzının en önemli adımlarından biri olan azaltma, her türlü tüketimi ihtiyaçla sınırlamayı ve en azla karşılamayı ifade etmektedir. Çalışmada katılımcıların azaltma davranışları sergilediklerini belirten ifadeleri şu şekildedir:

“...Benim evde yaptıklarım suyu özenli kullanmak, bulaşık makinası tercih etmek, elektrik kullanımını azaltmaya çalışmak.” (E.K)

“...Açıkçası çok da bir şey yapamıyorum ama suyu özenli kullanmaya ve alışverişlerimde ve bankacılık işlemlerinde dijital fatura ve dijital ekstre tercih etmeye çalışıyorum.” (T.K)

“...Ayrıca suyu özenli kullanmaya dikkat ediyorum ve hibrit araç tercih ediyorum.” (M.B)

“...Evde kullanılacak her ürünü kullanıp kalanlar için geri dönüşüm çöplerini ayırıyorum, su tüketimini azaltmak için uygun musluk başlığı kullanıyorum ve A sınıfı ürünler tercih ediyorum, tasarruflu led ampuller kullanarak tüketimimi azaltmaya çalışıyorum.” (B.D)

“...su kullanımını azaltmak, enerji tasarrufu sağlamak için tasarruflu ampul ve beyaz eşyada A Sınıfı cihaz tercih etmek.” (S.G)

“...Bunların yanında su ve enerji tüketimini de azaltmaya çalışıyorum.” (B.S)

Katılımcıların ifadelerinden de anlaşılacağı gibi gerek ev ortamında gerekse ev dışı mekânlarda ihtiyaç oranında kullanımlara yönelmek ve kullanılacak ürünleri azaltarak yaşama devam etmek çevreci bir davranıştır. Tek kullanımlık plastik su şişesi yerine sürekli kullanılabilen alternatifleri tercih etmek, doğaya zarar veren kimyasalların temizlik, kişisel bakım vb. süreçlerde kullanımını mümkün olduğunca azaltmak, her türlü tüketim malzemesinin üretim, dağıtım vb. süreçlerinde kullanılan kaynakları da düşünerek tüketimi minimuma indirmek, özellikle enerji ve su tüketiminde özenli davranmak ve tercihlerini daha az enerji tüketen çevreci alternatiflerden yana yapmak, azaltma başlığı altında yer alabilecek davranışlar arasındadır. Bu noktada azaltma davranışlarının altında yatan nedenlerin de farklılık gösterebileceği bilinmelidir. Bireyler kimi zaman özellikle ev içi maliyetleri azaltmak için bu davranışları sergilerken kimi zaman da tamamen çevresel duyarlılıkları nedeniyle sergileyebilmektedir. Her iki durumda da azaltma davranışları çevreyi koruyan, çevreye verilen zararı azaltan ve kaynakların devamlılığını sağlayan davranışlardır. Ancak, özellikle iş yaşamında ve yaşamın her alanında bu davranışların yaygınlaşabilmesi için çevre bilincinin kazanılması büyük önem taşımaktadır. Yani örneğin, evinde kullanmadığı odaların ışığını kapatırken iş yerinde bilgisayarı açık bırakıp gitmek, klimayla pencereyi aynı anda açmak pek de çevreci bir yaklaşım değildir.

4.3.2. Yeniden Kullanma

Atıkları azaltmak için tüketimi azaltmanın yanında sergilenebilecek bir diğer davranış ise yeniden kullanmadır. Görüşmeciler de yeniden kullanma davranışı sergilediklerine dair şu ifadeleri kullanmışlardır:

“...bunlara ek olarak eşim de eski eşyaları dönüştürüp boyuyor, bu şekilde yeniden kullanıyoruz...” (C.Ö)

“...Su şişelerini de atmak yerine sütçüye veriyorum.” (B.D)

“...Evde dikkat ettiğim bir diğer şey ise bozulan eşyaları tamir etmek ya da dönüştürmek ve yeniden kullanmak.” (S.G)

“...Tüketime yönelik alışkanlıklarımı değiştirmeye çalışıyorum. Eşyaları boyayarak yeniden kullanıyorum hem hobi hem sürdürülebilirliğe katkı sağladığımı düşünüyorum.” (U.K)

“...Çevresel sorunların çözümü için dönüştürme yapıyorum, yoğurt kaplarına çiçek ekiyorum, artık yemekleri atmak yerine hayvanlara yemek veriyorum, eski eşyaları atmak yerine tamir edip uyarlayarak kullanıyorum. Gelinlik sandığımı boyadım örneğin konsol yerine kullanıyorum hem atmamış hem yenisini almamış oluyorum!” (D.B)

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşıldığı gibi kullanılan ürünlerin ambalajlarını yeniden kullanmak ya da farklı biçimde kullanmak; eskiyen ya da bozulan eşyaları atmak yerine tamir etmek ya da başka ihtiyaçların giderilmesinde kullanmak, sebze yıkanan suları çiçeklere dökmek, kompost işlemleri ile uygun gıdasal atıkları gübre olarak kullanmak gibi davranışlar yeniden kullanma davranışlarına örnek olarak verilebilir.

4.3.3 Geri Dönüştürme

Atıkların yönetimi için az tüketmek ve yeniden kullanmak ne kadar önemli olsa da sonuçta her hane az ya da çok atık ürettiğinden, sürdürülebilirliğe katkı sağlayan bir diğer önemli davranış da atıkların geri dönüşümünün sağlanmasıdır. Metal, kağıt, plastik, cam, pil, atık yağ gibi atıkların ayrı ayrı toplandığı ve geri dönüştürüldüğü geri dönüşüm kutuları şehirlerin birçok yerinde bulunmakta, kimi kentlerde belediyeler ya da sivil toplum kuruluşları tarafından evlerden alınmakta, hatta zincir marketlerde de bu atıklar toplanmaktadır. Bu nedenle yalnızca evdeki atıkları sınıflandırıp uygun yere atarak bile sürdürülebilirliğe katkı sağlamak mümkündür. Katılımcılar da geri dönüşüme katkı sağlamak için yaptıklarını şu ifadelerle anlatmıştır:

“...Çöpleri ayrıştırıp geri dönüşüm kutularına atıyorum.” (M.B)

“...Geri dönüşüm çöpleri ve kırtarıma yağlarını da ayırıyorum.” (S.G)

“...Evde çöpleri ayrıştırmak, pilleri uygun yerlere atmak, evde yapabildiklerim.” (B.S)

“...Evdeki çöplerimi ayrıştırıp geri dönüşüm kutularına atmak, evde dikkat ettiklerim arasında.” (D.B)

Katılımcıların ifadelerinden de anlaşıldığı gibi geri dönüştürme çalışanların en fazla sergiledikleri çevreci davranışlar arasında yer almaktadır. Geri dönüşüm ünitelerinin yaygın bulunması bu davranışların sergilenmesini kolaylaştırmaktadır. Bu noktada geri dönüşümün öneminin yanında aslı önemli olanın atıkları azaltmak olduğunun bunun için ise çok yönlü bir yaşam biçimi değişikliğinin gerektiğinin altını çizmek gerekmektedir.

