



ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)

INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL SCIENCE REVIEW (IHSSR)

Volume: I Issue: 1 Year: 2017

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞTA YENİ BİR YAKLAŞIM: YEŞİL İŞGÖREN DAVRANIŞI Burcu Yiğit¹

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
<p><i>Makale Tarihi:</i> Başvuru 25.12.2017 Revizyon 26.12.2017 Kabul 27.12.2017 Orcid Numarası: 0000-0002-2071-0099 Anahtar Kelimeler: Yeşil işgören davranışı, yeşil davranış, yeşil örgütsel davranış Jel Kodları: D23, M1</p>	<p><i>Amaç:</i> Rekabete dayalı, koşulların hızla değiştiği ve geliştiği günümüz iş dünyasında, çevre bilinci ve çevreye olan duyarlılık giderek artmaktadır. Çevreye duyarlı işletmelerin yanı sıra, çevreye duyarlı çalışanların, yani yeşil işgörenlerin örgütteki varlığı önem kazanmaktadır. Bu çalışmanın amacı, yerli ve yabancı literatürde sayıca az olan kavrama teorik çerçeve çizmek ve kavramı yerli literatüre kazandırmaktır.</p> <p><i>Tasarım/Yöntem:</i> Çevreye duyarlı organizasyonların sayısının ve çevresel farkındalığın hızla arttığı modern iş dünyasında, gelecek nesillerin ihtiyaçları ile beklentilerinin karşılanabilir olması adına çevre dostu olan yeşil işletme, yeşil pazarlama, yeşil davranış gibi kavramlar işletmecilik alanında gündeme gelmeye başlamıştır. Örgütsel davranış ve yönetim alanlarında ise, yeşil organizasyon uygulamalarına yönelik davranışlar "yeşil davranış" olarak adlandırılmaktadır. Yeşil davranış kavramı beraberinde yeşil işgören davranışını getirmektedir. Literatürdeki çalışmalar doğrultusunda, yeşil işgören davranışının hem gönüllülük esasına dayalı hem de işin gerekliliği olarak zorunlu olarak sergilenebileceği bilinmektedir.</p> <p><i>Organizasyonlar için uzun vadede sürdürülebilirlik sağlamak için yeşil organizasyon olmak kaçınılmaz hale gelecektir. Yeşil organizasyona bağlı olarak da yeşil işgören davranışının organizasyonlarda zorunlu hale gelmesi beklenmektedir. Bu çalışmada, ulusal yazında çok fazla değinilmemiş olan yeşil iş gören davranışı olgusunun içeriği ve boyutları incelenecektir. Böylelikle kavramın hem ulusal yazında karşılığına yönelik literatüre katkı yapılabilecek hem de kavrama ilişkin bir farkındalık oluşturulabilecektir. Bunun yanı sıra, kavramı yerli literatüre kazandırmak hedeflenmektedir.</i></p> <p><i>Sonuçlar:</i> İşletmeler, çevre dostu uygulamalara daha fazla önem vermelidir. Burada, en büyük görev yöneticilere düşmektedir. Alanyazında belirtilen zorunlu ve gönüllü olan yeşil işgören davranışını sergilemek konusunda çalışanlara yol göstermelidirler.</p> <p><i>Özgün Değer:</i> Kavram ile ilgili yabancı ve yerli literatürde sayıca az çalışmaya rastlanmasından yola çıkılarak, kavramın teorik çerçevesini oluşturmak ve kavramı yerli literatüre kazandırmak hedeflenmiştir.</p>

