



JOEEP

Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Yeşil Örgütsel Davranış: Tekstil Sektöründen Bir Örnek

Green Organizational Behavior: An Example From the Textile Industry

Burcu Yiğit^{a, *}

^a Dr., Bağımsız Araştırmacı, Türkiye,
ORCID: 0000-0002-2071-0099

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 2 Eylül 2022

Düzeltilme tarihi: 13 Eylül 2022

Kabul tarihi: 19 Eylül 2022

Anahtar Kelimeler:

Yeşil Örgütsel Davranış

Yeşil Davranış

Çevreci Davranış

Çevreye Duyarlı Davranış

ARTICLE INFO

Article history:

Received: Sep 2, 2022

Received in revised form: Sep 19, 2022

Accepted: Sep 19, 2022

Keywords:

Green Organizational Behavior

Green Behavior

Pro-Environmental Behavior

Environmental Behavior

ÖZ

Kurumların çevre dostu olmaları, çevreye duyarlı davranmalarına yeşil örgütsel davranış denilmektedir. Bireylerde olduğu gibi, kurumların da çevreye duyarlı davranmaları önemlidir. Eldeki kaynakların en verimli biçimde kullanılması, su ve enerjiden tasarruf edilmesi, atıkların azaltılması, geri dönüşüme özen gösterilmesi gibi davranışlar yeşil davranışa örnektir. Bu çalışmada, yeşil davranışa örnek teşkil edebilecek "Circle of Life" markası incelenmiş, markanın çevreye duyarlı davranışları ele alınmıştır. Markadaki yetkili kişiden bilgi ve gerekli izin alınmış olup, bu doğrultuda çalışma yeşil davranış örneği olarak gerçekleştirilmiştir. Firmanın çevreye önem verdiği ve çevreye duyarlı davranışları benimsediği görülmüştür.

ABSTRACT

When institutions think the environment and behave sensitive to the environment, it is called green organizational behavior. Like individuals, it is also important for institutions to behave sensitively to the environment. Using resources efficiently, saving water, energy, reducing waste, paying attention to recycling are all examples of green behavior. In this study, it was examined Circle of Life brand, and the brand's environmentally sensitive behaviors were discussed. Information and necessary permission were obtained from the authorized person in the brand, and the study was carried out in this direction. It was seen that the company is sensitive to the environment and also adopts green organizational behavior.

1. Giriş

Küresel ısınma, hava kirliliği, kalabalık şehir yaşantısı, su ve diğer kaynakların kıt olması gibi pek çok unsur çevresel sürdürülebilirlik için tehdit oluşturmaktadır. Ne yazık ki bu tür davranışlarda biz insanların da büyük payı vardır. Buna ek olarak bir de COVID-19 pandemi sürecinin eklenmesi ile sürdürülebilir olmak adına çevresel faaliyetler iyice önem kazanmıştır.

Global olarak çevresel farkındalık ve çevreye duyarlılığın

artış göstermesi ile birlikte, çevreye yönelik çalışmalar son yıllarda giderek artmıştır (Srivastavana vd., 2020: 901). Çevresel sürdürülebilirlik, 21. yüzyılda popüler olan kavramlardan biridir. Çevreye duyarlı davranış da, kurumsal çevresel sürdürülebilirliğin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır (Norton vd., 2015: 103). Kurumsal çevresel sürdürülebilirlik kavramı, kurumun hali hazırdaki ihtiyaçlarını karşılarken sonradan gelen nesilleri de göz önünde bulundurmasıdır (Wiernik vd., 2016: 1). Çevresel sürdürülebilirliğe yönelik çalışmalar ve çevre

* Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: brcygt@hotmail.com

farkındalığının artması ile birlikte, kişilere ek olarak kurumlar da çevreye daha duyarlı hale gelmiş, dönüşmek durumunda kalmıştır. Kurumlar faaliyetlerine devam ederken çevreyi de düşünmek ve göz önünde bulundurmamak durumundadır. Eldeki kıt kaynakları en verimli şekilde kullanmak, gelecek nesillere de aktarımını sağlamak giderek önem kazanmaktadır. Bütün bunları yaparken de çevreyi ve doğayı korumak, kurumlarda israfın önlemek çok önemlidir. Bir başka deyişle, israfın önüne geçerek, ihtiyaç kadar üretim yapılmalıdır. Günün koşullarında daha güzel ve yaşanabilir bir yaşam için çevreye özen göstermek işletmeler için bir seçim değil, bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu noktada, yeşil davranış kavramı önem kazanmaktadır. İş yerinde çevre yanlısı davranışlar sergilenmesine yeşil davranışlar olarak ifade edilmektedir. İlgili literatür tarandığında, konuya ilişkin çalışmalar özellikle yerli yazında çok fazla bulunmamaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada, yeşil davranışa örnek teşkil edebilecek "Circle of Life" markası incelenmiş, markanın çevreye duyarlı davranışları ele alınmıştır. Markadaki yetkililerden gerekli izinler alınmış, bu doğrultuda çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde yeşil örgütsel davranış konusuna değinilecek, ardından çevreye duyarlı davranış sergileyen firma anlatılacaktır.

