



# Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına İlişkin Bir Araştırma

A Research on Green Organizational Behaviors of Workers

Asiye YÜKSEL Seher UÇKUN C.Gazi UÇKUN

Öğr.Gör.Dr., Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO, Mülkiyet Koruma Ve Güvenlik Bölümü, Kocaeli, Türkiye  
Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Kandira Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Kocaeli, Türkiye

Prof.Dr., Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma Ve Güvenlik Bölümü, Kocaeli, Türkiye

## ÖZET

Yeşil örgütsel davranışlar çevreyi korumaya yönelik gönüllü davranışlardır. Bu çalışmanın amacı özel güvenlik çalışanlarının kurumsal sürdürülebilirlik politikası çerçevesinde yeşil örgütsel davranışlarını belirlemektir. Araştırmada; Erbaşı (2019a) tarafından geliştirilen çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını ölçmeye yönelik "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek iki bölümden oluşmakta olup; ilk bölüm demografik (yaş, cinsiyet, eğitim) özellikleri ikinci bölüm ise ölçüğe dair ifadeleri içermektedir. Elektronik anket yöntemi ile özel güvenlik çalışanlarından oluşan katılımcılara gönderilen anket formunda 5'li Likert ölçeğinden faydalanılmış ve 402 kişiye ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarının literatürde kabul edilen geçerlik ve güvenilirlik sınırları içerisinde olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonuçları çalışanların, yeşil örgütsel davranış duyarlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. Genel olarak katılımcıların "çevresel duyarlılık", "çevresel katılım", "ekonomik duyarlılık", "yeşil satın alma" ve "teknolojik duyarlılık" boyutlarındaki düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma, şirketlerde çalışanların yeşil politikalara yönelik düşüncelerine ve tutumlarına daha fazla dikkat etmelerine yardımcı olacak ve böylece çalışanların işyerinde yeşil davranışlarını etkin bir şekilde teşvik edecek özelliklerle, kuruluşlarının sürdürülebilirliğe verdiği değer ve öncelik hakkındaki algılarını anlamaya çalışan araştırmacılar ve uygulayıcılar için faydalı olacaktır.

**Anahtar kelimeler:** Yeşil Örgütsel Davranış, Çalışan Davranışları, Sürdürülebilirlik

## ABSTRACT

Green organizational behaviours are voluntary behaviours aimed at protecting the environment. The aim of this study is to determine the green organizational behaviours of private security workers within the framework of corporate sustainability policy. In the research; The "Green Organizational Behavior Scale" developed by Erbaşı (2019a) was used to measure the green organizational behaviours of employees. The Green Organizational Behavior Scale is used; It consists of 5 sub-dimensions: environmental awareness, participation in the environment, economic sensitivity, green purchasing and technological sensitivity. A 5-point Likert scale was used in the survey, which was sent to the participants consisting of private security employees by electronic survey method and 402 people were reached. Exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were performed for the validity and reliability analysis of the scale. It was seen that the results of the analysis were within the limits of validity and reliability accepted in the literature. The results of the study show that employees have a high sensitivity to green organizational behaviour. In general, it was determined that the perception levels of the participants in the dimensions of "environmental sensitivity", "environmental participation", "economic sensitivity", "green purchasing" and "technological sensitivity" were high. This research will help companies pay more attention to employees' thoughts and attitudes towards green policies, thereby effectively promoting employees' green behaviour in the workplace, and will be especially beneficial for researchers and practitioners trying to understand private security workers' perceptions of the environment, the value and priority that organizations attach to sustainability.

**Keywords:** Green Organizational Behavior, Employee Behavior, Sustainability

## 1. GİRİŞ

Çalışanların kurumsal politikalara, uygulamalara ve prosedürlere ilişkin algıları ve yorumları, davranışsal niyetlerinin hayata geçirilmesi noktasında önemlidir. İşyeri ortamlarında bireylerin benimsediği yeşil davranışlarla ilgili alan yazında son yıllarda önemli ölçüde büyümüştür. Yıllar boyunca, geri dönüşüm davranışları çok dikkat çekmesine rağmen yeşil örgütsel davranış konusu boyutları genişleyerek önem kazanmaktadır.

Organizasyonlar sürdürülebilirlik uygulamalarını stratejilerine dâhil etmeye giderek daha fazla zorlanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin ve çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının belirlenmesinde, çalışanların örgütlerinin sürdürülebilirliğe verdiği değer hakkındaki algılarını ölçmek önemlidir. Çalışanların yeşil iş ortamı algıları (yani, kuruluşlarının ve iş arkadaşlarının çevresel sürdürülebilirliğe yönelik yönelimlerini nasıl algıladıkları) bu tür politikaları davranışla ilişkilendiren psikolojik mekanizmalar oluşturabilir. Kurumsal sürdürülebilirlik politikalarının algılanan varlığı, yeşil çalışma iklimi algıları ve çalışanların yeşil davranışlarına ilişkin raporları arasındaki ilişkiler sürdürülebilir örgüt anlayışlarını göstermektedir.

