

6. BÖLÜM

YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Tuğçe TOPÇU¹

GİRİŞ

Çevresel sürdürülebilirlik ve çevre dostu işletmeler günümüzün tartışmaya değer ve ilgi çekici konusu haline gelmiştir. Araştırmacılar iki sebebe dayalı olarak yeşil örgütsel davranışlara odaklanmanın önemini vurgulamaktadırlar. Örgütlerin çevresel kaygıları cevaplayabilecekleri ve sürdürülebilir hale getirebilecekleri toplumsal, normatif ve düzenleyici kaynaklardan gelen baskıların giderek artması ilk sebeptir (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanas, 2015). Diğer bir sebep ise çevresel çabaların başarısının veya başarısızlığının çalışan davranışlarına bağlı olduğunu göstermesidir (Bartlett, 2011). Bu nedenlerden dolayı çevresel sürdürülebilirlik ve koruma ile ilgili konular birçok farklı araştırma alanında giderek önem kazanmaktadır. Buna rağmen araştırmacılar organizasyonlarda yeşil davranışın nasıl teşvik edileceğine dair sorulara halen daha çok az sayıda cevap alabilmektedirler (Özalp & Erbaşı, 2021).

Yeşil örgütsel davranışın daha iyi kavranabilmesi adına yeşil örgütsel davranışın ortaya çıkışında önemli olan yeşil yönetim ve yeşil davranış kavramlarına değinilmiştir. Aynı zamanda yeşil örgütsel davranış kavramı literatürde farklı kavramlarla birlikte anılmasına rağmen hepsi aynı olguyu tanımlamaktadır. Kavrama açıklık getirilmesi adına yeşil

¹ İstanbul Gelişim Üniversitesi İşletme Bölümü Araştırma Görevlisi, ttopcu@gelisim.edu.tr

örgütsel davranışların teşvik edilmesindeki başlıca nedenlere ve çeşitli araştırmacılar tarafından yapılmış olan sınıflandırmalara yer verilmiştir.

1 YEŞİL YÖNETİM

Bugüne kadar birçok yönetim yaklaşımı bilim insanları tarafından önerilmiş ve tartışılmıştır. Klasik yönetim anlayışları ile insan kaynağını etkin ve verimli kullanmak zorlaşmıştır (Altıntaş, 2022). İnsanların belirli bir gruba ait olma arzusuyla aynı anda ortaya çıkmış olan yönetim kavramı, gelişen ve değişen dünyada önemini ve yerini ilk günkü gibi korumaktadır (Çetinkaya ve Altıntaş, 2021). Zaman ile yönetim bilimi farklı süreçlerden geçmiş ve örgütler daha çevreci bir anlayışa doğru ilerlemeye başlamıştır (Ünal, 2019). Bu anlayış ile birlikte uzun vadeli sürdürülebilirlik düşüncesi hâkimiyet kazanmış, çevre konuları ticari süreçlere ve özellikle düşük tüketim anlayışı ile bütünleştirilmeye çalışılmıştır. Çevre bilincinin artması ile birlikte şirketlerin birçoğu çevresel sorumluluklarının bilincinde hareket etmeye başlamış ve çevreyi merkeze alan, insanı doğanın bir parçası olarak gören bir yönetim anlayışı olan yeşil yönetim yaklaşımı ön plana çıkmıştır (Doğan, 2022).

Hemen hemen bütün disiplinlerin, çevresel politikaların ve uygulamaların ifade edilmesinde kullanılan yeşil kavramı, “dünyadaki çevre sorunlarına odaklanıp bu sayede fark yaratmaya çalışmak” şeklinde tanımlanmaktadır (Yeşilaydın, 2018).

1990’lı yıllardan sonra ortaya çıkan ve 2000’li yıllar itibari ile önem kazanarak uluslararası boyutlara ulaşan yeşil yönetim anlayışı, işletmelerin çevreye duyarlı yönetim anlayışı benimseyerek faaliyette bulunmaları ana fikrine dayanmaktadır (Çilingir & Erkılıç, 2022). Yeşil yönetim, olumsuz çevresel durumların iyileştirilmesinde, kaynakların verimli ve etkin kullanılmasında, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında ve çevre kirliliğine neden olan her türlü faktörün en aza indirilmesinde etkili olabilecek yönetim biçimlerinden biri olarak değerlendirilebilir (Çilingir & Erkılıç, 2021). Son yıllarda çevre sorunlarının artması nedeniyle şirketlerin kullandıkları kaynakların sürdürülebilirliğini ve gelecek nesillere aktarımını sağlamak için yeşil bir

anlayışta birleşmelerinin önemli olduğu söylenebilir (Çilingir & Erkıılıç, 2022). İşletmelerin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek için yeşil yönetim yaklaşımının ortaya çıkışının yanı sıra, doğal kaynakları kullanarak tüm sektörlerde plansız faaliyetlerden ve kaynakların kötüye kullanılmasından kaynaklanan kaynak kıtlığına çözüm bulmayı ve sürdürülebilir ilerleme sağlamayı amaçladığı da söylenebilir (Kara, 2017).

Molina ve diğerleri örgütlerde yeşil örgütsel davranışı yeşil yönetim olarak ifade etmişlerdir. Dolayısıyla yeşil yönetim; çevreye saygı duyarak süreçlerin geliştirilmesi ve ürünlerin imalatı sırasında meydana gelebilecek zararı ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için yapıların ve ilgili yönetim uygulamalarının tasarlanması anlamına gelmektedir (Molina, Azorín, Maria D. López, & Juan J. Tarı, 2009).