2. Yeşil Örgütsel Davranış

İklim değişikliği, çevresel bozulma, toplumun endişesi, çevrenin korunma gereksinimi giderek artarak ilgi görmeye devam eden konulardır. Çevreye zararı olmayan ürünlerin üretimi, enerji tasarrufu, yeşil tüketim, geri dönüşüm, evdeki atıklara özen göstermek gibi konular yeşil davranışın alanıdır (Li vd., 2019: 6087).

COVID-19 pandemisi ile birlikte, yeşil iş uygulamaları, girişimler ve profesyoneller tarafından daha da çok benimsenen bir durum haline gelmiştir. Bunda en önemli sebep, yeni halk sağlığı düzenlemeleriyle birlikte işin sürekliliğini sağlamak, başarısızlığı önlemek olmuştur (Makhloufi vd., 2021: 179). Önceden de çevreye duyarlı davranmak adına yapılan çalışmalar önemli iken, pandemi dönemi ile birlikte daha fazla önem kazanmıştır. Şişe, pil, kağıt vb. geri dönüşüm atıklarını ayrıştırmak, enerji ve su tasarrufu, çevre dostu ofis kültürünü benimseme, iş yerine ek olarak çalışanları evlerinde ve arabalarında da enerji tasarrufuna yönlendirme çevreye duyarlı davranışa yönelik olarak yapılan çalışmalardır (Kumar, 2020: 2). Yeşil bir iş ortamı çalışanların verimliliklerini artırmakta ve gerek psikolojik gerekse fiziksel fayda sağlamaktadır (Makhloufi vd., 2021: 180).

Öte yandan, uzun yıllardır çöp atma, kirletme, geri dönüşüm, koruma, çevreye yönelik kamu idarelerine başvuruda bulunma, kamu kaynaklarının korunması gibi hususlar örgütsel davranış alanındaki önemli konular olmakla birlikte, iş ortamında çok az konuşulan ve çaba harcanan konular olmuştur (Ones ve Dilchert, 2012: 90). Bu da, kurumlarda yeşil davranış kavramının yerleşmesini geciktirmiştir.

Yeşil davranış, kurumda çevresel sürdürülebilirlik ve çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan çevre yanlısı davranışlardır (Zhang vd., 2019: 4). Kişilerin bireysel olarak ekosisteme katkıda bulunmak adına sergiledikleri davranışlardır (Makhloufi vd., 2021: 183). Çevreye duyarlı ya da çevre yanlısı davranış, çevreye olabildiğince az zarar veren, hatta çevre için fayda sağlayan davranışlardır (Steg ve Vlek, 2009: 309). Yeşil (çevreci) davranış, çevre yanlısı davranışın spesifik bir türü olarak tanımlanmaktadır. Yeşil (çevreci) davranış; su, kaynakların verimli kullanımı, atıkların azaltılması, enerji tasarrufu ve geri dönüşümde olduğu gibi çevreyi korumaktır (Chaudhary, 2019: 2). Yeşil davranışların yansımaları ise; atık azaltma, maliyet tasarrufu, çalışanların rekabet avantajı ve çevreye fayda şeklinde görülebilir (Norton vd., 2017: 1). Bir başka tanıma göre ise, kurumdaki kaynakların rasyonel kullanımı, geri dönüşüm, çevresel girişimlere katılım gibi çevre dostu davranışların tamamını kapsar (Bulinska-Stangrecka ve Bagienska, 2021: 2). Konuya ilişkin tanımların temelinde, kurumların çevreye duyarlı davranışlar göstermeleri bulunmaktadır.

