



T. C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

**YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLERİN İŞ DOYUMU
AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI ÜZERİNE BİR ALAN
ARAŞTIRMASI**

(DOKTORA TEZİ)

Oğuz BAŞOL

BURSA – 2015



T. C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

**YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLERİN İŞ DOYUMU
AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI ÜZERİNE BİR ALAN
ARAŞTIRMASI**

(DOKTORA TEZİ)

Oğuz BAŞOL

Danışman:

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

BURSA – 2015

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı'nda 711113006 numaralı Oğuz BAŞOL'un hazırladığı "Yeşil ve Kahverengi İşlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması Üzerine Bir Alan Araştırması" konulu Doktora tezi ile ilgili tez savunma sınavı, .../.../2015 günü -saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının (başarılı/başarısız) olduğuna (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu
Başkanı)
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Uludağ Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK
Uludağ Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi
Doç. Dr. Sibel GÖK
Marmara Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi
Doç. Dr. Yücel SAYILAR
Uludağ Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi
Doç. Dr. Rengin AK
Kırklareli Üniversitesi

...../...../ 20.....

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Oğuz BAŞOL
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği : Doktora Tezi
Sayfa Sayısı : XII + 187
Mezuniyet Tarihi : / / 20.....
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLERİN İŞ DOYUMU AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Sürdürülebilirliğin temeli olarak görülen yeşil işler; doğal kaynakların korunmasını ve etkin kullanılmasını tesis ederek çevresel açıdan sürdürülebilirlik sağlarken; insan onuruna yakışır işler yaratarak da çalışmanın sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Kahverengi işler ise çevresel iyileştirmeleri hedef olarak belirlemeyen ve insan onuruna yakışır iş standartlarını sağlama çabası içinde olmayan işlerdir. İnsan onuruna yakışır iş standartlarının sağlandığı işler, çalışanlar için yüksek iş doyumuna anlamına gelmektedir ve yüksek iş doyumunu da çalışmanın sürdürülebilirliğini sağlayan temel unsurlardan biridir.

Dünyanın birçok ülkesinde harcamaların ve istihdamın önemli bir bölümünü oluşturmaya başlayan yeşil işler, dünyanın ekonomik büyüme hızından daha hızlı büyümektedir. Dünya genelinde, 2014 yılında 6,3 milyon kişinin istihdam edildiği yeşil işler, 2030 yılında 21 milyon kişiye sürdürülebilir iş yaratma hedefindedir. Türkiye’de ise harcamaların %1,23’ü ve istihdamın %0,25’i yeşil işlerden oluşmaktadır.

Mevcut araştırma tekstil sektöründe istihdam edilmiş 379 yeşil işletme çalışanı ve 411 kahverengi işletme çalışanıyla yapılan anket çalışmasının sonuçlarını içermektedir. Yapılan analiz sonucunda; yeşil işletme çalışanlarının iş doyum düzeyinin, kahverengi işletmede çalışanların iş doyum düzeyinden yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mann-Whitney U: 55082,500; p: 0,000). İlâveten, yeşil işletmede çalışan kadınların ve mavi yakalılarının iş doyum düzeylerinin kahverengi işletmede çalışan kadınların ve mavi yakalılarının iş doyum düzeyinden yüksek olduğu da bulgular arasındadır (Mann-Whitney U: 2230,500; p: 0,000; Mann-Whitney U: 41318,000; p: 0,000). Elde edilen sonuçlar, yeşil işlerin kahverengi işlere kıyasla çalışanlar için daha pozitif sonuçlar yarattığını göstermektedir. Buradan hareketle yeşil işlerin çalışma açısından sürdürülebilir işler olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Anahtar Sözcükler:

Yeşil iş, Kahverengi iş, İnsan onuruna yakışır iş, Sürdürülebilirlik, İş doyumunu

ABSTRACT

Name and Surname : Oğuz BAŞOL
University : Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Labour Economics and Industrial Relations
Degree Awarded : PhD
Page Number : XII + 187
Degree Date : / / 20.....
Supervisor : Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

A FIELD STUDY UPON COMPARISON OF GREEN AND BROWN JOBS IN TERMS OF JOB SATISFACTION

Green jobs, seen as the base of sustainability, enable the environmental sustainability by saving the natural resources and using them actively and also enable the sustainability of labour by creating decent works. However, brown jobs neither focus on restoration of environment nor try to supply decent work standards. Decent jobs mean high job satisfaction for employees and high job satisfaction is one of the basic elements enabling the sustainability of labour.

Green jobs forming an important part of expenses and employment in many countries in the world are growing much faster than the economic growth rate. Around the world, in the year 2014, 6.3 million of people are employed in green jobs and green jobs target on creating sustainable jobs for 21 million people by 2030. In Turkey, 1.23% of expenses and 0.25% of employment are green jobs.

This study includes the results of surveys made with 379 green job employees and 411 brown job employees. According to the analyses, job satisfaction level of green job employees is higher than the brown job employees' job satisfaction level, and this difference is statistically significant (Mann-Whitney U: 55082,500; p: 0,000). In addition, job satisfaction level of the women and blue-collar employees, who are employed in green jobs, is higher than the job satisfaction level of the women and blue-collar employees, who are employed in brown jobs (Mann-Whitney U: 2230,500; p: 0,000; Mann-Whitney U: 41318,000; p: 0,000). The results indicate that green jobs create positive results for employees rather than brown jobs do. Thus, it will be possible to claim that green jobs are sustainable jobs in terms of labour.

Keywords:

Green job, Brown job, Decent job, Sustainability, Job satisfaction

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR.....	x
ŞEKİLLER.....	xi
TABLolar.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. YEŞİL İŞ KAVRAMI.....	4
1.2. YEŞİL İŞ KAVRAMINI TAMAMLAYAN FONKSİYONLAR.....	6
1.3. KAHVERENGİ İŞ KAVRAMI.....	9
1.4. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KAVRAMI.....	10
1.5. DOĞAL KAYNAKLARIN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ.....	13
1.6. ÇALIŞMA YAŞAMININ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ.....	15
1.7. İNSAN ONURUNA YAKIŞIR İŞ KAVRAMI.....	18
1.7.1. İş Fırsatları.....	20
1.7.2. Çalışma Özgürlüğü.....	21
1.7.3. Üretken İş.....	22
1.7.4. Çalışanların İş Sırasında Adil ve Eşit Davranış Görmesi.....	23
1.7.5. İşte Güvenlik.....	24
1.7.6. İşte Saygınlık.....	25
1.8. İŞ DOYUMU KAVRAMI.....	26
1.9. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	28

İKİNCİ BÖLÜM

YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLERİN İŞ DOYUMU VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÜZERİNE ETKİLERİ

2.1. İŞİN ANLAMINDAKİ DEĞİŞMENİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÜZERİNE ETKİSİ.....	34
2.2. YEŞİL İŞLER VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ.....	38
2.2.1. Yeşil İşi Tamamlayan Fonksiyonların Sürdürülebilirlik ile İlişkisi.....	47
2.3. KAHVERENGİ İŞLER VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ.....	52
2.4. YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK AÇISINDAN BİRBİRLERİNDEN AYRILDIĞI NOKTALAR.....	55
2.5. YEŞİL İŞLERİ DESTEKLEMİYEN BİLİMSEL GÖRÜŞLER.....	60
2.6. ÇALIŞANLARIN YEŞİL İŞLERE KARŞI TUTUMLARI.....	62
2.7. İŞ DOYUMU VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ.....	67
2.8. DÜNYADA YEŞİL İŞLERİN EKONOMİK BÜYÜKLÜĞÜ.....	68
2.9. TÜRKİYE’DE YEŞİL İŞLERİN EKONOMİK BÜYÜKLÜĞÜ.....	76
2.10. YEŞİL İŞ ÖRNEKLERİ.....	85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLERİN İŞ DOYUMU AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	92
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	97
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	97
3.4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....	103
3.5. ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....	108
3.6. ARAŞTIRMANIN TASARIMI.....	108
3.7. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	115
3.8. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	116
3.8.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	116
3.8.2. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	119
3.8.3. Çevresel Değerlendirmeye İlişkin Bulgular.....	122
3.8.4. Yeşil ve Kahverengi İşletmelerde İstihdam Edilen Çalışanlara İlişkin Bulgular.....	123
3.8.5. Yeşil ve Kahverengi İşletmelerde İstihdam Edilen Kadın Çalışanlara İlişkin Bulgular.....	128
3.8.6. Yeşil ve Kahverengi İşletmelerde İstihdam Edilen Mavi Yakalı Çalışanlara İlişkin Bulgular.....	134

TARTIŞMA.....	139
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	147
KAYNAKLAR.....	154
EKLER.....	182
EK 1: Yapılandırılmış Görüşme Formu 1.....	182
EK 2: Yapılandırılmış Görüşme Formu 2.....	183
EK 3: Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....	184
ÖZGEÇMİŞ.....	186



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	Araştırma Geliştirme
EUROFOUND	Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
GİSKAD	Girişimci İş Kadınları Derneği
GSYH	Gayri Safi Milli Hâsıla
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IOE	Uluslararası İşveren Teşkilatı
ISO	Uluslararası Standartlar Teşkilâtı
ITUC	Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu
IUCN	Dünya Doğayı Koruma Birliği
JSS	İş Doyumu Ölçeği
LEED	Enerji ve Çevre Dostu Tasarımda Liderlik
MBA	İşletme Yönetimi Yüksek Lisansı
NTAR	Ulusal Teknik Yardım ve Araştırma Merkezi
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TDK	Türk Dil Kurumu
TMMOB	Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNEP	Birleşmiş Milletler Çevre Programı
WMO	Dünya Meteoroloji Örgütü

ŞEKİLLER

Şekil 1: Yeşil İşlerin Grafikselsel Gösterimi.....	5
Şekil 2: Sürdürülebilir Gelişmenin Boyutları.....	12
Şekil 3: İnsan Onuruna Yakışır İş Kavramının Temel Unsurları.....	19
Şekil 4: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	29
Şekil 5: Araştırmanın Tasarımı.	114



TABLULAR

Tablo 1: Yeşil İşlerin Vaatleri.....	44
Tablo 2: Yeşil Olan ve Olmayan İşlere Örnekler.....	47
Tablo 3: Yeşil İşlere Dayalı Büyüme Politikalarının Anahtar Stratejileri.....	57
Tablo 4: Yeşil İş Çıktılarının Faydaları.....	59
Tablo 5: Avrupa Birliği'nin (28 Ülke) Çevre Harcamalarının GSYH'ye Oranı.....	69
Tablo 6: Avrupa Birliği'nde (28 Ülke) Yeşil İşlerde İstihdam Edilenler ve Toplam İstihdam İçindeki Oranları.....	70
Tablo 7: Amerika Birleşik Devletleri İçin Yapılan Yeşil İş İstihdam Tahminleri.....	71
Tablo 8: Dünyanın Farklı Bölgelerinde GSYH Büyümesi ve Çevresel Harcama Büyümesinin Karşılaştırılması.....	73
Tablo 9: Yenilenebilir Enerji Sektöründe İstihdam Edilenlerin Sayısı ve Projeksiyonel Tahminler.....	74
Tablo 10: Türkiye'de Çevre Harcamaları ve GSYH'ye Oranı.....	78
Tablo 11: Türkiye'deki Çevresel İstihdam ve Genel İstihdam İçindeki Yüzdesi.....	79
Tablo 12: Türkiye'de Yeşil Yakalı Olarak Çalışabilecek Mühendis ve Mimarların Sayısı.....	81
Tablo 13: Seçilmiş Ülkeler İçin Çevresel İstihdam ve Paylarının Karşılaştırılması.....	84
Tablo 14: Yeşil İş Örnekleri.....	88
Tablo 15: İşletmelerin Çevre Duyarlılığını Belirlemeye Yönelik Araştırmalar.....	98
Tablo 16: Oluşturulan Çevre Ölçütleri.....	99
Tablo 17: Oluşturulan İnsan Onuruna Yakışır İş Ölçütleri.....	99
Tablo 18: Yeşil ve Kahverengi İşletme Belirleme Matrisi.....	100
Tablo 19: Görüşme Yapılan İşletme Sayıları.....	103
Tablo 20: Yeşil İşletme Matrisi.....	105
Tablo 21: Kahverengi İşletme Matrisi.....	106
Tablo 22: Çalışma Şartları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	109
Tablo 23: Çevre Şartları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	111
Tablo 24: Çalışma ve Çevre Şartları ile Yeşil İş İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar....	112
Tablo 25: Yeşil İşler ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	113
Tablo 26: İş Doyumu ve Çalışma Yaşamının Sürdürülebilirliği Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	113
Tablo 27: Yeşil İşler ve Çalışma Yaşamının Sürdürülebilirliği Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	114

Tablo 28: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	117
Tablo 29: Yeşil İşletme Çalışanlarının Demografik Özellikleri.....	118
Tablo 30: Kahverengi İşletme Çalışanlarının Demografik Özellikleri.....	119
Tablo 31: İş Doyumu Ölçeğine Ait İçsel Tutarlılık Bulgularının Karşılaştırılması.....	120
Tablo 32: Değişkenlerin Normal Dağılım Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular.....	121
Tablo 33: İş Doyumu Ölçeğinin Yeşil İş Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi.....	121
Tablo 34: İş Doyumu Ölçeğinin Kahverengi İş Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi.....	122
Tablo 35: Yeşil İşletme Çalışanlarının Çalıştıkları İşletmeyi Çevresel Açıdan Değerlendirmeleriyle İlgili Bulgular.....	122
Tablo 36: Kahverengi İşletme Çalışanlarının Çalıştıkları İşletmeyi Çevresel Açıdan Değerlendirmeleriyle İlgili Bulgular.....	123
Tablo 37: İş Doyumunun İşletme Türüne Göre Karşılaştırılması.....	123
Tablo 38: H ₁ Hipotezi Değerlendirme Tablosu.....	123
Tablo 39: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	124
Tablo 40: İşletme Türü İle İş Doyumu Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	126
Tablo 41: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	127
Tablo 42: Aylık Gelirin İşletme Türüne Göre Farklılaşması.....	127
Tablo 43: Haftalık Çalışma Saatinin İşletme Türüne Göre Farklılaşması.....	128
Tablo 44: Katılımcıların Çalıştıkları İşletmeyi Çevresel Açıdan Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular.....	128
Tablo 45: Kadın Çalışanların İş Doyumunun İşletme Türüne Göre Karşılaştırılması.....	129
Tablo 46: H ₂ Hipotezi Değerlendirme Tablosu.....	129
Tablo 47: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Kadın Çalışanlar Tarafından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular.....	130
Tablo 48: Kadın Çalışanların Çalışma Biçimine Göre Analizi.....	132
Tablo 49: Beyaz Yakalı Kadın Çalışanların Yöneticilik Durumları.....	132
Tablo 50: Kadın Çalışanların Ücret Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	133
Tablo 51: Kadın Çalışanların Çalışma Saatlerinin Karşılaştırılması.....	133
Tablo 52: Kadın Çalışanların İşletmelerini Çevresel Açıdan Değerlendirmeleri.....	134
Tablo 53: Mavi Yakalı Çalışanların İş Doyumunun İşletme Türüne Göre Karşılaştırılması.....	134
Tablo 54: H ₃ Hipotezi Değerlendirme Tablosu.....	134
Tablo 55: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Mavi Yakalı Çalışanlar Tarafından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular.....	135
Tablo 56: Mavi Yakalı Çalışanların Ücret Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	137

Tablo 57: Mavi Yakalı Çalışanların Çalışma Saatlerinin Karşılaştırılması.....	137
Tablo 58: Mavi Yakalı Çalışanların İşletmelerini Çevresel Açıdan Değerlendirmeleri....	138
Tablo 59: İşletme Değerlendirme Tablosu.....	153



GİRİŞ

Bir kavram olarak yeşil işler, iki temel unsur üzerine inşa edilmiştir. Bu unsurlardan ilki, çevre ölçütüdür. Çevre ölçütü açısından yeşil işler; çevrenin korunmasına ve yenilenmesine imkân veren, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelen, hammadde etkinliğini sağlayan ve sera gazı salınımını azaltan işler olarak betimlenmektedir. İkinci unsur ise insan onuruna yakışır iş ölçütüdür. İnsan onuruna yakışır iş bağlamında yeşil işler; çalışma hayatında bireyin temel haklarının korunduğu, yeterli gelirin sağlandığı ve sosyal korumanın tesis edildiği üretken işler olarak tanımlanmakta, böylece çevre ve insan onuruna yakışır iş ölçütlerinin birlikte sağlandığı işler, yeşil işler olarak değerlendirilmektedir. Kahverengi işler ise hammaddeyi etkin kullanmayan, enerji etkinliğini hedef olarak belirlemeyen, fosil yakıtlar gibi sürdürülemez kaynaklara bağlı üretime devam eden ve insan onuruna yakışır iş standartlarını sağlamayan işler olarak tanımlanmaktadır.

Yeşil işler, sürdürülebilirliğin de temeli olarak görülmektedir. Doğal kaynakların korunmasını ve etkin kullanılmasını sağlayan yeşil işler, çevresel açıdan sürdürülebilirlik sağlarken; insan onuruna yakışır işler yaratan yeşil işler, çalışmanın sürdürülebilirliğini de sağlamaktadır.

İnsan onuruna yakışır iş standartlarının sağlandığı işler, çalışanlar için yüksek iş doyumunu anlamına gelmektedir ve yüksek iş doyumuna da çalışmanın sürdürülebilirliğinin anahtarı niteliğindedir. Aynı zamanda, insan onuruna yakışır iş standartlarının sağlandığı işler, çalışma yaşamı kalitesinin yüksek olduğu işleri göstermektedir ve bireyin çalışma yaşamının kaliteli olması da, bireyin çalışma yaşamından elde ettiği doyumun yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Dünyada ve Türkiye’de önemi giderek artan yeşil işler, günümüzde Avrupa Birliği’ndeki istihdamının %2’sini (EUROSTAT, 2015; ECORYS, 2012: 25-26), benzer biçimde, Amerika Birleşik Devletleri’nde de istihdamın %2,4’ünü oluşturmaktadır (Clayton, 2013). 2006 yılı itibarıyla dünya genelinde 2,3 milyon yeşil iş çalışanı mevcut

iken (UNEP, 2008b: 7), bu sayı 2014 yılında 6,3 milyon kişiye ulaşmıştır (International Renewable Energy Agency, 2014: 4) ve 2030 yılına gelindiğinde küresel açıdan 21 milyon kişinin yeşil iş çalışanı olacağı tahmin edilmektedir (UNEP, 2008b: 7-9). Yeşil işler, yalnızca Avrupa ve Kuzey Amerika kıtasında büyüyen değil, Asya kıtasında ve diğer kıtalarda da GSYH büyüme oranından daha yüksek büyüme oranına sahip işlerdir (Cosbey, 2012: 43). Türkiye’de ise yeşil işlere yapılan harcamalar, GSYH’nin %1,23’ü kadardır ve yeşil işlerde istihdam edilmiş bireylerin toplam istihdama oranı %0,25 (65,124 kişi) dolayındadır (TÜİK, 2013: 7). Ancak, farklı yazarlar tarafından, farklı yöntemlerle hesaplanan yeşil işlerin, Türkiye istihdam payı içerisinde %2’lik (254,683 kişi) bir paya sahip olduğu da ileri sürülmektedir (Ercoşkun, 2010: 36). Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü, önümüzdeki 30 yıl içerisinde var olan ve yaratılan yeşil işlerin doğrudan ya da dolaylı olarak küresel açıdan 1,5 milyar kişiyi etkileyeceğini dile getirmektedir (ILO, 2013b: 22).

Yapılan araştırmalar sonucunda, uluslararası ve ulusal yazında yeşil işler ile ilgili az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Uluslararası çalışmalarda, yeşil işleri inceleyen araştırmaların büyük bir kısmı makro iken; az sayıda bir kısmı da mikro ölçeklidir. Ulusal yazında ise oldukça sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır ve tüm bu çalışmalar yeşil işlerin makro yapısına ve makro sonuçlarına odaklanmaktadır. Buradan hareketle, uluslararası ve ulusal yazında önemli bir mikro çalışma eksikliği tespit edilmiştir. İş doyumu ise uluslararası ve ulusal yazında sıkça araştırma konusu olarak belirlenmiş bir konu olmasına rağmen, yeşil iş çalışanlarının iş doyumları araştırılmamıştır. Buna ilaveten, yeşil işlerin çalışma açısından sürdürülebilir olduğu yönündeki düşünceleri destekleyecek yeşil-kahverengi iş konulu karşılaştırmalı bir araştırmaya da rastlanmamıştır. Mevcut araştırma, yeşil işletme çalışanları ile kahverengi işletme çalışanlarının iş doyumlarını nicel bir ölçüm aracıyla ölçmeyi ve karşılaştırmayı hedeflemektedir.

Araştırma kapsamında, iki farklı işletme örneklem olarak seçilmiştir. Örneklem olarak seçilen işletmelerden biri yeşil iş örneği olarak değerlendirilirken; diğeri kahverengi iş örneği olarak değerlendirilmiştir. Anket uygulamasının gerçekleştirildiği sektör olarak tekstil sektörü belirlenmiştir. Tekstil sektörü, hammadde yoğun olan, teknolojik bakımdan enerji verimliliğinin kullanılabilmesiyle, her eğitim kademesinden bireylerin çalıştığı, üretim nihayetinde doğal kaynakları (su, hava, toprak vb.) kirletebilecek atıkların çıktığı bir sektördür. Yeşil iş dönüştürme stratejilerinin tartışıldığı birçok çalışmada, yeşil iş

ölçütlerini sağlamaya çalışan tekstil işletmelerinin, önemli bir yeşil iş potansiyeline sahip olduğu belirtilmiş olup (UNEP, 2009; ILO, 2013b; UNEP, 2013; ILO 2012b); Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yeşil iş dönüşümü bölgesel işbirliklerinde (örneğin, Mauritius'da) yeşil dönüşümün tekstil sektörü üzerinden başlatıldığı da tespit edilmiştir (ILO, 2013b: 31). Ayrıca, EUROFOUND'un kaleme aldığı bir rapor da; çevre dostu olması için çaba sarf edilen 10 sektörden birinin tekstil sektörü olduğunu belirlemiştir (EUROFOUND, 2012).

Mevcut çalışmanın birinci bölümü "Kavramsal Çerçeve" başlığını taşımaktadır ve bu bölümde araştırmaya konu olan kavramların teorik temelleri tanımlanmıştır. Birinci bölümde; yeşil iş, yeşil işi tamamlayan fonksiyonlar, kahverengi iş, sürdürülebilirlik, doğal kaynakların sürdürülebilirliği, çalışma yaşamının sürdürülebilirliği, insan onuruna yakışır iş, iş doyumu ve iş doyumunu etkileyen faktörler kavramlarının tanımı yapılmıştır.

İkinci bölüm "Yeşil ve Kahverengi İşlerin İş Doyumu ve Sürdürülebilirlik Üzerine Etkileri" başlığını taşımaktadır. Bu bölümdeki ilk alt başlıkta; işin anlamındaki değişimin sürdürülebilirlik üzerine etkileri, ikinci alt başlıkta; yeşil iş ve sürdürülebilirlik ilişkisi, yeşil işi tamamlayan fonksiyonların sürdürülebilirlik ile ilişkisi, üçüncü alt başlıkta; kahverengi iş ve sürdürülebilirlik ilişkisi, dördüncü alt başlıkta ise yeşil ve kahverengi işlerin sürdürülebilirlik açısından birbirinden ayrıldığı noktalar tartışılmıştır. Beşinci alt başlıkta; yeşil işleri desteklemeyen bilimsel görüşlere yer verilmiş olup, altıncı alt başlıkta; çalışanların yeşil işlere karşı tutumları, yedinci alt başlıkta ise iş doyumu ve sürdürülebilirlik ilişkisi tartışılmıştır. Sekizinci ve dokuzuncu alt başlık; dünyada ve Türkiye'de yeşil işlerin ekonomik büyüklüklerinin tartışıldığı başlıklardır. Bu bölümün son alt başlığında ise yeşil iş örneklerine yer verilmiştir.

Üçüncü bölüm "Yeşil ve Kahverengi İşlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması Üzerine Bir Alan Araştırması" başlığını taşımaktadır. Bu bölüm araştırmanın uygulamasına ve sonuçlarına ilişkin detayları içermektedir. Üçüncü bölümde; araştırmanın önemi, amacı, yöntemi, örnekleme, kısıtları, tasarımı, hipotezleri ve bulguları kaleme alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. YEŞİL İŞ KAVRAMI

Yeşil işler, çevrenin korunmasına ve restore edilmesine imkân veren, üretim ve inşaat gibi geleneksel sektörlerle birlikte; yenilenebilir enerji ve enerji etkinliği gibi yeni sektörleri de içerisine alan işleri kapsamaktadır. Yeşil işler, insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip, enerji ve hammadde kullanımını azaltan, sera gazı salınımını sınırlayan, atıkları ve kirliliği minimize eden; ekosistemi yenileyen ve koruyan son olarak da işletmeleri ve örgütleri iklim değişikliğine adapte eden işler olarak tanımlanmaktadır. Girişimciler açısından bakıldığında ise yeşil işler, çevreye fayda sağlayan ürün ya da hizmet üretim süreci (örneğin, yeşil binaların inşa edilmesi, temiz ulaşım sisteminin geliştirilmesi) olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2011c: 3; ILO, 2012a: 5; ILO, 2013a: 6).

Küresel iklim değişikliği ve sürdürülebilir doğal kaynak kullanımı gibi çevre unsuru ile insan onuruna yakışır işler yaratma, iş doyumunu sağlama gibi insan unsurunu barındıran olgular arasındaki eşgüdümü sağlamak adına *Yeşil İşler İnisyatifi*'ni¹ (Green Jobs Initiative) kurmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü, farklı uluslararası aktörlerin deneyiminden faydalanarak ülkelere ve bölgelere sürdürülebilir bir ekonomiye geçiş için rehberlik etmektedir (Efendioğlu, 2013a: 10). Çevresel ve insani sürdürülebilirliği kavramsal açıdan da ele alan Uluslararası Çalışma Örgütü, yeşil işler kavramını tanımlamıştır. Bu nedenle, yeşil iş kavramının Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından geliştirilen bir kavram olduğu kabul edilmektedir (Jarvis vd., 2011: 10-13; ILO, 2012a: 5; ILO, 2013a: 6).

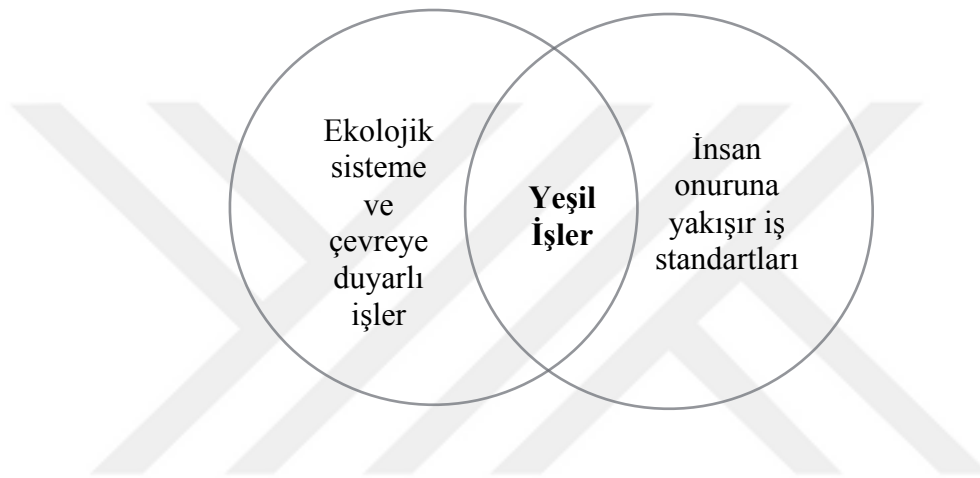
Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımıyla yeşil işler; hem çevresel standartları hem de insan onuruna yakışır iş standartlarını içeren işlerdir. Buradan hareketle yeşil işler;

¹ Bu inisiyatif içerisinde; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) ve Uluslararası İşveren Teşkilatı (IOE) bulunmaktadır.

yeşil ürün ve hizmetlerin üretiminde ya da çevre dostu üretim ve hizmetler sürecinde insan onuruna yakışır iş standartlarında sunulan işler olarak tanımlanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, yeşil işleri; ekolojik sisteme ve çevreye duyarlı işlerde, insan onuruna yakışır standartlarda sunulan işler olarak tanımlamaktadır (ILO, 2014a: 2). Nitekim Şekil 1, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan yeşil işlerin grafiksel gösterimini sunmaktadır.

Şekil 1: Yeşil İşlerin Grafiksel Gösterimi



Kaynak: ILO, 2014a: 2; ILO, 2014c: 2

Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bürosu ise yeşil işleri iki şekilde tanımlamaktadır. Birinci tanımıyla yeşil işler; çevresel çıkarların ya da doğal kaynakların korunmasını göz önünde bulundurarak ürün ya da hizmet üreten işlerdir. Diğer tanımıyla ise yeşil işler; çalışanların üretim süreci içerisinde görevlerini çevre dostu şekilde yerine getirmesi ve daha az doğal kaynak kullanarak üretim sürecini tamamlamaları olarak tanımlanmaktadır (United States Department of Labour, 2013).

NTAR (2008) ise yeşil işleri; üretim (örneğin, tekstil üretimi), inşaat, turizm ve ulaştırma gibi geleneksel sektörlerin çevre ve insan onuruna yakışır iş öncelikleriyle donatılmasıyla ortaya çıkan işler olarak tanımlamaktadır (NTAR Leadership Center, 2008: 4).

Peters ve arkadaşları (2011) yeşil işleri; çevre ve doğal kaynakları koruma, iklim değişimlerini hafifletme ve enerji güvenliği sağlama hedefi barındıran işler olarak tanımlarken (Peters vd., 2011: 11), Raymond ve arkadaşları (2013) yeşil işleri;

yenilenebilir enerji kaynakları ya da karbon salınımını azaltan faaliyetler gibi çevresel öncelikler taşıyan işlerde çalışan düşük gelirli çalışanlara insan onuruna yakışır iş standartları sunan işler olarak tanımlanmaktadır (Raymond vd., 2013: 287).

Baş (2013) ise yeşil işleri; düşük karbonlu kalkınma yaratan, sürdürülebilir kent ve atık yönetimi sağlayan, ekolojik binaların inşa edilmesini ve sürdürülebilir ulaşımı mümkün kılan, yeşil ürün ya da hizmet üretimi sağlayan ve insan onuruna yakışır işler yaratma hedefleri olan işler şeklinde tanımlanmaktadır (Baş, 2013: 84).

1.2. YEŞİL İŞ KAVRAMINI TAMAMLAYAN FONKSİYONLAR

Yeşil işler, hem çevreye duyarlı ürün ve hizmet üreten hem de çalışanlar için insan onuruna yakışır iş standartları sunan işler olarak değerlendirilmektedir. Ancak, burada önemle vurgulanması gereken bir nokta, yeşil işlerin tek başına var olan bir kavram olarak değerlendirilmemesi gerektiğidir. Yeşil işler, üretilen ürün ve hizmetlerin özelliklerini, bu ürünlere talep eden bireylerin özelliklerini, bu ürünlerin pazarlanma stratejilerini, çevresel ambalajlama ve etiketleme gibi boyutları da içermektedir. Dolayısıyla, yeşil ürün, yeşil tüketici, yeşil pazarlama, yeşil ambalajlama, yeşil etiketleme, yeşil fiyatlama ve yeşil dağıtım kavramları bir araya gelerek yeşil iş kavramını tamamlayan fonksiyonları oluşturmaktadır. Bu kavramlar yazında “yeşil pazarlama karması” olarak da bilinmektedir.

- *Yeşil Ürün:* Bir ürünün, yeşil ürün olarak adlandırılabilmesi için ambalaj, tasarım, marka ve satış sonrası unsurlarının tamamı dikkate alınarak, ürünün ortaya çıkış sürecinde ve sonrasında çevreye en az zarar verecek şekilde tasarlanması gerekmektedir (Dilek, 2012: 13). Bir diğer tanımla ise yeşil ürün; canlılara zarar vermeyen, yer küreyi kirletmeyen, doğal kaynakları daha az tüketen, geri dönüştürülebilir ürün olarak betimlenmektedir (Günel ve Marangoz, 2004: 15).
- *Yeşil Tüketici:* Yeşil tüketiciler, üretim koşulları çevresel önceliklere dayalı ürünlere talep etme eğiliminde olan tüketicilerdir. Bu tüketiciler, kendi tüketim faaliyetlerinin çevre konularında fark yaratacağına inanmaktadırlar (Straughan ve Roberts, 1999: 574). Yeşil tüketiciler; daha az kirlilik yaratan, atıkları azaltan, daha fazla geri dönüşüm sağlayan, yenilenebilir kaynakları daha fazla kullanan ve ekosistem için daha güvenli olan ürünleri talep etmektedirler (Karaca, 2013: 99). Geçmiş yıllardaki tüketiciler bir öncelik olmaksızın sadece satın alma ve tüketim

davranışıyla ilgilenirken, yeşil tüketiciler kıt kaynakları tüketen üretim sürecinin ve atıklarının bertaraf edilmesini sağlayan tüketiciler olarak tanımlanmaktadır (Yücel ve Ekmekçiler, 2008: 328).

- *Yeşil Pazarlama:* Toplumun ihtiyaçlarını ve isteklerini, doğal çevreye en az seviyede zarar verecek şekilde tasarlanmış faaliyetlerle karşılama biçimi olarak tanımlanmaktadır (Uydacı, 2002). Yazında; sosyal pazarlama, ekolojik pazarlama, çevreci pazarlama ve sürdürülebilir pazarlama olarak da tanımlanan yeşil pazarlama; ürün, fiyat, tutundurma ve dağıtım çalışmaları vasıtasıyla müşteri ihtiyaçlarını ve örgütlerin amaçlarını doğal çevreye olan olumsuz etkilerini en aza indirerek karşılayan planlama, uygulama ve denetim politikası arasındaki karşılıklı ilişkiler olarak tanımlanmaktadır (Genç ve Ayyıldız, 2006: 325).
- *Yeşil Ambalajlama:* Sıradan tüketiciler ürünün ambalajından, ürünü tanıtmayı, kolay taşınmasını, saklanmasını, kullanılmasını, ürün ve kalitesi hakkında bilgiler içermesini beklerken; çevreye duyarlı tüketiciler ambalajdan çevreyi kirletmemesini de talep etmektedir (Kozlu, 1998: 96). Tüketim artışı, beraberinde aşırı ambalaj kullanımını getirmekte ve aşırı ambalaj kullanımı ciddi çevre problemlerine neden olmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak da, aşırı çevre kirliliği yaratan ambalajlama konusunda kirliliği azaltmak için çaba sarf etmek kaçınılmaz olmuştur. Yapılan araştırmalar; yeşil tüketiciler için ambalajlamanın çok önemli olduğunu ve yeşil tüketicilerin geri dönüşümlü, yeniden kullanılabilir ambalajlar talep ettiğini göstermektedir (Kozlu, 1998: 96; Uysal, 2006: 82; Rokka ve Uusitalo, 2008: 521; Alagöz ve Ekici, 2009: 85; Türk, 2011: 378).
- *Yeşil Etiketleme:* Yeşil etiketleme sistemi, işletmelerin yeşil özelliklerini belgeleme yöntemi olarak tanımlanmaktadır. İşletmeler, uluslararası veya yerel örgütlerin belirlediği çevreci kıstaslara göre değerlendirilmekte ve bu değerlendirmeler sonucunda, çevreye uyumluluklarına göre etiket almaktadırlar. Burada temel amaç, tüketicilere hangi ürünün ne kadar çevreci olduğunun gösterilmesidir. Yeşil etiketleme, hem tüketicinin gelişen çevre bilincine hitap etmekte hem de çevreci tutum için üreticilerin sınırlarını zorlamasına destek olmaktadır (Ar, 2009: 143). Yeşil etiketleme temel olarak, tüketicileri piyasadaki hangi ürünlerin çevreye daha az zarar verdiği konusunda bilgilendirmeyi amaçlamaktadır (Emgin ve Türk, 2004). Koester'in çalışması dünya üzerinde farklı alanlarda (örneğin: yapı endüstrisi,

enerji, tekstil, vb.) standartları olan 325 çevre etiketleme değerlendirmesi olduğunu göstermektedir (Koester, 2010: 231).

- *Yeşil Fiyatlama:* Çevreci ürünler üreten işletmelerin Ar-Ge bölümlerinin, üretim sırasındaki enerji kullanımının azaltılması ve kaynak kullanımının etkinliği üzerine yaptıkları araştırmalardan dolayı, ürünün maliyeti de doğal olarak yükselebilmektedir (Ar, 2009: 115). Nitekim, yapılan araştırmalar genellikle yeşil ürünlerin eşdeğer ürünlere kıyasla daha yüksek fiyatlı olduklarını göstermektedir (Ar, 2009; Polonsky ve Rosenberger III, 2001). İlk bakışta yeşil ürün daha pahalı gibi dursa da gerçek tam anlamıyla böyle değildir. Bazı yeşil ürünlerin ilk ödemedeki bedeli yüksek olmasına rağmen, uzun dönemde bu ürünlerin maliyeti daha düşük olabilmektedir. Örneğin, LED ampullerin fiyatlarının eşdeğer olanlara kıyasla daha yüksek olduğu bilinmektedir ancak bu ürünler yaşamları boyunca (uzun vadede) kullanıldığında, eşdeğer ürünlere kıyasla çok daha hesaplı hale gelmektedir. Ancak, yeşil ürünün satın alma maliyetinin yüksek olması ve bu maliyetin geri dönüşünün uzun zaman alması maalesef ki pek çok tüketici için yeşil ürünlerin çekiciliğini azaltmaktadır (Polonsky ve Rosenberger III, 2001: 24).
- *Yeşil Dağıtım:* Yeşil dağıtım, ürün ya da hizmetin kullanıcıya ulaştırılmasında yalnızca ekonomik ve maliyet temelli düşünce biçiminin değil, çevresel unsurların da dikkate alınması gerektiğini ileri süren bir anlayıştır. Yeşil dağıtımdan bahsedebilmek için; dağıtım kanalı tercihi yapılırken, rotalar belirlenirken ve taşıma yöntemine karar verilirken çevreci bir bakış açısı takınılması gerekmektedir (Paksoy vd., 2011: 532).

Daha önce de vurgulandığı üzere yeşil işler, hem çevreye duyarlı ürün ve hizmet üreten hem de çalışanlar için insan onuruna yakışır iş standartları sunan işler olarak değerlendirilmektedir. Bu iki temel unsura ilaveten, üretilen ürün ve hizmetlerin özelliklerinin, bu ürünlere talep eden bireylerin ve pazarlama stratejilerinin çevre dostu olması beklenmekte ve bu ürünlerin ambalajlama ve etiketleme gibi konularda da çevreye duyarlı standartlara sahip olması istenmektedir.

1.3. KAHVERENGİ İŞ KAVRAMI

Kahverengi işler, hammaddeyi etkin kullanmayan, enerji etkinliğini hedef olarak belirlemeyen, fosil yakıtlar gibi sürdürülemez kaynaklara bağlı üretime devam eden ve insan onuruna yakışır iş standartlarını sağlamayan işler olarak tanımlanmaktadır. Nitekim, kahverengi işlerin üretim biçimi iklim değişikliklerine neden olmakta ve ekolojik dengeyi önemsememektedir. Diğer boyutuyla kahverengi işler; çalışanlara düşük ücret politikası uygulayan, düşük ve orta becerili çalışanlara, yüksek becerili işlere geçmek için eğitim desteği sağlamayan, adil bir gelişme ortamı sunmayan, iş güvencesi noktasında çalışana güven vermeyen ve çok boyutlu ayrımcılık yapan işler olarak tanımlanmaktadır (Özsoy, 2011: 22).

Zysman ve Huberty (2010) çalışmalarında, yeşil işlerin kahverengi işlerdeki eksikliklerin giderilerek oluşturulduğunu ileri sürmektedir. Buna göre kahverengi işler, enerji sistemleri üzerine yenilikler düşünmeyen, yalnızca ekonomik fırsatlar penceresinden bakan ve yenilikçi teknolojiler üzerine zaman harcamayan işler olarak tanımlanmaktadır. Deschenes ise kahverengi işleri karbon maliyeti yüksek olan işler olarak tanımlamaktadır (Deschenes, 2013: 8).

Uluslararası Çalışma Örgütü, “Mauritius’da Yeşil İşler” adlı raporunda kahverengi işler kavramını çeşitli sektörler için tanımlamıştır. Bu sektörler; tarım, inşaat, turizm ve üretim sektörleridir. ILO’nun raporuna göre;

- Tarım sektöründeki kahverengi işler; tüketicileri sürdürülebilir yöntemlerle elde edilmiş ürünlere yöneltmeyen, iklim değişikliği konusunda hassas olmayan ve atık yönetimini yerine getirmeyen işler olarak tanımlanmaktadır.
- İnşaat sektöründeki kahverengi işler; enerji etkin binalar yapmaya teşvik etmeyen, su kaynakları etkinliğini önemsemeyen, dekoratif malzemeleri hem geri dönüşebilir olanlardan seçmeyen hem de hammadde etkinliğine dikkat etmeyen ve son olarak da, çalışma koşullarını iyileştirmek için çaba harcamayan işler olarak tanımlanmaktadır.
- Turizm sektöründeki kahverengi işler; eko-turizme yönelmeyen, çevresel sürdürülebilirliğe önem vermeyen ve iyi çalışma ortamı (insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip) oluşturmak için çaba harcamayan işler olarak tanımlanmaktadır.

- Üretim sektöründeki kahverengi işler; hammadde kaynaklarını etkin kullanmayan, sürdürülebilir çevre yönetimi geliştirmeyen, çevreye zararlı kimyasallar kullanan ve insani sürdürülebilirliği stratejik hedef olarak belirlemeyen işler olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2013c, 20-22).

Bu tanımlardan yola çıkılarak; yeşil ve kahverengi işlerin doğal kaynakların ve çalışma yaşamının sürdürülebilirliğinin sağlanması noktalarında birbirinden ayrıldığını söylemek yerinde olacaktır. Yeşil işler, bir yandan doğal kaynakların korunmasını sağlarken, diğer yandan çalışanlar için insan onuruna yakışır iş standartları yaratmaktadır. Bu açıdan yeşil işler; çevresel, sosyal ve ekonomik açıdan sürdürülebilir işlerdir. Kahverengi işler ise doğal kaynakların korunmasına önem göstermeyen ve çalışanlar için insan onuruna yakışır iş standartları sunmayan işlerdir. Bu çerçevede kahverengi işler çevresel, sosyal ve ekonomik açıdan sürdürülemez işlerdir.

1.4. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KAVRAMI

Sürdürülebilirlik, dünya ülkelerinin sadece ekonomik değerlere önem vererek başarısız bir sonuç alması sonrasında ortaya çıkan bir kavram niteliğindedir. Nitekim, dünya ülkelerinin 1950 ve 1960'lı yıllarda sadece daha fazla üretmeye odaklanması, 1970'li yıllarda yoksulluk, gelir dağılım adaletsizliği ve çevresel problemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum, sadece ekonomik çıktıları gözetilen sistemin yerine, daha dengeli bir kalkınma modelini (ekonomi-çevre-insan) benimseyen sistemin tesis edilmesini kaçınılmaz hale getirmiştir (Gürlük, 2010: 86).

Sürdürülebilirlik kavramı ilk olarak “Dünya Doğayı Koruma Birliği” (IUCN) tarafından 1982 yılında kabul edilen “Dünya Doğa Şartı” belgesinde yer almıştır. Bu belgeye göre sürdürülebilirlik; insanların yararlandığı ekosistem, organizmalar, kara, deniz ve atmosfer kaynaklarının en ideal biçimde yönetilmesi gerektiğini, bunun ekosistemlere ve türlere zarar vermeden yapılmasını ileri süren kavram olarak tanımlanmaktadır (Türkiye Çevre Sorunları Vakfı, 1991: 71).

Sürdürülebilirlik kavramının güncel tanımı ise Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu tarafından yayınlanan “Ortak Geleceğimiz” adlı raporda yapılmıştır. Buna göre sürdürülebilirlik; “bugünün ihtiyaçlarını, gelecek kuşakların da kendi ihtiyaçlarını

karşılabilme olanağından ödün vermeksizin karşılama” olarak tanımlanmaktadır (Karakurt, 2009: 1).

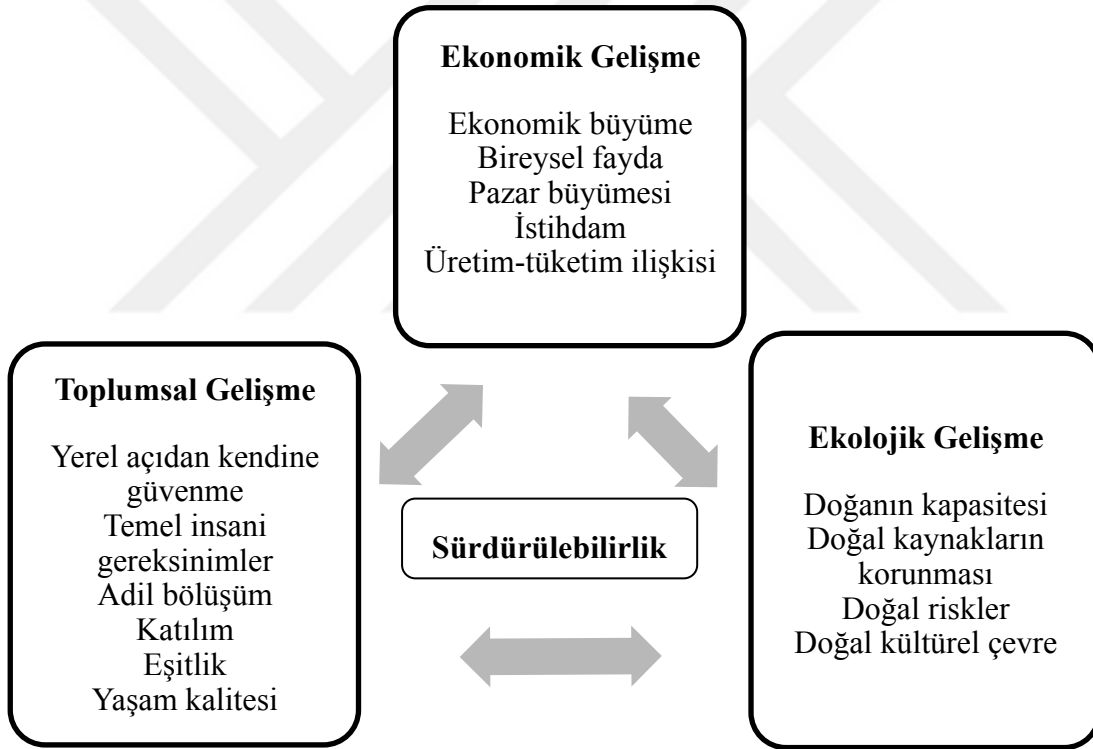
Bir kavram olarak sürdürülebilirlik, Owen (1998) tarafından çevresel, ekonomik ve sosyal alanları kapsayan bir ana kavram olarak tanımlanmıştır. Çevresel açıdan sürdürülebilirlik; doğal çevrenin, dünya üzerindeki tüm canlıların ve onların gelecekteki nesillerinin yaşamlarını sorunsuz devam etmesini olanaklı kılacak kullanım biçimi olarak tanımlanmaktadır. Ekonomik açıdan sürdürülebilirlik; insanların yaşamlarını devam ettirebilmesi için verimlilik ve karlılık ilkeleri çerçevesinde üretim sistemlerinin kurulması ve sistemin sağlıklı çalışması için gerekli yatırımların yapılabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Son olarak da sosyal açıdan sürdürülebilirlik ise insanlar, kurumlar, kuruluşlar ve devlet arasındaki karşılıklı ilişkilerin adil ve ahlaki kurallar çerçevesinde yürütülmesi, sağlıklı ve kabul edilebilir düzeyde çalışma ve yaşam kalitesinin sağlanması, toplumsal huzurun çatışmalara meydan vermeyecek şekilde devam ettirilebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Akyıldız, 2007: 21).

Sürdürülebilirlik felsefesi, ekonomi ve çevre arasında, birlikte hareket etmeyi sağlayan bir gelişme modeli olarak öngörülürken; bu modelin toplumsal gelişimi de destekleyeceği tahmin edilmektedir (Yazar, 2006: 9). Bu çerçevede, sürdürülebilir gelişmenin sosyal, ekonomik ve çevresel boyutlarından bahsetmek mümkündür. Bu boyutlardan ilki olan sosyal sürdürülebilirlik, toplumun karar sürecine katılımını ve güçlü bir sivil toplum yapısını tanımlamaktadır. İkinci boyut olan ekonomik sürdürülebilirlik, ekonomik sermayenin istikrarının ve üretim-tüketim ilişkisinin sürdürülebilir olmasını kastetmektedir. Son boyut olan çevresel sürdürülebilirlik ise doğal kaynakların korunmasını ve insan-çevre ilişkisinin ideal hale getirilmesini kapsamaktadır. Bu çerçevede sürdürülebilirlik; insan gereksinimlerini karşılayan, doğal kaynakların korunmasını sağlayan ve bireyin refahını yükseltmeyi içeren bir kavram olarak yazındaki yerini almaktadır (Goodland, 1995: 17).

Şekil 2, Pinfield’in (1996: 155) hazırlamış olduğu sürdürülebilir gelişmenin boyutlarını açıklamaktadır. Buna göre, sürdürülebilirliğin daha önce de belirtildiği gibi üç temel boyutu vardır. Bu boyutlardan ilki, ekonomik gelişmedir. Bu boyutta yapılacak iyileştirmeler, ekonomik büyümeyi ve bireylerin (çalışanların) bu büyümeden alacakları payı (faydayı) nitelikli hale getirmektedir ve sürdürülebilir ekonomik büyüme, aynı

zamanda sürdürülebilir istihdamı da desteklemektedir. İkinci boyut ise toplumsal gelişmedir. Bu boyutta yapılacak iyileştirmeler, yerel açıdan kendine daha fazla güvenen bir yöresel ekonomik sistemin (örneğin, yavaş şehirlerin) oluşmasını sağlamaktadır. İlaveten, temel insani gereksinimlerin adil bir şekilde karşılanması (örneğin, insan onuruna yakışır iş standartlarının sunulması), bireyin karar alma süreçlerine katılımında daha etkin rol almasını, cinsiyet, dil, din, ırk ayrımı yapmaksızın eşitlikçi politikaların benimsenmesini, son olarak da bireyin iş ve yaşam kalitesinin artmasını tesis etmektedir. Sonuncu boyut ise ekolojik gelişmedir. Bu alanda yapılacak iyileştirmeler; doğal kaynak kapasitesinin korunmasını, doğal risklerin hesaplanmasını ve doğal kültürel çevrenin bir miras olarak algılanmasını sağlamaktadır.

Şekil 2: Sürdürülebilir Gelişmenin Boyutları



Kaynak: Pinfield, 1996: 155

Bahsi geçen bu gelişme boyutları, sürdürülebilirliğin toplumsal, ekonomik ve ekolojik yönlerine dikkat çekmektedir. Nitekim bu çıktılar ekonomi, toplum ve ekoloji için sürdürülebilir bir gelecek hedefini içermektedir.

1.5. DOĞAL KAYNAKLARIN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ

Sürdürülebilirliğin bir kavram olarak ortaya atıldığı ilk zamanlardan itibaren, sürdürülebilirlik ile doğal kaynakların sürdürülebilirliği kastedilmiştir. Nitekim, tarihsel süreç incelendiğinde, teorik tartışmaların da doğal kaynaklar üzerinden başladığını görmek mümkündür. Bu bağlamda, ekonomi teorisinde doğal kaynakların önemi ilk defa, klasik iktisatçılar olan; Adam Smith, David Ricardo, Thomas Maltus ve John Stuart Mill tarafından ileri sürülmüştür (Perman vd., 2003: 4-6). Genel manada, klasik iktisadi sistemde bir ulusun zenginliği, doğal kaynakların zenginliğine bağlanmıştır. Kapitalizmin gelişmesine paralel olarak, 19. yy'nin başlarında (klasik ekonomi anlayışı), doğal kaynakların kendini yenileyen ve sınırsız olarak algılanan bir kaynak olarak kabul edildiğini görmek mümkündür. 1960'lardan sonra ileri sürülen teorilerde ise doğal kaynaklar; korunması gereken, sınırsız olmayan ve bir sonraki nesle aktarılması gereken kaynaklar olarak değerlendirilmiştir.

Klasik ekonomi kuramları, doğal kaynakların kendi kendine var olan ve sınırsız nitelikte olduğunu varsaymış, bu varsayım da kuramların uzun bir süre doğal kaynaklar faktörüne duyarsız kalmasına neden olmuştur (Kaypak, 2011: 22). Keynesyen ekonomi kuramı ise ekonomik kalkınmanın hızlandırılması, işsizliğin önlenmesi ve enflasyonun kontrol altına alınması gibi alanlara öncelik vermiş, bu durum da yine doğal kaynakların bilinçli bir biçimde ele alınmasına engel olmuştur (Tıraş, 2012: 62). 1960'ların başlarında doğal kaynakların sınırsız olmayabileceği, tüketimdeki aşırı artışın doğal kaynaklara zarar verebileceği hissedilmeye başlanmıştır (Kaya ve Tomal, 2011: 51). 1970'li yıllara gelindiğinde ise aşırı kaynak tüketiminin yaşamı tehdit etmekte olduğunu, doğal kaynaklara bağlı sorunların daha fazla göz ardı edilemeyeceğini ve artık çözümlenmesi gerektiğini ileri süren Roma Kulübü, 1972 yılında "Büyümenin Sınırları" başlıklı raporu yayınlamıştır (Kaypak, 2011: 23). Yine aynı yıl (1972) Birleşmiş Milletler, İsveç'in Stockholm kentinde "İnsan Çevresi Konferansı"nı düzenlemiş ve genel kabul gören doğal kaynaklar tanımlarının artık değişmesi gerektiğini ileri sürmüştür (Tıraş, 2012: 62).

Klasik ekonomi teorisinden bu yana tüm ekonomi kuramları doğal kaynakları, üretim faktörlerinden biri olarak değerlendirmiştir. Doğal kaynakların sınırsız olduğunu ve bu kaynakların plansızca tüketiminin ya da aşırı tüketiminin bir problem doğurmayacağını

ileri süren bir felsefi görüş mevcuttur. Bu felsefi görüşe “Kovboy Ekonomisi” (Cowboy Economy) ismi verilmektedir. Bu teorilerin genelinde;

- Ekonomi açık bir sistemdir,
- Üretim için gerekli kaynaklar doğadan alınır ve kaynağın kullanılmayan kısmı doğaya atık olarak bırakılır,
- Enerji ve hammadde üretimi için kullanılan doğal kaynaklar sınırsızdır, varsayımları vardır (Perman vd., 2003: 9).

Bu anlayışa göre, doğal kaynaklar, sermaye ve emek gibi üretim faktörlerinden biridir. Doğal kaynaklar, işletmeler tarafından kullanılarak ürün ya da hizmetler ortaya çıkarılır. Bu ürün ya da hizmetler, hane halkları tarafından tüketilir. Üretim için kullanılacak doğal kaynakların fazlası (atık) ve tüketiciler tarafından tüketilmeyen ürün fazlası (atık) yine çevreye geri bırakılır ve çevre kendi düzeni içerisinde, bu kaynakları doğal kaynağa geri dönüştürür. Ayrıca, enerji ya da hammadde üretimi için doğal kaynaklar sonsuz biçimde kullanılabilir. Bu felsefi anlayışın başarısı; gelirin büyüklüğü ile ölçülmektedir, diğer bir ifade ile gelir ne kadar yüksek ise ekonomik başarı o denli sağlanmış varsayılmaktadır (Perman, vd., 2003: 9).

Doğal kaynakların sınırsız olduğunu ileri süren felsefeye karşıt olarak; doğal kaynakların sınırlı olduğunu ve plansızca kullanılmasının insanlık ve doğa için büyük ve negatif sonuçları olacağını ileri süren felsefi görüş de mevcuttur. Bu felsefi bakışa genel olarak “Astronot/Uzay Gemisi Ekonomisi” (Spaceman/Spaceship Economy) adı verilmektedir. Bu teorilerin genelinde;

- Doğal kaynaklar açısından dünya kapalı bir sistemdir,
- Doğal kaynaklar sınırlıdır,
- Her ne şekilde olursa olsun kullanılan doğal kaynak, ürün ya da atık olarak bizimle birlikte yaşar, varsayımları vardır (Perman vd., 2003: 9).

Bu felsefi anlayışa göre, doğal kaynaklar (hava, su, toprak, vb.) üretim faktörlerinden biridir ve bu faktörler işletmeler tarafından kullanılarak, ürün ya da hizmetler ortaya çıkarılmaktadır. Ürün ve hizmetlerin ortaya çıkma sürecinde, doğal kaynaklar planlaması yapılmakta ve bu kaynakların en etkin biçimde kullanılmasına izin verilmektedir. Üretilen ürün ya da hizmetlere, hane halkları talep etmekte, üretim süreci sonunda kullanılmayan (atık) ve tüketiciler tarafından tüketilmeyen ürün fazlası (atık)

kaynakların büyük bir kısmı geri dönüşüm sistemleri ile doğal kaynağa geri dönüştürülmekte ve ekonomik sistem içerisinde tekrar kullanılmaktadır. Ayrıca, enerji ya da hammadde üretimi için doğal kaynakları sonsuz biçimde kullanmak mümkün olmamaktadır. Doğal kaynaklar, bugünün ihtiyaçlarını, gelecek kuşakların da kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme olanağından ödün vermeksizin kullanılabilir. Bu felsefi anlayış için ekonomik başarı; korunan doğal kaynak miktarları, yaşayan insanların sağlık düzeyleri ile iş ve yaşam doyumu düzeylerine bakılarak ölçülmektedir. Dolayısıyla, ülkede korunan doğal kaynak miktarı, işinden ve yaşamından doyum sağlayan birey miktarı ne kadar çok ise ekonomi o denli başarılı sayılmaktadır (Perman vd., 2003: 9).

1.6. ÇALIŞMA YAŞAMININ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ

Yazındaki bazı araştırmalar, sürdürülebilirliği yalnızca doğal kaynaklar ekseninde değerlendiren bakış açısının eksik olduğunu; sürdürülebilirliğin, toplumsal, ekonomik, finansal, örgütsel ve çalışma yaşamı açısından da ele alınabilecek nitelikte olduğunu ileri sürmektedir (Stiglitz, 2002; Alagöz, 2004; Bakırtaş ve Bakırtaş, 2008; Kılıç Akıncı ve Akıncı, 2010; PWC, 2011; Kılıç, 2012; Borel-Saladin ve Turok, 2013).

Sürdürülebilirliği, daha geniş bir çerçevede değerlendiren yazarlardan biri olan Alagöz (2004), sürdürülebilirliğin üç ana etmeni olduğunu ileri sürmektedir. Alagöz'e göre sürdürülebilirlik; doğal kaynakların sürdürülebilirliği, finansal sürdürülebilirlik ve beşeri sermayenin sürdürülebilirliği olarak şekillenmektedir (Alagöz, 2004: 9-11). Nitekim, benzer bir görüş Kılıç (2012) tarafından da ileri sürülmüştür. Kılıç'a göre, sürdürülebilirliğin yalnızca doğal kaynaklar ya da çevre temelinde ele alınması, toplumsal ve ekonomik dinamiklerin yok sayılması manasına gelmektedir. Böylece, doğal kaynakların sürdürülebilirliği gibi, ekonomik sürdürülebilirlik, toplumsal sürdürülebilirlik, örgütsel sürdürülebilirlik ve çalışma yaşamının sürdürülebilirliği kavramlarının da (PWC, 2011: 4), sürdürülebilirlik çatısı altında ele alınması gerekliliği dile getirilmiştir (Kılıç, 2012: 204-205).

Sürdürülebilirliğin, özellikle ekonomik ve toplumsal boyutu ile ilgili araştırmalarda da (Toplu, 1999; Stiglitz, 2002; Bakırtaş ve Bakırtaş, 2008; Kılıç Akıncı ve Akıncı, 2010; Açıkgöz, 2012; Borel-Saladin ve Turok, 2013), benzer bir yaklaşım söz konusudur. Örneğin, Bakırtaş ve Bakırtaş (2008: 107-111) araştırmalarında, örgütsel

sürdürülebilirliğin temelinde, çalışma koşullarının sürdürülebilir olmasının varlığına vurgu yapmaktadır. Kılıç Akıncı ve Akıncı (2010) ise araştırmalarında, ekonomik ve örgütsel sürdürülebilirliğin, çalışanların sağlığının ve çalışma ortamlarının sürdürülebilirliği olmadan düşünülemeyeceğini ileri sürmektedir (Kılıç Akıncı ve Akıncı, 2010: 199). Buradan hareketle, sürdürülebilirliği yalnızca doğal kaynaklara bağlamayan düşünce biçimine göre; ekonomik ve sosyal sistemin sürdürülebilirliğinin, çalışma yaşamının sürdürülebilirliğine bağlı olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Çalışma yaşamının sürdürülebilirliği, “çalışanların, insan onuruna yakışır standartlarda çalıştıkları, fiziksel ve duygusal olarak gelişmeleri için fırsatların sağlandığı bir yönetim felsefesi” olarak tanımlanmaktadır (Elma ve Demir, 2003: 24). Bir diğer tanıma göre ise çalışma yaşamının sürdürülebilirliği, “çalışanların, bilgi, yetenek, beceri ve yaratıcılıklarını severek ve isteyerek çalışma yaşamlarına aktarması” olarak tanımlanmaktadır (Demir, 2011: 454). Drobic ve arkadaşları (2010) ise çalışma yaşamının sürdürülebilirliğini, “çalışanların, tatmin edici gelir, işte güvenlik, kariyer ve öğrenme imkânlarına sahip olduğu çalışma biçimi” olarak tanımlamaktadır (Drobic vd., 2010: 207). En genel haliyle, “çalışma yaşamını etkileyen faktörlerin kalitesinin yüksek olması” şeklinde tanımlanan çalışma yaşamının sürdürülebilirliği (Demir, 2011: 454), çalışma yaşamında sunulan; iş doyumunu, iş güvencesi, sosyal güvenlik, sosyal adalet ve terfi imkanlarının iyi olması biçiminde de değerlendirilmektedir.