Sürdürülebilir çevre anlayışı yeşil yönetim kavramını ortaya çıkaran temel anlayış olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerle ilgili olarak sürdürülebilir bir çevre, bir yandan kaynakların temininde ve kullanımında mevcut ihtiyaçları ele alan çevresel duyarlılık anlamına gelirken, diğer yandan da kuruluşların gelecekteki ürün imalatında ihtiyaç duyabilecekleri kaynakları sağlama anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, örgütlerin sürdürülebilir bir çevrede yürüttükleri faaliyetler ve kullanılan teknolojiler sonucunda kaynakların ekonomik ve verimli kullanılmasının yanı sıra atıkların neden olduğu zararın minimum düzeye indirilmesini veya ortadan kaldırılmasını hedeflemek ve doğal çevrenin dengesini bozmadan geleceğe katkıda bulunmaktadır (Simula, Lehtimäki, & Salo, 2009). Yeşil yönetim uygulamaları örgütün maliyetlerinin azalmasına ve böylelikle de gelirinin artmasını katkı sağlamaktadır. Yeşil yönetimi benimseyen örgütlerin bu olumlu imajı çalışanların davranışlarını da olumlu yönde etkileyerek motivasyonlarını arttırmalarına yardımcı olacaktır (Yeşiltaş & Özer Topaloğlu, 2021).

Örgülerin çevre duyarlılığı açısından; çevreye karşı sorumlu davranış sergilemesi veya buna uygun bir yönetim felsefesi geliştirme politikasına sahip olması yani yeşil yönetim uygulamalarını benimsemesi tek başına yeterli görülmemektedir. Bunların yanında örgütteki çalışanların da çevreci davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Buna yönelik olarak

pazarlama yöntemlerinin (yeşil pazarlama), ürünlerin (yeşil ürün), muhasebe anlayışının (yeşil muhasebe), üretim sürecinin (yeşil üretim), çevreye duyarlı hale gelecek şekilde yeniden ele alındığını görmek mümkündür (Erbaşı, 2019).

2 YEŞİL DAVRANIŞ

Gerek Türkiye'de gerekse Dünyada çevre ile ilgili örgütsel davranış alanında ön plana çıkan kavramlardan birisi yeşil davranış olarak görülmektedir. Örgüt performansları değerlendirilirken ekonomik performanslarının yanı sıra çevresel ve sosyal performanslarının da göz önüne alınması çevresel sürdürülebilirliğin önemini vurgulamaktadır. Buna yönelik olarak örgütler çevresel sürdürülebilirliği iş çevreleri ile bütünleştirip bir örgüt kültürü haline getirmeyi amaç haline getirmektedir (Cantor, Morrow, & Montabon, 2012). Henri Fayol ile başlayan organizasyonlarda çalışanların davranış ve tutumları ile insana değer verme olgusu artık derinlemesine incelenmektedir (Altıntaş, 2022). Çevresel sürdürülebilirlik günümüzde ilgi çekici bir konu haline gelmesinin yanında bu yöndeki ilginin artması da bireyleri ve örgütleri çevreye yönelik davranışlarda bulunmak için cesaretlendirmiştir (Wiernik, Dilchert, & Ones, 2016).

Yeşil davranış, bireylerin çevreye zarar vermekten kaçınmaları ve doğal çevrenin yararına yönelik çevreye duyarlı davranışlar sergilemeleridir (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanas, 2015). Yeşil davranış, insanların çevredeki olumsuz etki yapacak davranışlarını azaltma, çevreye verdikleri zararı minimize eden, çevrenin iyileşmesi için yardımcı olan ve çevreye faydalı davranışları arttırmayı hedefleyen davranışlardır (Özalp Ö. , 2019). Aynı zamanda iş yerinde ve sosyal hayatta gönüllülük esası içeren ve ekolojik farkındalığı benimseyen davranış olarak da tanımlanabilir (Yiğit, 2017). Ones ile Dilchert (2012) yeşil davranışı çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulundukları veya yapmaktan vazgeçtikleri davranışlar olarak tanımlamıştır. Bir diğer tanıma göre yeşil davranışlar, çevredeki materyallerin erişilebilirliğini kolaylaştıran veya ekosistemin yapısı ile dinamiklerini değiştiren davranışlardır (Özalp & Erbaşı, 2021). Temel

olarak yeşil davranışlar, bireylerin kendi inisiyatiflerine dayanan ve evde elektrik kullanımını azaltma, organik temizleyiciler kullanmak gibi kişisel yaşamının bir parçası olan isteğe bağlı davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Ones & Dilchert, 2012).

Yeşil davranış literatürde gönüllü ve zorunlu davranış olarak karşımıza çıkmaktadır. Genellikle çalışma ortamında yeşil davranış odaklı yapılmış olan çalışmalar bu kavramı gönüllü davranış olarak ele almışlardır. Ancak örgütün psikolojik yönlerine odaklanan çalışmalar çalışan davranışlarının sadece sağduyusal şekilde olmadığını ve gönüllü davranışlar dışında da ele alınabileceğini ileri sürmüştür (Ones & Dilchert, 2012). Bundan dolayı yeşil davranış gönüllü ve zorunlu olmak üzere iki şekilde ele almak mümkündür.

Zorunlu yeşil davranışlar, bireylerin görev tanımlarında yazılı olan ve örgüt içerisinde göstermeleri gereken örgüt politikasına göre uymaları gereken davranışları ifade ederken, gönüllü yeşil davranışlar ise bireylerin çevreyi önemsemesi ve buna yönelik olarak davranışlarını şekillendirmesinde proaktif davranmasını ifade etmektedir sergilemeleridir (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanas, 2015). Benimsenen yeşil davranış ister gönüllü isterse zorunlu olsun her ikisi de örgüt ve birey için olumlu sonuçlara neden olmaktadır, aynı zamanda örgütün gelişimine de katkı sağlamaktadır (Yiğit, 2022).