Günümüzde yoğun bir şekilde rekabetin artması nedeniyle işletmeler kendilerini üstün kılacak farklı yol ve yöntemler aramaktadırlar. Özellikle hem tüketicilerin hem de çalışanların çevre konusunda bilinçlenmesiyle beraber işletmelerde kendilerini baskı altında hissetmektedirler. Çevreye karşı duyarlı olması gereken tüm paydaşlar doğal çevrenin korunmasının gerektiğinin farkındadır (Bozpolat, 2021:704). Bu nedenle işletme faaliyetlerinde tedarikten başlayıp nihai ürüne kadar geçen aşamalarda çevreye duyarlı davranış göstermeye gayret etmektedirler. Gerçekten dünyadaki çoğu işletme bunu aynı zamanda rekabet aracı olarak kullanmaktadır. Doğal olarak çevre duyarlılığının sürdürülebilir olması işletme yöneticilerine ve çalışanlarına bağlıdır. Son yıllarda işletmeler insan kaynakları yönetimi işlevini yerine getirirken yeşil insan kaynakları, sürdürülebilir insan kaynakları gibi kavramlarla özdeşleştirilmektedir. İnsan kaynakları yönetiminde işgören bulma ve seçme işlevlerinde bu duyarlılıkla ilgili çalışmalar yapılmaktadır. Böylece çalışanların yeşil uygulamalarına katkı sağlayacak işgörenleri istihdam etmek için çaba harcamaktadırlar.

İşletmelerin çevreye ve tüketicilere karşı sorumlulukları olarak değerlendirerek yöneticilerin yeşil uygulamalar başlatmaları (yeşil işletmecilik, yeşil ürün, yeşil pazarlama )yeterli değildir. Bunun anacak sürdürülebilir olması için çalışanlarında yeşil davranış göstermeleri gereklidir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların yeşil iş iklimi algılarının, bir kurumsal sürdürülebilirlik politikasının algılanan varlığı ile yeşil örgütsel davranışlar arasındaki ilişkiyi açıklayıp açıklayamayacağını araştırmaktır. Bu amaçla araştırmada özel güvenlik çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarına ilişkin bilgi edinmektir. Bu makale şu şekilde düzenlenmiştir: 2. Bölüm alan yazında yapılan çalışmaları özetlemektedir. Bölüm 3 yöntemi açıklamakta, 4. Bölüm ve 5 Bölüm ise sonuçları sunmakta ve çalışmanın ana sonuçlarını, teorik ve pratik sonuçlarını ve gelecekteki araştırmalar için sınırlamalarını ve yollarını vurgulamaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Yeşil İşletmecilik ve Yeşil Örgütsel Davranış

İşletmeler faaliyetlerini yerine getirirken belirli bir çevrede faaliyet göstermektedirler. Faaliyet gösterdikleri çevreden hem etkilenmekte hem de etki etmektedirler. Çevre koşulları, işletmelerin faaliyetlerinin devam etmesinde ve çevreye uyum sağlaması için çaba göstermesi gereken bir gerçektir. Dolayısıyla çevre faktörü işletmelerde çok önemlidir. İşletmeyi etkileyen iç ve dış çevre faktörleri söz konusudur. Özellikle tüketiciler, müşteriler, rakipler, doğal çevre, hukuki çevre son yıllarda etkili olmaya başlamıştır. Bu toplumsal farkındalık da dünyadaki işletmeleri çevreye duyarlı uygulamalara yöneltmiştir. Çevreye duyarlı işletmelere yönelik olarak yeşil işletmecilik kavramı ortaya çıkmıştır (Hancıoğlu vd. 2018:231).

Örgüt kültürü, bir şirketin ortak değerler, inançlar ve davranışlar biçimindeki yol gösterici ilkelerini ifade eder (Qu vd., 2021:41). Dünyada'ki olumlu gelişmeler sonucunda işletmeler 2000'li yıllarda faaliyetlerinde verimliliğe odaklanarak çevreyi çok fazla önemsemezken son yıllarda sadece yasal zorunluk olarak değil, bir felsefe olarak çevreye duyarlı faaliyetlerde bulunmaktadır (Özkara, 2010:249). Çalışanların çevre bilinci ve davranışları, bir kuruluşun faaliyetlerinin doğal çevre üzerindeki olumsuz etkisini azaltabilir (Ahsan vd. 2020: 90). Çevreye duyarlı bir kültür içinde çalışmanın bir sonucu olarak, çalışanlar bir bütün olarak hayata daha olumlu bir bakış açısı kazanırlar (Abbas ve Doğan, 2022:5).

Yeşil işletmecilik faaliyetleri işletmelerin kuruluş yerinin seçiminden başlayarak üretim tesisinin kurulmasında çevresel faktörlerin değerlendirilmesi gibi çalışmaların başlangıcını oluşturmaktadır (Şenocak ve Mohan Bursalı, 2018:166).

Yeşil yönetim, işletmelerin hedeflerini gerçekleştirmek için özellikle ürün ve süreç geliştirme faaliyetlerinden başlayarak tüm faaliyetlerini çevreye uygun olarak gerçekleştirmesidir (Karakuş ve Erdirençelebi, 2018: 684). Çevreye duyarlı yönetim, çevreyi olumsuz etkileyecek faaliyetlerin yerine çevreye minimum zarar ya da tamamen ortadan kaldıran faaliyetleri benimseyen anlayıştır (Nemli, 2001:213). Yeşil yönetim anlayışı kısacası hem çevrenin korunması hem de ekonomik büyümenin beraber değerlendirilmesidir.