Çalışma yaşamının sürdürülebilirliğinin sağlanması, çalışanlara, yalnızca ekonomik bir varlık olmadıklarını; sosyal-duygusal bir varlık olduklarının da hatırlatılmasıyla (Üngören ve Doğan, 2010: 40) ve çalışma yaşamı ile ilgili kararlara aktif katılımlarının tesis edilmesiyle (Öztürk ve Dündar, 2003: 59) gerçekleşecek bir yapıdadır (Erdem ve Kaya, 2013: 136-137). Sürdürülebilir çalışma yaşamına sahip çalışanların, sosyal yaşamlarından elde ettikleri doyumlarının, sağlık durumlarının (Demir, 2011: 454) ve iş doyumlarının (Turunç vd., 2010: 80-81) daha yüksek olduğu bulgular arasındadır. Nitekim, Toplu (1999) araştırmasında, sürdürülebilir çalışma yaşamına sahip çalışanların; teknolojik gelişmeyi yakından takip etme, ergonomik açıdan uygun çalışma ortamında çalışma, sosyal imkanları (örneğin, kreş) kullanma, hizmet içi eğitimlere katılma, yetki ve sorumluluk dengesinde etkinlik sağlama gibi konularda daha kaliteli standartlara sahip olduğunu tespit etmiştir (Toplu, 1999: 226).

Ülkemizde yapılan bir araştırma, işletmelerin sürdürülebilirliği yeniden tanımladıklarını ortaya koymaktadır. Buna göre, işletmelerin;

- %93'ü için, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması,
- %88'i için, çalışanların eğitilmesi,
- %79'u için, çalışanların insan haklarına uygun biçimde istihdam edilmesi, çalışma yaşamının sürdürülebilirliğinin anahtarı olarak görülmektedir (PWC, 2011: 11).

Çalışma yaşamının sürdürülebilirliği ile örgütün sürdürülebilirliği arasındaki ilişkinin önemine değinen Açıkgöz (2012), insan kaynağının sahip olduğu bilgi, yetenek ve becerilerin işletme stratejisiyle uyumlu hale getirilmesinin, işletmeye rekabet üstünlüğü sağlayarak, örgütsel sürdürülebilirlik noktasında işletmeye katkıda bulunacağını ileri sürmektedir (Açıkgöz, 2012: 110). Bağımsız bir denetim kurumunun araştırmasının sonuçları da bu yaklaşımı destekler niteliktedir. Buna göre, işletmelerin %98'i; örgüt hedefleriyle, çalışanların hedeflerinin ortak olmasının; örgütün ve çalışma yaşamının sürdürülebilirliğine katkı sağladığını dile getirmektedir (PWC, 2011; 11).

Çalışma yaşamının sürdürülebilirliğine, çevresel açıdan yaklaşan bir düşünce biçimi de mevcuttur (Linton, 2008; Delmas ve Pekovic, 2012). Bu yaklaşıma göre, işletmelerde çevre odaklı atılan adımlar, farklı yetenekteki çalışanların bir arada hareket etmesini, birbirlerine bilgi aktarma konusunda destek olmasını ve güven duymasını sağlamakta, bu sayede iş doyumunun daha yüksek olduğu ekipler ortaya çıkmaktadır (Delmas ve Pekovic, 2012: 5). Diğer bir ifade ile, çevresel açıdan sürdürülebilir işler, çalışma yaşamının da sürdürülebilirliğini sağlayan işler olarak değerlendirilmektedir (Linton, 2008: 233). Nitekim, Fransa'da 5220 işletme ile yapılan araştırma sonuçları, çevreye duyarlı işletmelerde çalışanların verimlerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir (Delmas ve Pekovic, 2012: 13). Linton (2008) tarafından kahve üreticileri üzerine yapılan araştırmada da benzer bir bulguya ulaşılmıştır. Buna göre, sürdürülebilir kahve üreten işletmeler; çalışanlarına, nitelikli ücret, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim ve geliştirme fırsatları sunmakta, bu durum da çalışma yaşamının sürekliliğini desteklemektedir (Linton, 2008: 233). Bu nedenle, bazı sürdürülebilirlik standartlarında (örneğin; Utz Kapeh, Coffee Kids, Oxfam, OCIA) çalışma şartlarının, sürdürülebilirlik ölçüm kriterlerinden biri olarak değerlendirilmesine rastlamak mümkündür (Linton, 2008: 236).

1.7. İNSAN ONURUNA YAKIŞIR İŞ KAVRAMI

İnsan onuruna yakışır iş kavramı, günümüzde, bireylerin çalışma ve istihdam haklarına, sosyal güvenlik olanaklarına, temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına atıfta bulunan genel bir kavramsal çerçeveyi nitelemek üzere kullanılmaktadır (Işığışık, 2005: 3). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre insan onuruna yakışır iş, çalışma hayatında bireyin temel haklarının korunduğu, yeterli gelirin sağlandığı ve sosyal korumanın tesis edildiği üretken işler olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1999: 13; ILO, 2015). Daha geniş bir ifade ile, iyi çalışma koşullarında, iş sağlığı ve güvenliği ölçütlerine uygun, sosyal güvenlik imkânlarıyla donatılmış, sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabilen işler olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre ise çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin üç taraflı uzlaşma (hükümet, işçi ve işveren) içinde gerçekleşmesidir (Korukçuoğlu, 2012: 20).

İngilizce yazında “decent work” olan bu kavram; Türkçe yazında “insana yakışır iş”, “düzgün iş”, “iyi iş”, “uygun iş”, “saygın iş”, “insan onuruna yakışır iş” ve “insanca çalışma” kavramları olarak kullanılmaktadır (Şen, 2009: 410). Mevcut çalışmada, bu kavramı betimlemek için “insan onuruna yakışır iş” kavramı kullanılacaktır.

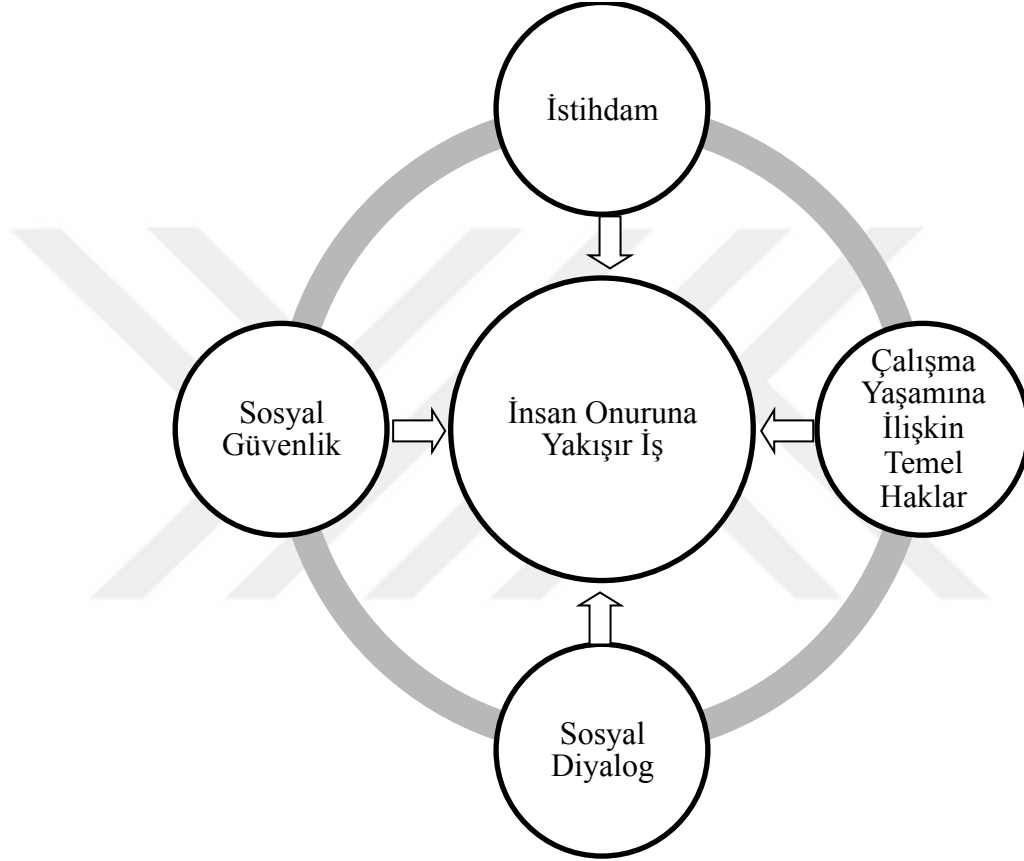
İnsan onuruna yakışır iş kavramının göstergeleri, bileşenleri ya da araçları olarak bilinen dört temel unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar, insan onuruna yakışır işin anahtarı niteliğindedir. Bir işin insan onuruna yakışır iş olarak değerlendirilebilmesi için bu dört unsurun birlikte var olması gerekmektedir. Eğer bu dört temel unsurdan herhangi biri yok ise işin, insan onuruna yakışır iş olmadığını söylemek gerçekçi olacaktır (ILO, 1999: 3; Işığışık, 2005: 23). Bu unsurlar:

- İstihdam,
- Sosyal güvenlik,
- Çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve
- Sosyal diyalog'tur (Palaz, 2005: 482; Lawrence vd., 2008: 167; Gündoğan, 2010: 7; Şen, 2009: 413; Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2014: 148-151).

Şekil 3, insan onuruna yakışır iş kavramının dört temel unsurunu göstermektedir. Kavramsal açıdan insan onuruna yakışır iş; çalışma koşullarına ilişkin temel hak ve prensiplerin hayata geçirilmesi olmaksızın düşünülememektedir. Aynı zamanda bu işler,

kadın ve erkekler için daha fazla istihdam imkânı sunar nitelikte olmalıdır. Kavramın bir diğer unsuru da, sosyal güvenlik kapsamının ve etkinliğinin çalışanlar için artırılmasıdır. Son unsur ise sosyal diyalog ve katılımcılık mekanizmasının kurulması ve etkinliğinin sağlanmasıdır. Bu unsurlar temel alınarak geliştirilen işler, insan onuruna yakışır işler olarak yazındaki yerini almaktadır.

Şekil 3: İnsan Onuruna Yakışır İş Kavramının Temel Unsurları



Kaynak: Lawrence vd., 2008: 167

Özetle, insan onuruna yakışır iş, özgürlük, eşitlik, güvenlik, saygınlık koşullarında, kadın, erkek tüm bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken işler olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda insan onuruna yakışır iş, ancak istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamındaki temel haklar ve sosyal diyalogun birlikte ve karşılıklı etkileşimi ile hayata geçmektedir (Işığışık, 2005: 23).

Dört temel unsur üzerine bina edilen, insan onuruna yakışır iş kavramının altı boyutu bulunmaktadır ve bu boyutlar bir araya gelerek, bireyin istihdam edildiği işin, insan onuruna yakışır iş olup olmadığını göstermektedir. Bir işin, insan onuruna yakışır iş olarak

değerlendirilebilmesi için, altı boyutun tümüne sahip olması beklenmektedir. Aksi halde bahsi geçen işin, insan onuruna yakışır iş olarak değerlendirilmesi mümkün olmamaktadır.

Bu boyutlar:

- İş fırsatları
- Çalışma özgürlüğü
- Üretken iş
- Çalışanların iş sırasında adil ve eşit davranış görmesi
- İşte güvenlik
- İşte saygınlık, olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2002: 2; Anker vd., 2002: 2; Işığışok, 2005: 4-5; Burchell vd., 2013: 8).

İnsan onuruna yakışır iş kavramını inşa eden bu altı boyut; istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve sosyal diyalog unsurları bağlamında bir işin insan onuruna yakışır iş olup olmadığının değerlendirilmesi için kullanılmaktadır (Korukçuoğlu, 2012: 20; Erdoğan ve Kutlu, 2014: 81).

1.7.1. İŞ FIRSATLARI

İnsan onuruna yakışır iş kavramının boyutlarından biri olan iş fırsatları; iş arayan tüm bireylere kolayca bulabilecekleri uygun iş olanaklarının sunulmasını ifade etmektedir (Işığışok, 2005: 4). Burada, yalnızca ücretli çalışanlar düşünülmemeli, kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri, ücret karşılığı formel ya da enformel sektörde çalışanlar olmak üzere, ekonomik faaliyetin tüm biçimlerinde iş imkânlarının kolaylaştırılması akla gelmelidir (Işığışok, 2009: 311; ILO, 2002: 2).

İş fırsatlarının değerlendirilmesi noktasında, işgücü piyasalarını karşılaştırmada kullanılan en önemli ölçütler; işgücüne katılma oranı, işsizlik oranı ve yeni yaratılan işlerin sayısı olmaktadır. Bu bağlamda, işgücüne katılım oranının yüksek olması, yeni yaratılan işlerin sayısının yüksek olması ve işsizlik düzeyinin düşük olması iş fırsatlarının başarısının bir göstergesi olarak kabul edilebilmektedir (Kapar, 2004: 190). Böyle bir başarıda, işsizliğin düşmesine neden olan durumun, yeni işler yaratma süreci olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Ancak, bu noktada dikkatle incelenmesi gereken durum ise

yeni işlerin niteliğidir çünkü yeni yaratılan işler, insan onuruna yakışır iş standartlarında olduğu müddetçe nitelikli bir iş fırsatından bahsedilebilmektedir (ILO, 1999: 3).

Nitekim, başarılı bir iş fırsatları boyutundan bahsedilebilmek için, yalnızca işsizliğin düşmesi, yeni işlerin yaratılması kistasları kullanılmamaktadır. İnsan onuruna yakışır işin temel ölçütlerinden biri de, yaratılan istihdamın insan onuruna yakışır iş bileşen ve boyutlarını içermesidir (ILO, 2001: 5).

İşsizlik oranındaki azalma, kötü ve niteliksiz işlerin artışından kaynaklanıyorsa, burada bir ilerlemeden bahsetmek mümkün olmamaktadır. Diğer bir ifade ile, yaratılan yeni işler; uzun ve yorucu çalışmayı gerekli kılan, geçimi sağlayamayacak düzeyde gelir getiren, kolay ulaşılamayan, iş sağlığı ve güvenliği riskleri barındıran, çalışmaya ilişkin hakların uygulanmadığı, bireylerin güvencesizlikler karşısında korumasız kaldıkları işlerdeki artış ile sağlamıyorsa (ILO, 2001: 7-14), bu durumda ekonomide insan onuruna yakışır iş konusunda bir açık olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Ancak, başarılı ve nitelikli bir iş yaratma, yaratılan yeni işlerin insan onuruna yakışır iş koşulları sunmasına, uygun bir gelir sağlamasına, çalışmaya ilişkin temel haklarla desteklenmiş olmasına, kolay ve herkes tarafından ulaşılabilir olmasına, sosyal koruma kapsamında yer almasına ve sosyal diyalogu içermesine bağlıdır (Kapar, 2004: 190; ILO, 2012: 2).

1.7.2. ÇALIŞMA ÖZGÜRLÜĞÜ

İnsan onuruna yakışır iş kavramının boyutlarından biri olan çalışma özgürlüğü, istihdamın bireylerin özgür iradeleri sonucunda gerçekleşmesini ifade etmektedir (Işığışık, 2005: 5). Buradaki anlamıyla çalışma özgürlüğü; zorla ve zorunlu çalışma, kölelik, çocukların çalışmasını önleyecek asgari yaşın belirlenmesi, bu yaşın altındaki çocukların çalışmasının yasaklanmasını içermekte; bunun yanı sıra; çalışanların örgütlenme özgürlüğünü de kapsayarak bu yönde ayrımcı tutumlara karşı da korunmayı öngörmektedir (Işığışık, 2009: 311; ILO, 2002: 2).

Çalışma özgürlüğü boyutu, çalışan bireylere daha iyi bir yaşam standardı, daha nitelikli bir ekonomik ve sosyal gelişmeye ulaşabilme yetisi katmaktadır. Çalışılan örgütün şartlarının insan onuruna yakışır iş standartlarına uygun olması, ILO'nun da belirttiği gibi; zorla çalıştırma, çocuk işçiliğinin önüne geçilmesiyle ve örgütlenme özgürlüğünün geliştirilmesiyle sağlanabilmektedir. Nitekim, bu tip işler istihdamın nitelikli artışını

sağlamaktadır. Bu artışla, işlerin hem sürdürülebilir olması hem de kurumsal açıdan nitelik kazanması gündeme gelmektedir (Kapar, 2009: 66).

İnsan onuruna yakışır iş bağlamında geliştirilen iş fırsatları ve çalışma özgürlüğü boyutları, iş piyasalarındaki iş imkânları ve imkânlı işlerin kabul edilebilir olup olmadığı konusunu değerlendirmek üzere tasarlanmıştır (ILO, 2002: 3). Daha önce de dile getirildiği üzere; yaratılan yeni işlerin uzun ve yorucu çalışmayı gerektirmemesi, sosyal geçimi sağlayacak düzeyde gelir getirmesi ve iş sağlığı güvenliği riskleri barındırmaması işin nitelikli ve insan onuruna yakışır olmasının ön koşulları niteliğindedir (ILO, 2001: 7-14). Ancak, bu koşulların yalnız başına bir anlamının olmadığını da vurgulamak gerekir çünkü zorla çalıştırmanın ve çocuk işçiliğinin olduğu ya da örgütlenme özgürlüğünün olmadığı işlerin nitelikli olmayacağı açıktır. Dolayısıyla, yeni işlerin artışı, tek başına yorucu çalıştırma gerektirmemesi ve iyi ücret sunması ile sınırlı tutulduğunda, yine işlerin iyi (insan onuruna yakışır iş standartlarında) olmayacağı sonucuna ulaşmak mümkündür. Buradan hareketle, yeni yaratılan işlerin insan onuruna yakışır iş olmasını sağlamak için; hem zorla çalıştırmanın olmadığı ve örgütlenme özgürlüğünün sağlandığı hem de yorucu çalışma gerektirmeyen, sosyal ücret sunan, iş sağlığı güvenliği standartlarını içeren ve herkes tarafından kolayca ulaşılabilen işler olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

1.7.3. ÜRETKEN İŞ

İnsan onuruna yakışır iş kavramının boyutlarından biri olan üretken iş, çalışanlar açısından kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin gereksinimlerini karşılamalarına yetecek, kabul edilebilir bir işi ifade etmektedir (Işığışık, 2005: 5; ILO, 2002: 2). Üretken iş, aynı zamanda da küreselleşme koşullarında bireyler ve aileleri için sürdürülebilir bir kalkınma; işletmeler ve ülkeler açısından da rekabet edebilirlik anlamına gelmektedir (Işığışık, 2009: 311).

Üretken işten kastedilen, bireyin yalnızca asgari koşulları sağlayan bir yaşam standardına sahip olmaması, sosyal standartları yakalayabilecek bir gelire sahip olmasıdır. Bireylerin üretken işlerde istihdam edilmesi, hem işletme hem de birey için ortak yarar sağlamaktadır. Bireylerin üretken işlerde istihdam edilmesi, bireysel açıdan doyuma ulaşabilmesinin ön şartı niteliğindedir; örgütler için büyümenin anahtarı olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda, bireyin niteliklerinin yenilenebilmesi ve

geliştirilebilmesi için üretken iş koşulları sağlanması zaruridir. Bu açıdan, üretken iş koşullarının sağlandığı işler; örgütler için daha fazla büyümeyi, birey için ise daha fazla gelir ve doyum yaratılmasını sağlamaktadır (Kapar, 2009: 66).

Üretken iş bağlamında incelenmesi gereken önemli bir durum da ücretin nasıl bir çalışma sonunda elde edildiğidir. Bir işin, insan onuruna yakışır standartlarda olabilmesi için; çalışanın işinden elde ettiği geliri, uzun ve yorucu bir çalışmanın sonucunda kazanmaması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile, saatlik ücretin düşük olması sonucunda, iyi ücret almak isteyen bireyin yasal sınırların çok ötesinde çalışarak bu ücreti hak etmesi (aldığı ücret sosyal ücret olsa dahi), işin insan onuruna yakışır iş koşullarında olmadığını göstermektedir (ILO, 2002: 22). Bir diğer durum ise tehlikeli bir işin karşılığında (örneğin, iş sağlığı güvenliği koşullarının tam olarak sağlanmadığı işler) çalışan kişiye yüksek ücret ödenmesidir. Durum yalnızca teknik boyutlarıyla ve rakamsal büyüklüklerle incelendiğinde, çalışanın sosyal ücret aldığını söylemek yerinde olabilecektir ancak bu işin insan onuruna yakışır iş standartlarında olduğunu söylemek gerçekçi olmayacaktır. Bunun doğal bir sonucu olarak da, çalışanın sadece gelirine bakılarak aile bireylerinin gereksinimlerini karşılıyor olması iyi bir işte çalışıyor olması anlamına gelmemektedir. Bahsi geçen gelire ulaşmanın insani koşullarda olması ve makul bir çalışma saati sonucunda elde edilmesi, işin insan onuruna yakışır iş standartlarında olmasının bir göstergesi olarak düşünülmektedir (ILO, 2002: 22; ILO, 2002: 29-31).

1.7.4. ÇALIŞANLARIN İŞ SIRASINDA ADİL VE EŞİT DAVRANIŞ GÖRMESİ

İnsan onuruna yakışır iş kavramının boyutlarından biri olan çalışanların iş sırasında adil ve eşit davranış görmesi, işe giriş ve çalışma esnasında kariyer ve ücretleme başta olmak üzere tüm çalışma koşullarının ayrımcılık söz konusu olmadan adil hale getirilmesini ifade etmektedir. Bu anlamda kastedilen: cinsiyet, ırk, dil, din, ulusal köken vb. gibi her türlü ayrımcılığın engellenmesi ile iş ve aile yaşamının dengelenmesidir (Işığışık, 2005: 5; Işığışık, 2009: 311-312; ILO, 2002: 2).

Çalışanlara sunulan iş imkânları hem eşitlik ve adalet temelinde hem de kariyer basamaklarında ilerleme manasında nitelikli olmalıdır. Bireyin çalışması; bir gelir getirme faaliyeti olmakla birlikte, bireyin kendini ifade etme biçimidir (Leahy vd., 2011: 8).

Bireyin, ayrımcılık nedeniyle işgücünden çekilmesi ise ekonomik açıdan zarara uğraması, beşeri sermaye düzeyinde düşüş yaşaması, potansiyel bilgi ve becerilerini kullanamaması manasına gelmektedir (ILO, 2002: 34). Dolayısıyla, bireyin çalıştığı işte bir ayrımcılığa uğramaması, dezavantajlı duruma düşmemesi ve işin geçici bir iş olmaması gerekmektedir (ILO, 2002: 36).

Çalışanlara adil davranılmayan işler, çalışanlara eşit fırsatlar sunmadığı için diğer koşulları sağlıyor olsalar dahi, insan onuruna yakışır iş standartlarından uzak olmaktadır (ILO, 2002: 43). Bu açıdan, özellikle kadınların cinsiyet temelli ayrımcılığa uğraması hem çalışanı anlamlı bir iş yapmaktan uzaklaştırmakta hem de kadını toplumda daha aşağıda bir pozisyona itmektedir. Dolayısıyla, cinsiyet temelli ayrımcılık başta olmak üzere diğer ayrımcılık unsurlarını içeren işlerin, insan onuruna yakışır işler olduklarını söylemek mümkün olmamaktadır.

Nitekim, ILO'nun insan onuruna yakışır iş tanımı "... istihdam ve gelir elde etmeleri için, kadın ve erkeklere daha fazla ve eşit imkân sunulması ..." (Palaz, 2005: 482) olarak başlamaktadır. Ancak, bu noktada kadınların yalnızca işgücüne katılım oranlarının incelenmesi doğru sonuçlar üretmede eksik kalmaktadır çünkü kadınların işgücüne katılım oranıyla birlikte; yönetim ve karar alma süreçlerinde bulunma oranlarını da gözetmek gerekmektedir (ILO, 2002: 46). Dolayısıyla, insan onuruna yakışır iş standartlarının sağlandığı işler yalnızca eşitlik, adalet ve ayrımcılığın rakamlarla sağlandığı işler olmamaktadır. Bu açıdan, dezavantajlı grupların sadece işgücüne katılım oranlarının incelenmesi yeterli olmayıp; dezavantajlı grupların yönetim ve karar alma kademesindeki oranlarının da incelenmesi gerekmektedir. Ancak, bu açıdan da adaleti ve eşitliği sağlayan işlerin insan onuruna yakışır işler olduğu söylenebilecektir.

1.7.5. İŞTE GÜVENLİK

İnsan onuruna yakışır iş kavramının boyutlarından biri olan işte güvenlik, çalışanların hastalık ve/veya çeşitli risklere karşı sağlığının korunması, yeterli gelir ve emekli aylığı ile diğer finansal korumanın yeterli düzeyde sağlanmasını ifade etmektedir (Işığışık, 2005: 5; Işığışık, 2009: 312; ILO, 2002: 2).

Çalışanın, işte güvenlik şartlarını sağlayan bir işte çalışması, bireyin hem iş kazası, meslek hastalıkları (ILO, 2002: 49) ve diğer risklere maruz kalmasını önleyecek, hem de

bireyin çalışırken ve emeklilik döneminde yeterli bir gelire sahip olmasını tesis edecektir. İşte güvenlik kavramı; sosyal güvenlik, sağlık yardımı, aile ödenekleri, işsizlik ödenekleri, emeklilik aylığı, hastalık ve yaralanma ödenekleri gibi unsurları içermektedir (Frota, 2008: 205; Torun, 2010: 17; Lawrence vd., 2008: 165; Ghai, 2003: 122). Bireyin çalışma esnasında karşılaşacağı riskler, tekrarlanan hareketler, uzun çalışma saatleri, patlayıcı ya da tehlikeli maddelerle çalışma, yüksek ses ya da psikolojik baskı gibi unsurlar sonrasında ortaya çıkmaktadır (ILO, 2002: 49). Dolayısıyla, işte güvenlik önlemlerinin alınmadığı bir iş, insan onuruna yakışır iş standartları sunmaktan uzak olmaktadır. Ayrıca, yapılan araştırmalar işte güvenlik boyutunun önemli unsurlarından biri olan iş sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlandığı işlerde çalışan bireylerin, işteki performanslarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (ILO, 2002: 49-50). Ayrıca Peter Dorman'ın yaptığı araştırma; iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı milli gelirin %1 ile %6'sının kaybedildiği sonucuna ulaşmaktadır (Dorman, 2000). Dolayısıyla, işte güvenlik boyutu, bireyin iyi koşullarda çalışma ve emeklilik hayatı yaşamasının ön koşulu niteliğindedir ayrıca milli gelirin kaybedilmemesini sağlayan önemli etkenlerden de biridir.

İşte güvenlik koşullarıyla ilgili olarak incelenmesi gereken bir diğer önemli nokta da işin sunduğu sosyal koruma, emeklilik hakları ve gelir destek mekanizmalarının nitelikli olmasıdır. Çalışanın kendisinin ve ailesinin hastalıklara karşı sosyal korumasının olması, yasal mevzuatta gösterilen şartları sağlayanlara emeklilik aylığının bağlanması ve geliri yeterli olmayanlar için gelir destek mekanizmalarının işletilmesi, insan onuruna yakışır iş standartlarının bir boyutunu oluşturmaktadır (ILO, 2002: 52-56). Ayrıca, çalışanın elde ettiği gelirin ve sosyal hakların aile bireyleri tarafından da kullanılabilmesi, bireyin beklentilerinin karşılanması noktasında önemli bir etkidir (ILO, 2002: 40). Buradan hareketle, sağlıklı bir çalışma ortamı sunmayan, çalışanlara sosyal güvenlik desteği sağlamayan veya emeklilik sistemi içinde yer almasını desteklemeyen işlerin de insan onuruna yakışır işler olduğunu söylemek gerçekçi olmayacaktır.

1.7.6. İŞTE SAYGINLIK

İnsan onuruna yakışır iş kavramının son boyutu olan işte saygınlık ise çalışanların işte saygın davranışlarla karşılaşması, ilgililere seslerini duyurabilmesi, kendi çalışma koşulları ile ilgili konularda karar süreçlerine katılabilmelerini ifade etmektedir (İşığışık,

2005: 5). Bu boyutun özü, çalışan çıkarlarının özgür ve toplu biçimde temsiline dayanmaktadır (Işığışok, 2009: 312; ILO, 2002: 2).

Saygın iş ile kastedilen olgu, sosyal diyalog ve nitelikli iş yeri ilişkileridir. Demokratik katılım ilkesinin gereği olarak düşünüldüğünde saygın iş; çalışanların örgütlenme haklarının olduğu, çalışanların toplu pazarlık mekanizmasında temsil edildiği, çalışanların sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak için birlikte hareket edebildikleri bir çalışma ortamını tasvir etmektedir (ILO, 2002: 55). Elbette, önceki boyutlarda olduğu gibi, yalnızca rakamlar üzerinden saygın iş boyutunu görmek yeterli olmamaktadır. Birlikte hareket etmenin ölçütü olarak düşünülen sendikalaşma oranı yakından incelendiğinde; genel sendikalaşma oranlarının yalnızca sendikalı çalışan sayısının toplam çalışan sayısına oranını gösterdiği görülecektir. Ancak, saygın iş kavramının tam anlamına kavuşabilmesi için, kadın çalışanların sendikalaşma oranı, engelli çalışanların sendikalaşma oranı, kadın sendika lideri oranı gibi detayların da incelenmesi gerekmektedir (ILO, 2002: 56). Dolayısıyla, insan onuruna yakışır iş koşullarının sağlandığı işlerden bahsedebilmek için; çalışanların örgütlenmesinin, toplu pazarlık yapmasının ve haklarını korumak için birlikte hareket etmesinin önünde bir engel olmaması gerekmektedir. Ancak, bu koşulları sağlayan işlerin insan onuruna yakışır işler olduğunu söylemek mümkün olacaktır (ILO, 2002: 58).

Bahsi geçen bu boyutların tamamı (altı boyut) yerine getirildiğinde, insan onuruna yakışır iş kavramı tesis edilmiş olmaktadır. Bu boyutlarla sağlanan çalışma koşulları; insanca, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun, sosyal güvenlik haklarının olduğu, sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı ve yapılan işin karşılığı olan adil ücretin alınabildiği işleri ifade etmektedir.

1.8. İŞ DOYUMU KAVRAMI

Bir kavram olarak iş doyumunu, ilk defa 1924 yılında Hawthorne araştırmalarında gündeme gelmiştir (Muchinsky, 1985) ve yine ilk defa bir kavram olarak Hoppock (1935) tarafından; “kişinin psikolojik, fiziksel ve çevresel olayların birleşimi sonucunda işinden doyum elde etmesi/memnun olması” anlamında kullanılmıştır (Yew, 2008: 30). Vroom (1964) iş doyumunu; bireyin hali hazırda içinde olduğu iş rolüne ilişkin duygusal yönelim olarak; Locke, çalışanın yapmış olduğu işe ait değerlendirmeler sonrasında elde ettiği

duygusal haz olarak (Locke, 1976: 1297); Davis ve Keith (1988); çalışanın işyerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak; Schmerhon vd. (1994), çalışanların psikolojik sözleşmedeki beklentilerinin karşılanma derecesi olarak; Spector (1996), çalışanların işlerinden hoşlanma derecesi olarak; Hellman (1997), çalışanın örgütten, hâlihazırda almakta oldukları ile almak istedikleri arasındaki farklılığa verilen duygusal ve bilişsel tepkilerin bir birleşimi olarak (Hellman, 1997: 668); Weiss (2002) ise bireylerin işine karşı gösterdikleri duygusal tepki olarak tanımlamaktadır (Aykaç, 2010: 7).

İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk seviyesi ve işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve isteklerinin kesiştiği noktada gerçekleşecek bir kavramdır (Keser, 2005: 78). Çalışanın işinden aldığı maddi ve manevi doyum (ücret, sosyal yaşamın zenginleşmesi ve işin anlamı) iş doyumunu belirlemektedir, kişi maddi ve manevi olarak işinden memnunsaydı, iş doyumu var demektir (Çivilidağ, 2011: 56). İş doyumu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişken niteliğindedir. Diğer bir ifade ile, bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılaması, iş doyumu olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2005: 79). İşinden yeterince doyum sağlayan bir çalışan, hayatından zevk alan, pozitif davranışlar sergileyen, sağlıklı bir psikolojiye sahip olan, iş ve özel yaşamında başarısı giderek artan bir birey olarak değerlendirilmektedir (Demirel, 2014: 4925).

İşinde doyumsuzluk yaşayan birey ise olumsuz duygular yaşamaktadır. Bu bağlamda iş doyumsuzluğu; çalışanların işlerinden hoşlanmama derecesidir (Spector, 1997). Olumsuz duygular çalışanın bedensel, ruhsal ve sosyal uyumunu bozmakta, bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsız kalma, sürekli işten yakınma, mesleğinin geleceğine ilişkin umutsuz düşünme gibi doyumsuzluk belirtileri görülebilmektedir (Izgar, 2008: 320; Şeşen ve Kahraman, 2014: 45).

İş doyumu konusu modern bireyin yapısı gereği iki temel boyut üzerine kurulmuş bir kavramdır. Bu boyutlar; içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumudur (Keser, 2005: 79). İçsel iş doyumu; bireyin çalışma esnasında işine karşı hissettiği doyum düzeyidir. Bireyin işinde yüksek bir anlam araması (kendini ifade etme biçimi olarak görmesi), sevdiği bir işi başarabildiğini hissetmesi, karar alma süreçlerine katılması, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurması, bireyin işinden elde ettiği içsel doyumunu arttırmaktadır. Dışsal iş doyumu

ise; bireyin çalışmasının karşılığında elde ettiği, ücret, yan ödeme, ek haklar, fiziki çalışma şartları gibi koşullardan doyum elde etmesidir (Şimşek vd., 2003: 138; Aykaç, 2010: 4; Aksu, 2012: 63).

Modern bireyin çalışmaya bakışını inceleyen kuramlar, bireyi yalnızca gelir gibi maddi unsurlarla doyuma ulaştırmanın mümkün olmadığını ileri sürmektedir (Örneğin, ERG Kuramı, Başarı İhtiyacı Kuramı). Bu kuramlarda birey; başarısıyla, işine kattığı manevi anlamıyla ve kendini gerçekleştirmesiyle iş yaşamından doyum elde etmektedir. Modern kuramların ele aldığı birey, çalışma yaşamında; başarıya ve tanınmaya ihtiyaç duymaktadır (Aytaç, 2004: 104-105). Buradan hareketle, modern çalışanın iş yaşamında doyumunu yükselten unsurların, maddi olmaktan (dışsal) çok manevi olduğunu (içsel) söylemek yerinde olacaktır. Çalışanın tüm yaratıcılığı ve isteğiyle önemli bir rol üstlenerek örgüte katkı sağlaması; hem birey hem de örgüt için iş doyumunu kavramının önemini göstermektedir (Pelit ve Öztürk, 2010: 49).

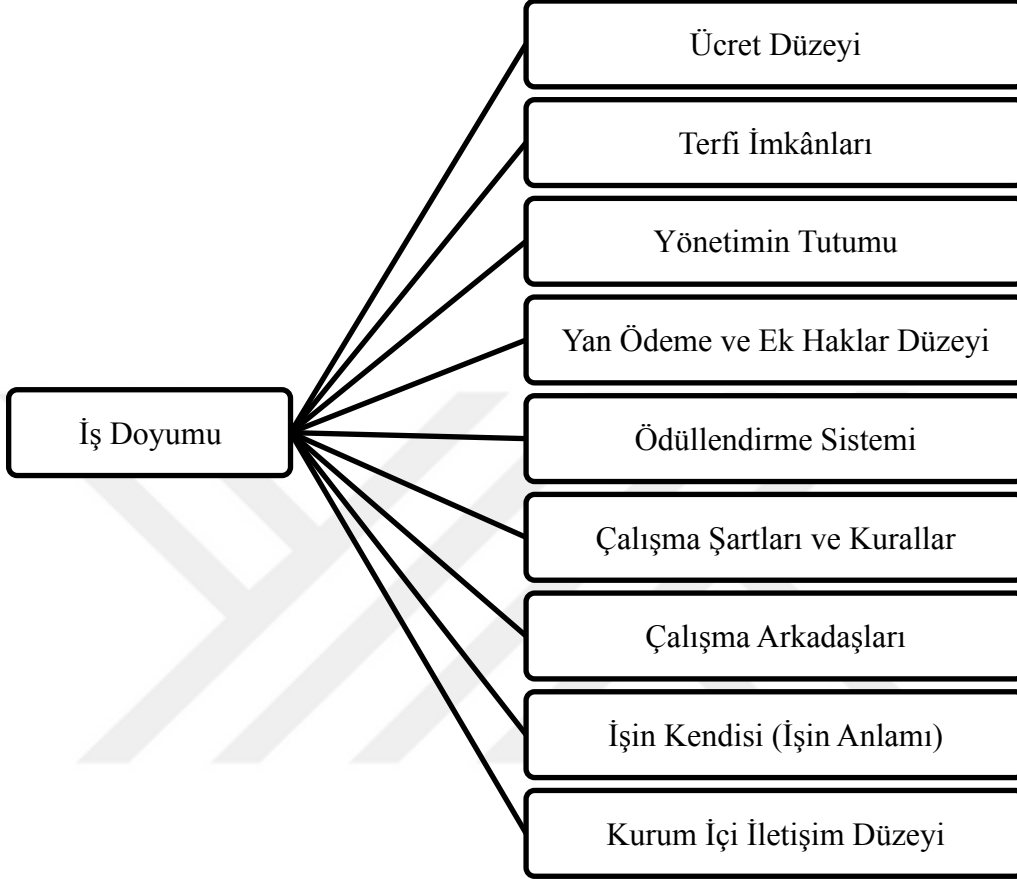
1.9. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş doyumunu yazınındaki araştırmalar, iş doyumunu etkileyen beş temel faktörün olduğunu ileri sürmektedir. Bu faktörler: ücret düzeyi, işin kendisi (işin anlamı), çalışma şartları, yönetim politikaları ve çalışma arkadaşlarıdır (Keser, 2006; Izgar, 2008). Ancak çalışmanın ve modern bireyin dönüşümüyle birlikte iş doyumunu etkileyen faktörlerde bir artış olmuş ve bu boyutlara; terfi imkânları, yan ödemeler, ödüllendirme sistemi ve kurum içi iletişim düzeyi de katılarak iş doyumunu etkileyen faktörlerin sayısı dokuzaya yükselmiştir (Spector, 1985; Spector, 1997; Currihan, 1999; Friday ve Friday, 2003; Crossman ve Abou-Zaki, 2003; İşcan ve Timuroğlu, 2005; Aşan ve Erenler, 2008; Karakuş ve Yardım, 2014; Köksal, 2014). Mevcut çalışmada, Spector (1997) tarafından ileri sürülen iş doyumunu faktörleri ele alınmıştır.

İş doyumunu etkileyen bu dokuz faktörde yeterince doyum sağlayan çalışan, işinden zevk alan, pozitif davranışlar sergileyen, iş ve özel yaşamında başarısı giderek artan bir birey olarak değerlendirilmektedir (Demirel, 2014: 4925). Bunun aksine bu faktörlerde yeterince doyum sağlayamayan çalışan ise olumsuz duygular yaşayan, işten uzaklaşma eğiliminde olan, işe karşı kayıtsızlık yaşayan ve işinin geleceğine ilişkin umutsuz düşünceler taşıyan birey olarak değerlendirilmektedir (Izgar, 2008: 320; Şeşen ve

Kahraman, 2014: 45; Duyan, 2007: 27; Tett ve Meyer, 1993). İş doyumunu etkileyen faktörler Şekil 4’de gösterilmektedir.

Şekil 4: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler



- *Ücret Düzeyi:* Çalışanların var olan yaşam düzeylerini koruyup sürdürebilmeleri ve yaşam standartlarını geliştirebilmeleri, iş yaşamında elde ettikleri gelirle doğrudan ilgilidir. Hatta çalışan açısından ücret, sadece kendisinin değil, aynı zamanda bakmakla yükümlü olduğu kişilerin de (örneğin, eş ve çocuklar) gereksinimlerini karşılayan bir araç niteliğindedir (Ak, 2011: 68-70). Dolayısıyla, ücret birçok ihtiyacın giderilmesinde kilit rol oynadığı için iş doyumunun sağlanmasında da önemli bir role sahiptir (Aykaç, 2010: 25). Nitekim, yapılan araştırmalar ücretinden daha yüksek doyum elde eden çalışanların işe bağlılık gösterdiğini, daha az doyum elde eden çalışanların ise işe gitmeme ya da işten ayrılma eğiliminde olduklarını göstermektedir (Rice vd., 1980: 44; Saari ve Judge, 2004: 400; Toker, 2008: 83; Izgar, 2008: 320; Akşit Aşık, 2010: 41; Göktepe, 2011: 6; Sat, 2011: 78). Ücret

doyumunu kavramı iki temel faktörden etkilenmektedir. Bu faktörlerden ilki, ücret düzeyinin yüksek olması; ikincisi ise ücretin adil olmasıdır (Aykaç, 2010: 26).

- *Terfi İmkânları:* Terfi, bireyin örgüt içerisinde daha üst kademede bir pozisyona yükselmesi olarak tanımlanmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2005: 126). Terfi imkânları ve terfi politikaları, örgütün her kademesinde çalışan bireyler için, iş doyumunu arttıracak bir faktördür (Ak, 2011: 74). Nitekim, yapılan araştırmalar, kendilerine adil bir terfi fırsatı sağlanan çalışanların, kendilerini işlerine adanmış olduğunu göstermektedir (Yew, 2008: 29; Eğinli, 2009: 50; Aykaç, 2010: 29; Çavdar ve Çavdar, 2010: 83; Ak, 2011: 74; Soysal ve Tan, 2013: 52; Batur ve Adıgüzel, 2014: 330). Terfiler, bireyler için hem gelişme ve sorumluluk kazanma fırsatları sağlamak hem de bireyin sosyal statüsünü arttırmaktadır. Bireyler, işyerlerindeki terfi kararlarının adil olduğunu algıladıkları derecede işlerinden doyum elde etmektedirler. Ancak, uzun süre geçmesine rağmen aynı pozisyonda bulunan çalışan, işinden uzaklaşmaya, mutsuz olmaya başlayacak, işinde göstereceği çabanın boşuna olduğunu düşünerek işinden doyumsuzluk duyabilecektir. Bu doyumsuzluk, bireyi kendini geliştirebileceği alternatif iş imkânları aramaya da yöneltebilecektir (Aykaç, 2010: 30).
- *Yönetimin Tutumu:* Yöneticinin sergilediği davranış tarzı, çalışanların bekledikleri yöneticilik tarzı ile uyumlu olduğunda bu durum çalışanlarda iş doyumunu yaratırken; bu uyumun sağlanmadığı durumlarda ise çalışanların doyum elde etmemesi yaşanabilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 205; Melik, 2014: 40). Özellikle günümüz toplumunda çalışanların yönetime (karar alma süreçlerine) katılması, çalışanların yaptıkları işlerden keyif almalarını ve içsel doyum elde etmelerini sağlamaktadır (Tor, 2011: 51). Yapılan araştırmalar yönetici ile çalışan arasındaki uyumun, işe bağlı problemleri azalttığını ve yöneticinin işe ilişkin zorlukların farkına varmasını sağladığını göstermektedir (Rice vd., 1980: 44; Spector, 1985: 701; Demirkan, 2006: 86; Toker, 2008: 94; Yiğit vd., 2011: 5; Aksu, 2012: 73). İlaveten, karar sürecine katılan çalışan, kendisinin ve başkalarının hayatında bir değişim yaratabileceğinin farkına varmakta (Bruce ve Blackburn, 1992: 16), bu durum da çalışanda iş doyumunu yaratmaktadır (Özdemir ve Özan Boydak, 2013: 149).

- *Yan Ödeme ve Ek Haklar Düzeyi:* Parasal ve parasal olmayan yan ödeme ve ek hakların (örneğin, ulaşım, yemek ve esnek çalışma saatleri) olması veya olmaması, çalışanların işlerinden doyum elde etmesi ya da etmemesine neden olan bir diğer etmendir (Aşan ve Erenler, 2008: 205; Bruck vd., 2002: 350). Adaletli bir politika doğrultusunda oluşturulmuş yan ödeme ve ek haklar sistemi (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2011: 14-15) çalışanların iş doyumunu arttırmaktadır. Nitekim, Randstad tarafından hazırlanan rapor, cazip olmayan yan ödeme ve ek hakların çalışanlar üzerinde işe bağlı isteksizlik yarattığını göstermektedir (Randstad, 2012: 11).
- *Ödüllendirme Sistemi:* Örgüt içindeki ödüllendirme sisteminin varlığı ve adaleti çalışanın iş doyumunu artırır niteliktedir. Ölçülebilen ödüllendirme sisteminin var olması, ödüllendirmenin uygulanabilir olması, tüm çalışanların ödüllendirilebilir olması, ödüllerin performansa bağlı olması, zamanında verilmesi ve çalışanı geliştirici olması, çalışanın iş doyumunun artmasını sağlayan etkenlerdir (Aykaç, 2010: 27; Yıldırım, 2007: 255). Çalışanın yaptıklarını takdir etmeye yönelik yaklaşımlar, örgütte pozitif ve güçlendirilmiş bir ortam hazırlanmasını ve kişilerin olumlu olan belli davranışlarının tekrarını sağlamaktadır. Çalışanı destekleyen ve ödüllendiren kurum kültürü, insanların ellerinden gelenin en iyisini yapmalarına imkân vermekte ve dinamik bir ortam oluşturmaktadır.
- *Çalışma Şartları ve Kurallar:* Çalışma şartları ve çalışma kuralları iş doyumunu sağlayan faktörlerden biridir. Genel anlamda çalışma koşulları kavramı ile fiziksel çalışma koşulları anlatılmaktadır. Bu bağlamda, iyi (örneğin, iyi aydınlatılmış bir iş ortamı) ya da kötü (örneğin, karanlık bir iş ortamı) iş koşulları, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli çalışma koşulları gibi faktörler fiziksel çalışma koşulları kapsamında değerlendirilen unsurlardır (Keser, 2007: 44; Örucü ve Esenkal, 2005: 148-149). Çalışma koşullarının iyi olması, bireyin iş doyumunu elde etmesini sağlarken; çalışma koşullarının kötü olması ise bireyde iş doyumsuzluğuna sebep olmaktadır. Örgüt içerisindeki politika ve kurallar, örgütsel hedeflere ulaşabilmek için çalışanlara kılavuzluk etmekte ve davranışlarını örgüt amaçlarıyla uyumlu hale getirmek amacını taşımaktadır (Lale ve Köse, 2011: 466). Dolayısıyla, çalışanın örgütün davranış kurallarını benimsemesi ve örgütsel rolleriyle özdeşleşmesi, iş doyum düzeyini etkilemektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 205).

- *Çalışma Arkadaşları:* İş doyumunu etkileyen bir diğer etmen ise çalışanın çalışma arkadaşlarına dair düşünceleri ve çalıştığı gruba kendisini ait hissetmesidir. Çalışanın başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması, iş doyumunu arttırmakta; bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş doyumunu arttırmaktadır (Sat, 2011: 11). Dolayısıyla, bireyin çalışma arkadaşlarının, çalışanın iş doyumunu güçlü bir şekilde etkilediğini söylemek yerinde olmaktadır. Yapılan araştırmalar, iyi bir ekip ile çalışan bireylerin iş doyumunun yüksek olduğunu, izole edilmiş ve gruptan bağımsız çalışan bireylerin ise iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir (Toker, 2008: 72; Akşit Aşık, 2010: 33; Yiğit vd., 2011: 5; Sat, 2011: 11; Sageer vd., 2012: 35; Şeşen ve Kahraman, 2014: 47).
- *İşin Kendisi (İşin Anlamı):* Bireyin, çalıştığı işi beğenmesi, işini anlamlı bulması, işten elde ettiği doyumun önemli etkenlerinden biridir (Keser, 2005: 105; Eğinli, 2009: 40; Akşit Aşık, 2010: 41; Ak, 2011: 66), hatta bazı araştırmacılar işin kendisinin, modern birey için iş doyumunda en önemli etken olduğunu ileri sürmektedir (Saari ve Judge, 2004: 397; Toker, 2008: 71; Eğinli, 2009: 40; Akşit Aşık, 2010: 41; SHRM, 2013: 21). Çalışanlar, kendilerine beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih etme eğiliminde olup, tekrara dayalı işlerden uzaklaşma eğilimindedirler. Aynı şekilde, çalışanlar aşırı baskı altında çalışmayı sevmemekle birlikte her konuda işlerine karışılmasından, kendilerine emir verilmesinden de hoşlanmamakta; benlik duygularını tatmin etmek amacıyla bağımsız çalışma ve sorumluluk alabilme ihtiyacına önem vermektedir (Sat, 2011: 11; Toker, 2008: 71). Nitekim, işin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi ve bir sorumluluk gerektirmesi bireyin iş doyumunun artmasını sağlayabilmektedir (Ak, 2011: 67).
- *Kurum İçi İletişim Düzeyi:* Kurum içi iletişim, örgütteki bilgi paylaşımını sağlayan önemli bir kavram olmakla birlikte, bireyler arasındaki bilgi ve fikir alışverişini meydana getiren temel unsurlardan biridir (Gözen Dağdeviren, 2007: 33). Çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle olan iletişiminin etkin olması, örgütün hedeflerinin bireyler tarafından daha doğru algılanmasını sağlamaktadır. İyi bir iletişim sistemi; çalışan ve yönetici arasındaki mesafeyi ortadan kaldırmakta, örgüt içi eşgüdüm sistemini etkin hale getirmekte, bilgi akışı, değerlendirme, karar alma

ve denetim konularında çalışan-yönetici-örgüt üçgeninin eşgüdümlü olmasını sağlamaktadır (Tor, 2011: 49). Yapılan araştırmalar, açık ve çok yönlü kurumsal iletişimin; çalışanlar arasındaki ilişkilerde, çalışma barışında, örgütsel verimlilikte ve iş doyumunda artışlar meydana getirdiğini göstermektedir (Spector, 1985: 700; Gözen Dağdeviren, 2007: 60; Eğinli, 2009: 40; Üngüren vd., 2009: 41; Aykaç, 2010: 37, Sageer, 2012: 35). İyi ve etkin olmayan bir kurum içi iletişim sistemi ise bireyler üzerinde belirsizlik ve gerginlik duygusu yaratmakta, bu durum da çalışanların iş doyumlarını negatif etkilemektedir (Üngüren vd., 2009: 41).



İKİNCİ BÖLÜM

YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLERİN İŞ DOYUMU VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÜZERİNE ETKİLERİ

2.1. İŞİN ANLAMINDAKİ DEĞİŞMENİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÜZERİNE ETKİSİ

En çok değişen ve değiştiren yüzyıl olarak bilinen 18. yüzyılda yaşanan değişimler; ekonomik, politik ve sosyal olarak insanlık tarihinde yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Endüstrileşme olarak bilinen bu çağ, o güne kadar görülmemiş bir göç hareketi başlatmış ve endüstri bölgelerinde hızlı bir kentleşme meydana gelmiştir. Endüstri toplumu iş bölümünün, uzmanlaşmanın, standartlaşmanın, kentleşmenin, benzeşmenin, sermaye birikiminin, rasyonelleşmenin, bürokratikleşmenin, modernleşmenin, teknolojik gelişmenin, nitelikli işgücünün, toplumsal farklılaşmanın, bireyciliğin, paranın öneminin ve çekirdek ailenin egemenliğinin arttığı bir toplum türü olarak yazındaki yerini almaktadır (Bozkurt, 1996: 28-30).

Geleneksel (tarıma dayalı) toplumda üretim, evlerde ve basit tezgâhlar ile yapılırken, endüstri devrimi, üretimi kitle halinde gerçekleştiren alanlara taşımaktadır. Bu dönüşüm sonucunda üretim, daha büyük miktarlarda ve daha ucuza olacak şekilde tasarlanmaktadır. Bu büyük üretim alanlarına fabrika ismi verilmekte ve geleneksel üretim yapan üreticiler, fabrikalarla rekabet edemez hale gelmektedir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak da basit tezgâhlarda çalışan deneyimli çalışanlar, fabrikalara deneyimli çalışan olarak istihdam edilirken, tarım dışında becerisi olmayan ve kente göç etmiş bireyler de bu fabrikalarda niteliksiz işçiler olarak istihdam edilmeye başlamışlardır (Ekin, 1989: 3; Koray ve Topçuoğlu, 1987: 9). Böylece, basit tezgâhlarda kendi hesabına çalışan işgücü, fabrikalarda belirli kurallara bağlı olarak düzenlenmiş olup modern anlamda iş ile tanışmıştır. Modern anlamda iş, işgücünün belli bir ücret karşılığında, belli bir işverene yine işverenin koyduğu çalışma esasları çerçevesinde, emeğini sunması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Kapız, 2001: 2). Tarihin her dönemindeki gibi birey, endüstri döneminde de,

fiziksel yaşamını devam ettirmek için çalışmaktadır. Bireyin yiyecek, giyinme ve barınma gibi ihtiyaçlarını karşılaması için çalışması gerekmekte, böylece bir işte çalışma, bireyin yaşamının merkezine oturmaktadır (Kapız, 2001: 3).

Endüstri toplumundan sonra ise iş ve çalışma kavramlarının farklı anlamlara gelmeye başladığını da söylemek yerinde olacaktır. Önceleri yalnızca kölelere özgü olan bu kavram, bir sonraki dönemde ücretli kölelik gibi değerlendirilmiş olsa da, modern anlamda herkesin sahip olduğu bir hak ve tüketebilmek hatta daha da önemlisi toplumsal hayatta var olabilmek için gerekli bir eylem anlamına gelmeye başlamıştır (Ünal ve Çelik, 2010: 220). Dolayısıyla, bugünkü anlamı ile çalışma, bir kavram olarak, modernliğin bir ürünüdür. Bu anlamıyla çalışma, bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için kaçınılmaz ve sürekli yinelenen bir eylemler bütünü olarak görülmektedir (Gorz, 2007: 27-29). Ancak, çalışma modern anlamıyla yalnızca ekonomik getiri olarak düşünülmemekte, aynı zamanda birey için bir toplumda yer almak, topluma katkıda bulunmak ve ilişkiler kurmak manalarına gelmektedir (Turgut ve Tevrüz, 2003: 58). Bütüncül bir bakış açısıyla çalışma; günümüzde sağladığı gelir, getirdiği saygınlık ve gelişme olanağı gibi nedenlerle doğrudan ve dolaylı olarak birey için bir iş ve hayat doyumu kaynağı olarak anılmaktadır (Koray, 2000: 136).

Bahsi geçen tüm bu dönüşümlerin odak noktasında endüstri-sonrası toplumun bireyi olan insan vardır. Bu toplum biçiminde bilgi teknolojisi hızla değişmiş, bilgi ekonomileri oluşmuş, fikri ve sınaî haklar gündeme gelmiş, üretimin merkezi imalattan bilgiye kaymış ve hizmetler sektörünün ağırlığında bir artış meydana gelmiştir (Keser, 2011: 22-25). Diğer bir ifadeyle, geleneksel iş, çalışma ve kariyer kavramları endüstri-sonrası toplumla birlikte anlam değiştirmeye başlamış ve bu çerçevede bireyi inceleyen kuramlar ileri sürülmüştür.

Modern insanı anlamaya yönelik ileri sürülen kuramların başında; Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı" bulunmaktadır. Bu kuramda Maslow, bireylerin ihtiyaçlarını belirlerken karar sürecindeki adımlarını vurgulamaya çalışmaktadır. Buna göre bireyler ilk olarak fizyolojik ve temel ihtiyaçlarını gidermeye motive olmakta; ikinci olarak güvenlik ihtiyacını gidermeye çabalamakta; üçüncü olarak ait olma ve sevgi ihtiyacını karşılamaya çalışmakta; dördüncü olarak saygı ve statü elde etmeye çalışmakta ve son aşamada da kendini gerçekleştirme hedeflemektedir (Aytaç, 2004: 93-95). Bu

bağlamda modern kuramlar, bireyin yalnızca ekonomik gelir getiren işlerde var olmasının, kişinin kendini gerçekleştirme için yetersiz olacağını ileri sürmektedir. Diğer bir ifadeyle, kabul görmek, toplumsal bir başarıya imza atmak birey için en üst düzeyde anlamlılığa sahip bir davranış niteliğindedir. Frederick Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı" ise modern bireyi iş yaşamında doyuma ulaştıran etmenlerin; başarı elde etme, bir başarı elde ederek tanınıp sayılma, sorumluluk yüklenme ve gelişme sağlama olduğunu ileri sürmektedir (Aytaç, 2004: 99). Douglas Mc Gregor'un "X ve Y Kuramı" da benzer bir şekilde modern insanın doyumunu farklı nedenlere bağlamaktadır. Buna göre; X insanı, çalışmayı sevmeyen, denetlenme ihtiyacı hisseden, sorumluluk almaktan hoşlanmayan nitelikteyken, Y insanı, çalışmayı seven, iş amacını benimseyen, yaratıcı işlerde çalışan, sorumluluk üstlenmeyi seven niteliktedir (Aytaç, 2004: 100-101). Clayton Alderfer'in "ERG Kuramı" da Maslow'a benzer biçimde bireyi doyuma ulaştıran etmenleri sıralamakta ve üç adımda bireyin ihtiyaçlarının karşılandığını ileri sürmektedir. Bu etmenlerden ilki; var olma ihtiyacı, ikincisi; ilişki kurma ihtiyacı ve üçüncüsü de gelişme ihtiyacıdır (Aytaç, 2004: 102). Bu kuramlar da modern bireyi yalnızca gelir ve maddi unsurlarla var olmaya çalışmayan nitelikte olduğunu ileri sürmektedir. Modern birey başarısıyla, işine kattığı manevi anlamıyla ve kendini gerçekleştirmeyle hayatta var olmaya çalışmaktadır. David Mc Clelland'ın "Başarı İhtiyacı Kuramı" da modern bireyin var olmak için kendini yeterli hissetmeye, başarıya, güce ve tanınmaya ihtiyacı olduğunu ileri sürmektedir (Aytaç, 2004: 104-105). Buradan hareketle, modern insanı doyuma ulaştıran temel değerlerin maddi olmaktan, manevi olmaya doğru kaymaya başladığını ve beklentilerin bireyin içine dönük olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Yazında belirtilen bu gelişmeler, çalışmanın ve işin anlamının değiştiğini vurgulamaktadır. İş ve çalışma kavramlarıyla yakından ilişkili olan kariyer kavramının anlamı da bu doğrultuda bir değişim içindedir. Geleneksel kariyer anlayışı bağlılık temelinde iken, modern kariyer anlayışı esneklik ve performans üzerine kuruludur. Geleneksel kariyer anlayışı bireyin hayatı boyunca bir ya da iki örgütte istihdam edilmesini anlamlı bulurken, modern kariyer anlayışında bireyin çalıştığı örgüt sayısı çoğalmaktadır. Geleneksel kariyer anlayışında başarının ölçütü ücret iken, modern kariyer anlayışında psikolojik açıdan anlamlı iş başarı ölçütüne dönüşmektedir (Aytaç, 2005: 245).