Yeşil kimliğe sahip bireylerin yeşil davranış üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu ileri sürülmektedir. Yeşil kimlik, "kim olduğumuza ve doğal çevreyle nasıl etkileşime girdiğimize dair deneyimli bir sosyal anlayış" olarak tanımlanmaktadır (Stets & Biga, 2003). Bu nedenle yeşil kimliğe sahip bireyler için çevresel konular oldukça önemli iken, zayıf yeşil kimliğe sahip olan bireyler için bu çok da büyük bir sorun değildir. Yeşil kimliğe sahip bireylerin örgüt içerisindeki yeşil davranış motivasyonları da birbirinden farklılık göstereceğinden dolayı, bireyler yalnızca ekonomik sebeplerden dolayı değil aynı zamanda çevreyi koruma ve başkalarına duyulan endişelerden dolayı etkilenebildikleri görülmektedir (Özalp & Erbaşı, 2021).

Yeşil işletmelerin başarıya ulaşması, bireylere çevre bilincinin kazandırılması ve yeşil davranışların sergilenmesi ile mümkün

olmaktadır. Birey bazında sergilenen yeşil davranışlar çevre açısından olumlu sonuçları beraberinde getirmektedir. Yeşil davranışın bireysel bazda süreklilik kazanması durumunda toplumsal düzeyde de yeşil davranışlar sergilenmesi beklenmektedir. Bu duruda örgüt çalışanlarının çevreye yönelik ilgileri bireyselden organizasyonel düzeye dönüştürüldüğünde, örgüt içindeki yeşil davranışlarının artacağı düşünülmektedir (Çebi, 2022). Sürdürülebilirlik ve geri dönüşüm, yeşil alışveriş ve enerji tasarrufu gibi bireylerin sergilediği çevre dostu davranışlar yeşil davranış olarak ifade edilmektedir. Bu tür yeşil örgütsel davranışların çalışanlar tarafından benimsenmesinin, örgütün çevre duyarlılığı açısından hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayabileceği ileri sürülmektedir (Eroymak, İzgüden, & Erdem, 2018).

3 YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMI

Örgütler sürdürülebilirlikleri ve gelecekteki başarıları için çevreye ve doğal kaynaklara ihtiyaç duymaktadır. Yani, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için çevre en önemli hususlardan birisidir. Örgütlerin ekonomik varlıklarını sürdürmelerinin yanı sıra aynı zamanda çevreye karşı sorumluluklarının bilincinde olmaları gerekmektedir. Buna bağlı olarak doğal kaynakları verimli ve etkin bir şekilde kullanmaya özen gösterirken faaliyetleri sonucunda meydana gelen atıkları en aza indirmek için çaba göstermek zorundadırlar (Sönmez, 2020). Bu çaba sonucunda doğal kaynakların ve doğanın sömürülmesinin önüne geçilmesi, teknolojinin gereksiz ve aşırı kullanımının iklime verdiği zararların en aza indirilmesi, çevre bilincinin artırılması ve kirliliğin azaltılması gibi konularda fikirler aramaya başlandı (Abbas & Hasnawi, 2021).

Çevresel sürdürülebilirlik yönünde ilginin artması örgütsel davranış alanına da yansımıştır. Örgütler girdi, süreç ve çıktılarını çevresel sürdürülebilirliğe ulaşacak şekilde değiştirme eğilimi göstermiş ve değişime destek vermek amacıyla örgütsel bağlamda hem yeni yeşil pozisyonlar eklemiş hem de mevcut işlerin sorumluluk sınırlarını genişleterek yeşil görevleri işlere eklemiştir (Bayrakçı & Dinç, 2020). Devam ettirilebilir çevre düşüncesinin yeşil örgütsel davranış teriminin belirtilmesine kaynak olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütlerde güçlü bir yeşil örgütsel davranış oluşturma'nın önemli adımı, kavramı uygun araçlar kullanarak incelemektir. Yeşil örgütsel davranış ölçülmesi karmaşık olan konulardan birisidir. Bunun nedeni ise yeşil yönetim konularının görece olarak yeni olması, çok sayıda faaliyet içermesi ve çeşitli endüstrilerde yeşil değerler üzerinde fikir birliğine varılmamış olmasıdır (Abbas & Hasnawi, 2021).

Yeşil davranışların sergilenmesi ve bireylere yeşil çevre bilincinin kazandırılması yeşil işletmelerin başarıya ulaşması için gerekli hususlar olarak görülmektedir. Yeşil davranışın bireysel düzeyde süreklilik kazanması durumunda, toplumsal düzeyde de yeşil davranışlar sergilenmesi beklenmektedir (Çebiş, 2022). Yeşil hareketler sürdürülebilirlik ile başlamakta ve gün geçtikçe bir kültür haline gelmektedir. Örgütler sürdürülebilir stratejiler için çalışanlarının desteğine ihtiyaç duymaktadır ve bu noktada gönüllülük önemli rol oynamaktadır (Gülgönül, 2023). Her çalışan bireysel olarak örgütün çevreci performansından sorumludur. Her çalışan işi ile ilgili olumsuz çevresel etkileri azaltabileceği gibi işinin olumlu çevresel etkilerini de artırabilmektedir (Arulrajah vd., 2016). Bu kapsamda örgüt içindeki yeşil örgütsel davranışların arttırılması için, bireylerin motive edilmesi, teşvik edilmesi ve ödüllendirilmesi gerekmektedir (Özalp & Erbaşı, 2021). Ülkemizde ise çevre konusunda duyarlılık oluşturabilmek için gönüllü kuruluşlar ve kamu kurumları aracılığı ile pek çok strateji, politika, eğitim ve farkındalık çalışmaları gitgide yaygın hale gelmiştir. Bu kapsamda sağlıklı bir çevrede yaşamayı, olumlu ve çevreye duyarlı davranışları benimsemeyi, doğal tarihi ve kültürel çevreyi korumayı ve bu konuya aktif katılımı sağlamayı amaçlayan politikalar ele alınmıştır (Kavaslar & Giderler Karavelioğlu, 2023). Ek olarak örgütler çevreye verdikleri zararın farkında olmalarına rağmen örgüt bağlamında bireylerin çevreye vermiş oldukları zararın pek farkında değildirler. Çalışanların sergilemiş oldukları yeşil olmayan davranışları üretkenlik karşıtı davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Ones & Dilchert, 2012).