4.3.4. Doğal Yaşamı Koruma

Sürdürülebilir bir dünya için bir diğer önemli adım da doğal yaşamı korumaktır. Katılımcılar ormanların ve yeşil alanların her geçen gün azaldığı ve denizlerin kirlendiği bu hızlı tüketim çağında doğal yaşamı korumak adına yaptıklarını şu cümlelerle ortaya koymuşlardır:

“...Bahçemde organik üretim yapıyorum, ağaçlarım da var. Hem ihtiyaçlarımı en doğal şekilde karşılıyorum hem de çevreye yararlı olduğumu düşünüyorum.” (C.Ö)

“...Ayrıca her yıl ağaç dikimi yapıyorum, özel günlerde hediye olarak fidan bağışı yapıyorum hem anlamlı hem özel bir hediye oluyor bence.” (M.B)

“...Pikniğe ya da sahile gittiğimizde çöpleri toplamak, ağaç dikmek basit görünen ama dikkat ettiğimiz şeyler.” (S.G)

Doğal yaşamı korumak için ağaç dikmek, organik üretim yapmak, gelecek nesillerin toprakla olan bağı koparmamak da sürdürülebilirlik açısından oldukça önemlidir. Katılımcılar da yanıtları arasında ağaç dikimi ya da fidan bağışı yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu noktada çevreci kuruluşların çabalarının da teslim edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Fidan bağışı kampanyalarının sıklıkla yapılması, sosyal medyanın etkin kullanılması, fidan bağışının online yöntemlerle de kolayca gerçekleştirilmesinin sağlanmasında çevreci kuruluşların uzun dönemli çabalarının etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu noktada devletin, STK'ların ve toplumun tüm kesimlerinin çevresel duyarlılığı artırmaya yönelik çalışmalarının anlamlı sonuçlar yarattığı ve çalışmaların artarak devam etmesinin önemi anlaşılmaktadır.

4.3.5. Bilinçlendirme

Çevresel sorunlar uzun yıllar içinde oluşan ve uzun yıllar içinde çözüm bulunabilecek sorunlardır. Bu nedenle, çevresel sorunların çözülebilmesi ve sürdürülebilir bir dünya için toplumun bakış açısının değişmesi gerekmektedir. Bu noktada bilinçlendirme çalışmaları büyük öneme sahiptir. Katılımcılar bilinçlendirme çalışmalarına örnek olabilecek davranışlarını şu sözlerle ifade etmişlerdir:

“...Ayrıca TEMA üyesiyim, kampanyalara toplantılara katılarak toplumsal bilincin artması için elimden geleni yapıyorum.” (M.B)

“...Çocuğuma farkındalık sağlamaya çalışıyorum. Sahilde ya da piknik alanlarında çevre temizliği yapıyoruz birlikte, izlediği içeriklerin arasında da çevresel sorunlara dikkat çeken çizgi filmler oluyor.” (B.S)

“...Çocuklarımın da bu konuda duyarlı olmasını istiyorum, bunun için öncelikle kendim onlara örnek olmaya çalışıyorum.” (E.K)

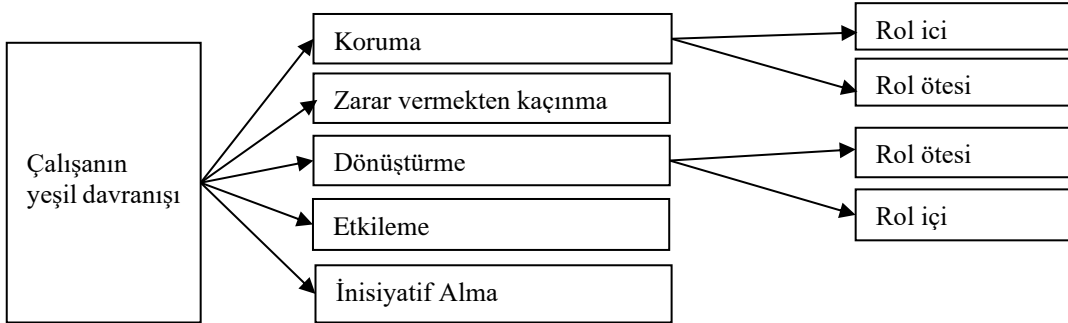
“...Çocuğuma, çevre sevgisi aşılamaya çalışıyorum. Bahçede tohum ekmeyi, sulamayı yaşasın istiyorum. Bir ağacın kaç yılda büyüdüğünü görsün bilsin, kıymetini öğrensin diye uğraşıyorum.” (C.Ö)

Duyarsızlık nedeniyle çevreye verilen zararın yanında yukarıdaki katılımcı görüşlerinden de anlaşılacağı üzere bilgisizlik nedeniyle de çevreye büyük zararlar verilebilmektedir. Nelerin çevreye zarar verdiği ve çevreyi korumak için neler yapılabileceği konusunda toplumu bilinçlendirecek çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bir diğer yandan da çevresel sorunlar, evrensel sorunlardır ve çözümünü için fikir üretmek ve önerilerde bulunmak da tüm toplumun sorumluluğudur. Bunun için ise öncelikle bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Bilinçlendirme çalışmaları bireylerin kendi ailelerinde, çevrelerinde ve arkadaş ortamlarında bireysel çabalarla yürütülebileceği gibi gönüllü organizasyonlara dahil olarak tüm topluma ulaşacak biçimde de yürütülebilmektedir. Bu konuda ulusal ve uluslararası faaliyetlerde bulunan birçok örgüt bulunmaktadır. Özellikle çocukların ve gençlerin çevre konusunda bilinçlendirilmesi, gelecek yıllar için de çevreci alışkanlıkların gelişmesi ve sürdürülebilirlik konusunda büyük öneme sahiptir. Bununla birlikte işletmelerin de hem maliyetlerini azaltmak hem de yeşil performanslarını artırarak rekabet üstünlüğü sağlamak için çalışanlarını bilinçlendirecek faaliyetlerde bulunmasının ve eğitim, proje ya da kampanyalarla çalışanlarının yeşil bilincini artırmasının önemli olduğu ve bu noktada lider ve yöneticilerin etkili olması gerektiği düşünülmektedir.

4.4 Çevreyi Korumaya Yönelik İş Yaşamında Sergilenen Davranışlara İlişkin Bulgular

Bu amaçla katılımcılara yöneltilen üçüncü soru işyerinde çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamak ve çevreyi korumak amacıyla neler yaptıkları olmuştur. Verilen cevaplar Ones ve Dilchert'in (2012) çalışanın yeşil davranışlarına ilişkin sınıflandırmasından yararlanılarak 5 temaya ayrılmıştır. Bahse konu çalışmada çalışanın yeşil davranışları; koruma, zarar vermektan kaçınma, dönüştürme, başkalarını etkileme, inisiyatif alma şeklinde 5 boyutta ele alınmıştır. Koruma davranışları, iş süreçlerinde kaynakları korumayı, aşırı tüketimden kaçınmayı, israfi önleyecek davranışları; zarar vermektan kaçınma, çevreye zarar verme olasılığı bulunan eylemlerden kaçınmayı; dönüştürme, tüm iş süreçlerini sürdürülebilirlik temelinde yürütmeyi, süreçleri çevreye zarar vermeyecek biçimde dönüştürmeyi; etkileme, çevresel bilinç oluşturmak adına farkındalık yaratacak çabaların tümünü; ve inisiyatif alma, iş yaşamının çevreci biçimde dönüştürülmesi için projeler ve fikirler üretip hayata geçirmeyi ifade etmektedir (Ones ve Dilchert, 2012). Bununla birlikte, bu davranışların bir kısmı çalışanların kendi istekleri ile gönüllü olarak sergilenirken bir kısmı iş tanımlarında yer alan ya da örgüt içi yazışmalarla yapılması önerilen veya zorunlu tutulan davranışlardır. Bu davranışları Bissing –Olson vd. (2013) rol içi ve rol ötesi olarak ifade etmiş, dolayısıyla da çalışanın yeşil davranışlarını iki boyutta ele almıştır. Oluşturulan temalar da bu iki alt boyut dikkate alınarak yeniden değerlendirilmiş ve temalardan uygun olanları alt temalara ayrılmıştır (Şekil 4). Katılımcıların cevapları değerlendirildiğinde koruma ve dönüştürme davranışlarının rol-İçi ve rol-ötesi boyutlarda farklılaştığı ancak zarar vermektan kaçınma, etkileme ve inisiyatif alma davranışlarının daha çok rol ötesi olarak sergilendiği görülmektedir.