A NEW APPROACH TO ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><i>Article History:</i> Received 25.12.2017 Revised 26.12.2017 Accepted 27.12.2017 Orcid Number: 0000-0002-2071-0099 Keywords: Employee Green Behavior, green behavior, green organizational behavior Jel Codes: D23, M1</p>	<p>Objectives: In today's competitive business world, the conditions are changing and evolving rapidly. So thus, environmental awareness are increasing day by day. In addition to environmentally conscious businesses, the presence of environmentally conscious employees (employee green behavior in organizations) also gained importance. The aim of this study is to draw the theoretical framework which have few in number of local and foreign literatures and to gain the concept to the local literature.</p> <p>Methods: With the increasing a number of environmentally conscious organizations and environmental awareness in today's business world, the concepts such as green business, green marketing, green behavior have begun to become popular concepts to meet the needs and expectations of future generations. In the field of management and organizational behavior, behaviors towards green organization practices are called "green behavior". The green behavior concept brings together "employee green behavior" issue. In the light of literature studies, the employee green behavior is based on both voluntary and compulsory behavior.</p> <p>It is inevitable to become a green organization to ensure long-term sustainability for organizations. Depending on the green organization, employee green behavior is expected to become mandatory in organizations. The aim of this study is to examine the content and dimensions of the phenomenon of employee green behavior that is not mentioned before in the national literature. Hereby, it is expected to contribute to the national literature and also create awareness on the issue. In addition to this, it was aimed to gain the concept to local literature.</p> <p>Results: Organizations should pay more attention to environmentally friendly practices. Here in this place, the managers have an important role. They should guide the subordinates to exhibit both the obligatory and voluntary employee green behavior stated in the literature.</p> <p>Originality: It is aimed to establish the theoretical framework of the concept and to gain the concept of the local literature by starting from the fact that there are few studies in the foreign and local literature related to the concept.</p>

¹ brcygt@hotmail.com

1. Giriş

Günümüzün hızla değişen ve gelişen rekabete dayalı iş dünyasında, çevreye olan duyarlılık giderek artmaktadır. Bununla birlikte, kaynakların hızla tükenmesi ve nesilden nesile aktarılması giderek zor bir hal almaktadır. Burada da işletmelerin sürdürülebilirliği açısından yeşil işgören davranışı ön plana çıkmaktadır. Günlük hayatta bireylerin sergilediği yeşil davranış alanında birçok çalışma yapılmış olmasına karşın, organizasyonlardaki yeşil işgören davranışı alanında yapılmış çalışmaların sayısı oldukça azdır (Manika, Wells, Smith, Gentry, 2015:664). Ones ve Dilchert (2012a)'a göre, yeşil işgören davranışı, iş çevresinde çevresel sürdürülebilir amaçlara katkı yapan her türlü ölçülebilir bireysel davranıştır (Norton vd., 2015:103). Yine Ones ve Dilchert (2009), yeşil işgören davranışını ölçeklenebilir bir davranış olarak tanımlamış ve işgörenlerin çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağladıklarını savunmuşlardır (Wiernik, Dilchert, Ones, 2016:2). Konuya ilişkin literatür incelendiğinde, yeşil işgören davranışı alanında yapılmış çalışmaların sayıca az olduğu görülebilmektedir. Bu doğrultuda konunun teorik bağlamının ve boyutlarının incelenmesinin önemli olacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Örgütsel davranış ve yönetim alanlarında, yeşil organizasyon uygulamalarına teşvik eden organizasyonel yapılar ve bu yapılarla uyumlu davranışlar gösterilmesine "yeşil davranış" adı verilmektedir (Kim vd., 2014:3). İşyerinde ve evde gerçekleşen yeşil davranışlar, gönüllü nitelikteki gösterilen davranışlar olarak kavramsallaştırılmaktadır. Günümüz organizasyonlarında yeşil işgören davranışı genellikle gönüllü olarak yapılan bir davranış olarak görülmektedir. Örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacılar ise, yeşil işgören davranışının sadece gönüllü bir davranış olmadığına değinmektedirler (Norton vd., 2015:104). Wiernick vd. (2016)'e göre, yeşil işgören davranışı, iş performansının kimi zaman zorunluluk kimi zaman ise gönüllülük esasına dayalı işin doğasına bağlı olan boyuttur. Alanyazın incelendiğinde, yeşil işgören davranışlarının bir bölümünün zorunluluktan diğer bölümünün ise gönüllülükten kaynaklandığı görülmektedir.