Çevreye duyarlı işletme uygulamaların sürdürülebilir olması hem yönetim hem de çalışanların bakış açısından önemlidir. Yöneticiler yeşil uygulamalar ile rekabet avantajı sağlamak için sürdürülebilir politikalar izlemeleri gereklidir. Sürdürülebilir politikaların sağlanabilmesi için yeniden kullanım, geri dönüşüm ve geri kazanım kuralın uygulanması gerekir (Önel, 2021:23). Çevreye duyarlı bir işletme bu kurallardan en az birini işletme politikası olarak benimsemelidir (Çevik ve Güler, 2021:103).

Bu açıklamalardan sonra yeşil örgütsel davranışı, işletme çalışanların ortaya koydukları çevreye duyarlı davranışta bulunmaları şeklinde tanımlamak mümkündür. Özellikle çalışanların bu politikaları benimsemeleri ve uygulamada işletmenin başarılı olmasında pay sahibi olması sağlanmalıdır. İşletmelerde farklı meslekte çalışanlar mevcut olup onlardan birisi de özel güvenlik çalışanlarıdır. Özel güvenlik çalışanları yasaların kendilerine verdiği yasalar çerçevesinde görevlerin getirirken aynı zamanda işletmelerin benimsedikleri politikaları doğrultusunda çalışmaktadırlar. Özel güvenlik çalışanların görevlerini incelediğimiz zaman özellikle işletmelerde çalışma saatlerinin diğer çalışanlardan farklı olduğu görülmektedir. Bundan dolayı özel güvenlik çalışanı sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda da yeşil davranış göstermesi söz konusu olabilir. Örneğin, özel güvenlik çalışanları mesai bitiminde tüm çalışanlar işletmeyi terk ettikten sonra genel kontrollerde yeşil yönetim anlayışı içinde değerlendirilebilecek uygulamalar yapabilirler.

Literatürde taramasında yeşil örgütsel davranış kavramı ile örgüt içi yeşil davranış, çevreci çalışan davranışı, çevre koruma davranışı gibi benzer kavramlar olduğunu belirtmekte fayda bulunmaktadır (Erbaşı, 2019a:7).

Bu konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde; son yıllarda yapılan çalışmaların arttığı görülmektedir. Akbaba (2019) Örgütsel adaletin yeşil örgütsel davranışı etkisi olup olmadığını araştırmıştır. Erbaşı (2019b) çevre sürdürülebilirliği çerçevesinde yeşil örgütsel davranışını incelemiştir. Erbaşı ve Akdeniz (2019) yeşil çalışan kavramının Türkiye ve dünyadaki durumunu değerlendirmişlerdir. Vatanserver vd.,(2018) çalışanların sürdürülebilirlik davranışlarını çalışma yaşamı için insan kaynakları yönetimi açısından incelemiştir.

Durgun ve Sarıbay (2019) örgütsel vatandaşlık davranışı ile yeşil işgören davranışını ilişkisini incelemişlerdir. Bayrakçı ve Dinç (2020) çalışmalarında özel okul öğretmenlerinin yeşil örgütsel davranışları gerçekleştirilmeye iten güdülerini araştırarak bu güdeleri tespit etmişlerdir. Eroymak vd. (2018) çalışanların yeşil davranışının kavramsal çerçevede incelemişlerdir. Kerse vd., (2021) çalışmalarında “*Yeşil Dönüştürücü Liderlik*”, “*Yeşil İçsel Motivasyon*” ve “*Çalışanın Yeşil Davranışı: Ölçek Uyarlama ve ilişki*” tespitini incelemişlerdir.

Ramus ve Steger (2000:605) Avrupa şirketlerinde çalışanların çevre politikası ve denetleyici destek davranışlarının çalışanların çevre girişimleriyle ilişkisini inceleyen çalışmada çalışan eko-girişimleri ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Robertson ve Barling (2013:176) liderlerin çalışanların çevreci davranışlarına etkisini araştırmış olup, liderlerin çevresel tanımlayıcı normlarının ve canlandırdıkları liderlik ve çevreci davranışların örgütlerin yeşillendirilmesinde önemli bir rol oynadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Cantor vd., (2012:33) tedarik zinciri yönetimi çalışanlarının çevresel davranışlara katılımı; örgütsel destek teorik perspektif adlı çalışma bulguları, çalışan düzeyinde çevresel davranışlara katılımı geliştirmede çalışan algılarının önemini ve kuruluşların çalışanların çevreye destek ve çevreye bağlılık algıları üzerindeki etkileri yoluyla çevresel davranışları desteklemek için iç altyapılarını nasıl değiştirebileceklerini göstermektedir.

Zibarras ve Ballinger (2011:84-90) “*Yeşile Dönmek: İşyerinde Sürdürülebilirlik Psikolojisi*” adlı kitapta “işyerinde çevresel davranışı teşvik etmek” adlı bölümde şirketlerin çevre dostu davranışları teşvik etmek için aldıkları yaklaşımların çalışanları da etkilediğini göstermiştir. Ayrıca Sönmez’de (2020) okul yöneticilerinin yeşil örgütsel davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırmasında katılımcıların çevresel katılım, çevresel duyarlılık, yeşil satın alma, ekonomik duyarlılık ve teknolojik duyarlılık düzeylerinin oldukça yüksek seviyede olduğu bulunmuştur.