Steg ve Vlek (2009)'e göre çevreci davranışlar bireysel bir davranıştır (Steg ve Vlek, 2009: 309). Kurumdaki liderlerin özellikleri ve davranışları, astların davranışlarını da etkilemektedir (Wang vd., 2018: 1). Her ne kadar çevreye duyarlı davranışlar bireysel davranış olsa da, kişilerin kurumda birbirini etkilediği ve bu yönde de liderlerin davranışlarının da kişiler üzerinde etkisinin olduğu bilinmektedir.

Yeşil davranışlar zorunlu ve gönüllü olarak ikiye ayrılmaktadır. Zorunlu olan görev tanımında olan, kurumsal politikalarda da yer verilen, kurumda sergilenmesi gereken davranışları kapsar. Gönüllü olan ise, isteğe bağlı kişinin kendi inisiyatifi ile gerçekleştirdiği davranışlardır (Norton vd., 2015: 105; Zhang vd., 2019: 5). İster zorunlu, isterse gönüllü çevreci davranış olsun, her ikisi de örgütün gelişmesine katkı sağlar ve olumlu örgütsel sonuçlara sebep olur. Zorunlu olan çevreci davranışta örneğin toksik, tehlikeli, atık maddelerin düzenlenmesine ilişkin devlet düzenlemeleri ve kurumun çalışanlardan beklentileri yer alır. İsteğe bağlı davranışlarda ise, ofisteki gereksiz ışıkları kapatmak, kullanım dışında olan bilgisayarı kapalı tutmak gibi davranışları içerir (Dumont vd., 2016: 1338).

Kim vd. (2014)'ne göre çevreci yeşil davranışlar resmi olarak kurumların belirlediği politikalarından ziyade gönüllü, isteğe bağlı davranışlar, yapıp yapılmadığında ödül/ceza sistemi olmayan davranışlardır. Bir tür prososyal veya örgütsel vatandaşlık davranışı türüdür (Kim vd., 2014). Gönüllü olması bakımından örgütsel vatandaşlık davranışına benzetilmektedir (Tian vd., 2019: 3; Zhang vd., 2019: 5). Yeşil davranışlar literatürde bazı çalışmalarda hem görev tanımında olan, hem de isteğe bağlı olan davranışlar olarak ele alınırken; öte yandan bazı çalışmalarda ise, sadece gönüllü olarak vurgulandığını görmekteyiz (Yiğit, 2017; Francoeur vd., 2021: 20). Gönüllülük esasına dayanması

bakımından bazı çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışıyla bağdaştırıldığı görülmüştür.

Pek çok kişi çevresel davranışları 3R (Reduce (azalt), Reuse (yeniden kullan), Recycle (geri dönüştür)) olarak düşünülse de, iş yerinde sadece bunlar olmadığından dolayı buna yönelik 5 farklı kategori belirlemiştir. Bunlar; (1) sürdürülebilir çalışmak (working sustainability), (2) zarar vermektan kaçınmak (avoiding harm), (3) korumak (conserving), (4) diğer kişileri etkilemek (influencing others), (5) inisiyatif almak (taking initiative) (Ones ve Dilchert, 2012: 90). Bu kategorileri daha detaylandırarak olursak;

(1) Sürdürülebilir Çalışmak: İş yapış biçimlerinin değiştirilmesi, alternatiflerin seçilmesi, sürdürülebilir ürün ve süreçleri benimsemek, sürdürülebilirliğe yönelik inovasyona yönelmektir.

(2) Zarar Vermektan Kaçınmak: Kirliliği önleme, çevresel etkileri izleme, ekosistemleri güçlendirmektir.

(3) Korumak: Kullanımı azaltma, yeniden kullanma, geri dönüşüme önem vermektir.

(4) Diğer Kişileri Etkilemek: Kurumdaki diğer kişileri etkilemek ve desteklemek, sürdürülebilirlik ile ilgili eğitmek, bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır.

(5) İnişiyatif Almak: Çevresel çıkarları ön plana almak, kurumda program ve politikaları başlatmaktır (Ones ve Dilchert, 2012: 92).