Gönüllülük esasına dayalı olan yeşil işgören davranışı, örgütün beklentilerini aşan, çalışanların kişisel inisiyatifine dayalı olan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Norton, 2015:105). Bu bağlamda işyerinde yapılan gönüllü yeşil davranış, iş tanımlarında sistematik bir biçimde olmayan, yapıldığı takdirde çalışana herhangi bir ödül verilmeyen davranışlardır. Bu davranışları ekstra rol davranışı olarak tanımlamak mümkündür (Kim vd., 2014:4). Örgütün beklentilerinin ve iş tanımlarının ötesinde yer almaktadır. Buradan hareketle, gönüllülük esasına dayalı olan gönüllü yeşil işgören davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile gönüllülük esasına dayanması açısından benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür.

Zorunlu yeşil işgören davranışına bakıldığında ise, işin gereklerinin ve sorumluluklarının bir parçası olan yeşil davranış olarak ifade edilmektedir. Bu davranışta, işe katkıda bulunan görev performansı ile benzerlik göstermektedir (Norton, 2016:15). Ana işe direkt veya dolaylı olarak katkıda bulunan, işgörenlerden sergilenmesi beklenen davranışlardır (Norton, 2015:105). Bu davranış da, çalışanların çevreye daha duyarlı olabilmek adına, örgüt içerisinde kaynakları daha verimli kullanabilmek için zorunlu olarak yapılan davranış olarak ifade edilebilir. Buradan yola çıkarak, zorunlu yeşil işgören davranışı, iş tanımının bir parçası olarak görülebilir. Gönüllülük esasına dayalı olanın aksine, örgütün işgörenlerden beklenti içinde olduğu davranışlar olarak tanımlanabilir. Buna yönelik, gerekli sektörlerde işe alımlarda iş tanımında açıkça belirtilerek, çalışanların uyması beklenebilir.

Manika vd. (2013)'e göre, yeşil davranışın üç türü bulunmaktadır. Bunlar; (1) geri dönüşümü olan davranışlar; kağıt, alüminyum, plastik, cam gibi maddelerin yeniden kullanılabilir ürünlere dönüştürülmesi, (2) enerji biriktiren davranışlar; yani az enerji kullanımına yönelik davranışlar, (3) çıktıların azaltılmasını sağlayan davranışlar olarak tanımlanabilir (Manika vd., 2015:666). Ayrıca işyerinde enerji tüketim maliyetlerinin azaltılması, odadan çıkarken ışığın kapatılması gibi davranışları çalışanların yeşil davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Turgut ve Çinko, 2017:205). Yine aynı şekilde, çalışanların öğlen aralarına çıkarken enerji kullanımını azaltmak açısından bilgisayarlarını kapatmaları, işyerinde atıkların çöpe atılırken ayrımının yapılarak atılması, gündüzleri ışıkların az kullanılması, toplantılarda yapılan kağıt israflarının kısılması, arkası boş olan kağıtların değerlendirmesi, diğer çalışma arkadaşlarını bilgilendirme ve cesaretlendirme davranışlarının da yeşil davranışa örnek olabileceği söylenebilir.

Ones ve Dilchert'in çalışmalarında yeşil işgören davranışını beş kategoride tanımlanmıştır (Araujo, 2014:9). Bunlar;

(1) Kaynakların korunması; atıkların azaltılması, enerji ve doğal kaynakların korunmasına yönelik davranışlardır. Bu davranışların çevreci davranışın temelini oluşturduğunu söylemek mümkündür.

- (2) İşin sürdürülebilirliği; çevresel etkiyi azaltmak için işteki ürün ve süreçlerin değişimidir. Bu davranış çevre dostu olmaya odaklanır.
- (3) Tehlikeden kaçınma; hava kirliliğini önleme gibi işyerinde çevreye karşı duyarlılığı hedeflemektedir.
- (4) Başkalarını etkileme; çevre dostu davranışlara yönelik girişimleri teşvik etme, diğer çalışma arkadaşlarını bilgilendirme ve cesaretlendirmedir. Sürdürülebilirlik için eğitim ve yetiştirme de bu grupta yer almaktadır (Turgut ve Çinko, 2017:206). Bu kategori direkt olarak çevreyi etkilemese de, örgütteki diğer çalışanların davranışlarını etkileme üzerine kuruludur.
- (5) İnisiyatif alma; çevrenin yararı için risk almak için gönüllülüğü ve istekliliği kapsamaktadır. Buradaki davranışlar; örneğin geri dönüşüm gibi diğer kategorilerde de yer alabilmektedir ancak burada bireyin risk alması söz konusudur.