Yeşil örgütsel davranış çevreyi baz alan ve her açıdan ele alınan bir kavram haline gelmiştir. Birçok araştırmacı tarafından farklı tanımlar yapılmıştır. İlk kez Ones ve Dilchert yeşil örgütsel davranış kavramını kavramsallaştırıp literatüre kazandırmış ve iş görenlerin dâhil olduğu,

çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan veya çevreye verilen zararı minimuma indiren, ölçülebilir davranışlar ve eylemler olarak tanımlanmıştır (Ones & Dilchert, 2012). Yeşil çalışan davranışı, bir kuruluşun çevresel etkisini azaltmak, çevre hakkında bilgi edinmek, geri dönüşüm, yeniden kullanım ve çevreye etki faaliyetlerine meydan okumak ve aynı zamanda çevre dostu ürünler ve süreçler geliştirmek için fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Graves, Sarkis, & Zhu, 2013). Anderson Jackson ve Russell'a (2013) göre yeşil örgütsel davranış, örgütsel özelliklerin ve bireysel farklılıkların bileşik bir yansımasıdır. Literatürdeki araştırmalara bakıldığında çalışanların inançlarının, duygularının, güdülerinin, tutumlarının ve değerlerinin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Gürsel, 2020). Yeşil örgütsel davranışlar, bireylerin doğal çevreyi iyileştirmeye yönelik doğrudan veya dolaylı olarak gerçekleştirdiği davranış ve faaliyetler şeklinde ifade edilebilir (Ture & Ganesh, 2014). Norton ve diğerleri (2015) tarafından örgütün yeşil performansına olumlu katkıda bulunan ve çalışanların gerçekleştirdikleri işler sonucunda sergiledikleri çevre yanlısı yeşil davranışlar olarak ifade edilmektedir. Ciocirlan'ın (2016) yapmış olduğu tanımda örgüt içerisinde doğal çevrenin korunması veya iyileştirilmesine yönelik değerler yaratan, örgütsel düzeyde çalışanlar tarafından gerçekleştirilen davranışlar olarak ifade edilmektedir (Sönmez, 2020). Erbaşı ve Özalp (2016) tarafından ise örgüt içerisinde çalışanların çevre dostu davranışlar sergileme eğilimi göstermesi şeklinde tanımlanmıştır. Mesmer-Magnus ve diğerleri tarafından yapılan bir tanımlamada, çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunan, kaynak kullanımında israftan kaçınmaya ve enerji tüketimini azaltmaya yönelik bireysel davranışlar olarak ifade edilmektedir (Gürsel, 2020).

“Yeşil örgütsel davranış” kavramı literatürde farklı isimler ile de ifade edilmektedir. Benzer diğer kavramlara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 1: Literatürdeki Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı İle Benzer Diğer Kavramlar

Kurum içi çevreci davranışlar	Çevresel/çevre yanlısı davranışlar
Çevreye dost personel davranışları	Yeşil davranışlar
Çevreci işyeri davranışları	Çevre dostu davranışlar
Yeşil çalışan davranışları	Çalışanların çevresel bağlılığı/katılımı
Yeşil iş gören davranışı	İşyerinde çevresel sürdürülebilirlik
Çalışanların yeşil davranışı	İşyerinde sürdürülebilirliğe yönelik davranışlar
Eko inisiyatifler	Çevreye duyarlı davranışlar
Eko yenilikler	Bireysel çevreci girişimler
Bireysel çevresel girişimler	Çevresel açıdan sorumlu davranışlar

Tablodaki kavramlar farklı araştırmacılar tarafından ve farklı bağlamlarda kullanılmış olmasına rağmen temel olarak hepsi aynı olguyu tanımlamaktadır (Özalp & Erbaşı, 2021; Gülgönül, 2023).

Yeşil organizasyon davranışları iş tanımında yer almamakta olup, çevresel sürdürülebilirlik kapsamında çalışanlar tarafından gönüllü olarak gerçekleştirilmektedir. Örgütlerde gerçekleştirilen çevreci davranışlara Norton ve diğerleri tarafından aşağıdaki örnekler verilmektedir; (Norton, vd., 2015; Steg & Vlek, 2009).

- Kaynakları verimli kullanmak amacı ile fiziksel toplantılara gitmek yerine çevrimiçi görüşmeler gerçekleştirmek,
- İsraftan kaçınmak amacı ile belgeleri fiziksel olarak çıkartmak yerine elektronik olarak düzenlemek, not almak için müsvedde kâğıt kullanmak, kâğıtları tek yönlü kullanmak yerine çift yönlü çıktı almak,
- Geri dönüştürülebilir ve yeniden kullanılabilir ürünleri tercih etmek,
- Araba kullanımını azaltmak ve çalışanları araba paylaşımına yönlendirmek,
- Mağazalarda plastik poşet kullanımını azaltmak,
- Enerji tasarrufu sağlamak amacı ile ofiste kullanılmayan ışıkları kapatmak,
- Kimyasal işlemeye yönelik eğitim ve danışmanlık hizmeti almak,

- Kutular, şişeler, kâğıt, karton gibi ürünleri geri dönüştürmeye önem vermek,
- Çevre dostu ürünler tasarlamak ve geliştirmek,
- Kanalizasyon kirliliğini önlemek,
- Çalışanın arkadaşlarını çevreye duyarlı davranmaya yöneltmesi gibi çalışanın inisiyatifinde olan pek çok durum örnek olarak verilebilir.

4 YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞI GEREKTİREN BAŞLICA NEDENLER

Yeşil örgütsel davranışları gerektiren başlıca nedenler tüketici baskısı, yasal düzenlemeler ve çevre yönetmelikleri, sosyal sorumluluk anlayışıdır. Bu kavramlar aşağıda açıklanmaktadır.