Modern insanı etkileyen bir diğer değişim de ekonomik ve maddesel başarı ölçütlerinin sürdürülebilir olmayışıdır. Günümüz insanı psikolojik olarak tatmin olma

öğelerine önem vermeye başlamıştır, ancak tüketim toplumuna dönüşüm ile birlikte doğal kaynakların bozulması da kaçınılmaz olmuştur. Modern insanın çıkmazının bir ucunda psikolojik olarak kendini gerçekleştirilmeye çalışmak varken, diğer ucunda da tüketim biçiminin sürdürülemez kaynaklara yönelmesi vardır. Bu toplumsal dönüşüm sürecinde, bireyin yalnızca ekonomik kaygılarla üretim yapmış olması, çevre dostu üretim-tüketim biçimini negatif etkilemiş, sosyal dışlanma problemlerinin yaşanmasına neden olmuş ve bireyin hem kamusal hayatta hem de iş hayatında temsil edilmesinde yetersizlikler ortaya çıkarmıştır. İşte tüm bu değişimleri iyileştirecek bir bakış ihtiyacı bu noktada ortaya çıkmıştır. Toplumsal ihtiyaçları yok saymayan, sürdürülebilir bir geleceği önemseyen, örgütleri ve kurumları bu anlamda politikalar hazırlamaya itecek bir görüş olarak “sosyal sorumluluk” yazındaki yerini almıştır. Nitekim, sosyal sorumluluk anlayışının önem kazanmasında kurumların ekonomik, sosyal ve politik çevrenin ihtiyaçlarına cevap verebilme gereksinimleri bulunmaktadır. Bireyler açısından bakıldığında ise sosyal ve çevresel sorumluluklar bir kurumun itibarının kazanılmasını etkileyen bir faktör olarak görülmektedir (Öztürk, 2013: 3). Yapılan farklı bir tanıma göre de sosyal sorumluluk kavramı, kurumun iyi bir vatandaş olarak hareket etmesi anlamına gelmektedir (Öztürk, 2013: 6).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın hazırladığı sosyal sorumluluk raporunda sosyal sorumluluk iki farklı şekilde tanımlanmaktadır. Buna göre sosyal sorumluluk ilk anlamıyla; örgütlerin gönüllü olarak, toplumsal ve çevresel konuları operasyonlarıyla bütünleştirmesi sonucunda sürdürülebilir olması şeklinde tanımlanmaktadır. İkinci anlamıyla ise sosyal sorumluluk; örgütlerin sosyal, çevresel, ekonomik ve etik anlamda tüketicilerin beklentilerine olan duyarlılığı olarak tanımlanmaktadır (UNDP, 2008: 4). Argüden de (2002: 9) benzer bir biçimde, örgütlerin yalnızca ekonomik amaçları yerine getirmek gibi bir hedefinin eksik olacağını belirtmektedir. Bireyler tarafından kabul edilecek örgütlerin, yalnızca ekonomik açıdan karlı olmayan, aynı zamanda hukuki koşullara uyum sağlayan, hatta kanunların ötesinde etik koşullar ile toplumsal norm ve beklentileri karşılayan ve son olarak sosyal problemlerin çözümüne gönüllü olarak katkıda bulunan örgütler olduğu ileri sürülmektedir.

Tüm bu gelişmelerin ardından dünya, endüstriyel üretim ve tüketim ilişkileri sonucunda tehlikeli biçimde kirlenmiş ve doğal denge bozulmaya başlamıştır. İşte bu noktada artık doğal kaynakları etkin kullanan, çevre kirliliği konusunda hassas olan,

çalışanlara insan onuruna yakışır iş standartları sunan ve çalışanların iş doyumunu arttırarak çalışma ya da iş kavramını sürdürülebilir hale getirmeye çalışan işlerin zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda modern birey örgütlerden; doğal kaynaklara ve çevreye duyarlı bir üretim biçimini benimsemesini beklemekte (Arslan, 2012: 50); aynı zamanda istihdam edilenler için de insan onuruna yakışır iş standartlarının ve yüksek iş doyumunun sağlandığı işler talep etmektedir.

2.2. YEŞİL İŞLER VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2012 yılında hazırlamış olduğu “Yeşil İşler Programı” raporu, 21. yüzyılda dünyanın iki temel makro problemle mücadele ettiğini belirtmektedir (ILO, 2012a: 3). Bu mücadele alanlarının ilki, iklim değişikliği ve doğal kaynakların tehlikeli biçimde yok olması; ikincisi ise dünyadaki çalışan nüfusun %40'ına denk gelen 1,3 milyar insanın insani koşullardan (insan onuruna yakışır iş koşullarından) yoksun biçimde çalışması ve 1,6 milyar insanın barınma ve temiz su kaynakları gibi hayatta kalmanın temeli olarak görülen kaynaklara ulaşamamış olmasıdır (ILO, 2012a: 3).

Yapılan araştırmalar, dünyada hâkim olan ekonomik sistemin, çevresel ve sosyal açıdan sürdürülemez olduğu sonucuna ulaşmaktadır (ILO, 2012b; World Meteorological Organization, 2013; Efendioğlu, 2013b; Efendioğlu, 2013a). İçinde bulunduğumuz ekonomik sistem çevresel açıdan; bio çeşitliliğin yok olmasına, hava, toprak ve su kaynaklarının tahrip edilmesine ve kirlenmesine, ormanların yok olmasına, deniz canlılarının aşırı tüketilmesine ve sera gazı salınımının önceki yıllarda tahmin edilen seviyenin neredeyse iki katına çıkmasına sebep olmaktadır (World Meteorological Organization, 2013: 2-14). Bu sürdürülemez değişimler, dünyadaki verimliliğin önünde bir engel olarak durmakta ve senaryolar 2030 yılında, verimlilik seviyesinin 2012 yılına kıyasla %2,4 oranında düşeceğini hesaplamaktadır (Efendioğlu, 2013b: 82). Tüm bu olumsuz çevre dönüşümlerinin yeşil işler yaratılarak çözülmesinin mümkün olduğu ileri sürülmektedir. Yeşil işler, çevre için yenilenebilir kaynaklara yönelimi sağlamakta, hammadde etkinliği sunan üretim biçimini desteklemekte ve karbon salınımını sınırlamak için hedefler koymakta, böylece ekonomik sistemi çevreye duyarlı bir biçimde ele almaktadır (ILO, 2012b: 1).

Sosyal açıdan bakıldığında ise sürdürülemez olan ekonomik sistem, çevresel dönüşümden etkilenmekte, bu nedenlerden dolayı da gıda, enerji ve barınma fiyatları ciddi biçimde artmaktadır (World Meteorological Organization, 2013: 2-14). Bu temel yaşam faaliyetlerinin fiyatlarındaki fahiş artış, gelişmiş ve gelişmemiş ülkeler arasındaki uçurumu derinleştiren niteliktedir. Gelişmemiş ülkelerdeki bireyler, gelirlerinin çok büyük bir kısmını, hayatlarını sürdürmek için harcamakta ve yoksulluktan kurtulamamaktadırlar; gelişmiş ülkeler ise artan eşitsizlikle birlikte, gıda güvenliği gibi ciddi problemlerle mücadele etmek zorundadırlar. Ancak, tüm bu olumsuzlukları durdurmanın bir yolu mevcuttur ve bu yol; yeşil işler yaratma sürecidir. Yeşil işler, çalışanlar için insan onuruna yakışır işler önermekte ve sürdürülebilir bir ekonomi anlayışıyla kalkınma kavramını tekrar ele almaktadır (ILO, 2012b: 1).

Yeşil iş kavramını kurumsal bir anlayışla ele almak isteyen Uluslararası Çalışma Örgütü; küresel iklim değişikliği ve sürdürülebilir doğal kaynak kullanımı gibi çevre unsuru ile insan onuruna yakışır işler yaratma, iş doyumu sağlama gibi insan unsurunu barındıran olgular arasındaki eşgüdümü sağlamak adına *Yeşil İşler İnisiyatifi*² (Green Jobs Initiative) kurmuş ve sürdürülebilir ekonomiye geçiş için ülkelere rehberlik etme misyonunu üstlenmiştir (Efendioğlu, 2013a: 10).

Yeşil işler, insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip, enerji ve hammadde kullanımını azaltan, sera gazı salınımını sınırlayan, atıkları ve kirliliği minimize eden; ekosistemi koruyan ve işletmeleri, iklim değişikliğine adapte eden işlerdir (ILO, 2013a: 6; ILO, 2012a: 5; United States Department of Labour, 2013). Yeşil işler, her türlü sektörde ve girişimde uygulanacak nitelikte olan işlerdir. Doğrudan yeşil işlerin yaratılması, yeşil (çevreye duyarlı) ürün ya da hizmet üretmek olarak adlandırılırken, dolaylı yeşil işlerin yaratılması ise üretim ve hizmetler için kullanılan girdilerin, yeşil üretim ve hizmetler sonucunda meydana gelen çıktılarından tercih edilerek üretilmesi olarak değerlendirilmektedir (ILO, 2012a: 5).

Makro ölçekte yeşil işler; düşük karbonlu kalkınma, sürdürülebilir kent yönetimi, sürdürülebilir atık yönetimi, ekolojik binaların inşa edilmesi, sürdürülebilir ulaşım, cinsiyet ayrımcılığının giderilmesi gibi hedefleri içermektedir. Mikro ölçekte ise yeşil işler;

² Bu inisiyatif içerisinde; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) ve Uluslararası İşveren Teşkilatı (IOE) vardır.

doğrudan ya da dolaylı olarak yeşil ürün ya da hizmet üretimi sağlama ve insan onuruna yakışır iş yaratma hedefleri olan işlerdir (Baş, 2013: 84).

Peters ve arkadaşları yeşil işlerin bir dönüşüm süreci sonucunda ortaya çıktığını savunmaktadır. Bu dönüşümün ilk adımı; üretim ve hizmetler sektöründe devam eden kirliliği kontrol altına almak için yeni işlerin yaratılmasıdır. İkinci adımı; fosil yakıtlara olan ilginin azalması sonucunda, istihdamın yapısında bir kaymanın meydana gelmesidir. Üçüncü adımı; sürdürülebilir olmayan yöntemlerle üretilmiş ürün ve hizmetlere talep azalması ve bazı işlerin doğal olarak yok olmasıdır. Son adımı ise yeni düzenlemelerle ortaya çıkmış olan yeni işlerin (örneğin, enerjiyi etkin kullanan ve doğal kaynakları koruyan işler) oluşması ya da var olan işlerin dönüşmesidir (Peters vd., 2011: 11). Buradan hareketle, Peters ve arkadaşları yeşil işleri dört önemli kıstasla birlikte dile getirmektedir. Bu kıstaslar:

- Yeşil işler, çevre koruma esasına dayanmaktadır. Örneğin; atık yönetimi ve geri dönüşüm aktivitelerini desteklemeyi hedeflemektedir.
- Yeşil işler, iklim değişimlerini hafifletme çabası içerisindedir. Örneğin; karbon salınımını azaltmaya çalışan aktiviteleri desteklemektedir.
- Yeşil işler, enerji güvenliğini sağlama odaklıdır. Örneğin; petro-kimyasal enerji kaynaklarına sahip olup, diğer ülkelere siyasi baskı kuran ülkelerin baskısından kurtulmayı hedeflemektedir.
- Yeşil işler, enerji ve doğal kaynakların korunmasına yardımcı olmakla birlikte, enerji, toprak, su ve hava kaynaklarının daha az tüketilmesini sağlama odaklıdır. Örneğin; enerjiyi etkin kullanan binalar inşa etmeye, toplu taşıma sistemleri geliştirmeye ve özel ya da kamu alanında üretilen ürünler için kullanılan hammadde kaynaklarını sınırlamaya çalışmaktadır (Peters vd., 2011: 12).

Raymond ve arkadaşları ise yeşil işleri, yenilenebilir enerji kaynakları ya da karbon salınımını azaltan faaliyetler gibi çevresel öncelikler taşıyan işlerde çalışan düşük gelirli çalışanlara insan onuruna yakışır iş standartları sunan işler olarak tanımlamaktadır (Raymond vd., 2013: 287).

Nitekim, ILO tarafından 2013 yılında kaleme alınan “Sürdürülebilir Kalkınma, İnsan Onuruna Yakışır İş ve Yeşil İşler” raporunda, sürdürülemez bir ekonomik sistemin

çevresel, sosyal ve bireysel açıdan ciddi problemlere neden olduğu tespit edilmiştir. ILO bu raporunda:

- Çevresel açıdan sürdürülemez bir sistemin, ekonomik olarak da sürdürülemez olduğunu,
- Ekonomik çıktılarının etkinliğinin, çevresel problemlerle birlikte tehlikeye girdiğini,
- Henüz çözülmemiş sosyal problemlerin (örneğin, gelir dağılım adaletsizliği), çevresel sorunların karmaşıklığını arttırdığını,
- Sürdürülemez bir çevrenin, yatırımları, ekonomik büyümeyi ve yeni işlerin yaratılmasını yavaşlattığını ve
- Son olarak da, sürdürülemez ekonomik sistemin devamı niteliğinde olan işgücü piyasasındaki (emek piyasasındaki) dinamiklerin kritik olduğunu (örneğin, iş doyumsuzluğu yaşayan çalışanların, işe karşı isteksizlik duyması) ileri sürmektedir (ILO, 2013b: xii-xiii).

Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) ise iklim değişimlerinin iki yönlü şekilde bireylere zarar verdiğini dile getirmektedir. Bu çerçevede ilk zarar, çevresel sürdürülemezliğin orta ve uzun vadede –bazı yazarlara göre ise kısa vadede– finans sistemine ve ekonomik sisteme zarar vereceği, durgunluğa neden olacağı ve doğal olarak da birçok bireyin işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalacağı gerçeğidir. Nitekim, işini kaybeden çoğunluk hali hazırda insan onuruna yakışır iş standartlarından yoksun olan çalışanlar olacağından, bu sistem orta sınıftan birçok kişiyi ve hali hazırdaki çalışanları savunmasız kılmaktadır. İkinci zarar ise yalnızca ekonomik çıkarlar gözetilerek hazırlanan planların çevresel etmenlere oldukça zarar verdiği ve iklimsel koşulları aşırılaştırdığı (çevrenin kirlenmesi, temiz doğal kaynak miktarının azalması) gerçeğidir. Bu noktada ise sürdürülemez sistem hem sosyal bir varlık olarak, hem de canlı bir varlık olarak bireyleri derinden tehdit etmektedir (UNEP, 2009: 5). Tüm bu tehlikeler düşünüldüğünde, sürdürülemez ve yalnızca ekonomik önceliklere yer veren ekonomik sistemin zamanının dolduğunu söylemek yerinde olacaktır. Diğer bir ifade ile, yeni ekonomik düzen, sosyal ve çevresel açıdan sürdürülebilir nitelikte olmalıdır. Bu da ancak yeşil işlerin geliştirilmesiyle sağlanabilecektir.

Daha önce de belirtildiği üzere ILO, 21. yüzyıl için iki temel mücadele alanı belirlemiştir. Bu alanlardan ilki; iklim değişikliği ve çevrenin bozulması, ikincisi ise;

dünyadaki 1,3 milyar insanın insan onuruna yakışır iş koşullarından yoksun biçimde çalışmasıdır (ILO, 2012a: 3). Çevresel ve insani açıdan sürdürülemez olan bu sistem, birçok ekonomik faaliyet türünün sürdürülebilirliğini de tehlikeye atmaktadır. Bu anlamda ortaya çıkan yeşil işler, hem daha yeşil bir ekonomiye doğru gidilmesi için yeni teknolojiler ve yatırımları mümkün kılmakta, hem de dönüşen işler için çevre dostu iş fırsatları yaratmaktadır. ILO'nun belirlediği bu mücadele alanlarının özü incelendiğinde; istihdamdaki ve dolayısıyla çalışanların becerilerindeki dönüşümün, dört temel değişim sonucunda ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu alanlar;

- Çevredeki fiziki değişim,
- Politikalar ve yönetmeliklerdeki değişim,
- Teknoloji ve yenilikçilik değişimi,
- Daha yeşil ürün ya da hizmet pazarları ve tüketici alışkanlıklarındaki değişimdir (ILO, 2008: xviii).

Yeşil işlerin ortaya çıkmasındaki ana dönüşüm alanlarından ilki, fiziksel ortamdaki değişimlerdir. Fiziksel değişimle açıklanmak istenen durum, küresel ısınma, iklim koşulları, daha sert kuraklıklar, deniz seviyesinin yükselmesi gibi çevresel değişimlerdir. Diğer değişimler ise bilim insanların çevresel bozulmayı sınırlandırmak için yeni politikalar önermesi, yeni teknolojiler geliştirmesi ve tüketicilerin tüketim alışkanlıklarını sürdürülebilir olanlarla değiştirme üzerine sarf ettiği çabaları kastetmektedir. Bahsi geçen bu değişimler birbiriyle karşılıklı bir ilişkiye sahiptir. Çevredeki fiziksel değişim, çevresel düzenlemeler ile ilgili politika kararlarının temelidir. Sürdürülebilir bir çevre için yeni düzenlemeler kaçınılmazdır. Yeni düzenlemelerle birlikte tüketici alışkanlıklarının değişeceği, daha yeşil ürünlere olan talebin artabileceği ve bu nedenlerle de örgütlerin iş yapma biçiminin değişeceği düşünülmektedir. Böylece örgütler, oluşan bu yeni müşteri ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yeni teknolojiler benimsemeye başlayacaklardır (ILO, 2008: xix). Unutulmaması gereken bir diğer nokta da, çalışma koşullarının çevrenin temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilmesi ve yeşil işlerin ayrılmaz bir parçası olarak görülmesidir (Kart, 2013: 35).

Mevcut işlerin yeşil hale dönüşmesiyle meydana gelen değişim, hem nicel hem de niteldir. Örneğin, bir sektöre yatırımların artması sonucunda belli mesleklere olan talebin artması, meslekteki beceri gelişimini etkilememektedir. Buna verilecek en iyi örnek toplu

taşıma (örneğin, demiryolu) yatırımlarıdır. Diğer bir ifade ile, toplu ulaşıma daha fazla yatırım yapılması sonucunda demiryolu işçilerine olan talep artacaktır ancak bu mesleği uygulamak için gereken beceriler değişmeyecektir. Bu gibi durumlarda değişebilecek olan unsur, işlerin nicelik olarak sayısındaki artıştır. Mevcut işlerin yeşil işe dönüşmesi ise mesleki değişiminin düzeyinin değişim derecesine bağlıdır. Diğer bir deyişle, buradaki dönüşüm sonucunda işler belki nicelik olarak ama kesinlikle nitelik olarak artacaktır. Burada da örnek, güneş enerjisiyle çalışan demiryolu sistemleri geliştirmektir. Bu noktada ulaşıma yapılan yatırım artmış ve ulaşımın teknolojik niteliği de artmış olacaktır. Bireyin ulaşım sektöründe kalabilmesi için daha fazla eğitim görmesi gerekecektir ve bu da bireyin işinin niteliğini arttıracaktır. Böylece ortaya hem çevresel unsurları göz önünde bulunduran hem de bireyin çalışma hayatını kaliteli hale getiren ve bireyin işinden daha yüksek doyum elde etmesini sağlayacak işler doğacaktır (ILO, 2008: xxi).

Yeşil işler, çevre kalitesini koruyan ya da arttıran yenilenebilir enerji, enerji etkin binalar, sanayi ve ulaşım, toplu taşıma, geri dönüşüm ve atık yönetimi, sürdürülebilir tarım ve ormancılık ile çevresel ürün ve hizmet üretimi gibi faaliyetleri içermektedir. Bu sektörlerde çalışanlar ise yeşil yakalı (yeşil iş çalışanı) olarak adlandırılmaktadır. Yeşil işlerin önemli bir özelliği ise bu işlerin aynı zamanda insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip olmasıdır. Bunun anlamı; tatmin edici bir gelir, sosyal güvence, sendikal örgütlenme hakkı, sağlık güvencesi, mesleki ilerleme fırsatları ve cinsiyet eşitliğidir. İnsan onurunu ve insanca çalışma hakkını destekleyen yeşil işler bu özellikleriyle mavi yakalı benzerlerinden ayrılmaktadır. Günümüzde var olan mavi yakalı işlerin çoğunun gelecekte yeşil yakalı işlere dönüşeceği düşünülmektedir (Özsoy, 2013a: 21). Nitekim, sürdürülebilirliğe vurgu yapan çevre teknolojileri alanındaki yeni yatırımlar sonucunda ortaya çıkan yeni iş fırsatları (yeşil işler), hem çevresel tehditleri gidermeyi amaçlamakta hem de çalışanlar için insan onuruna yakışır iş standartları yaratmayı hedeflemektedir (Bahçeci, 2013: 25).

İşlerin yeşil hale dönüşmesi, hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı çalışanları etkilemektedir. Buradaki ana düşünce, her işin daha yeşil duruma gelebileceği ilkesidir. Yeşil dönüşüm, sadece teknik becerileri dönüştürme üzerine kurulu değildir. Dönüşümün içinde; becerileri benimseme, işi yeni sürece uyarlama, yenilikçi uygulamalara geçme gibi deneyime bağlı süreçler de vardır. Yeşil iş dönüşümü beraberinde yeni pazarları, yeni

yönetim anlayışını, işlerin tekrar tasarlanmasını ve yeniden planlanmasını gerektirmektedir (ILO, 2008: xxii).

Sanayi devrimi sonrasında tarım, imalat, sanayi ve hizmetler sektörlerinde gerçekleştirilen yeşil öncelikleri olmayan ekonomik faaliyetlerin çevre ve insan üzerindeki yıkıcı etkisi giderek artmıştır. Yeşil işler ise insan onuruna yakışır iş standartları sağlamayı, doğal kaynaklara verilen zararları ve bunların yanı sıra atık, gürültü ve eko-sistemle ilgili sorunları sınırlamayı ve gidermeyi amaçlayan her türlü temiz teknoloji ürün ve hizmet üretim faaliyetlerinden oluşan bir düşük karbon ekonomisi olarak değerlendirilmektedir (Özsoy, 2013a: 21). Diğer bir ifade ile, yeşil işler önceki işlerin tersine, çevre ve insan üzerinde yapıcı ve yenileyici bir etkiye sahiptir. Nitekim, çalışmalarında yeşil işlerin kültürel yansımalarını tartışmış olan Cook ve arkadaşları (2012), yeşil işlerin yalnızca çevre, ekonomi ve çalışma yaşamını iyileştirmekle kalmadığını, toplumda bir paradigma değişikliği yaratarak yeşil toplumu (green society) oluşturduğunu da ileri sürmektedir (Cook vd., 2012: 2).

Tablo 1, yeşil işlerin, sürdürülebilir ekonomi olma yolundaki vaatlerini göstermektedir. Buna göre yeşil işler ekonomik, çevresel ve sosyal açıdan var olan işleri dönüştürmektedir. Örneğin, ekonomik açıdan yeşil işler gelecekte var olacak işlerin verimliliklerinin artacağını ve yeni istihdam alanlarının kurulacağını; çevresel açıdan, doğal kaynakları etkin kullanan ve düşük karbon kullanımına yönelik bir sistemi tüketicilere sunacağını; sosyal açıdan ise sosyal eşitlik ve insan onuruna yakışır standartlardaki işlerin artmasını sağlayacağını vaat etmektedir.

Tablo 1: Yeşil İşlerin Vaatleri

Ekonomik	<ul style="list-style-type: none">• Yeşil işler• Artan verimlilik• Yeni piyasalar (Yeni istihdam alanları)
Çevresel	<ul style="list-style-type: none">• Düşük karbon kullanımı• Çalışma alanlarının korunması• Doğal kaynak yönetimi
Sosyal	<ul style="list-style-type: none">• Enerji güvenliği• Sosyal eşitlik• İnsan onuruna yakışır iş• Yüksek iş doyumu

Kaynak: Özsoy, 2013a: 22 temel alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Yapılan araştırmalar yeşil işlerin Almanya, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'nde ortalama yaratılan iş oranından daha hızlı büyüdüğünü göstermektedir (Lehr vd., 2008: 113-114; House of Commons Environmental Audit Committee, 2009: 9; Raymond vd., 2013: 288). Türkiye için yapılan analizlerde de benzer bulgulara rastlanmaktadır. Buna göre, Türkiye'de önümüzdeki yıllarda (2020 ve 2030 yılları için yapılan analizlerde) yeşil iş sayısında önemli artışlar meydana geleceği düşünölmektedir (Özsoy, 2011: 25; Ercoşkun, 2010: 35-36). Yeşil işler ile ilgili bir diğer bulgu ise yeşil işlerin düşük ya da orta becerili çalışanlar ve dezavantajlı çalışanlar (örneğin, kadınlar, engelliler, gençler) için daha iyi koşullarda işler yaratacağı düşöncesidir (Muro vd., 2011). Yazındaki bu iki bulgu birleştirildiğinde; önümüzdeki yıllarda birçok ölkede için hem çevreye duyarlı hem de insana duyarlı işlerin sayısında bir artış meydana geleceğini söylemek mümkündür.

Yazındaki önemli bulgulardan bir diğeri de, çalışma hayatıyla ilgili bazı temel kavramların değiştiğidir. Buna göre; mavi yakalılar sanayi ve fabrikalardaki üretim bantlarında emek yoğun çalışan bireyleri; beyaz yakalılar kurumsal alanlarda, ofislerde çalışan bireyleri tanımlamaktadır. Son dönemde ise “yeşil yakalılar” kavramı ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu çalışanlar sadece çevre dostu ürün ya da hizmet üreten işlerde çalışanları değil; aynı zamanda, çevresel sürdürülebilirlik alanındaki sivil toplum faaliyetlerinde bulunan bireyleri de kapsamaktadır. Kısaca yeşil yakalı çalışanlar (mavi yaka, beyaz yaka, sivil toplum faaliyeti çalışanları), her aşamada sürdürülebilirliğe öncelik veren çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Kart, 2013: 33).

Yeşil işlerin dönüştürücü etkisi özellikle orta düzeyde beceriye sahip mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar için yeni bir kariyer fırsatı olarak görölmektedir. Bu çalışanlar diğer (yeşil olmayan) endüstri kollarında insan onuruna yakışır iş standartları sağlanmadan çalışmakta ve çoğu zaman örgütün kariyer imkânlarından adil biçimde yararlanamamaktadır. Ancak, yeşil işler bu çalışanlar için hem yeni hem de insan onuruna yakışır iş standartlarıyla donatılmış iş fırsatları sunabilmektedir (Scully-Russ, 2013: 8).

Tablo 2, yeşil olan ve yeşil olmayan işlerin örneklerini açıklamaktadır. Buna göre dört tip iş türü bulunmaktadır. Bu işler; yeşil olan ancak iyi olmayan, yeşil ve iyi olan, ne yeşil olan ne de iyi olan ve iyi olan ancak yeşil olmayan işlerdir:

- İlk iş türüne örnek olarak, geri dönüşüm sektöründe yeterli iş güvenliği önlemleri olmaksızın istihdam edilen bireyi göstermek mümkündür. Burada birey, yeşil bir sektörde istihdam edilmektedir ancak çalışma koşulları insan onuruna yakışır iş anlayışından uzaktır.
- İkinci iş türüne bakıldığında, birey yeşil bir işte istihdam edilmektedir ve çalışma koşulları da insan onuruna yakışır iş standartlarındadır. Örneğin birey, insan onuruna yakışır iş standartlarının sağlandığı rüzgâr ve güneş enerjisi panelleri üretiminde ya da hammadde etkinliğini gerçekleştiren ve çevreye duyarlı koşullarda üretim yapan bir tekstil işletmesinde istihdam edilmektedir.
- Üçüncü iş türünde ise birey hem yeşil olmayan hem de iyi olmayan bir işte istihdam edilmektedir. Örneğin birey, kömür madeninde, yeterli iş sağlığı ve güvenliği şartları sağlanmadan çalışmaktadır.
- Dördüncü iş türünde ise birey insan onuruna yakışır iş standartlarının olduğu ancak hammadde etkinliği ya da çevresel önceliklerin tanınmadığı bir işte istihdam edilmektedir. Burada da örnek fosil yakıtlarla çalışan otomobilleri üreten sendikalı çalışanlardır.

Tablo 2: Yeşil Olan ve Olmayan İşlere Örnekler

Yeşil olan ancak iyi olmayan işler	Yeşil ve iyi olan işler
<ul style="list-style-type: none">• Elektronik geri dönüşüm sektöründe yeterli iş güvenliği koşulları sağlanmadan istihdam edilmiş çalışanlar• Güneş panelleri üretimi ve yerleştirilmesi sektöründe düşük ücretli çalışanlar• Bio yakıt sektöründe insan onuruna yakışır iş standartlarından yoksun olarak istihdam edilmiş çalışanlar	<ul style="list-style-type: none">• Rüzgâr ve güneş enerjisi sektöründe sendikalı olarak istihdam edilmiş çalışanlar• Yeşil mimarlar• Toplu taşıma sektöründe insan onuruna yakışır iş standartlarıyla istihdam edilmiş çalışanlar• Hammadde etkinliği sağlayan ve çevreye duyarlı koşullarda üretim yapan tekstil işletmesinde insan onuruna yakışır iş standartlarıyla istihdam edilmiş çalışanlar
Ne yeşil olan ne de iyi olan işler	İyi olan ancak yeşil olmayan işler
<ul style="list-style-type: none">• Kömür madenciliğinde iş sağlığı ve güvenliği koşulları sağlanmadan istihdam edilen çalışanlar• Yaban domuzu mezbahasında düşük ücretle istihdam edilmiş çalışanlar	<ul style="list-style-type: none">• Otomobil üretimi sektöründe insan onuruna yakışır iş standartlarıyla istihdam edilmiş çalışanlar• Kimya mühendisleri• Pilotlar

Kaynak: Chen, 2010: 12 temel alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Daha önce de vurgulandığı üzere, yeşil işler dendiğinde hem yeşil olan hem de iyi olan işler akla gelmelidir. Yeşil işler, yalnızca çevresel farkındalığının yüksek olduğu işler değil; aynı zamanda insan onuruna yakışır iş standartlarının sağlandığı işlerdir. Nitekim, Bünül de (2011: 15) çalışmasında, yenilenebilir enerji sektöründe iş sağlığı ve güvenliği şartlarından yoksun olarak çalışanların yeşil iş çalışanı sayılamayacağını vurgulamaktadır. Yeşil işler, hem çevresel hem de insani sürdürülebilirliğe sahip (işte güvenliğin sağlandığı, iyi ücretin ödendiği, sendikal hakların güvence altına alındığı ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılmadığı) işlerdir.

2.2.1. YEŞİL İŞİ TAMAMLAYAN FONKSİYONLARIN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLE İLİŞKİSİ

Birinci bölümde vurgulandığı üzere; yeşil ürün, yeşil tüketici, yeşil pazarlama, yeşil ambalajlama, yeşil etiketleme, yeşil fiyatlama ve yeşil dağıtım kavramları yeşil iş

kavramını tamamlayan fonksiyonlar olarak değerlendirilmektedir. Bu bölümde ise bahsi geçen kavramların sürdürülebilirlik ile olan ilişkisi tartışılacaktır.

Yeşil ürün; doğayı kirletmeyen, geri dönüştürülebilir veya değerini koruyabilen sürdürülebilir ürünleri tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (Korkankorkmaz, 2012: 27; Dilek, 2012: 14). Mishra ve Sharma (2010: 10) yeşil ürünün sekiz temel özelliğinden bahsetmektedir. Buna göre yeşil ürün;

- Doğal ortamda yetiştirilmiş olan,
- Geri dönüşebilen, yeniden kullanılabilen ya da biyolojik olarak bozulabilen,
- Doğal bileşenlerden oluşan,
- Geri dönüştürülmüş ve toksik olmayan içeriklerden oluşan,
- Onaylanmış kimyasallar içeren,
- Çevreye zarar vermeyen ve çevre kirliliği oluşturmayan,
- Piyasaya sunulmadan önce, test etmek için diğer canlıları kullanmayan,
- Paketlemesi çevreye duyarlı biçimde yapılmış olan (örneğin; yeniden kullanılabilir ve yeşil ambalajlara sahip) ürünlerdir.

Yukarıda bahsi geçen sekiz temel özelliği taşıyan yeşil ürünler, yazında “4S” kısaltmasıyla bütünleşmiştir. Bu kısaltma İngilizce’deki “Satisfaction – Sustainability – Social Acceptability – Safety” kelimelerinin baş harflerinden meydana gelmektedir. Kısaltmada yer alan bu unsurlar: :

- Tatmin (Satisfaction): Tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarının doyum noktasına ulaşmasını temsil etmektedir.
- Sürdürülebilirlik (Sustainability): Ürünün enerji ve üretim kaynaklarının (doğal kaynakların) devamlılığının sağlanmasını temsil etmektedir.
- Sosyal Kabul (Social Acceptability): Ürünün veya işletmenin canlılara ve doğaya zarar vermemesi konusunda toplumsal olarak kabul görmesini temsil etmektedir.
- Güvenlik (Safety): Ürünün bireylerin sağlığını tehlikeye atacak bileşenler içermediğini göstermektedir (Duru ve Şua, 2013: 128).

Buradan hareketle yeşil ürünler; tüketici ihtiyacını karşılayan, sürdürülebilir bir anlayışla üretilmiş, toplumsal olarak hassas olan noktalara önem veren (örneğin, çevre kirliliği yaratmayan) ve tüketicilerin sağlığına zarar vermeyen ürünler olarak

değerlendirilmektedir. İşletmeler bir yandan kaynakların sürdürülebilirliğini sağlamaya çalışmakta, bir yandan da yeşil ürün ya da hizmet için daha fazla fiyat ödemeye razı olan tüketici gruplarına hitap etmeye çalışmaktadır. Böylece, yeşil ürün ve yeşil tüketici arasında karşılıklı ve birlikte bir artışın yaşanabileceğini söylemek mümkündür.

Yeşil tüketici; üretim, kullanım ve kullanım sonrasında çevreye zarar veren, gereğinden fazla ambalaja sahip olan, üretim sürecinde ve test aşamasında hayvanların kullanıldığı ürünleri tercih etmeyen tüketiciler olarak tanımlanmaktadır. Bu tür tüketiciler yeşil ürünleri daha fazla fiyatla da olsa satın almaya hazır olan tüketicilerdir (Schwepker ve Cornwell, 1991; Kalafatis vd., 1999: 454; Ar, 2009: 61; Aykan, 2012: 209; Aslan ve Çınar, 2015: 183). Nitekim, araştırmalar Amerikalı tüketicilerin yeşil ürünler için %5 ile %20 (Coddington, 1990: 7; Suchard ve Polonsky, 1991), İngiltere'deki kadın tüketicilerin yeşil ürünler için %40 (Myburgh-Louw ve O'Shaughnessy, 1994), ve Hindistan'daki tüketicilerin de yeşil ürünler için %10 daha fazla fiyat ödemeye hazır olduklarını göstermektedir (Shah ve Pillai, 2012: 25; Sharma ve Bagoria, 2012).

Yapılan bir başka araştırma tüketicilerin davranış eğilimleri üzerinedir. Buna göre İngiltere'deki tüketicilerin 1999 yılındaki dönüştürülmüş ürün kullanma eğilimi %73 iken 2005 yılında aynı eğilim %94'e yükselmiştir. Yerel ürünleri kullanan tüketici oranı ise 1999 yılında %61 seviyesindeyken, 2005 yılında bu oran %80'lere yükselmiştir. Çevresel olaylara karşı hassas davranan işletmeleri tercih etme konusunda da benzer bir iyileşme gözükmemektedir. Buna göre, 1999 yılında çevreye duyarlı işletmelerin ürün ve hizmetlerini tercih eden tüketici oranı %15 iken, 2005 yılında bu tüketicilerin oranı %22'ye yükselmiştir (Grant, 2007: 35). Buradan hareketle yeşil tüketicilerin oranında ve hassasiyetlerinde bir artış olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Yeşil pazarlama, tüketici ve toplum ihtiyaçlarının karlı ve sürdürülebilir bir şekilde belirlenmesi, tahmin edilmesi ve karşılanmasından sorumlu bütünsel bir yönetim süreci olarak tanımlanmaktadır (Peattie, 1995: 28). Fuller'e göre ise yeşil pazarlama; tüketicilerin ihtiyaçlarını karşılayan, örgütsel hedefleri gerçekleştiren ve eko-sistem ile uyumlu olan fiyatlandırma, tutundurma, dağıtım, planlama, yürütme ve denetleme süreçleri olarak betimlenmektedir (Fuller, 1999: 4) ve yeşil pazarlama felsefesinin özünde tüketicileri, sürdürülebilir ürün ya da hizmetlere yöneltme çabası vardır (Altunışık vd., 2006: 163; Ayyıldız ve Genç, 2008: 525; Kardeş, 2011: 175; Çetin Gürkan, 2015: 266).

Sürdürülebilir pazarlama biçimini tercih eden işletmelere yapılan en büyük eleştiri, örgütsel hedeflerden ödün verme ya da ürün ya da hizmetin maliyetinin artması konusudur. Ancak, günümüzde bu algının değiştiğini söylemek gerekmektedir, çünkü sürdürülebilir uygulamalar artık, pek çok işletme tarafından bir fırsat olarak kabul edilmektedir. Nitekim araştırmalar, çevreye uyumlu faaliyetlerde bulunan işletmelerin; satışlarında artış, müşteri geri bildiriminde iyileşme, müşterilere yakınlaşma, rekabet düzeylerinde artış ve kurumsal imajlarında iyileşme olduğunu göstermektedir (Pujari vd., 2003: 658). Sürdürülebilir pazarlama yaklaşımı çerçevesinde ele alınan bir diğer kavram olan yeşil verimlilik; işletmelere çevre yönetimi desteği sağlayarak, işletmelerin ekonomik performansını arttırmayı, çevre dostu ürün ve hizmetlerin üretilebilmesi için uygun yöntem, teknoloji ve yönetim sistemlerinin uygulanmasını sağlamaktadır. Diğer bir ifade ile yeşil verimlilik, daha az kaynak kullanıp, daha çok iş yapma biçimidir (Durmuş, 2008: 15-16).

Yeşil ambalajlama, ürünün ambalajının sürdürülebilir kaynaklardan elde edilmesi ve ambalajın kendisinin çevreye zarar vermemesi olarak tanımlanmaktadır. Yeni bir ambalaj tasarlanırken, ambalajlama malzemelerinin ekonomik ve çevresel etkilerinin bilinmesi önemli bir noktadır çünkü kullanılan her bir ambalajlama malzemesinin çevresel etkileri, avantaj ve dezavantajları birbirinden farklıdır. Örneğin, çevresel duyarlılığa sahip olmayan bir ambalaj maliyet avantajı getirmekte ancak yeşil tüketicinin ilgisini çekmemektedir. Çevreye duyarlı ambalaj kullanımı ise maliyet dezavantajı getirirken yeşil tüketicilerin ilgisini çekmektedir. Nitekim, işletmeler yeşil tüketicilerin mevcut yeşil ambalajlama talebine karşılık vererek toplumsal imajlarını geliştirmenin yanı sıra ürünlerine rekabet avantajı sağlamak istemektedirler (Kassaye, 2001: 452).

30 Haziran 2001 tarihi itibarıyla Avrupa Birliği ülkelerinde, ambalaj atıklarının %50 – %65 oranında geri kazanımı ve %25 – %45 oranında da geri dönüşümü hedeflenmektedir (Uysal, 2006: 83). Böylece, Avrupa Birliği ülkelerinde hem ambalajların geri kazanılması hem de yeşil tüketicilerin dikkati çekilmek istenmektedir. Nitekim, ambalaj ve paketleme yöntemleri özellikle çevre duyarlılığı ve tasarruf açısından, üreticilerin dikkatlerini yönelttiği konular arasında gelmektedir. Hem üretim maliyetini azaltmak hem de bilinçli tüketicinin ilgisini çekmeye çalışan işletmeler (örneğin: Coca-Cola, Procter&Gamble, McDonald's), geri dönüşümle elde edilmiş sürdürülebilir

ambalajlara ağırlık vermeye başlamışlardır (Ar, 2009: 136; Hatırlı ve Yurdakul, 1992; Alagöz ve Ekici, 2009: 85; Örucü ve Tavşancı, 2001: 75).

Yeşil etiketleme, işletmelerin yeşil ve sürdürülebilir özelliklerini belgeleme yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Ar, 2009: 143) ve bu amaçla geliştirilen 325 çevre etiketi bulunmaktadır (Koester, 2010: 231). Bu etiketlerden en bilineni olan *ISO 14001* etiketi; işletmelerin süreçler, ürünler ve hizmetler konusunda çevre dostu bir döngüye sahip olduğunu belirtmektedir (Koester, 2010: 231). Bu etikete sahip olan ürünler, tüketicilerine, üretim aşamasında çevreye zararlı bir süreç olmadığını göstermektedir. *ISO 14001*'e benzer olan diğer bir etiketleme stratejisi de *Energy Star*'dır. *Energy Star* etiketi, enerji etkinliği konusunda hassas olan ve enerjiyi daha etkin kullanan ürünlere talep etmek isteyen tüketiciler için geliştirilmiş bir etikettir. Bu etiket, dünyanın en büyük gönüllü iklim değişimi kontrol planlarından biri olarak yazındaki yerini almaktadır ve *Energy Star* etiketine sahip ürünlerin enerjiyi etkin kullandıkları bilinmektedir (Koester, 2010: 234). Diğer bir yeşil etiketleme stratejisi ise *LEED*'dir (Leadership in Energy and Environmental Design). Amerika'da 1990'ların ortalarında geliştirilen *LEED* stratejisi, binaların yapılarında kullanılan ürünlerin çevreye zararlı olup olmadığını göstermektedir (Koester, 2010: 235).

Yeşil fiyatlama, ürün ve hizmet üretimi için kullanılan kaynakların sürdürülebilir olmasının, fiyat üzerine olan etkisini göstermektedir ve genel olarak yeşil ürün ve hizmetlerin fiyatlarının eşdeğer ürün ve hizmetlere göre daha yüksek olduğu bulgular arasındadır (Polonsky ve Rosenberger III, 2001: 24). Ancak yeşil fiyatlama, talep edilen ürün miktarının azalmasına neden olduğundan sürdürülebilirlik açısından pozitif etki eden bir strateji niteliğindedir. Örneğin, IKEA plastik çantaların satış sonunda müşteriler tarafından evde kullanılmasına izin vermemektedir. Müşteriler, yeniden kullanılabilir çantalara belli miktarda para ödeyerek, bu çantaları satın almak zorundadır ya da satın aldıkları eşyaları taşıyacak çantaları daima yanlarında bulundurmalıdır. Bu projesiyle IKEA plastik çanta kullanımını, Amerika Birleşik Devletleri'nde %50 oranında azaltmıştır (Rarick ve Feldman, 2008). Dolayısıyla yeşil fiyatlama, ürün ve hizmet üretimi için gerekli olan doğal kaynak miktarını azaltmaktadır.

Yeşil dağıtım mekanizması, klasik dağıtım sistemlerinin aksine (Wu, 1995: 24) dağıtım kararlarında yalnızca maliyetlerin değil, çevresel önceliklerin de göz önünde

bulundurulmasını sağlamaya çalışmaktadır. Böylece, alınan her kararda maliyetler azaltılmaya ve kar yükseltilmeye çalışılırken, çevreye verilecek zarar da en aza indirilmeye çalışılmaktadır. Diğer bir ifade ile dağıtımın sürdürülebilir olabilmesi için çevresel etkiler en aza indirilmelidir. Yeşil dağıtım, dağıtım kanallarında daha temiz teknolojilerin kullanılmasını gerektirmektedir (Wu, 1995: 22). Yeşil dağıtım sisteminden bahsedebilmek için dört temel unsurun sağlanmış olması bir zorunluluktur. Bu unsurlar:

- Dağıtım rotası, araçların en az enerji harcayacağı şekilde planlanmalıdır. Dağıtım mesafesi uzaksa, karayolu ulaşımı yerine daha çevreci olan demiryolu ulaşımı tercih edilmelidir.
- Dağıtım araçlarında daha temiz yakıtlar kullanılmalıdır.
- Dağıtım, çevreye daha az zarar veren araçlarla gerçekleştirilmelidir. Bu noktada çevreye daha az zararlı gazlar salan ve daha az gürültüyle çalışan, yeşil motora sahip araçlar tercih edilmelidir.
- Kullanım ömrü dolmuş ürünlerin geriye toplanması teşvik edilmelidir. Tersine lojistik denilen bu uygulamada üretimde kullanılacak hammadde miktarı azaltılmış olacak, böylece hem dağıtım, hem de tersine dağıtım mekanizması yeşil hale getirilebilecektir (Uysal, 2006: 80-81). Örneğin; bir süt işletmesi, cam şişelerde sunduğu ürünün ambalajını depozito karşılığında geri toplayabilmektedir.

Yeşil dağıtım uygulamaları sadece sürdürülebilirlik üzerine geliştirilmiş uygulamalar değildir, bu uygulamalar aynı zamanda lojistik faaliyetlerinde maliyetlerin düşmesine de yardımcı olmaktadır. Ürünlerin küçük parçalar halinde ve sık aralıklarla nakledilmesi çevreye duyarlı bir uygulama niteliğinde değildir. Bunun yerine ürünlerin büyük parçalar halinde gönderilmesi için planlama yapılmalıdır. Üretim ve dağıtım için kullanılacak araçlara gürültü ve ses önleyici donanımların takılması, gürültü kirliliğini önleyecektir. Çevre dostu taşıtların (örneğin; hibrit araç) ve yakıtların (örneğin; bio-yakıt) tercih edilmesi de yine çevre kirliliğini azaltacaktır (Korkankorkmaz, 2012: 30).

2.3. KAHVERENGİ İŞLER VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ

Kahverengi işler; hammaddeyi etkin kullanma ve enerji etkinliği sağlama hedefi barındırmayan, fosil yakıtlar gibi sürdürülemez kaynaklara bağlı üretime devam eden ve insan onuruna yakışır iş standartlarını sağlama öncelikleri olmayan işler olarak

tanımlanmaktadır (Özsoy, 2011: 22). Klasik üretim yaklaşımı olarak da tanımlanan kahverengi işler; tarımdan inşaata, turizmden bilgi teknolojilerine kadar her alanda sürdürülemez çevre ve çalışma koşulları yaratmaktadır (ILO, 2013c, 20-22; OECD, 2012b: 21).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Mauritius'da Yeşil İşler" raporunda; kahverengi işlerin, tarım, inşaat, turizm ve üretim gibi sektörlerde çevre, ekonomi ve çalışma açısından sürdürülemez bir sistem yarattığı ileri sürülmüştür (ILO, 2013c, 20-22). Buna göre, tarım sektöründeki kahverengi işler; tüketicileri, çevresel koşulları önemsemeyen, iklim değişikliği konusunda hassas olmayan ve atık yönetimi gereksinimlerini yerine getirmeyen ürünlere yönelmektedir. İnşaat sektöründeki kahverengi işler; tüketicileri, enerji etkin olmayan, su kaynakları etkinliğini önemsemeyen, dekoratif malzemeleri hem geri dönüşebilir olmayanlardan seçen, hem de hammadde etkinliğine dikkat etmeyen ve son olarak da, çalışma koşullarını iyileştirmek için çaba harcamayan işler sonucunda üretilmiş ürünlere yönelmektedir. Turizm sektöründeki kahverengi işler; tüketicileri, eko-turizm anlayışını yerine klasik turizm anlayışına, çevresel sürdürülebilirliğe önem vermeyen ve iyi çalışma ortamı oluşturmak için çaba harcamayan işler sonucunda verilen hizmetlere yönelmektedir. Son olarak, üretim sektöründeki kahverengi işler; tüketicileri, hammadde kaynaklarını etkin kullanmayan, sürdürülebilir çevre yönetimi geliştirmeyen, çevreye zararlı kimyasallar kullanan ve insani sürdürülebilirliği stratejik hedef olarak belirlemeyen işler sonucunda üretilmiş ürün ve hizmetlere yönelmektedir (ILO, 2013c, 20-22).

Kahverengi işler, ürün ya da hizmet üretim, ambalajlama, etiketleme ve dağıtım sürecinde, sürdürülebilirlik odağı yerine kar odağı belirlemektedir. Bu bağlamda, üretim sürecinde; girdilerin çevreye zararları önemsenmemekte (Korkankorkmaz, 2012: 27), ambalajlama noktasında; ürün ve tüketici sağlığı ikinci plana itilmekte (Kasseye, 2001: 452), etiketleme konusunda; gerçeğine uzak olan göz boyama (green washing) etiketleri kullanılmakta (Turan, 2014: 2-3) ve dağıtım sistemlerinde; yalnızca maliyet unsuru ön plana çıkarılmaktadır (Wu, 1995: 24). Yapılan araştırmalar, kahverengi bakış açısıyla gerçekleştirilen üretim yaklaşımının, sürdürülebilir olmadığını ileri sürmektedir (Muhaisen ve Ahlback, 2012: 6; Chan ve Lam, 2012: 191; Bowen, 2012: 2; OECD, 2012c: 5; ILO, 2013b: 17; ILO, 2013c: 24; European Trade Union Confederation, 2014: 4).

EUROFOUND (2012) tarafından kaleme alınan bir rapor ise kahverengi işlerin, çalışanlar üzerine olan etkilerine odaklanmaktadır. Buna göre, ekonomi 1970-1980 yılları arasında yapısal bir dönüşüm geçirmiştir. Bu yapısal dönüşüm bilgi teknolojileri üzerinedir. Bu zaman diliminde, bilgi teknolojileri kullanımı konusunda eksik kalan çalışanlar rekabet avantajlarını kaybetmiş ve çalışanların çalışma yaşamı kalitelerinde bir düşüş meydana gelmiştir (EUROFOUND, 2012: 21). Bu dönüşüme benzer bir başka yapısal dönüşüm ise günümüzde yaşanmaktadır ve bu dönüşüm yeşil dönüşümdür. Tıpkı önceki yapısal dönüşümde olduğu gibi, yeşil önceliği olmayan kahverengi işler, rekabet avantajını kaybetmekte ve ekonomik açıdan sürdürülebilir olmayan işlere dönüşmektedir.

Keivani ve arkadaşları (2010) ise araştırmalarında; kahverengi işlerin çalışma yaşamına olan etkilerine odaklanmaktadır. Araştırma sonuçları, yazındaki araştırmaların kahverengi işlerin daha çok çevresel sonuçlarına odaklandıklarını ancak bu tip işlerin daha da önemli olan çalışma yaşamını sürdürülemez hale getirdiklerini göstermektedir (Keivani vd., 2010: 5).

Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu gibi örgütlerin makro ekonomik hedeflerini inceleyen Stiglitz (2002), Borel-Saladin ve Turok, (2013); belirlenen makro ekonomik hedeflere ulaşabilmek için örgütlerin yalnızca rakamsal hedefler belirlediklerini, hedeflerin içeriklerine ve kalitelerine odaklanmadıklarını ileri sürmektedir. Araştırma sonuçları, makro ekonomik hedeflerin ulaşılabilir ve sürdürülebilir olmasının, çevresel ve sosyal açıdan ulaşılabilir olmasıyla mümkün olacağını göstermektedir (Stiglitz, 2002: 24; Borel-Saladin ve Turok, 2013: 212). Dolayısıyla, doğal kaynakları etkin kullanmayı, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmeyi ve karbon salınımını azaltmayı hedef olarak belirlemeyen; aynı zamanda, çalışanlar için insan onuruna yakışır iş standartları yaratmayı planlamayan kahverengi işlerin sürdürülebilir bir ekonomik ve sosyal sistem yaratamayacağını söylemek yerinde olacaktır.

En genel haliyle kahverengi işler; çevre, ekonomi, sosyal yaşam ve çalışma hayatı bağlamında yalnızca maliyet ve kar odaklı bir bakış açısını benimsemekte, çevrenin, ekonominin, sektörün, işletmenin, sosyal yaşamın ve çalışma hayatının sürdürülebilirliğine önem veren politikalar ve yenilikler barındırmamaktadır.

2.4. YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK AÇISINDAN BİRBİRİNDEN AYRILDIĞI NOKTALAR

Yapısı ve öncelikleri itibarıyla yeşil işler ile kahverengi işler birbirinden farklı olan iş biçimleridir. Temel olarak incelendiğinde yeşil ve kahverengi işler;

- Çevre (doğal kaynak kullanımı, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelme, sera gazı salınımı, atık yönetimi, vb.),
- İnsan (çalışma koşulları, çalışanların beceri düzeylerinin iyileştirilmesi, toplumsal cinsiyet, iş doyumu vb.),
- Büyümeye dayalı politika (iklim değişikliğinin kontrol altına alınması, enerji bağımsızlığının sağlanması, büyümenin yeni motorunun inşa edilmesi),
- Yaratılan işlerin hızı ve kalitesi (yaratılan işlerin büyüme hızı ve işlerin çalışanlar için sunduğu imkânlar)
- İşlerin çıktılarının faydaları (sosyal, çevresel ve ekonomik) noktalarında birbirinden ayrılmaktadır.

Yeşil işlerin çevre unsuru ele alındığında izlediği politika; çevreye negatif etki eden ürün ve hizmetlerin kullanımının azaltılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Ancak kahverengi işlerde böyle bir tercih söz konusu değildir. Aroun (2012: 236) çalışmasında yeşil işleri, enerji üretimi konusunda kaynakları yenilenebilir olanlarla dönüştürerek, iklim değişikliğini kontrol altına almaya çalışan işler olarak tanımlamaktadır. Sera gazı salınımı üzerine de benzer bir durum söz konusudur. Buna göre yeşil işler sera gazı salınımı artışının sorumluluğunu üstlenen ve salınımı azaltmaya çalışan yasal düzenlemeler yaparken, kahverengi işlerin böyle bir önceliği bulunmamaktadır (Chang vd., 2012: 152-153). Atık yönetimi sistemleri üzerine de yeşil işler daha etkin politikalar üretmektedir. Kirov ve Berge'nin (2012) araştırması yeşil iş politikaları kurgulayan örgütlerin atık yönetimi konusunda ölçülebilir ve gerçekleştirilebilir hedefler belirlediğini ileri sürmektedir (örneğin: birim başına düşen atık miktarı azalması, geri dönüşebilir ürünlerin toplanma oranında artış). Ancak kahverengi işler atık yönetimi konusunda geleneksel yöntemlerin dışında bir politika üretmemektedir (Kirov ve Berge, 2012: 180).

Yeşil işlerin insan unsuru ele alındığında izlediği politika; çalışma koşullarının insan onuruna yakışır iş standartlarına yükseltilmesidir. Buna göre yeşil işler; çalışma

saatleri, ücret ve ek haklar, kurum içi iletişim, yönetici ile ilişkiler, sosyal güvenlik ve çalışma şartları gibi konularda yenilikçi ve sürdürülebilir düzenlemelere giderken, kahverengi işler ancak yasal koşulları yerine getirmeyi yeterli görmektedir (Chan ve Lam, 2012: 197). İlâveten yeşil işler çalışanların genel beceri düzeyini iyileştirici politikalar hazırlarken, kahverengi işlerde böyle bir politikanın olmadığını söylemek yerinde olacaktır (Olsen, 2012: 138). Yeşil işler toplumsal cinsiyet temelinde de eşitlik yanlısı olan politikaları içerisinde bulundurmaktadır. Rustico ve Sperotti'nin (2012: 222-223) araştırması, yeşil işlerin kadınlara ve erkeklere eşit fırsatlar verdiğini ve özellikle kadın çalışanlar için becerileri geliştirecek eğitimleri desteklediğini göstermektedir. Ancak, kahverengi işler daha çok erkeklerin söz sahibi olduğu işler olarak görülmekte ve gelişme fırsatları noktasında erkek ve kadın çalışanlara eşit fırsatlar yaratmayan işler olarak yazındaki yerini almaktadır. Son olarak yapılan araştırmalar, yeşil işlerde çalışanların iş doyumlarının kahverengi işlerde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir (Burchell vd., 2013: 3). Dolayısıyla, insan onuruna yakışır iş standartları ile çalışanların iş doyumları arasındaki sıkı bir ilişkinin olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Yukarıda karşılaştırılması yapılan unsurlar yeşil işlerin modern, yenilikçi, çevreci, insana önem veren ve sürdürülebilir işler olduğunun bir kanıtı niteliğindedir. Ancak kahverengi işler, bahsi geçen bu noktaları gerçekleştirmekten oldukça uzaktır. Kahverengi işlerle yeşil işler arasındaki bir diğer farklılık da büyümeye dayalı politika yaklaşımı noktasında kendisini göstermektedir ve konuyla ilgili ipucunu Tablo 3'de görmek mümkündür. Yeşil işlere dayalı büyüme stratejilerinin makro hedefleri; iklim değişikliğinin kontrol altına alınması ve enerji bağımsızlığının sağlanması, büyümenin yeni motorunun inşa edilmesi, bireylerin ve ulusun yaşam standardının yükseltilmesi olarak belirlenmiştir. Makro hedeflerin uygulamalarına bakıldığında; iklim değişikliğinin kontrol altına alınması için sera gazı salınımının azaltılması ya da sıfıra indirilmesi hedeflenmektedir. Büyümeyi yeşil hale getirmek için ise mevcut endüstrilerin yeşil hale dönüştürülmesi ve yeni yaratılan endüstrilerin yeşil olmasının sağlanması hedeflenmektedir. Son olarak da bireylerin ve ulusun yaşam standardının yükseltilmesi için mevcut tüketim kalıplarının dönüştürülmesi ve bireylerin çalışma standartlarının yükseltilmesi hedeflenmektedir.

Tablo 3: Yeşil İşlere Dayalı Büyüme Politikalarının Anahtar Stratejileri

İklim değişikliğinin kontrol altına alınması ve enerji bağımsızlığının sağlanması	<ul style="list-style-type: none">• Sera gazı salınımının azaltılması• Akaryakıt ve enerji bağımsızlığının sağlanması• Kapasite uyumunun gerçekleştirilmesi
Büyümenin yeni motorunun inşa edilmesi	<ul style="list-style-type: none">• Büyümenin yeni motoru olarak yeşil işlerin inşa edilmesi• Endüstrilerin yeşil hale dönmesi ve yeşil endüstrilerin özendirilmesi• Endüstrinin yapısının güçlendirilmesi• Yeşil bir ekonominin temellerinin oluşturulması
Bireylerin ve ulusun yaşam standardının yükseltilmesi	<ul style="list-style-type: none">• Çevreye duyarlı alanların ve ulaşırma sistemlerinin inşa edilmesi• Günlük yaşamda yeşil bir devrim yapılması• Yeşil büyüme modelinin inşa edilmesi ve hayata geçirilmesi

Kaynak: Chang vd., 2012: 155

Yeşil ve kahverengi işleri birbirinden ayıran dördüncü nokta ise yaratılan işlerin büyüme hızı ve kalitesidir. Buna göre dünya genelinde hızla büyümekte olan yeşil işler, Amerika Birleşik Devletleri'nde ortalama yaratılan iş oranından daha hızlı büyümekte (Raymond vd., 2013: 288) ve düşük ya da orta becerili insanlar için daha iyi koşullarda işler yaratmaktadır (Muro vd., 2011). Deschenes, yaptığı araştırmada 2001-2010 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'nde toplam çalışılan saatlerin sektörlere göre dağılımını incelemiştir. Elde edilen sonuç; Amerika Birleşik Devletleri'nde 2001-2010 yılları arasında daha fazla yeşil iş yaratıldığı için yeşil işlerin toplam çalışma saatinin oransal olarak kahverengi işlerden daha yüksek olduğunu göstermektedir (Deschenes, 2013: 6). Almanya için de benzer bir dönüşüm söz konusudur. Lehr ve arkadaşlarının (2008: 113-114) yaptığı araştırma yenilenebilir enerji kaynakları sektöründe çalışan sayısının 2030 ve 2050 yılları için diğer sektörlerden daha fazla oranda büyüyeceğini tespit etmiştir. İngiltere'de yapılan araştırma da (House of Commons Environmental Audit Committee, 2009: 9) 2020 yılına kadar yeşil işlerin artacağını göstermektedir. Türkiye'deki durumu inceleyen Özsoy (2011: 25; 2013: 88) ise yeşil dönüşümle kazanılacak işlerin kaybedilecek işlerden fazla olduğunu dile getirmekte ve yeşil işlerin uzun vadede eğitimli ve genç insanların işsizlik sorununa çözüm olacağını ileri sürmektedir. Nitekim Türkiye'deki durum incelendiğinde, çevresel harcamaların 2004 yılından 2009 yılına kadar

%100 artmış olması; yapılan çevre yatırımlarının GSYH'nin %0,12'si düzeyinden %0,52'lere ulaşmış olması çevre ile ilgili yatırımların ve harcamaların arttığının bir göstergesidir. İlâveten, Türkiye için çevre ile ilgili yaratılan istihdam incelendiğinde kamu istihdam payının %0,4; toplam istihdam payının ise %0,06 gibi düşük bir oran olduğu tespit edilmiştir (Özsoy, 2011: 27). Ercoşkun'un (2010: 35-36) yapmış olduğu araştırma ise Türkiye'de yeşil işler ile bağlantılı 269.000 çalışan ve 10.000'in üzerinde firma, sivil toplum kuruluşu ve belediye olduğunu göstermektedir ve yapılan tahminler 2030 ve 2050 yıllarında Türkiye'de yeşil işlerin oranının artacağını göstermektedir. Yeşil işlerin sayısında her geçen yıl artış yaşanması bir gerçektir ve bu değişim çalışmanın sürdürülebilirliği bağlamında, çalışanların iş kalitelerini arttırmayı hedeflemektedir (Baş, 2013: 84) ancak, kahverengi işlerin böyle bir hedefi bulunmamaktadır.

Yeşil ve kahverengi işlerin birbirinden ayrıldığı son nokta ise işlerin çıktılarının faydalarıdır. Yazındaki çalışmalar yeşil işlerin yalnızca üretim (ekonomi) odaklı olmadığını, sosyal ve çevresel problemlere de çözümler sunacak niteliklere sahip olduğunu vurgulamaktadır. OECD'nin 2002 yılında yayınladığı "Yeşil Büyüme ve Gelişmekte Olan Ülkeler" raporunda; yeşil işlerin bir "ruha sahip" olan işler olduğu, kahverengi işlerin ise "mekanik" bir düşünce biçimine sahip olan işler olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca bu raporda, yeşil işlerin çıktılarının faydaları sıralanmaktadır ve bu faydalar kahverengi üretim biçimindeki gibi yalnızca ekonomik bakış açısına değil; aynı zamanda çevresel ve sosyal bakış açısına da sahiptir.