Akandere (2019) çalışanların çevresel tutkusunun yeşil davranışları üzerindeki etkisi konulu çalışmada; çalışanların çevre yanlısı davranışlarında çevresel tutkunun zorunlu rolü olduğu sonucuna varmıştır. Norton vd., (2017) yeşil davranış niyetler ve yeşil çalışan davranışı ile yeşil psikolojik iklim ilişkisini incelemiştir. Sonuçlar, kurumsal çevre stratejisinin yeşil psikolojik iklim ile pozitif ilişkili olduğu ve bununda yeşil davranışsal niyetlerin gelecek günlerde çalışanın yeşil davranışa göstereceği değerlendirilmiştir. Özellikle çalışanlar olumlu bir yeşil psikolojik iklim algıladığında olumlu ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Zientara ve Zamojska (2018) Otel endüstrisinde yeşil organizasyon iklimleri ve çalışan çevre yanlısı davranışlar çalışmalarında, yeşil organizasyon ikliminin çevre için örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ve kişisel çevresel değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir düzenleyici etkiye sahip olduğu ve örgütsel bağlılık ile çevre için organizasyonel vatandaşlık davranışının ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Zhu vd., (2021) yeşil insan kaynakları yönetiminin etkisi üzerinde çalışan yeşil davranışı adlı çalışmalarında çevresel inanç ve örgütsel kimlik ilişkisini inlemişlerdir. Yeşil insan kaynakları yönetimi gönüllü yeşil davranış ve görevle ilgili davranışı olumlu etkilediğini, yeşil insan kaynakları yönetimi ve gönüllü yeşil davranış arasında pozitif ilişkiye çevresel inancın aracılık rolü olduğunu ve yeşil insan kaynakları yönetimi ve görevle ilgili davranış arasındaki pozitif ilişkiye yeşil kurumsal kimliğin aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Amrutha ve Geetha (2021) örgütsel yeşil eğitim ile gönüllü yeşil işyeri davranışı ile ilişkisinde yeşil destekleyici iklimin ve çalışanların yeşil memnuniyeti aracı rolünü incelemişlerdir. Kuruluşlarda yeşil destekleyici iklim, yeşil eğitimin işyerinde gönüllü yeşil davranış üzerindeki güçlü olumlu etkisine kısmen aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmada, çalışanların yeşil girişimlerden memnuniyeti işyeri gönüllü yeşil davranışı önemli ölçüde etkilediğini ve çevresel performansı teşvik ettiğini sonucuna ulaşmışlardır.

Syafti vd., (2021) işyerinde yeşil davranış ve yeşil inovasyonun etkisi kobi'lerin yeşil performansı üzerine Endonezya'da bir vaka çalışmada yeşil insan kaynakları yönetiminin işyeri yeşil davranışı ve firma üzerinde önemli olumlu etkiye sahipken işyeri yeşil davranışı da önemli yeşil inovasyon ve firma performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Aboramadan (2022) yüksek öğrenimde yeşil İKY'nin çalışanların yeşil davranışlarına etkisinde yeşil çalışma katılımının aracı rolünü incelemiştir. Yeşil İKY'nin çalışanların yeşil davranış rollerinde, ekstra rol yeşil davranış ve yeşil yenilikçi iş davranışında önemli tahmin edici sonuçlar elde etmiştir. Ayrıca yeşil çalışma katılımının bahsedilen ilişkileri açıklamak için önemli bir müdahale mekanizması olduğu sonucuna varmıştır.

Abadiyehet vd., (2020) Motivasyonun etkisini belirlemeyi amaçlayan bu çalışma, liderlik ve tedarik zinciri (bilgi akışı) yönetimi olarak yeşil çalışan davranışlarına yönelik örgüt kültürünü aracı değişken olarak incelemişlerdir. Çalışma, motivasyon ve liderliğin çalışanların yeşil davranışları üzerinde önemli olumlu etkisi olduğunu göstermiştir. Örgüt kültürünün aracı değişken olarak yeşil çalışan davranışına önemli etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Al-Swidi vd., (2021) Örgütsel çevre performansı ve çalışanların yeşil davranışında örgüt kültürü ve liderlik yeşil insan kaynakları yönetiminin ortak etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçları yeşil örgüt kültürünün yeşil liderlik davranışı ve yeşil insan kaynakları yönetiminin çevresel kaygının etkisini doğrulamıştır. Dahası örgütsel çevresel

performans ve çalışanların yeşil davranışı ile yeşil örgüt kültürünün önemli bir pozitif ilişkisini olduğunu göstermiştir.

Araştırmanın amacı; özel güvenlik sektöründe çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını belirlemektir. Ölçek aracılığı ile “çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık düzeylerini ölçmek, bu konudaki tutumlarını belirlemek, alan yazına katkı sunmak, konu ile ilgili farkındalıkları artırmak” hedeflenmektedir.