Kurumda çevreci davranışlara örnek verecek olursak, yeniden kullanılabilir, geri dönüştürülebilir ürünlere doğru yönelmek, araba kullanımını azaltmak, mağazalarda plastik poşet kullanımını azaltmak yeşil davranış örnekleridir (Steg ve Vlek, 2009: 309). Ofisten çıkarken ışıkları kapatmak (enerjiden tasarruf etmek), fiziksel toplantı yerine çevrim içi toplantı tercih etmek (kaynakları verimli kullanmak), çıktı almak yerine belgeleri elektronik ortamda düzenlemek (israftan kaçınmak), taslak olan şeyleri müsvedde kağıda yazdırmak (geri dönüşüme katkı), su sızıntılarını dikkate almak, kontrol etmek (sudan tasarruf etmek) çevreye duyarlı davranış örnekleridir (Norton vd., 2017: 3). Ofiste kullanılan ışıkları kapatmak, kağıda tek yön yerine çift yönlü çıktı almak, yeniden kullanıma uygun plastik ürünler kullanmak, biyodizel oluşturmak, kutuları, şişeler, kağıt, karton vb. geri dönüşüme önem vermek, yeniden kullanılabilir ekipman ve kutu sarf malzemeleri satın almak, üretimde doğal malzemeler ve çevre dostu kimyasallar kullanmak, çevre düşmanı yerine çevreyi düşünen ürünler tasarlamak, geliştirmek, fiziksel toplantılar yerine online (çevrim içi) toplantıları tercih etmek, çevrim içi işbirlikleri yapmak, şirkete hibrit araba almak, kanalizasyon kirliliğini önlemek, kimyasal işlemeye yönelik eğitim/danışmanlık hizmeti almak, çalışanları araba paylaşımına yönlendirmek, aşırı sıcak bir çalışma ortamı yerine normal ısıda bir ofis ortamında çalışmak, enerji kullanımını aza indirmek, gereksiz klima kullanımından kaçınmaktır (Ones ve Dilchert, 2012: 94-95). Bunlara ek olarak, çalışanın

arkadaşlarını çevreye duyarlı davranmaya yönlendirmesi de yeşil davranışa bir örnektir (Tian vd., 2019: 3). Yine bir muhasebecinin raporları çıktı almak yerine elektronik ortamda düzenlemesi yeşil davranıştır. Yine bir çalışanın diğer çalışma arkadaşını masasından ayrılmadan önce bilgisayarını ve ofis ışıklarını kapatması için uyarması da yeşil davranışa örnektir (Sabbir ve Taufique, 2021: 2). İlgili literatür incelendiğinde, farklı çalışmalarda benzer şekilde örneklendiği görülmüştür. Verilen örneklere bakıldığında ise, çalışanın inisiyatifinde olan pek çok durum görmekteyiz.

Özetle, ofiste kullanılmayan ışıklar, bilgisayar, klima ve suyun kapalı tutulması; pil, kağıt, karton bardak vb. atıkların ayrıştırılması; çevre dostu malzemelerin kullanılması; ihtiyaç kadar kullanmak, olabildiğince israf etmektan kaçınmak, geri dönüşümü desteklemek yeşil davranış örnekleridir.

Kurumlar günümüzde çevresel sürdürülebilirlik adına büyük engellerle karşı karşıyadırlar (Dilchert ve Ones, 2012: 506). Rekabet avantajı sağlamaya yönelik kurumlar sosyal, çevresel, ekonomik boyutları dikkate alarak stratejilerini oluşturmalıdırlar (Chaudhary, 2019: 1). Kurumların güçlü yeşil politikalarının olması, hem satışlarını artırmaya, hem de marka bilinirliğini artırmaya fayda sağlamaktadır (Dumont vd., 2016: 1). Çevreye karşı sorumluluğun yanı sıra, gerek rekabet avantajı sağlamak, gerekse marka bilinirliği ve satışları artırma gibi alanlarda işletmeler çevresel faaliyetlere özen göstermelidir.

Yeşil uygulamalar işletmelere hem maliyet hem de atık tasarrufu sağlamaktadır (Makhloufi vd., 2021: 183). Ekolojik olarak yeşil, güvenli olabilmek için çalışanlar yeşil uygulamalara teşvik edilmeli ve bu yönde cesaretlendirilmelidir. Küresel salgın sonrasında bunun önemi daha da artmıştır (Makhloufi vd., 2021: 184). Yeşil uygulamaların merkezinde çalışanlar yer almaktadır (Bulinska-Stangrecka ve Bagienska, 2021: 2; Ercantan ve Eyüpoğlu, 2022: 1). Yaşadığımız dünyaya fayda sağlamak, çevre dostu olmak adına kurumlar çalışanların yeşil uygulamaların merkezinde olduğu bilinci ile hareket etmelidir.