Tablo 4, OECD raporunda belirtilen yeşil işlerin çıktılarının faydalarını göstermektedir. Buna göre yeşil işler bir ülkede sürdürülebilir sosyal, çevresel ve ekonomik faydalar yaratma hedefi içerirken, kahverengi işlerin böyle bir hedefi bulunmamaktadır. Yeşil işlerin;

- Sosyal faydaları; geçim kaynakları çeşitliliğinin sağlanması, kahverengi işlerde istihdam edilenler başta olmak üzere herkes için iş ve hayat kalitesi artışının tesis edilmesi, insan onuruna yakışır iş sayısının artırılması, daha gelişmiş sosyal, beşeri ve bilgi sermayesinin kurulması ve adaletsiz iş, yaşam ve gelir olgusunun azaltılmasıdır. Yeşil işler sosyal olarak makro ve mikro düzeyde ülkeye ve bireye katkı sağlamaktadır. Makro açıdan hayat kalitesinin artışı, mikro açıdan ise bireyin

iş koşullarının insan onuruna yakışır iş standartlarına yükseltilmesi yeşil işlerin sosyal çıktılarıdır.

- Çevresel faydaları; doğal kaynak kullanımının verimli hale getirilmesi, ekolojik sınırlara özen gösteren üretim biçiminin benimsenmesi, yenilenebilir olmayan kaynak kullanımının desteklenmemesi (vergi gibi uygulamalarla fiyat artışının yapılması ve tüketicilerin yenilenebilir kaynaklarla üretilmiş ürün ya da hizmetlere olan talebin artırılması) ve negatif çevre etkisinin en aza indirilmesidir. Bu açıdan, yeşil işlerin makro ve mikro çıktıları göze çarpmaktadır. Yeşil işlerin makro çevresel faydası; doğal kaynak rezervinin korunması iken; mikro çevresel faydası; bireylerin yenilenebilir kaynaklarla üretilmiş ürün ve hizmetlere yönelmesidir.
- Ekonomik faydaları; ülkenin gelir düzeyinin artması ve gelir dağılım adaletinin iyileştirilmesi, ekosistemi koruyan ücretsiz hizmetlerin artması, ekonomik sistemde tek bir alan yerine çeşitlendirilmiş üretim sisteminin tesis edilmesi ve yeşil teknolojilere erişim kolaylığının sağlanmasıdır. Ekonomik açıdan da yeşil işler makro ve mikro düzeyde ülkeye ve bireye katkı sağlamaktadır. Makro açıdan ülkenin geliri artarken; mikro açıdan bireyin geliri ve çalışma yaşamındaki sosyal hakları yeşil işler sayesinde artmaktadır.

Tablo 4: Yeşil İş Çıktılarının Faydaları

Sosyal Faydalar	<ul style="list-style-type: none">• Kahverengi işlerde çalışanlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için iş ve hayat kalitesinin artırılması• İnsan onuruna yakışan işlerin oluşturulması ve sürdürülmesi• Sosyal, beşeri ve bilgi sermayesinin geliştirilmesi• Sosyal adaletsizliğin azaltılması
Çevresel Faydalar	<ul style="list-style-type: none">• Doğal kaynak kullanımının etkin hale getirilmesi ve üretim artışının sağlanması• Doğal kaynakların ekolojik sınırlar dâhilinde kullanılması• Yenilenemeyen doğal kaynak kullanımının bedelinin artırılması• Negatif çevresel etkinin azaltılması ve daha gelişmiş doğal risk yönetiminin oluşturulması
Ekonomik Faydalar	<ul style="list-style-type: none">• Milli gelirin artması ve daha adaletli dağıtılması• Ücretsiz olarak sunulan ekosistemi koruyan hizmetlerin artırılması• Ekonomik çeşitlendirmenin sağlanması• Yeşil teknolojilerin yenilenmesi ve bu teknolojilere erişimin sağlanması ve artırılması

Kaynak: OECD, 2012a: 9

Sonuç olarak, yeşil işler çevresel, insani, yaratılan işlerin hızı ve kalitesi ve işlerin çıktılarının faydaları bakımından sürdürülebilir uygulamalar sağlamakta; çevre, insan ve ekonomi unsurlarını eşgüdümlü olarak değerlendirmektedir. Bunun aksine kahverengi işler, çevreye duyarlı uygulamalar geliştirmekten uzak olmakta, çalışanlar için iş yaşamı kalitesini artırıcı bir hedef belirlememekte, işlerin kalitelerini arttırmamakta ve çıktıları sosyal, çevresel ve ekonomik açıdan fayda sağlamaktan uzak olmaktadır. Dolayısıyla, sürdürülemez olan kahverengi işler yalnızca ekonomik çıktı üzerine odaklanmakta; çevre, insan ve ekonomi koordinasyonunu sağlayamamaktadır.

2.5. YEŞİL İŞLERİ DESTEKLEMİYEN BİLİMSEL GÖRÜŞLER

Yeşil işler ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, yeşil işleri destekleyen çalışmaların ağırlıklı olduğunu görmek mümkündür. Ancak, yeşil işlerin maliyetli olduğu, ekonomik ve sosyal sonuçlarının zarar verici olabileceği, teorik yanılsamalardan dolayı tahmin edilenin aksine, kötü sonuçlar doğurabileceği ve göz boyama davranışının yeşil işler ile bağdaştırılabileceği sonuçlarına ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır.

Yeşil işler yaratma süreçlerini inceleyen Lesser (2010) araştırmasında, yeşil bir iş yaratmak için iki kahverengi iş çalışanın işini kaybetmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır (Lesser, 2010: 45). Furchtgott-Roth (2012) da benzer bulgulara ulaşan yazarlardan biridir. Araştırmaya göre, rekabetçi ülkelerde yeşil işler, çalışanların minimum standartlarını yükselmektedir ancak bu sonuçlar ABD, Almanya ya da İspanya gibi gelişmiş ülkeler için geçerlidir. Gelişmemiş olan ya da gelişmekte olan ülkeler için yeşil dönüşümün sağlanabilmesi adına gerekli olan devinim, kahverengi işlerin kaybıyla sağlanacağından dolayı, yeşil işler bu ülkelerde hem maliyetli hem de yoksulluk yaratır nitelikte olacaktır (Furchtgott-Roth, 2012: 43-45).

Yazında, yeşil işler ile ilgili dile getirilen bir diğer eleştiri de “Jevons Paradoksu”dur. İngiliz iktisatçı W. Stanley Jevons, teknolojik gelişmenin, kullanılan kaynağın verimliliğini arttırdığını ve bu gelişme sonrasında, bahsi geçen kaynağın tüketiminin azalma yönünde davranış sergilemek yerine artış gösterdiğini gözlemlemesiyle ortaya atılmış bir görüştür. Jevons, daha fazla tüketilen kaynağın çevresel açıdan daha fazla kirlilik yarattığına dikkat çekmektedir. Yazında, Jevons Paradoksu olarak geçen bu yaklaşım, yakın zamanda iktisatçılar tarafından yeniden ele alınmış ve artan enerji

etkinliğinin tüketim üzerindeki etkilerini açıklamak üzerine kullanılmıştır. Günümüzdeki Jevons Paradoksu yaklaşımına göre, enerji verimliliğinin artması sonucunda, belirlenen üretim düzeyi için eskisine göre daha az kaynak kullanımı yeterli olmaktadır. Verimli olan enerji kaynağının maliyeti, düşme yönünde eğilim sergilemekte, bunun neticesinde enerji kaynağına yönelik talepte bir artış meydana gelmektedir. Buradan hareketle, enerjinin verimliliğindeki artışın, enerjiye olan talebi azaltmak yerine arttırdığını söylemek yerinde olacaktır. Artan talep ise beraberinde, kirlilik getirme eğiliminde olacaktır. Tarihsel süreç incelendiğinde, buhar makinesinin gelişmesine paralel olarak, kömüre olan talebin azalmamış olduğu, aksine artmış olduğu ve çevre üzerine daha fazla baskı yapan bir unsur haline geldiği görülmüştür. Benzer bir görüşü otomobil sanayisi için dile getirmek de mümkündür. Buna göre, enerjinin daha etkin kullanılması, otomobil sayısında daha fazla artışa neden olmakta, bu durum; metal, akü, akaryakıt talebini (tamamlayıcı ürün ve hizmetler) arttırarak, çevrenin olumsuz etkilenmesine sebebiyet verebilmektedir. Belirtilen nedenlerden dolayı, Jevons Paradoksu, teknolojinin getirdiği verimlilik artışlarının çevre üzerindeki olumsuz etkisinin giderek artacağını ifade etmektedir (Özsoy, 2010: 20).

Özsoy (2011) tarafından yapılan araştırma, yeşil işlerin bazı sorunları çözdüğünü; ancak onların yerine yeni sorunlar getirdiğini rapor etmektedir. Örneğin, rüzgâr enerji santralleri; enerjiyi yenilenebilir kaynaklardan üretmekte ve çalışanlara insan onuruna yakışır iş standartları sunmaktadır ancak, bu santraller kuş ölümlerine neden olmaktadır. Diğer yandan, hibrit araçlar fosil yakıt kullanımını azaltmakta; ancak bu araçlar ömürlerini tamamladıklarında arkalarında yok edilmesi gereken aküler bırakmaktadır (Özsoy, 2011: 20). Bu eleştiriler, yeşil işler sonucunda üretilmiş ürün ve hizmetlerin de negatif dışsallık meydana getirebileceği görüşünü savunmaktadır.

Yeşil işlere yönelik bir diğer eleştiri ise yeşil ürün ve hizmetlere olan talep artmasının ardından meydana gelen “yeşil göz boyama” davranışlarıdır. Yeşil göz boyama davranışı (green washing); işletmelerin, ürün veya hizmetlerinin çevresel yararları hakkında tüketicilere yanlış veya yanıltıcı bilgi vererek tüketicinin gözünde yeşil iş algısı uyandırmasıdır. Böylece, işletme yeşil olmak için çevresel ve insan onuruna yakışır iş standartlarının maliyetlerine katlanmamakta; sattığı ürün ya da hizmetlerin, yalnızca kârını, etik olmayan ve yanıltıcı yollardan elde etmekte (Turan, 2014: 2-3); ayrıca tüketicinin yeşil ürünlere karşı olan güvenini kırmaktadır. Yeşil ürünlere olan talep artışı, beraberinde yeşil

olmayan ancak etiketi sayesinde yeşil görünen ürün ve hizmetlerin de tüketimini arttırmakta, bu tüketim artışı da çevreye zarar verebilmektedir.

Yeşil işler ile ilgili yapılan son eleştiri ise çevre dostu ürün ve hizmetlere olan talep artışının, gerçek çevre koruma davranışından mı kaynaklandığı; yoksa popüler kültür neticesinde ortaya çıkan bir tüketim mi olduğu noktası üzerinedir. Nitekim, küresel piyasada çevre dostu ürün ve hizmetlere olan artışın, gerçekten çevreyi korumayı mı amaçladığı yoksa pazarda talebi artıran bu ürünlerin üretilmesi için yaratılan bir yanılsama mı olduğu konusunda hala soru işaretleri mevcuttur (Turan, 2014: 2-3).

2.6. ÇALIŞANLARIN YEŞİL İŞLERE KARŞI TUTUMLARI

Uluslararası Çalışma Örgütü araştırmalarında yalnızca yaratılan iş sayısını bir gelişmişlik ölçütü olarak değerlendirmemekte; yaratılan işleri iyi (insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip) ve kötü işler (insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip olmayan) olarak ikiye ayırmaktadır. Kötü işler; zorla çalıştırmanın, çocuk işçiliğinin, düşük verimliliğin, kayıt dışı istihdamın, düşük ücretlerin, uzun ve tehlikeli çalışmanın olduğu işler olarak; iyi işler ise sosyal ücretlerin, işte güvenliğin ve iş-aile yaşam dengesi gibi unsurların sağlanabildiği işler olarak tanımlanmaktadır. Her ne kadar ülkelerin hedefi tam istihdam yaratmak olsa da, Uluslararası Çalışma Örgütü bu hedefi insan onuruna yakışır iş yaratma hedefine dönüştürmeyi planlamaktadır (Lindsay, 2005: 63; Çelik, 2013: 14). Yazındaki bulgular da iyi iş ölçütlerinin var olduğu işlerde çalışan bireylerin işlerinden daha yüksek doyum elde ettiğini göstermektedir (Spector, 1985; Spector, 1997; Currivan, 1999; Egger, 2002; Friday ve Friday, 2003; Rose, 2003; Crossman ve Abou-Zaki, 2003; İşcan ve Timuroğlu, 2005; Keser, 2006; Aşan ve Erenler, 2008; Izgar, 2008; Davoine vd., 2008; Karakuş ve Yardım, 2014; Köksal, 2014).

Yeşil işler daha önce de vurgulandığı üzere, insana ve çevreye duyarlı sürdürülebilir bir ekonomi yaratma hedefini içeren işlerdir. Bu noktada, tartışılması gereken bir diğer konu da çalışanların yeşil işlere karşı tutumlarıdır. Sürdürülemez hedefler içeren ekonomik sistemin bireyleri ve onların işlerinin kalitelerini yakından etkileyeceği açıktır. EUROFOUND tarafından yapılan bir araştırma, yeni yaratılan işlerde çalışanların bu işlerden beklentilerine odaklanmaktadır. Elde edilen sonuçlar, küresel iklim değişikliğinin çalışanların iş kalitesine negatif etki ettiğini göstermektedir. Buna göre

çalışanlar, iklim değişikliği sonrasında işlerinin kaliteleriyle (insan onuruna yakışır iş standartlarının yok olması ya da azalması) ilgili endişe yaşamakta ve iklim değişikliklerine paralel olarak iş kalitelerinde bir düşüş meydana geleceğini beklediklerini rapor etmektedir (EUROFOUND, 2012: 12).

Benzer bir araştırma da Kanada'da yeşil işlerin gelişimini takip eden ve kar amacı gütmeyen kurumlardan biri olan Kanada Çevre Kariyer Örgütü tarafından gerçekleştirilmiştir. Kanada Çevre Kariyer Örgütü araştırmasında, yeşil işletme çalışanlarının neden yeşil işletmelerde çalışmaya yöneldiği sorusuna odaklanmaktadır. Elde edilen bulgular çalışanların;

- %21'inin, çevreye olan negatif etkiyi azaltacak ürün ve hizmetler sunmak için
- %17'sinin, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmek için
- %15'inin, kirlilik ve atık miktarını azaltmak için,
- %11'inin, geri dönüşüm sağlamak için,
- %10'unun, atığı bir tehdit olarak gördüğü için,
- %10'unun ise geri dönüşüm sağlamak için yeşil işletmelerde çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır (Environmental Careers Organization, 2010: 34).

Kanada'da yapılan araştırmaya benzer bir çalışma da Türkiye Girişimci İş Kadınları Derneği tarafından yapılmıştır. Bu araştırma, çevresel sürdürülebilirliğin, çevre dostu teknolojiler üretmenin ya da kullanmanın iş dünyasına sağladığı fırsatlara ve faydalara odaklanmaktadır. Buna göre çevreye duyarlı işler işletmeye ve çalışanlara dört boyutta katkılar sağlamaktadır. Bu katkılar;

- İşletmelerde kullanılan çevre dostu uygulamalar verimliliği arttırmaktadır. Verimlilik artışı beraberinde hammadde etkinliğini sağlama ve atık miktarını azaltma konusunda işletmelere destek olmaktadır.
- Çevreci uygulamalar yeşil tüketicilerin ilgisini çekmektedir. İşletmeler yeşil ürün ve hizmetler piyasasına açılabilir.
- Çevreye duyarlı geliştirilen teknoloji ürün ya da hizmetler, işletmenin halkla ilişkiler sistemini iyileştirmektedir.
- Çevreye duyarlı teknolojilerin kullanılması (örneğin, daha az toksik ürünlerin kullanılması) çalışanların işe bağlılığını arttırmaktadır (GİSKAD, 2013: 29).

Bireyler ve işletmeler düzeyinde elde edilen bulgular, sürdürülemez ekonomik sistemin her iki grubu da tehdit ettiğini göstermektedir. Dolayısıyla, bireyler ve işletmeler sürdürülemez ekonomik sistemin etkilerini yok etmek ya da en aza indirmek için sürdürülebilir yollar arayışı içindedir. Bireylerin ve işletmelerin sürdürülebilirlik isteklerini karşılayacak olan işler de yeşil işlerdir. Ancak, yeşil işlerin gelişimi beklendiği kadar hızlı gerçekleşmemektedir. Avrupa Birliği Komisyonu tarafından oluşturulan “Yeni ve Gelişen İşlerde İş ve Yaşam Kalitesi” (Work and Life Quality in New & Growing Jobs) araştırma grubunun 2009 yılındaki çalışması, yeşil işlerin gelişmesiyle ilgili dört önemli kısıt olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bu kısıtlar;

- Gençlerin çevreci sektörlere karşı ilgileri azdır. Gençlerin yeşil işlere karşı ilgilerinin arttığı bilinmektedir (Baykan, 2008a: 1-4) ancak bu artış hızının beklenen seviyenin altında kaldığı da bir gerçektir.
- Yeşil işlerde çalışanların genel becerileri ile özel becerileri arasında bir uyum sorunu bulunmaktadır. Yeşil iş çalışanları genel anlamda iyi eğitilmiş bireylerdir ancak, yeşil işlerin gerektirdiği teknik ve deneyimsel beceriye sahip değildirler.
- Her sektörde yeni oluşan çevreci işlere karşı piyasada gizli bir direnç mevcuttur. Bu direnç sektörleri, işverenleri ve çalışanları klasik sektörlerle yönelme konusunda desteklemektedir.
- Yeşil işlerde çalışanlar için ayrılan eğitim ve geliştirme payı düşüktür. Ayrıca, yeşil iş çalışanlarının işten ayrılma ihtimali işletmeler için bu yatırımı daha da riskli ve pahalı hale getirmektedir (Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009: 102).

Yeşil işlerin, dünya genelindeki artış hızı kahverengi işlerden daha yüksektir ve yeşil işler diğer işlere göre daha hızlı gelişmektedir. Elbette ki, yeşil işlerin gelişimi de kolay olmamaktadır. Gençlerin yeşil işlere karşı ilgisinin beklenenden az olması, yeşil iş çalışanlarının genel ve özel becerileri arasındaki uyumsuzluk, sektörün yeşil işlere karşı direnci ve yeşil işlerdeki eğitim ve geliştirme payının düşük olması, yeşil işlerin gelişmesindeki en önemli eksiklikler olarak tespit edilmektedir. Ancak tüm bu kısıtlara rağmen, çalışanların ve işletmelerin yeşil işlere karşı artan bir ilgisi bulunmaktadır.

Bireylerin yeşil işlere karşı olan tutumlarını belirlemek üzere, Yeni ve Gelişen İşlerde İş ve Yaşam Kalitesi araştırma grubu bir çalışma gerçekleştirmiştir ve bu araştırma;

Avrupa'daki düşük ücretli sektörlerde çalışanların iş kalitelerine odaklanmaktadır ve raporda incelenen sektörlerden biri de inşaat sektörüdür. Raporun bu bölümü, yeşil ve kahverengi inşaat sektöründe çalışanların işlerinin kalitelerini ve çalışanların işlere karşı olan tutumlarını kıyaslamaktadır. Buna göre, inşaat sektöründe istihdam edilen bireylerin yedi temel problemi bulunmaktadır. Bu problemler;

- Kayıt dışılık ya da mevsimlik işsizlik,
- Düşük ücretler,
- Aşırı çalışma,
- Uzmanlık alanlarına uygun eğitimlerin verilmemesi,
- Kullanılan malzemelerin sağlığı tehdit etmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği koşullarının eksik olması ve
- Sendikal örgütlenmenin olmamasıdır.

Yeşil inşaat işi yapan işletmeler (Örneğin, Belçika'dan TREEHOUSE, Bulgaristan'dan ECOCONSTRUCTION, Macaristan'dan STONERWORK) çalışanlarına; belirsiz süreli iş sözleşmesi önermektedir. Bu sözleşme, çalışanların kayıt dışılık ya da mevsimlik işsizlik problemleriyle yüzleşmesinin önüne geçmektedir. Yeşil inşaat sektörü eşdeğer işlere kıyasla çalışanlarına %20 ile %120 arasında fazla saatlik ücret ödemektedir. Dolayısıyla, yeşil inşaat sektöründe çalışanların ücretlerinin eşdeğer işlerden daha yüksek olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Bu ücret seviyesi, çalışanların asgari ücret yerine sosyal ücret aldıklarının bir göstergesi niteliğindedir. Yeşil inşaat işi yapan işletmeler, aşırı çalışmanın da önüne geçmektedir. Günlük en çok bir saatlik ek çalışma yasasına uyan bu işletmeler, çalışanlar için iş-yaşam dengesinin sağlandığı işlere dönüşmektedir. Çalışanlarına uzmanlık alanlarına uygun eğitim veren yeşil inşaat işletmeleri, çalışan devir hızını düşürmeyi başarmıştır. İnşaat yapımında kullanılan malzemelerin solvent ve diğer zehirli maddeleri içermemesi de çalışanların zararlı maddelere daha az maruz kalmasını sağlamaktadır. Yeşil inşaat işletmeleri, çalışanlarına daha iyi iş sağlığı güvenliği standartları sunmaktadır. Son olarak da, yeşil inşaat çalışanlarının sendikal örgütlenmelerinin önünde daha az engellerin olduğu sonucu elde edilmiştir (Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009: 86-101; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2011: 3-11). Özetle, yeşil inşaat sektöründe çalışan Avrupalıların çalışma

koşullarının eşdeğer sektörlerde (kahverengi inşaat) çalışanlardan daha iyi olduğu tespit edilmiştir.

Aynı araştırma grubunun 2012 yılındaki araştırması da benzer bulgulara ulaşmaktadır. Buna göre iş bulmaları, özellikle iyi iş bulmaları oldukça güç olan (Tejari, 2011: 218) orta ya da düşük becerili çalışanlar (örneğin, marangozlar) yeşil işlerin kendilerine iyi koşullar sunduğunu ve bu sektörde kalmak istediklerini dile getirmişlerdir (Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2012a: 52-59). Aynı yıl yapılan bir diğer çalışma ise çalışanlar için yeşil işlerin hem çevre hem de çalışma koşullarını iyileştirici etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır (Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2012b: 25-26). Elde edilen tüm bulgular incelendiğinde, yeşil işlerin çalışanlar için insan onuruna yakışır iş standartları sunduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Stoevska ve arkadaşları tarafından 2014 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü için kaleme alınan rapor, Avrupa Birliği'nde çevre faaliyetlerinde (yeşil işlerde) istihdam edilmiş bireylerin yeşil işlere bakışlarını değerlendirmektedir. Bu çalışma sonucunda, çalışanların;

- %80'inden fazlası yeşil işlerde çalışma koşullarının iyi olduğunu belirtmekte,
- %80'e yakını gelecekte çevreye duyarlı ürün ve hizmetlere olan talebin artacağını düşünmekte,
- %65'i yeşil işlere olan yatırımların artmasıyla orta ve uzun vadede işletmelerin karlılığının artacağını dile getirmekte,
- %50'si çalışanların çevre duyarlılığının yeterli düzeyde olduğunu belirtmekte ve
- %40'ı da çevreye duyarlı ürün ve hizmet üretecek nitelikte beceriye sahip çalışan bulmanın zor olduğunu dile getirmektedir (Stoevska vd., 2014: 26).

Tüm bu bulgulardan hareketle, yeşil işlerin çalışanlar tarafından pozitif algılandığını söylemek yerinde olacaktır. Çalışanlar, yeşil işleri iki farklı bakış açısıyla değerlendirmektedir. İlk olarak çalışanlar, iş koşullarını iyileştiren ve çalışma yaşamlarını kaliteli hale getiren yeşil işleri diğer işlerden daha iyi işler olarak değerlendirmektedir (Omar vd., 2013: 411-412). İkinci olarak ise çalışanlar, kahverengi işlerin çevresel açıdan gelecek konusunda kendilerini endişelendirdiklerini ve bu nedenle çevreye duyarlı işlere yönelme eğiliminde olduklarını dile getirmektedir (EUROFOUND, 2012: 12). Yeşil bir işte çalışmak, iyi bir ücrete sahip olmak, etkin bir sağlık hizmetinden faydalanmak ve

zevkli bir iş yapmak anlamına gelmekte (Ercoşkun, 2010: 32), ayrıca yeşil işler çalışanlar tarafından hem çevresel hem insani açıdan sürdürülebilir işler olarak değerlendirilmektedir.

2.7. İŞ DOYUMU VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ

Genel olarak çevrenin sürdürülebilirliğini tanımlamak için kullanılan sürdürülebilirlik kavramı, zaman içerisinde çalışma yaşamının sürdürülebilirliği kavramını da kapsamaya başlamıştır. Birçok çalışma, çalışma yaşamının kalitesi kavramının yerine; sürdürülebilir çalışma hayatı ya da sürdürülebilir çalışma yaşamı kavramını kullanmaktadır (Drobnic vd., 2010; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2011a; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2011). Kişinin, işindeki mutluluk halini gösteren sürdürülebilir çalışma hayatı kavramı; bireyin, tatmin edici gelir, işte güvenlik, kariyer ve öğrenme imkânlarına sahip olduğu işleri göstermektedir (Drobnic vd., 2010: 207). Ayrıca, sürdürülebilir çalışma hayatı bireye gelir, sağlık, barınma ve sosyal uyum konularında da destek sağlayan işler olarak değerlendirilmektedir (Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2011a: 31).

Modern anlamıyla sürdürülebilirlik, yalnızca ekonomik çıktıları gözetken bir kavram değil; çevresel ürün ve hizmetlerin, düşük karbonlu endüstrilerin desteklediği; aynı zamanda istihdamın insan onuruna yakışır standartlarda sunulduğu bir ekonomik düzeni göstermektedir (Anker vd., 2003: 149; European Agency for Safety and Health at Work, 2013: 5; Kouri ve Clarke, 2014: 218).

Yapılan araştırmalar, sürdürülebilir çalışma hayatının (insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip olmasının ve çalışana yüksek iş doyumunu sağlamanın) ekonomik açıdan da sürdürülebilirlik yarattığını göstermektedir (European Parliament, 2009: 21). Özellikle, bilgi ekonomisine geçişin yaşandığı günümüzde çalışanların iş kalitelerinin yüksek olması, bireylerin becerilerini gönüllü olarak çalışma hayatına kanalize etmelerini sağlamaktadır (European Parliament, 2009: 149). Yazındaki araştırmalar, iş yaşamının kalitesi (diğer bir ifade ile sürdürülebilir çalışma hayatı) ile çalışanların verimlilik düzeyleri ve iş doyumları arasında pozitif bir ilişkinin varlığından bahsetmektedir (ILO, 2007: 5; Argyle, 1989: 2; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2012c: 43). Argyle (1989) araştırmasında, iş yaşamı kalitesi ile verimlilik arasında +0,15 ile +0,60 arasında değişen bir ilişki (korelasyon) olduğunu ileri sürmektedir (Argyle, 1989: 2).

Buradan hareketle, iş yaşamı kalitesi daha yüksek olan çalışanların, verimlilik düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve sürdürülebilir çalışma hayatı ile bireylerin iş doyumları arasında pozitif bir ilişki olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Sürdürülebilir bir çalışma hayatı, kişiyi ve işin özelliklerini yakından etkilemektedir. Örneğin, çalışma hayatının kaliteli olması, bireyin ileriki yaşlarda da işgücünde bulunmasını sağlamakta, bu durum bireyin kendine daha çok güvenmesini ve daha uzun süre iş yaşamı içerisinde olmasını desteklemektedir (Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2012c: 43). Ayrıca, sürdürülebilir işler (ücret, çalışma saatleri, terfi ve iş güvencesi, işin ilgi çekici olması ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerin iyi olduğu işler) işin ve işyerinin karakteristik özelliklerini etkilemekte, bu özellikler de çalışanlarda iş doyumunu artırarak yaratmaktadır (Ritter ve Anker, 2002: 341; Clark, 1998: 5).

Stiglitz (2002), Borel-Saladin ve Turok (2013), çalışmalarında dünyanın bir takım ekonomik hedeflere odaklandığını ve bunları gerçekleştirmek için insan ve çevre (aslında ana unsur olan) unsurlarını önemsemeden planlama yapıldığını ileri sürmektedir. Ekonomik hedeflerin ulaşılabilir ve sürdürülebilir olması, doğal (çevresel) engeller ile karşılaşılması ve çalışanlar tarafından bu hedeflerin kabul edilmesi ile mümkün olacaktır (Stiglitz, 2002: 24; Borel-Saladin ve Turok, 2013: 212). Diğer bir ifade ile, ekonomik hedeflerin başarılabilir ve sürdürülebilir olması ancak çevresel dinamiklerin yok sayılmamasıyla ve toplumsal uzlaşa ile sağlanabilecektir. Bu çerçevede, çevresel dinamiklerin yok sayılmamasıyla kastedilen; doğal kaynakların etkin kullanılması, yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmesi ve karbon salınımının azaltılması iken, toplumsal uzlaşa ile kastedilen; çalışanlar için insan onuruna yakışır iş standartlarının ve iş doyumunu artırmasının sağlanmasıdır.

Sürdürülebilir olan yeşil işler daha önce de vurgulandığı üzere gelişen ve büyüyen bir ekonomik değer olarak varsayılmaktadır. Bu değerın daha net anlaşılabilmesi için devam eden bölümde dünyada ve Türkiye’de yeşil işlerin ekonomik büyüklükleri tartışılacaktır.

2.8. DÜNYADA YEŞİL İŞLERİN EKONOMİK BÜYÜKLÜĞÜ

Yeni iş yaratma ve çevre ilişkisi “yeşil iş” yazınında sıkça tartışılan konuların başında gelmektedir ve yazında iki temel görüş mevcuttur. Bu görüşlerden ilki, yeni işler

yaratmanın çevreye zarar vereceğini, bu nedenle yeni kurulacak işlere bir sınır getirilmesi gerektiğini ve var olan işlerin daha iyi işlere dönüştürülmesi gerektiğini ileri sürmektedir. İkinci görüş ise yeni oluşan işlere bir kısıtlama getirmek yerine, onları kuruluş aşamasında yeşil işe dönüştürmek gerektiğini ileri sürmektedir (Forstater, 2006: 58). Böylece kurulan işler hem çevreye hem de insana duyarlı olacaktır. Aynı zamanda bu işler çalışanlar tarafından daha çok çalışılmak istenen işlere dönüşecek, bu da var olan işlerin dönüşümünü hızlandıracaktır. Bu görüşlerden ikincisi (çevreye duyarlı işler yaratmanın mümkün olduğu görüşü) kendisine yazında daha fazla yer bulmaktadır (Raymond vd., 2013; Muro vd., 2011; Lehr vd., 2008; Evans-Klock, 2009: 10; Dupressoir, 2009: 18; Rigg, 2009: 26; Hogarth, 2009: 35). Nitekim, uluslararası kuruluşlar da (ILO, UNEP, WMO, OECD) ikinci görüşü desteklemekte ve analizler, hem çevreye hem de insana duyarlı olan işlerin sayısında ve ekonomik büyüklüklerinde bir artış meydana geldiğini ve gelecek yıllarda da bu büyümenin artarak devam edeceğini göstermektedir (ILO, 2012; UNEP, 2013; OECD, 2012a).

Tablo 5: Avrupa Birliği'nin (28 Ülke) Çevre Harcamalarının GSYH'ye Oranı

Yıl	Kamu	Özel	Toplam
2012	1,24	0,78	2,02
2011	1,27	0,80	2,07
2010	1,29	0,80	2,09
2009	1,36	0,80	2,16
2008	1,24	0,82	2,06
2007	1,26	0,84	2,10
2006	1,27	0,82	2,09
2005	1,20	0,81	2,01
2004	1,14	0,82	1,96
2003	1,14	0,84	1,98

Kaynak: EUROSTAT, 2015

Yeşil işlerin gelişiminin takip edilmesi için, bu kavramın geliştirildiği bölge olan Avrupa Birliği'nin durumunun incelenmesi önemlidir. Elde edilen bulgular Avrupa Birliği ülkelerinin son on yılda çevresel faaliyetler için ayırdığı bütçenin ortalama olarak %2 dolayında olduğunu göstermektedir (Tablo 5). Çevre harcamalarının içerisinde, enerji maliyetlerinin düşürülmesi, AR-GE çalışmaları, temiz su kaynaklarının etkin kullanılması, sera gazı salınımının azaltılması ve doğal kaynak etkinliği sağlayacak endüstrilerde çalışan personellerin eğitilmesi yatırımları bulunmaktadır. Yapılan harcamaların büyük bir kısmı

kamu tarafından gerçekleştirilen harcama ve yatırımlardan oluşmaktadır. Son on yılda AB ülkelerindeki çevre harcamalarının kamu içerisindeki payının arttığını, özel sektör içerisindeki payının da azaldığını söylemek mümkündür. Ancak, yine de diğer bölgelere (örneğin, Kuzey Amerika ya da Asya Pasifik Ülkeleri) kıyasla AB ülkelerinin çevre yatırımlarının yüksek olduğunu söylemek gerekmektedir. ILO ve UNEP, AB ülkelerinde çevre harcamalarıyla yaratılan istihdamın insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bu yatırımlar her ne kadar yalnızca doğrudan çevre unsuru içeriyor gibi gözükse de burada yaratılan işlerin insan onuruna da yakışır işler olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 6: Avrupa Birliği'nde (28 Ülke) Yeşil İşlerde İstihdam Edilenler ve Toplam İstihdam İçindeki Oranları

Yıl	Yeşil İşlerde İstihdam Edilenler	Toplam İstihdam İçindeki Payı (Yüzde)
2012	4.282.000	2,0
2011	4.181.000	2,0
2010	4.068.000	1,9
2009	3.934.000	1,8
2008	3.807.000	1,7
2007	3.568.000	1,6
2006	3.317.000	1,6
2005	3.271.000	1,6
2004	3.148.000	1,5
2003	3.045.000	1,3

Kaynak: EUROSTAT, 2015; ECORYS, 2012: 25-26

Tablo 6, Avrupa Birliği ülkelerinde yeşil işlerde istihdam edilmiş bireylerin sayısını ve genel istihdam içindeki oranlarını göstermektedir. Buna göre 2003 yılında yeşil işlerde istihdam edilmiş bireylerin sayısı 3,04 milyonun üzerinde iken; aynı rakam 2012 yılında 4,28 milyonun üzerinde tespit edilmiştir. Bu on yıllık zaman dilimi içerisinde Avrupa Birliği'nde yeşil işlerde istihdam edilen bireylerin oranında %50'ye varan bir artış yaşanmıştır (EUROSTAT, 2015). ECORYS'in yaptığı analizler ise 2000 yılında 2,08 milyonun üzerinde olan yeşil işlerde istihdam edilmiş birey sayısının 2010 yılında 4,07 milyona yükseldiğini, bu büyümenin ise %96'lık bir büyümeye işaret ettiğini tespit etmiştir (ECORYS, 2012: 25-26).

Avrupa Birliği ülkelerinin yeşil işlerde istihdamı arttırma adına birçok politikası bulunmaktadır. Örneğin, küresel iklim değişikliğine neden olan fosil yakıt kullanımını bir an önce azaltmak ve alternatif enerji kaynaklarına yönelmek isteyen Slovakya, yenilenebilir kaynaklar olan bio enerji, jeotermal enerji, su ve güneş kaynaklı enerji sistemlerine geçmek için yasal düzenlemeler yapmıştır. Hatta bu özel alanlarla ilgili eğitim veren üniversiteler ve bölümler açılmış; 2007/2008 akademik yılına dek bu bölümlerden 6.000’den fazla mezun öğrenci kazanılması sağlanmıştır (Nozdrovicky, 2009: 51). Benzer gelişmelerden biri de İspanya tarafından gerçekleştirilmektedir. İspanya sera gazı salınımını azaltmak ve yenilenebilir enerji kaynaklarına geçmek için büyük çaba sarfetmekte (Gomez, 2009: 60), kısa vadede 2010 yılı için, uzun vadede 2020 yılı için yenilenebilir enerji sektöründe çalışacak bireylerin artışı planlanmıştır. Buna göre, yenilenebilir enerji sektöründe çalışacak uzman, mühendis, mimar ve mavi yakalı çalışan sayısında bir artış olması planlanmıştır. Bunun sonucunda, 2007 yılında yenilenebilir enerji sektöründe çalışanların sayısı 89.001 iken bu rakam 2010 yılında 100.000’in üzerinde gerçekleşmiştir (Gomez, 2009: 63). Dolayısıyla hem makro anlamda Avrupa Birliği içerisinde hem de mikro anlamda ülkelerde yeşil işlerin sayısında bir artış meydana geldiğini söylemek yerinde olacaktır.

Tablo 7: Amerika Birleşik Devletleri İçin Yapılan Yeşil İş İstihdam Tahminleri

Yıl	Çalışan Sayısı
2038	4.965.752
2028	4.232.052
2018	3.291.852
2006	751.052

Kaynak: Peters vd., 2011: 22

ILO tarafından yapılmış yeşil işler tanımlamalarından sonra yeşil işler kavramını detaylı incelemeye alan ülke Amerika Birleşik Devletleri’dir. Hem yeşil işlere karşı olan ilgisinden dolayı hem de küresel ekonomi ve çalışma piyasasını etkileyen büyük bir güç olması dolayısıyla Amerika Birleşik Devletleri’ndeki yeşil işler sayısını ve projeksiyonel tahminleri incelemek önemlidir. Bu anlamda Peters ve arkadaşları (2011), 2006 yılında 750.000’in üzerinde yeşil iş çalışanı olduğunu ve 2038 yılına kadar bu sayının 5 milyona yaklaşacağını tahmin etmiştir (Tablo 7).

McNeil ve Thomas ise ABD’de 2011 yılında başlayan yeşil işleri destekleme programlarının 2020 yılına dek 1,6 milyonun üzerinde yeşil iş yaratma hedefi olduğunu ileri sürmüştür (McNeil ve Thomas, 2011: 15).

ABD Çalışma Bürosu istatistiklerini inceleyen Clayton (2013), yazındaki çalışmalardan çok daha farklı bir sonuca ulaşmıştır. Buna göre ABD’de; 2010 yılında toplam 3.129.100 kişi yeşil işlerde çalışmaktadır. Bu rakam ABD’nin toplam istihdamının %2,4’üne karşılık gelmektedir. Aynı istihdam rakamını kamu ve özel sektör ayrımını temel alarak inceleyen Clayton, özel kurumlarda toplam 2.268.800 yeşil iş çalışanın olduğunu ve bu çalışanların özel sektör istihdam payı içerisinde %2,1’lik bir büyüklüğe sahip olduğunu tespit etmiştir. Kamuda istihdam edilenler incelendiğinde ise 860.300 yeşil iş çalışanı bulunduğunu ve bu çalışanların kamu istihdamının %4’üne karşılık geldiğini tespit etmiştir (Clayton, 2013). Dolayısıyla, ABD için yeşil işler projeksiyonel tahminlerin ötesinde sonuçlar üretmekte; yeşil işlerin artış hızı kahverengi işlerin artış hızından daha yüksek olarak gerçekleşmektedir (Lehr vd., 2008: 113-114).

Bir diğer Kuzey Amerika ülkesi olan Kanada ise önümüzdeki yıllar için yeşil iş yaratma planları hazırlamıştır. Kanada, 2020 yılına kadar 550.000 yeşil iş yaratma hedefi belirleyerek, en çok yeşil iş yaratma hedefi olan ülkelerin başında gelmektedir (Green Skills Network, 2012: 16).

Asya ve Pasifik ülkelerindeki yeşil işlerin durumu da benzerdir. Bu bölgelerdeki yeşil işlerin gelişimini takip eden ILO, “Asya ve Pasifik Ülkeleri için Sürdürülebilirlik” adlı raporu kaleme almış ve bu raporda yeşil işlerin ekonomik büyüklüklerini tartışmıştır. Buna göre, Avustralya ekonomisinin %0,87’si; Japon ekonomisinin %0,74’ü ve Güney Kore ekonomisinin de %6,99’u yeşil işlerin ürettiği ürün ve hizmetlerin değerlerinden oluşmaktadır (ILO, 2011a: 39). Buradan hareketle yeşil işler yaratma sürecinin yalnızca bir bölge ile sınırlı kalmadığını ve tüm kıtalara yayılan bir durum olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Dünyadaki yeşil işlerin gelişimini takip eden ILO ve UNEP; yeşil işlerin insan onuruna yakışır standartlarda iş yaratma, çevreye pozitif etki sağlama, sosyal adaleti tesis etme ve ekonomik büyüme yaratma konularında oldukça önemli yol katettiğini dile getirmektedir.

Tablo 8: Dünyanın Farklı Bölgelerinde GSYH Büyümesi ve Çevresel Harcama Büyümesinin Karşılaştırılması

Bölge	GSYH Büyüme Ortalaması	Çevresel Harcamalar Büyüme Ortalaması	
	Gerçekleşen	İyi Tahmin	Kötü Tahmin
Avrupa	2,5	5,4	2,1
Kuzey Amerika	3,3	9,9	6,3
Asya	4,8	8,3	6,0
Dünyanın Diğer Bölgeleri	3,8	9,0	7,0
Dünya	3,5	7,7	4,7

Kaynak: Cosbey, 2012: 43

Tablo 8, Cosbey (2012) tarafından UNEP için hazırlanmış bir raporun bulgularını göstermektedir. Rapordaki ilk sütun bölgeyi göstermektedir. İkinci sütun bölgenin 2004 – 2010 yılları arasında ne kadar bir ortalama GSYH büyüme hızına sahip olduğunu belirtmektedir. Üçüncü ve dördüncü sütunlar ise çevresel harcamaların tahmininin iyi ya da kötü olmasının sonuçlarını göstermektedir. Üçüncü sütun yeşil işlerin kapsamı geniş tutulduğunda ortalama harcama artış hızını, son sütun ise yeşil işlerin kapsamının dar tutulduğunda ortalama harcama artış hızını göstermektedir.

Buna göre, 2004 – 2010 yılları arasında Avrupa’da GSYH %2,5 büyürken çevresel harcamalar iyi tahminler ile %5,4; kötü tahmin ile %2,1 büyüme sergilemektedir. Kuzey Amerika ülkeleri içerisinde de benzer durum söz konusudur. Buna göre 2004 – 2010 yılları arasında ekonomi %3,3’lük bir büyüme sergilerken, çevresel harcamalar en kötü tahmin ile %6,3, en iyi tahmin ile ise %9,9’luk bir büyüme sergilemektedir. Asya ülkeleri için de benzer bulgulara ulaşılmaktadır. Asya ülkelerinin ekonomileri 2004 – 2010 yılları için %4,8 büyürken, çevresel harcamalar %6 ile %8,3 oranları arasında artmaktadır. Avrupa, Kuzey Amerika ve Asya ülkeleri dışında kalan tüm bölgeler için de benzer bir bulgu tespit edilmiştir. Buna göre, bu bölgelerdeki ekonomi ortalama %3,8 büyürken, çevresel harcamalar %7 ile %9 arasında bir artış sergilemektedir. Tüm dünya incelendiğinde ise 2004 – 2010 yılları arasında dünyanın ortalama ekonomik büyüme hızının %3,5 olduğu, çevresel harcamaların ise %4,7 ile %7,7 arasında değişen oranlarda arttığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle, yeşil işlerin ortalama ekonomiden daha yüksek bir oranda büyüdüğünü söylemek yerinde olacaktır.

Dünya genelinde, ekonomik olarak daha etkin rol almaya başlayan yeşil işlerin amiral gemisi konumunda olan sektör yenilenebilir enerji sektörüdür. Yazındaki birçok bulgu, çevreye duyarlı bir iş yaptığı için doğası gereği doğal kaynak etkinliği yaratan iş olarak değerlendirilen ve insan onuruna yakışır iş standartlarının kolayca oluşturulabildiği yenilenebilir enerji sektörünün yeşil işler için temel alınması gereken sektör olduğunu ileri sürmektedir (ILO, 2012; UNEP, 2008b; UNEP, 2013).

Tablo 9: Yenilenebilir Enerji Sektöründe İstihdam Edilenlerin Sayısı ve Projeksiyonel Tahminler

Yenilenebilir Enerji Kaynağı	2006	2030
Rüzgâr enerjisi	300.000	2.100.000
Güneş enerjisi	794.000	6.300.000
Bio-yakıtlardan elde edilen enerji	1.174.000	12.000.000
Hidro enerji	39.000	600.000
Jeotermal enerji	25.000	400.000
Toplam	2.332.000	21.000.000

Kaynak: UNEP, 2008b: 7-9

Tablo 9, UNEP tarafından kaleme alınan “Yeşil İşler” raporunun yenilenebilir enerji sektörüyle ilgili bulgularını içermektedir. Buna göre fiili olarak 2006 yılında rüzgâr enerjisi ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili işlerde 300.000 kişi istihdam edilmiştir. Rüzgâr enerjisi ile ilgili işlerde 794.000 kişi, bio yakıt endüstrisi ile ilgili işlerde 1.174.000 kişi, hidro enerji ile ilgili işlerde 39.000 kişi ve son olarak da jeotermal enerji ile ilgili işlerde 25.000 kişi istihdam edilmiştir. Dolayısıyla, 2006 yılında yalnızca yenilenebilir enerji sektöründe istihdam edilmiş 2,3 milyon kişi bulunmaktadır. Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı’nın verilerine göre 2014 yılında yenilenebilir enerji sektöründe çalışan sayısı 6,3 milyona yükselmiştir (International Renewable Energy Agency, 2014: 4). 2030 yılına gelindiğinde rüzgâr enerjisi ile ilgili işlerde 2,1 milyon kişi; güneş enerjisi ile ilgili işlerde 6,3 milyon kişi; bio yakıtlarla ilgili işlerde 12 milyon kişi, hidro enerji ile ilgili işlerde 600 bin kişi ve son olarak da jeotermal enerji ile ilgili işlerde 400 bin kişinin dünya genelinde istihdam edileceği tahmin edilmiştir. Buradan hareketle, 2030 yılına gelindiğinde 21 milyon kişinin yenilenebilir enerji sektöründe istihdam edileceğini söylemek yerinde olacaktır. 2006 yılında 2,3 milyon kişinin istihdam edildiği bu alanın yirmi beş yıl içerisinde %1000’e yakın oranda bir büyüme hedefleyerek 21 milyonun üzerinde çalışana sahip olmayı beklemesi, yeşil işlerin önemini bir kez daha

vurgulamaktadır. Elbette daha önce de vurgulandığı üzere, yenilenebilir enerji alanında istihdam edilmiş bireylerin çalıştıkları işlerin yeşil iş sayılabilmesi için insan onuruna yakışır iş standartlarını da içermesi gerektiği (örneğin, yenilenebilir enerji sektöründe, sendikal haklar olmaksızın çalışan bireyin yeşil iş çalışanı sayılmayacağı) unutulmamalıdır.

2013 yılında ILO tarafından kaleme alınan “Sürdürülebilir Kalkınma, İnsan Onuruna Yakışır İş ve Yeşil İşler” raporunda yeşil işlerin, küresel kalkınmanın ana motoru olacağı ileri sürülmüştür. Raporda bulunan tahminleme 2050 yılına kadar yeşil işlerin 1,5 milyar çalışanı yakından etkileyeceğini ileri sürmektedir. Yeşil ürün ve hizmetlere olan talep artışı ile birlikte var olan işlerin çevreci ve insana duyarlı olması kaçınılmaz hale gelecek ve 1,5 milyar kişi doğrudan ya da dolaylı olarak bu dönüşümden etkilenecektir (ILO, 2013b: 22). Dolayısıyla, yeni yaratılan işlerin ağırlıklı olarak yeşil iş standartlarına sahip olması, var olan işlerin ise yeşil işe dönüşmesi beklenmektedir.

Çevre konusunda küresel aktörlerden biri olan Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), çevreye duyarlı işler yaratma konusunda, Yeşil İşler İnisiyatifi (Green Jobs Initiative) oluşumunda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile birlikte çalışmaktadır. Bu bağlamda UNEP hem çevreye duyarlı hem de insan onuruna yakışır standartları içeren işlerin ancak dönüşümle oluşabileceğini ileri sürmektedir. Bu dönüşümün gerçekleşebilmesi için daha önce de belirtildiği üzere, işletmenin çevresel ve insani ölçütleri yerine getirmesi gerekmektedir. Çevresel ölçütlerin yerine getirilebilmesiyle ilgili en temel kıstas ISO 14001 belgesine sahip olma üzerinedir. UNEP tarafından kaleme alınan rapor, dünya genelinde son on beş yılda işletmelerin ISO 14001 belgesine artan bir ilgi gösterdiğini ortaya çıkarmaktadır. Buna göre, 1999 yılında ISO 14001 belgesine sahip olan işletme oranı 2012 yılına gelindiğinde %1500’ün üzerinde bir artış göstermiştir. Diğer bir ifade ile, son on beş yılda ISO 14001 belgesine sahip olan işletme sayısında on beş katlık bir artış yaşanmıştır. (UNEP, 2013b: 39). Elbette çevre ölçütlerinin yerine getirilmesi yeşil iş olmak için gerekli şartların yalnızca bir ayağını temsil etmektedir. Ancak, bu ilerleme çevreye ve yeşil işlere olan ilginin küresel açıdan arttığının bir diğer göstergesidir.

Dünyada yeşil işlere verilen önemin hızla artması, Türkiye'nin durumunun küresel bir aktör olarak incelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Devam eden bölümde Türkiye'de yeşil işlerin ekonomik büyüklüğü değerlendirilecektir.

2.9. TÜRKİYE'DE YEŞİL İŞLERİN EKONOMİK BÜYÜKLÜĞÜ

Dünyadaki gelişmelere paralel olarak ülkemizde de yeşil iş yaratma hedefleri bulunmaktadır. Bu hedefleri beş yıllık kalkınma planlarında yeşil işlere verilen önemden, yeşil işlere yapılan yatırımdaki yükselişten ve yeşil iş standartlarında çalışan sayısındaki artıştan izlemek mümkündür. Buna göre Türk resmi yazınına ilk defa 1995 yılında giren yeşil iş kavramının önemi her geçen gün artmaktadır.

Yeşil iş kavramı Türk resmi yazınına ilk olarak 1995 yılında hazırlanan ve 1996 – 2000 yılları arasında uygulanmış olan “yedinci beş yıllık kalkınma planı” ile girmiştir. Bu raporda çevreye duyarlı olan işlerin üretim ve istihdam açısından önemi vurgulanmış, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için enerji verimliliğinin artırılması ve bu alandaki AR-GE yatırımlarının desteklenmesi hedeflenmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı, 1995). Yedinci beş yıllık kalkınma planında, yeşil işlerin çevre ve insan boyutu ayrı ayrı ele alınmış olsa da, temel hedef çevreye duyarlı ürün ya da hizmet üretimi yapan işletmelerdeki çalışan sayısının artırılması ve bu çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi olarak belirlenmiştir.

2001 – 2005 yıllarını kapsayan “sekizinci beş yıllık kalkınma planı”nda yeşil işler bugünkü tanımına daha yakın bir şekilde kendine yer bulmuştur. Bu plandaki yeşil iş hedefleri, bir önceki plana göre daha net hale getirilmiştir. Buna göre, sera gazı salınımlarının azaltılması, doğal kaynakların sürdürülebilirliğinin sağlanması, çevre dostu teknolojilerin kullanımının desteklenmesi ve bu alanlarda istihdam edilecek çalışan sayısında bir artışa gidilmesi ve yeşil işler sonucunda ortaya çıkan mesleklerin öncelikli olarak desteklenmesi hedeflenmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı, 2000). Tanım olarak ILO'nun tanımına yakın olan bu destek biçimi yenilenebilir enerji üretimi ve hammadde etkinliği gibi alanlara desteği ve bu alandaki çalışanların iş koşullarının iyileştirmesini hedeflemiştir. Sekizinci beş yıllık kalkınma planı temel olarak, yenilenebilir enerji ve hammadde etkinliği sağlayabilecek sektörlerle destek vermek için tasarlanmıştır. Bu planda, sanayi, turizm ve imalat gibi diğer sektörlerin sürdürülebilirliğine yatırım ve teşvik

desteği yer almamakta ancak, bahsi geçen plan günceli yakalama konusunda önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir.

2007 – 2013 yıllarını kapsayan “dokuzuncu beş yıllık kalkınma planı”nda yeşil işlere daha çok istihdam odaklı bir sürdürülebilirlik anlayışı çerçevesinde yer verilmiştir. ILO tarafından tanımlanan yeşil işler kavramı (hem çevreye duyarlı hem de insan onuruna yakışır iş standartları sağlayan) tam anlamıyla ilk defa bu raporda yer almaktadır. Bu tanıma uygun olarak, işgücünün ve sektörlerin niteliklerinin ve beceri düzeylerinin artırılması hedeflenmiştir. Bu planda önemle vurgulanan noktalar, yenilenebilir enerji kaynakları sektöründe geliştirilecek teknolojiler ve bu alanda istihdam edilecek bireylerdir (Resmi Gazete, 2006, sayı: 26215). Dokuzuncu kalkınma planındaki yeşil işlere verilen destek ve teşviklerin daha çok yenilenebilir enerji sektöründe olması, yeşil işlerin tüm (sosyal, çevresel, ekonomik) faydalar yerine yalnızca çevresel ve ekonomik faydalarını ne çıkarmaktadır.

2014 – 2018 yıllarını kapsayan “onuncu beş yıllık kalkınma planı”nda ise yeşil işlerin önemi artan bir biçimde vurgulanmıştır. Buna göre, planda yenilenebilir enerji ve çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve insan onuruna yakışır iş standartlarında istihdam edilmiş çalışan sayısının artışı hedeflenmiştir. Hatta kalkınma planındaki başlıklar yeşil işlerin önemini vurgular niteliktedir. Buna göre, “nitelikli insan, güçlü toplum”, “yenilikçi üretim, istikrarlı yüksek büyüme”, “yaşanabilir mekânlar, sürdürülebilir çevre” başlıkları, kalkınma planları arasındaki yeşil iş yaratmak için tasarlanan en organize plan olarak yerini almaktadır. Onuncu beş yıllık kalkınma planında, diğer planlardan farklı olarak, sadece yenilenebilir enerji ya da enerji etkinliği gibi konularda yeşil işlerin yaratılması hedeflenmeyip, hizmetler, tarım, turizm, inşaat ve imalat sektörlerinde yeşil üretim kapasitesinin artırılması, işgücü niteliklerinin ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi hedeflenmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013). Onuncu kalkınma planı yeşil işlerin yaratılması sürecinde sadece çevre ve ekonomik faydaların değil, sosyal faydaların da hedef olarak belirlendiği ilk kalkınma planıdır. Ayrıca bu planda sadece yenilenebilir enerji değil, sürdürülebilir hizmetler, tarım, turizm ve imalat gibi sektörler de yeşil iş kapsamında değerlendirilmiştir. Ayrıca, bahsedilen sektörlerden başlayarak her türlü işte çalışanların iş koşullarının iyileştirilmesi ve insan onuruna yakışır iş standartlarının başta yeşil işler olmak üzere tüm işler için iyileştirilmesi hedefi belirlenmiştir.

Beş yıllık kalkınma planlarına ilaveten; ülkemizde yeşil işlerin gelişimini izlemeye yardımcı olacak bir diğer gösterge de çevre harcamaları ve harcamaların GSYH'ye oranıdır.

Tablo 10: Türkiye’de Çevre Harcamaları ve GSYH’ye Oranı

Yıl	Kamu ve Özel Çevre Harcamaları	Yüzde
2013	19.274.653.031	1,23
2012	16.582.227.650	1,17
2010	12.206.318.185	1,11
2009	11.803.680.323	1,24
2008	9.076.330.576	0,95
2007	10.613.037.701	1,26
2006	7.233.943.090	0,95
2005	5.437.161.814	0,84
2004	4.715.950.128	0,84
2003	3.969.546.785	0,87
2002	564.126.873	0,16
2001	387.164.725	0,16

Kaynak: EUROSTAT, 2015; TÜİK, 2013: 7 ve TÜİK Haber Bülteni (07.01.2015) verileri temel alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır. 2011 yılı verilerine ulaşamamıştır.

Tablo 10, ülkemizin 2001 – 2013 yılları arasındaki çevre harcamalarını ve harcamaların GSYH'ye oranını göstermektedir. Buna göre ülkemizde 2001 – 2013 yılları arasında çevre harcamalarında büyük bir artış yaşanmıştır. 2001 yılında GSYH'nin %0,16'sını oluşturan çevre harcamaları, 2013 yılına gelindiğinde GSYH'nin %1,23'üne ulaşmıştır. 2001 yılında 387 milyon TL olarak gerçekleşen bu harcama 2013 yılına gelindiğinde 20 milyar TL'lik bir büyüklüğe ulaşmıştır. Harcamaların miktarında ve yüzdelerinde meydana gelen bu artış, çevre harcamalarına verilen önemin arttığına bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

Yeşil işlerin gelişimini izlemeye yardımcı bir diğer önemli gösterge ise yeşil iş standartlarında istihdam edilmiş bireylerin sayısıdır. Yeşil işlerin gelişimini bu gösterge eşliğinde takip etmek; hem çevreye duyarlı olan iş sayısındaki artışı hem de insan onuruna yakışır iş standartlarının sunulduğu iş sayısındaki artışı birlikte görmek adına önemlidir. Yapılan araştırmalar, OECD ülkelerinde, yeşil işlerde istihdam edilmiş (kamu ve özel) bireylerin oranının yaklaşık %1 ile %1,5 arasında olduğunu göstermektedir (Baykan, 2010: 1). Ayrıca, birçok araştırma ve rapor; küresel açıdan daha yeşil bir ekonomiye geçişle,

gelecek yirmi yılda istihdam kazanımının %0,5 ile %2 arasında arttırılabileceğini ileri sürmektedir (Efendioğlu, 2013a: 10).

Türkiye’de ILO tarafından 1 Ocak 2013’te başlatılan “Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler” (Decent Work in the Green Economy) projesi, ülkemizin yeşil ekonomiye geçiş sürecinde insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip istihdam yaratma boyutuna odaklanmaktadır (Efendioğlu, 2013a: 11).

Tablo 11: Türkiye’deki Çevresel İstihdam ve Genel İstihdam İçindeki Yüzdesi

Yıl	Toplam	Kamu	Kamu İstihdamı İçindeki Payı %	Genel İstihdam İçindeki Payı %
2013	65124	6799***	0,26	0,25
2012	63331	6921***	0,28	0,25
2010	-**	8298***	0,37	0,04*
2009	-**	7791***	0,34	0,04*
2008	-**	7557***	0,35	0,04*
2007	-**	8485***	0,40	0,04*
2006	-**	9328***	0,46	0,05*
2005	-**	14594	0,69	0,07*
2004	-**	14186	0,66	0,07*

*: Yalnızca kamuda istihdam edilenlerin genel istihdama oranını göstermektedir.

** : Veri bulunmamaktadır ve 2011 yılına ait verilere ulaşılamamıştır.

***: 2005 yılında Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün kapatılması ve yürüttüğü hizmetlerin İl Özel İdareleri’ne devri nedeniyle çalışan sayısında bir düşüş yaşanmıştır.

Kaynak: EUROSTAT, 2015; TÜİK Haber Bültenleri; Baykan, 2009: 2; Baykan, 2010: 2 verileri temel alınarak, yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 11, Türkiye’deki çevresel istihdamı ve bu istihdamın kamu ve genel istihdam içindeki yüzdelerini göstermektedir. Buna göre, Türkiye’de kamu sektöründe istihdam edilen yeşil iş çalışanlarının sayısı giderek azalmaktadır. Burada en önemli etken, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün kapatılmasıdır. Ancak, genel olarak özel ve kamu sektöründe çalışan çevreye duyarlı işlerde istihdam edilenlerin sayısında ise önemli bir artış vardır. Net bir veri olmasa da 2009 yılında Türkiye’de 50.000 civarında yeşil iş çalışanı olduğu (Baykan, 2009) tahmin edilmektedir. 2013 yılına gelindiğinde ise 65.000’in üzerinde bireyin çevreye duyarlı işlerde istihdam edildiği gözle çarpılmaktadır. 2004 yılından 2013 yılına dek Türkiye’de yeşil iş çalışanlarının istihdamında bir artış söz konusudur ancak, bu artışın genel oran içerisinde önemli bir noktaya geldiğini söylemek gerçekçi olmayacaktır. Örneğin, 2004 yılında her 10.000 çalışandan sadece 7’si çevreye

duyarlı işlerde istihdam edilirken, 2013 yılında bu rakam 10.000 çalışanda 25'e yükselmiştir. 10 yıl içerisinde çevreye duyarlı işlerde istihdam edilmiş bireylerin sayısında neredeyse 4 katlık bir artış vardır ancak, Avrupa Birliği'nde %2, ABD'de %2,4, OECD ülkelerinde %1,5 olan istihdamın Türkiye'de %0,25 düzeyinde olması henüz planlanan hedefe çok uzak olduğunun bir göstergesi niteliğindedir.

Konuyu farklı bir ölçüt ile değerlendiren Arlı Yılmaz (2014), “Yeşil İşler ve Türkiye’de Yenilenebilir Enerji Alanındaki Potansiyeli” başlıklı uzmanlık tezini hazırlamıştır. Bu araştırma, çeşitli tahminleme yöntemleri ile 2023 ve 2030 yılları için insan onuruna yakışır standartlarında sunulabilecek yenilenebilir enerji sektöründeki işlere odaklanmaktadır. Buna göre bugünkü eğilimler ve artış hızları aynı oranlarda artış gösterirse; 2030 yılına gelindiğinde;

- Güneş enerjisi sektöründe 7.480
- Rüzgâr enerjisi sektöründe 29.957
- Jeotermal enerji sektöründe 455
- Biyokütle enerjisi sektöründe 728
- Barajlı hidroelektrik enerjisi sektöründe 19.310
- Akarsu hidroelektrik enerjisi sektöründe 75.086 olmak üzere,
- Toplam 133.016 ilave, doğrudan ya da dolaylı yeşil işler yaratılabileceği ileri sürülmektedir (Böylece yeşil işlerde istihdam edilenlerin toplam istihdama oranı %1 seviyesine gelecektir).