Şekil 4. Çalışanın Yeşil Davranışlarına İlişkin Bulgular



4.4.1. Koruma

Çalışanlar işlerini yaparken işin niteliğine göre değişkenlik gösteren içerik ve miktarlarda tüketim yapmaktadır. Işıklandırma ve iklimlendirme gibi en temel enerji tüketimlerinden, lavabolarda kullanılan suya, içilen çay ve kahveden kullanılan kâğıda, tonere kadar farklı kalemlerde yapılan tüketimler hem işletmelerin maliyetleri arasında yer alır hem de çevresel sürdürülebilirlik açısından kayda değer miktarlara ulaşır. Koruma davranışı, bu kaynaklar tüketilirken özenli olmayı ve çevresel hassasiyetleri göz önünde bulundurmaya ifade eder. Bu yaklaşım

kimi işletmelerde özendirilen, teşvik edilen ve yaptırımlarla ifade edilen davranışlar olarak çalışanlara duyurulur. Kimi işletmelerde ise çalışanın çevresel değerlerine, örgütüne dair algılarına, lideri ile olan ilişkilerine göre gönüllü ya da rol ötesi biçimde şekillenir. Görüşmecilerin *rol-içi koruma davranışı* sergilediklerini ifade eden sözleri şu şekildedir:

“...İşyerinde oda ısısını yeterli derecede sabit tutacak termostat kullanıyoruz. Enerji tüketimini azaltmak için yazı gelmişti zaten, o doğrultuda hareket ediyoruz.” (B.S)

“...Kâğıt tüketimini azaltmaya çalışıyorum, çıktı mümkün olduğunca alınmıyor, yazıcılar hep çift yönlü ayarlı. Genel müdürlük düzeyinde tüm şubelerce yapmamız istenilen uygulamalar bunlar.” (C.Ö)

“...Benim kurumum çevresel sürdürülebilirliğe çok önem veren bir kurum. Kağıt politikası, çevre politikası hepsi yazılı olarak ilan ediliyor. Ben de bu politikalar doğrultusunda işyerindeki her türlü tüketimi minimumda tutuyorum.” (U.K)

Çalışanların yukarıdaki ifadeleri çevreyi korumaya yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirirken çevreci davranışlar sergilemeleri doğrultusunda prosedürlerin, politikaların ya da yazışmaların olduğunu, dolayısıyla rol-içi koruma davranışlarını göstermektedir. Ancak bazı durumlarda bu davranışlar, çalışanlarca herhangi bir ödül, ceza ve yaptırımla karşılaşacakları veya görev tanımında olduğu için değil, çalışan istediği ve gönüllü olduğu için sergilenmektedir. Koruma davranışını gönüllü olarak (*rol ötesi koruma*), kendi isteğiyle sergileyen katılımcılar ise bunu şu sözlerle ifade etmişlerdir:

“... Kâğıtları az kullanıyorum, klima yerine cam açıyorum.” (M.B)

“...İşyerinde, gereksiz yanan ışıkları kapatmak, vantilatör kullanmak yerine odayı havalandırmak, çıktı yerine mail atmak tercih ettiğim uygulamalar. Printer ve kağıt kullanımından uzak duruyorum.” (T.K)

“...İşyerimde de elektrik tüketimini azaltmaya çalışıyorum, perdeleri açıp güneş ışığından faydalaniyorum, çıktı az almaya çalışıyorum, müsveddeleri yeniden kullanarak kağıt tüketimini azaltıyorum.” (B.D)

“...İşyerinde de enerji tasarrufu sağlamaya çalışırım, su-elektrik gibi gereksiz kullanımları azaltmaya dikkat ederim.” (S.G)

Katılımcıların bu ifadeleri çalışanların çevreci davranışları sadece örgüt politikası ve kararları nedeniyle sergilemediğini, bu yönde herhangi bir politika ve uygulama bulunmasa bile gönüllü olarak bu tür davranışlara yöneldiğini göstermektedir. Hem rol içi hem de rol ötesi olarak sergilenen koruma davranışlarının işletmelerde yaygınlaşması çevresel sorunların çözümü açısından büyük önem taşımaktadır. Bu davranışların yaygınlaşması için ise hem işletmelere hem de yöneticilere büyük görev düşmektedir. Dünyada her gün milyonlarca insanın işe gittiği düşünüldüğünde iş yerinde sergilenen koruma davranışlarının ne ölçüde önemli sonuçlar yaratabileceği anlaşılmaktadır.

4.4.2. Zarar Vermekten Kaçınma

Çalışanlar işlerini yaparken kaynakları korumaya ne kadar özen gösterirlerse gösterebilirler belli miktarda atık üretirler. İşe gidip gelirken ulaşım araçlarını kullanır ve gün içinde yemek, çay, kahve vb. tüketirler. Tüm bunları yaparken tercihlerini çevreci alternatiflerden yana kullanarak zarar vermekten kaçınma davranışları sergileyebilirler. Katılımcıların zarar vermekten kaçınma davranışlarına ilişkin ifadeleri şu şekildedir:

“...Geri dönüşüm kutularını mutlaka kullanırım kağıt şişe. vb. için. Yemeğimi de genellikle evden götürüyorum. İşe giderken ve gelirken de toplu taşıma kullanıyorum.” (S.G)

“...Plastik ve kâğıtları geri dönüşüm kutularına atıyorum, tek kullanımlık ürünler yerine evden bardak götürüyorum.” (M.B)

“...Ayrıca kendi adıma da tek kullanımlık ürünlerden uzak duruyorum. Zaten birçok ülkede yasaklandı plastik, tabak, çatal vb. kullanımı. Kahve mataram var, iş yerinde düzenli kullandığım cam şişem var, bunlarla plastik kullanımını azalttığımı düşünüyorum.” (U.K)

Yukarıdaki ifadelerden çalışanların atıkları geri dönüştürmek, tek kullanımlık plastikler yerine sürdürülebilir alternatifleri değerlendirmek ve ulaşımında toplu taşıma araçlarını tercih etmek gibi çevreci davranışlar sergilediği görülmektedir. Bu tür davranışların sergilenmesi ve yaygınlaşması çevreye verilen zararın azalmasında oldukça

etkilidir. İşletmelerin de kurumsal politikalarına ve maliyet stratejilerine uygun olacak biçimde servis ve yemekhane hizmetleri sunarak ve geri dönüşüm kutularını yaygın biçimde bulundurarak bu davranışların yaygınlaşmasını sağlayabilecekleri düşünülmektedir. Yine liderlerin sergileyecekleri etkileme davranışları da bu konuda örnek olmak açısından büyük öneme sahiptir.