3. Circle Of Life Firması Örneği

3.1. Marka Hakkında Genel Bilgi

Circle of Life (COFL) markası Pandemi sürecinde insan eli doğanın üzerinden çekildiğinde doğanın kendini iyileştirebilme yeteneğini gözlemledikten sonra kurulan bir markadır. Türkçesi yaşam döngüsü anlamına geliyor. Marka ile ilgili olarak görüşülen yetkili kuruluş sürecindeki durumu “Derinden hissettik ki artık insanlığın tekrar dünyamızı yaralamamak, onu eskisi gibi incitmemek adına çalışacak yollar araması gerekiyordu. Kendimize ne yapabiliriz diye sordüğümüzda; büyük firmaların ihtiyaçlarından/ihtiyaçlarımızdan fazlasını üreterek yaptıkları doğa kıyımının karşısında duran, az ve ihtiyaca yönelik, kaliteli, uzun ömürlü kahraman bir marka, bir Donkişot olmalı diye düşündük” şeklinde ifade etmiştir.

COFL markası COVID-19 pandemisi sürecinde dünya için hissedilen sorumluluktan doğmuştur.

Markanın adının COFL olmasını firmada görüşülen yetkili şöyle açıklamıştır: “Üretimimizi yaparken büyük markaların imalatları için harcanan hammaddelerin kalanlarını değerlendirerek, tekstil üretiminden çıkan fazlalıkların atık olması yerine hayatın içine tekrar girip yaşama devam etmesini hayal ettik. İsmimizi de bu nedenle yaşam döngüsü anlamına gelen “Circle Of Life” olarak seçtik”. Şimdilerde firma, sürdürülebilirlik alanındaki çalışmalarına ana firmaları olan TYH Tekstil A.Ş. bünyesinde devam etmektedir. Yeni yatırımları ile birlikte gelecekte kendi kendine yetebilen bir üretici olmayı hedefliyorlar. Atık ve emisyon azaltma, enerji, su ve kaynak verimliliği, geri kazanım, gürültü ve görüntü kirliliğinin önlenmesi, çevre dostu malzeme kullanımı alanlarında çalışanların ve çevre yaşantısında çevre duyarlılığı ve yaşam kalitesini arttırmak firmanın çevre politikalarıdır.

3.2. Çevreye Duyarlılığın Firma Kültürüne Yayılması

Her yıl çevre ve sürdürülebilirlik konularında ekip arkadaşlarına çeşitli eğitimler veriyorlar. Pandemi öncesinde “Vizyon Toplantıları” adı altında ekip arkadaşlarına o sene içerisinde yapılan çalışmalar, bakış açıları ve gelecek yıl firmayı bekleyen çalışmalar hakkında bilgi verme amaçlı workshoplar düzenlemişlerdir. Pandemi döneminde bu programlarını, eğitimlerini ve paylaşımlarını online olarak yapmaya gayret göstermişlerdir. 2021 senesinde ise, “Digital Transformation” başlığı altında yöneticiler ile sık sık online olarak bir araya gelerek Yönetim Kurulu Başkanları ile paylaşımlarda bulunmuşlardır. Firma çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine yönelik çalışanlarına eğitim vererek, kurumun kültürüne yaymıştır. Eğitim ve toplantılarla da faaliyetlerini desteklemişlerdir. İşe yeni başlayan çalışanlarına oryantasyon programları uyguluyorlar, her yıl çalışanlarına çevre eğitimleri vermişlerdir. Çalışan workshoplarında çalışan önerilerini dikkate alıyorlar. Çevreye duyarlı olmayı bir kültür haline getirmişlerdir.

3.3. Firmanın Ek Uygulama ve Projeleri

Ayrıca sosyal sürdürülebilirlik alanında pek çok uygulama ve projesi bulunan firmanın projelerinden bazıları kendi ifadeleri ile şöyle özetlenebilir: “Kadının güçlenmesi prensiplerinin (WEPs) 2016 yılından beri imzacısıyız. Kadınlarımızın iş hayatına katılımını destekliyoruz. Yaklaşık olarak %75 kadın ekip arkadaşımız bulunuyor. Buna ek olarak üst yönetimde görev alan kadın yöneticilerimizin oranı ise %44. Fabrikamız bulunduğu yerel yönetimlerle ile iş birliği içerisinde çalışmalar yürütüyoruz. Dezavantajlı bireyler için eşit istihdam fırsatları, lise ve üniversite öğrencileri ile birlikte pek çok eğitim ve destek programları, TYH Gönüllü Koşu Takımımızın destek verdiği maraton koşuları gibi pek çok çalışma yürütüyoruz. Örneğin bir fabrikamızda lise öğrencilerine ayrılmış derslikler bulunuyor. Mezuniyet

projeleri için öğrencilerin defilelerini destek veriyoruz. Anlaşmalı olduğumuz okullardan mezun olan genç arkadaşlarımıza iş garantisi veriyoruz. Buna ek olarak dijitalleşme son dönemlerde önem verdiğimiz konular arasında yer alıyor. Her iki AR-GE Merkezimizde pek çok proje yürütüyoruz. Projelerimizin tamamında sürdürülebilirlik ve dijitalleşme ele alıyoruz.