Kalkınma planlarında da vurgulandığı üzere, yenilenebilir enerji sektörü ve bu alanlarda istihdam edilenler özel bir öneme sahiptir. Bu desteklerden en önemlisi, aktif yerli üretim stratejisidir. Buna göre, yenilenebilir enerji ile ilgili tüm sektörel gelişmeler, AR-GE yatırımları ve istihdam kaynakları yerli kaynaklardan sağlanacaktır. Eğer bu planlama hedeflendiği gibi gerçekleşebilirse; 2030 yılına gelindiğinde yenilenebilir enerji sektöründe doğrudan ve dolaylı işlerde çalışan sayısının toplamının 2,4 milyonun üzerinde gerçekleşebileceği (Böylece yeşil işlerde istihdam edilenlerin toplam istihdama oranı %9,21 seviyesine yükseleceği) hesaplanmaktadır (Arlı Yılmaz, 2014: 133-152).

Baş (2013: 86) ise çalışmasında, Türkiye’de yeşil iş dendiğinde sadece çevre faaliyetlerinde çalışanların akla gelmemesi gerektiğini, doğal kaynakların etkinliğini

sağlayacak üretim çalışanlarının da, (örneğin, organik tarım çalışanlarının) yeşil iş çalışanı olarak sayılması gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Türkiye’deki yeşil işleri farklı bir perspektif ile değerlendiren Ercoşkun’un (2010) “Yeşil Yakalı Kavramı ve Türkiye’deki Yeşil Yakalılar” başlıklı çalışması, yeşil işlerin sadece yenilenebilir enerji alanında ortaya çıkmasının eksik olacağını, tarım, imalat, hayvancılık gibi alanlarda da iyi işler yaratmanın mümkün olduğunu ileri sürmektedir. Ercoşkun, Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’ne kayıtlı sürdürülebilir işlerde yer alabilecek mühendis ve mimarları belirlemiş ve bu meslek gruplarının sayısında önemli bir artış olduğunu dile getirmiştir.

Tablo 12: Türkiye’de Yeşil Yakalı Olarak Çalışabilecek Mühendis ve Mimarların Sayısı

Meslek	Yıllar				
	2009	2010	2011	2012	2013
Çevre Mühendisi	7.008	8.284	9.470	10.437	10.702
Elektrik Mühendisi	36.200	43.116	46.087	44.617	47.372
İç Mimar	1.933	2.120	2.382	2.694	2.983
İnşaat Mühendisi	75.391	78.822	81.979	85.921	89.713
Metalurji Mühendisi	489	3.758	3.869	3.953	4.073
Mimar	36.284	37.830	39.440	41.290	43.271
Orman Mühendisi	9.792	10.136	10.743	11.424	12.437
Peyzaj Mimarı	3.660	3.750	4.269	1.056	1.081
Şehir Planlamacısı	4.695	4.996	5.098	5.343	5.454
Tekstil Mühendisi	1.671	1.667	1.674	1.723	1.805
Ziraat Mühendisi	2.6749	29.529	31.381	33.745	35.792
Toplam	203.872	224.008	236.392	242.203	254.683

Kaynak: Ercoşkun, 2010: 35; TMMOB, 2014: 33 verileri temel alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 12, Türkiye’de yeşil yakalı olarak çalışabilecek mühendis ve mimarların sayısını göstermektedir. 2009 yılında 200.000’in üzerinde olan bu rakam 2013 yılına gelindiğinde 255.000 kişiye yaklaşmıştır (Bu da %25’lik bir artışa karşılık gelmektedir). Dolayısıyla, çevreye duyarlı faaliyetlerde bulunabilecek nitelikte bireylerin ekonomik hayatta yer almaları oranında bir artış yaşanmaktadır. Ancak, yeşil işlerin daha çok orta ve düşük becerili çalışanlar başta olmak üzere tüm çalışanlar için iş koşullarını iyileştirmesi gerektiği de unutulmamalıdır.

Daha önce de vurgulandığı üzere, yeşil işlerin yaratılması sürecinde ortaya çıkan ya da dönüşen işler, orta ya da düşük becerili çalışanlar için daha büyük bir iyileştirici etkiye sahiptir. Türkiye için yapılan hesaplamalarda sadece mühendislik ve mimarlık gibi yüksek eğitim gerektiren işler değil, imalat, tarım, turizm gibi düşük ya da orta becerili çalışanların istihdam edildiği alanların da hesaba katılması gerekmektedir (Özsoy, 2011: 30). Bunu dikkate alan Ercoşkun'un çalışmasında, orta ya da düşük becerili çalışanlar için de bir hesaplama bulunmaktadır. Buna göre ülkemizde, 225 adet yalıtım malzemesi üreten işletme, organik tarım konusunda kontrol ve sertifikasyon yapan 11 işletme, organik tarım yapan 9.383 üretici bulunmaktadır. Dolayısıyla ülkemizde tüm sektörlerde sürdürülebilirlik temelli ürün ya da hizmet üretenler (örneğin, kamu sektörü, mühendis, mimar ve şehir plancıları ile yalıtım malzemesi ve organik tarım üreticileri) toplandığında 520.000'in üzerinde çalışanın Türkiye'deki mevcut yeşil iş çalışanlarını oluşturduğu ileri sürülmektedir (Ercoşkun, 2010: 36). Bu çalışanlar da toplam istihdamın %1,99'unu oluşturmaktadır. Bu oran ise Avrupa Birliği, ABD ve OECD oranlarına yakın olarak gerçekleşmektedir.

T.C. Kalkınma Bakanlığı'nın kaleme aldığı "Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Raporu: Geleceği Sahiplenmek" adlı raporda; makro açıdan yeşil işler yaratma stratejisi benimsenmektedir. Buna göre Türkiye, 2023 yılı hedefi için; istihdamın insan onuruna yakışır standartlara ulaştırılması gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Ancak, bu standartların çevresel bozulmayı en aza indiren, doğal kaynakları koruyan, sanayileşmeyi yenilenebilir kaynaklara yönelten AR-GE çalışmalarıyla desteklenmesi söz konusudur. Diğer bir ifade ile, kahverengi işlerde yaratılacak insan onuruna yakışır işler değil, yeşil işlerde yaratılacak iyi koşullar makro bir hedef olarak benimsenmiştir. Ayrıca, bu noktada yalnızca yenilenebilir enerji sektörü değil; sanayi, hizmetler, turizm, ulaşım ve imalat gibi sektörlerin de yeşil iş öncelikleriyle zenginleştirilmesi ve bu işlerde insan onuruna yakışır iş standartlarının gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2012: 5-8).

İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Stratejisi ve Eylem Planı (2010) ise "Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Raporu: Geleceği Sahiplenmek" raporunun mikro uygulaması niteliğindedir. Bu strateji, mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması ve mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılmasını amaçlamaktadır (T.C.

Kalkınma Bakanlığı, 2012: 33). Dolayısıyla, bu iki strateji birlikte düşünüldüğünde, Türkiye’de gelecek yıllar için yenilenebilir kaynaklara yönelen, doğal kaynak etkinliği sağlamayı hedefleyen, kısaca sürdürülebilirlik hedefi taşıyan işlerin desteklenmesi ve bu mesleklerde çalışan bireylerin iş koşullarının iyileştirilmesi hedeflenmektedir.

Özsoy ise çalışmalarında (2011 ve 2013), ülkemiz için yeşil işlerin gelecekte hedeflenen düzeye ulaşmasının mümkün olup olmadığının analizini gerçekleştirmektedir. Buna göre yeşil işlerin yaratılması sürecinde;

- Bazı sektörlerde ilave istihdam meydana gelecektir. Örneğin, kirlilik kontrol cihazlarının üretilmesi, şimdiye dek var olmayan bir sektörü ortaya çıkaracaktır.
- Bazı sektörlerde istihdam alan değiştirecektir. Örneğin, fosil yakıt kullanımı yerine yenilenebilir kaynaklara, kamyon üretimi yerine demir yolu aracı üretimine ya da depolama ve atık yakma yerine geri dönüşüm sektörlerine doğru bir geçiş yaşanacaktır.
- Bazı sektörlerde işler doğrudan yok olabilecektir. Örneğin, ambalaj malzemelerinin kullanımından vazgeçilmesi ya da yasaklanması ve bu ürünlerin üretiminin durdurulması halinde, ambalaj sektörü ortadan kalkacaktır.
- Bazı sektörlerde ise işler yeşil işlere basitçe dönüştürülebilecektir. Örneğin, tesisatçılar, elektrikçiler, metal çalışanları ve inşaat işçileri, çalışma yöntemlerinin yeniden düzenlenmesiyle yeşil işlere dönüşümü kolay bir biçimde sağlanabilecektir (Özsoy, 2011: 22; Özsoy, 2013a: 21).

Bu bölümde son incelenecek konu, Türkiye’deki çevresel istihdam payının OECD, AB ülkeleri ve ABD ile karşılaştırılmasıdır. Bu karşılaştırmayı bir vizyon olarak görmek mümkündür. Birleşmiş Milletler’in bir organı olan ILO tarafından ileri sürülen yeşil işler kavramı, özellikle Avrupa Birliği ülkeleri tarafından hızlıca benimsenmiş bir kavram niteliğindedir. ABD ise daha rekabetçi bir aktör olabilmenin yeşil işlerden geçtiğini keşfetmiş bulunmakta ve yeşil işler yaratılması sürecine özel bir önem göstermektedir. OECD ülkeleri de her geçen gün yeşil işler için yaptıkları yatırımları arttırmakta ve bu alanlarda istihdam ettikleri bireylerin sayısını ve niteliğini yükseltmektedir. Dolayısıyla, Türkiye’nin karşılaştırmalı olarak yeşil işler alanındaki ilerlemesinin durumunu incelemek, hem mevcut durumu görmek hem de gelecek hedeflerini iyi belirlemek adına önemli bir role sahiptir.

Tablo 13: Seçilmiş Ülkeler İçin Çevresel İstihdam ve Paylarının Karşılaştırılması

Yıl	Ülke	Çevresel İstihdam	Çevresel İstihdam / Kamu İstihdamı	Çevresel İstihdam / Toplam İstihdam
2013	Türkiye	65.124	%0,26	%0,25
2012	Avrupa Birliği (28 Ülke)	4.282.000	%2,5	%2
2010	ABD	3.129.100	%4	%2,4
2009	OECD	-	%1	%1,5

Kaynak: Baykam, 2010: 2-3; Clayton, 2013 temel alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 13, seçilmiş bazı ülkelerdeki çevresel istihdamı ve bu istihdamın genel istihdama oranlarını göstermektedir. Buna göre, OECD ülkelerinde kamuda istihdam edilmiş çevre çalışanlarının oranı %1; ABD’de %4; Avrupa Birliği’nde %2,5 ve Türkiye’de %0,26’dır. Görüldüğü üzere, çevresel istihdamın kamu sektörü içindeki payı Türkiye’de oldukça düşüktür. Genel istihdam içindeki oranlar incelendiğinde, OECD ülkelerinin istihdamının %1,5’inin; Avrupa Birliği ülkelerinin istihdamının %2’sinin; ABD’nin istihdamının %2,4’ünün ve Türkiye’nin istihdamının ise yalnızca %0,25’inin çevre ile doğrudan ilişkili işlerden oluştuğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, ülkemizde çevresel istihdam diğer ülkelerin çok gerisinde kalmaktadır. Ancak, bu eksikliğin hesaplama yönteminden kaynaklanabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Nitekim, Ercoşkun (2010) çalışmasında, Türkiye’deki genel istihdamın %1,99’unun çevre ile ilgili işlerde istihdam edildiğini ileri sürmektedir.

Bu açıdan Ercoşkun (2010), Efendioğlu (2013a; 2013b) ve Özsoy (2013a) çalışmalarında, Türkiye’de; yeşil işlerin hangi niteliklere sahip olduğunun ve hangi sektörlerde yoğunlaştığının ortaya koyulması gerekliliğine vurgu yapmaktadır çünkü bu alanların tespiti, yapılacak yatırımların hangi sektörlerde olması gerektiği konusunda yol gösterici olacaktır.

Yazında önemle vurgulanan bir diğer nokta ise yeşil büyüme odaklı politikalar sonucunda ortaya çıkan yeşil işlerin nasıl işler olduğunun (ücret, sosyal güvenlik, çalışma süreleri) araştırılması gerekliliğidir. Efendioğlu (2013a ve 2013b) araştırmalarında, Türkiye’de yeşil işlere dair kapsamlı makro ve mikro çalışmaların eksikliğine vurgu yapmakta ve bu alanda yapılacak her türlü çalışmanın önemini vurgulamaktadır (Efendioğlu, 2013a: 11; Efendioğlu, 2013b: 83).

2.10. YEŞİL İŞ ÖRNEKLERİ

Yeşil iş kavramı geliştirildiğinden bu yana yazında sıkça tartışılan konulardan biri de, hangi işlerin tam olarak yeşil işler olduğudur. Bu bağlamda yazında iki net ölçüt bulunmaktadır. Bu ölçütlerden ilki, yeşil işlerin çevreye duyarlı olmasıyla ilgili ölçütlerdir, ikincisi ise insan onuruna yakışır iş standartlarını içermesi ile ilgilidir. Bu iki temel ölçütün sadece aynı anda sağlandığı işler, yeşil iş olarak adlandırılmaktadır ancak, bu durum “Hangi işler yeşildir?” sorusunu akla getirmektedir.

Yeşil iş dendiğinde, ilk olarak çevre kelimesi ile ilgili ölçüt akla gelmektedir. Yenilenebilir enerji kaynakları alanında, çevreye duyarlı binaların yapımında, demiryolu taşımacılığında, geri dönüşüm sektöründe, organik tarım alanında, çevre koruma faaliyetlerinde istihdam edilmiş bireyler, yeşil iş çalışanları olarak değerlendirilebilmektedir (Pinderhughes, 2007: 3). Ancak, bu işler sadece çevreye duyarlı işlerdir. Diğer bir ifade ile, sera gazı salınımını azaltan, doğal kaynak kullanımını etkin hale getiren ve çevresel duyarlılığa sahip olan işlerdir. Yeşil işler ise iki temel ölçütten oluşmaktadır ve bu işlerde çalışan bireyler ne zaman insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip olursa ancak o zaman yeşil iş çalışanı sınıfında değerlendirileceklerdir. Çevreci gözüken demiryolu taşımacılığı, geri dönüşüm ya da yalıtım sektörü gibi alanlarda insan onuruna yakışır ölçütlere sahip olmadan (örneğin, iş sağlığı güvenliği şartları sağlanmadan) istihdam edilenler, yeşil iş çalışanı olarak değerlendirilmemektedir (Bünül, 2011: 15; NTAR Leadership Center, 2008: 4; United States Department of Labour, 2013; ILO, 2012a: 5; Baş, 2013: 84).

Yeşil işlerin ikinci ölçütü olan insan onuruna yakışır işler; çalışanların iyi ücret aldıkları, sendikal örgütlenmelerinin önünde bir engel bulunmadığı, işte güvenlik koşullarının mevcut olduğu ve çalışanların adil bir değerlendirmeye tabi tutulduğu uygulamaları kapsamaktadır (ILO, 2008b; ILO, 2013a). Ancak, bu işlerde de doğal kaynakların kullanımında etkinlik, sera gazı salınımını azaltma ve yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelme gibi öncelikler yoksa bu işler de yeşil iş olarak değerlendirilmemektedir. Örneğin, fosil yakıtlarla çalışan otomobilleri üreten işletmelerdeki mavi ya da beyaz yakalı çalışanlar, kimyasal ürün geliştiren işletmelerde mühendis olarak çalışanlar ya da havayolları işletmelerinde pilot olarak çalışanlar, çalışma

koşulları iyi olmalarına rağmen çevresel ölçütler yerine getirilmediği için yeşil iş çalışanı olarak değerlendirilmemektedir (Chen, 2010: 12; ILO, 2013a: 6).

Genel olarak yeşil işlerin oluşabileceği sektörleri belirlemeye çalışan uluslararası ve ulusal yazında; tarım, balıkçılık, ormancılık, enerji, kaynak yoğun imalat, geri dönüşüm, inşaat, yalıtım ve ulaştırma sektörlerinin yeşil işler için en uygun sektörler olduğu belirtilmektedir (Baykan, 2009: 1; Evans-Klock vd., 2009: 14; Efendioğlu, 2013a: 10; Efendioğlu, 2013b: 83; Özsoy, 2013b: 87; Yi, 2013: 646). Ancak, burada unutulmaması gereken yeşil işlerin her türlü sektörde ve girişimde uygulanacak nitelikte olmasıdır (ILO, 2012a: 5).

Bahsi geçen bu sektörler makro anlamda yeşil dönüşümün yaşanabileceği sektörleri göstermektedir. Bu sektörler içerisinde; çevreye duyarlı mühendislik sistemleri geliştirenler, çevre konusunda danışmanlık yapanlar, ekolojik mimarlar, çevre avukatları, çevre eğitmenleri, çevre koruma ve ekoteknoloji alanında çalışanlar, rüzgar tribünlerini, güneş panellerini, binaların yalıtımını projelendirenler, üretenler ve kurulumunu gerçekleştirenler ile ekolojik ürün üreticileri yeşil iş çalışanı olarak kabul edilmektedir (Baykan, 2008b: 3; Baykan, 2009: 1).

Yeşil işler ile ilgili yapılan hesaplamalarda istihdam sayılarının ülkelere göre farklılaşmasının altında yatan sebep, ülkelerin birbirinden farklı ölçütler kullanmasıdır. Türkiye’de yeşil işler, 2002 yılında TÜİK tarafından oluşturulan “Çevresel İstihdam ve Harcamalar Envanteri”nde yer alan sektörler olarak belirlenmiştir. Türkiye’deki yeşil iş hesaplamalarında bu yöntem kullanılmaktadır (Bkz. Tablo 11, kamu sektöründe çevre istihdamının toplamı). TÜİK tarafından belirlenen envantere göre;

- Dış ortam havasını ve iklimi koruma faaliyetlerinde çalışanlar,
- İçme ve kullanma suyu tesislerinde çalışanlar,
- Atık su yönetimi faaliyetlerinde çalışanlar,
- Atık yönetimi sistemleri faaliyetlerinde çalışanlar,
- Toprağın yeraltı ve yüzey sularının korunması ve iyileştirilmesi faaliyetlerinde çalışanlar,
- Gürültü ve vibrasyonun azaltılması için çalışanlar,
- Biyolojik çeşitliliğin ve peyzajın korunması için istihdam edilenler,
- Radyasyona karşı koruma (dış güvenlik hariç) sağlamak için çalışanlar,

- Yenilenebilir enerji sektörü faaliyetlerinde çalışanlar ve
- Çevre araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde çalışanlar yeşil iş çalışanı olarak değerlendirilmektedir (Baykan, 2009: 2).

Son yıllarda kamuda ve özel sektörde yeşil işler yaratma potansiyeline sahip organik tarım, yenilenebilir enerji, yalıtım, ekolojik turizm ve ulaşım gibi sektörlerde vurgu yapılması (Baykan, 2011: 2), küresel eğilime uygun olarak, hem kamu ve özel sektörde hem de çalışanlar arasında çevreye olan ilginin arttığını göstermektedir. Nitekim Baykan (2008a) çalışmasında gençlerin çevreci işlere karşı ilgilerinin giderek arttığını ileri sürmektedir (Baykan, 2008a: 1-4).

Tablo 14, yenilenebilir enerji, doğal kaynakların etkin kullanımını sağlayan ve sera gazı salınımını azaltan işler gibi alanların dışında da var olan yeşil işler hakkında ipuçları vermektedir. Yeşil işler ILO'nun da belirttiği gibi her girişim için sağlanabilecek niteliktedir. Burada önemle vurgulanan nokta yapılan işin çevreye verilen zararı azaltması ya da sıfıra indirme hedefinin olması; aynı zamanda çalışanlar için insan onuruna yakışır iş standartları sunması gerekliliğidir.

Bisiklet satış ve tamir hizmetlerini sunanlar, zehirli kimyasal içermeyen boyalarla matbaa işi yapanlar, toplu taşıma çalışanları, güneş enerjisi kurulum ve bakım işlerinde çalışanlar, yalıtım işleri yapanlar yeşil iş örnekleri olarak değerlendirilmektedir. Burada bir işin yeşil olmasını sağlayan en önemli ölçüt yapılan işin çevreye verilen zararı azaltmaya çalışması ve çalışan için insan onuruna yakışır iş standartları içermesidir. Pinderhughes (2007) tarafından ileri sürülen yeşil iş örneklerini Tablo 14'de görmek mümkündür.

Tablo 14: Yeşil İş Örnekleri

1	Bisiklet tamiri ve satış hizmetleri sunanlar
2	Alternatif yakıtla çalışan araba ve kamyonları üreten ve tamir edenler ile bio-dizel, bitkisel yağ ve diğer alternatif yakıt istasyonlarında çalışanlar
3	Enerji etkinliğini ve tasarrufunu arttırmak için enerji iyileştirme projelerinde çalışanlar
4	Organik ya da sürdürülebilir olarak yetiştirilen tarım ürünlerini kullanan gıda ürünleri üretiminde çalışanlar
5	Çevre dostu sertifikaya sahip ahşap ile mobilya yapımı işinde istihdam edilenler
6	Yeşil yapı ya da yeşil inşaat yapımında istihdam edilenler
7	Yeşil atık kompost işlemleri işinde istihdam edilenler
8	Malzeme ve molozun (bir doğal kaynak olarak) yeniden kullanımı ve taşınması için çalışanlar
9	Zararlı malzeme (kimyasal atık) temizliği yapanlar
10	Sürdürülebilir peyzaj tasarımı ve uygulaması yapanlar
11	Güneş paneli, bisiklet, çevreci çöp bidonları vb. Çevre teknolojilerinin imalatını gerçekleştirenler
12	Geri dönüştürülmüş, zehir içermeyen malzemenin tekrar kullanımını sağlayan işlerde çalışanlar
13	Konutta ve ticari yapılarda zehir içermeyen temizlik maddeleri kullanarak temizlik işi yapanlar
14	Parkların ve açık alanların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için çalışanlar
15	Zehir içermeyen mürekkep, boya ve dönüştürülmüş kâğıtlarla matbaacılık yapanlar
16	Toplu taşımacılık çalışanları
17	Geri dönüşüm sektörü çalışanları
18	Güneş enerjisi kurulum ve bakımı işinde çalışanlar
19	Ağaç dikme ve budama işlerini gerçekleştirenler
20	Kentsel tarım ve kent çevresinde tarım işlerinde çalışanlar
21	Su etkinliğini ve tasarrufunu arttırmak için su iyileştirme projelerinde çalışanlar
22	Evin tüm performansının artırılması (yalıtım, doğal havalandırma vb.) için çalışanlar

Kaynak: Pinderhughes, 2007: 3

Yeşil işler, her yaştan ve eğitim durumundan bireylerin ilgisini çeken işlerdir. Nasıl ki yazında “en iyi on iş”, “en çok kazandıran on iş” gibi araştırmalara rastlamak mümkünse, yeşil işler için de benzer araştırmalara ulaşmak olasıdır. Bu araştırmalardan en çok ses getireni; Courtney Farrell (2011) tarafından kaleme alınan “Endüstrinin İçinde:

Yeşil İşler” (Inside the Industry: Green Jobs) başlıklı kitaptır. Farrell, kitabında yeşil işlere dair tanımlar yapmakta ve özellikle ABD’de yaşanan bireyler için “Hayallerdeki On Yeşil Meslek” adlı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Farrell, yeşil ve sürdürülebilir işlerden oluşan bir meslekler listesi hazırlamıştır. Buradaki on meslek, bireylerin çeşitli alanlarda uzmanlaşarak insan onuruna yakışır iş standartlarında çalıştıkları, çevreye duyarlılık ve sürdürülebilirlik temasını taşıyan mesleklerdir. Çalışmada bahsi geçen bu on meslek şunlardır;

- *Ekoturizm*: Ekoturizm, ilk başlarda küçük grupların doğal alanlarda tur eşliğinde gezdirilmesi ile başlayan bir harekettir. Ancak günümüzde ekoturizmin içerisinde, yeşil konaklama, yeşil turlar ve yeşil tatil köyleri yer almaktadır. Ekoturizm işinde çalışan kişiler yeşil otellerde ya da yeşil tatil köylerinde çalışmaktadırlar.
- *Sürdürülebilirlik Koordinatörü*: Yeşil işletmeye dönüşmek isteyen büyük işletmeler atık geri dönüşümünden, ürün paketlemeye, çalışan haklarından, çalışma saatlerine kadar her alanda tam bir dönüşüm gerçekleştirebilmek için tam zamanlı uzmanlar istihdam etmektedir. Bu dönüşümün sağlanabilmesi için işletmelere danışmanlık sağlayan kişiler sürdürülebilirlik koordinatörleridir.
- *Şehir Planlama Uzmanı*: Bu uzmanlar kentte yaşayanlar için yürüyüş alanları, bisiklet yolları ve yerel alışverişini destekleyen kent pazarları tasarlamaktadır. Böylece kent içerisinde, fosil yakıtlarla çalışan araçları kullanmadan ulaşım mümkün olabilecektir. Ayrıca, yerel pazarların kurulması yerel ürünlerin kullanımını teşvik ederken, ürünlerin taşınması için harcanan karbon salınımını azaltabilecektir.
- *Sürdürülebilirlik Eğitmeni*: Bu uzmanlar ilkökul, ortaokul, lise ve üniversitelerde sürdürülebilirlik temalı dersleri anlatmakta ve her yaştan katılımcılar için yaz kursları ya da okulları düzenlemektedir. Bu kurslarda ekoloji ve doğa gibi kavramlar işlenmekte ve katılımcıların doğa ile olan ilişkisi güçlendirilmeye çalışılmaktadır.
- *Su Bilimci (Hidrolog)*: Su bilimcilerin çalışma alanları; suyun kalitesi, su kaynaklarının dağıtımı ve su kaynaklarının yıllar içerisindeki hareketlerinin gözlenmesidir. Su bilimciler, su kaynaklarının en etkin şekilde kullanılması ve sürekliliğinin sağlanması için atılması gereken adımları belirlemek adına devlet, belediyeler ve özel girişimlerle ortak hareket eden meslek grubudur.

- *Atık Yok Etme Uzmanı:* Bu uzmanlar, sanayi atıklarının sürdürülemez yollar ile tasfiyesinin çevreye aşırı zarar vermesi sonucunda ortaya çıkmış bir meslek grubudur. Bugünkü koşullarda, sanayi üretimi sonucunda ortaya çıkan atıklar; kimyasal, biyolojik ve radyoaktif olarak kirlenmiş olabilmektedir. Atık yok etme uzmanları ise bu atıklar için güvenli tasfiye yöntemleri tasarlayan çalışanlardır.
- *Elektrikli Taşıt Teknisyeni:* Yeşil iş dendiğinde akla ilk gelen meslek grubu yenilenebilir enerji ve elektrikli araç üretiminde çalışanlardır. Burada hedef fosil yakıtların kullanımı yerine, elektrikle çalışan araçların üretilmesi ve elektriğin yenilenebilir kaynaklardan elde edilmesidir. Bu meslek grubu, doğal alanları tahrip eden fosil yakıt çıkarma işlemine olan ihtiyacı azaltmaktadır. Ayrıca, bu alanda ileri düzeyde beceri ve deneyime sahip çalışanlar, elektrikli araçların tamir ve bakımında, aynı zamanda yenilenebilir enerji alanlarının tamir ve bakım çalışmalarında istihdam edilebilmektedir.
- *Hayvan Hakları Koruyucuları:* Bu mesleği yürüten uzmanlar, hayvan haklarını korumak, nesli tükenen hayvanlar için uygun yasal düzenlemeler tasarlayabilmek ve var olan hayvanlara ideal bir yaşam alanı sunmak için kanun koyucu, dernek, vakıf ve belediyelerle görüşerek, nitelikli bir hayvan hakları sistemi kurmaya çalışan kişilerdir. Ayrıca bu uzmanlar, gösteriler, protestolar ve bilinçlendirme kampanyaları yaparak, hayvan hakları konusunda kamuoyunu bilgilendirmeye çalışmaktadırlar.
- *Kamp Danışmanı:* Kamp danışmanları başta küçük çocuklar olmak üzere birçok yaş grubundan katılımcılara kamp hayatı, doğal hayat, doğa ve insan ilişkileri konularında bilgiler sunmaya çalışmaktadır. Özellikle günümüzde doğal hayata karşı artan ilgi, kamp yerlerinin belirlenmesi ve doğal kamp hayatı gibi konularda bilgi eksikliğini beraberinde getirmektedir. Bu anlamda kamp danışmanları bu eksikliği gidermek için ortaya çıkmış bir meslek grubudur.
- *Park Bekçileri:* Park bekçileri, Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere, Avrupa Birliği ülkeleri ve OECD ülkelerinde bulunan ulusal, eyalet ve kent parklarını kontrol eden ve ziyaretçilere yardımcı olmaya çalışan koruma görevlileridir. Bu görevliler, parkı ziyaret eden kişilerin parkları güvenli ve düzenli bir biçimde kullanıp kullanmadığını denetlemekte, aynı zamanda parklarda

meydana gelebilecek yeşil karşıtı davranışlara müdahale etmek için hazır bulunan meslek grubunu oluşturmaktadır (Farrell, 2011: 12-14).

Yukarıda da belirtildiği üzere, sadece yenilenebilir enerji çalışanları değil, hayvan hakları koruyucularından park bekçilerine, su bilimcilerden şehir planlama uzmanlarına kadar birçok meslek yeşil meslek olarak sayılmaktadır. Burada bahsi geçen mesleklerin ortak noktası hepsinin saf çevre koruma ve iyileştirme faaliyetlerini hedef almasıdır. Ancak unutmamak gerekir ki, bu meslek grubuna üye olan kişilerin çalışma şartları da işlerin yeşil olup olmaması üzerine önemli bir etkidir. Bu mesleklerde çalışan kişilerin çalışma koşulları insan onuruna yakışır iş standartlarında olduğunda bu meslekler yeşil işler için eşsiz örneklere dönüşmektedir. Bu mesleklerin ortaya çıkmaya başlaması, bilinen klasik meslekleri yeni ve yeşil meslekler ile dönüştürme konusunda bireylere fikirler sunmaktadır. Bu çerçevede “Hayallerdeki On Yeşil Meslek” çalışanlara, iş arayanlara ve iş kurmayı planlayanlara yeşil iş yolları konusunda ipuçları vermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLERİN İŞ DOYUMU AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Dünyada ve Türkiye’de yeşil işler yazınındaki çalışmalar ağırlıklı olarak makro bir yapıya sahiptir. Yeşil işlerin temelini oluşturan önemli çalışmalar, yeşil iş kavramını tanımlamakta (ILO, 2008; ILO, 2012a; ILO, 2012b; ILO, 2013a; ILO, 2013b; ILO, 2013c; UNEP, 2008; Sommers, 2013) ve yeşil işlerin neden gerekli olduğu sorusuna cevap aramaktadır (ILO, 2012a; ILO 2013a). Diğer araştırmalar ise yaratılan yeşil işler ile diğer işlerin (kahverengi işlerin) ortalamasını karşılaştırmakta (Raymond vd., 2013; Muro vd., 2011; Lehr vd., 2008), çalışanların saatlik ücretlerine ilişkin karşılaştırmaları içermekte (Raymond vd., 2013), devletin yeşil faaliyetleri desteklemesiyle ortaya çıkan çevre davranışı arasındaki ilişkiyi incelemekte (Philips, 2007), yeşil işlerin genel verimlilik düzeylerine (UNEP, 2008b; Hughes, 2011) ve yeşil işlerin gelişmesiyle ilgili kısıtların neler olduğuna odaklanmaktadır (Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009).

Az sayıda olan mikro temelli çalışmalar ise bireylerin yeşil işlerde çalışma istekleri ile işletmelerin yeşil tutumları arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmakta (Renwick vd., 2013), çevreci hedefleri olan bireylerin yeşil işletmelerde çalışmaya istekli olup olmadıklarını sorgulamakta (Simpson ve Samson, 2008), yetenekli kişilerin yeşil işletmelerde çalışmaya istekli olup olmadıklarını araştırmakta (Chun, 2009), liderlik yeteneğiyle sürdürülebilirlik arasındaki ilişkinin varlığını sorgulamakta (Siebenhüner, 2007) ve insan kaynakları bölümünün aradığı yeni özellikler arasında çevreci önceliklerin olup olmadığını araştırmaktadır (Rothenberg vd., 2001). Ayrıca, yeşil iş çalışanlarının yeşil işletmelerde çalışmaya yönelme nedenleri (Environmental Careers Organization, 2010), çevre faaliyetlerinde istihdam edilmiş bireylerin yeşil işlere karşı tutumları (Stoevska vd., 2014) ve yeşil işlerde çalışanların iş koşullarının incelenmesi de (Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2011) yapılan araştırmalar arasındadır.

Yazındaki bazı araştırmalar ise örgütlerin gözünden çalışanların beklentilerine odaklanmaktadır. Bu araştırmalar; örgütlerde çalışanların yeşil öncelikleri olup olmadığını sorgulamakta (Jabbour vd., 2010), ISO 14001 belgeli işletmelerin çevreye duyarlı yöneticiler seçme eğiliminde olup olmadıklarını araştırmakta ve eğitim programları içerisinde eko etiketli MBA programlarının oranındaki artışların kayda değer olup olmadığını tartışmaktadır (Renwick vd., 2013).

Türkiye’de ise yeşil işler yazını incelendiğinde, yeşil iş kavramının henüz net bir tanıma kavuşmamış olduğunu (Bünül, 2011) ve Türk yazınında yeşil işler başlığını içeren çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğunu söylemek yerinde olacaktır (yapılan araştırma sonucunda; Türk yazınında konuyla ilgili altı araştırma notu, dokuz makale ve bir uzmanlık tezi bulunduğu tespit edilmiştir).

Mevcut çalışmada bahsedilen kapsamıyla ele alınan yeşil işler kavramı, ilk defa 2009 yılında, Barış Gencer Başkan tarafından hazırlanan “Dünyada ve Türkiye’de Yeşil Yakalılar” adlı araştırma notunda geçmektedir (Başkan, 2009). 2010 yılında Başkan “Kamuda Yeşil Yakalılar” adlı bir araştırma notu daha kaleme almıştır (Başkan, 2010) ve yine aynı yıl Özge Yalçiner Ercoşkun “Yeşil Yakalı Kavramı ve Türkiye’deki Yeşil Yakalılar” adlı makaleyi yayınlamıştır (Ercoşkun, 2010). Bu makalede yeşil yakalılar kavramı tartışılmış ve hangi meslek gruplarının yeşil yakalı olduğu araştırılmıştır. 2011 yılında Başkan, “Balkanlar’da Yeni Yeşil Düzen Mümkün Mü?” adlı araştırma notunda genel anlamıyla Türkiye’de yeşil işlerin gelişimine değinmektedir (Başkan, 2011). Yine 2011 yılında yayınlanan bir diğer araştırma ise Ceyda Özsoy tarafından kaleme alınan “Yeşil Ekonominin Dinamikleri: Yeşil İşler ve Beceriler” adlı çalışmadır (Özsoy, 2011). Bu araştırmada makro anlamda Türkiye’deki yeşil iş sayılarına odaklanılmakta ve yeşil becerilerin geliştirilmesi için atılması gereken adımlar tartışılmaktadır.

2013 yılında yeşil işler ile ilgili yedi makale yayınlanmıştır. Özsoy, “Yeşil Yakalı Çalışanlar: Türkiye Potansiyel Yeşil İşlere Hazır Mı?” (Özsoy, 2013a) ve “Yeşil Ekonominin İstihdama Olası Etkileri” (Özsoy, 2013b) adlı çalışmaları kaleme almıştır. Bu eserlerinde Özsoy, yeşil yakalı kavramını ve yeşil işlerin makro ekonomik etkilerini değerlendirmiştir. Efendioğlu ise “Sürdürülebilir Kalkınma Yolunda Yeşil İşler” (Efendioğlu, 2013a) ve “Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler Projesi” (Efendioğlu, 2013b) adlı çalışmaları kaleme almıştır ve çalışmalarında ILO’nun yeşil iş hedefleri ile

Türkiye'nin kalkınması arasındaki ilişkiyi yeşil işler üzerinden değerlendirmiştir. Baş (2013), “Yeşil Büyüme ve Türkiye” başlıklı çalışmada yeşil işlerdeki büyümenin Türkiye'deki ekonomik yapıyı nasıl etkileyeceğini kaleme almıştır (Baş, 2013). Galiba Bahçeci (2013) “Yeşil İstihdam Konusunda İnsan Kaynakları Departmanına Büyük Görev Düşüyor” başlıklı çalışmada, yeşil iş pozisyonları için insan kaynakları bölümünün atması gereken adımları belirlemeye çalışmıştır (Galiba Bahçeci, 2013). Ersoy Kart (2013) ise “Yeşil İşlerde İşçi Sağlığı Ne Kadar Gözetiliyor” adlı çalışmada yeşil işlerde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini tartışmıştır.

2013 yılında kaleme alınan iki araştırma notu bulunmaktadır. Başol (2013a) “Kalkınmanın Anahtarı: Çevresel Sürdürülebilirlik İle Birlikte İnsan Onuruna Yakışır İş” adlı raporunda ILO'nun yeşil işleri tanımlama sürecini tartışmıştır. Başol'un (2013b) diğer araştırma raporu ise “Yeşil İşler: Sürdürülebilir Girişimlerde İnsan Onuruna Yakışır İşler ve Düşük Karbon Ekonomisi” başlığını taşımaktadır ve rapor ILO'nun küresel yeşil iş programı ile ilgili gelişmelerini açıklamaktadır.

Yazındaki bir diğer çalışma ise Selen Arlı Yılmaz tarafından 2014 yılında kaleme alınmıştır (Yeşil İşler ve Türkiye'de Yenilenebilir Enerji Alanındaki Potansiyeli). Bu uzmanlık tezinde Arlı Yılmaz, yeşil iş olarak değerlendirilen yenilenebilir enerji sektöründe 2023 ve 2030 yılları için çeşitli tahminleme yöntemleriyle ulaşılabilecek ekonomik büyüklüğü ve çalışan sayısını hesaplamıştır (Arlı Yılmaz, 2014). Yazındaki son çalışma ise 2015 yılında Başol (2015) tarafından kaleme alınan “Yeşil Ekonomi İçin Yeni Bir Fırsat: Yeşil Ekonomi Eylem Ortaklığı (PAGE)” başlıklı araştırma raporudur. Bu rapor, yeşil işlerin geliştirilmesi için küresel aktörlerin eylemlerine odaklanmaktadır (Başol, 2015).

Görüldüğü üzere, dünya yazınında bahsi geçen araştırmaların büyük bir kısmı ve Türk yazınında yapılan araştırmaların tümü yeşil işlerin makro boyutuna odaklanmaktadır. Dünya yazınında az sayıda mikro temelli yeşil işler alanında yapılmış çalışma olmakla birlikte; Türk yazınında yeşil işler alanında önemli bir mikro çalışma eksikliği bulunmaktadır.

İş doyumu ise uluslararası ve Türk yazınında sıkça işlenen bir konu niteliğindedir.

Uluslararası yazında; satın alma görevlilerinin, mühendislerin, yöneticilerin, hemşirelerin, ev işleri yapan çalışanların, öğretmenlerin, kitapçıların, iş makineleri

operatörlerinin, sekreterlerin, gıda sektörü çalışanlarının, hemşire asistanlarının, mavi yaka çalışanlarının, paketleme servisi çalışanlarının, kamyon şoförlerinin (Weiss vd., 1967), kamu çalışanlarının (Spector, 1985), hekimlerin (Syptak vd., 1999), medikal teknoloji çalışanlarının (Blau, 1999), askeri hastane çalışanlarının (Bruck, 2002), turizm sektörü çalışanlarının (Yew, 2008), otel çalışanlarının (Kim vd., 2009), engellilerin (Chou vd., 2010), banka yöneticilerinin (Grant vd., 2010), sosyal çalışmacıların (Auerbach vd., 2010), antrenörlerin (Terranova ve Henning 2011), temizlikçilerin (Chou vd., 2011), bilimsel ve teknik araştırma kurumları çalışanlarının, eğitim sektörü çalışanlarının, üretim çalışanlarının, konaklama işletmeleri çalışanlarının, atık yönetimi ofisi çalışanlarının, bilgi teknolojileri çalışanlarının, inşaat hizmetleri çalışanlarının, finans ve bankacıların, sanatçıların, din görevlilerinin, tarım, hayvancılık ve balıkçılık endüstrisi çalışanlarının, madencilerin ve emlak değerlendirme uzmanlarının (Society for Human Resource Management, 2013) iş doyumları araştırılmıştır.

Türkçe yazında; büro çalışanlarının (Bayat, 1988), hemşirelerin (Aksayan, 1990), endüstri işçilerinin (Güler, 1990), mobilya sektörü çalışanlarının (Göcen, 1993), eczacıların (Şencan, 1994), antrenörlerin (Çoknaz, 1998), Türk Silahlı Kuvvetleri çalışanlarının (Çimen, 2000), kütüphane çalışanlarının (Gök, 2002), çalışma yaşamındaki engellilerin (Pamuk, 2002), merkez bankası çalışanlarının (Sun, 2002), pilotların (Topçu, 2003), otomotiv sektörü çalışanlarının (Keser, 2005), konaklama işletmeleri çalışanlarının (Örücü ve Esenkal, 2005; Pelit ve Öztürk, 2010; Akgündüz, 2013), çağrı merkezi çalışanlarının (Keser, 2006), avukatların (Demirkol, 2006), okul müdürlerinin (Cebeci, 2006), yoga yapanların (Duyan, 2007), tekstil sektörü çalışanlarının (Yıldırım, 2007), finans sektörü çalışanlarının (Yelboğa, 2007), bilgisayar sektörü çalışanlarının (İşcan ve Timuroğlu, 2007), akademisyenlerin (Filiz, vd., 2007; Aşan ve Erenler, 2008; Sabuncuoğlu Tolay, 2008; Çivilidağ, 2011), sigorta şirketi çalışanlarının (Gözen Dağdeviren, 2007), taksi şoförlerinin (Eryılmaz, 2008), okul yöneticilerinin (Izgar, 2008), otel çalışanlarının (Toker, 2008; Üngüren vd., 2009), hakemlerin (Karataş, 2009), infaz koruma memurlarının (Aktaş, 2009), öğretmenlerin (Koç vd., 2009; Şeşen ve Kahraman, 2014), polislerin (Şanlı ve Akbaş, 2009; Aksu, 2012), gazetecilerin (Erol, 2010), holding çalışanlarının (Aykaç, 2010), formel ve enformel sektörlerde çalışan kadınların (Göktepe, 2011), perakende sektöründe faaliyet gösteren satış temsilcilerinin (Ak, 2011), hekimlerin (Oral ve Köse, 2011), banka çalışanlarının (Sat, 2011), emniyet müdürlüğü çalışanlarının (Yiğit vd.,

2011), gıda sektörü çalışanlarının (Tor, 2011), özel güvenlik görevlilerinin (Kartal, 2012), okul müfettişlerinin (Özdemir ve Özkan Boydak, 2013), pnömokonyoz tanısı almış mavi yakalı çalışanların (Melik, 2014), yaşlı bakım personelinin (Kaya, 2014) ve özel dersane çalışanlarının (Karakuş ve Yardım, 2014) iş doyumları araştırılmıştır.

Yapılan araştırmalar, uluslararası ve ulusal yazında yeşil iş çalışanlarının iş doyumlarının nicel bir ölçüm aracıyla ölçülmediğini göstermiştir. Mevcut çalışmanın temellerine ilişkin önerilere üç araştırmada değinilmiştir. 2001 yılında Velena ve Ellenbecker tarafından kaleme alınan çalışma, sürdürülebilir bir üretim sistemine geçmenin hedeflerinden birinin çalışanların iş doyumunu yükseltmek olduğunu ve gelecekte yapılacak araştırmalarla bu konunun incelenmesini önermektedir (Velena ve Ellenbecker, 2001: 526). Araştırma için önerilerde bulunan diğer çalışmalar ise “Yeni ve Gelişen İşlerde İş ve Yaşam Kalitesi” (Work and Life Quality in New & Growing Jobs) araştırma grubu tarafından 2009 ve 2011 yıllarında kaleme alınan çalışmalardır. Yeni ve Gelişen İşlerde İş ve Yaşam Kalitesi araştırma grubu, yeşil işlerde istihdam edilmiş bireyler ile kahverengi işlerde istihdam edilmiş bireylerin çalışma yaşamlarının kalitelerine odaklanmaktadır. Ancak, bu araştırma ücret, iş sağlığı güvenliği ve iş güvencesi gibi konularda veri toplamak için çalışanlarla mülakat yöntemini tercih etmekte, nicel bir ölçüm aracı kullanmamakta ayrıca, gelecekteki çalışmalarda bu karşılaştırmanın nicel ölçüm araçlarıyla gerçekleştirilmesini de önermektedir.

Mevcut araştırma, bilimsel ölçütler yardımıyla “yeşil işletme” ile aynı iş kolunda faaliyet gösteren ancak koşulları yerine getirmediğinden dolayı “kahverengi işletme” olarak değerlendirilen işletmede çalışan bireylerin iş doyumlarını nicel bir ölçek yardımıyla ölçmeyi ve karşılaştırmayı hedeflemektedir. Dolayısıyla, mevcut çalışma önceki çalışmalardan ölçüt ve konu bakımından farklılık göstermektedir. Diğer bir ifade ile, dünya ve Türkiye ölçeğinde yapılan çalışmaların makro bir yapısının olması, çalışan bireyin yeşil işe bakışının belirlenmesinin önündeki bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenden dolayı, mevcut araştırmanın merkezinde yeşil işte ve kahverengi işte çalışan bireyler bulunmakta ve bu bireylerin iş doyumları arasındaki farklılığa odaklanılmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırma, yeşil işlerde istihdam edilen bireyler ile kahverengi işlerde istihdam edilen bireylerin ücret, terfi, yönetim, yan ödeme ve ek haklar, ödül, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşları, işin kendisi (işin anlamı), kurum içi iletişim ve iş doyum düzeylerini karşılaştırmayı hedeflemektedir.

Mevcut araştırma, yeşil iş çalışanlarının, kahverengi iş çalışanlarından farklı bir iş doyumuna sahip olup olmadıkları sorusuna cevap aramaktadır. Diğer bir ifadeyle, çevreye ve insana duyarlı iş çalışanlarının, bu önceliklere sahip olmayan iş çalışanlardan farklı bir iş doyumuna sahip olup olmadıklarını sorgulamaktadır. Bu noktalardan hareketle araştırma; tam anlamıyla aynı işi yapan yeşil iş ve kahverengi iş çalışanlarının iş doyumlarını ölçmeyi ve bu sonuçları karşılaştırmayı hedeflemektedir.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında, iki farklı araştırma yöntemi kullanılmıştır. Yeşil ve kahverengi işletmenin belirlenmesi için nitel bir yöntem olan, yapılandırılmış görüşme tekniği (bkz. Ek-1 ve Ek-2); çalışanların iş doyumlarının ölçülmesi için ise nicel bir yöntem olan anket tekniği kullanılmıştır.

Yapılandırılmış görüşme formundaki sorular, yeşil ve kahverengi işletme ölçüm kriterleri temel alınarak oluşturulmuştur. Bu ölçütlerden ilki çevre ölçütü; ikincisi ise insan onuruna yakışır iş ölçütüdür.

İşletmenin yeşil ya da kahverengi olduğunu belirleyen çevre ölçütleri, ilgili yazın taranarak oluşturulmuştur. İşletmeler, çevrede ekonomik bir aktör olarak yer almakta, doğal kaynakları üretim faktörü olarak kullanmakta ve üretim sürecinde ortaya çıkan katı, sıvı ve gaz atıklarını çevreye bırakmaktadır. Bu etkileşimler sonucunda, çevre kirliliği ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, işletmelerin üretim sürecinin en başından en sonuna kadar (hammadde tedariki, ürünün kendisi, üretim süreci sırasında/sonunda meydana çıkan katı, sıvı ve gaz atıkları) çevre ile ilgili konulara dikkat etmesi ve çevre konusunda duyarlı olması gerekmektedir (Gönen ve Güven, 2014: 41).

İşletmeler, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından üretim esnasında çevresel koşulları yerine getirip getirmediği konusunda denetlenmektedir. Çevre ve Şehircilik

Bakanlığı, işletme faaliyetleri sonucunda çevrenin beş ana faktör ile kirlendiğini ileri sürmekte, düzenlemeleri ve kontrolleri sağlayan kurum olmaktadır. Bakanlığın belirlediği bu alanlar:

- Hava kirliliği,
- Su kirliliği,
- Toprak kirliliği,
- Gürültü kirliliği ve
- Doğal kaynak tüketimidir (Irmak vd., 2013: 10).

Bahsi geçen bu alanlar, işletmelerin çevreye verebileceği zararların en aza indirilmesi için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na uygulanmak üzere 29.04.2009 tarihinde Resmi Gazetenin 27214 sayısında “Çevre Kanununca Alınması Gereken İzin ve Lisanslar Hakkında Yönetmelik” ismiyle yayınlanan yönetmeliğin üçüncü maddesinde tanımlanmıştır.

İşletmelerin çevreye karşı duyarlılıklarının tespit edilmesine yönelik araştırmalarda, ISO 14001 belgesine sahip olma, hava, su, toprak ve gürültü kirliliği denetlemelerinden onay alma ve doğal kaynak tüketimi konusunda etkin bir sisteme sahip olma ölçütlerinin belirlendiği gözlenmiştir. Tablo 15, yazındaki araştırmaların işletmenin çevreye duyarlılığını değerlendirirken hangi çevre ölçütlerini kullandıklarını göstermektedir.

Tablo 15: İşletmelerin Çevre Duyarlılığını Belirlemeye Yönelik Araştırmalar

Çevre Ölçütleri	Kaynakça
ISO 14001 sertifikasına sahip olması	Jabbour vd., 2010 Renwick vd., 2013
Hava kirliliği kontrolü	Yüksel, 2003
Su kirliliği kontrolü	Büyükkeklik vd., 2010
Toprak kirliliği kontrolü	ILO, 2011b
Gürültü kirliliği kontrolü	Irmak vd., 2013
Doğal kaynak tüketimi	ILO, 2013c Gönen ve Güven, 2014

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Yazındaki araştırmalar incelendikten sonra, işletmenin yeşil ya da kahverengi olduğunu belirlemek için çevre ölçütleri yazar tarafından oluşturulmuştur. Tablo 16, yazar tarafından oluşturulan çevre ölçütlerini göstermektedir.

Tablo 16: Oluşturulan Çevre Ölçütleri

Çevre Boyutları	Çevre Ölçütleri
Çevre duyarlılığı	İşletmenin ISO 14001 sertifikasına sahip olması
Hava kirliliği	İşletmenin hava kirliliği denetlemesinden onay alması
Su kirliliği	İşletmenin su kirliliği denetlemesinden onay alması
Toprak kirliliği	İşletmenin toprak kirliliği denetlemesinden onay alması
Gürültü kirliliği	İşletmenin gürültü kirliliği denetlemesinden onay alması
Doğal kaynak tüketimi	İşletmenin hammadde kullanımı konusunda etkin sistem kullanması

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

İşletmelerin yeşil ya da kahverengi olduğunu belirleyen insan onuruna yakışır iş ölçütleri ise Jarvis ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen göstergeler olarak belirlenmiştir. Bu göstergeler Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17: Oluşturulan İnsan Onuruna Yakışır İş Ölçütleri

İnsan Onuruna Yakışır İş Göstergeleri	İnsan Onuruna Yakışır İş Ölçütleri
İş fırsatları	İş ilanlarının, internet ve gazete gibi her bireyin kolayca ulaşabileceği alanlarda olması
Çalışma özgürlüğü	Çocuk işçi çalıştırılmaması ve zorla çalıştırmanın olmaması
Üretken iş	Sosyal ücret uygulamasının olması
Çalışanların iş sırasında adil ve eşit davranış görmesi	Ücret, terfi, ek haklar ve ödüllendirme gibi konularda çalışanların adil ve eşit davranış görmesi
Uygun çalışma saatleri	Çalışma saatlerinin düzenlenmiş olması, uzun ve yorucu çalışmanın olmaması
İş ve yaşam dengesi	Çalışanların ailevi sorumluluklarını (ya da özel yaşamlarını) yerine getirebilecek enerji ve güce sahip olması
Güvenli çalışma ortamı	Çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği şartlarının sunulmuş olması
İstikrar ve iş güvencesi	Çalışanların iş güvencesine sahip olması
İşte güvenlik	Çalışanların sosyal güvenlik primlerinin eksiksiz ödenmesi
Sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri	Çalışanların, işleriyle ilgili kararlara katılımlarının sağlanması, toplu pazarlık haklarının ve sendikal örgütlenmelerinin önünde bir engel bulunmaması

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 16 ve Tablo 17’de oluşturulan çevre ve insan onuruna yakışır iş ölçütleri Tablo 18’de birleştirilmiş olup; yeşil ve kahverengi işletme belirleme matrisi olarak kullanılacak ölçütleri göstermektedir. Buna göre, yeşil işletme; hem çevre ölçütlerini hem de insan onuruna yakışır iş ölçütlerini yerine getiren işletmedir. Kahverengi işletme ise bu ölçütlerden herhangi birini ya da birçoğunu yerine getirmeyen işletmedir.

Tablo 18: Yeşil ve Kahverengi İşletme Belirleme Matrisi

Çevre Ölçütleri	İnsan Onuruna Yakışır İş Ölçütleri
İşletmenin ISO 14001 sertifikasına sahip olması	İş ilanlarının, internet ve gazete gibi her bireyin kolayca ulaşabileceği alanlarda olması
İşletmenin hava kirliliği denetlemesinden onay alması	Çocuk işçi çalıştırılmaması ve zorla çalıştırmanın olmaması
İşletmenin su kirliliği denetlemesinden onay alması	Sosyal ücret uygulamasının olması
İşletmenin toprak kirliliği denetlemesinden onay alması	Ücret, terfi, ek haklar ve ödüllendirme gibi konularda çalışanların adil ve eşit davranış görmesi
İşletmenin gürültü kirliliği denetlemesinden onay alması	Çalışma saatlerinin düzenlenmiş olması, uzun ve yorucu çalışmanın olmaması
İşletmenin hammadde kullanımı konusunda etkin sistem kullanması	Çalışanların ailevi sorumluluklarını (ya da özel yaşamlarını) yerine getirebilecek enerji ve güce sahip olması
	Çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği şartlarının sunulmuş olması
	Çalışanların iş güvencesine sahip olması
	Çalışanların sosyal güvenlik primlerinin eksiksiz ödenmesi
	Çalışanların, işleriyle ilgili kararlara katılımlarının sağlanması, toplu pazarlık haklarının ve sendikal örgütlenmelerinin önünde bir engel bulunmaması

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çalışanlara uygulanacak olan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır.

- İlk bölümde; katılımcıların cinsiyeti, kurumda çalışma şekli, medeni durumu, eğitim durumu, yaşı, çalışma yılı, haftalık çalışma süresi (saat) ve aylık geliri sorgulanmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için tasarlanan bu bölümde sekiz soru bulunmaktadır.

- İkinci bölüm ise katılımcıların işletmelerini çevreye duyarlı bulup bulmadıklarını anlamak üzerine tasarlanmıştır ve bu bölümde bir soru bulunmaktadır. Bu bölümdeki soru, ilgili yazın tarandıktan sonra yazar tarafından oluşturulmuştur.
- Üçüncü bölümde katılımcıların iş doyumunun ölçülmesi hedeflenmiştir. Burada kullanılan ölçek, 1997 yılında Paul Elliot Spector tarafından geliştirilen “Job Satisfaction Survey – JSS” ölçeğidir. Bu ölçek, Türkiye’de iş doyumunun ölçümünde en sık kullanılan ölçeklerden biridir (Özsoy vd., 2014: 237) ve ölçeğin Türkçe geçerlilik-güvenilirlik çalışması Atilla Yelboğa (2009) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe adı, “İş Doyumu Ölçeği”dir (bkz. Ek-3).

İş doyumunu ölçeği, otuz altı maddeden oluşmakta olup altı noktalı ölçüm ile değerlendirilmekte (1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kısmen katılmıyorum, 4: kısmen katılıyorum, 5: katılıyorum, 6: tamamen katılıyorum) ve dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar:

- *Ücret:* Katılımcıların örgütteki ücret düzeyine ilişkin görüşlerini içermektedir. Bireyin bu alt boyutu değerlendirme puanı arttıkça ücretinden daha yüksek doyum elde ettiğini söylemek yerinde olacaktır. Bu alt ölçek içerisinde; “Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum” ve “İşyerimde ücret artışları az oluyor” gibi maddeler bulunmaktadır.
- *Terfi:* Katılımcıların örgüt içindeki terfi politikalarına ilişkin düşüncelerini yansıtmaktadır. Bu alt boyutu katılımcının yüksek puanla değerlendirmesi, örgüt içerisindeki terfi sisteminden elde ettiği doyumun yüksek olduğunu göstermektedir. Bu alt ölçekte “İşimde yükselme şansım çok düşüktür” ve “İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor” gibi maddeler bulunmaktadır.
- *Yönetim:* Katılımcıların yöneticileri değerlendirmesini içermektedir. Katılımcının bu alt boyutu yüksek puanla değerlendirmesi, yöneticilerden yüksek memnuniyet duyduğunu göstermektedir. Bu alt ölçek içerisinde “Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir” ve “Yöneticim bana karşı adil değildir” gibi maddeler bulunmaktadır.
- *Yan Ödeme ve Ek Haklar:* Katılımcıların örgütteki yan ödeme ve ek haklara ilişkin düşüncelerini içermektedir. Bu alt boyutu bireyin yüksek puanla değerlendirmesi, yan ödeme ve ek haklar konusunda yüksek doyum elde ettiğini göstermektedir. Bu alt ölçek içerisinde “İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden

memnun değilim” ve “İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden daha iyidir” gibi maddeler bulunmaktadır.

- *Ödül:* Katılımcıların örgüt içindeki ödül ve takdir mekanizmasına bakışlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu alt boyutun yüksek puanla değerlendirilmesi ödüllendirme mekanizmasının çalışan üzerinde yüksek doyum sağladığını göstermektedir. Bu alt ölçek içerisinde “İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim” ve “Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum” gibi maddeler bulunmaktadır.
- *Çalışma Şartları ve Kurallar:* Katılımcıların örgütteki çalışma şartlarını ve çalışma kurallarını değerlendirdikleri alan olarak tanımlanmaktadır. Bu alt boyutun yüksek puanla değerlendirilmesi, çalışma şartları ve kuralların çalışan üzerinde yüksek doyum yarattığını göstermektedir. Bu alt ölçek içerisinde “İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır” ve “İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir” gibi maddeler bulunmaktadır.
- *Çalışma Arkadaşları:* Katılımcıların çalışma arkadaşları hakkındaki düşüncelerini belirtmektedir. Bu alt boyutun yüksek puanla değerlendirilmesi, bireyin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisinden yüksek doyum elde ettiğini göstermektedir. Bu alt ölçek içerisinde “Birlikte çalıştığım insanları seviyorum” ve “Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım” gibi maddeler bulunmaktadır.
- *İşin Kendisi:* Katılımcıların işin kendisine (işin anlamına) ilişkin düşüncelerini belirttiği alan olarak değerlendirilmektedir. Bu alt boyutun yüksek puanla değerlendirilmesi, işin kendisinin birey için yüksek doyum anlamına geldiğini göstermektedir. Bu alt ölçek “Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum” ve “İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum” gibi maddeleri içermektedir.
- *Kurum İçi İletişim:* Katılımcıların örgüt içi iletişim kanallarını değerlendirdiği alan olarak görülmektedir. Bu alt boyutun yüksek puan ile değerlendirilmesi, kurum içi iletişim kanallarının birey üzerinde yüksek doyum yarattığını göstermektedir. Bu alt ölçek içerisinde “İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum” ve “Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor” gibi maddeler yer almaktadır.

3.4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırma kapsamında, Kırklareli, Edirne ve Tekirdağ illerinde (TR21 sınıflama bölgesi) faaliyet gösteren ve çalışan sayısı 500'ün üzerinde bulunan işletmelerin listesi hazırlanmıştır. Buna göre, Tekirdağ'da 41, Edirne'de 4 ve Kırklareli'nde 8 olmak üzere toplam 53 işletmenin 500'ün üzerinde çalışanı bulunduğu tespit edilmiştir (Trakya Kalkınma Ajansı, 2011: 28). Tespit edilen işletmeler, alfabetik sıraya göre düzenlendikten sonra, 12 Mayıs 2014 ile 23 Mayıs 2014 tarihleri arasında telefon ile aranarak araştırmanın amacı açıklanmış ve işletmelerden detaylı görüş alış verişi için randevu talep edilmiştir. Listede bulunan 53 işletmeden 41 tanesine ulaşılmıştır. Kalan 12 işletmeye ise telefon numarası ya da adres değişikliği sebepleriyle ulaşılamamıştır. Telefon görüşmesi yapılan 41 işletmeden 6'sı randevu talebine olumlu yanıt vermiştir. Diğer 35 işletme ise yoğunluk, ilgili çalışanların yurtdışında olması, değişime inanmama, araştırmaya katılmak istememe, idari zorluklar ve yetkili çalışan bulunmaması sebepleriyle randevu talebi geri çevrilmiştir.