Tüketici Baskısı: Sanayi devriminden sonra doğal çevrenin tahribatı hızlanmış, örgütlerin kaynakları kullanımında ciddi oranda bir artış olmuş bu da çevrenin korunması konusunda ciddi sorunlara yol açmaya başlamıştır. Zaman içerisinde doğal çevrede meydana gelen tahribat insanoğlunda korkulara yol açmış ve bu korku tüketicilere de yansımıştır. Tüketiciler çevreye en az zararı veren ve çevreyi koruyan ürünleri tercih etmeye dikkat etmişlerdir (Sönmez, 2020). Tüketicilerin bu isteklerine yönelik olarak örgütler kaynak kullanımında ve üretim süreçlerinde yeşil ürünler kullanmaya dikkat etmeye başlamış ve çevreye verdikleri zararı en aza indirmek için çaba göstermeye başlamıştır. Örgütler sadece üretim süreçlerinin yanı sıra pazarlama, muhasebe gibi tüm yönetim alanlarında yeşil örgütsel davranış sergilemeye yönelmişlerdir (Varinli, 2000). Tüketicilerin satın almak istedikleri ve dikkat ettikleri yeşil ürün özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilir;

- Doğal çevreye zarar vermeyen,
- Çevre ile dost olan,
- Doğal içeriklere sahip olan,
- Geri dönüştürülerek yeniden kullanma özelliğine sahip olan,
- İçerisindeki kimyasallardan dolayı zehirli olmayan ve onaylanan ürünlerdir (Mishra & Sharma, 2010).

Yasal Düzenlemeler ve Çevre Yönetmelikleri: Çevresel konuların göz ardı edilmesi ve doğal kaynakların kontrolsüz bir şekilde kullanılması birtakım sorunlara neden olmaktadır. Bu noktada gerek Türkiye’de gerekse uluslararası alanda birey ve örgütlerin doğal kaynak kullanımı ve sonrasında ortaya çıkan sorunların giderilebilmesi için yasal düzenlemeler ve çevresel yönetmelikler ortaya çıkarılmıştır (Kavaslar & Giderler Karavelioğlu, 2023). Bahsi geçen yönetmelikler arasında tehlikeli atık kontrol yönetmeliği, çevresel etki değerlendirme yönetmeliği, su kirliliği kontrol yönetmeliği, tıbbi atıklar kontrol yönetmeliği, katı atıklar kontrol yönetmeliği, hava kalitesi kontrol yönetmeliği sayılabilir (Sönmez, 2020).

Sosyal Sorumluluk: Örgütler faaliyet gösterdikleri toplumun ihtiyaçlarına cevap verirken aynı zamanda faaliyet gösterdikleri çevreye karşı da bazı sorumluluklarını üstlenmek zorundadırlar. Bu nedenle çevreden elde ettikleri kaynakları verimli ve ekonomik kullanmalı, kaynağın kullanımından kaynaklanan atıkları azaltmalı veya bu atıkları çevreye mümkün olduğunca az zarar verecek şekilde doğaya bırakmalıdırlar. Örgütsel olarak çevre, faaliyet gösterdikleri alan ile sınırlı olmamalıdır. Bu nedenle kuruluşların ürün üretirken, pazarlarken ve satarken tüketici hassasiyetlerini dinlemeleri ve bu konulara dikkat etmeleri gerekmektedir (Sönmez, 2020; Kavaslar & Giderler Karavelioğlu, 2023).

Yeşil örgütsel davranışın çok boyutlu yönünü yansıtmak ve açıklayabilmek için, yeşil örgütsel davranışın farklı yönlerine odaklanılmış bazı sınıflamalar mevcuttur.

5 YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ SINIFLANDIRILMASI

Yeşil örgütsel davranışı çeşitli şekillerde sınıflandıran araştırmacılar bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde özetlenebilir;

Ones ve Dilchert Sınıflandırması

Ones ve Dilchert (2012) çalışmalarında yeşil örgütsel davranışı zarar vermekten kaçınma, koruma, sürdürülebilir çalışma, diğer kişileri

etkileme ve çevre için inisiyatif alma olmak üzere beş kategoride ele alınmıştır. Bu beş kategori aşağıdaki şekilde açıklanabilir;

- *Zarar Vermekten Kaçınma:* Ekosistemi daha sağlıklı yapacak şekilde dünyayı değiştiren ve olumsuz çevresel davranışlardan kaçınmayı içeren davranışlardan oluşmaktadır. Hava kirliliğinin önlenmesi, faaliyetlerin çevresel etkilerinin izlenmesi, ekosistemlerin korunması ve desteklenmesi gibi davranışlar buna örnek olarak verilebilir.
- *Koruma:* Kaynakları korumaya, israfı minimuma indirmeye, yeniden değerlendirmeye, yeniden başka amaçla kullanmaya ve geri dönüşüme çevirmeye yönelik davranışları içermektedir.
- *Sürdürülebilir Çalışmak:* İş için gerekli ürün ve süreçlerin çevresel sürdürülebilirliğini artırmayı amaçlayan davranışları içermektedir. Sürdürülebilirlik çalışmaları, işin yapılma şeklinin değiştirilmesi, üretim faaliyetleri ve süreçlerinin daha çevreci seçeneklerle değiştirilmesi, sürdürülebilir ürün ve süreçler yaratılması ve üretimde sürdürülebilirliğe yönelik yenilikler yapılmasının kabul edilmesi olarak ifade edilebilir.
- *Diğer Kişileri Etkileme:* Bireysel anlamda çalışanın neyi başarabileceğinden çevresel davranışlarda bulunması için bireylerin birbirini nasıl etkileyebileceğini ifade etmektedir. Diğer kişileri teşvik etme ve destekleme, sürdürülebilirlik için eğitme ve yetiştirme faaliyetlerini kapsamaktadır. Bu boyutun sosyal bağlantıları güçlendirerek ve sosyal bağı hissettirerek ait olma ihtiyacını arttıracak arzu edilmektedir.
- *Çevre İçin İnisiyatif Alma:* Risk alma, çevre ile ilgili değişimleri cesaretlendirmeyi gerektiren, sürdürülebilirlik için kişisel fedakârlık yapmayı içeren davranışları ifade etmektedir. Örnekler arasında çevreye öncelik vermek, çevrenin yararına eylem geçmek veya lobi yapmak ve program veya politikalar başlatmak gibi eylemler yer almaktadır.