4.4.3. Dönüştürme

İş süreçlerini çevreye daha az zarar verecek biçimde dönüştürmek, çalışanların yeşil davranışları arasında yer alan bir diğer davranış biçimidir. Bu dönüşüm kurumsal politikaların gereği gerçekleştirilebileceği gibi bireysel çabalarla ya da liderin öncülüğünde de gelişebilir. Kurumsal politikalar ya da yasal mevzuatlar çerçevesinde sergilenen *rol-içi dönüştürme* davranışlarına ilişkin katılımcıların verdiği örnekler şu şekildedir:

“...Elektronik Belge Yönetim Sistemi ile de kâğıt kullanımımızı azaltıyoruz. Zaten EBYS ve kep kullanımı zorunlu, yazılar EBYS’den yazılıyor ve KEP ile gönderiliyor. Kâğıt tüketimi, postalama vb. gerek kalmıyor.” (B.S)

“...Dijital dosyalama yapıyoruz, evrakların fotokopisini çekmek yerine tarıyoruz. İş akışları bu şekilde belirlenmiş taranan evraklar eklenerek ilerliyor.” (C.Ö)

Katılımcıların işletme politikalarında yer almayan ancak çalışanların ya da yöneticilerin kendi tercihleriyle iş süreçlerini *dönüştürdükleri rol-ötesi* çalışanın yeşil davranışlarına ilişkin ifadeleri aşağıda verilmiştir:

“...İşyerinde her yıl çocuklara ağaç diktiyorum, çevre temizlik turları düzenleyerek çocuklarda çevresel bilinç oluşturmaya çalışıyorum. Müfredatta yer alan çevresel konularla ilgili bilgilendirme yapıyorum ama farklı etkinliklerle de daha akılda kalıcı olması için desteklemeye çalışıyorum.” (D.B)

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı gibi dijital dosyalamalar, mail ile haberleşme, printer ayarlarını değiştirme vb. uygulamaların sürekli hale gelmesiyle iş süreçlerinin yeşil dönüşümüne ilişkin tüm uygulamalar, dönüştürme davranışları kapsamında değerlendirilebilir. Rol-içi ya da rol-ötesi olarak sergilenen bu davranışların zamanla işletme içinde ve diğer işletmelerde de yaygınlaşması beklenebilir. Bu anlamda yaşanan Covid-19 pandemi sürecinin de kurumların çevrim içi toplantılar, uzaktan çalışma yöntemleri gibi deneyimler kazanmasına neden olduğu ve pek çok işletmenin kalıcı birtakım uygulamalarına zemin oluşturduğu söylenebilir.

4.4.4. İnisiyatif Alma

Çevresel sorunların çözümü için atılan her adım ve sergilenen her davranış sürdürülebilirliğe küçük ya da büyük katkılar sunmaktadır. Bu hassasiyeti kendi bireysel tercihleri ile sınırlamak yerine kampanyalar başlatmak, fikirler üretmek, projeler geliştirmek şeklinde davranışlar sergilemek inisiyatif alma davranışı olarak değerlendirilmektedir. Katılımcıların inisiyatif alma davranışlarına ilişkin sözleri şu şekildedir:

“Mesleğe başladığımdan beri her öğrencimin fidanı var. TEMA ile de birlikte çalışıyorum, atık pil toplanması kampanyasında il ikincisiyim. Geri dönüşüm projeleri yapıyorum, öğrencilerimi geri dönüşüm tesislerine götürerek bu süreci anlamalarını sağlıyorum. Velilerim öğretmenler günü gibi özel günlerde genel olarak başka hediye kabul etmediğim için bana hediye olarak fidan dikimi kampanyaları yapıyorlar, adıma dikilmiş çok sayıda ağaç oldu.” (M.B)

“...Ayrıca bankanın minik eller büyük hayaller proje ekibinde gönüllü olarak yer alıyorum. Bu proje kapsamında çevreye duyarlı projeler gerçekleştiriliyor, çocuklara suyun kullanımı, çevrenin korunması gibi konularda bilgiler veriliyor.” (E.K)

Katılımcıların ifadeleri değerlendirildiğinde çevresel sorunların çözümü için kendi istekleri ile örgüt içi ya da örgüt dışı faaliyetler yürüttükleri ve inisiyatif alarak fikir geliştirdikleri ve çevrelerini bu yönde teşvik ettikleri görülmektedir. Her ne kadar basit fikirler ya da küçük adımlar gibi görülse de inisiyatif alma davranışlarının yaygınlaşmasının önemli sonuçlar yaratması beklenmektedir. Bunun için ise sektör, pozisyon, iklim, liderlik tarzı, kültür gibi pek çok değişkenin etkilediği bu davranışların sergilenebilmesi konusunda çalışanlarına cesaret verecek işletmelerin artmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

4.4.5. Etkileme

Çalışanların işyerlerinde sergiledikleri çevreci davranışlar arasında yer alan bir diğer davranış ise etkileme davranışlarıdır. Çalışanların bu davranışlara dair aşağıdaki ifadeleri de bu görüşü destekler niteliktedir:

“Yönetici pozisyonunda olduğum için özellikle kâğıt kullanımını azaltmak amacıyla, dosyalarını dijital yaptırıyorum. Evrakları çıktı yerine mail olarak istiyorum. Personelimi çift yönlü kâğıt kullanımına yönlendiriyorum, atık kâğıtları geri dönüşme gönderiyorum.” (E.K)

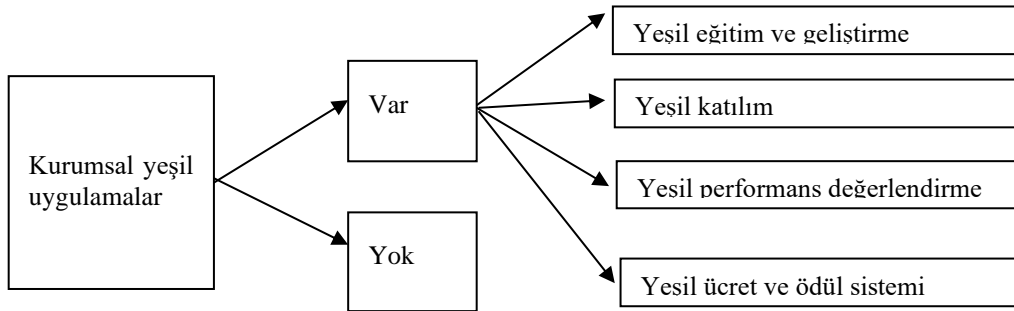
“Atık materyallerden oyuncak yaptırıyorum, bu etkinliklere velileri de dâhil etmeye çalışıyorum ki onlarda da bu bilinç gelişsin, sonra sergileyerek hem diğer öğrencilerin hem diğer öğretmenlerin de görmesini sağlıyorum ki farkındalıkları artsın.” (D.B)

Yukarıdaki etkileme davranışlarına ilişkin görüşler iş arkadaşları ile çevresel sorunlara ve çözümlerine ilişkin sohbet etmekten, iş süreçlerinin dönüştürülmesi noktasında yönlendirici olmaya kadar pek çok davranışın bu başlıkta incelenebileceğini göstermektedir. Özellikle lider ve yöneticilerin çalışanları çevreci tercihlere yöneltecek bu etkileme davranışlarını daha fazla sergilemesi beklenmektedir.