Ayrıca bu tip davranışların örgütlerin sürdürülebilirliği açısından önemli olabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede örgütsel çevresel sürdürülebilirlik; organizasyon çalışanlarının, karar alıcılarının ve paydaşlarının mevcut ihtiyaçlarının gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetinden ödün vermeden gerçekleştirecek şekilde faaliyet göstermesi olarak tanımlanmıştır (Wiernick vd., 2016:1).

3. Sonuç ve Öneriler

Küresel rekabet ve globalleşmenin etkileri ile ortaya çıkan yeni iş dünyasında, çevre dostu işletme olmak kaçınılmaz hale gelmiştir. Çevreye daha duyarlı, yeşil dostu işgörenler ile birlikte işletmelerde yeşil işgören davranışı kavramı ortaya çıkmıştır. İlgili literatür incelendiğinde, yeşil işgören davranışı üzerine çalışmaların sayının oldukça az olduğu görülmektedir. Yeşil davranış, çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe katkıda buldukları, ölçülebilen eylem ve davranışlar olarak tanımlanmıştır (Turgut, Çinko, 2017:205). Buradan hareketle, örgütsel faaliyetlerin dışında kalan, çevreye duyarlı ve gerekli farkındalığı oluşturan çalışanların sayısının gelecekte artacağını söylemek mümkündür. Çevresel farkındalığı artırmada çalışanlar kadar yöneticilere de önemli görevler düşmektedir. Yapılan çalışmalarda, yönetici olanların, yönetim ekibinden olmayanlara göre daha belirgin şekilde çevre dostu uygulamalarını benimsedikleri görülmüştür (Turgut ve Çinko, 2017:207). Yöneticiler, organizasyon içerisinde astlarına yeşil davranış sergilemeleri için örnek teşkil etmelidir. Çevreye duyarlı çalışanların olduğu bir organizasyon oluşturarak, organizasyonun bütününe yaymalıdır. Daha öncede bahsedildiği gibi, zorunlu yeşil işgören davranışının uygulanması adına, organizasyonlardaki iş tanımlarına çalışanlardan beklenen yeşil davranış tanımları eklenebilir.

Gelecekteki çalışmalarda, bu tip davranışların tespitine ve nasıl algılandığına yönelik çalışmaların yapılması yararlı olabilecektir. Ayrıca farklı sektörlerdeki bu tip davranışların kabulüne yönelik karşılaştırmalı çalışmalara yer verilmesinin de yararlı olabileceği düşünülebilir.

4. Araştırmanın Kısıtları

Her araştırmada olduğu gibi, bu araştırmada da bazı kısıtlar bulunmaktadır. Araştırmamızın başlıca kısıtları; zaman ve ilgili yazında erişime açık kaynak sayısının azlığı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kaynakça

Araujo, F. (2014). *Do I look good in green?: A conceptual framework integrating employee green behavior, impression management, and social norms*. Amazon, Organizations and Sustainability, 13(2), 7-23.

Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S., & Ployhart, R. E. (2014). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*. doi: 10.1177/0149206314547386.

Manika, D., Wells, V., Smith, D., & Gentry, M. (2015). The impact of individual attitudinal and organizational variables on workplace environmentally friendly behaviors. *Journal of Business Ethics*, 126(4), 663-684. doi:10.1007/s10551-013-1978-6.

Norton, T., Parker, S., Zacher, H., & Ashkanasy, N. (2015). Employee green behavior: a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization and Environment*, 28(1), 103-125.

Norton, T. (2016). A multilevel perspective on employee green behavior. The University of Queensland, *Doctor of Philosophy Thesis*.

Turgut, T., & Çinko, M. (2017). *Değerli insana "değer"li çalışmalar* (1.Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.

Wiernick, B., Dilchert, S., & Ones, D. (2016). Age and employee green behavior: a meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 7(194), 1-15. doi:10.3389/fpsyg.2016.00194.