Ayrıca Ones ve Dilchert (2012) beş yeşil örgütsel davranışın proaktif ve reaktif olmak üzere iki temel faktöre ayrıldığını ileri sürmüştür.

Proaktif faktör sürdürülebilir çalışma, diğer kişileri etkileme ve çevre için inisiyatif alma boyutlarını kapsarken; reaktif faktör ise zarar vermekten kaçınma ve koruma boyutlarını kapsamaktadır.

Erbaşı Sınıflandırması

Erbaşı (2019) yeşil örgütsel davranışa yönelik ölçek geliştirdiği çalışmada çevresel duyarlılık, teknolojik duyarlılık, ekonomik duyarlılık, çevresel katılım ve yeşil satın alma olmak üzere beş farklı boyut belirlemiştir.

- *Çevresel Duyarlılık:* Çalışanların günlük hayatlarında uygulamış oldukları çevre dostu davranışları örgüt içerisinde de gösterme eğilimi olarak ifade edilmektedir. Ayrıca çevresel duyarlılıkta, bireysel olarak farklılıklar yer almaktadır. Enerji kaynaklarının aşırı kullanımına yol açan malzemelerin değiştirilmesi, işyerinde gereksiz enerji kullanımının önlenmesi, su ve elektrik kaynaklarının tasarruflu kullanılması, atıkların kullanılması ve değerlendirilmesi, geri dönüştürülebilir ürünlerin önceliklendirilmesi ve geri dönüştürülmesi gibi eylemleri içermektedir.
- *Teknolojik Duyarlılık:* Çalışanların örgüt içerisindeki teknolojik ekipmanların kullanımı sırasında çevre dostu davranışlar sergilemesi olarak ifade edilmektedir. Örgüt içi çevreci farkındalığın yanı sıra teknolojik gelişmeleri çevre yanlısı olarak kullanabilmektir. Kurum içinde kullanılan teknoloji araçlarının verimli kullanılmasını, yeniden kullanılabilen araçlara öncelik verilmesini, bazı araçların gerekmedikçe kullanılmamasını ve enerji tasarrufu yapılmasını içermektedir.
- *Ekonomik Duyarlılık:* Çalışanın çevresel dış etkileri ekonomik bir faktör olarak algılamasını ve örgütte çevre dostu davranışlarda bulunması olarak ifade edilmektedir. İş ortamında gün ışığından yararlanma, ulaşım sürecinde toplu taşıma araçlarının tercih edilmesi, eldeki kaynaklardan maksimum fayda elde etme, kullanılan enerji kaynaklarına bağlı kayıpların en aza indirilmesi için gerekli önlemlerin alınması gibi eylemleri ifade etmektedir.
- *Çevresel Katılım:* Çalışanların iş yeri seçimlerinde çevreyle ilgili bilince ve buna yönelik uygulamalara sahip şirketleri tercih etme

davranışı olarak tanımlanırken aynı zamanda çalışanın işletmede uygulama alanı bulan çevre dostu faaliyetlere ve kurallara katılması olarak da ifade edilmektedir. Örgüt çalışanlarının çevreye zararlı davranışlarını önlemeye çalışmak; çevreye duyarlı kuruluşlara öncelik vermek; çevreyi koruyan faaliyetlere katılımı sağlamak; paydaşlarımıza çevreyi nasıl koruyacakları ve çevreye nasıl uyum sağlayacakları konusunda önerilerde bulunmak gibi eylemleri içermektedir.

- *Yeşil Satın Alma*: Çevresel sorunlarla karşılaşıldığında duyarlı davranışlar sergileyerek çevreyi koruyan tüketici davranışına dayalı ürün ve hizmetlerin satın alınması olarak tanımlanabilir (Bulut, 2022). İş görenleri çevreye karşı duyarlı olmaya yönlendirme, tek kullanımlık ürünler yerine tekrar kullanılabilen ürünler kullanmak, örgütün ihtiyaçlarına uygun çevre dostu ürünler seçmek ve satın alınan ürünlerin son kullanma tarihlerini kontrol etmeyi ifade etmektedir.

Ramus ve Killmer Sınıflandırması

Ramus ve Killmer (2007) çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına ilişkin üç boyutlu bir sınıflandırma yapmışlardır.

Bunlar;

- Yeşil örgütsel davranışa katılan bireylerin ve kuruluşların refahını destekleyen *sosyal davranışlar*.
- Kurumsal dönüşümün sağlanmasında çalışanların sorumlu olduğu *gönüllü davranışlar*.
- Resmi olarak zorunlu kılınanların yanı sıra ek davranışlar, çalışanlar arasında çevre dostu davranışları teşvik etmek için ücret planları aracılığıyla düzenlenen ve resmi olarak yapmaları gereken davranışların dışında kalan *ek davranışlar*.

Buna bağlı olarak bir çalışanın yeşil davranışa maruz kalma motivasyonunun yalnızca kişisel yatkınlık ve çevresel değerlerle değil, bunun yanında kurumsal kültür ve yönetimsel destek gibi organizasyonel bağlam ile ilişkili olduğu söylenebilir (Akbaba, 2019).

Norton, Zacher ve Ashkanasy Sınıflandırması

Norton, Zacher ve Ashkanasy (2014) yeşil örgütsel davranış zorunlu davranışlar ve gönüllü davranışlar olmak üzere iki boyutta ele almışlardır.