4.5. İşletmelerin Çevreci Uygulamalarına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen dördüncü soru ile işletmelerinin ne gibi çevreci uygulamalara sahip olduğu, çalışanların yeşil davranışlar sergilemesi için eğitim, proje vb. yapıp yapılmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. İşletme hedef ve politikalarında çevreci eğilimlere yer veren, çalışanlarına sürdürülebilirlik konusunda eğitimler veren, proje ve kampanyalarla çalışanları yeşil hedeflere yönelten işletmelerde daha fazla çevreci çalışan davranışı görülmesi beklenmektedir. Literatürde yeşil insan kaynakları uygulamaları, kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gibi uygulamalarla çalışanların yeşil bilinç düzeylerinin arttığını ve çevreci davranışların yaygınlaştığını ortaya koyan çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir (Afsar vd., 2018). İşletmelerin yeşil davranışları artırmaya yönelik çabaları Renwick vd. (2013) çalışmasında belirtilen yeşil insan kaynakları yönetiminin boyutlarına göre alt kategorilerde değerlendirilmiştir. Bu boyutlar yeşil İKY uygulamalarını; yeşil işe alım, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil performans yönetimi, yeşil ücret ve ödül sistemi, yeşil katılım olarak ele almış ve insan kaynakları yönetimini işe alım süreçlerinden performansın ödüllendirilmesine kadar her aşamada çevreci bir perspektif dahilinde değerlendirmiştir (Renwick, Redman ve Maguire, 2013). Katılımcılardan elde edilen veriler incelendiğinde 10 katılımcıdan 5 tanesi işletmelerinde kurumsal düzeyde uygulanan herhangi bir yeşil eğitim/proje vb. olmadığını belirtmiştir. Bu katılımcıların üçü kamuda görev yaparken, ikisi Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren 1500'den fazla çalışanı olan aile işletmelerinde çalışmaktadır. Diğer katılımcıların ise yalnızca yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil katılım ve kısmen yeşil performans yönetimine ve yeşil ödüllendirmeye dair örnekler verebildikleri görülmüştür. Bu doğrultuda aşağıdaki gibi alt tema oluşturulmuştur (Şekil 5).

Şekil 5. Kurumsal Yeşil Uygulamalar



4.5.1. Yeşil eğitim ve geliştirme

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli işlevlerinden biri olan eğitim ve geliştirme işletmenin entelektüel sermayesini artırmak için yapılan faaliyetleri içermektedir. Yeşil eğitim ve geliştirme de işletmelerin yeşil performanslarını artırmak ve hedeflerine ulaşmak için çalışanlarda gerekli bilinç ve farkındalık düzeyini artırmanın yollarından biridir. Katılımcıların işletmelerinin yeşil eğitim ve geliştirme çalışmaları çerçevesindeki uygulamalarına yönelik ifadeleri ise aşağıdakilerle sınırlıdır:

“Kurumumun yaptıkları arasında hizmet içi eğitim vermeyi, ağaç dikme projesi uygulamayı sayabilirim sadece.” (S.G)

“Projeler kapsamında eğitimler düzenleniyor. Çocuklara yönelik de suyun kullanımı, çevrenin korunması gibi konularla ilgili eğitim veriliyor. Personel çocukları da bu eğitimlere dâhil ediliyor”(E.K)

“Çevreci uygulamalarla ilgili bilgilendirmeler yapılıyor. Şirket de sürdürülebilirlik raporunu yayınlıyor. Zaten bu sayede sadece bizim ofiste değil şirketin tamamında neler yapılmış görebiliyoruz biz de.”(U.K)

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşıldığı gibi çevreci faaliyetlere ilişkin gerekli eğitimler ve bilgilendirmeler yapılmaktadır. Ancak birçok işletmenin konuya gereken önemi atfetmediği gözlenmekte, araştırma sonuçları da bunu ortaya koymaktadır. Gerek kamuda gerek özel sektörde özellikle Covid-19 pandemi sürecinde “uzaktan eğitim uygulaması” vb. uygulamalarla birçok konuda çevrim içi eğitimler düzenlenirken çevresel bilinç ve farkındalığa yönelik eğitimlerin içeriklerde yer almaması dikkat çekmektedir.

4.5.2 Yeşil Katılım

Günümüz modern yönetim anlayışının en önemli hedeflerinden biri işletmelerin karar alma süreçlerine çalışanları dâhil etmesidir. Yeşil katılım da işletmenin çevresel performansını etkileyecek kararlarına ilişkin süreçlere çalışanların dâhil edilmesini ifade etmektedir. Yeşil katılım ile kararların içselleştirilmesi sağlanırken çalışanların yeşil hedeflere ilişkin motivasyonları da artırılmış olmakta, ayrıca yenilikçi ve yaratıcı fikirlerin paylaşılmasına zemin hazırlanmaktadır. Aşağıda yer verilen ifadeler yeşil katılım uygulamalarına örnek teşkil edebilecek niteliktedir:

“Banka bünyesinde proje ekibi var, gönüllülük esasına dayalı minik Eller Büyük Hayaller projesi yapılıyor. Proje ekibi neler yapılabileceğine ilişkin toplantılar düzenleyip yıllık etkinlikler planlıyor. Bunun dışında bankanın birtakım uygulamaları var. Örneğin, eğitimlerde isimlikler kâğıttan ya da kartondan yapılmak yerine, silinebilir biçimde tasarlanıyor ve yeniden kullanılıyor. Üstelik bu fikir bir çalışanın önerisiyle gerçekleştirildi ve şimdi artık bu şekilde uygulanıyor.” (E.K)

Yukarıda yer alan çalışan ifadesinde de görüldüğü gibi çalışmanın yapıldığı sektörlerden sadece birisinde (bankacılık), çalışanlar yeşil karar süreçlerine dâhil edilmektedir. Bu durum işletmelerde çevreci faaliyetlerle ilgili süreçlere çalışanların yeterince dâhil edilmediğini göstermektedir. İşletmelerde katılımcı anlayışın çevresel hedeflere yönelik gerçekleşmesi hem çalışanların işletmelerinin bu hedeflere atfettiği önemi anlamalarını hem de bu hedefler için katkı yapmak konusunda daha istekli olmaları açısından önem arz etmektedir.

4.5.3 Yeşil Performans Değerlendirme

İşletmelerin çalışanlarının performanslarına ilişkin değerlendirmelerini ve geribildirimlerini içeren bir diğer önemli İKY işlevi de performans değerlendirmedir. İşletmelerin performansı çalışanlarının performanslarının bir araya gelmesiyle ortaya çıktığından işletmelerin öncelikli amaçlarından biri de çalışan performansını artırmaktır. Yeşil performans değerlendirme ise çalışanların bireysel çevresel performanslarının, başka bir ifadeyle, yeşil davranışlarının performans değerlendirme sürecine dâhil edilmesi anlamına gelmektedir. Sadece kağıt tüketimini azaltmanın performans hedefleri arasında olduğunu ifade eden katılımcıya ait ifadeler şu şekildedir:

“Genel müdürlük düzeyinde, kâğıt tüketimini azaltmak için dijitalleşmeye önem veriliyor. Şubelerin kâğıt siparişleri takip ediliyor, kâğıt tüketimi artınca şubelere uyarılarda bulunuluyor, yani açıkça kâğıt kullanımını azaltma hedefi belirtiliyor. Bunun için örneğin yazıcıların çift yönlü ayarlanması sağlanıyor. Bunun dışında bir kere de yeşil iş fikirlerini destekleyen bir kampanya yapılmıştı.” (C.Ö)

Yukarıdaki ifade de görüldüğü gibi katılımcılar arasından tek bir çalışan yeşil uygulamaların performans değerlendirmede kullanıldığı yönünde görüş bildirmiştir. Söz konusu görüş incelendiğinde ise kâğıt kullanımına ilişkin faaliyetin ve yeşil iş fikirlerinin desteklenme kampanyasının yeşil performans değerlendirme kapsamında olduğu görülmüştür.