26 Mayıs 2014 ile 6 Haziran 2014 tarihleri arasında randevu talebine olumlu yanıt veren işletmeler ziyaret edilmiş, araştırma konusunda detaylı görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmelerde, araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi, işletmeye ve bilime sağlayacağı faydalar tartışılmıştır. Görüşmelerden sonra, 3 işletme kendi çıkarlarıyla uyuşmadığı gerekçesiyle araştırmaya katılmaktan vazgeçmiş ve bunun üzerine, araştırma 3 işletme temelinde ele alınmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden işletmelerden ikisi tekstil sektöründe faaliyet gösterirken; diğer işletme, gıda sektöründe faaliyet göstermektedir. Karşılaştırmaların daha doğru sonuçlar verebilmesi için aynı iş kolunda faaliyet gösteren işletmeler araştırmanın uygulanacağı işletmeler olarak belirlenmiştir.

Tablo 19: Görüşme Yapılan İşletme Sayıları

Toplam İşletme Sayısı	53
Ulaşılan İşletme Sayısı	41
Randevu Veren İşletme Sayısı	6
Araştırmaya Katılmayı Kabul Eden İşletme Sayısı	3
Araştırmanın Gerçekleştirildiği İşletme Sayısı	2

Yeşil ve kahverengi işletme tespit etme matrisi belirlendikten sonra (Tablo 18), yapılandırılmış görüşme için her iki işletmeden randevu talep edilmiştir. İlk işletme ile 1

Temmuz 2014 tarihinde, işletmenin Edirne’de bulunan üretim tesisinde, işletme yöneticisinin (Y1) ve işletmenin insan kaynakları yöneticisinin (Y2) hazır bulunduğu bir görüşme gerçekleştirilmiş olup; görüşme 30 dakika sürmüştür (bkz, Ek-1). İkinci işletme ile 3 Temmuz 2014 tarihinde, işletmenin Edirne’de bulunan üretim tesisinde, işletmenin yöneticisinin (K1) ve personel işleri şefinin (K2) hazır bulunduğu bir görüşme gerçekleştirilmiş olup; görüşme 30 dakika sürmüştür (bkz. Ek-2). Görüşmeye katılan yöneticilerle, yapılandırılmış mülakat tekniğinde bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara, Ek-1 ve Ek-2’de bulunan yapılandırılmış görüşme formundaki sorular yöneltilmiştir. Yöneticilerin beyanları sonrasında, işletmelerin yeşil ya da kahverengi işletme olduklarına karar verilmiş ve böylece Tablo 20 ve Tablo 21’deki matrisler ortaya çıkmıştır.

Yeşil ve kahverengi işletme belirleme matrisindeki tüm ölçütleri yerine getiren işletme (Tablo 20), yeşil işletme olarak değerlendirilirken; bu işletmede çalışan birey, yeşil iş çalışanı; burada yapılan iş ise yeşil iş olarak değerlendirilmiştir. Diğer yandan, yeşil ve kahverengi işletme belirleme matrisindeki ölçütlerden bazılarını yerine getiren işletme (Tablo 21), kahverengi işletme olarak değerlendirilirken, bu işletmede çalışan birey, kahverengi iş çalışanı; burada yapılan iş de kahverengi iş olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 20: Yeşil İşletme Matrisi

Çevre Ölçütleri	Onay Durumu	İnsan Onuruna Yakışır İş Ölçütleri	Onay Durumu
İşletmenin ISO 14001 sertifikasına sahip olması	√	İş ilanlarının, internet ve gazete gibi her bireyin kolayca ulaşabileceği alanlarda olması	√
İşletmenin hava kirliliği denetlemesinden onay alması	√	Çocuk işçi çalıştırılmaması ve zorla çalıştırmanın olmaması	√
İşletmenin su kirliliği denetlemesinden onay alması	√	Sosyal ücret uygulamasının olması	√
İşletmenin toprak kirliliği denetlemesinden onay alması	√	Ücret, terfi, ek haklar ve ödüllendirme gibi konularda çalışanların adil ve eşit davranış görmesi	√
İşletmenin gürültü kirliliği denetlemesinden onay alması	√	Çalışma saatlerinin düzenlenmiş olması, uzun ve yorucu çalışmanın olmaması	√
İşletmenin hammadde kullanımını konusunda etkin sistem kullanması	√	Çalışanların ailevi sorumluluklarını (ya da özel yaşamlarını) yerine getirebilecek enerji ve güce sahip olması	√
		Çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği şartlarının sunulmuş olması	√
		Çalışanların iş güvencesine sahip olması	√
		Çalışanların sosyal güvenlik primlerinin eksiksiz ödenmesi	√
		Çalışanların, işleriyle ilgili kararlara katılımlarının sağlanması, toplu pazarlık haklarının ve sendikal örgütlenmelerinin önünde bir engel bulunmaması	√

Yeşil işletme olduğu tespit edilen işletmenin üretim tesisinde, 08 Eylül 2014 tarihi itibarıyla toplam 533 çalışan bulunmaktadır. İşletme ile yapılan görüşme sonrasında, üretim tesisinde anket uygulamasının yapılabilmesi için gerekli izinler alınmış ve 08 Eylül 2014 ile 12 Eylül 2014 tarihleri arasında anketler tamamlanmıştır. Bahsi geçen işletme

yeşil iş matrisinde bulunan (Tablo 20) çevre ve insan onuruna yakışır iş ölçütlerinin tümünü sağladığı için yeşil iş örneğini temsil etmektedir. Yeşil işletme için 533 adet anket formu tüm çalışanlara dağıtılmıştır ancak, çalışanlardan 401'i araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Geri dönen anketler incelendiğinde 22 anketin eksik ya da hatalı olduğu tespit edilip değerlendirme dışı bırakılmış ve toplam 379 anket ile değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 21: Kahverengi İşletme Matrisi

Çevre Ölçütleri	Onay Durumu	İnsan Onuruna Yakışır İş Ölçütleri	Onay Durumu
İşletmenin ISO 14001 sertifikasına sahip olması	×	İş ilanlarının, internet ve gazete gibi her bireyin kolayca ulaşabileceği alanlarda olması	√
İşletmenin hava kirliliği denetlemesinden onay alması	×	Çocuk işçi çalıştırılmaması ve zorla çalıştırmanın olmaması	√
İşletmenin su kirliliği denetlemesinden onay alması	×	Sosyal ücret uygulamasının olması	×
İşletmenin toprak kirliliği denetlemesinden onay alması	×	Ücret, terfi, ek haklar ve ödüllendirme gibi konularda çalışanların adil ve eşit davranış görmesi	×
İşletmenin gürültü kirliliği denetlemesinden onay alması	×	Çalışma saatlerinin düzenlenmiş olması, uzun ve yorucu çalışmanın olmaması	×
İşletmenin hammadde kullanımını konusunda etkin sistem kullanması	×	Çalışanların ailevi sorumluluklarını (ya da özel yaşamlarını) yerine getirebilecek enerji ve güce sahip olması	×
		Çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği şartlarının sunulmuş olması	√
		Çalışanların iş güvencesine sahip olması	×
		Çalışanların sosyal güvenlik primlerinin eksiksiz ödenmesi	×
		Çalışanların, işleriyle ilgili kararlara katılımlarının sağlanması, toplu pazarlık haklarının ve sendikal örgütlenmelerinin önünde bir engel bulunmaması	×

Kahverengi işletme olduğu tespit edilen işletmenin üretim tesisinde 11 Ekim 2014 tarihi itibarıyla 451 çalışan bulunmaktadır (Görüşmelere başlamadan önce, işletmenin 504 çalışanı bulunmaktadır ancak, proje temelli çalışan bir bölüm kapatıldığı için çalışan sayısı 451'e düşmüştür). İşletme ile yapılan görüşme sonrasında üretim tesisinde anket uygulamasının yapılabilmesi için gerekli izinler alınmış ve 11 Ekim 2014 ile 18 Ekim 2014 tarihleri arasında anketler tamamlanmıştır. Bahsi geçen işletme yeşil iş matrisinde bulunan çevre ve insan onuruna yakışır iş ölçütlerinin büyük bir kısmını sağlamadığı için kahverengi iş örneğini temsil etmektedir. İşletmenin hangi ölçütleri sağlayıp sağlamadığı Tablo 21'de detaylı olarak gösterilmiştir.

Kahverengi işletme için 451 anket formu tüm çalışanlara dağıtılmıştır ancak, çalışanlardan 423'ü araştırmaya katılmayı kabul etmiştir ve geri dönen anketler incelendiğinde 12 anket formunun geçersiz ya da eksik olduğu saptanmış ve değerlendirme dışı bırakılmıştır. Kahverengi işlere dair yapılan analizler geçerli olan 411 anket formu üzerinden yapılmıştır. Analizlerin çözümlenmesinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında, iki farklı işletme örneklem olarak seçilmiştir. Örneklem olarak seçilen işletmelerden biri yeşil iş örneği olarak değerlendirilirken, diğeri kahverengi iş örneği olarak değerlendirilmiştir. Değerlendirme ve karşılaştırmaların daha doğru biçimde yapılabilmesi için, işletmelerin faaliyette buldukları alanın aynı (tekstil) olmasına karar verilmiştir. Tekstil sektörü, hammadde yoğun olan, teknolojik bakımdan enerji verimliliğinin kullanılabileceği, her eğitim kademesinden bireylerin çalıştığı, üretim nihayetinde doğal kaynakları (su, hava, toprak vb.) kirletebilecek atıkların çıktığı bir sektördür. Yeşil iş dönüştürme stratejilerinin tartışıldığı birçok çalışmada yeşil iş ölçütlerini sağlamaya çalışan tekstil işletmelerinin, önemli bir yeşil iş potansiyeline sahip olduğu belirtilmiş olup (UNEP, 2009; ILO, 2013b; UNEP, 2013; ILO 2012b), Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yeşil iş dönüşümü bölgesel işbirliklerinde (örneğin, Mauritius'da) yeşil dönüşümün tekstil sektörü üzerinden başlatıldığı da tespit edilmiştir (ILO, 2013b: 31). Ayrıca, EUROFOUND'un kaleme aldığı bir rapor da; çevre dostu olması için çaba sarfedilen 10 sektörden birinin tekstil sektörü olduğunu belirlemiştir (EUROFOUND, 2012).

Durmuş (2008) tarafından yeşil verimlilik üzerine yapılan araştırma da benzer

sonuçları göstermektedir. Buna göre, tekstil sektörünün yeniden yapılanmasında ana gereksinimin çevre olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Avrupa Birliği'ne üyelik kapsamında uyumlaştırılan Endüstriyel Kirlilik Önleme ve Kontrol Direktifi (IPPC) sektöre; su kullanımı, atık su yönetimi, enerji tüketimi, hava emisyonları, katı atıklar ve kimyasal yönetimi konusunda yeni düzenlemeler getirmektedir. Ayrıca, bazı ülkelerin (örneğin, Macaristan) Avrupa Birliği deneyimlerine bakıldığında, ülkedeki çevre yatırımlarının ağırlıklı olarak tekstil sektörü üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Durmuş, 2008: 83).

Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği'nin 2013 yılında yayınladığı raporda, Türkiye'deki toplam istihdamın %7,4'ünün tekstil ve hazır giyim üretiminde istihdam edildiğini, bunun da yaklaşık olarak 1,5 milyon kişiye karşılık geldiği belirtilmiştir (Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği, 2013: 36). Dolayısıyla, tekstil sektörünün Türkiye'deki önemli istihdam alanlarından biri olduğunu söylemek mümkündür.

3.5. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın yalnızca tekstil sektörünü temel alarak tek bir şehirde yapılması araştırmaya sektör ve şehir kısıtı getirmektedir. Farklı sektörlerde ve coğrafi bölgelerde farklı sonuçların elde edilebileceği unutulmamalıdır. Mevcut araştırma yeşil iş çalışanları ile kahverengi iş çalışanlarının iş doyumlarını karşılaştırmaktadır. Ancak gelecekteki çalışmalarda işletme türünün daha detaylı belirlenmesi (örneğin, kahverengi, %20 yeşil, %80 yeşil vb.) endüstrinin sürdürülebilir olması ile iş doyumları arasındaki ilişkinin daha kapsamlı olarak ortaya konulmasını sağlayabilecektir.

Araştırmayı kısıtlayan bir başka nokta ise işletmelerin “yeşil işletme” ölçütlerini tam olarak taşıyamaması sebebiyle yeşil işletmeye ulaşma zorluğudur. Ayrıca, işletmelerden gerekli izinler alınmış olsa dahi, çalışanların işletme yanlısı cevaplar verme eğiliminde oldukları da göz ardı edilmemelidir.

3.6. ARAŞTIRMANIN TASARIMI

Araştırma, yeşil işlerde istihdam edilen bireyler ile kahverengi işlerde istihdam edilen bireylerin iş doyum düzeylerini karşılaştırmayı hedeflemektedir. Diğer bir ifadeyle,

çevreye ve insana duyarlı işletme çalışanlarının, bu önceliklere sahip olmayan işletmede çalışanlardan farklı bir iş doyumuna sahip olup olmadıklarını sorgulamaktadır.

Tablo 22, 23, 24, 25, 26 ve 27 yazındaki çalışmaların araştırma konularına ilişkin bilgiler vermektedir. Buna göre, Tablo 22’de belirtilen araştırmalar, çalışma şartlarında (örneğin, ücret düzeyi, çalışma saatleri, toplu pazarlık ve sendikal haklar) meydana gelen bir iyileşmenin, çalışanın iş doyum düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşmaktadır.

Tablo 22: Çalışma Şartları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar

Çalışma Şartları	İş Doyumu	Kaynakça
Ücret düzeyi	İş doyumunu	Rice vd., 1980 Ritter ve Anker, 2002 Saari ve Judge, 2004 Toker, 2008 Izgar, 2008 Aykaç, 2010 Akşit Aşık, 2010 Ak, 2011 Göktepe, 2011 Sat, 2011
Terfi imkanları	İş doyumunu	Ritter ve Anker, 2002 İşcan ve Timuroğlu, 2005 Yew, 2008 Eğinli, 2009 Aykaç, 2010 Çavdar ve Çavdar, 2010 Ak, 2011 Soysal ve Tan, 2013 Batur ve Adıgüzel, 2014
Yönetimin tutumu	İş doyumunu	Rice vd., 1980 Spector, 1985 Bruce ve Blackburn, 1992 Demirkan, 2006 Aşan ve Erenler, 2008 Toker, 2008 Tor, 2011 Yiğit vd., 2011 Aksu, 2012 Özdemir ve Özan Boydak, 2013 Melik, 2014
Yan ödeme ve ek haklar	İş doyumunu	Bruck vd., 2002 Aşan ve Erenler, 2008 Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2011 Randstad, 2012

Tablo 22 (Devamı): Çalışma Şartları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar

Ödüllendirme sistemi	İş doyumu	Ritter ve Anker, 2002 Yıldırım, 2007 Aykaç, 2010
Çalışma şartları ve kurallar	İş doyumu	Örücü ve Esenkal, 2005 Keser, 2007 Aşan ve Erenler, 2008 Lale ve Köse, 2011
Çalışma arkadaşları	İş doyumu	Toker, 2008 Akşit Aşık, 2010 Sat, 2011 Yiğit vd., 2011 Sageer vd., 2012 Şeşen ve Kahraman, 2014
İşin kendisi	İş doyumu	Ritter ve Anker, 2002 Saari ve Judge, 2004 Keser, 2005 Toker, 2008 Eğimli, 2009 Akşit Aşık, 2010 Ak, 2011 Sat, 2011 SHRM, 2013
Kurum içi iletişim	İş doyumu	Spector, 1985 Gözen Dağdeviren, 2007 Eğimli, 2009 Üngüren vd., 2009 Aykaç, 2010 Tor, 2011 Sageer, 2012
İş sağlığı ve güvenliği koşulları	İş doyumu	Anker vd., 2002 Takala, 2002 Anker vd., 2003 Saygılı, 2008 EUROFOUND, 2013
Çalışma saatleri	İş doyumu	ILO, 2007 EUROFOUND, 2013
İş güvencesi	İş doyumu	Anker vd., 2002 Anker vd., 2003 Auer, 2006 EUROFOUND, 2015
İş sözleşmesi kalitesi	İş doyumu	Auer, 2006 EUROFOUND, 2015

Tablo 22 (Devamı): Çalışma Şartları ve İş Doymu İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar

Toplu pazarlık ve sendikal haklar	İş doymu	Anker vd., 2002 Anker vd., 2003 EUROFOUND, 2015
Genel çalışma şartları	İş doymu	Spector, 1985 Spector, 1997 Currivan, 1999 Friday ve Friday, 2003 Rose, 2003 Crossman ve Abou-Zaki, 2003 İşcan ve Timuroğlu, 2005 Keser, 2006 Aşan ve Erenler, 2008 Izgar, 2008 Karakuş ve Yardım, 2014 Köksal, 2014

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 23'deki araştırmalar, çevre şartlarında meydana gelen bir iyileşmenin (örneğin, gürültü miktarının azaltılması, kaynak kullanım etkinliğinin sağlanması), çalışanların iş doymu düzeyini artırdığı sonucuna ulaşmaktadır.

Tablo 23: Çevre Şartları ve İş Doymu İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar

Çevre Şartları	İş Doymu	Kaynakça
Gürültü düzeyi	İş doymu	Jain ve Kaur, 2014
Üretim için kullanılan doğal kaynak miktarı	İş doymu	Linton, 2008
İşletmenin çevreye duyarlı olması	İş doymu Çalışan verimliliği	Delmas ve Pekovic, 2012 GİSKAD, 2013
İşletmenin çevre performansı	İş doymu	DeBoer vd., 2002
İşletmenin çevreye duyarlı olması	İş doymu İş sağlığı ve güvenliği	Van Vegchel vd., 2005
İşletmenin çevresel şartları iyileştirmesi	İş doymu Çalışan morali	Lanfranchi ve Pekovic, 2012
EMAS çevre belgesine sahip olma	İş doymu Çalışan motivasyonu	Morrow ve Rondinelli, 2002

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 24, yazında yer alan yeşil iş tanımlarının içeriğini göstermektedir. Buna göre yeşil işler, çevreye duyarlı koşullarda üretim yapan ve çalışanlarına, insan onuruna yakışır iş standartları sunan işlerdir.

Tablo 24: Çalışma ve Çevre Şartları ile Yeşil İş İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar

Çalışma ve Çevre Şartlarında İyileşme	Yeşil İş	Kaynakça
Çalışma ve çevre şartlarında iyileşme yaratan işler (Hem çevreye duyarlı olan hem de insan onuruna yakışır iş standartlarını gerçekleştiren işler)	Yeşil iş	NTAR Leadership Center, 2008 Jarvis vd., 2011 Peters vd., 2011 ILO, 2011a ILO, 2011b ILO, 2012a ILO, 2012c ILO, 2013a ILO, 2013b Raymond vd., 2013 United States Department of Labour, 2013 Baş, 2013

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 22, çalışma şartlarında meydana gelen bir iyileşmenin, iş doyum düzeyini arttırdığına dair bulguları; Tablo 23, işletmenin çevre şartlarında meydana gelen bir iyileşmenin, iş doyum düzeyini arttırdığına ilişkin bulguları göstermektedir. Tablo 24 ise çalışma ve çevre şartlarında meydana gelen iyileşmelerin, yeşil iş olarak adlandırıldığına dair bulguları göstermektedir. Bahsi geçen üç tablodaki sonuçlar bir arada düşünüldüğünde; yeşil işlerin, çalışanların iş doyum düzeylerini yükseltebilecek nitelikte işler olduğunu ileri sürmek mümkün olacaktır. Nitekim, yazındaki araştırmalar, yeşil işlerde çalışma ile iş doyum düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir ve bu araştırmalar Tablo 25’de gösterilmektedir.

Tablo 25: Yeşil İşler ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar

Yeşil İşler	İş Doyumu	Kaynakça
Yeşil işler	İş doyumu	Velena ve Ellenbecker, 2001 Egger, 2002 Davoine vd., 2008 Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009 Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2011 Bünül, 2011 Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2012a Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2012b Omar vd., 2013 Stoevska vd., 2014
Yeşil işler	İş kalitesi	OECD, 2012
Yeşil işler	Çalışan eğitimi	OECD, 2012
Yeşil işler	Gelir	OECD, 2012
Yeşil işler	Çalışan hakları	OECD, 2012
Yeşil işler	Sağlık problemleri	OECD, 2012
Yeşil işler	Çalışma saatleri	OECD, 2012
Yeşil işler	Cinsiyet eşitliği	OECD, 2012

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Yazındaki bir diğer önemli bulgu ise iş doyumu ile çalışma yaşamının sürdürülebilirliği arasındaki ilişkidir. Buna göre; iş doyumu daha yüksek olan çalışanlar, bilgi, yetenek ve yaratıcılıklarını severek ve isteyerek çalışma yaşamına aktarabilmekte ve çalışma yaşamında daha uzun süre kalabilmektedir. Tablo 26, bu çerçevede yapılan araştırmaları göstermektedir.

Tablo 26: İş Doyumu ve Çalışma Yaşamının Sürdürülebilirliği Üzerine Yapılan Araştırmalar

İş Doyumu	Çalışma Yaşamının Sürdürülebilirliği	Kaynakça
İş doyumu	Çalışma yaşamının sürdürülebilirliği	Argyle, 1989 Clark, 1998 Ritter ve Anker, 2002 Anker vd., 2003 European Parliament, 2009 Drobnic vd., 2010 Kouri ve Clarke, 2014

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 26’de belirtilen araştırmalar, iş doyumunu ile çalışma yaşamının sürdürülebilirliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, yeşil işler ile iş doyumunu ilişkisi düşünüldüğünde; yeşil işler ile çalışma yaşamının sürdürülebilirliği arasında pozitif bir ilişki olasılığının mümkün olabileceği dşnlmektedir. Nitekim, yazındaki araştırmalar da bu düşünceyi desteklemektedir. Tablo 27, yeşil işler ile çalışma yaşamının sürdürülebilirliği arasında ilişki kuran çalışmaları göstermektedir.

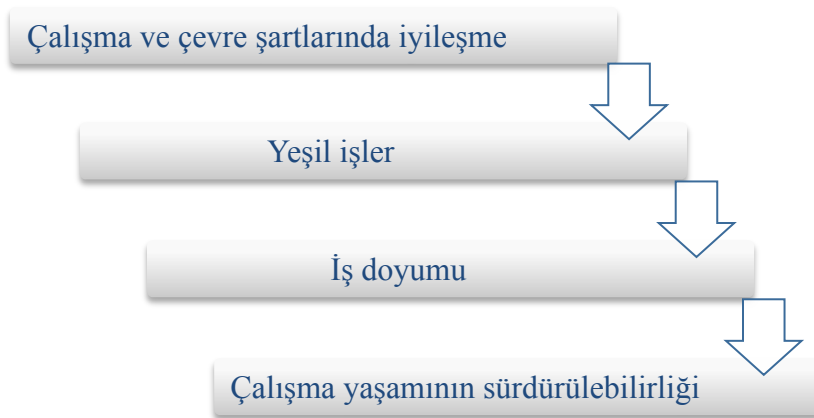
Tablo 27: Yeşil İşler ve alışma Yaşamının Sürdürülebilirliği zerine Yapılan Araştırmalar

Yeşil İşler	alışma Yaşamının Sürdürülebilirliği	Kaynakça
Yeşil İşler	alışma yaşamının sürdürülebilirliği	Stiglitz, 2002 Efendioğlu, 2013a Borel-Saladin ve Turok, 2013

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Yazındaki tüm bulgular bir arada düşünüldüğünde; yeşil işletme çalışanlarının, iş doyum düzeylerinin yüksek olacağı ve iş doyum düzeyi yüksek olan çalışanların da bilgi, beceri, yetenek ve yaratıcılıklarını, severek ve isteyerek çalışma yaşamlarına aktarabileceği; diğer bir ifade ile, çalışma yaşamlarının sürdürülebilir olacağı önermesi ileri sürülmüştür. nermeye ilişkin detaylar Şekil 5’de gösterilmektedir.

Şekil 5: Araştırmanın Tasarımı



3.7. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Sayısı hızla artmakta olan ve gelecekte daha da hızla artacağı tahmin edilen yeşil işlerin, çalışanlarına daha kaliteli bir çalışma yaşamı sunduğu düşünülmektedir (Pinderhughes, 2007: 4; Chan ve Lam, 2012: 197; Warren, 2013: 29; Parrott ve Wiatrowski, 2013: 51-52; Apollo Alliance, 2009: 1-5; Chan ve Lam, 2012: 197). Kaliteli çalışma yaşamı ise bireyin çalışmasının sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Bu varsayımdan hareketle mevcut araştırmanın temeli olarak yeşil iş çalışanlarının iş doyum düzeyinin kahverengi iş çalışanlarının iş doyum düzeyinden yüksek olduğu hipotezi ileri sürülmüştür:

H₁: Yeşil iş çalışanlarının iş doyumunu, kahverengi iş çalışanlarının iş doyumundan yüksektir.

Yazındaki araştırmalar, yeşil işlerin başta dezavantajlı çalışanlar olmak üzere, herkese daha iyi iş fırsatları sunduğunu dile getirmektedir (ILO, 2002; ILO, 2011a, ILO, 2012a, ILO, 2012c; ILO, 2013b). Dünya genelinde kadınların işgücüne katılımının az olması, gelirden daha az pay alması, insan onuruna yakışır işlerde bulunma olasılıklarının daha az olması, kadını iş hayatında dezavantajlı konuma getirmektedir (Rustico ve Sperotti, 2012: 222-223). Sürdürülebilir bir çalışma yaşamının, kadın çalışanlar olmadan sağlanması da mümkün gözükmemektedir. Bu noktalardan hareketle, ilk hipotezi desteklemek adına yeşil işte çalışan kadınların iş doyum düzeyinin, kahverengi işte çalışan kadınların iş doyum düzeyinden yüksek olduğu hipotezi ileri sürülmüştür:

H₂: Yeşil iş çalışanı kadınların iş doyumunu, kahverengi iş çalışanı kadınların iş doyumundan yüksektir.

Yeşil iş yazınındaki çalışmalarda önemle vurgulanan bir diğer nokta da; yeşil iş dönüşüm sürecinin merkezini mavi yakalı çalışanların oluşturduğudur (ILO, 2008: xxii; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2011; Özsoy, 2013a: 21). Mavi yakalı çalışanlar üretim ve hizmetlerin bel kemiğini oluşturmakta ve çalışma yaşamının sürdürülebilir olmasını sağlayan ana etmenlerden biri olarak düşünülmektedir. Bu nedenlerle de ilk hipotezi desteklemek adına; yeşil iş çalışanı mavi yakalıların iş doyum düzeyinin kahverengi iş çalışanı mavi yakalıların iş doyum düzeyinden yüksek olduğu hipotezi ileri sürülmüştür:

H₃: Yeşil iş çalışanı mavi yakalıların iş doyumunu, kahverengi iş çalışanı mavi yakalıların iş doyumundan yüksektir.

3.8. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bulguları altı alt bölümde ele alınmıştır.

- Birinci bölümde; katılımcıların demografik özelliklerine dair bulgular sunulmuştur.
- İkinci bölümde; araştırmada kullanılan iş doyumu ölçeğine ilişkin bulgular tartışılmıştır.
- Üçüncü bölümde; çevresel değerlendirmelere ilişkin bulgular paylaşılmıştır.
- Dördüncü bölümde; yeşil ve kahverengi işletmelerde istihdam edilen çalışanlara ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.
- Beşinci bölümde; yeşil ve kahverengi işletmelerde istihdam edilen kadın çalışanlara ilişkin bulgulara yer verilmiştir.
- Son bölümde ise yeşil ve kahverengi işletmelerde istihdam edilen mavi yakalı çalışanlara ilişkin bulgular tartışılmıştır.

3.8.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular tartışılmıştır.

Tablo 28, katılımcıların demografik özelliklerini göstermektedir. Buna göre; 379 (%48) katılımcının yeşil işletme çalışanı olduğu, 411 (%52) katılımcının da kahverengi işletme çalışanı olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların 293'ü (%37,1) kadın; 497'si (%62,9) erkektir. Anketi tamamlayan katılımcıların 685'i (%86,7) mavi yakalı, 105'i (%13,3) ise beyaz yakalı çalışandır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde 509 (%64,4) katılımcının evli olduğu ve 281 (%35,6) katılımcının da bekâr olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde; 266 kişinin (%33,7) ilköğretim; 329 kişinin (%41,6) lise; 92 kişinin (%11,6) ön lisans; 78 kişinin (%9,9) lisans ve 25 kişinin de (%3,2) yüksek lisans ve üzerinde eğitime sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların aylık net gelirleri 800 TL ile 4841 TL arasında değişmekte olup; ortalaması 1610 ± 627 TL olarak hesaplanmaktadır. Katılımcılar, ortalama 9 ± 7 yıldır iş hayatında bulunmakta ve yaş ortalamaları da 34 ± 7 olarak rapor edilmektedir. Son olarak, katılımcıların haftalık çalışma saat ortalaması 46 ± 4 olarak hesaplanmaktadır.

Tablo 28: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Frekans	Yüzde
İşletme Türü		
Yeşil işletme	379	48,0
Kahverengi işletme	411	52,0
Cinsiyet		
Kadın	293	37,1
Erkek	497	62,9
Çalışma Şekli		
Mavi yaka	685	86,7
Beyaz yaka	105	13,3
Medeni Durum		
Evli	509	64,4
Bekâr	281	35,6
Eğitim Durumu		
İlköğretim	266	33,7
Lise	329	41,6
Ön lisans	92	11,6
Lisans	78	9,9
Yüksek lisans ve üstü	25	3,2
TOPLAM	790	100

Tablo 29, yeşil işletme çalışanlarının demografik özelliklerini göstermektedir. Buna göre; yeşil işletmeyi temsil eden katılımcıların %15'i kadın (57 kişi) ve %85'i erkektir (322 kişi). Yeşil işletme örneklemini oluşturan katılımcıların %83,6'sı mavi yakalı çalışan (317 kişi), %16,4'ü ise beyaz yakalı çalışandır (62 kişi); bu katılımcıların %71,8'i evli (272 kişi) ve %28,2'si bekârdır (107 kişi). Yeşil işletme çalışanlarının, %32,2'si ilköğretim (122 kişi); %44,9'u lise (170 kişi); %7,9'u ön lisans (30 kişi); %9,5'i lisans (36 kişi) ve %5,5'i de yüksek lisans ya da doktora (21 kişi) düzeyinde eğitime sahiptir.

Yeşil işletme çalışanlarının gelirleri 1166 TL ile 4841 TL arasında değişmekte olup ortalaması 1844±728 TL olarak gerçekleşmiştir. Katılımcıların yaşları incelendiğinde en genç katılımcının 19, en yaşlı katılımcının 53 yaşında olduğu ve ortalama yaşın 34±6 olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışanlar en az 1, en çok 25 yıldır çalışma hayatında olup ortalama 8±6 yıldır çalışmaktadırlar. Haftada 40 ile 50 saat arasında çalışan bu katılımcılar haftada ortalama 45±3 saat çalışmaktadırlar.

Tablo 29: Yeşil İşletme Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Yeşil İşletme	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	57	15,0
Erkek	322	85,0
Çalışma Şekli		
Mavi Yaka	317	83,6
Beyaz Yaka	62	16,4
Medeni Durum		
Evli	272	71,8
Bekâr	107	28,2
Eğitim Durumu		
İlköğretim	122	32,2
Lise	170	44,9
Ön Lisans	30	7,9
Lisans	36	9,5
Yüksek Lisans ve üstü	21	5,5
TOPLAM	379	100

Tablo 30, kahverengi işletme çalışanlarının demografik özelliklerini göstermektedir. Buna göre, kahverengi işletmeyi temsil eden katılımcıların %57,4'ü kadın (236 kişi) ve %42,6'sı erkektir (175 kişi). Kahverengi işletme örneklemini oluşturan katılımcıların %89,5'i mavi yakalı çalışan (368 kişi), %10,5'i ise beyaz yakalı çalışandır (43 kişi); bu katılımcıların %57,7'si evli (237 kişi) ve %42,3'ü bekârdır (174 kişi). Kahverengi işletmede çalışanların; %35'i ilköğretim (144 kişi); %38,7'si lise (159 kişi); %15,1'i ön lisans (62 kişi); %10,2'si lisans (42 kişi) ve %1'i de yüksek lisans ya da doktora (4 kişi) düzeyinde eğitime sahiptir.

Kahverengi işletme çalışanlarının gelirleri 800 TL ile 3100 TL arasında değişmekte olup ortalaması 1395±416 TL olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların yaşları incelendiğinde en genç katılımcının 18, en yaşlı katılımcının 55 yaşında olduğu ve ortalama yaşın 33±7 olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışanlar en az 1, en çok 35 yıldır çalışma hayatında olup ortalama 10±7 yıldır çalışmaktadırlar. Haftada 40 ile 68 saat arasında çalışan bu katılımcılar haftada ortalama 47±4 saat çalışmaktadırlar.

Tablo 30: Kahverengi İşletme Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Kahverengi İşletme	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	236	57,4
Erkek	175	42,6
Çalışma Şekli		
Mavi yaka	368	89,5
Beyaz yaka	43	10,5
Medeni Durum		
Evli	237	57,7
Bekâr	174	42,3
Eğitim Durumu		
İlköğretim	144	35,0
Lise	159	38,7
Ön lisans	62	15,1
Lisans	42	10,2
Yüksek lisans ve üstü	4	1,0
TOPLAM	411	100

3.8.2. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, iş doyumunu ölçeceğine dair bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 31, iş doyumunu ölçeceğine ait içsel tutarlılık sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; iş doyumunu ölçüğünün, mevcut araştırma için içsel tutarlılığa sahip bir ölçek olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Elde edilen sonuçlar; ücret, terfi, yönetim, yan ödeme ve ek haklar, ödül, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşları, işin kendisi, kurum içi iletişim ve genel iş doyumunu değişkenlerinin içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 31: İş Doyumu Ölçeğine Ait İçsel Tutarlılık Bulgularının Karşılaştırılması

Alt ölçekler	P.E. Spector'un Çalışmasındaki İçsel Tutarlılık Değerleri	A. Yelboğa'nın Çalışmasındaki İçsel Tutarlılık Değerleri	Mevcut Araştırmadaki İçsel Tutarlılık Değerleri
Ücret	0,75	0,63	0,78
Terfi	0,73	0,69	0,80
Yönetim	0,82	0,74	0,70
Yan ödeme, ek haklar	0,73	0,65	0,70
Ödül	0,76	0,71	0,74
Çalışma şartları ve kurallar	0,62	0,76	0,69
Çalışma arkadaşları	0,60	0,77	0,66
İşin kendisi	0,78	0,82	0,65
Kurum içi iletişim	0,71	0,88	0,70
Ölçeğin Tümü	0,91	0,78	0,87

Kaynak: Yelboğa, 2009: 1070'deki tablo temel alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Sonuçlar (Tablo 31), bazı değişkenlerin içsel tutarlılık seviyesinin %70'den düşük olduğunu göstermektedir. İşin kendisi değişkeninin içsel tutarlılık oranı %65; çalışma arkadaşları değişkeninin içsel tutarlılık oranı %66; çalışma şartları ve kurallar değişkeninin içsel tutarlılık oranı %69 olarak hesaplanmıştır. İçsel tutarlılık seviyesinin %70'den düşük olması içsel tutarlılığın olmadığı gibi bir sonucu gösterse de, Spector'un çalışmasında %60'lara, Yelboğa'nın çalışmasında ise %63'lere kadar inen içsel tutarlılık oranları, mevcut araştırmadaki değişkenlerin araştırma kapsamında kullanılabilceğini göstermektedir.

Değişkenlerin, normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek adına Kolmogorov-Smirnov testi gerçekleştirilmiştir (Tablo 32). Yapılan analiz sonrasında; ücret, terfi, yan ödeme ve ek haklar, ödül, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin kendisi, kurum içi iletişim ve iş doyumu değişkenlerinin normal dağılmadığı saptanmıştır. Bu değişkenleri içeren analizlerde, parametrik olmayan analiz yöntemleri (Mann-Whitney U; Spearman's rho) tercih edilmiştir.

Tablo 32: Değişkenlerin Normal Dağılım Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov Z Değeri	p değeri
Ücret	3,483	0,000
Terfi	2,377	0,000
Yönetim	1,959	0,001
Yan ödeme ve ek haklar	1,743	0,005
Ödül	2,702	0,000
Çalışma şartları ve kurallar	2,000	0,001
Çalışma arkadaşları	2,232	0,000
İşin kendisi	2,220	0,000
Kurum içi iletişim	3,091	0,000
Genel iş doyumu	1,425	0,034

Tablo 33, yeşil işletme çalışanlarının, iş doyum ölçeğine verdiği yanıtların detaylarını göstermektedir. Buna göre, yeşil işletme çalışanlarının ortalama iş doyumundan daha yüksek doyum elde ettiği boyutlar sırasıyla; çalışma arkadaşları, işin kendisi, kurum içi iletişim, yönetim, çalışma şartları ve kurallar olarak tespit edilmiştir. Ortalama iş doyumundan daha düşük doyumun elde edildiği alanlar ise sırasıyla; ödüllendirme, yan ödeme, ek haklar, terfi ve ücret olarak gerçekleşmektedir.

Tablo 33: İş Doyumu Ölçeğinin Yeşil İş Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Çalışma arkadaşları	4,30	1,17
İşin kendisi	4,22	1,14
Kurum içi iletişim	4,19	1,15
Yönetim	3,74	1,22
Çalışma şartları ve kurallar	3,69	1,16
<i>Genel iş doyumu</i>	<i>3,69</i>	<i>0,74</i>
Ödül	3,65	1,30
Yan ödeme, ek haklar	3,46	1,25
Terfi	3,33	1,36
Ücret	2,65	1,26

Tablo 34, kahverengi işletme çalışanlarının, iş doyum ölçeğine verdiği yanıtların detaylarını göstermektedir. Buna göre, kahverengi işletme çalışanlarının ortalama iş doyumundan daha yüksek doyum elde ettiği boyutlar sırasıyla; kurum içi iletişim, işin

kendisi, çalışma arkadaşları, çalışma şartları ve kurallar, ödüllendirme ve yönetim olarak tespit edilmiştir. Ortalama iş doyumundan daha düşük doyumun elde edildiği alanlar ise sırasıyla; yan ödeme, ek haklar, terfi ve ücret olarak gerçekleşmektedir.

Tablo 34: İş Doyumu Ölçeğinin Kahverengi İş Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Kurum içi iletişim	3,99	0,99
İşin kendisi	3,95	0,76
Çalışma arkadaşları	3,56	0,78
Çalışma şartları ve kurallar	3,45	1,06
Ödül	3,44	1,03
Yönetim	3,37	0,95
<i>Genel iş doyumunu</i>	<i>3,37</i>	<i>0,47</i>
Yan ödeme, ek haklar	3,23	0,93
Terfi	2,95	1,25
Ücret	2,40	0,94

3.8.3. ÇEVRESEL DEĞERLENDİRMEYE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların çalıştıkları işletmeyi çevreye duyarlı bir işletme olarak değerlendirip değerlendirmediklerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 35, yeşil işletme çalışanlarının çalıştıkları işletmeyi çevresel açıdan değerlendirmelerine ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre, yeşil işletme çalışanlarının %86'sı (326 kişi) çalıştığı işletmeyi çevreye duyarlı bir işletme olarak değerlendirirken, %14'ü de (53 kişi) çalıştığı işletmeyi çevreye duyarlı bir işletme olarak değerlendirmemektedir.

Tablo 35: Yeşil İşletme Çalışanlarının Çalıştıkları İşletmeyi Çevresel Açıdan Değerlendirmeleriyle İlgili Bulgular

Sizce çalıştığınız işletme çevreye duyarlı bir işletme mi?	Frekans	Yüzde
Evet	326	86,0
Hayır	53	14,0
TOPLAM	379	100

Tablo 36, kahverengi işletme çalışanlarının çalıştıkları işletmeyi çevresel açıdan değerlendirmelerine ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre, kahverengi işletme çalışanlarının %32,6'sı (134 kişi) çalıştığı işletmeyi çevreye duyarlı bir işletme olarak değerlendirirken, %67,4'ü de (277 kişi) çalıştığı işletmeyi çevreye duyarlı bir işletme olarak değerlendirmemektedir.

Tablo 36: Kahverengi İşletme Çalışanlarının Çalıştıkları İşletmeyi Çevresel Açidan Değerlendirmeleriyle İlgili Bulgular

Sizce çalıştığınız işletme çevreye duyarlı bir işletme mi?	Frekans	Yüzde
Evet	134	32,6
Hayır	277	67,4
TOPLAM	411	100

3.8.4. YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLETMELERDE İSTİHDAM EDİLEN ÇALIŞANLARINA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, yeşil ve kahverengi işletmelerde istihdam edilen çalışanlarına ilişkin yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular tartışılacaktır.

Tablo 37, yeşil ve kahverengi işletme çalışanlarının iş doyumlarının karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları içermektedir. Buna göre, yeşil işletmede çalışan bireylerin iş doyum düzeyi ($3,69 \pm 0,74$), kahverengi işletmede çalışan bireylerin iş doyum düzeyinden ($3,37 \pm 0,47$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 55082,500; p: 0,000). Buradan hareketle, H_1 hipotezinin kabul edildiğini söylemek yerinde olacaktır (Tablo 38).

Tablo 37: İş Doyumunun İşletme Türüne Göre Karşılaştırılması

İşletme Türüne Göre Çalışanlar	İş Doyum Ortalaması	Standart Sapma	Mann-Whitney U	Z	p
Yeşil işletme çalışanları	3,69	0,74	55082,500	-7,117	0,00
Kahverengi işletme çalışanları	3,37	0,47			

Tablo 38: H_1 Hipotezi Değerlendirme Tablosu

Hipotez	Sonuç
H_1 : Yeşil iş çalışanlarının iş doyumunu, kahverengi iş çalışanlarının iş doyumundan yüksektir.	KABUL

Tablo 39, iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin bulguları içermektedir. Elde edilen bulgular, iş doyumu ölçeğinin tüm alt boyutlarında, yeşil işletme çalışanlarının doyum düzeyinin, kahverengi işletme çalışanlarının doyum düzeyinden yüksek olduğunu ve bu farklılıkların anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 39: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Mann-Whitney U	Z	p
Ücret					
Yeşil işletme çalışanları	2,65	1,26	70750,0	-2,234	0,02
Kahverengi işletme çalışanları	2,39	0,94			
Terfi					
Yeşil işletme çalışanları	3,33	1,36	65828,0	-3,768	0,00
Kahverengi işletme çalışanları	2,95	1,25			
Yönetim					
Yeşil işletme çalışanları	2,65	1,26	62732,5	-4,740	0,00
Kahverengi işletme çalışanları	2,39	0,94			
Yan ödeme ve ek haklar					
Yeşil işletme çalışanları	3,46	1,25	68482,5	-2,941	0,00
Kahverengi işletme çalışanları	3,22	0,93			
Ödül					
Yeşil işletme çalışanları	3,65	1,30	69681,0	-2,566	0,01
Kahverengi işletme çalışanları	3,43	1,03			
Çalışma şartları ve kurallar					
Yeşil işletme çalışanları	3,69	1,16	68958,0	-2,792	0,00
Kahverengi işletme çalışanları	3,44	1,06			
Çalışma arkadaşları					
Yeşil işletme çalışanları	4,29	1,17	43223,5	-10,84	0,00
Kahverengi işletme çalışanları	3,55	0,78			
İşin kendisi					
Yeşil işletme çalışanları	4,22	1,14	64651,5	-4,144	0,00
Kahverengi işletme çalışanları	3,95	0,76			
Kurum içi iletişim					
Yeşil işletme çalışanları	4,18	1,15	67012,5	-3,403	0,00
Kahverengi işletme çalışanları	3,98	0,99			

- Yeşil işletme çalışanlarının ücretlerinden elde ettikleri doyum ($2,65 \pm 1,26$), kahverengi işletme çalışanlarının ücretlerinden elde ettikleri doyumdan ($2,39 \pm 0,94$)

yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 70750,0; p: 0,02).

- Yeşil işletme çalışanlarının işletmelerindeki terfi politikalarından elde ettikleri doyum ($3,33\pm 1,36$), kahverengi işletme çalışanlarının işletmelerindeki terfi politikalarından elde ettikleri doyumdan ($2,95\pm 1,25$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 65828,0; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanlarının yöneticilerin tutumundan elde ettikleri doyum ($2,65\pm 1,26$), kahverengi işletme çalışanlarının yöneticilerin tutumundan elde ettikleri doyumdan ($2,39\pm 0,94$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 62732,5; p: 0,00).
- Yeşil işletmede çalışan bireylerin yan ödeme ve ek haklar düzeyinden elde ettikleri doyum ($3,46\pm 1,25$), kahverengi işletmede çalışan bireylerin yan ödeme ve ek haklar düzeyinden elde ettikleri doyumdan ($3,22\pm 0,93$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 68482,5; p: 0,00).
- Yeşil işletmede çalışan bireylerin ödüllendirme sisteminden elde ettikleri doyum ($3,65\pm 1,30$), kahverengi işletmede çalışan bireylerin ödüllendirme sisteminden elde ettikleri doyumdan ($3,43\pm 1,03$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 69681,0; p: 0,01).
- Yeşil işletme çalışanlarının çalışma şartlarından elde ettikleri doyum ($3,69\pm 1,16$), kahverengi işletme çalışanlarının çalışma şartlarından elde ettikleri doyumdan ($3,44\pm 1,06$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 68958,0; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarından elde ettikleri doyum ($4,29\pm 1,17$), kahverengi işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarından elde ettikleri doyumdan ($3,55\pm 0,78$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 43223,5; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanlarının işin kendisinden elde ettikleri doyum düzeyi ($4,22\pm 1,14$), kahverengi işletme çalışanlarının işin kendisinden elde ettikleri doyum düzeyinden ($3,95\pm 0,76$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 64651,5; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanlarının kurum içi iletişim sisteminden elde ettikleri doyum düzeyi ($4,18\pm 1,15$), kahverengi işletme çalışanlarının kurum içi iletişim

sisteminden elde ettikleri doyum düzeyinden yüksektir (3,98±0,99) ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 67012,5; p: 0,00).

Tablo 40, işletme türü ile iş doyumunu arasındaki korelasyon değerlerini göstermektedir. Buna göre, işletme türü ile iş doyumunu ve boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Örneğin, işletme türü ile ücret doyumunu arasında anlamlı, pozitif ve düşük bir ilişki tespit edilmiştir (r: 0,08; p<005). İşletme türünün kahverengiden yeşile dönmesi, ücret doyumunda bir miktar artışa neden olmaktadır. Bu bağlamda, en yüksek ilişki, işletme türü ile çalışma arkadaşları arasında gerçekleşmiştir (r: 0,386; p<0,01). İşletme türünün kahverengiden yeşile dönmesi, çalışma arkadaşlarından elde doyumunda önemli bir artışa neden olmaktadır. İşletme türü ile iş doyumunu arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (r: 0,253; p<0,01). Buna göre, işletme türünün kahverengiden yeşile dönmesi, iş doyum düzeyinde bir artış da beraberinde getirmektedir.

Tablo 40: İşletme Türü İle İş Doyumunu Arasındaki Korelasyon Değerleri

İş Doyumu Boyutları	İşletme Türü***
Ücret	0,080*
Terfi	0,134**
Yönetim	0,169**
Yan ödeme, ek haklar	0,105**
Ödül	0,091*
Çalışma şartları ve kurallar	0,099**
Çalışma arkadaşları	0,386**
İşin kendisi	0,148**
Kurum içi iletişim	0,121**
İş doyumunu	0,253**

Tablo Spearman's rho değerlerinden hazırlanmıştır.

*: p<0,05 **: p<0,01 ***: 1: Kahverengi İşletme, 2: Yeşil İşletme

Tablo 41, değişkenler arasındaki korelasyon değerlerini göstermektedir. Buna göre, işletme türü ile aylık gelir arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur (r: 0,388; p<0,01). İşletme türünün kahverengiden yeşile dönmesi, aylık geliri arttırmaktadır. İşletme türü ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur (r: 0,253; p<0,01). İşletme türünün kahverengiden yeşile dönmesi, çalışanların iş doyum düzeyini yükseltmektedir. İşletme türü ile haftalık çalışma saati arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır (r: -0,171; p<0,01). İşletme türünün kahverengiden yeşile dönmesi, haftalık çalışma saatini azaltmaktadır. Aylık gelir ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır (r: 0,327; p<0,00). Aylık gelirden meydana gelen bir artış, çalışanların iş doyum

düzeyini de arttırmaktadır. Aylık gelir ile haftalık çalışma saati arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır ($r: -0,355; p<0,01$). Bu noktadan hareketle, aylık gelirden meydana gelen bir artışın, haftalık çalışma saatini azalttığını söylemek yerinde olacaktır. Son olarak da, iş doyumunu ile haftalık çalışma saati arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır ($p: -0,306; p<0,01$). İş doyumunda meydana gelen artış, haftalık çalışma saatinde düşüşe neden olmaktadır.

Tablo 41: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4
1. İşletme Türü***	1			
2. Aylık Gelir	0,388**	1		
3. İş Doyumu	0,253**	0,327**	1	
4. Haftalık Çalışma Saati	-0,171**	-0,355**	-0,306**	1

Tablo Spearman's rho değerlerinden hazırlanmıştır.

*: $p<0,05$ **: $p<0,01$ ***: 1: Kahverengi İşletme, 2: Yeşil İşletme

Tablo 42, aylık gelir düzeyinin işletme türüne göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, yeşil işletme çalışanlarının ortalama aylık net geliri 1844 ± 728 TL olurken, kahverengi iş çalışanlarının aylık net geliri 1395 ± 416 TL olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, yeşil işletme çalışanlarının kahverengi işletme çalışanlarına göre daha fazla aylık net gelire sahip oldukları tespit edilmiştir (Mann-Whitney U: 43060,000; $p: 0,00$).

Tablo 42: Aylık Gelirin İşletme Türüne Göre Farklılaşması

İşletme Türü	Ortalama Aylık Gelir	Standart Sapma	Mann-Whitney U	Z	P
Yeşil İşletme	1844	728	43060,000	-10,893	,000
Kahverengi İşletme	1395	416			

Tablo 43, haftalık çalışma saatinin yeşil ve kahverengi işletmeye göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, yeşil işletme çalışanlarının haftalık çalışma saati ($45\pm2,79$), kahverengi işletme çalışanlarının haftalık çalışma saatinden ($47\pm4,38$) daha düşüktür ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 63743,500; $p: 0,000$).

Tablo 43: Haftalık Çalışma Saatinin İşletme Türüne Göre Farklılaşması

İşletme Türü	Ortalama Haftalık Çalışma Saati	Standart Sapma	Mann Whitney U	Z	P
Yeşil İşletme	45	2,79	63743,500	-4,798	,000
Kahverengi İşletme	47	4,38			

Tablo 44, yeşil ve kahverengi işletme çalışanlarının, çalıştıkları işletmeyi çevresel açıdan değerlendirmelerinin sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, yeşil işletme çalışanlarının %86'sı işletmelerini çevreci bulurken; kahverengi işletme çalışanlarında bu oran %32,6 olarak gerçekleşmiştir. Yeşil işletme çalışanlarının %14'ü işletmelerini çevreci bulmazken; kahverengi işletme çalışanlarında bu oran %67 düzeyindedir. Yapılan analiz sonrasında, yeşil işletme çalışanlarının, işletmelerini daha çevreci olarak değerlendirdikleri saptanmıştır (Pearson Chi-Square: 231,271; p: 0,000) ve bu iki değişken arasında %54,1'lik bir ilişki bulunmaktadır (Cramer's V: 0,541; p: 0,000).

Tablo 44: Katılımcıların Çalıştıkları İşletmeyi Çevresel Açıdan Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

İşletme Türü	İşletmeyi Çevreci Bulma	İşletmeyi Çevreci Bulmama
Yeşil İşletme	326	53
	86,0%	14,0%
Kahverengi İşletme	134	277
	32,6%	67,4%

Pearson Chi-Square: 231,271; Serbestlik Derecesi: 1; p: 0,000

3.8.5. YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLETMELERDE İSTİHDAM EDİLEN KADIN ÇALIŞANLARA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde yeşil ve kahverengi işlerde istihdam edilen kadın çalışanlara dair yapılan analizlerin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 45, yeşil ve kahverengi işletmelerde çalışan kadınların iş doyumlarının karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları içermektedir. Buna göre, yeşil işletmede çalışan kadınların iş doyum düzeyi (4,17±0,73), kahverengi işletmede çalışan kadınların iş doyum

düzeyinden (3,35±0,44) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 2230,500; p: 0,000). Yapılan analiz sonrasında, H₂ hipotezinin kabul edildiği görülmüştür (Tablo 46).

Tablo 45: Kadın Çalışanların İş Doyumunun İşletme Türüne Göre Karşılaştırılması

İşletme Türüne Göre Kadın Çalışanlar	İş Doyum Ortalaması	Standart Sapma	Mann-Whitney U	Z	p
Yeşil iş çalışanı kadınlar	4,17	0,73	2230,500	-7,832	0,00
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	3,35	0,44			

Tablo 46: H₂ Hipotezi Değerlendirme Tablosu

Hipotez	Sonuç
H ₂ : Yeşil iş çalışanı kadınların iş doyumunu, kahverengi iş çalışanı kadınların iş doyumundan yüksektir.	KABUL

Tablo 47, yeşil işletmede istihdam edilen kadınlar ile kahverengi işletmede istihdam edilen kadınların iş doyumlarının alt boyutlarına ilişkin bulguları içermektedir. İş doyumunu ölçeğinin tüm alt boyutlarında; yeşil işletmede çalışan kadınların iş doyum düzeylerinin, kahverengi işletmede çalışan kadınların iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu ve bu farklılığın istatistikî olarak da anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 47: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Kadın Çalışanlar Tarafından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Değişkenler	İş Doyum Ortalaması	Sta. Sapma	Mann-Whitney U	Z	p
Ücret					
Yeşil iş çalışanı kadınlar	2,88	1,70	6173,5	-2,966	0,03
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	2,43	0,98			
Terfi					
Yeşil iş çalışanı kadınlar	3,86	1,30	4024,0	-4,715	0,00
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	2,91	1,19			
Yönetim					
Yeşil iş çalışanı kadınlar	4,56	1,10	2615,5	-7,182	0,00
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	3,33	0,90			
Yan ödeme ve ek haklar					
Yeşil iş çalışanı kadınlar	3,71	1,50	4955,5	-3,093	0,00
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	3,15	0,94			
Ödül					
Yeşil iş çalışanı kadınlar	4,51	1,00	2765,0	-6,919	0,00
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	3,34	0,97			
Çalışma şartları ve kurallar					
Yeşil iş çalışanı kadınlar	3,96	1,12	5083,5	-2,869	0,00
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	3,45	1,04			
Çalışma arkadaşları					
Yeşil iş çalışanı kadınlar	4,58	1,00	2804,0	-6,856	0,00
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	3,59	0,79			
İşin kendisi					
Yeşil iş çalışanı kadınlar	4,68	0,86	3712,5	-5,274	0,00
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	3,94	0,79			
Kurum içi iletişim					
Yeşil iş çalışanı kadınlar	4,75	0,97	3577,5	-5,501	0,00
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	4,01	0,94			

- Yeşil işletme çalışanı kadınların ücretlerinden elde ettikleri doyum (2,88±1,70), kahverengi işletme çalışanı kadınların ücretlerinden elde ettikleri doyumdan (2,43±0,98) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 6173,5; p: 0,03).

- Yeşil işletme çalışanı kadınların işletmelerindeki terfi politikalarından elde ettikleri doyum ($3,86 \pm 1,30$), kahverengi işletme çalışanı kadınların işletmelerindeki terfi politikalarından elde ettikleri doyumdan ($2,91 \pm 1,19$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 4024,0; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanı kadınların yöneticilerin tutumundan elde ettikleri doyum ($4,56 \pm 1,10$), kahverengi işletme çalışanı kadınların yöneticilerin tutumundan elde ettikleri doyumdan ($3,33 \pm 0,90$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 2615,5; p: 0,00).
- Yeşil işletmede çalışan kadınların yan ödeme ve ek haklar düzeyinden elde ettikleri doyum ($3,71 \pm 1,50$), kahverengi işletmede çalışan kadınların yan ödeme ve ek haklar düzeyinden elde ettikleri doyumdan ($3,15 \pm 0,94$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 4955,5; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanı kadınların ödüllendirme sisteminden elde ettikleri doyum ($4,51 \pm 1,00$), kahverengi işletme çalışanı kadınların ödüllendirme sisteminden elde ettikleri doyumdan ($3,34 \pm 0,97$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 2765,0; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanı kadınların çalışma şartlarından elde ettikleri doyum ($3,96 \pm 1,12$), kahverengi işletme çalışanı kadınların çalışma şartlarından elde ettikleri doyumdan ($3,45 \pm 1,04$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 5083,5; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanı kadınların çalışma arkadaşlarından elde ettikleri doyum ($4,58 \pm 1,12$), kahverengi işletme çalışanı kadınların çalışma arkadaşlarından elde ettikleri doyumdan ($3,59 \pm 0,79$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 2804,0; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanı kadınların işin kendisinden elde ettikleri doyum düzeyi ($4,68 \pm 0,86$), kahverengi işletme çalışanı kadınların işin kendisinden elde ettikleri doyum düzeyinden ($3,94 \pm 0,79$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 3712,5; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanı kadınların kurum içi iletişim sisteminden elde ettikleri doyum düzeyi ($4,75 \pm 0,97$), kahverengi işletme çalışanı kadınların kurum içi iletişim sisteminden elde ettikleri doyum düzeyinden ($4,01 \pm 0,94$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 3577,5; p: 0,00).

Tablo 48, kadın çalışanların çalışma biçimine göre analiz edilmesinin sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, yeşil işletmede çalışan kadınların %53'ü mavi yaka olarak çalışmaktayken; %47'si beyaz yakalı çalışan olarak istihdam edilmektedir. Kahverengi işletmede ise kadınların %91'i mavi yakalı çalışan iken; yalnızca %9'u beyaz yakalı çalışan olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda, işletme türü ile çalışma biçimi arasında bir ilişki olduğunu söylemek yerinde olacaktır (Pearson Chi-Square: 49,602; p: 0,000). Yeşil ve kahverengi işletmeler karşılaştırıldığında, yeşil işletmede daha fazla oranda kadının beyaz yakalı olarak çalıştığı tespit edilmiştir ve bu iki değişken arasında %41,1'lik bir ilişki vardır (Cramer's V: 0,411; p: 0,000).

Tablo 48: Kadın Çalışanların Çalışma Biçimine Göre Analizi

İşletme Türü	Çalışma Biçimi	
	Mavi Yaka	Beyaz Yaka
Yeşil İşletme	30	27
	%53	%47
Kahverengi İşletme	215	21
	%91	%9

Pearson Chi-Square: 49,601; Serbestlik Derecesi: 1; p: 0,000

Kadın çalışanların, çalışma biçimi ve işletme türünün incelenmesi bağlamında ilgi çeken bir durum daha söz konusudur (Tablo 49). Yapılandırılmış görüşme esnasında verilen cevaplar incelendiğinde; yeşil işletmede istihdam edilen 27 beyaz yakalı kadın çalışanın bulunduğu ve bu çalışanlardan 14'ünün yönetici pozisyonunda bulunduğu ancak, kahverengi işletmede beyaz yakalı olarak çalışan kadın çalışanların (21 kadın) hiçbirinin yöneticilik pozisyonuna sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 49: Beyaz Yakalı Kadın Çalışanların Yöneticilik Durumları

İşletme Türü	Yöneticilik Durumu*	
	Yönetici Olan	Yönetici Olmayan
Yeşil İşletme	14	13
	%52	%48
Kahverengi İşletme	0	21
	%0	%100

* Bu tablo, işletmelerin yapılandırılmış görüşme formuna verdikleri bilgiler temel alınarak oluşturulmuştur

Yeşil ve kahverengi işletmelerin karşılaştırılması noktasında, elde edilen bir diğer önemli bulgu da kadınların ücret düzeyleri üzerinedir. Bu analize ilişkin sonuçlar, Tablo

50'de yer almaktadır. Buna göre, yeşil iş çalışanı kadınların aylık net gelir ortalaması 2330±974 TL olarak hesaplanırken; kahverengi iş çalışanı kadınların aylık net gelir ortalaması 1327±373 TL olarak rapor edilmiştir. Yapılan analiz sonrasında, yeşil iş çalışanı kadınların aylık gelir ortalamasının, kahverengi iş çalışanı kadınların aylık gelir ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mann-Whitney U: 2141,0; p: 0,00).

Tablo 50: Kadın Çalışanların Ücret Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Ortalama	Sta. Sapma	Mann-Whitney U	Z	p
Yeşil iş çalışanı kadınlar	2330,87	974	2141,0	-8,030	0,00
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	1327,03	373			

Tablo 51, yeşil ve kahverengi işlerde çalışan kadınların, haftalık çalışma saati ortalamasının karşılaştırılmasının sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, yeşil iş çalışanı kadınlar haftada 44,66 saat çalışırken, kahverengi iş çalışanı kadınlar haftada 47,45 saat çalışmaktadır. Yapılan analiz sonrasında, yeşil iş çalışanı kadınların haftalık çalışma saatinin, kahverengi iş çalışanı kadınların haftalık çalışma saatinden düşük olduğu tespit edilmiştir (Mann-Whitney U: 4748,0; p: 0,00).