### 3. YÖNTEM

Araştırmada nicel araştırma metodu seçilmiştir. Veri toplama işleminde veriler çevrimiçi anket tekniği yoluyla toplanmıştır. Anket katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik ifadeler ile Erbaş (2019a) tarafından geliştirilmiş “Yeşil Örgütsel Davranış: Özgün Bir Ölçek Geliştirme” başlıklı çalışmasından alınmış ölçek sorularından oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini özel güvenlik sektöründe çalışan 402 kişiden oluşmuştur. Elektronik olarak sunulan ankette katılımcılardan gönüllülük esaslı olarak bilgilendirilmiş onam formu etik beyanı kabul etmesi istenmiş, katılım %100 oranında gerçekleşmiştir.

Makalede Erbaş (2019a) tarafından geliştirilen “Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma kapsamında anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde demografik bilgileri ardından, çalışanların davranışlarını ölçümlemek amacı ile 5’li Likert ölçeğinden faydalanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum).

### 4. BULGU VE TARTIŞMALAR

Verilerin analizi konusunda; tanımlayıcı istatistikler yapılmıştır. Çalışmada farklılığının test edilmesi için tek örneklem t testi analizi ve değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacı ile korelasyon analizleri SPSS paket programı ile yapılmıştır.

Anketler Türkiye’de yaşayan özel güvenlik sektöründe çalışanlara uygulanmıştır. Örneklem bireyleri kolayda örnekleme tekniği ile seçilmiştir. Çalışma sonunda toplam 402 kişi anket doldurmuş boş bırakan veya cevaplamayan kişi olmamıştır. Tablo 1’de ankete ait demografik veriler görülmektedir. Demografik veriler incelendiğinde 26-35 yaş aralığında %52,98, %81,09 oranında erkek, %56,96 oranında önlisans mezunu çalışan olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Örneklem Özellikleri

Yaş	Sayı	Yüzde
18-25 yaş aralığı	47	11,69
26-35 yaş aralığı	213	52,98
36-45 yaş aralığı	118	29,35
46-55 yaş aralı	20	4,97
56-65 yaş aralığı	4	0,99
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	76	18,9
Erkek	326	81,09
<b>Eğitim</b>		
Ön Lisans	229	56,96
Lisans	141	35,07
Lisansüstü	32	7,96

#### Geçerlik ve Güvenirlik Testleri

Ölçeğin güvenilirliğinin hesaplanması için Cronbach Alpha katsayısına bakılmış değer 0,94 olarak görülmüştür. Bu katsayı ölçeğin yeterli sayılacak kadar güvenilir olduğunu göstermektedir. Güvenirlik analizinin doğrulanmasının ardından yapı geçerliliğini test etmek amacı ile faktör analizleri yapılmıştır.

Ölçeklerin geçerliklerinin analizi için ilk olarak değişkenlerin ölçümünde kullanılan toplam 27 soruya temel bileşenler analizi ve varimax rotasyonu yoluyla keşifsel faktör analizi yapılmıştır (KFA). Analiz sonucunda toplam varyansın yaklaşık %56’ sını açıklayan 4 adet faktör ortaya çıkmıştır. Problemlenilen sorular çapraz yükleme ve düşük faktör yükü gibi sebeplerle ölçüm modelinden çıkarılmış ve KFA 17 soru ile yenilenmiştir. KFA sonucunda toplam varyansın %62’ sini açıklayan 3 faktörlü bir yeni yapı ortaya çıkmıştır.

Ölçeklerin geçerliklerinin sınılanması için önce değişkenlerin ölçümünde kullanılan toplam 27 soru için temel bileşenler analizi ve varimax rotasyonu yoluyla önce keşifsel faktör analizi yapılmıştır (KFA). Analiz sonucunda toplam varyansın yaklaşık %56’ sını açıklayan 4 adet faktör ortaya çıkmıştır. Çapraz yükleme ve düşük faktör yükü gibi sebeplerle problemlenilen sorular ölçüm modelinden çıkarılmış ve KFA 17 soru ile yenilenmiştir. KFA sonucunda toplam varyansın %62’ sini açıklayan 3 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır.

Tablo 2 incelendiğinde soruların ait oldukları faktörlerin ,500’ten yüksek faktör yükleri ile yüklenmesi ölçeklerin yapısal kavram geçerliliğine işaret etmektedir. Belirtilen referans noktası olan ,70’ ten yüksek olması, ölçeğin içsel tutarlılığa haiz olduğunu göstermektedir (Nunnally, 1978).

Analiz sürecinin bu ikinci aşamasında orijinal “Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği”nin 17 soru ve 3 faktörlük yapısının testi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulaması yapılmıştır (Şekil 1). Bu ve daha sonraki aşamalarda DFA için AMOS paket programında en yüksek olabilirlik (maximum likelihood) hesaplama tekniği kullanılmıştır.