2021 yılında yeşil mutabakat kapsamında sürdürülebilirlik stratejimizi yeniden ele alarak etki alanlarımızı tespit ettik. Her bir etki alanımız hakkında 2030 yılı hedeflerimizi ve projelerimizi belirledik. Bu sene ise yeni çalışmalar ile aksiyona gelmeyi planlıyoruz”.

3.4. Firmanın Çevreye Duyarlı Politikaları ve Davranışları

Firmanın kurumsal uygulamaları ve stratejik planı doğrultusunda çevreye duyarlı politikaları ve davranışları şu şekilde belirlenmiştir:

- Her üründen az sayıda, bilinçli bir kitleye hitap edecek şekilde, doğa dostu bir yaklaşımla üretim yapmaktadırlar.
- Etik üretim koşullarında, kalan atık kumaşları değerlendirmektedirler.
- Enerji tasarrufu sağlamak amacıyla aydınlatmalarda LED kullanmaktadırlar.
- Üretimde enerji tasarruflu dikiş makineleri kullanıyorlar. Böylelikle, geleneksel makinelere kıyasla daha az elektrik tüketmektedirler.
- Yine enerji tasarrufuna yönelik olarak ısıtma ve soğutmada tasarruflu sistemler kullanmaktadırlar.
- Su tasarrufu için yağmur suyu toplama sistemleri, gri su kullanımı ve ürün yıkamada su tasarrufu sağlayan ozon yıkama prosesi ile tasarruflu reçeteler kullanmaktadırlar.
- Güneş enerjisi santralleri ile 2020 yılından bugüne yaklaşık olarak toplam ihtiyaçlarının %15'ini karşılamaktadırlar.
- Çevresel farkındalığı arttırmaya yönelik kurum içi eğitimler düzenlemektedirler.
- Geri dönüştürülmüş hammadde kullanımlarını giderek arttırmaktadırlar. Buna yönelik, müşterilerini de bilinçlendirmektedirler.
- AR-GE projeleri ile verimlilik konularında çalışmalar yapmakta, bu sayede fireleri azalmaktadırlar.
- Üretimde dijital dönüşüm ile anlık takibi tüm fabrikalarda yaygınlaştırmakta, sıfır atık anlayışı ile çevreye duyarlı üretimi önemsemektedirler.

- Bulut sistemler ve teknolojinin yardımı sayesinde dijitalleşme ile kâğıt kullanımını minimuma indirmeye çalışmaktadırlar.
- Gerek üretimde gerekse ofis alanlarında atıkları ayrıştırmakta ve lisanslı kuruluşlar yardımı ile geri dönüştürmektedirler.
- Fabrika çatılarına konumlandıkları güneş enerjisi panelleri ile kendi enerjilerini üretmektedirler.

4. Sonuç ve Öneriler

Çalışanların yeşil davranışlara yönelmeleri çevresel sorumluluğu başarmak için etkili bir araçtır (Ercantan ve Eyüpoğlu, 2022: 3). Her ne kadar yeşil davranışlar gönüllülük esasına dayalı olarak görülse de, kurumlar için çevre dostu davranışlar sergilenmesi bir seçim değil, zorunluluk ve gerekliliktir. Kurumlar faaliyetlerine devam edebilmek, ayakta kalabilmek, sürdürülebilir olmak adına yeşil davranışlara yönelmelidir.

Çevresel sürdürülebilirlik, çağımızın önemli kavramlarından biridir. Kurumlarda çevresel sürdürülebilirliğe yönelik bilgi ve uygulamaların artması ile birlikte bu gezegendeki yaşam kalitemiz de artacaktır (Dilchert ve Ones, 2012: 510). Kurumun çalışanlarını yönlendirmesi ve çalışanların çabalarıyla gerçekleşir. Çevreye yardımcı olan ve çevreyi destekleyici faaliyetlerde bulunan kurumlar gelecekte kazanan olacaktır. Kurumlar, çalışanları çevre dostu davranışlar göstermesi için desteklemelidir. Çalışanlar çevre dostu olmaları konusunda teşvik edilmelidir.