4.5.4 Yeşil Ücret ve Ödül Sistemi

İşletmelerde performansın değerlendirmesi kadar ücret ve ödül sisteminin performansı artıracak biçimde düzenlenmesi de büyük önem taşımaktadır. Yeşil ücret ve ödül sistemi ise ücret ve ödül sistemlerinin yeşil davranışları da içerecek biçimde belirlenmesini ifade etmektedir. Katılımcıların yeşil ücret sistemine ilişkin herhangi bir ifadesi olmamakla birlikte gönüllü çevreci proje katılımlarının ödüllendirildiğine ve işletmelerin çalışanlarına yönelik ödüllerde çevreci olanlara tercihte bulunduğuna ilişkin şu ifadeler yer almaktadır:

“Benim çalıştığım kurum sürdürülebilirliğe çok önem veren bir kurum. İşe girdiğimden beri her yıl benim için bir fidan dikiliyor, tabii bütün çalışanlar için de. Pandeminin başında tüm çalışanlara tohumlar hediye edildi, evden çalışırken balkonda bahçede yetiştirilsin diye.” (U.K)

“Projelere gönüllü olarak katılanlara da yılsonunda ödüllendirme yapılıyor. Ayrıca yeni işe başlayanlar için “hoş geldin” hediyesi olarak fidan dikiliyor. Yine yılsonlarında, doğum günlerinde, müşterilere ve personele tohum ya da TEMA'ya adına fidan bağıışı yapılıyor. Pandemi süreci başladığından beri de tüm toplantılar çevrim içi yöntemlerle gerçekleştirilmeye başlandı. Bu durum da katılımcıların yakıt tüketiminden toplantıda kullanılan kaynaklara kadar pek çok konuda hem maliyeti hem de dolaylı olarak çevreye verilen zararı azalttı.” (E.K)

Yukarıda yer alan çalışan ifadeleri ödül sisteminde yeşil faaliyetlerin çok da yer almadığını göstermektedir. Her ne kadar işletmelerin ödüllendirme tercihlerini çevreci alternatiflerden yana kullanmaları örnek olmak açısından önemli olsa da çalışanların hangi davranışı sergilediklerinde hangi karşılığı alacaklarını bilmeleri hedefe yönelmeleri konusunda büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle işletmelerin yeşil davranışlara yönelik ödülleri belirleyip açıklamalarının, ücret politikalarında yeşil davranışların da etkili olduğunu çalışanlarına bildirmelerinin yeşil çalışan davranışlarının artırılmasında etkili bir rol oynaması beklenmektedir.

5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular çevresel sorunlara bakış açısı ve sorunların çözümüne yönelik sergilenen davranışlar noktasında önemli sonuçları işaret etmektedir. Katılımcıların öncelikli çevresel sorunlar olarak değerlendirdiği kaynaklara ilişkin sorunlar, iklimsel sorunlar ve kirliliğe ilişkin sorunlar arasında özellikle susuzluk tehdidi, birçok katılımcı tarafından en önemli çevresel sorun olarak değerlendirilmiştir. Su kaynaklarının azaldığı ve kuraklık tehdidinin baş gösterdiği herkesçe kabul edilen en önemli çevresel sorunlardan biri olmakla beraber çeşitli gönüllü kurum ve kuruluşların yanında işletmelerin sosyal sorumluluk projeleri kapsamında da en çok ele alınan sorunlardan (“yarının suyu”, “geleceğe bir damla sakla”, “suyunu savun” vb.) biridir. Bulgular bu açıdan değerlendirildiğinde; toplumsal sorunların çözümü noktasında işletmelerin ne derece etkili olabildiği, sosyal sorumluluk projelerinin çarpıcı yöntemlerle yürütülmesinin toplum nezdinde bir farkındalık yaratmaya katkı sunabildiği görülmektedir. Literatürde yer alan pek çok çalışmada da kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin hem paydaşlar hem de toplum tarafından işletmenin olumlu imajına katkı sağladığı belirtilmiştir (Özdemir, 2009). Bu nedenle çalışmadan elde edilen önemli yönetsel çıktılardan biri çevreci kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin etkili olduğudur. Bu noktada çevresel sorunlar konusunda bilinç yaratmak ve çözüme katkı sağlamak adına işletmelerin sosyal sorumluluk projeleri geliştirmeleri önerilebilir.

Çevresel sorunlar tüm dünyanın gündeminde yer alırken çocuklara yönelik çizgi filmlerden, devlet politikalarına kadar her alanda çevresel farkındalık oluşturmayı amaçlayan bir yönelimden söz etmek mümkündür. Ancak öncelikle bu sorunların kaynağına yönelik bakış açısının anlaşılması gereklidir. Araştırmada bu açıdan da önemli bulgulara ulaşılmıştır. Katılımcıların neredeyse hepsi sorunların kaynağının insanlar olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte birçok katılımcı sorunların kaynağının sistemin kendisi ve yarattığı insan modeli olduğunu da belirtmiştir. Doğal kaynakların eşit paylaşımı, kendini doğanın patronu değil parçası olarak gören bir yaşam tarzı, doğayı yalnızca rant kaynağı değil hayat kaynağı olarak ele alan bir bakış açısı, çevresel sorunların kaynakları arasında sayılan aşırı tüketimi azaltmanın öncelikli koşulları arasındadır. Bu noktada her ne kadar temel sorumluluk yasa koyucularda olsa da bireysel ya da örgütsel çabaların da dünyanın geleceği için önemli olduğunun bir kez daha altını çizmek gerekmektedir. Bu çabaların tutarlı ve sürdürülebilir olması da ayrıca öneme sahiptir. Bireyler açısından oldukça pahalı organik ürünler alıp yarısını çöpe atmak ya da her yıl onlarca fidan dikip günlük hayatta suyu ve elektriği bilinçsiz kullanmak, örgütler açısından en çevreci kurumsal politikaları üretip orman alanlarını tahrip etmek gibi tutarsız davranışlar sergilemek, çevresel sorunların çözümüne katkı sunulduğu anlamına gelmemektedir. Fikirler ve davranışlar arasındaki tutarlılığın yanında çevresel hassasiyetleri yalnızca evle, sosyal yaşamla ya da yalnızca prosedürler gereği işyeriyle sınırlandırmamak, hayatın her alanında çevreci davranışlar konusunda tutarlı bir anlayışa sahip olmak da önemlidir. Evinde ve sosyal hayatında tüketimi azaltıp çöpleri ayrıştırırken iş yerinde gereksiz yere ışıkları açmak, kağıtları israf etmek, suyu özensiz kullanmak çevreye duyarlı olunduğu anlamına gelmemektedir. Elbette bu konuda işletmelere büyük görev düşmektedir. Çalışanlara iş yerlerinde sergileyebilecekleri çevreci davranışların neler olduğunu anlatabilmek bile önemli bir adımdır. Çevreci fikirlerin paylaşılmasına olanak veren bir örgüt yapısı ve örgüt iklimi, çalışanlara çevresel farkındalık kazandırmak ve örnek olmak noktasında çaba harcayan liderlik, çevreci kuruluşlarla iş birliği içinde olan bir yönetim, çalışanların işyerlerinde de yeşil davranışlar sergilemesini sağlamaya katkı sunacaktır. Yapılan