- *Zorunlu yeşil örgütsel davranış*, çalışanların zorunlu iş görevlerinin bir parçası olarak sergiledikleri yeşil davranışları ifade etmektedir. Bu davranışın temel işe doğrudan veya dolaylı bir biçimde katkıda bulunan görev performansı ile benzerlik göstermesi gerekmektedir.
- *Gönüllü örgütsel davranış* ise, çevresel önceliklere yer veren, çevre politikaları ve sistemlerinin kurulmasını başlatan, kurumsal beklentileri aşan, başkalarını teşvik edici davranışlar denilmektedir (Çebiş, 2022).

Smith ve O'Sullivan Sınıflandırması

Smith ve O'Sullivan (2012) yeşil örgütsel davranışlarını iki grupta ele almıştır. Bu gruplar;

- *Doğrudan Davranışa* (bireyin kendi eylemlerine dayalı olan geri dönüşüm kutularını kullanma gibi eylemler) karşıt *Dolaylı Davranış* (diğerlerini etkileyen çevresel bir belgeyi imzalama gibi eylemler) yer almaktadır.
- *Yerel Etkiye* (işyerindeki gereksiz ışıkların kapatılması gibi eylemler) karşıt *Geniş Etki* (yeni çevre yönetimi uygulamalarının benimsenmesi gibi eylemler) yer almaktadır (Bayrakçı & Dinç, 2020).

Stern Sınıflandırması

Stern (2000) yeşil örgütsel davranışı üç boyutta ele almıştır.

- *Çevresel Aktivizm*: Çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan bireysel davranış olarak tanımlanır. Ayrıca çevresel örgütlere ve faaliyetlere katılım olarak ta ifade edilmektedir.
- *Kurumsal Alanda Aktivist Olmayan Davranış*: Çevresel kamu politikalarını desteklemek olarak ifade edilmektedir.
- *Özel Alan Çevreciliği*: Bireysel düzeyde çevre dostu davranışlar sergileme olarak ifade edilmektedir.

SONUÇ

Küreselleşme ile birlikte pazarların birbirine yakınlaşması, rekabet ortamının giderek artması, gibi nedenlerden dolayı örgütler farklı arayışlar içine girmiş ve hayatta kalabilmek için yeni yönetim yaklaşımlarını benimsemek zorunda kalmışlardır. Zaman içerisinde çevreye olan duyarlılık ve sürdürülebilirlik, kaynakların nesiller arası aktarımı, kıt kaynakların en verimli şekilde kullanılmasına yönelik farkındalık giderek artmıştır. Yeşil örgütsel davranış kavramı da bu farkındalıklar ve gelişmelerle şekillenmiştir. İşletmelerde gönüllülük esasına dayalı olarak çevreyi göz önünde bulunduran davranışlar sergilemek yeşil örgütsel davranış olarak isimlendirilmektedir. Ayrıca çalışanların yeşil davranışlara dâhil edilmesi, çevresel sorumluluk açısından etkili bir araç olarak görülmektedir. Yeşil eylem gönüllülük esasına dayalıdır ancak yeşil eylem bir tercih değil, bir kuruluş için bir zorunluluktur. Şirketlerin hem gelecek nesillere hem de genel olarak topluma karşı belirli bir sorumluluk üstlenmesi gerekmektedir. Şirketler, organizasyonlarında çevreye duyarlı davranışları teşvik ederek ve çevresel sürdürülebilirlik için belirli sınırlar koyarak bu sorumluluğu yerine getirmeye odaklanırlar. Yeşil örgütsel davranış kavramı son yıllarda birçok araştırmacı tarafından çalışılmış ve farklı bağlamlarda kullanılmıştır. Buna rağmen genel olarak hepsi aynı olguyu tanımlamaktadır. Yeşil örgütsel davranışın çok boyutlu yönünü yansıtabilmek için farklı yönlerine odaklanılmış bazı sınıflamalara yer verilmiştir. Bu çalışmalar da yeşil örgütsel davranış kavramına yönelik ilginin arttığını göstermektedir. Ek olarak örgütler açısından yeşil davranışların teşvik edilmesinde tüketici baskısı, yasal düzenlemeler ve çevre yönetmelikleri, sosyal sorumluluk gibi başlıca nedenler yer almaktadır.