Doğa dostu yaklaşımı benimseyerek az sayıda üretim yapılması, atık kumaşların değerlendirilmesi, led aydınlatma ve enerji tasarruflu dikiş makineleri kullanımı ile enerji tasarrufu yapılması, yağmur suyu toplama sistemleri kullanılması, güneş enerjisi santralleri ile enerji üretimi yapılması, geri dönüşümlü hammadde kullanılması, kâğıt kullanımının minimum indirilmesi, ofisteki atıkların ayrıştırılması COFL firmasının çevreye yönelik gösterdiği davranışlardır.

İşletmeler faaliyetlerine devam ederken kaynakların nesilden nesile aktarımına yönelik çevreyi de göz önünde bulundurmamalıdır. Önümüzdeki yıllarda gerek ülkemizde gerekse dünyada çevreye duyarlı, çevreyi gözetken faaliyetlerin artması olasıdır. Bu çalışmada, COFL markası incelenmiş, markanın çevreye duyarlı davranışları ele alınmıştır. Çalışmanın ilgili alandaki çalışmalara katkı sunması ve/veya örnek olması beklenmektedir.

Kaynakça

Bulinska-Stangrecka, H., Bagienska, A. (2021). Culture-Based Green Workplace Practices as a Means of Conserving Energy and Other Natural Resources in The Manufacturing Sector. *Energies*, 14, 6305, 1-21.

Chaudhary, R: (2019). Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27 (2), 1-12.

Dilchert, S., Ones, D.S. (2012). Environmental Sustainability in and of Organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 5 (4), 503-511.

Dumont, J., Shen, J., Deng, X. (2016). Effects of Green Human Resources Management Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resources Management*, 56 (4), 1-15.

Ercantan, Ö., Eyüpoğlu, Ş. (2022). How Do Green Human Resource Management Practices Encourage Employees To Engage in Green Behavior? Perceptions of University Students As Prospective Employees. *Sustainability*, 14, 1718, 1-21.

Francoeur, V., Paillé, P., Yuriev, A., Boiral, O. (2021). The Measurement of Green Workplace Behaviors: A Systematic Review. *Organization & Environment*, 34 (1), 18-42.

Kim, Kim, Y., Han, K., Jackson, S.E. & Ployhart, R.E. (2014). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy. *Rutgers University In Journal of Management*, 43 (5), 1335-1358.

Kumar, V. (2020). Organizational Sustainability and Green Business Practices-The Way Forward. *Materials Today Proceedings*, 1-4.

Li, X., Du, J., Long, H. (2019). Dynamic Analysis of International Green Behavior From The Perspective of The Mapping Knowledge Domain. *Environmental Science and Pollution Research*, 26, 6087-6098.

Makhloufi, L., Belaid, F., Zidane, K. (2021). A Proposition Relationship Between Green Workplace Environment and Employees Green Behavior on Organizations and Environmental Impacts. In Belaid, F., Creti, A. (Eds.), *Energy Transition, Climate Change, and COVID-19*, (pp. 179-191). Springer.

Manika, D., Wells, V.K., Gregory-Smith, D., Gentry, M. (2013). The Impact of Individual Attitudinal and Organisational Variables on Workplace Environmentally Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 126, 663-684.

Norton, T.A., Parker, S.L., Zacher, H., Ashkanasy, N.M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework Multilevel Review, and Future Research Agenda. *Organizational & Environment*, 28 (1), 103-125.

Norton, T.A., Zacher, H., Parker, S.L., Ashkanasy, N.M. (2017). Bridging The Gap Between Green Behavioral Intentions and Employee Green Behaviors: The Role of