araştırmalar da bu görüşü destekler niteliktedir. Özellikle son yıllarda sayıları çokça artan araştırmalarda yeşil dönüştürücü liderliğin yeşil çalışan davranışlarını artırdığı (Kura, 2016), yeşil İKY uygulamaları arasında yer alan yeşil eğitimin çalışanların gönüllü çevreci davranışlarını artırdığı ve bu ilişkide destekleyici örgüt ikliminin de aracı rol oynadığı görülmüştür (Amrutha ve Geetha, 2021). Yine bir diğer çalışmada (Norton vd., 2017) yeşil psikolojik iklim ile iş yerinde sergilenen çevreci davranışlar arasında olumlu ilişki olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Tüm bu çalışmalar göstermektedir ki; yeşil çalışan davranışlarını artırmanın çeşitli yolları mevcuttur ve dünyayı bekleyen olumsuz sonuçlardan kaçınmak için işletmelerin çabalarına da ihtiyaç vardır. Ancak özellikle bu çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar araştırmaya katılan çalışanların örgütlerinde yeşil İKY uygulamalarının olmadığını ya da kısmen olduğunu göstermektedir. Özellikle yeşil işe alım, yeşil performans yönetimi ve yeşil ücret ve ödül sistemine dair bulgulara rastlanmaması ya da çok az rastlanması çalışma sonuçları açısından dikkat çekicidir. Bu bulgulardan hareketle öncelikle işletme yönetimlerinin bakış açılarının ve yeşil uygulamalara dair bilgilerinin artırılması gerektiği düşünülmektedir.

Çalışma bulguları incelendiğinde; katılımcılardan özellikle çocuk sahibi olanların ve eğitim alanında çalışanların etkilemeye yönelik çevreci davranışlar sergilediklerini belirtmeleri de dikkat çekmektedir. Bankalar gibi kurumsal işletmelerin çalışanların etkileme davranışlarını artıracak, karar süreçlerine katılımı sağlayacak projeler geliştirdiği görülmektedir. Etkileme davranışlarını artıracak uygulamaların tüm işletmelerde yaygınlaşmasının çevresel sorunların çözümü için önem taşıdığı düşünülmektedir. Özellikle bankacılık gibi liderlik eğitimlerinin düzenli olarak verildiği sektörlerden başlayarak tüm işletmelerde liderlik eğitimlerinin içeriğine yeşil davranışların neler olduğu, nasıl uygulanacağı ve çalışanların bu davranışlarının nasıl artırılacağına yönelik eğitimlerin eklenmesinin etkili olacağı düşünülmektedir. Nitekim akademik çalışmalarda da güncel liderlik yaklaşımları arasında çevreye yönelik liderlik tarzlarının giderek öne çıktığı görülmektedir. Yeşil dönüştürücü liderlik, çevreye yönelik hizmetkar ve etik liderlik, sorumlu, kapsayıcı liderlik kavramlarını çevreci bir perspektifle ele alan pek çok çalışma yazında yer almaktadır (Jia vd., 2018; Saaed vd., 2019; Afsar vd., 2018; Bhutto vd., 2021).

Kurumsal işletmelerin yeşil hedefler koyarak bunlara uyulup uyulmadığını kontrol etmeleri de çalışma bulguları açısından önemlidir. Her ne kadar bu uygulamalarda çevresel duyarlılığın yanında maliyetleri azaltma amacı olsa da çevreci hedeflerin belirlenip çalışanlarla paylaşılması anlamlıdır. Bununla birlikte kamu sektöründe kurumsal boyutta çevreci uygulamaların az olması ya da hiç olmaması da dikkat çeken sonuçlar arasındadır. Katılımcılar tarafından özel sektörde eğitimler, projeler ve çeşitli uygulamalar ile yeşil davranışların artırılmasına yönelik uygulamalara kısmen de olsa rastlandığı belirtilse de kamu çalışanı katılımcılar bu uygulamalara sıklıkla rastlamadıklarını belirtmişlerdir. Hâlbuki kaynakların özenli kullanımı, çevre noktasında önemli olduğu kadar kamusal kaynakların etkin kullanımı için de önemlidir. Bu nedenle kamu kurumlarında, çalışanların yeşil davranışlarını artırmaya yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir. Kamu çalışanlarının çevreci davranışlarının anlaşılması ve artırılmasına yönelik araştırmaların hem akademik hem yönetsel açıdan önemli çıktılar üretebileceği düşünülmektedir.

Kamu kurumlarının yanı sıra organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren ve binlerce kişinin istihdam edildiği özellikle aile işletmelerinde de yeşil uygulamalara rastlanmadığı belirtilmiştir. Bu işletmelerin öncelikle yöneticilerine sonra tüm çalışanlarına yönelik eğitimlerin ya da çevreci çalışma rehberlerinin planlanmasının büyük istihdam bölgeleri olan organize sanayi bölgeleri için anlamlı sonuçlar yaratabileceği düşünülmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar özellikle Çin, Pakistan ve Hindistan bağlamında bilgi teknolojileri sektöründe (Li vd.,2020) ya da eğitim ve turizm hizmeti sektörlerinde (Mittal ve Dhar,2016; Zafar, Nis, Shoukat ve İkrām, 2017) gerçekleştirilmiş araştırma sonuçlarını içermektedir. Bu nedenle Türkiye’de yeşil çalışan davranışlarının anlaşılmasına yönelik çalışmaların yanında organize sanayi bölgeleri bağlamında yapılacak araştırmalara da ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte kamu çalışanlarının yeşil davranışlarının belirlenmesine ve kamuda yeşil liderlik tarzlarının etkilerine yönelik akademik çalışmalara da ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada kamu sektöründe neredeyse hiç yeşil İKY uygulamalarından bahsedilmediği, OSB’lerde de durumun benzer olduğu bulguları elde edilmiştir. Bununla birlikte özellikle eğitim alanında da çabaların bireysel yönelimlerle ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum öncelikle sektörel olarak yeşil davranışların belirlenmesi ihtiyacı olduğunu işaret etmektedir. Kağıt kullanımını azaltma ve geri dönüştürme önemi yadsınmaz yeşil davranışlardır ancak bunun yanında hangi davranışların çevreci olarak nitelendirilebileceğine ilişkin hem uygulamada hem akademik çalışmalarda eksiklikler olduğu düşünülmektedir. Bir çalışanın işine gitmek için evinden çıktığı andan eve dönene kadar geçirdiği süreçte sergileyeceği hangi davranışların çevreci davranışlar olduğunu bilmeden bu davranışları sergilemesi beklenemez. Bu nedenle işe alım aşamasından başlayarak,

prosedürlerin hazırlanmasından performansın değerlendirmesine kadar her aşamada çalışanlara bu konuda bilgi verilmesi önemlidir. Çünkü her sektörün kendine özgü özellikleri farklı çevreci davranışları gerektirmektedir. Örgütlerin sektör, büyüklük, politika, misyon ve vizyonlarını değerlendirerek çalışanlarından bekledikleri çevreci davranışları açıkça ortaya koymaları bu davranışların artırılmasının ön koşulu olarak değerlendirilebilir.