KAYNAKÇA

- Abbas, A., & Hasnawi, H. (2021). The Impact Of Environmental Leadership On Entrepreneurial Success: The Moderating Role Of Green Organizational Behavior. *Jurnal Pengurusan*.
- Akbaba, M. (2019). Örgütsel Adalet İş görenlerin Yeşil Örgütsel Davranışını Etkiler Mi? *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 641-660.
- Altıntaş, M. (2022). Örgütsel Affetme Eğiliminin Örgütsel Sağlığa Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (47), 125-146. DOI: 10.52642/susbed.1015168.
- Altıntaş, M. (2022). Psikolojik Sözleşmenin Motivasyon Üzerindeki Etkisine İlişkin Uygulamalı Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24 (2), 669-687. DOI: 10.32709/akusosbil.1013060.
- Arulrajah, A., Opatha, H., & Nawaratne, N. (2016). Employee green performance of job: A systematic attempt towards measurement. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 37-62.
- Bartlett, D. (2011). Going green: The psychology of sustainability in the workplace green buildings: Understanding the role of end user behaviour. Leicester: The British Psychological Society.
- Bayrakçı, E., & Dinç, M. (2020). Örgütsel Yeşil Davranışlara Yönelten Güdüler: Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 188-201.
- Bulut, M. (2022). Öğretmenlerin Yeşil Örgütsel Davranışlarının Sürdürülebilir Tüketim Davranışı Üzerine Etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 27-49.
- Cantor, D., Morrow, P., & Montabon, F. (2012). Engagement In Environmental Behaviors Among Supply Chain Management Employees: An Organizational Support Theoretical Perspective. *Journal Of Supply Chain Management*, 33-51.
- Çebiş, A. (2022). Yeşil Örgütsel Davranış İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Jandarma Genel Komutanlığı Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Giresun: Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çetinkaya, F. F. & Altıntaş, M. (2021). Whistleblowing (Erdemli Raporlama) ve Mantar Yönetim Arasındaki İlişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31 (2), 781-793. DOI: 10.18069/firatsbed.815157.
- Çilingir, F., & Erkıılıç, E. (2021). Yeşil Yıldızlı Otel İşletmelerinin Yeşil Yönetim Ve Uygulamaları Üzerine Bir İnceleme: Muğla Örneği. *Journal Of Tourism Intelligence And Smartness*, 4(2), 218-238.
- Çilingir, F., & Erkıılıç, E. (2022). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Yeşil Yönetim Uygulamalarına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi: Trabzon Örneği. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 63-89.
- Doğan, N. (2022). Yeşil Yönetim. *Social Sciences Research Journal*, 11(3), 483-492.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Istanbul Management Journal*, 1-23.
- Erbaşı, A., & Özalp, Ö. (2016). The effect of environmental passion and green organizational behavior on organisational commitment. *Eurasian Business & Economics Journal*, 297-306.
- Eroymak, S., İzgüden, D., & Erdem, R. (2018). Çalışanların Yeşil Davranışının Kavramsal Çerçeve İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 961-971.
- Graves, L., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How Transformational Leadership And Employee Motivation Combine To Predict Employee Pro Environmental Behaviors In China. *Journal Of Environmental Psychology*, 81-91.
- Gülgönül, K. (2023). Kişi Örgüt Uyumu Ve Bilinçli Farkındalığın Yeşil Örgütsel Davranışlara Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Gürsel, Ö. (2020). Benlik Saygısının Yeşil Örgütsel Davranışa Etkisi: Lojistik Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Atlas International Refereed Journal On Social Sciences*, 6(29), 453-462.
- Kara, E. (2017). Konaklama İşletmelerinde Çevre Bilinci Ve Yeşil Yönetim Uygulamalarının İşletme Başarısına Katkısı: Muğla İli Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Kavaslar, S., & Giderler Karavelioğlu, C. (2023). Yeşil Örgütsel Davranışın Kavramsal Çerçevesi. *Toplum, Ekonomi Ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 24-34.

- Mishra, P., & Sharma, P. (2010). Green Marketing In India: Emerging Opportunities And Challenges . Journal Of Science And Management Education, 9-14.
- Molina, J., Azorín, E., Maria D. López, C., & Juan J. Tarí , G. (2009). Green Management And Financial Performance: A Literature Review. Management Decision, 47(7), 1080-1100.
- Norton, T., Parker, S., Zacher, H., & Ashkanas, N. (2015). Employee green behavior: a theoretical framework, multilevel review and future research agenda. . Organization & Environment, 28(1), 103-125.
- Norton, T., Parker, S., Zacher, H., & Ashkanas, N. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review And Future Research Agenda. . Organization & Environment, 28(1), 103-125.
- Ones, D., & Dilchert, S. (2012). Ones, D.S., Ve Dilchert, S. Environmental Sustainability At Work: A Call To Action. Industrial And Organizational Psychology: Perspectives On Science And Practice, 444-466.
- Özalp, Ö. (2019). Otel Çalışanlarının Yeşil Örgüt İklimi Algılarının Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı.
- Özalp, Ö., & Erbaşı, A. (2021). Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 22(1), 43-73.
- Ramus, C., & Killmer, A. (2007). Corporate Greening Through Prosocial Extrarole Behaviours—A Conceptual Framework For Employee Motivation. Business Strategy And The Environment, 16(8), 554-570.
- Simula, H., Lehtimäki, T., & Salo, J. (2009). Managing Greenness In Technology Marketing. . Journal Of Systems And Information Technology,, 11(4), 331-346.
- Smith, A., & O'sullivan, T. (2012). Environmentally Responsible Behaviour In The Workplace: An Internal Social Marketing Approach. . Journal Of Marketing Management, 28(3), 369-393.
- Sönmez, R. (2020). Okul Yöneticilerinin Yeşil Örgütsel Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(4), 1107-119.

- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging Pro-Environmental Behaviors: An Integrative Review And Research Agenda. *Journal Of Environmental Psychology*, 29(3), 309-317.
- Stern, P. (2000). Toward A Coherent Theory Of Environmentally Significant Behavior. *Journal Of Social Issues*, 56(3), 407-424.
- Stets, J., & Biga, C. (2003). Bringing Identity Theory Into Environmental Sociology. *Sociological Theory*, 398-423.
- Ture, R., & Ganesh, M. (2014). Understanding Pro-Environmental Behaviours At Workplace: Proposal Of A Model. *Asia-Pacific Journal Of Management Research And Innovation*, 10(2), 137-145.
- Ünal, A. (2019). Modernizm Ve Modern Yönetim Düşüncesi. G. Çiftçi İçinde, *Tarihsel Süreçte Yönetim Düşüncesi* (S. 113-138). Hiper Yayın.
- Varinli, İ. (2000). Pazarlama Ahlakı Ve Kayseri’de Küçük Ve Orta Ölçekli İşletme Yöneticilerinin Pazarlama Ahlakına İlişkin Değerlendirmeleri. *Kayseri Ticaret Odası Yayınları*.
- Wiernik, B., Dilchert, S., & Ones, D. (2016). Age And Employee Green Behaviors: A Meta-Analysis. *Frontiers In Psychology*, 7(194), 1-15.
- Yeşilaydın, G. (2018). Yeşil Düşünce. . Y. Demir Uslu İçinde, *Yeşil İşletme* (S. 1-24). Nobel Yayıncılık.
- Yeşiltaş, M., & Özer Topaloğlu, E. (2021). Yeşil Örgüt İkliminin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Psikolojik Sahiplenmenin Aracı Rolü. 29. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, (S. 38-46).
- Yiğit, B. (2017). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Yaklaşım: Yeşil İş gören Davranışı. *Uluslararası Beşeri Ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), 67-70.
- Yiğit, B. (2022). Yeşil Örgütsel Davranış: Tekstil Sektöründen Bir Örnek. *Journal Of Emerging Economies And Policy*, 7(2), 186-192.