- Green Psychological Climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38 (7), 1-21.
- Ones, D.S., Dilchert, S. (2012). Employee Green Behaviors. In S.E. Jackson, D.S. Ones, S. Dilchert (Eds.), *Managing Human Resources For Environmental Sustainability* (pp. 85-116). San Francisco, CA. Jossey-Bass/Wiley.
- Sabbir, M.M., Taufique, K.M.R. (2021). Sustainable Employee Green Behavior in The Workplace: Integrating Cognitive and Non-Cognitive Factors in Corporate Environmental Policy. *Business Strategy and The Environment*, 31 (1), 1-19.
- Steg, L., Vlek, C. (2009). Encouraging Pro-Environmental Behaviors: An Integrative Review and Research Agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29 (3), 309-317.
- Srivastavana, A.P., Mani, V., Yadav, M., Joshi, Y. (2020). Authentic Leadership Towards Sustainability in Higher Education-An Integrated Green Model. *International Journal of Manpower*, 41 (7), 901-923.
- Tian, H., Zhang, J., Li, J. (2019). The Relationship Between Pro-Environmental Attitude and Employee Green Behavior: The Role of Motivational States and Green Work Climate Perceptions. *Environmental Science and Pollution Research*, 27 (7): 1-12.
- Wang, X., Zhou, K., Liu, W. (2018). Value Congruence: A Study of Green Transformational Leadership and Employee Green Behavior. *Frontiers in Psychology*, 9 (1946), 1-8.
- Wiernik, B.M., Dilchert, S., Ones, D.S. (2016). Age and Employee Green Behaviors A Meta Analysis. *Frontiers in Psychology*, 7 (194), 1-15.
- Yiğit, B. (2017). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Yaklaşım: Yeşil İşgören Davranışı. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1 (1), 67-70.
- Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., Zhao, J. (2019). How Green Human Resource Management Can Promote Green Employee Behavior in China: A Technology Acceptance Model Perspective. *Sustainability*, 11 (5408) 1-19.

Extended Summary

In today's business world, organizations have to think the environment and also behave sensitive to the environment. It becomes really important to use the scarce resources in the most efficient way and to transfer them to future generations. While continuing their activities, it is very important to protect the environment and nature and to prevent waste in organizations.

Environmental sustainability is one of the important concepts in business life. With the increase of knowledge and also practices considering environmental sustainability in organizations, the quality of life of the planet also increases (Dilchert and Ones, 2012: 510). At this point, the concept of green behavior gains importance. Exhibiting pro-environmental behavior at work is called green behavior. In other words, if institutions think the environment and behave sensitive to the environment, it is called green organizational behavior. In order to make the world better and also to be environmentally friendly, both employees and also organizations should aware of the environment and green practices.

Green behaviors are divided in two categories as voluntary and involuntary. Involuntary green behaviors are behaviors that are mandatory and written in job description in the organization. These behaviors should be exhibit in the organization. On the other hand, voluntary green behaviors are behaviors that the employees behave sensitive to the environment with his/her own initiative (Norton et al., 2015: 105; Zhang et al., 2019: 5).

Green behaviors consist five categories. These are: (1) working sustainability (changing the way of business, choosing alternatives, adopting sustainable products and processes, and turning to innovation for sustainability); (2) avoiding harm (preventing pollution, monitoring environmental impacts, strengthening ecosystems); (3) conserving (to reduce use, reuse, and give importance to recycling), (4) influencing others (influencing and supporting other employees in the organization, educating them on sustainability, and giving knowledge), (5) taking initiative (firstly thinking the environment, initiating in the organization (Ones and Dilchert, 2012: 90-92).

Keeping the lights, computers, air conditioners and also water off in the office; separating wastes like batteries, papers, and cups etc.; giving importance to

the use of environmentally friendly materials; avoiding waste as much as possible; supporting recycling are examples of green behavior (Manika vd., 2013: 664). Like individuals, it is also important for institutions to behave sensitively to the environment. Using resources efficiently, saving water, energy, reducing waste, paying attention to recycling are all examples of green behavior.

When the relevant literature was examined, studies on the green behavior are relatively few, especially in the domestic literature. From this point of view, in this study, it was mentioned that the "Circle of Life" brand, which can be defined as an example for green behavior. Necessary permission was obtained from the company to use the brand name in the study.

Adopting a nature-friendly approach, making a small number of productions by adopting making use of waste fabrics, saving energy with the use of LED lighting, and energy-saving sewing machines, using rainwater collection systems, producing energy with solar power plants, using recycled raw materials, minimizing the use of paper, the separation of waste in the office are sensitive behaviors to the environment of COFL brand's. It was seen that the company is sensitive to the environment and also adopts green organizational behavior.

While organizations continue to their activities, they should consider the environment to transfer their resources from generation to generation. In today's business life, making care for the environment is not a choice for organizations, it is mandatory. Organizations that help and support the environment will be winners in the future. Also, employees should be encouraged to be environmentally friendly.