Tablo 51: Kadın Çalışanların Çalışma Saatlerinin Karşılaştırılması

	Ortalama	Sta. Sapma	Mann-Whitney U	Z	p
Yeşil iş çalışanı kadınlar	44,66	3,52	4748,0	-3,692	0,00
Kahverengi iş çalışanı kadınlar	47,45	4,23			

Tablo 52, kadın çalışanların işletmelerini çevresel açıdan değerlendirmelerinin sonuçlarını göstermektedir. Yeşil işletmede çalışan kadınların %91'i çalıştığı işletmeyi çevreye duyarlı işletme olarak değerlendirirken; kahverengi işletmede çalışanlarda bu oran %28'lere düşmektedir. Yeşil işletmede çalışan kadınların yalnızca %9'u çalıştıkları işletmeyi çevreye duyarlı bulmazken; kahverengi işletme çalışanlarında aynı oran %72 olarak rapor edilmektedir. Yapılan analiz sonrasında; yeşil işletmede çalışan kadınların işletmelerini daha çevreci buldukları tespit edilmiştir (Pearson Chi-Square: 77,632; 1; p:

0,000) ve bu iki değişken arasında %51,5'lik bir ilişki bulunmaktadır (Cramer's V: 0,515; p: 0,000).

Tablo 52: Kadın Çalışanların İşletmelerini Çevresel Açından Değerlendirmeleri

İşletme Türü	İşletmeyi Çevreci Bulma	
	Evet	Hayır
Yeşil İşletme	52	5
	%91	%9
Kahverengi İşletme	65	171
	%28	%72

Pearson Chi-Square: 77,632; Serbestlik Derecesi: 1; p: 0,000

3.8.6. YEŞİL VE KAHVERENGİ İŞLETMELERDE İSTİHDAM EDİLEN MAVİ YAKALI ÇALIŞANLARA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde yeşil ve kahverengi işlerde istihdam edilen mavi yakalı çalışanlara dair yapılan analizlerin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 53, yeşil ve kahverengi işletmelerde çalışan mavi yakalıların iş doyumlarının karşılaştırılmasına ilişkin sonuçları içermektedir. Buna göre, yeşil işletmede çalışan mavi yakalıların iş doyum düzeyi ($3,63 \pm 0,73$), kahverengi işletmede çalışan mavi yakalıların iş doyum düzeyinden ($3,33 \pm 0,47$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 41318,000; p: 0,000). Buradan hareketle, H_3 hipotezinin kabul edildiğini söylemek yerinde olacaktır (Tablo 54).

Tablo 53: Mavi Yakalı Çalışanların İş Doyumunun İşletme Türüne Göre Karşılaştırılması

İşletme Türüne Göre Mavi Yakalı Çalışanlar	İş Doyum Ortalaması	Standart Sapma	Mann-Whitney U	Z	p
Yeşil iş çalışanları	3,63	0,73	41318,000	-6,588	0,00
Kahverengi iş çalışanları	3,33	0,47			

Tablo 54: H_3 Hipotezi Değerlendirme Tablosu

Hipotez	Sonuç
H_3 : Yeşil iş çalışanı mavi yakalıların iş doyumunu, kahverengi iş çalışanı mavi yakalıların iş doyumundan yüksektir.	KABUL

Tablo 55, yeşil işletmede istihdam edilen mavi yakalılar ile kahverengi işletmede istihdam edilen mavi yakalıların iş doyumlarının alt boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinin sonuçlarını göstermektedir. İş doyumunu ölçeğinin kurum içi iletişim boyutu dışında kalan tüm boyutlarda, yeşil iş çalışanı mavi yakalıların doyum düzeylerinin, kahverengi iş çalışanı mavi yakalıların doyum düzeylerinden yüksek olduğu ve elde edilen farklılığın da istatistiki olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 55: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarının Mavi Yakalı Çalışanlar Tarafından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Değişkenler	İş Doyum Ortalaması	Sta. Sapma	Mann-Whitney U	Z	p
Ücret					
Yeşil iş çalışanları	2,66	1,21	50696,5	-2,965	0,00
Kahverengi iş çalışanları	2,36	0,94			
Terfi					
Yeşil iş çalışanları	3,22	1,34	48441,5	-3,835	0,00
Kahverengi iş çalışanları	2,82	1,20			
Yönetim					
Yeşil iş çalışanları	3,60	1,19	48526,0	-3,805	0,00
Kahverengi iş çalışanları	3,29	0,96			
Yan ödeme ve ek haklar					
Yeşil iş çalışanları	3,47	1,21	48770,5	-3,711	0,00
Kahverengi iş çalışanları	3,16	0,93			
Ödül					
Yeşil iş çalışanları	3,54	1,30	53616,0	-1,828	0,05
Kahverengi iş çalışanları	3,37	1,04			
Çalışma şartları ve kurallar					
Yeşil iş çalışanları	3,68	1,19	51280,5	-2,735	0,00
Kahverengi iş çalışanları	3,42	1,07			
Çalışma arkadaşları					
Yeşil iş çalışanları	4,30	1,18	32268,5	-10,12	0,00
Kahverengi iş çalışanları	3,57	0,78			
İşin kendisi					
Yeşil iş çalışanları	4,15	1,17	51582,0	-2,621	0,00
Kahverengi iş çalışanları	3,96	0,77			
Kurum içi iletişim					
Yeşil iş çalışanları	4,06	1,17	54124,5	-1,633	0,10
Kahverengi iş çalışanları	3,98	1,01			

- Yeşil işletme çalışanı mavi yakalıların ücretlerinden elde ettikleri doyum ($2,66 \pm 1,21$), kahverengi işletme çalışanı mavi yakalıların ücretlerinden elde ettikleri doyumdan ($2,36 \pm 0,94$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 50696,5; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanı mavi yakalıların işletmelerindeki terfi politikalarından elde ettikleri doyum ($3,22 \pm 1,34$), kahverengi işletme çalışanı mavi yakalıların işletmelerindeki terfi politikalarından elde ettikleri doyumdan ($2,82 \pm 1,20$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 48441,5; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanı mavi yakalıların yöneticilerin tutumundan elde ettikleri doyum ($3,60 \pm 1,19$), kahverengi işletme çalışanı mavi yakalıların yöneticilerin tutumundan elde ettikleri doyumdan ($3,29 \pm 0,96$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 48526,0; p: 0,00).
- Yeşil işletmede çalışan mavi yakalıların yan ödeme ve ek haklar düzeyinden elde ettikleri doyum ($3,47 \pm 1,21$), kahverengi işletmede çalışan mavi yakalıların yan ödeme ve ek haklar düzeyinden elde ettikleri doyumdan ($3,16 \pm 0,93$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 48770,5; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanı mavi yakalıların ödüllendirme sisteminden elde ettikleri doyum ($3,54 \pm 1,30$), kahverengi işletme çalışanı mavi yakalıların ödüllendirme sisteminden elde ettikleri doyumdan ($3,37 \pm 1,04$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 43616,0; p: 0,05).
- Yeşil işletme çalışanı mavi yakalıların çalışma şartlarından elde ettikleri doyum ($3,68 \pm 1,19$), kahverengi işletme çalışanı mavi yakalıların çalışma şartlarından elde ettikleri doyumdan ($3,42 \pm 1,07$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 51280,5; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanı mavi yakalıların çalışma arkadaşlarından elde ettikleri doyum ($4,30 \pm 1,18$), kahverengi işletme çalışanı mavi yakalıların çalışma arkadaşlarından elde ettikleri doyumdan ($3,57 \pm 0,78$) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 32268,5; p: 0,00).
- Yeşil işletme çalışanı mavi yakalıların işin kendisinden elde ettikleri doyum düzeyi ($4,15 \pm 1,17$), kahverengi işletme çalışanı mavi yakalıların işin kendisinden elde

ettikleri doyum düzeyinden (3,94±0,77) yüksektir ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 51582,0; p: 0,00).

- Yeşil işletme çalışanı mavi yakalıların kurum içi iletişim sisteminden elde ettikleri doyum düzeyi (4,06±1,17) ile kahverengi işletme çalışanı mavi yakalıların kurum içi iletişim sisteminden elde ettikleri doyum düzeyi (3,98±1,01) arasında bir farklılık bulunmamaktadır (Mann-Whitney U: 54124,5; p: 0,10).

Yeşil ve kahverengi işletmelerin karşılaştırılması noktasında, bir önemli farklılık da mavi yakalıların ücret düzeyleri üzerinedir ve bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 56'da gösterilmektedir. Buna göre, yeşil iş çalışanı mavi yakalıların aylık net gelir ortalaması 1590±364 TL olarak hesaplanırken; kahverengi işletmede çalışan mavi yakalıların aylık net gelir ortalaması 1313±326 TL olarak rapor edilmiştir. Yapılan analiz sonrasında, yeşil iş çalışanı mavi yakalıların aylık net gelir ortalamasının, kahverengi iş çalışanı mavi yakalıların aylık net gelir ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mann-Whitney U: 30979,5; p: 0,00).

Tablo 56: Mavi Yakalı Çalışanların Ücret Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Ortalama	Sta. Sapma	Mann-Whitney U	Z	p
Yeşil iş çalışanları	1590,49	364	30979,5	-10,62	0,00
Kahverengi iş çalışanları	1313,38	326			

Tablo 57, yeşil ve kahverengi işlerde çalışan mavi yakalıların, haftalık çalışma saati ortalamasının karşılaştırması sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, yeşil iş çalışanı mavi yakalılar haftada 45,28 saat çalışırken, kahverengi iş çalışanı mavi yakalılar haftada 47,48 saat çalışmaktadır. Yeşil iş çalışanı mavi yakalılar, kahverengi iş çalışanı mavi yakalılardan daha az çalışmaktadır ve bu fark istatistikî olarak da anlamlıdır (Mann-Whitney U: 46295,0; p: 0,00).

Tablo 57: Mavi Yakalı Çalışanların Çalışma Saatlerinin Karşılaştırılması

	Ortalama	Sta. Sapma	Mann-Whitney U	Z	p
Yeşil iş çalışanları	45,28	2,59	46295,0	-5,06	0,00
Kahverengi iş çalışanları	47,48	4,93			

Tablo 58, mavi yakalı çalışanların işletmelerini çevresel açıdan değerlendirmelerinin sonuçlarını göstermektedir. Yeşil işletmede çalışan mavi yakalıların %86'sı çalıştığı işletmeyi çevreye duyarlı işletme olarak değerlendirirken; kahverengi işletme çalışanlarında bu oran %35'lere düşmektedir. Yeşil işletmede çalışan mavi yakalıların %14'ü çalıştıkları işletmeyi çevreye duyarlı bulmazken; kahverengi işletme çalışanlarında aynı oran %65 olarak rapor edilmektedir. Yapılan analiz sonrasında, yeşil işletmede çalışan mavi yakalıların, işletmelerini daha çevreci buldukları tespit edilmiştir (Pearson Chi-Square: 186,700; p: 0,000) ve bu iki değişken arasında %52,2'lik bir ilişki bulunmaktadır (Cramer's V: 0,522; p: 0,000).

Tablo 58: Mavi Yakalı Çalışanların İşletmelerini Çevresel Açıdan Değerlendirmeleri

İşletme Türü	İşletmeyi Çevreci Bulma	
	Evet	Hayır
Yeşil İşletme	273	44
	%86	%14
Kahverengi İşletme	127	241
	%35	%65

Pearson Chi-Square: 186,700; Serbestlik Derecesi: 1; p: 0,000

TARTIŞMA

Yeşil işler ile ilgili yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğu makro temellidir. Yazındaki araştırmalar yeşil işlerin; yoksulluğu azalttığını (OECD, 2012a: 9), iklim değişikliğinin etkilerini minimize ettiğini (Peters vd., 2011: 11; ILO, 2012a: 5; ILO, 2013a: 6; United States Department of Labour, 2013), sürdürülebilir kent yaşamı tesis ettiğini (Baş, 2013: 84), gelir dağılım adaleti sağladığını (ILO, 2013b: xii-xiii; Raymond vd., 2013: 287), çalışma yaşamındaki dezavantajlı bireylere destek olduğunu (Muro vd., 2011; Özsoy, 2013a: 21; Bahçeci, 2013: 25) ve beşeri kaynakların niteliklerini arttırdığını (Alagöz, 2004: 9-11) ileri sürmektedir. Diğer yandan, yeşil işlerin negatif sonuçları olduğunu ileri süren çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Lesser (2010) araştırmasında; bir yeşil iş çalışanı yaratmak için iki kahverengi iş çalışanın işini kaybetmesi gerektiği sonucuna ulaşmaktadır. Özsoy (2010: 20) ise yeşil işlerin, ekolojik görünürken toplam tüketimi arttırdığını ileri sürmektedir. Yeşil işlere yönelik bir diğer eleştiri ise yeşil işlerin yalnızca gelişmiş ekonomilerde uygulanabileceği yönündedir (Furchtgott-Roth (2012).

Yeşil işlerin mikro yapısı ise yazında sınırlı sayıda araştırmaya konu olmuş bir niteliktedir. Yazındaki araştırmalar, bireylerin yeşil işlerde çalışma istekleri ile işletmelerin yeşil tutumları ilişkisine (Simpson ve Samson, 2008; Renwick vd., 2013), yetenekli kişilerin yeşil işletmelerde çalışmaya istekli olup olmadıklarına (Chun, 2009), liderlik yeteneğiyle sürdürülebilirlik arasındaki ilişkinin varlığına (Siebenhüner, 2007), insan kaynakları bölümünün aradığı özellikler arasında çevreci önceliklerin olup olmadığına (Rothenberg vd., 2001), yeşil iş çalışanlarının yeşil işletmelerde çalışmaya yönelme nedenlerine (Environmental Careers Organization, 2010), çevre faaliyetlerinde istihdam edilmiş bireylerin yeşil işlere karşı tutumlarına (Stoevska vd., 2014) ve yeşil işlerde çalışanların iş koşullarının incelenmesine (Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2011) odaklanmaktadır.

Mevcut araştırma için yol gösteren üç temel çalışma bulunmaktadır. Bunlardan ilki, Velena ve Ellenbecker (2001) tarafından kaleme alınan çalışmadır. Bu çalışmada yazarlar, yeşil işlerin, çalışanların iş doyumunu arttırdığını ve sürdürülebilir bir çalışma yaşamı

yarattığını düşündüklerini ve şimdiye dek konunun araştırılmadığını dile getirmişlerdir. Araştırma için yol gösteren diğer çalışmalar ise “Yeni ve Gelişen İşlerde İş ve Yaşam Kalitesi” (Work and Life Quality in New & Growing Jobs) araştırma grubu tarafından 2009 ve 2011 yıllarında kaleme alınan çalışmalardır. Araştırma grubu çalışmalarında, inşaat ve marangozluk gibi zorlu şartlarda çalışılan işlerde istihdam edilmiş bireyler ile (bunlar kahverengi işlerdir), aynı işleri gerçekleştiren yeşil işletmede istihdam edilmiş bireylerin çalışma yaşamlarına odaklanmakta; ücret, iş sağlığı güvenliği ve iş güvencesi gibi konularda bu işleri karşılaştırmaktadır. Ölçümlerini nitel yöntemler vasıtasıyla gerçekleştiren grup, nicel ölçüm araçlarıyla aynı konunun araştırılmasını kuvvetle tavsiye etmiştir.

Mevcut araştırma da bu bilgilerden hareketle, yeşil işler ve iş doyumu yazınındaki önemli bir boşluğu tamamlama hedefi belirlemiş ve yeşil iş çalışanlarının iş doyumlarıyla, kahverengi iş çalışanlarının iş doyumlarını karşılaştırmayı hedeflemiştir. Araştırma, yeşil iş tanımlarından hareketle üç hipotez ileri sürmüştür.

Araştırmada ileri sürülen ilk hipotez; yeşil iş çalışanlarının iş doyum düzeylerinin, kahverengi iş çalışanlarının iş doyum düzeylerinden yüksek olacağı yönündedir ve yapılan analiz sonrasında hipotez kabul edilmiştir. Yeşil iş çalışanlarının, tüm iş doyumu boyutlarında, kahverengi iş çalışanlarından daha yüksek bir doyuma ulaştıkları tespit edilmiştir. Nitekim, yazındaki araştırmalar da benzer sonuçlara ulaşmaktadır. OECD'nin (2012) araştırması yeşil işlerin, yüksek iş kalitesi, eğitim fırsatları ve çalışma hakları sunduğunu göstermiştir. Veleno ve Ellenbecker (2001), Egger (2002), Davoine ve arkadaşları (2008), Work and Life Quality in New & Growing Jobs (2009; 2011; 2012a; 2012b), Deitche, (2010), Bünül (2011), Omar ve arkadaşları (2013), Stoevska ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da yeşil işlerin iş doyumu yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yeşil işletme çalışanlarının ortalama aylık net geliri 1844 TL olurken, kahverengi iş çalışanlarının aylık net geliri 1395 TL olarak hesaplanmıştır. Yeşil iş çalışanlarının aylık net geliri, kahverengi işletme çalışanlarına oranla %32,18 daha yüksektir. Yazındaki sonuçlar da, yeşil işlerdeki ortalama ücretin daha yüksek olduğunu göstermektedir (European Parliament, 2009; OECD, 2012; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009). Yeni ve Gelişen İşlerde İş ve Yaşam Kalitesi araştırma grubunun çalışması,

yeşil inşaat sektöründe çalışanların aylık net gelirlerinin, kahverengi işlerde çalışanlara oranla %20 daha yüksek olduğu sonucunu bildirmektedir (Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009: 91). Ancak, iş doyumunun bir parçası olarak ücret doyumunu incelendiğinde, yeşil işlerde çalışanlar için en düşük doyumun gerçekleştiği alanın ücret doyumunu olduğu da göze çarpmaktadır. TÜİK (2015b) tarafından hazırlanan rapor, 2015 yılında ücretli ve maaşlı çalışanların aylık toplam net gelirinin 1508 TL olduğunu göstermektedir. Bu veriden hareketle, çalışanların daha yüksek bir ücret beklentisine sahip olduklarını söylemek mümkün olabilir.

Yeşil işletme çalışanları, haftalık çalışma saatleri bakımından da kahverengi işlerden daha iyi konumda bulunmaktadır. Yeşil iş çalışanları haftada 45 saat çalışırken, kahverengi işletme çalışanları haftada 47 saat çalışmaktadır. Buradan hareketle, yeşil iş çalışanlarının kahverengi işletme çalışanlarına oranla haftada 2 saat (%4,4) daha az çalıştıkları tespit edilmiştir. OECD'nin (2012), Yeni ve Gelişen İşlerde İş ve Yaşam Kalitesi araştırma grubunun (2009: 16) çalışmaları da yeşil iş çalışanlarının kahverengi iş çalışanlarına göre daha az haftalık çalışma saatine sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma saatlerinin uzun ve yorucu olmaması, bireyin iş-aile yaşam dengesini korumasına yardımcı olabilmekte, çalışanın kişisel gelişimi için zaman yaratabilmesini sağlayabilmektedir. Yeşil iş çalışanlarının iş doyumlarının yüksek olmasının sebeplerinden birinin de bu olabileceği düşünülmektedir. Nitekim, yapılan analizler işletmenin yeşil olmasıyla, haftalık çalışma saati arasında negatif; haftalık çalışma saati ile iş doyumunu arasında da negatif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifade ile, yeşil işletme çalışanları daha az çalışmakta (kahverengi iş çalışanlarına göre), daha az çalıştıkça da daha yüksek bir iş doyum düzeyine (kahverengi iş çalışanlarına göre) ulaşmaktadır.

Yeşil işletme çalışanlarının işletmelerini, kahverengi işletme çalışanlarına göre daha çevreci bulduğu tespit edilmiştir. Birçok araştırma (NTAR Leadership Center, 2008; Jarvis vd., 2011; Peters vd., 2011; ILO, 2011a; ILO, 2011b; ILO, 2012a; ILO, 2012c; ILO, 2013a ; ILO, 2013b) bu sonucu destekleyici bulgulara ulaşmıştır. Ancak, bahsi geçen bulgu farklı bir noktada da araştırmaya destek sağlamaktadır. Yeşil iş çalışanlarının, işletmelerini daha çevreci bulmaları, işletmelerin daha çevreci faaliyetlerde bulduklarını ve bu faaliyetlerin çalışanlar tarafından da algılandığını ortaya koymaktadır.

Araştırmada ileri sürülen ikinci hipotez, yeşil iş çalışanı kadınların, kahverengi iş çalışanı kadınlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olacağıdır ve yapılan analiz sonrasında hipotez kabul edilmiştir. Yeşil iş çalışanı kadınların tüm iş doyum boyutlarında, kahverengi iş çalışanı kadınlardan daha yüksek bir doyuma ulaştıkları tespit edilmiştir. Yazındaki araştırmalar da bu sonucu desteklemektedir (ILO, 2002; ILO, 2011a, ILO, 2012a, ILO, 2012c; ILO, 2013b). Sürdürülebilir çalışma ortamının yaratılması, adalet ve eşitlik temelinde sağlanabilmektedir. Bu bağlamda, yeşil işletmede çalışan kadınlar, çalışma yaşamlarından daha yüksek bir doyum elde etmekte, bilgi, beceri, yetenek ve yaratıcılıklarını severek ve isteyerek iş yaşamına aktarmalarının önü açılmaktadır.

Araştırmadaki önemli bulgulardan biri de, yeşil işlerin cinsiyet eşitlikçi yaklaşımı üzerinedir. Araştırma sonuçları, yeşil işletmede 57 kadının istihdam edildiğini ve bu kadınların 27'sinin (%47) beyaz yakalı olarak çalıştığını, beyaz yakalı çalışanların da 14'ünün (%52) yönetici pozisyonunda bulunduğunu göstermiştir. Kahverengi işletmede ise 236 kadın çalışan bulunmakta, bunlardan 21'i (%9) beyaz yakalı olarak çalışmakta ancak, işletmede hiç kadın yönetici bulunmamaktadır. Sonuçlar, yeşil işlerin cinsiyet temelli ayrımcılık yaklaşımını ortadan kaldıracılabileceğini göstermiştir. Araştırmalarında kahverengi işlerin kadın çalışanları iş hayatında dezavantajlı konuma getirdiğini ileri süren Rustico ve Sperotti (2012), yeşil işlerin cinsiyet eşitliği yaratabileceğini rapor etmektedir. OECD'nin (2012) kaleme aldığı rapor da yeşil işlerin, ücret, terfi ve yönetime katılma gibi konularda kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sunduğunu dile getirmektedir.

Yeşil iş çalışanı kadınların aylık net gelir ortalaması 2330 TL olarak hesaplanırken; kahverengi iş çalışanı kadınların aylık net gelir ortalaması 1327 TL olarak rapor edilmiştir. Yeşil iş çalışanı kadınların aylık net geliri, kahverengi işletme çalışanı kadınlara oranla %75,58 daha yüksektir. Yazındaki diğer araştırmalar da yeşil işlerde çalışan kadınların aylık gelirlerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir (European Parliament, 2009; OECD, 2012; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009). TÜİK (2015b) tarafından kaleme alınan rapor, ücretli ya da maaşlı çalışan kadınların aylık net gelir ortalamasının 1370 TL olduğunu rapor etmektedir. Yeşil iş çalışanı kadınların ücret doyumlarının oldukça yüksek olmasının nedenlerinden biri, Türkiye ortalamasının neredeyse %75 üzerinde gelir elde etmeleri olabilir; diğeri ise bu işletmedeki kadınların daha fazla oranda beyaz yakalı ve yönetici olarak çalışması olabilir.

Yeşil iş çalışanı kadınlar, haftalık çalışma saati bakımından da kahverengi iş çalışanı kadınlardan daha iyi durumda bulunmaktadır. Yeşil işletmede çalışan kadınlar haftada 44,66 saat çalışırken, kahverengi işletmede çalışan kadınlar ise haftada 47,45 saat çalışmaktadır. Yeşil iş çalışanı kadınların haftada 3 saate yakın (%6,2) daha az çalışmada buldukları tespit edilmiştir. Yeni ve Gelişen İşlerde İş ve Yaşam Kalitesi araştırma grubunun (2009: 16) çalışmaları da yeşil iş çalışanı kadınların kahverengi iş çalışanı kadınlara göre daha az haftalık çalışma saatine sahip olduğunu göstermektedir. Yazındaki araştırmalar; kadınların genel olarak iş yaşamında uzun ve yorucu saatler çalıştığını, bu sebeple de kadınların iş-aile yaşam dengesinin bozulduğunu ve kişisel gelişimlerinin engellendiğini dile getirmektedir (Ecevit, 2003: 85; Çakır, 2008: 34; Yılmaz vd., 2008: 93). Yeşil iş çalışanı kadınların çalışma saatlerinin daha düşük olması, kadın çalışanların uzun ve yorucu çalışmaya uzak kalmasını ve iş-aile yaşam dengesini sağlamaktadır. Nitekim, yapılan analizler işletmenin yeşil olmasıyla, haftalık çalışma saati arasında negatif ve haftalık çalışma saati ile iş doyumunu arasında da negatif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifade ile, yeşil işletme çalışanlarının haftalık saati daha az olarak gerçekleşmekte ve daha az çalışanlar daha yüksek bir iş doyumuna ulaşmaktadır.

Yeşil işletme çalışanı kadınların işletmelerini, kahverengi işletme çalışanı kadınlara göre daha çevreci bulduğu tespit edilmiştir. Birçok araştırma benzer sonucu destekleyici bulgulara ulaşmıştır (NTAR Leadership Center, 2008; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009; Jarvis vd., 2011; Peters vd., 2011; ILO, 2011a; ILO, 2011b; ILO, 2012a; ILO, 2012c; ILO, 2013a ; ILO, 2013b). Ayrıca, kadınların işletmelerini çevreye daha duyarlı olarak algılamaları, işletmelerin daha çevreci faaliyetlerde bulduklarını ve bu faaliyetlerin kadın çalışanlar tarafından da algılandığını ortaya koymaktadır.

Araştırmada ileri sürülen üçüncü hipotez, yeşil iş çalışanı mavi yakalıların, kahverengi iş çalışanı mavi yakalılara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olacağıdır ve yapılan analiz sonrasında hipotez kabul edilmiştir. Yeşil iş çalışanı mavi yakalıların, kurum içi iletişim boyutu hariç, tüm iş doyumunu boyutlarında, kahverengi iş çalışanı mavi yakalılardan daha yüksek bir doyuma ulaştıkları tespit edilmiştir. Yazındaki diğer araştırmalar da yeşil işlerin özellikle mavi yakalı çalışanların çalışma koşullarını iyileştirdiklerini dile getirmektedir (Egger, 2002; ILO, 2008: xxii; Davoine vd., 2008; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2011; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2012a; Work and

Life Quality in New & Growing Jobs, 2012b; Liu, 2012; Özsoy, 2013a: 21; Stoevska vd, 2014).

Yeşil iş çalışanı mavi yakalıların aylık net gelir ortalaması 1590 TL olarak hesaplanırken; kahverengi işletmede çalışan mavi yakalıların aylık net gelir ortalaması 1313 TL olarak rapor edilmiştir. Yeşil iş çalışanı mavi yakalıların aylık net geliri, kahverengi işletme çalışanı mavi yakalılara oranla %21,09 daha yüksektir. Yazında yeşil işlerde istihdam edilen mavi yakalıların ücret düzeyiyle ilgili iki farklı görüş mevcuttur. Bu görüşlerden ilki, yeşil işlerin mavi yakalılar için iyi ücret yarattığını ve böylece mavi yakalıların yaşam standartlarını yükselttiğini dile getirmektedir (Clark, 1998: 5; Ritter ve Anker, 2002: 341; Lindsay, 2005: 63; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009: 86-101; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2011: 3-11; Chan ve Lam, 2012: 197). İkinci görüş ise yeşil işlerin mavi yakalı çalışanları ücret kaybına uğrattığını (Lesser, 2010: 45) ve yalnızca yüksek niteliklere sahip çalışanlara yüksek ücretler sunduğunu (Furchtgott-Roth, 2012: 43-45) dile getirmektedir. Mevcut araştırma ise yeşil işlerde çalışanların daha yüksek ücret aldıkları ve daha yüksek iş doyumu elde ettikleri sonucuna ulaşmıştır ve bu nedenle araştırma sonuçları, yazındaki birinci görüşü desteklemektedir.

Yeşil işletmede çalışan mavi yakalıların haftalık çalışma saatleri de, eşdeğer işi yapan kahverengi çalışanlara göre daha azdır. Yeşil iş çalışanı mavi yakalılar haftada 45,28 saat çalışırken, kahverengi iş çalışanı mavi yakalılar haftada 47,48 saat çalışmaktadır. Yeşil iş çalışanı mavi yakalıların haftada 2 saatin biraz üzerinde daha az çalıştıkları (%4,8) tespit edilmiştir. OECD'nin (2012), Muro ve arkadaşlarının (2011), Yeni ve Gelişen İşlerde İş ve Yaşam Kalitesi araştırma grubunun (2009: 16) araştırmaları da yeşil iş çalışanı mavi yakalıların kahverengi iş çalışanı mavi yakalılara göre daha az haftalık çalışma saatine sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma grubunun 2011 yılındaki araştırması ise yeşil ve kahverengi inşaat işletmelerinde çalışanların koşullarını karşılaştırılmaktadır. Elde edilen bulgular, yeşil işletmelerin günlük en çok bir saat fazla çalışma kuralına uyduğunu, kahverengi işletmelerin ise haftada yirmi saate varan fazla çalışma talep ettiğini göstermiştir. Uzun ve yorucu çalışmanın verimliliği düşürdüğü ve iş kazası riskini arttırdığı (Demirbilek ve Pazarlıoğlu, 2007: 87) bulgular arasındadır. Yeşil iş çalışanlarının uzun ve yorucu çalışma gerektirmeyen işlerde çalışması bir yandan bu çalışanların verimliliğini arttırabilirken diğer yandan mavi yakalı çalışanların iş kazası riskini azaltabilmektedir.

Yeşil işletme çalışanı mavi yakalılarının işletmelerini, kahverengi işletme çalışanı mavi yakalılara göre daha çevreci bulduğu tespit edilmiştir. Birçok araştırma benzer sonucu destekleyici bulgulara ulaşmıştır (NTAR Leadership Center, 2008; Work and Life Quality in New & Growing Jobs, 2009; Jarvis vd., 2011; Peters vd., 2011; ILO, 2011a; ILO, 2011b; ILO, 2012a; ILO, 2012c; ILO, 2013a ; ILO, 2013b). Ayrıca, yeşil işletme çalışanı mavi yakalılarının işletmelerini çevreye daha duyarlı olarak algılamaları, işletmelerin daha çevreci faaliyetlerde bulduklarını ve bu faaliyetlerin çalışanlar tarafından da algılandığını ortaya koymaktadır.

Çevreyi ve ekolojik dengeyi koruyan yeşil işler; doğal kaynak kapasitesinin korunmasını ve ekolojik sınırlara özen gösteren üretim biçiminin benimsenmesini sağlayarak doğal ve kültürel çevrenin sürdürülebilirliğini tesis etmektedir. Çevresel sürdürülebilirlik mikro açıdan bireylerin yeşil işletmelerde üretilmiş ürün ve hizmetlere yönelmesini; makro açıdan ise doğal kaynak rezervlerinin korunmasını sağlamaktadır. Çalışanlar için insan onuruna yakışır iş standartları sunan yeşil işler, çalışanların severek, isteyerek ve tatmin olarak iş yaşamında kalmalarının güvencesi olmakta ve sosyal sürdürülebilirlik yaratmaktadır. Sosyal sürdürülebilirlik mikro açıdan, başta dezavantajlı ve mavi yakalı çalışanlar olmak üzere her çalışana, insan onuruna yakışır iş standartları sunmakta; makro açıdan ise sosyal adalet ve gelir dağılımı adaleti tesis etmektedir. Bireylerin severek, isteyerek ve tatmin olarak çalışması işletmenin sürekliliğini sağlamakta, yeşil işletmelerin sayısında meydana gelen bir artış ise ekonominin sürdürülebilirliğini sağlayan bir unsura dönüşmektedir. Ekonomik sürdürülebilirlik mikro açıdan, bireyin gelirini arttırırken makro açıdan ülkenin gelir düzeyini arttırmaktadır. Stiglitz (2002), Borel-Saladin ve Turok (2013) çalışmalarında ekonomik hedeflerin gerçekleştirilmesinin ekolojik ve sosyal kabul ile mümkün olacağını dile getirmektedir. Bu açıdan yeşil işler, doğal kaynakların, sosyal çevrenin ve ekonominin sürdürülebilirliğini sağlayan işlerdir.

Uluslararası ve ulusal yazındaki araştırmalarda, yeşil iş çalışanlarının iş doyumlarının nitel bir ölçek kullanılarak ölçüldüğü; yeşil ve kahverengi iş çalışanlarının (kadın ve mavi yakalı çalışanlar başta olmak üzere tüm çalışanlar) iş doyumlarının karşılaştırıldığı tespit edilmiştir. Mevcut araştırma ise yeşil iş çalışanlarının iş doyumunu nicel bir ölçek kullanarak ölçmekte; yeşil ve kahverengi iş çalışanlarının (kadın ve mavi yakalı çalışanlar başta olmak üzere tüm çalışanlar) iş doyumlarını karşılaştırmakta ve

böylece yazına katkı sağlamaktadır. Mevcut araştırma yeşil işletmeleri; çevreye duyarlı üretim biçimini benimseyen, kadınları ve mavi yakalı çalışanları karar alma süreçlerine dahil eden ve tüm çalışanlar için insan onuruna yakışır iş standartları sunan işletmeler olarak tanımlamıştır. Araştırma sonucunda yeşil işletmelerin, sadece doğal kaynakları korumakla kalmadığı aynı zamanda başta kadın ve mavi yakalı çalışanlar olmak üzere tüm çalışanlara yüksek iş doyumunu sağladığı tespit edilmiştir. Yeşil işletmede çalışan kadınların çalışma biçimleri, cinsiyete dayalı ayrımcılığın bu tip işletmelerde en aza indirildiğinin bir göstergesi olmuştur. Mavi yakalı çalışanlar için ise yeşil işlerin, insan onuruna yakışır standartlara sahip iş manasına geldiği görülmüştür. Mevcut araştırma, yeşil işletme çalışanlarının bilgi, yetenek, beceri ve yaratıcılıklarını severek, isteyerek ve doyum elde ederek iş hayatına aktardığı sonucuna ulaşmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yeşil işler, sürdürülebilir çevre ve sürdürülebilir çalışma kavramlarının teminatı niteliğindedir. Çalışmanın sürdürülebilirliğinin sağlanması için çalışanların, insan onuruna yakışır işlerde istihdam edilmesi gerekmektedir. İnsan onuruna yakışır işlerde istihdam edilmiş bireylerin, çalışma yaşamlarının kaliteli olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Kaliteli bir çalışma yaşamı ise bireyi iş doyumuna götürmekte ve bu durum da bireyin emeğini ve yaratıcılığını severek ve isteyerek emek piyasasına sunmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla, yeşil iş yaratma süreci, doğrudan çalışma yaşamının iyileştirilmesini ve sürdürülebilir hale gelmesini mümkün kılmaktadır.

Yeşil işler, işgücündeki dezavantajlı kesim (örneğin, kadınlar) ve mavi yakalı çalışanlar başta olmak üzere, çalışma hayatındaki herkese insan onuruna yakışır işler yaratma hedefi belirleyen işlerdir. Çevre faktörünün, insan faktöründen ayrılmaması gerektiğini ileri süren yeşil işler, çevreyi koruyan ve iyileştiren iş biçimi olarak da betimlenmektedir. Dolayısıyla, yeşil işler çalışanlar için kaliteli bir çalışma yaşamını; çevre için ise doğal kaynakların korunduğu bir ekonomik düzeni vaat etmektedir. Özetle, yeşil işler, sürdürülebilir çalışma ve çevre standardına sahip olmanın başlangıç noktası niteliğindedir.

Bireylerin kaliteli bir hayat yaşaması, başta iş yaşamı olmak üzere, genel olarak yaşamından doyum elde etmesine bağlıdır. Bireylerin istihdam edildikleri işletmeler bireylerin mutlu, sağlıklı, güvenli ve kaliteli bir iş yaşamına sahip olmasını sağlamakta ya da bu niteliklerden mahrum kalmasına sebep olmaktadır. İşte bu noktada devreye yeşil işler girmekte ve yazındaki araştırmalar, yeşil işlerde istihdam edilmiş bireylerin; kahverengi işlerde istihdam edilmiş bireylere kıyasla; çalışma yaşamı bağlamında daha yüksek standartlara sahip olabileceğini ileri sürmektedir. Bu çalışma ise yazında süregelen yeşil işler tartışmasına bölgesel ve sektörel bir kısıt belirleyerek, yeşil ve kahverengi işletme çalışanlarının iş doyumlarını ölçmeyi ve karşılaştırmayı hedeflemektedir.

Araştırmanın yapıldığı tekstil sektöründe, çevresel ve insan onuruna yakışır iş ölçütlerinin tamamını yerine getiren işletme yeşil iş örneğini; bu ölçütlerden birçoğunu yerine getirmeyen işletme ise kahverengi iş örneğini temsil etmektedir. Mevcut araştırma; 379'u yeşil, 411'i kahverengi işletme çalışanı olmak üzere toplam 790 çalışan ile yapılan anket çalışmasının sonuçlarına odaklanmaktadır. Buna göre; yeşil işletmede çalışan bireylerin ücret, terfi, yöneticilerin tavrı, ek haklar, ödül, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve kurum içi iletişim düzeyinden elde ettiği doyum aynı işi yapan ancak kahverengi işletmelerde çalışan bireylere kıyasla daha yüksektir. Daha genel bir ifadeyle yeşil iş çalışanlarının iş doyumları, kahverengi iş çalışanların doyumlarından daha yüksektir. Yeşil işletmede çalışan bireylerin, kahverengi işletmede çalışan bireylere kıyasla ücretlerinin yüksek ve çalışma saatlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yeşil işletme çalışanların işletmelerini daha çevreci buldukları da bulgular arasındadır.

Yeşil işlerin asıl hedeflerinden biri de, mukayeseli olarak daha zor durumda olan çalışanlar için eşit fırsatlar yaratabilmesidir. Bu anlamda, çalışma yaşamında dezavantajlı durumda olan kadınlar için yeşil işler, iyi iş fırsatları sunmaktadır. Buna göre; yeşil işletmede çalışan kadınların ücret, terfi, yöneticilerin tavrı, ek haklar, ödül, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve kurum içi iletişim düzeyinden elde ettiği doyum aynı işi yapan ancak kahverengi işletmede çalışan kadınlara kıyasla daha yüksektir. Daha genel bir ifadeyle yeşil iş çalışanı olan kadınların iş doyumları, kahverengi iş çalışanı olan kadınların iş doyumlarından daha yüksektir. Yeşil işletmede çalışan kadınların, kahverengi işletmede çalışan kadınlara kıyasla ücretlerinin yüksek ve çalışma saatlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. İlaveten, yeşil işletmede çalışan kadınlar, işletmelerini daha çevreye duyarlı bir işletme olarak değerlendirmektedir.

Yeşil işler, mavi yakalı çalışanlar başta olmak üzere, çalışma hayatındaki herkese insan onuruna yakışır işler yaratma hedefi belirleyen işlerdir. Mevcut araştırma; yeşil işletmede çalışan mavi yakalıların ücret, terfi, yöneticilerin tavrı, ek haklar, ödül, çalışma şartları, çalışma arkadaşları ve işin kendisinden elde ettiği doyumun aynı işi yapan ancak kahverengi işletmede çalışan mavi yakalılara kıyasla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Daha kapsamlı bir ifadeyle yeşil iş çalışanı olan mavi yakalı personelin iş doyum düzeyi, kahverengi iş çalışanı olan mavi yakalı personelin iş doyum düzeyinden daha yüksektir. Yeşil işletmede çalışan mavi yakalıların, kahverengi işletmede çalışan mavi yakalılara kıyasla ücretlerinin yüksek ve çalışma saatlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca,

yeşil işletmede çalışan mavi yakalıların işletmelerini daha çevreci buldukları sonucuna da ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgular yeşil işlerin çevresel, sosyal ve ekonomik açıdan sürdürülebilirlik sağladığını göstermiştir. Yeşil işlerin desteklenmesi, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda devlete, üniversitelere, sivil toplum örgütlerine, işletmelere, çalışanlara ve tüketicilere önemli görevler düşmektedir.

Yeşil işlerin desteklenmesi, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda devlete düşen görevler;

- Beş yıllık kalkınma planlarında (örneğin, yeşil işler onuncu kalkınma planında kendine önemli bir yer bulmuştur) yeşil işlere verilen önem devam ettirilmelidir. Böylece yeşil iş geliştirme stratejileri, ulusal kalkınma planının bir parçasına dönüşecektir.
- Mevzuatta yapılacak düzenlemeler ile yeşil işletmelere vergi avantajı sağlanmalıdır. Bu sayede yeşil dönüşüm gerçekleştirmek isteyen işletme sayısında bir artış meydana gelecektir.
- İşletmelerin çevreye ve insan onuruna yakışır iş standartlarına sahip olup olmadığı belirli sıklıklarla denetlenmelidir. Denetim mekanizmasının çalışması üç farklı açıdan sisteme katkı sağlayacaktır. Denetim ilk olarak; yeşil dönüşüm yaratmaya çalışan işletmelerin belirlenmesini; ikinci olarak, çevreci etikete sahip olan ancak koşulları yerine getirmeyen ve tüketiciyi aldatmaya çalışan işletmelerin tespit edilmesini; üçüncü olarak da tüketicilerin yeşil ürün ve hizmetlere olan güveninin korunmasını sağlayacaktır.
- Yeşil işlerin tanıtılması ve geliştirilmesi için televizyon ve radyo programları yardımıyla kamu spotları hazırlanmalıdır. Bu sayede geniş bir kitleye yeşil işler tanıtımı yapılacak olup bireylerin yeşil iş farkındalığı artacaktır.
- Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu ders planlarına yeşil işler ve sürdürülebilirlik konularını entegre etmelidir. Böylece küçük yaşlardan itibaren çevre ve çalışma koşullarında bir standardın sağlanması kültür haline dönüştürülecektir.
- Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı ve Kalkınma Bakanlığı yeşil iş geliştirme stratejileri ya da yeşil kalkınma

stratejileri belirleme noktasında ortak bir araştırma ve çalışma grubu kurmalıdır. Böylece yeşil iş stratejileri en yetkili kamu otoriteleri tarafından belirlenecektir.

- TÜİK kendi ölçümleri için bir yeşil işletme tanımı yapmalıdır. Böylece yeşil işlerin bölgesel ve sektörel açıdan istatistiki durumu belirlenebilecektir.

Yeşil işlerin desteklenmesi, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda üniversitelere düşen görevler;

- Yeşil işlerin tanıtılmasına destek verici konferanslar, paneller ve çalıştaylar düzenlenmelidir. Böylece yeşil işlerin akademik olarak tartışılabileceği alanlar yaratılacaktır.
- Yeşil işler teşvik edilen araştırma konuları kapsamına alınmalıdır. Böylece daha fazla bilim insanının yeşil işler konusunu çalışması sağlanacaktır.
- Üniversite – sanayi işbirliği çalışmalarında, yeşil işletmelere öncelik sağlanmalıdır. Böylece üniversite – yeşil iş işbirliği tesis edilecektir.
- Yeşil işler ve eko-girişimcilik konusunda sertifika programları sunulmalı ve İŞKUR yardımıyla bu girişimcilerin desteklenmesi sağlanmalıdır. Böylece yeni yaratılan işlerde yeşil iş oranında bir artış meydana gelecektir.

Yeşil işlerin desteklenmesi, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda sivil toplum örgütlerine düşen görevler;

- Yeşil işlerin tanımlanması, ölçülmesi, desteklenmesi ve denetlenmesi için dernek ve vakıfların kurulması sağlanmalıdır. Bu sayede yeşil işlerin kamu otoritesinin dışında sivil toplum örgütleri tarafından da mercek altına alınan bir konu olması sağlanacaktır.

Yeşil işlerin desteklenmesi, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda işletmelere düşen görevler;

- İşletmeler, yeşil dönüşüm konusunda istekli olmalıdır. Böylece çalışanlarını ve içinde buldukları çevreyi sürdürülebilirlik esasına dayanarak destekleyebilecek ve işletmelerin sürdürülebilirliği sağlanabilecektir.
- İşletmeler, belirli aralıklarla ve kendi iradeleriyle çevresel ölçüm yaptırmalıdır. Böylece üretim sürecinde çevrenin nasıl etkilendiği belirlenebilecek ve gerekli önlemlerin alınması çevresel sürdürülebilirliği sağlayacaktır.

- İşletmeler, çalışanlarının iş doyumlarını, çalışma koşullarını, örgüte bağlılıklarını ve beklentilerini belirleyen araştırmalar gerçekleştirmelidir. Böylece işletmeler insan kaynağının sürdürülebilirliğini sağlayacaktır.
- İşletmeler, kamu otoritesi tarafından yapılan denetimlere açık olduğu gibi bağımsız denetime de açık olmalıdır. Böylece işletmenin yeşil dönüşüm konusunda ihtiyaç duyduğu destekler bağımsız denetim kurumları ve sivil toplum örgütleri tarafından da sağlanacaktır.
- İşletmeler, yeşil dönüşüm konusunda istekli olduklarını yetkili kamu otoriteleriyle paylaşmalıdır. Böylece işletmeler desteklenecek sektörlerin ve destek koşullarının belirlenmesinde anahtar rol oynayacaktır.
- İşletmelerin insan kaynakları bölümleri, çalışanlar için yeşil beceriler (örneğin, hammadde kullanım miktarını azaltma) yaratan ve devam ettiren eğitim ve geliştirme faaliyetleri sunmalıdır. Böylece çalışanların yeşil becerilere sahip olması sağlanacaktır.
- İşletmeler için yeşil dönüşümler yüksek bedelli olabilmektedir, bu nedenle işletmenin tamamı yerine belirli bölümlerinin yeşil dönüşümünün başlatılması düşünülmelidir. Bu sayede yeşil dönüşüm maliyetleri uzun bir süreye yayılacaktır.
- İşletmeler stratejik planlarında çevre ve insan onuruna yakışır iş hedefleri belirlemelidir. Böylece daha yetenekli ve yeşil hassasiyeti olan çalışanlar işletmeye kazandırılacaktır.

Yeşil işlerin desteklenmesi, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda çalışanlara düşen görevler;

- Nitelikli çalışanlar, yeşil işletmelere yönelmelidir. Böylece yeşil işletmelerin rekabetçi hale gelmesini sağlanacaktır.
- Çevreye duyarlı öncelikleri olan çalışanlar yeşil işlere yönelmelidir. Böylece nitelikli çalışanları istihdam etmek isteyen işletmeler yeşil dönüşüm sürecine girecektir.

Yeşil işlerin desteklenmesi, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda tüketicilere düşen görevler;

- Tüketiciler, yeşil işletmeler tarafından üretilmiş ürün ve hizmetlere talep etmelidir. Böylece yeşil işlerin büyümesi sağlanacaktır.

- Tüketiciler aynı zamanda çalışan konumunda oldukları için, yeşil işletmelerin ürettiği ürün ve hizmetlere talep ederek, yeşil işletmeleri rekabetçi hale getirmelidir. Böylece tüketiciler kendi çalıştıkları işletmeleri yeşil dönüşüm konusunda teşvik edeceklerdir.
- Tüketiciler en iyi denetimcilerdir. Buradan hareketle, tüketiciler yeşil işletmeler tarafından üretilmiş ürünler hakkındaki düşüncelerini internette paylaşarak yeni tüketicilere ürün ve hizmetler konusunda bilgi vermelidir. Böylece yeşil işletmelerde üretilmiş ürün ve hizmetlerin yaygınlaştırılması sağlanacaktır.

Mevcut araştırmada, yeşil ve kahverengi işletmeleri belirlemek için yazın tarandıktan sonra yeşil ve kahverengi işletme belirleme matrisi oluşturulmuştur ve çalışanların iş doyumlarını ölçmek için de iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmaların yeşil işlerin ölçümünde kullanılan araçları iyileştirme üzerine olması çevresel, sosyal ve ekonomik açıdan sürdürülebilirlik sağlayan yeşil işlerin ölçümünü kolaylaştıracak ve ilgili yazına önemli katkılar sağlayacaktır. Bu çerçevede;

- Gelecekteki araştırmaların yeşil ve kahverengi işletme belirleme ölçütlerini iyileştirmesi ve detaylandırması beklenmektedir. Böylece yeşil işlere ait ölçümlerin standartlaştırılması sağlanacaktır.
- Yazındaki araştırmalar incelendiğinde, yeşil ve kahverengi işletmeler arasında ayrımın çok net olduğu görülmektedir. Sıfır ile yüz arasında bir ölçek düşünüldüğünde, bu ölçeğin doksan dokuz noktası kahverengi işletmeye ait iken, yalnızca bir tanesi yeşil işletmeye ait bulunmaktadır. İşletmelerin değerlendirilmesi noktasında böylesine derin bir farklılığın olması, işletmeleri yeşil dönüşüm yaşamaları konusunda motive etmemektedir. Bu nedenle, işletmelerin yeşil becerilerinin puanlandırılması ve değerlendirilmesinin belirlenmesi için araştırmalar yapılmalıdır. Bu çerçevede yapılacak araştırmalar, işletmeleri yeşil dönüşüme teşvik edecek, tüketicileri işletmeler konusunda bilgilendirecek, yeşil ve kahverengi işletmelerin derecelendirmesi noktasında yazına katkı sağlayacaktır. Tablo 59, yazar tarafından hazırlanan ve işletmelerin değerlendirilmeleriyle ilgili alternatif bir model göstermektedir.

Tablo 59: İşletme Değerlendirme Tablosu

Yeşil İşletme Puanı	Karşılığı
0 ile 20 arasında	1 yeşil yıldız
21 ile 40 arasında	2 yeşil yıldız
41 ile 60 arasında	3 yeşil yıldız
61 ile 80 arasında	4 yeşil yıldız
81 ile 100 arasında	5 yeşil yıldız

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

- Mevcut araştırma kapsamında çalışanların iş doyumunun ölçülmesi için Spector tarafından geliştirilen ve Yelboğa tarafından Türkçe geçerlik-güvenilirlik çalışması yapılan iş doyum ölçeği kullanılmıştır ancak, yeşil iş çalışanlarının iş doyum faktörlerinin farklı olabileceği unutulmamalıdır. Gelecekteki araştırmaların, yapısal eşitlik modellemesi ve model geliştirme ya da model iyileştirme yaklaşımları vasıtasıyla yeşil iş çalışanları için yeni iş doyum ölçeğini (örneğin, yeşil iş doyum ölçeği) geliştirmesi ya da var olan ölçeği yeşil işlere uyarlaması sağlanmalıdır. Bu şekilde yeşil işletmede çalışanların iş doyumları daha hassas bir şekilde ölçülecektir.

KAYNAKLAR

- AÇIKGÖZ Banu (2012), “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimine Aşamalı Bir Bakış: Strateji, Sürdürülebilir Rekabetçi Üstünlük ve Kaynak Tabanlı Yaklaşımın Kesişme”, **İŞ-GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 4, ss. 107-130.
- AK Özge (2011), Personel Seçim Sürecinde Aday Başvuru Yolları ile İş Doymu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- AKGÜNDÜZ Yılmaz (2013), “Konaklama İşletmelerinde İş Doymu, Yaşam Doymu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi”, **CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 1, ss. 180-204.
- AKSAYAN Seçil (1990), Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doymu Etkenlerinin İrdelenmesi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul.
- AKSU Nedim (2012), “İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, ss. 59-79.
- AKŞİT AŞIK Nuran (2010), “Çalışanların İş Doymunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı: 467, ss. 31-51.
- AKTAŞ Özgür (2009), Ceza İnfaz Kurumlarında Güvenlik ve Gözetim Servisinde Çalışan Personelde İş Doymu: Bolu F Tipi Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Örneği, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bolu.
- AKYILDIZ Murat (2007), “Sosyal Sorumluluk ve Ahlaki Yaklaşımlar Çerçevesinde Pazarlamanın Sürdürülebilir Gelişmedeki Rolü”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 9, Sayı: 1, ss. 18-43.
- ALAGÖZ Mehmet (2004), “Sürdürülebilir Kalkınmanın Paradigması”, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Sayı: 8, ss. 1-23.
- ALAGÖZ Selda Başaran – EKİCİ Nezahat (2009), “Ambalaja İlişkin Tutum ve Davranışlar: Karaman İli Araştırması”, **KMU İİBF Dergisi**, Yıl: 11, Sayı: 17, ss. 84-94.
- ALTUNIŞIK Remzi – ÖZDEMİR Şuayip – TORLAK Ömer (2006), **Pazarlamaya Giriş**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

- ANKER Richard – CHERNYSHEV Igor – EGGER Philippe – MEHRAN Farhad – RITTER Joseph (2002), **Measuring Decent Work with Statistical Indicators**, Working Paper No: 2, International Labour Office Publications, Geneva - Switzerland.
- ANKER Richard – CHERNYSHEV Igor – EGGER Philippe – MEHRAN Farhad – RITTER Joseph (2003), “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”, **International Labour Review**, Volume: 142, Number: 2, pp. 148-178.
- APOLLO ALLIANCE (2009), **Make it in America: The Apollo Green Manufacturing Action Plan**, Apollo Alliance, San Fransisco, USA.
- AR Akdeniz Aybeniz – TOKOL Tuncer (2010), “Tekstil Sektöründeki İşletmelerin Yeşil Pazarlamadan Kaynaklı Kazanımları”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 31, ss. 148-168.
- AR Akdeniz Aybeniz (2009), Yeşil Pazarlamadan Kaynaklanan Kazanımlar ve Türk Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Bursa.
- ARGÜDEN Yılmaz (2002), **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Rota Yayın, İstanbul.
- ARGYLE Michael (1989), “Do Happy Workers Work Harder: The Effect of Job Satisfaction on Work Performance”, **How Harmfull Is Happiness? Consequences of Enjoying Life or Not**, Editor: Ruut Veenhoven, Universitaire Pers Rotterdam, The Netherlands.
- ARLI YILMAZ Selen (2014), **Yeşil İşler ve Türkiye’de Yenilenebilir Enerji Alanındaki Potansiyeli**, Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı Yayını No: 2887, Ankara.
- AROUN Woodrajh (2012), “Climate Jobs and Manufacturing in South Africa”, **International Journal of Labour Research: Are “Green” Jobs Decent?**, Volume: 4, Issue: 2, pp. 231-248.
- ARSLAN Mahmut (2012), “İş Ahlakı ve Önemi”, **İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik**, Editör: Ömer Torlak – Figen Dalyan, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2605, Eskişehir.
- ASLAN Filiz – ÇINAR Recai (2015), “Yeşil Pazarlama Faaliyetleri Çerçevesinde Kafkas Üniversitesi Öğrencilerinin Çevreye Duyarlı Ürünleri Kullanma Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **KAÜ İİBF Dergisi**, Sayı: 6, Cilt: 9, ss. 169-184.
- AŞAN Öznur – ERENLER Esra (2008), “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, **Süleyman Demirel Fakültesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, ss. 203-216.
- AUER Peter (2006), “Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in a Globalized World”, **Journal of Industrial Relations**,

Issue: 48, Number: 1, pp. 21-40.

- AUERBACH Charles – McGOWAN Brenda G. – AUSBERGER Astraea – STROLIN-GOLTZMAN Jessica – SCHUDRICH Wendy (2010), “Differential Factors Influencing Public And Voluntary Child Welfare Workers Intention To Leave”, **Children and Youth Services Review**, Volume: 32, pp. 1396-1402.
- AYKAÇ Ayber (2010), İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- AYKAN Ebru (2012), “Girişimciliğin Değişen Yüzü: Ekogirişimcilik”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 3, ss. 195-212.
- AYTAÇ Serpil (2004), **İnsanı Anlama Çabası**, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- AYTAÇ Serpil (2005), **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- AYYILDIZ Hasan – GENÇ Kurtuluş Yılmaz (2008), “Çevreye Duyarlı Pazarlama: Üniversite Öğrencilerinin Çevreye Duyarlı Pazarlama Uygulamaları İle İlgili Tutum ve Davranışları Üzerine Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 2, ss. 505-527.
- BAHÇECİ Duygu Galiba (2013), “Yeşil İstihdam Konusunda İnsan Kaynakları Departmanlarına Büyük Görev Düşüyor”, **Kariyer Gündemi**, Sayı: 3, ss. 25-27.
- BAKIRTAŞ İbrahim – BAKIRTAŞ Hülya (2008), “Firmaların Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünün Bir Kaynağı Olarak Temel Yetenek: Genel Bir Değerlendirme”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 19, ss.101-119.
- BAŞ Mehmet (2013), “Yeşil Büyüme ve Türkiye”, **İşveren**, Cilt: 51, Sayı: 3, ss. 84-86.
- BAŞOL Oğuz (2013a), “Kalkınmanın Anahtarı: Çevresel Sürdürülebilirlik İle Birlikte İnsan Onuruna Yakışır İş”, **KESAM Değerlendirme Notu**, 2013 – 07.
- BAŞOL Oğuz (2013b), “Yeşil İşler: Sürdürülebilir Girişimlerde İnsan Onuruna Yakışır İşler ve Düşük Karbon Ekonomisi”, **KESAM Değerlendirme Notu**, 2013 – 13.
- BAŞOL Oğuz (2015), “Yeşil Ekonomi İçin Yeni Bir Fırsat: Yeşil Ekonomi Eylem Ortaklığı”, **KESAM Değerlendirme Notu**, 2015 – 01.
- BATUR H. Zeynep – ADIGÜZEL Orhan (2014), “Schein’in Kariyer Değerleri Perspektifinden Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 42, ss. 327-348.

- BAYAT Bülent (1988), Büro Hizmetlerinde Çalışanların İş Doyumu ile Yöneticilerin Davranışları Arasındaki İlişkiler, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- BAYKAN Barış Gencer (2008a), “Genç ve Yeşil Politika”, **BETAM Araştırma Notu**, No: 19.
- BAYKAN Barış Gencer (2008b), “Türkiye’de Çevre: Sorunlar, Aktörler ve Yeni Alanlar”, **BETAM Araştırma Notu**, No: 5.
- BAYKAN Barış Gencer (2009), “Dünyada ve Türkiye’de Yeşil Yakalılar”, **BETAM Araştırma Notu**, No: 37.
- BAYKAN Barış Gencer (2010), “Kamuda Yeşil Yakalılar”, **BETAM Araştırma Notu**, No: 67.
- BAYKAN Barış Gencer (2011), “Balkanlar’da Yeni Yeşil Düzen Mümkün Mü?”, **BETAM Araştırma Notu**, No: 10.
- BİLGE Filiz – AKMAN Yasemin – KELECİOĞLU Hülya (2007), “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 32, ss. 32-41.
- BLAU Gary (1999), “Early-Career Job Factors Influencing the Professional Commitment of Medical Technologists”, **Academy of Management Journal**, Volume: 42, pp. 687-695.
- BOREL-SALADIN Jacqueline Madeleine – TUROK Ivan Nicholas (2013), “The Green Economy: Incremental Change or Transformation?”, **Environmental Policy and Governance**, Volume: 23, pp. 209–220.
- BOWEN Alex (2012), **Green Growth, Green Jobs and Labor Markets**, Policy Research Working Paper, Number: 5990, The World Bank Publications, Washington, USA.
- BOZKURT Veysel (1996), **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- BRUCE Willa M. – BLACKBURN Walton (1992), **Balancing Job Satisfaction and Performance; A Guide for Human Resource Professionals**, Quorum Books, USA.
- BRUCK Carly S. – ALLEN Tammy D. – SPECTOR Paul E. (2002), “The Relation between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis”, **Journal of Vocational Behavior**, Volume: 60, pp. 336-353.
- BURCHELL Brendan – SEHNBRUCH Kirsten – PIASNA Agnieszka – AGLONI Nurjk (2013), “The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates”, **Cambridge Journal of Economics**, Volume: December 2013, pp. 1-19.

- BÜNÜL Zeynep (2011), *Green Recovery from Crisis: A Comparative Analysis*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- BÜYÜKKEKLİK Arzum – TOKSARI Murat – BÜLBÜL Hasan (2010), “Çevreye Duyarlılık ve Yenilikçilik Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 3, ss. 373-393.
- CEBECİ Suzan (2006), *Okul Müdürlerinin İş Doyumu Düzeyleri*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- CHAN Chris King-chi – LAM Maggie Ching (2012), “The Reality and Challenges of Green Jobs in China: An Exploration”, **International Journal of Labour Research: Are “Green” Jobs Decent?**, Volume: 4, Issue: 2, pp. 189-207.
- CHANG Young-Bae – HAN Jae-Kak – KIM Hyun-Woo (2012), “Green Growth and Green New Deal policies in the Republic of Korea: Are They Creating Decent Green Jobs?”, **International Journal of Labour Research: Are “Green” Jobs Decent?**, Volume: 4, Issue: 2, pp. 150-171.
- CHEN, Helen (2010), **Green and Healthy Jobs**, Labor Occupational Health Program, University of California at Berkeley, USA.
- CHOU Yueh-Ching – FU Li-Yeh – KROGER Teppo – RU-YAN Chiu (2011), “Job Satisfaction and Quality of Life among Home Care Workers: A Comparison of Home Care Workers Who Are and Who Are Not Informal Carers”, **International Psychogeriatrics**, Volume: 23, pp. 814-825.
- CHOU Yueh-Ching – KROGER Teppo – LEE Yue-Chune (2010), “Predictors of Job Satisfaction among Staff in Residential Settings for Persons with Intellectual Disabilities: A Comparison between Three Residential Models”, **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, Volume: 23, pp. 279-289.
- CHUN Rosa (2009). “Ethical Values and Environmentalism in China: Comparing Employees from State-Owned and Private Firms”, **Journal of Business Ethics**, Volume: 84, pp. 341–348.
- CLARK Andrew E. (1998), **Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries**, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No: 34, Paris, France.
- CLAYTON Richard (2013), **United States Bureau of Labor Statistics: Green Jobs Initiative**, Department of Labor, USA.
- CODDINGTON Walter, (1990), “It's No Fad: Environmentalism Is Now a Fact of Corporate Life”, **Marketing News**, October 15, 1990, p. 7.