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları

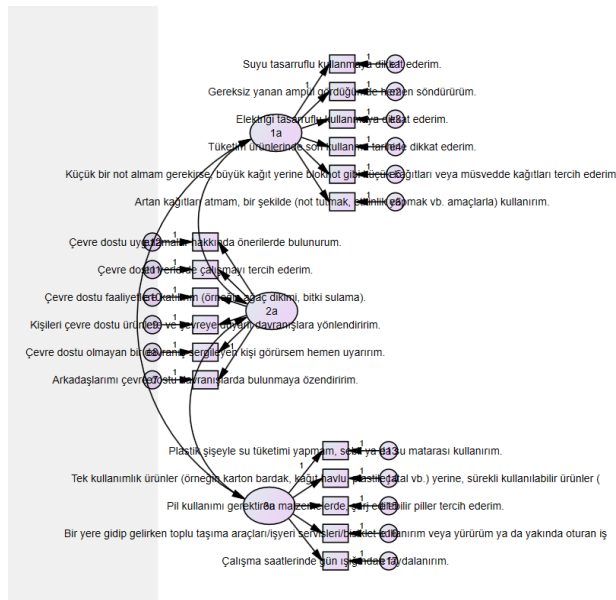
Değişkenler, Ölçüm Maddeleri, Cronbach Alpha Değerleri	Faktör Yüğü
Cronbach Alpha=84	
Suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	0,805
Gereksiz yanan ampul gördüğümde hemen söndürürüm.	0,800
Elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	0,787
Tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.	0,646
Küçük bir not almam gerekirse, büyük kâğıt yerine bloknot gibi küçük kağıtları veya müsvedde kağıtları tercih ederim.	0,576
Artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb.) kullanırım.	0,540
Cronbach Alpha=88	
Çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.	0,772
Çevre dostu yerlerde çalışmayı tercih ederim.	0,766
Çevre dostu faaliyetlere katılırım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).	0,700
Kişileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.	0,662
Çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.	0,647
Arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm	0,625
Cronbach Alpha=81	
Plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebil ya da su matarası kullanırım.	0,769
Tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kâğıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.	0,699
Pil kullanımı gerektiren malzemelerde, şarj edilebilir piller tercih ederim.	0,632
Bir yere gidip gelirken toplu taşıma araçları/işyeri servisleri/bisiklet kullanırım veya yürürüm ya da yakında oturan iş arkadaşlarımla birlikte tek araçla gelir giderim.	0,613
Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.	0,584

Orijinal ölçeğe uygulanan DFA sonucunda ulaşılan ki-kare istatistiği [3,27  $p>0.01$ ] ve uyum iyiliği göstergeleri [GFI= 0,90 NFI= 0.89, CFI= 0.93, RMSEA=0.07] verinin orijinal ölçek ile yeterli uyumu sağladığını göstermiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Yeşil örgütsel davranış ölçeğine ait uyum iyiliği indeksleri

İndeks	Sonuç	Yorum
$X^2/sd$	3,276	3-5 aralığında kabul edilebilir değer olan 5'in altındadır.
GFI	,900	Normal değer olan 0.95'in altında, ancak kabul edilebilir değer olan 0.90'ın üzerindedir.
AGFI	,866	Normal değer olan 0.95'in altında, ancak kabul edilebilir değer olan 0.90'na yakındır.
CFI	,927	Normal değer olan 0.95'in altında, ancak kabul edilebilir değer olan 0.90'ın üzerindedir
RMSEA	0,07	Normal değer olan 0.05'in üzerinde, ancak kabul edilebilir değer olan 0.08'in altındadır.
RMR	,075	Normal değer olan 0.05'in üzerinde, ancak kabul edilebilir değer olan 0.08'in altındadır.
SRMR	,075	Normal değer olan 0.05'in üzerinde, ancak kabul edilebilir değer olan 0.08'in altındadır

Araştırmada çıkan sonuçlardan yola çıkarak; özel güvenlik sektöründe çalışanlar işletmede suyu tasarruflu kullanmaya dikkat etmekte, gereksiz yanan ampul gördüğünde söndürmekte, elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat etmekte, çevre dostu yerlerde çalışmayı tercih ederek iş ve işlemlerin etik ve ahlâkî standartlara uygun olarak yaptıkları ifade edilebilir.



Şekil 1. Yeşil Örgütsel Davranış DFA Analizi Şeması

Ayrıca bulgularımız, örgütsel politikalar ve davranış arasındaki ilişkinin önemli katkısını vurgulayarak literatüre katkıda bulunmaktadır. Çalışanların kurumsal sürdürülebilirlik politikasının varlığına ilişkin algılarının yeşil örgütsel davranış üzerinde olumlu etkisi yüksek boyutlardadır.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın pratik katkıları, yeşil örgütsel davranış konusunda kurumsal sürdürülebilirlik politikalarının başarısını kolaylaştırmada çalışan işyeri algılarının önemli normatif rolünü vurgulamaktadır. Bununla birlikte, yeşil davranışa teşvik etmek isteyen kuruluşların, çalışanların algılarını yönetmesi gerektiğini göstermektedir. Bu yaklaşım, belirsizliği azaltmak ve bu politikaların etkinliğini artırmak için kuruluşun ihtiyati normlarına ilişkin açık ve tutarlı bir mesaj iletmek ve resmi politikaları uygun prosedürler ve uygulamalarla desteklemek olacaktır.

Genel olarak boyutların ortalama puanlarının 4 puan (5 puan üzerinden) üzerinde ve yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonucun ortaya çıkmasında en az önlisans mezuniyetinden başlayan çalışan profilinin olması etken olarak düşünülmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça bireylerin çevreye karşı duyarlılığının arttığı, ekolojik dengenin korunmasına, doğal kaynaklara ve kaynakların kullanımında verimliliğe ve tasarrufa önem verdiği ortaya çıkmaktadır.