İşletmelerin en temel amacı olan varlıklarını devam ettirme amaçlarına ulaşabilmeleri öncelikle sürdürülebilir bir dünya ile mümkündür. Yaşanan iklimsel sorunlar ve beraberinde gelen olumsuz tablolar işletmeleri de etkilemekte, zarara uğramalarına yol açmaktadır. Bugün gelinen noktada çevresel sorunlar küresel sorunlardır. Bireylerden devletlere, kamu kurumlarından işletmelere her kesim bu sorunların çözümünde sorumluluk almalıdır. Yeşil uygulamaların yaygınlaşması yeşil davranışların artırılması, tüketim alışkanlıklarının değiştirilmesi, toplumun tüm kesimleri için önemli bir sorumluluk olduğu kadar zorunluluk haline de gelmiştir. İşletmeler de işe alım, eğitim, katılım, performans değerlendirme, ücret ve ödül sistemlerinde çevreci bir bakış açısına yer vermeli, yeşil hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşma konusunda çabalamalı, çalışanlarının yeşil davranışlarını takdir etmeli, çalışanların çevreci fikirlerini önemsemeli, sosyal sorumluluk projeleri aracılığıyla toplumsal dönüşümün itici güçleri arasında yer almalıdır. Çalışanlar ise işletmelerinin prosedürleri ile sınırlı olmadan daha çevreci davranışlara yönelmeli hem sosyal hayatlarında hem de iş hayatlarında sürdürülebilirliğe katkı sağlamayı hedeflemeli gerek tüketicisi oldukları gerek çalışanı oldukları işletmeleri daha çevreci uygulamalar geliştirmeleri konusunda zorlamalıdır. Çünkü çevresel sorunların çözümüne katkı sağlamak hem içinde bulunulan çağa hem de gelecek nesillere karşı en önemli sorumluluklardan birisidir.

Araştırmada nitel yöntem tercih edilmiş bu yöntemle çalışanların görüşleri hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmak amaçlanmıştır. Çalışmanın nitel yöntemle yapılmış olması birtakım sınırlılıkları da beraberinde getirmiştir araştırmacının nitel araştırma deneyimi, katılımcıların zamanlarından ve algılarından doğan sınırlılıklar çerçevesinde araştırma süreci yürütülmüş, elde edilen sonuçlar çalışanların yeşil davranışlara ilişkin bilgilerinin sınırlı olduğunu işletmelerin uygulamalarının ise beklenenden yetersiz olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak çalışanların çevresel sorunlara ve sorunların kaynağına ilişkin belirli bir farkındalığa sahip olduğu, bu farkındalığın iş yaşamında ve sosyal yaşamda birtakım davranışlara dönüştüğü ancak özellikle iş yerinde sergilenebilecek çevreci davranışlara ilişkin yeterli bilgiye sahip olmadıkları; örgütlerin de çalışanları çevreci davranışlara yönlerecek uygulamalarının yetersiz olduğu görülmüştür.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir

KAYNAKÇA

- Afsar, B., Cheema S. ve Javed, F. (2018). Activating employee's proenvironmental behaviors: The role of CSR, organizational identification, and environmentally specific servant leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 904-911.
- Ajzen, I., (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211
- Akandere, G. (2019). Çalışanların çevresel tutkusunun yeşil davranışları üzerindeki etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(4), 387-404
- Al-Ghazali, B. M. ve Afsar, B. (2020). Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 1-18.
- Amrutha, V. N. ve Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119-131
- Bayrakçı, E. ve Dinç, M. (2020). Örgütsel yeşil davranışlara yönelten güdüler: Özel okul öğretmenleri üzerine nitel bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 188-201.

- Bhutto T. A., Farooq R., Talwar T., Awan U. ve Dhir, A. (2021). Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: Serial mediation of green psychological climate and work engagement. *Journal of Sustainable Tourism*, 252, 1-23.
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S. ve Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and proenvironmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175.
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O. ve Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: A survey on the pro-environmental behavior of university employees. *Journal of Cleaner Production*, 106, 55-67.
- Boiral, O. ve Paille, P. (2012). Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445.
- Ceyhan, S. ve Ada, S. (2015). İşletme fonksiyonları açısından çevreye duyarlı işletmecilik. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 115-138.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *İstanbul Management Journal*, 86, 1-23.
- Erbaşı, A. ve Özalp, Ö. (2016). The effect of environmental passion and green organizational behavior on organisational commitment. *Eurasian Business & Economics Journal*, 2, 297-306.
- Eroymak, S., İzgüden, D. ve Erdem, R. (2018). Çalışanların yeşil davranışlarının kavramsal çerçevede incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, 23(3), 961-971.
- Homburg, A. ve Stolberg, A. (2006). Explaining pro-environmental behavior with a cognitive theory of stress. *Journal of Environmental Psychology*, 26(1), 1-14.
- Huang, S. Y. B. Ting, C.-W. ve Li, M.-W. (2021). The effects of green transformational leadership on adoption of environmentally proactive strategies: The mediating role of green engagement. *Sustainability*, 21, 1- 13.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T. ve Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of ghrm on employees' green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability*, 10, 1-18.
- Kerse, G., Maden, Ş. ve Tartan Selçuk, E. (2021). Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil içsel motivasyon ve çalışanın yeşil davranışı: Ölçek uyarlama ve ilişki tespiti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1574–1591.
- Kura, K. M. (2016). Linking environmentally specific transformational leadership and environmental concern to green behavior at work. *Global Business Review*, 17(3), 1–14.
- Li, W., Bhutto, T. A., Wang, X., Maitlo, Q., Zafar, A. U. ve Bhutto, N. A. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production*, 255, 1-10
- Mittal, S. ve Dhar, R. L. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. *Tourism Management*, 57, 118–127
- Muster, V. ve Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 140-156.
- Norton, T. A., Zacher, H. ve 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.
- Ones, D. S. ve Dilchert, S. (2012). Employee green behaviors. S. E. Jackson, D. Ones ve S. Dilchert, (Ed.), *Managing human resources for environmental sustainability* içinde (s. 85-116). Jossey-Bass/Wiley.
- Özdemir, H. (2009). Kurumsal sosyal sorumluluğun marka imajına etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 57-72.
- Ramus, C. A., ve Killmer, A. B. (2007). Corporate greening through prosocial extrarole behaviours—a conceptual framework for employee motivation. *Business Strategy and the Environment*, 16(8), 554-570.

- Renwick, D. W. S., Redman, T. ve Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- Robertson, J. L. ve Barling, J. (2017). Contrasting the nature and effects of environmentally specific and general transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(1), 22-41.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Shahjehan, A. ve Shah, S. I. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 32(1), 254-281.
- Saeed B.B., Afsar B., Hafeez S., Khan I., Tahir M. ve Afridi M. A. (2018). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, 424-438.
- Vatansever, Ç., Kılıç, N. ve Dinler, E. (2018). Çalışanların sürdürülebilirlik davranışları ve sürdürülebilir çalışma yaşamı için insan kaynakları yönetimi: Türkiye'den iki kesit. *Istanbul Management Journal*, 29(85), 7-39.
- Yaraş, E., Akın, E. ve Şakacı, B. K. (2011). Tüketicilerin çevre bilinci düzeyini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 9(35), 117-126.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.
- Zafar, A., Nisar, Q. A., Shoukat, M. ve Ikram, M. (2017). Green transformational leadership and green performance: The mediating role of green mindfulness and green self-efficacy. *International Journal of Management Excellence*, 9(2), 1059-1066.
- Zhang W., Sun B. ve Xu F. (2021). Promoting green product development performance via leader green transformationality and employee green self-efficacy: The moderating role of environmental regulation. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 6678, 2-17.