- COOK Sarah – SMITH Kiah – UTTING Peter (2012), **Green Economy or Green Society? Contestation and Policies for a Fair Transition**, United Nations Research Institute for Social Development, Geneva, Switzerland.
- COSBEY Aaron (2012), “Trade, Sustainable Development and a Green Economy: Benefits, Challenges and Risks”, **The Transition to a Green Economy: Benefits, Challenges and Risks from a Sustainable Development Perspective**, United Nations Conference on Sustainable Development, pp. 40-68, Rio de Janeiro.
- CROSSMAN ALF – ABOU-ZAKI Bassem (2003), “Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff”, **Journal of Managerial Psychology**, Volume: 18, Issue: 4, pp. 368-376.
- CURRIVAN Douglas B. (1999), “The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover”, **Human Resource Management Review**, Volume: 9, Issues: 4, pp. 495-524.
- ÇAKIR Özlem (2008), “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 31, ss. 25-47.
- ÇAVDAR Hava – ÇAVDAR Mehmet (2010), “İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları”, **Journal of Naval Science and Engineering**, Volume: 6, Number: 1, pp. 79-93.
- ÇELİK Faruk (2013), “Türkiye’de İstihdamın Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 9-14.
- ÇETİN GÜRKAN Güney (2015), “Türkiye’de Faaliyet Gösteren İnovatif Şirketlerde Çevreye Duyarlı Uygulamaların Belirlenmesi: Kurumsal Web Siteleri Temelli Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 24, Sayı 1, ss. 255-270.
- ÇİMEN Mesut (2000), Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması, GATA Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- ÇİVİLİDAĞ Aydın (2011), Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya.
- ÇOKNAZ Hakkı (1998), Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bolu.
- DAVOINE Lucie – ERHEL Christine – GUERGOAT-LARIVIERE Mathilde (2008), “Monitoring Quality in Work: European Employment Strategy Indicators and

- beyond” **International Labour Review**, Volume: 147, Issue: 2–3, pp. 163-198.
- DEBOER Elpine M. – BAKKER Arnold B. – SYROIT Jef E. – SCHAUELI Wilmar B. (2002), “Unfairness at Work as a Predictor of Absenteeism”, **Journal of Organizational Behavior**, Volume: 23, pp. 181-197.
- DEITCHE Scott M. (2010), **Green Collar Jobs: Environmental Careers for the 21st Century**, ABD-CLIO, LLC Publications, California, USA.
- DELMAS Magali A. – PEKOVIC Sanja (2012), “Environmental Standards and Labor Productivity: Understanding the Mechanisms that Sustain Sustainability”, **Journal of Organizational Behavior**, DOI: 10.1002/job.1827.
- DEMİR Mahmut (2011), “İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 11, Sayı: 3, ss. 453-464.
- DEMİRBİLEK Sevda – PAZARLIOĞLU Vedat (2007), “Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt: 44, Sayı: 509, ss. 81-91.
- DEMİREL Hüsne (2014), “An Investigation of the Relationship Between Job and Life Satisfaction among Teachers”, **Social and Behavioral Sciences**, Volume: 116, pp. 4925-4931.
- DEMİRKAN Selcen (2006), Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- DEMİRKOL İlknur (2006), Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin.
- DESCHENES Olivier (2013), **Green Jobs**, IZA Policy Paper, No. 62.
- DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI (1995), **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996 – 2000**, DPT Yayınları, Ankara.
- DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI (2000), **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001 – 2005**, DPT Yayınları, Ankara.
- DİLEK Sebahattin Emre (2012), Turizm İşletmelerinde Yeşil Pazarlama Uygulamaları: Bir Alan Araştırması, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale.
- DORMAN Peter (2000), **The Economics of Safety, Health, and Well-Being at Work: An Overview**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.

- DROBNIC Sonja – BEHAM Barbara – PRAG Patrick (2010), “Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe”, **Social Indicators Research**, Volume: 99, pp. 205-225.
- DUPRESSOIR Sophie (2009), “Climate Change Mitigation and EU Employment”, **Future Skill Needs for the Green Economy**, Ed. CEDEFOP, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- DURMUŞ Özlem (2008), **Yeşil Verimlilik**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 700, Ankara.
- DURU M. Nafiz – ŞUA Esra (2013), “Yeşil Pazarlama ve Tüketicilerin Çevre Dostu Ürünleri Kullanma Eğilimleri”, **Düzce Üniversitesi Ormanlık Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, ss. 126-136.
- DUYAN Emin Cihan (2007), “İş Ve Yaşam Tatmininde Yoga’nın Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXVI, Sayı: 1, ss. 25-34.
- ECEVİT Yıldız (2003), “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”, **Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, Sayı: 25, Cilt: 4, ss. 83-88.
- ECORYS (2012), **The Number of Jobs Dependent on the Environment and Resource Efficiency Improvement**, ECORYS Publications, Rotterdam, Netherlands.
- EFENDİOĞLU Ümit Deniz (2013a), “Sürdürülebilir Kalkınma Yolunda Yeşil İşler”, **Kariyer Gündemi**, Sayı: 3; ss. 9-11.
- EFENDİOĞLU Ümit Deniz (2013b), “Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler Projesi”, **İşveren**, Cilt: 51, Sayı: 3, ss. 82-83.
- EGGER Philippe (2002), “Towards a Policy Framework for Decent Work: Refocusing ILO Activities”, **International Labour Review**, Volume: 141, Issue: 1-2, pp. 161-174.
- EĞİNLİ Ayşen Temel (2009), “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 3, ss. 35-52.
- EKİN Nusret (1989), **Endüstri İlişkileri**, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
- ELMA Cevat – DEMİR Kamile (2003), **Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar**, Ankara: Anı Yayınları.
- EMGİN Övgü – TÜRK Zehra (2004), “Yeşil Pazarlama (Green Marketing)”, **Mevzuat Dergisi**, Sayı 78, Haziran 2004.

- ENVIRONMENTAL CAREERS ORGANIZATION (2010), **Defining the Green Economy: Labour Market Research Study**, ECO Canada Publications, Alberta, Canada.
- ERCOŞKUN Özge Yalçın (2010), “Yeşil Yakalı Kavramı ve Türkiye’deki Yeşil Yakalılar”, **Çağdaş Yerel Yönetimler**, Cilt: 19, Sayı: 3, ss. 25-48.
- ERDEM Barış – KAYA İsmail (2013), “Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 35, ss. 135-150.
- ERDOĞDU Seyhan – KUTLU Denizcan (2014), “Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2014-2, ss. 63-114.
- EROL Gamze (2010), Türk Basınında Yaşanan Dönüşümün Gazeteci Kimliğine Yansıması Türkiye’de Medya Profesyonelinin İş Doyumu Ve Mesleğiyle Aidiyet İlişkisi Üzerine Analiz Çalışması, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- ERSOY KART Müge (2013), “Yeşil İşlerde İşçi Sağlığı Ne Kadar Gözetiliyor”, **Kariyer Gündemi**, Sayı: 3; ss. 32-35.
- ERYILMAZ Ahu (2008), Taksi Şoförlüğü Yapan Kişilerin Yaşam Tarzları ve İş Yaşamı Hakkındaki Düşüncelerinin İş Doyumuyla İlişkisi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- EUROFOUND (2012), **Greening of Industries in the EU: Anticipating and Managing the Effects on Quantity And Quality of Jobs**, EUROFOUND Publications, Dublin, Ireland.
- EUROFOUND (2013), **5th European Working Conditions Survey**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROFOUND (2015), **Sustainable Work over the Life Course: Concept Paper**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (2013), **Green jobs and Occupational Safety and Health: Foresight on New and Emerging Risks Associated with New Technologies by 2020**, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROPEAN PARLIAMENT (2009), **Indicators of Job Quality in the European Union**, Employment and Social Affairs Publications, Reference Number: IP/A/EMPL/FWC/2007-017/C1-SC3, Brussels, Belgium.
- EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (2014), **Green Workplaces: A Guide for Union Representatives**, ETUC Publications, Brussels, Belgium.

- EUROSTAT (2015), Environment Statistics Illustrated (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/environment/statistics-illustrated>) (Erişim Tarihi: 19.01.2015).
- EVANS-KLOCK Christine – POSCHEN Peter – SANCHES Ana Belén – HOFMANN Christine (2009), “ILO Green Jobs Initiative and Implications for Skills Development”, **Future Skill Needs for the Green Economy**, Ed. CEDEFOP, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- FARRELL Courtney (2011), **Inside the Industry: Green Jobs**, ABDO Publishing Company, North Mankato, Minnesota, USA.
- FORSTATER Mathew (2006), “Green Jobs: Public Service Employment and Environmental Sustainability”, **Challenge**, Volume: 49, Number: 4, pp. 58-72.
- FRIDAY Shawnta S. – FRIDAY Earnest (2003), “Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction”, **Journal of Management Development**, Volume: 22, Issue: 5, pp. 426-442.
- FROTA Luis (2008), “Securing Decent Work and Living Conditions in Low-Income Urban Settlements by Linking Social Protection and Local Development: A Review of Case Studies”, **Habitat International**, Volume: 32, pp. 203–222.
- FULLER Donald A. (1999), **Sustainable Marketing: Managerial – Ecological Issues**, Sage Publications Inc., California.
- FURCHTGOTT-ROTH Diana (2012), “The Elusive and Expensive Green Job”, **Energy Economics**, Volume: 34, pp. 43-52.
- GALIBA BAHÇECİ Duygu (2013), “Yeşil İştihadam Konusunda İnsan Kaynakları Departmanlarına Büyük Görev Düşüyor”, **Kariyer Gündemi**, Sayı: 3; ss. 24-31.
- GENÇ Kurtuluş Yılmaz – AYYILDIZ Hasan (2006), “KOBİ’lerde Yeşil Pazarlama Uygulamaları”, **3. KOBİ’ler ve Verimlilik Kongresi**, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, ss. 325-338.
- GHAI Dharam (2003), “Decent Work: Concept and Indicators”, **International Labour Review**, Volume: 142, Number: 2, pp. 113-145.
- GİSKAD (2013), **Yeşil Girişimcilik Projesi: Eğitim Kitabı**, T.C. Avrupa Birliği Yayınları, Ankara.
- GOMEZ Javier (2009), “Future Skill Needs in Renewable Energies in Spain: A Vision of Enterprises”, **Future Skill Needs for the Green Economy**, Ed. CEDEFOP, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- GOODLAND Robert (1995), “The Concept of Environmental Sustainability”, **Annual Review of Ecology and Systematics**, Volume: 26, pp. 1-24.

- GORZ Andre (2007), **İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri – Anlam Arayışı**, (Çeviren: Işık Ergüden), 2. Baskı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- GÖCEN Aydın (1993), Mobilya İmalat Sanayinde, Firma Büyüklüğünün İşçilerin İş Doyumu Üzerine Olan Etkisi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- GÖK Hatice Bocutcu (2002), Kütüphanecilerin İş Doyumu ve Ankara Kütüphanelerindeki Durum, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- GÖKTEPE Esra Aydın (2011), "Formel ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi", **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı: 26, ss. 1-12.
- GÖNEN Seçkin – GÜVEN Zeynep (2014), "Çevresel Maliyetlerin Muhasebeleştirilmesine Yönelik Bir Seramik Fabrikasında Uygulama", **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı: Temmuz/2014, ss. 39-58.
- GÖZEN DAĞDEVİREN Emine (2007), İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- GRANT Adam M. – FRIED Yitzhak – JUILLERAT Tina (2010), "Work Matters: Job Design in Classic and Contemporary Perspectives", **APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, Editor: S. Zedeck, American Psychological Association, Washington, DC, USA.
- GRANT John (2007), **The Green Marketing Manifesto**, John Wiley & Sons Ltd. West Sussex, England.
- GREEN SKILLS NETWORK (2012), **Emerging Green Jobs in Canada: Insights for Employment Counsellors into the Changing Labour Market and its Potential for Entry-Level Employment**, First 1 Work Publications, Toronto, Canada.
- GÜLER Müzeyyen (1990), Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- GÜNAL Önce – MARANGOZ Mehmet (2004), "Yeni Bir Pazarlama Anlayışı Olarak Yeşil Pazarlama Stratejisi ve Firma Uygulamalarına Yönelik Örnek Olay İncelemesi", **Pİ: Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 10, ss. 1-15.
- GÜNDOĞAN Naci (2010), "İstihdam Politikalarının Bir Hedefi Olarak İş Kalitesi ve Uluslararası Kuruluşların Bu Konudaki Yaklaşımları", **Çimento İşveren**, Sayı: Ocak, 2010, ss. 4-15.

- GÜRLÜK Serkan (2010), “Sürdürülebilir Kalkınma Gelişmekte Olan Ülkelerde Uygulanabilir Mi?”, **Eskişehir Osmangazi İİBF Dergisi**, Sayı: 5, Cilt: 2, ss. 85-89.
- HALL Richard (1986), **Dimensions of Work**, Sage Publications, Beverly Hills, USA.
- HATIRLI Selim Adem – YURDAKUL Oğuz (1992), “Mersin’de Örtüaltı Sebzeciliğinin Pazarlama Yapısı ve Sorunları”, **Ç.Ü.Ziraat Fakültesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 159-172.
- HELLMAN M. Chan (1997), “Job Satisfaction and Intent to Leave” **Journal of Social Psychology**, Volume: 137, Issue: 6, pp.677-689.
- HOGARTH Terence (2009), “Emerging Skill Needs in a Greener UK Economy”, **Future Skill Needs for the Green Economy**, Ed. CEDEFOP, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- HOUSE OF COMMONS ENVIRONMENTAL AUDIT COMMITTEE (2009), **Green Jobs and Skills: Second Report of Session 2008–09**, The Stationery Office Limited, London.
- HUGHES Gordon (2011), **The Myth of Green Jobs**, GWPF Report 2. The Global Warming Policy Foundation, Oxford, UK.
- ILO (1999), **Decent Work**, International Labour Conference, 87th Session, Report of the Director General, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2001), **Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge**, International Labour Conference, 89th Session, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2002), **Measuring Decent Work with Statistical Indicators**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2007), **Decent Working Time: Balancing Workers’ Needs with Business Requirements**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2008), **Yeşil İş Becerileri Küresel Bir Bakış: 21 Ülke Araştırmasına Dayalı Sentez Raporu**, ILO Yayınları, Cenevre, İsviçre.
- ILO (2009), **Skills for Green Job a Global View: Report Based on 21 Country Studies**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2011a), **Building a Sustainable Future with Decent Work in Asia and the Pacific**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2011b), **Greening the Global Economy – The Skills Challenge**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2011c), **Anticipating Skill Needs for the Low Carbon Economy? Difficult, but not Impossible**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.

- ILO (2012a), **The Green Jobs Programme of the ILO**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2012b), **Working towards Sustainable Development: Opportunities for Decent Work and Social Inclusion in a Green Economy**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2012c), **Green Jobs Becoming a Reality: Progress and Outlook 2012**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2013a), **Green Jobs Becoming a Reality: Progress and Outlook 2013**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2013b), **Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2013c), **Green jobs in Mauritius: Experiences from a Small Island Developing State**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2014a), **Green Jobs Mapping Study in Malaysia: An Overview Based on Initial Desk Research**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2014b), **Skills Trends for Green Jobs in the Steel Industry in India**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2014c), **Green Jobs Mapping Study in the Philippines: An Overview Based on Initial Desk Research**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- ILO (2015), **Green Job Assessment in Lebanon**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- INTERNATIONAL RENEWABLE ENERGY AGENCY (2014), **Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2014**, International Renewable Energy Agency Publications, United Arab Emirates.
- IRMAK Ayça – KURUTAŞ Birgül – DÜNDAR Rüya (2013), **İşyerlerinde Yasal Şartlara Uygun Çevre Yönetimi**, AYBA Özel Eğitim ve Danışmanlık Yayınları, 1. Baskı, İzmir.
- İŞCAN Ömer Faruk – TİMURÖĞLU M. Kürşat (2007), “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 21, Sayı 1, ss.119-135.
- İŞİĞİÇOK Özlem (2005), **XXI: Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- İŞİĞİÇOK Özlem (2009), “Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 56. ss. 307-331.

- IZGAR Hüseyin (2008), “Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık”, **Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 25, ss. 317-334.
- JABBOUR Charles J.C. – SANTOS Fernando C.A – NAGANO Marcelo S. (2010), “Contributions of HRM throughout the Stages of Environmental Management: Methodological Triangulation Applied to Companies in Brazil”, **International Journal of Human Resource Management**, Volume: 21, pp. 1049–1089.
- JAIN Ruchi – KAUR Surinder (2014), “Impact of Work Environment on Job Satisfaction”, **International Journal of Scientific and Research Publications**, Volume: 4, Issue: 1, pp. 1-8.
- JARVIS Andrew – VARMA Adarsh – RAM Justin (2011), **Assessing Green Jobs Potential in Developing Countries: A Practitioner’s Guide**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- KALAFATIS Stavros – POLLARD Michael – EAST Robert – TSOGAS Markos, H. (1999), ”Green Marketing And Kajzen’s Theory of Planned Behaviour: A Cross-Market Examination”, **Journal of Consumer Marketing**, Volume: 16, Number: 5, pp. 441-460.
- KAPAR Recep (2004), “Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 48, ss. 186-204.
- KAPAR Recep (2009), “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2009/4, ss. 61-77.
- KARACA Şükran (2013), “Tüketicilerin Yeşil Ürünlere İlişkin Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 13, Sayı: 1, ss. 99-111.
- KARAKURT TOSUN Elif (2009), “Sürdürülebilirlik Olgusu ve Kentsel Yapıya Etkileri”, **PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, ss. 1-14.
- KARAKUŞ Şenay – YARDIM Mecbure (2014), “Algılanan Örgütsel Değişim, Belirsizlik, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler”, **İş ve İnsan Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 21-31.
- KARATAŞ Özgür (2009), Hentbol, Basketbol, Voleybol Klasman Hakemlerinin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Elazığ.
- KARDEŞ İlke (2011), “Markaların Çevre Dostu Uygulamalarının Tüketicinin Marka Tercih Üzerindeki Etkisi”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 11, Sayı: 1, ss. 165 - 177.
- KART Müge Ersoy (2013), “Yeşil İşlerde İşçi Sağlığı Ne Kadar Gözetiliyor?”, **Kariyer Gündemi**, Sayı: 3, ss. 32-35.

- KARTAL Cem Rıza (2012), “Özel Güvenlik Görevlilerindeki İş Doyum Düzeyinin Bireysel Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı: 30, ss. 1-18.
- KASSAYE Wossen W. (2001), “Green Dilemma”, **Marketing Intelligence & Planning**, Volume: 19, Number: 6, pp. 444-455.
- KAYA Ferhat (2014), Duygusal Emek İle Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’na Bağlı Huzurevlerinde Çalışan Yaşlı Bakım Personeline Yönelik Bir Araştırma, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Manisa.
- KAYA Mehmet Fatih – TOMAL Necati (2011), “Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programının Sürdürülebilir Kalkınma Açısından İncelenmesi”, **Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 49-65.
- KAYPAK Şafak (2011), “Küreselleşme Sürecinde Sürdürülebilir Bir Kalkınma İçin Sürdürülebilir Bir Çevre”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 13, Sayı: 20, ss. 19-33.
- KEIVANI Ramin – TAH Joseph H.M. – KURUL Esra – ABANDA Henry (2010), **Green Jobs Creation Through Sustainable Refurbishment in the Developing Countries**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.
- KESER Aşkın (2005), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2005/4, ss. 77-96.
- KESER Aşkın (2006), “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 11, Cilt: 2006/1, ss. 100-119.
- KESER Aşkın (2007), **Çalışma Yaşamında Motivasyon**, Alfa Aktüel, 1. Baskı, İstanbul.
- KESER Aşkın (2011), **Çalışma Psikolojisi**, Ekin Yayınevi, Bursa.
- KILIÇ AKINCI Sevcan – AKINCI Mehmet M. (2010), “Sürdürülebilir Kalkınmaya Katkı Bağlamında Örgütlerin Çevresel Performansları ve Performans Değerlendirme Teknikleri”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1, ss. 193-207.
- KILIÇ Selim (2012), “Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışının Ekonomik Boyutuna Ekolojik Bir Yaklaşım”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 47, ss. 201-226.
- KIM Beom – CHEOL Peter – MURRMANN Suzanne K. – LEE Gyumin (2009), “Moderating Effects of Gender and Organizational Level between Role Stress and Job Satisfaction among Hotel Employees”, **International Journal of Hospitality Management**, Volume: 28, pp. 612-619.

- KIROV Vassil – BERGE Jerry van den (2012), “Green and Decent?: Working Conditions in the Waste Sector in Europe and Implications for Trade Union Policy”, **International Journal of Labour Research: Are “Green” Jobs Decent?**, Volume: 4, Issue: 2, pp. 173-188.
- KOÇ Hakan – YAZICIOĞLU İrfan – HATİPOĞLU Hüseyin (2009), “Öğretmenlerin İş Doyum Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 28, ss. 13-22.
- KOESTER Eric (2010), **Green Entrepreneur Handbook**, CRC Press, FL, USA.
- KORAY Meryem – TOPÇUOĞLU Alper (1987), **Soyal Politika**, Karınca Matbaası, İzmir.
- KORAY Meryem (2000), **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- KORKANKORKMAZ Nevzat (2012), Yalın ve Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimine İlişkin Bir Araştırma, Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze.
- KORUKÇUOĞLU Diler (2012), Yoksulluk Sorunsalı Ekseninde Türkiye’deki İşgücü Piyasalarına Bakış ve “Çalışan Yoksul” Olgusunun Değerlendirilmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- KOURI Rosa – CLARKE Amelia (2014), “Framing ‘Green Jobs’ Discourse: Analysis of Popular Usage”, **Sustainable Development**, Volume: 22, pp. 217-230.
- KOZLU Cem (1998), **Uluslararası Pazarlama: İlkeler ve Uygulamalar**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.
- KÖKSAL Onur (2014), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bireysel Farklılıklar”, **İş ve İnsan Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 53-62.
- LANFRANCHI Joseph – PEKOVIC Sanja (2012), **How Green is my Firm? Workers’ Attitudes towards Job, Job Involvement and Effort in Environmentally Related Firms**, Number: 160, Centre D’etudes de L’emploi, France.
- LAWRENCE Roderick J. – GILB Mariana Paredes – FLÜCKİGER Yves – LAMBERT Cedric – WERNA Edmundo (2008), “Promoting Decent Work in the Construction Sector: The Role of Local Authorities”, **Habitat International** Volume: 32, pp. 160–171.
- LEAHY Kevin – MCGINLEY James – THOMPSON JENNİFER – WEESE Tim (2011), “Intelligence Community Assessment: Generational Difference in Workplace Motivation”, **Intelligence Reform and Transformation**, Volume: 29, Number: 1, pp. 1-16.

- LEHR Ulrike – NITSCH Joachim – KRATZAT Marlene – LUTZ Christian – EDLER Dietmar (2008), “Renewable Energy and Employment in Germany”, **Energy Policy**, Volume: 36, pp. 108–117.
- LESSER Jonathan A. (2010), “Renewable Energy and the Fallacy of ‘Green’ Jobs”, **The Electricity Journal**, Volume: 23, Issue: 7, pp. 45-53.
- LINDSAY Colin, (2005), “McJobs, Good Jobs and Skills: Job-Seekers’ Attitudes to Low-Skilled Service Work”, **Human Resource Management Journal**, Volume: 15, Issue: 2, pp. 50-65.
- LINTON April (2008), “A Niche for Sustainability? Fair Labor and Environmentally Sound Practices in the Specialty Coffee Industry”, **Globalizations**, Volume: 5, Number: 2, pp. 231-245.
- LIU Jingjing (2012), “China, India and East and Southeast Asia: Assessing Sustainability”, **Berkshire Encyclopedia of Sustainability**, Volume: 7, pp. 177-180.
- LOCKE Edvin A. (1976), **The Nature and Causes of Job Satisfaction** (Edit. M. D. Dunnette), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, New York, USA.
- McNEIL Clare – THOMAS Hanna (2011), **Green Expectations Lessons from the US Green Jobs Market**, Institute for Public Policy Research, London, UK.
- MELİK Fatma (2014), Pnömokonyoz Tanısı Alan ve Tanı Almayan Sağlıklı Mavi Yakalı Çalışanların Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU (2011), **Ulusal Meslek Standardı: Ücret Ve Yan Haklar Uzmanı Seviye 6**, 20.12.2011 Tarihli 28148 Sayılı Resmi Gazete.
- MISHRA Pavan – SHARMA Payal (2010), "Green Marketing In India: Emerging Opportunities And Challenges", **Journal of Engineering, Science and Management Education**, Volume: 3, pp. 9-14.
- MORROW David – RONDINELLI Dennis (2002), “Adopting Corporate Environmental Management Systems: Motivations and Results of ISO 14001 and EMAS Certification”, **European Management Journal**, Volume: 20, Issue: 2, ss. 159-171.
- MUCHINSKY Paul M. (2006), **Psychology Applied to Work**, Thomson Publications, Belmont, CA, USA.
- MUHAISEN Ahmed – AHLBACK Johan (2012), **Towards Sustainable Construction and Green Jobs in the Gaza Strip**, ILO Publications, Geneva, Switzerland.

- MURO Mark – ROTHWELL Jonathan – SAHA Devashree (2011), **Sizing the Clean Economy: A National and Regional Green Jobs Assessment**, Philadelphia Water Department, The Brookings Institution, Washington, DC.
- MYBURGH-LOUW J. – O’SHAUGHNESSY N.J. (1994), “Consumer Perception of Misleading and Deceptive Claims on the Packaging of “Green” Fast Moving Consumer Goods”, in Achrol, R., Mitchell, A. (Eds), **AMA Summer Educators’ Conference Proceedings, American Marketing Association**, Volume: 5, pp. 344-53. Chicago, IL.
- NEGT Oscar (1988), “Ütopya ve Emek”, **21.Yüzyıl Eşliğinde Sosyalizm İçinde**, çev. Kudret Emiroğlu, Yılmaz Öner, Görgün Tan, Belge Yayınları, İstanbul.
- NOZDROVICKY Ladislav (2009), “Curriculum Development in Slovakia for Biomass Energy Production”, **Future Skill Needs for the Green Economy**, Ed. CEDEFOP, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- NTAR Leadership Center (2008), **Green Jobs: A Resource Guide for Individuals with Disabilities**, NTAR Publications, USA.
- OECD (2006), **Mechanisms for Managing Public Environmental Expenditure in Selected OECD Countries**, OECD Publishing, Paris, France.
- OECD (2012a), **Green Growth and Developing Countries: A Summary for Policy Makers**, OECD Publications, Paris, France.
- OECD (2012b), **ICT Skills and Employment: New Competences and Jobs for a Greener and Smarter Economy**, OECD Digital Economy Papers, No. 198, OECD Publishing.
- OECD (2012c), **The Jobs Potential of a Shift towards a Low-Carbon Economy**, OECD Publications, Paris, France.
- OLSEN Lene (2012), “What Policies for a Green Economy That Works for Social Progress?”, **International Journal of Labour Research: Are “Green” Jobs Decent?**, Volume: 4, Issue: 2, pp. 135-149.
- OMAR Mohamed Shamun – QUINN Margaret M. – BUCHHOLZ Bryan – GEISER Ken (2013), “Are Green Building Features Safe for Preventive Maintenance Workers? Examining the Evidence”, **American Journal of Industrial Medicine**, Volume: 56, pp. 410-423.
- ÖRÜCÜ Edip – ESENKAL Füsün (2005), “Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 14, ss. 141-166.
- ÖRÜCÜ Edip – TAVŞANCI Savaş (2001), “Gıda Ürünlerinde Tüketicinin Satın Alma Eğilimini Etkileyen Faktörler ve Ambalaj”, **Muğla Üniversitesi SBE Dergisi** Sayı: 3, ss. 64-77.

- ÖZÇELİK Funda (2013), “Sürdürülebilirlik Performans Karnesi”, **Journal of Yasar University**, Sayı: 30, Cilt: 8, ss. 4985-5008.
- ÖZDEMİR Tuncay Yavuz – ÖZAN BOYDAK Mukadder (2013), “İlköğretim Müfettişlerinin Unvanlarında Yapılan Değişikliğin İş Doyumu ve Motivasyonlarına Etkisi”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 2, ss. 147-158.
- ÖZSOY Ceyda (2011), “Yeşil Ekonominin Dinamikler: Yeşil İşler ve Beceriler”, **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Sayı: 562, ss. 19-32.
- ÖZSOY Ceyda (2013a), “Yeşil Yakalı Çalışanlar: Türkiye Potansiyel Yeşil İşlere Hazır mı?”, **Kariyer Gündemi**, Sayı: 3, ss. 20-23.
- ÖZSOY Ceyda (2013b), “Yeşil Ekonominin İstihdama Olası Etkileri”, **İşveren**, Cilt: 51, Sayı: 3, ss. 87-89.
- ÖZSOY Emrah – USLU Osman – KARAKİRAZ Ahmet – ARAS Mustafa (2014), “İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, ss. 232-250.
- ÖZTÜRK Mesude Canan (2013), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Gelişimi”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Editör: Mesude Canan Öztürk, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını NO: 3021, Eskişehir.
- ÖZTÜRK Zekai – DÜNDAR Hakan (2003), “Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, ss. 57-67.
- PAKSOY Turan – BEKTAŞ Tolga – ÖZCEYLAN Eren (2011), “Operational and Environmental Performance Measures in a Multi-Product Closed-Loop Supply Chain”, **Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review**, Volume: 47, Issue: 4, pp. 532-546.
- PALAZ Serap (2005), “Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 50, ss. 479-505.
- PAMUK Songül Pul (2002), Çalışma Yaşamındaki Engellilerin İş Doyumu, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa.
- PARROTT Aaron – WIATROWSKI William (2013), “Workplace Safety and Health Profiles of Occupations with Green Technology Jobs”, **Monthly Labor Review**, Special Issue: Green Job, January, 2013, pp. 49-56.
- PEATIE Ken (1995), **Environmental Marketing Management**, Financial Times – Pitman Publishing, London.

- PELİT Elbeyi – ÖZTÜRK Yüksel (2010), “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 43-72.
- PERMAN Roger – MA Yue – McGILVRAY James – COMMON Michael (2003), **Natural Resource and Environmental Economics**, Pearson Education, 3rd Edition, Essex, UK.
- PETERS David J. – EATHINGTON Liesl – SWENSON David (2011), **An Exploration of Green Job Policies, Theoretical Underpinnings, Measurement Approaches, and Job Growth Expectations**, Industrial Research and Services at Iowa State University, USA.
- PHILLIPS Lucy (2007), “Go Green to Gain the Edge over Rivals”, **People Management**, (<http://www.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement/b/weblog/archive/2013/01/29/gogreentogaintheedgeoverrivals-2007-08.aspx>) (Erişim Tarihi: 02.09.2014)
- PINDERHUGHES Raquel (2007), **An Analysis of the Capacity of Green Businesses to Provide High Quality Jobs for Men and Women with Barriers to Employment**, The City of Berkeley Office of Energy and Sustainable Development, California, USA.
- PINFIELD Graham (1996), “Beyond Sustainability Indicators”, **Local Environment**, Volume: 1, Issue: 2, pp. 151-163
- POLONSKY Michael Jay – ROSENBERGER III Philip J. (2001), “Reevaluating Green Marketing: A Strategical Approach”, **Business Horizons**, Volume: 44, Issue: 5, pp. 21-30.
- PUJARI Devashish – WRIGHT Gillian – PEATTIE Ken (2003), “Green and Competitive Influences on Environmental New Product Development Performance”, **Journal of Business Research**, Volume: 56, Issue: 8, pp. 657-671.
- PWC (2011), **Türk İş Dünyası’nda Sürdürülebilirlik Uygulamaları Değerlendirme Raporu**, PWC Yayınları, İstanbul.
- RANDSTAD (2012), **2011-2012 Ücretler, Yan Haklar & İşyeri Eğilimleri Raporu**, Randstad Yayınları, İstanbul.
- RARICK Charles A. – FELDMAN Lori S. (2008), “Patagonia: Climbing to New Highs With A Smaller Carbon Footprint”, **Journal of The International Academy For Case Studies**, Volume: 14, Number: 8, pp. 121-124.
- RAYMOND Nancy Falxa – SVENDSEN Erika – CAMPBELL Lindsay K. (2013), “From Job Training to Green Jobs: A Case Study of a Young Adult Employment Program Centered on Environmental Restoration in New York City, USA”, **Urban Forestry & Urban Greening**, Volume: 12, pp. 287-295.

- RENEWICK Douglas W.S. – REDMAN Tom – MAGUIRE Stuart (2013), “Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda”, **International Journal of Management Reviews**, Volume: 15, Issue: 1, pp. 1-14.
- RESMÎ GAZETE (2006), **Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 – 2013)**, Resmi Gazete, 1 Temmuz 2006, Sayı: 26215.
- RICE Robert W. – NEAR Janet P. – HUNT Raymond G. (1980), “The Job-Satisfaction/Life-Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research”, **Basic and Applied Social Psychology**, Volume: 1, Issue: 1, pp. 37-64.
- RIGG Malcolm (2009), “Skills for Sustainable Development: Necessary but Not Sufficient”, **Future Skill Needs for the Green Economy**, Ed. CEDEFOP, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- RITTER Joseph A. – ANKER Richard (2002), “Good Jobs, Bad Jobs: Workers’ Evaluations in Five Countries”, **International Labour Review**, Volume: 141, Number: 4, pp. 331-358.
- ROKKA Joonas – UUSITALO Liisa (2008), “Preference for Green Packaging in Consumer Product Choices – Do Consumers Care? **International Journal of Consumer Studies**, Volume: 32, Issue: 5, pp. 516-525.
- ROSE Michael (2003), “Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations”, **Work, Employment and Society**, Volume: 17, Number: 3, pp. 503-530.
- RUSTICO Lisa – SPEROTTI Francesca (2012), “Working Conditions in “Green Jobs”: Women in the Renewable Energy Sector”, **International Journal of Labour Research: Are “Green” Jobs Decent?**, Volume: 4, Issue: 2, pp. 209-229.
- SAARI Lise M. – JUDGE Timothy A. (2004), “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, **Human Resource Management**, Volume: 43, Number: 4, pp. 395–407.
- SABUNCUOĞLU TOLAY Ebru (2008), “Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 1, ss. 35-49.
- SAGEER Alam – RAFAT Sameena – AGARWAL Puja (2012), “Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization”, **IOSR Journal of Business and Management**, Volume: 5, Issue: 1, pp. 32-39.
- SAT Sultan (2011), Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana.
- SAYGILI Meltem (2008), Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Hacettepe

Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

- SCHWEPKER Charles H, Jr – CORNWELL Bettina T. (1991), “An Examination of Ecologically Concerned Consumers and Their Intention to Purchase Ecologically Packaged Products”, **Journal of Public Policy & Marketing**, Volume: 10, Issue: 2, pp. 77-101.
- SCULLY-RUSS Ellen (2013), “Are Green Jobs Career Pathways a Path to a 21st-Century Workforce Development System?”, **Adult Learning**, Volume: 24, ss. 6-13.
- SHAH Rinal – PILLAI Preeti (2012), “Consumer’s Environmental Concern and Its Influence on their Purchase Intention: SEM Approach”, **Opinion: International Journal of Management**, Volume: 2, Number: 1, pp. 24-31.
- SHARMA P.S. – BAGORIA Harshila (2012), ‘Green Marketing: A Gimmick or the Real Deal’, **International Journal of Research in Finance & Marketing**, Volume: 2, Issue: 2, pp. 406-414.
- SIEBENHÜNER Bernd – ARNOLD Marlen (2007), “Organizational Learning to Manage Sustainable Development”, **Business Strategy and the Environment**, Volume: 16, pp. 339–353.
- SIMPSON Dayna – SAMSON Danny (2008), “Environmental Strategy and Low Waste Operations: Exploring Complementarities”, **Business Strategy and the Environment**, Volume: 19, pp. 104-118.
- SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SHRM) (2013), **Employee Job Satisfaction and Engagement: The Road to Economic Recovery**, SHRM Printing, VA, USA.
- SOMMERS Dixie (2013), “BLS Green Jobs Overview”, **Montly Labor Review**, Special Issue: Green Job, January, 2013, pp. 3-25.
- SOYSAL Abdullah – TAN Mehmet (2013), “İş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği”, **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, ss. 45-63.
- SPECTOR Paul Elliot (1985), “Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey”, **American Journal of Community Psychology**, Volume: 13, Number: 6, pp. 693-713.
- SPECTOR Paul Elliot (1997), **Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences**, Sage Publications, Thousand Oaks, California, USA.
- STIGLITZ Joseph E. (2002), “Employment, Social Justice and Societal Well-Being”, **International Labour Review**, Volume: 141, Number: 1-2, pp. 9-29.
- STOEVSKA Valentina – ELEZI Pranvera – MURAKU Erkand (2014), **Report on the Pilot Project towards Developing Statistical Tools for Measuring**

Employment in the Environmental Sector and Generating Statistics on Green Jobs, ILO Publications, Geneva, Switzerland.

- STRAUGHAN Robert D. – ROBERTS James A. (1999), "Environmental Segmentation Alternatives: A Look at Green Consumer Behavior in the New Millennium", **Journal of Consumer Marketing**, Volume: 16, Number: 6, pp. 558-575.
- SUCHARD Hazel T. – POLONSKI Michael J. (1991), "A Theory of Environmental Buyer Behaviour and Its Validity: the Environmental Action-Behaviour Model", Gilly, M.C. et al. (Eds), **AMA Summer Educators' Conference Proceedings, American Marketing Association**, Volume: 2, pp. 187-201. Chicago, IL.
- SUN H. Özlem (2002), İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Ankara.
- SYPTAK J. Michael – MARSLAND David W. – ULMER Deborah (1999), "Job Satisfaction: Putting Theory into Practice", **Family Practice Management**, Volume: 6, Issue: 9, pp. 26-30.
- ŞANLI Savaş – AKBAŞ Turan (2009), "Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, ss. 73-86.
- ŞEN Sabahattin (2009), "İnsanca İş ve İş Denetimi Boyutlarıyla Ölçülebilirliği", **Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu Kitabı**, ss. 410-422.
- ŞENCAN Nazlı Sevgi (1994), Ankara İlindeki Hastane ve Eczane Eczacılarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- ŞEŞEN Harun – KAHRAMAN Çağdaş Akif (2014), "İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi", **İş ve İnsan Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 43-51.
- ŞİMŞEK Şerif – AKGEMİCİ Tahir – ÇELİK Adnan (2003), **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Adım Matbaacılık, 3. Baskı, Konya.
- T.C. KALKINMA BAKANLIĞI (2012), **Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Raporu: Geleceği Sahiplenmek**, Kalkınma Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- T.C. KALKINMA BAKANLIĞI (2013), **Onuncu Kalkınma Planı: 2014 – 2018**, Kalkınma Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- TAKALA Jukka (2002), "Introductory Report: Decent Work – Safe Work", **XVIth World Congress on Safety and Health at Work**, 27 May 2002, Vienna, Austria.
- TEJARI Shinji (2011), "An Economic Analysis of Social Exclusion and Inequality", **The Journal of Socio-Economics**, Volume: 40, pp. 217–223.

- TERRANOVA Aaron B. – HENNING Jolene M. (2011), “National Collegiate Athletic Association Division and Primary Job Title of Athletic Trainers and Their Job Satisfaction or Intention to Leave Athletic Training”, **Journal of Athletics Training**, Volume: 46, Issue: 3, pp. 312–318.
- TETT Robert P. – MEYER John P. (1993), “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings”, **Personnel Psychology**, Volume: 46, Issue: 2, pp. 259-293.
- TIRAŞ H. Hayrettin (2012), “Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre: Teorik Bir İnceleme”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2012, Sayı: 2, ss. 57-73.
- TMMOB (2014), “TMMOB Üye Sayısı”, **TMMOB Bülteni**, Sayı: 188, ss. 33-38.
- TOKER Boran (2008), “Motivasyonda Kullanılan Özendirme Araçlarının İş Doyumuna Etkileri: Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 8, Sayı: 1, ss. 69-91.
- TOPÇU Ömer Gündüz (2003), İş Doyumu ve Motivasyon: Havacılık Sektöründe Çalışan Pilotların İş Doyum Seviyelerinin Tespit Edilerek İzlenebilecek Alternatif Motivasyon Stratejilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Adana.
- TOPLU Dilek Bayır (1999), “Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Türkiye’deki Kamu Kurum Arşivleri Örneği”, **Türk Kütüphaneciliği**, Cilt: 13, Sayı: 3, ss. 223-251.
- TOR Serhat Sefa (2011), Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karaman.
- TORUN Nuran (2010), Prospects for a Decent Work Consensus in Turkey: An analysis of Policy Process, University of Manchester Faculty of Humanities (Unpublished Master Thesis), Manchester.
- TRAKYA KALKINMA AJANSI (2011), **TR 21 Trakya Bölge Planı: Tekirdağ, Edirne, Kırklareli, 2010**, Trakya Kalkınma Ajansı Yayınları, Tekirdağ.
- TURAN Feryal (2014), “Çevre Dostu Şirketler: Yeşil Göz Boyama Mı Çevresel Üretim Mi?”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi**, Sayı: 17 Ağustos 2014.
- TURGUT Tülay – TEVRÜZ Suna (2003), ”Çalışma Amaçları, Meslekler ve Çalışmaya Ayrılan Zaman”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, ss. 57-80.
- TURUNÇ Ömer – ŞEŞEN Harun – TABAK Akif – TÜRKYILMAZ Ali (2010), “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **İŞ-GÜÇ İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi**,

Cilt: 12, Sayı: 3, ss. 77-96.

- TÜİK (2005), “Kamu Kuruluşlarında Çevresel İstihdam ve Harcamalar, 2003-2004”, **TÜİK Haber Bülteni**, No: 33.
- TÜİK (2006), “Kamu Sektöründe Çevresel İstihdam ve Harcamalar 2005”, **TÜİK Haber Bülteni**, No: 174.
- TÜİK (2008), “Kamu Kuruluşlarında Sektöründe Çevresel İstihdam ve Harcamalar 2006”, **TÜİK Haber Bülteni**, No: 55.
- TÜİK (2013), **İstatistiklerle Türkiye**, TÜİK Yayınları, Yayın No: 4169, Ankara.
- TÜİK (2014), “Çevresel İstihdam, Gelir ve Harcama İstatistikleri 2012”, **TÜİK Haber Bülteni**, No: 16178.
- TÜİK (2015a), “Çevresel İstihdam, Gelir ve Harcama İstatistikleri 2013”, **TÜİK Haber Bülteni**, No: 18863.
- TÜİK (2015b), “Kayıtlı ve Kayıt Dışı Çalışan Arasında Önemli Gelir Farkı Var” **TÜİK Haber Bülteni**, No: 18 Haziran 2015 / 37-2015.
- TÜRK Mevlüt (2011), “Üretici İşletmelerde Yeşil Ambalajlama Anlayış ve Uygulamaları: Malatya Organize Sanayilerinde Bir Araştırma”, **e-Journal of New World Sciences Academy**, Volume: 6, Number: 4, ss. 374-399.
- TÜRKİYE ÇEVRE SORUNLARI VAKFI (1991), **Ortak Geleceğimiz**, Türkiye Çevre Sorunları Vakfı Yayınları, 3. Baskı, Önder Matbaa, Ankara.
- TÜRKİYE GİYİM SANAYİCİLERİ DERNEĞİ (2013), **XVIII. Dönem Faaliyet Raporu**, TGSD Yayınları, İstanbul.
- ULUSU Yeşim – KÖKSAL Dilara (2012), “Yeşil Reklama Yönelik Tutum: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama”, **Journal of Yasar University**, Sayı: 27, Cilt: 7, ss. 4642-4669.
- UNDP (2008a), **Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Değerlendirme Raporu**, Avrupa Komisyonu, UNDP Yayınları, Ankara.
- UNEP (2008b), **Green Jobs: Towards Decent Work in Sustainable, Low-Carbon World**, Publishing Services Section, Nairobi, Kenya.
- UNEP (2009), **Global New Deal: Policy Brief**, United Nations Environment Programme, Green Economy Initiative Publications, Geneva, Switzerland.
- UNEP (2013), **Building Inclusive Green Economies Success Stories from South-South Cooperation**, Publishing Services Section, Nairobi, Kenya.
- UNEP (2013b), **Green Economy and Trade – Trends, Challenges and Opportunities**, Publishing Services Section, Nairobi, Kenya.

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOUR (2013), The BLS Green Jobs Definition, http://www.bls.gov/green/green_definition.htm (Erişim Tarihi: 21.06.2014).

UYDACI Mert (2002), **Yeşil Pazarlama**, Türkmen Kitabevi, İstanbul.

UYSAL Oktay Umut (2006), **Yeşil Ürünlerde Konumlandırma İle İlgili Bir Uygulama**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

ÜNAL Aylin – ÇELİK Taylan i. (2010), “Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, ss. 217-240.

ÜNGÜREN Engin – CENGİZ Funda – ALGÜR Seden (2009), “İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 27, ss. 36-56.

ÜNGÜREN Engin – DOĞAN Hulusi (2010), “Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin CHAID Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, ss. 39-52.

VAN VEGCHEL Natasja – DE JONGE Jan – BOSMA Hans – SCHAUFELI Wilmar (2005), “Reviewing the Effort–Reward Imbalance Model: Drawing up the Balance of 45 Empirical Studies”, **Social Science and Medicine**, Volume: 60, pp. 1117-1131.

VELENA Vesela – ELLENBECKER Michael (2001), “Indicators of Sustainable Production: Framework and Methodology”, **Journal of Cleaner Production**, Volume: 9, pp. 519–549.

WARREN Zack (2013), “The Green Goods and Services Occupational Survey: Initial Results”, **Montly Labor Review**, Special Issue: Green Job, January, 2013, pp. 26-35.

WATSON Audrey (2013), “Green Technologies and Practices: A Visual Essay”, **Montly Labor Review**, Special Issue: Green Job, January, 2013, pp. 36-48.

WEISS David J. – DAWIS Rene V. – ENGLAND George W. – LOFQUIST Lloyd H. (1967), **Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire**, Publication of Department Health, Education and Welfare, Washington, USA.

WORK AND LIFE QUALITY IN NEW & GROWING JOBS (2009), **Hard Work. Job Quality and Organisation in European Low-Wage Sectors**, Synthesis Report on Company Case Studies For Work Package 6 of the WALQING Project, EU Comission Publications, Brussels.

- WORK AND LIFE QUALITY IN NEW & GROWING JOBS (2011a), **Quality of Life in Europe**, Empirical Evidence, EU Commission Publications, Brussels.
- WORK AND LIFE QUALITY IN NEW & GROWING JOBS (2011b), **Patterns of Growth and Changing Quality of Work in Europe**, EU Commission Publications, Brussels.
- WORK AND LIFE QUALITY IN NEW & GROWING JOBS (2012a), **Capacities and Vulnerabilities in Precarious Work: The Perspective of Employees in European Low Wage Work**, Synthesis Report on Employees' Experiences and Work Trajectories for Workpackage 7 of the WALQING project, EU Commission Publications, Brussels.
- WORK AND LIFE QUALITY IN NEW & GROWING JOBS (2012b), **Engaging Stakeholders in Developing Working Conditions**, Summary Report on Action Research and Policy Lessons, EU Commission Publications, Brussels.
- WORK AND LIFE QUALITY IN NEW & GROWING JOBS (2012c), **Anchors for Job Quality, Policy Gaps and Potentials**, Final Report of Work Package 8 of the WALQING Project, EU Commission Publications, Brussels.
- WORK AND LIFE QUALITY IN NEW & GROWING JOBS (2012d), **The Construction Sector: "Green" Construction**, EU Commission Publications, Brussels.
- WORLD METEOROLOGICAL ORGANIZATION (2013), **The Global Climate: 2001 – 2010 A Decade of Climate Extremes**, Report. No: 1119, Geneva, Switzerland.
- WU Haw-Jan – DUNN Steven C. (1995), "Environmentally Responsible Logistics Systems", **International Journal of Physical Distribution & Logistics Management**, Volume: 25, Number: 2, pp. 20-38.
- YAZAR Kadir Hakan (2006), Sürdürülebilir Kentsel Gelişme Çerçevesinde Orta Ölçekli Kentlere Dönük Kent Planlama Yöntem Önerisi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- YELBOĞA Atilla (2007), "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi", **Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, ss. 1-18.
- YELBOĞA Atilla (2009), "Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS)", **World Applied Sciences Journal**, Volume: 6, Issue: 8, pp. 1066-1072.
- YEW Low Tek (2008), "Job Satisfaction And Affective Commitment: A Study of Employees in the Tourism Industry in Sarawak, Malaysia", **Sunway Academic Journal**, Volume: 4, pp. 27-43.
- YI Hongtao (2013), "Clean Energy Policies and Green Jobs: An Evaluation of Green Jobs in U.S. Metropolitan Areas", **Energy Policy**, Volume: 56, pp. 644-652.

- YİĞİT Ruhi – DİLMAÇ Bülent – DENİZ M. Engin (2011), “İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 3, ss. 1-18.
- YILDIRIM Fatma (2007), “İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 62, Sayı: 1, ss. 253-278.
- YILDIRIMALP Sinem – İSLAMOĞLU Emel (2014), “İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, ss. 145-175.
- YILMAZ Abdullah – BOZKURT Yavuz – İZCİ Ferit (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, ss. 89-114.
- YÜCEL Mustafa – EKMEKÇİLER Ümit S. (2008), “Çevre Dostu Ürün Kavramına Bütünsel Yaklaşım: Üretim Sistemi, Eko-Etiket, Yeşil Pazarlama”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 26, ss. 320-333.
- YÜKSEL Hilmi (2003), “İşletmelerin Çevreye Duyarlı Üretim Faaliyetlerinin Ampirik Bir Çalışma ile Değerlendirilmesi”, **Endüstri Mühendisliği Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 2, ss. 21-32.
- ZYSMAN John – HUBERTY Mark (2010), “Governments, Markets, and Green Growth: Energy Systems Transformation for Sustainable Prosperity”, **BRIE**, 16 August 2010, Seoul, Korea.

EKLER

EK 1: Yapılandırılmış Görüşme Formu 1

<p>Merhaba, ismim Oğuz BAŞOL. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde doktora öğrencisiyim. “Yeşil ve Kahverengi İş Çalışanlarının İş Doyumları Açısından Karşılaştırılması Üzerine Bir Alan Araştırması” başlıklı doktora tezim için bir araştırma yapıyorum. Size bazı sorularım olacak. Sorularıma cevap vermenizi ve araştırmaya katılımınızı rica ediyorum. Cevaplarınız bu araştırmanın raporlanmasında kullanılacak olup, hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır.</p> <p>Katılımınız için teşekkür ederim.</p>	
Görüşmeci Adı Soyadı	Oğuz BAŞOL
Görüşülen Adı Soyadı	Y1 ve Y2
Görüşme Tarihi	1 Temmuz 2014
Görüşme Yeri	Edirne / Türkiye
Görüşme Süresi	30 dakika
Sorular	
İşletmeniz, ISO 14001 sertifikasına sahip mi?	
İşletmeniz, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yapılan, hava kirliliği denetlemesinden onay aldı mı?	
İşletmeniz, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yapılan, su kirliliği denetlemesinden onay aldı mı?	
İşletmeniz, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yapılan, toprak kirliliği denetlemesinden onay aldı mı?	
İşletmeniz, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yapılan, gürültü kirliliği denetlemesinden onay aldı mı?	
İşletmeniz, hammadde kullanım etkinliği üzerine herhangi bir sistem ya da standardı uyguluyor mu?	
İşletmeniz tarafından açılan iş ilanları, internet ve gazete gibi her bireyin kolayca ulaşabileceği alanlarda mı?	
İşletmenizde, kayıt dışı çalıştırma, çocuk işçi çalıştırma ya da zorla çalıştırma durumları yaşandı mı?	
İşletmenizde, çalışanlara sosyal ücret uygulaması mevcut mu?	
İşletmenizde, çalışanların çalışma saat düzenleri uzun ve yorucu çalışma getiriyor mu?	
Çalışanlarınız, görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için normalin ötesinde çaba ve enerji harcamak zorunda kalıyor mu?	
İşletmenizde, ücret, terfi, ek haklar ve ödüllendirme gibi konularda çalışanlara adil ve eşit davranış gösteriliyor mu?	
İşletmeniz, iş sağlığı ve güvenliği şartlarını yerine getiriyor mu?	
Çalışanlarınız, iş güvencesine sahip mi?	
Çalışanlarınızın sosyal güvenlik primlerinin eksiksiz ödeniyor mu?	
İşletmenizde, çalışanlar işleriyle ilgili karar süreçlerine katılabiliyor mu? Ayrıca, çalışanların toplu pazarlık ve sendikal örgütlenme hakları önünde bir engel var mı?	

EK 2: Yapılandırılmış Görüşme Formu 2

<p>Merhaba, ismim Oğuz BAŞOL. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde doktora öğrencisiyim. “Yeşil ve Kahverengi İş Çalışanlarının İş Doyumları Açısından Karşılaştırılması Üzerine Bir Alan Araştırması” başlıklı doktora tezim için bir araştırma yapıyorum. Size bazı sorularım olacak. Sorularıma cevap vermenizi ve araştırmaya katılımınızı rica ediyorum. Cevaplarınız bu araştırmanın raporlanmasında kullanılacak olup, hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır.</p> <p>Katılımınız için teşekkür ederim.</p>	
Görüşmeci Adı Soyadı	Oğuz BAŞOL
Görüşülen Adı Soyadı	K1 ve K2
Görüşme Tarihi	3 Temmuz 2014
Görüşme Yeri	Edirne / Türkiye
Görüşme Süresi	30 dakika
Sorular	
İşletmeniz, ISO 14001 sertifikasına sahip mi?	
İşletmeniz, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yapılan, hava kirliliği denetlemesinden onay aldı mı?	
İşletmeniz, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yapılan, su kirliliği denetlemesinden onay aldı mı?	
İşletmeniz, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yapılan, toprak kirliliği denetlemesinden onay aldı mı?	
İşletmeniz, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yapılan, gürültü kirliliği denetlemesinden onay aldı mı?	
İşletmeniz, hammadde kullanım etkinliği üzerine herhangi bir sistem ya da standardı uyguluyor mu?	
İşletmeniz tarafından açılan iş ilanları, internet ve gazete gibi her bireyin kolayca ulaşabileceği alanlarda mı?	
İşletmenizde, kayıt dışı çalıştırma, çocuk işçi çalıştırma ya da zorla çalıştırma durumları yaşandı mı?	
İşletmenizde, çalışanlara sosyal ücret uygulaması mevcut mu?	
İşletmenizde, çalışanların çalışma saat düzenleri uzun ve yorucu çalışma getiriyor mu?	
Çalışanlarınız, görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için normalin ötesinde çaba ve enerji harcamak zorunda kalıyor mu?	
İşletmenizde, ücret, terfi, ek haklar ve ödüllendirme gibi konularda çalışanlara adil ve eşit davranış gösteriliyor mu?	
İşletmeniz, iş sağlığı ve güvenliği şartlarını yerine getiriyor mu?	
Çalışanlarınız, iş güvencesine sahip mi?	
Çalışanlarınızın sosyal güvenlik primlerinin eksiksiz ödeniyor mu?	
İşletmenizde, çalışanlar işleriyle ilgili karar süreçlerine katılabiliyor mu? Ayrıca, çalışanların toplu pazarlık ve sendikal örgütlenme hakları önünde bir engel var mı?	

EK 3: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

	Değerli katılımcı; Bu araştırmanın sonuçları, Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde hazırlanmakta olan bir doktora tezi için kullanılacaktır. Size en yakın gelen düşünceyi işaretleyiniz. <i>Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.</i>	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden daha iyidir.	1	2	3	4	5	6
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6

22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu işyerinde çalışanları çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4	5	6
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

1.	Cinsiyetinizi belirtiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
2.	Kurumdaki çalışma şeklinizi belirtiniz	<input type="checkbox"/> Mavi yaka	<input type="checkbox"/> Beyaz yaka
3.	Medeni durumunuzu belirtiniz	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekâr
4.	Eğitim durumunuzu belirtiniz	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Lise
		<input type="checkbox"/> Ön Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans
		<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans ve üstü	
5.	Yaşınızı belirtiniz		
6.	Kaç yıldır çalıştığınızı belirtiniz		
7.	Aylık gelirinizi belirtiniz		
8.	Haftalık çalışma sürenizi belirtiniz (saat olarak).....		
9.	İşyerimin çevreye duyarlı bir işletme olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır

ÖZGEÇMİŞ

Adı, Soyadı	OĞUZ		BAŞOL
Doğum Yeri ve Yılı	BURSA		1985
Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi	İNGİLİZCE - İYİ		
Eğitim Durumu	Başlama - Bitirme Yılı		Kurum Adı
Lise	1999	2003	Süleyman Çelebi Lisesi
Lisans	2003	2008	Çukurova Üniversitesi – Ekonometri
Yüksek Lisans	2008	2010	Uludağ Üniversitesi – Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Doktora	2011	...	Uludağ Üniversitesi – Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Çalıştığı Kurum	Başlama - Ayrılma Yılı		Çalışılan Kurumun Adı
1. Kırklareli Üniversitesi	2011	...	Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu – İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü (Öğretim Görevlisi)
Üye Olduğu Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlar	-		
Katıldığı Proje ve Toplantılar	Trakya Kalkınma Ajansı - Beşeri Kaynaklar Özel İhtisas Komisyonu Raporu - Raportör (2013).		
Yayınlar:	<p>Uluslararası ve Ulusal Hakemli Dergilerdeki Yayınlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • BAŞOL Oğuz - DUYAN Emin Cihan - ETCİ Hilmi (2015) "Vakıf ve Devlet Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması", EJOVOC, Cilt: 5, Sayı: 1, ss. 62-71. • AKINCI Adil - BAŞOL Oğuz (2015), "Vergi Algısı Üzerine Bir Alan Araştırması: Kırklareli İlinde Yaşayan İnsanların Vergi Algısı", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 45, ss. 170-179. • ÇETİN AYDIN Gülşen – BAŞOL Oğuz (2014) "X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı?", EJOVOC, Cilt: 4, Sayı: 4, ss. 1-15. • BAŞOL Oğuz – BİLGE Erkan – KUZGUN Şerife (2012), "Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler", EJOVOC, Cilt: 2, Sayı: 3; ss. 57-68. • BAŞOL Oğuz – DURSUN Salih – AYTAÇ Serpil (2011), "Kişiliğin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi: Üniversiteli Gençler Üzerine Bir Uygulama", İş-Güç Dergisi, Yıl: 2011 Cilt: 13, Sayı: 4, ss. 7-22. 		

	<ul style="list-style-type: none"> • AYTAÇ Serpil – BAŞOL Oğuz (2010), "Unhealthy Work: Causes, Consequences, Cures By Ellen Roskam (Book Review)", International Journal of Social Inquiry, Volume: 3, Number: 1, pp. 203-211. • AYTAÇ Serpil – AYTAÇ Mustafa – BAŞOL Oğuz – BONDY Julian (2009) Sexual Harassment on Campus, Journal of the World Universities Forum, Volume: 2, Number: 4, pp. 21-40. <p>Basılmış Kitap Bölümleri</p> <ul style="list-style-type: none"> • BAŞOL Oğuz (2015), "New Approach to Human Resources Management: Green Jobs", Human Resources Management Challenges: Learning & Development (Edited by Anna Rakowska and Katarina Babnik), ToKnowPress, Celje, Slovenia. <p>Diğer Yayınlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • BAŞOL Oğuz (2013). Dünya Kalkınma Raporu 2012: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma. Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi Değerlendirme Notu, No: 2013-08, Kırklareli. • BAŞOL Oğuz (2013). Kalkınmanın Anahtarı: Çevresel Sürdürülebilirlik İle İnsan Onuruna Yakışır İş. Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi Değerlendirme Notu, No: 2013-07, Kırklareli. • BAŞOL Oğuz (2013). Yeşil İşler: Sürdürülebilir Girişimlerde İnsan Onuruna Yakışır İşler ve Düşük Karbon Ekonomisi. Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi Değerlendirme Notu, No: 2013- 13, Kırklareli. • BAŞOL Oğuz (2015). Yeşil Ekonomi İçin Yeni Bir Fırsat: Yeşil Ekonomi Eylem Ortaklığı (PAGE). Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi Değerlendirme Notu, No: 2015-01, Kırklareli.
Diğer:	
İletişim (e-posta):	oguzbasol@klu.edu.tr
	<p>Tarih/...../.....</p> <p>İmza</p> <p>Adı Soyadı Oğuz BAŞOL</p>