Çevresel sürdürülebilirlik stratejisini başarılı bir şekilde yürütmek için, kuruluşların yeşil hedeflerle uyumlu çalışanlar arasında yeşil tutum ve davranışların gelişimini teşvik etmesi önemlidir. Bu makalede, yeşil davranışa dair tutum ve davranışları ortaya çıkarmak ve teşvik etmek için örgüt hedeflerinin önemli olduğu görülmüştür; bu nedenle, kuruluşlar yeşil performans hedeflerine ulaşmak için insan kaynakları çerçevelerine etkili “yeşil” politikaları dahil etmelidir.

Gelecekteki araştırmalarda bu tip davranışların tespitine yönelik çalışmaların yapılması faydalı olacaktır. Ayrıca özel güvenlik sektöründen farklı sektörlerdeki çalışanların yeşil davranışların kabulüne yönelik karşılaştırmalı çalışmalara yer verilmesinin de yararlı olabileceği düşünülebilir.

Ayrıca araştırmacılar, çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları ve ayrıca çevreye zararlı işyeri davranışları da dahil olmak üzere işyerine özgü davranışları araştırmalıdır. Neyin verimsiz davranış olarak kabul edilebileceğini veya görevin tamamlanmasına zarar verecek şekilde çevreye fayda sağlayan davranışları incelemek de uygun olabilir. Kısacası, araştırmadan elde edilen bulgular, yeşil örgütsel davranışın çeşitli kavramsallaştırmaları üzerine daha fazla araştırmayı teşvik etmelidir.

Kuruluşlar, çalışanların kuruluşun yeşil iş ortamını deneyimlemelerini, kontrollü motivasyon durumları oluşturmalarını ve böylece daha fazla gerekli yeşil davranış gerçekleştirilmelerini sağlamak için çevre koruma politikaları ve sistemleri oluşturabilir. Kuruluşlar ayrıca günlük işlerinde çalışanların özerk motivasyon durumları yaratmalarına ve böylece daha gönüllü yeşil davranışa katılmalarına olanak tanıyan çevre dostu iklimler yaratabilir. Özellikle günümüzün son derece rekabetçi çalışma ortamında, çalışanlara daha fazla özerklik vermek, daha iyi bir çalışma ortamını daha da şekillendirebilir.

### Etik Beyanı

Bu makalede insan çalışması sunulmamıştır.

### Yazar Katkıları

Yazarlar bu çalışmaya katkıları olduğunu beyan etmişler ve yayın için onaylamışlardır.

### Çıkar çatışması

Yazarlar, araştırmanın potansiyel bir çıkar çatışması olarak yorumlanabilecek ticari veya finansal ilişkilerin yokluğunda yürütüldüğünü beyan etmektedirler.

### KAYNAKÇA

1. Abadiyah, R., Eliyana, A. & Sridadi A.R. (2020). Motivation, Leadership, Supply Chain Management toward Employee Green Behavior with Organizational Culture as a Mediator Variable, *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3),981-989.
2. Aboramada, M. (2022). The Effect of Green HRM on Employee Green Behaviors in Higher Education: The Mediating Mechanism of Green Work Engagement, *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7-23.
3. Abbas, J., & Doğan, E. (2022). *Örgütsel Yeşil Kültür ve Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Çalışanların Topluma Karşı Sorumlu Davranışları Üzerindeki Etkileri*, Çevre Bilimi ve Kirlilik Araştırması, 1-11.
4. Ahsan Mu., Nasır M., & Abbas J. (2020). Examining The Causes of Plastic Bags Usages and Public Perception About Its Effects on the Natural Environment, *Int J Acad Res Bus Soc Sci*, 10:80–96.



5. Akbaba, M. (2019). Örgütsel Adalet İşgörenlerin Yeşil Örgütsel Davranışını Etkiler Mi? Trakya Üniversitesi, *Journal of Social Science*, 21( 2 ), 641-660.
6. Akandere, G. (2019). Çalışanların Çevresel Tutkusunun Yeşil Davranışları Üzerindeki Etkisi, *Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (4), 387-404.
7. Al-Swidi, A.K., Gelaidan, H.M., & Saleh, R. M. (2021). The Joint Impact of Green Human Resource Management, Leadership and Organizational Culture an Employees' Green Behaviour and Organisational Environmental Performance, *Journal of Cleaner Production*, 316,128112.
8. Amrutha, V.N., & Geetha, S. N. (2021). Linking Organizational Green Training and Voluntary Workplace Green Behavior: Mediating Role of Green Supporting Climate and Employees' Green Satisfaction, *Journal of Cleaner Production*, 290, 125876.
9. Bozpolat, C. (2021). Çevresel Kaygının Algılanan Pazar Etkisinin Yeşil Ürün Satın Alma Davranışındaki Rolü, *KAÜİİBFD*, 12(24), 702-727.
10. Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Montabon, F. (2012). Engagement in Environmental Behaviors Among Supply Chain Management Employees: An Organizational Support Theoretical Perspective, *Journal of Supply Chain Management*, 48, 33-51.
11. Çevik, O., & Güler, T. (2021).Tüketicilerin Çevreye Duyarlı İşletmelere ve Ürünlerine Karşı Bakış Açılıarı, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2), 100-113.
12. Durgun, G., & Sarıbay, B. (2019). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yeni Bir Boyutu: Yeşil İşgören Davranışı*, Yaşar Üniversitesi, Business and Organization Research Izmir (International Conference) 4 th -6 th September, 168-176.
13. Erbaşı, A. (2019a). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23.
14. Erbaşı, A.(2019b). *Çevrenin Sürdürülebilirliğine Örgütsel Davranış Yazınının Yaratıcı Katkısı: Yeşil Örgütsel Davranış*, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Kongresi, May 2-4, Şırnak-Türkiye 136-146.
15. Erbaşı, A., & Akdeniz, G. (2019). *Yeşil Çalışan Kavramı: Dünyadaki ve Türkiye'deki Genel Duruma İlişkin Bir Değerlendirme*, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Kongresi, May 2-4, Şırnak-Türkiye, 147-162.
16. Eroymak, S., İzgüden, D., & Erdem, R. (2018). Çalışanların Yeşil Davranışının Kavramsal Çerçeve İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 961-971.
17. Bayrakçı E., & Dinç, M. (2020). Örgütsel Yeşil Davranışlara Yönelten Güdüler: Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Nitel Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 188-201.
18. Hancıoğlu, Y., Gülençer, İ., & Tünel, R.K. (2018). Yeşil Yaklaşımlar ve Sürdürülebilirliğin Yükselişi: İşletmeler Sürdürülebilirlik Raporlarına Neden Önem Veriyor? Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi- *International Journal of Economic and Administrative Studies UIİİD-IJEAS*, (17. UIK Özel Sayısı), 229-244.
19. Karakuş, G., & Erdirençelebi, G. (2018). İşletmelerin Yeşil Yönetim Algılarının İşletme Performansı Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 681-704.
20. Kerse, G., Maden, Ş., & Selçuk, E.T. (2021). Yeşil Dönüştürücü Liderlik, Yeşil İçsel Motivasyon ve Çalışanın Yeşil Davranışı: Ölçek Uyarlama ve İlişki Tespiti, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1574-1591.
21. Nemli, E. (2001), Çevreye Duyarlı Yönetim Anlayışı, *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 23(24), 211-224.
22. Sönmez, R.V. (2020). Okul Yöneticilerinin Yeşil Örgütsel Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4) 1107-1119.
23. Syafri, W., Prabowo, H., Nur, S.A., & Muafi, M. (2021). The Impact of Workplace Green Behavior and Green Innovation on Green Performance of SME's: A Case Study in Indonesia, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 365– 374.
24. Şenocak, B., & Mohan Bursalı, Y. (2018). İşletmelerde Çevresel Sürdürülebilirlik Bilinci ve Yeşil İşletmecilik Uygulamaları ile İşletme Başarısı Arasındaki İlişki, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1),161-183.
25. Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*, 2.Baskı, McGraw-Hill, Newyork.

26. Norton, T.A., Zacher, H., Parker, S.L., Neal M., & Ashkanasy, N.M. (2017). Bridging the Gap between Green Behavioral Intentions and Employee Green Behavior: The Role of Green Psychological Climate, *Journal of Organizational Behavior*, 38, 996–1015.
27. Ramus, C. A., & Steger, U. (2000). The Roles of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee “Ecoinitiatives” at Leading-edge European Companies, *Academy of Management Journal*, 43, 605-626.
28. Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening Organizations Through Leaders’ Influence on Employees’ Pro-Environmental Behaviors, *Journal of Organizational Behavior*, 34, 176-194.
29. Önel B. (2021). *İşletmelerin Yeşil Yönetim Alguları ve Sürdürülebilirlik Bilinci*, IJAR. 6(11),21-33.
30. Özkara, B. (2010). İşletmelerin Sorumluluk Anlayışının Uzantısı Olarak Yeşil Pazarlama Bağlamında Yeşil Reklamlar, *Öneri*, 9(34),247-258.
31. Qu, X., Khan, A., Yahya, S., Zafar, A. U., & Shahzad, M. (2021). Green Core Competencies to Prompt Green Absorptive Capacity and Bolster Green İnnovation: The Moderating Role of Organization’s Green Culture, *J Environ Plan Manag*, 1–46
32. Vatanserver, Ç., Kılıç, N., & Dinler, G. (2018). Çalışanların Sürdürülebilirlik Davranışları ve Sürdürülebilir Çalışma Yaşamı için İnsan Kaynakları Yönetimi: Türkiye’den İki Kesit, *Istanbul Management Journal*, 29(85), 7–39.
33. Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green Organizational Climates and Employee Pro-Environmental Behaviour in the Hotel Industry, *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142-1159.
34. Zhu, J., Tang, W., Wang, H., & Chen, Y. (2021). The Influence of Green Human Resource Management on Employee Green Behavior—A Study on the Mediating Effect of Environmental Belief and Green Organizational Identity, *Sustainability*, 13, 4544.
35. Zibarras, L., & Ballinger, C. (2011). Promoting Environmental Behaviour in the Workplace: A Survey of UK Organisations, Bartlett, D. (Ed.), *Going Green: The Pyschology of Sustainability in the Workplace*, *The British Psychology Society*, Leicester-UK.