

YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Sare KAVASLAR¹

Ceren GİDERLER KARAVELİOĞLU²

Öz

Yeşil örgütsel davranış, çalışanların dahil olduğu ve çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan veya çevresel zararı azaltan ölçülebilir eylem ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Yeşil örgütsel davranış, işveren organizasyonunun çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunan ancak herhangi bir resmi çevre yönetim politikasının veya sisteminin kontrolü altında olmayan isteğe bağlı, gönüllülük esasına dayanan çalışan eylemleri olarak ifade edilebilir. Yeşil örgütsel davranışlar, tüketimin azaltılması, geri dönüşümlerin aktif olarak kullanılması ve çevresel performansın iyileştirilmesi gibi konularda hayati öneme sahiptir.

Yeşil örgütsel davranışın örgütlerde teşvik edilmesinde başlıca nedenler olarak şunlar sayılabilir: Tüketici baskısı, yasal düzenlemeler, çevre yönetmelikleri ve sosyal sorumluluk. Örgütler, bu nedenleri göz önünde bulundurarak çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını teşvik etmekte ve desteklemektedir. Yönetim organizasyon disiplini son yıllarda çalışılmaya başlanan yeşil örgütsel davranış konusu, gelecek nesillere kıt kaynakların aktarılması anlamında da hayati öneme sahiptir. Örgütler, yeşil örgütsel davranışları destekleyerek ve yaygınlaştırarak toplum nezdinde itibarlarını sağlamlaştırmaktadırlar. Yeşil örgütsel davranışların teşvik edilmesi, sadece örgütlerin itibarlarını artırma noktasında kalmamakta, bununla birlikte çevresel zararların azaltılması, kıt kaynakların kontrollü kullanılması, bilinçli tüketim toplumu oluşturulması ve gelecek nesillerin önemsenmesi noktasında da büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda çalışmada yeşil örgütsel davranış kavramı literatür tarama yöntemi ile araştırılmış ve açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Çalışan Davranışı
Çevre
Örgüt
Örgütsel Vatandaşlık
Yeşil Örgütsel Davranış

Makale Hakkında

Teorik Makale
Gönderim Tarihi : 11.10.2022
Kabul Tarihi : 22.03.2023
E-Yayın Tarihi : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1187540

1 İşletme Bilim Uzmanı, e-posta: sarekavaslar@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6695-5868.

2 Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta: ceren.karavelioglu@dpu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3984-6703.

THE CONCEPTUAL FRAMEWORK OF GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

Abstract

Green organizational behavior is defined as measurable actions and behaviors involving employees that contribute to environmental sustainability or reduce environmental damage. Green organizational behavior can be expressed as voluntary, voluntary employee actions that contribute to the environmental sustainability of the employer organization but is not under the control of any official environmental management policy or system. Green organizational behavior is vital in reducing consumption, actively using recycling and improving environmental performance.

The main reasons for promoting green organizational behavior in organizations are as follows: Consumer pressure, legal regulations, environmental regulations and social responsibility. Considering these reasons, organizations encourage and support the green organizational behavior of their employees. The issue of green organizational behavior, which has been started to be studied in the management organization discipline in recent years, is also of vital importance in terms of transferring scarce resources to future generations. Organizations strengthen their reputation in society by supporting and popularizing green organizational behaviors. Promoting green organizational behaviors is not only important in increasing the reputation of organizations, but also in reducing environmental damage, using scarce resources in a controlled manner, creating a conscious consumption society and caring for future generations. In this context, the concept of green organisational behaviour was investigated and explained through literature review method.

Keywords

Employee Behavior
Environment
Organization
Organizational Citizenship
Green Organizational Behavior

Article Info

Theoretical Article

Received : 11.10.2022
Accepted : 22.03.2023
Online Published : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1187540

Kaynakça Gösterimi: Kavaslar, S. ve Karavelioğlu, C. (2023). Yeşil Örgütsel Davranışın Kavramsal Çerçevesi. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (1), 24-34.

Citation Information: Kavaslar, S. ve Karavelioğlu, C. (2023). The Conceptual Framework of Green Organizational Behavior. Journal of Society, Economics and Management, 4 (1), 24-34.

GİRİŞ

Yeşil örgütsel davranış; örgüt içerisinde yönetim ve çalışan olmak üzere çeşitli kademelerde gerçekleştirilen çevreye duyarlı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Yeşil işgören davranışı, çalışan yeşil davranışı gibi farklı şekillerde isimlendirilen bu kavram bu çalışmada yeşil örgütsel davranış olarak ele alınmıştır. Yeşil örgütsel davranış bir örgütte çalışanların inisiyatif alarak gerçekleştirdikleri çevreci davranışlar bütünüdür. Bu davranışların örgütte yaygınlık kazanması, çevreye duyarlı örgüt olma yolunda önemli adımlardan birisidir.

Yeşil örgütsel davranış, işletmelerin kârdan ödün vermeden çevrenin korunması konusunu ilke edinmelerini ifade eden kavram olarak ele alınmaktadır. Yeşil örgütsel davranış yapısı gereği, çalışanlar tarafından inisiyatif alınarak gerçekleştirilen yani zorunlu olmayan çevreci davranışların tamamıdır. Aynı zamanda yeşil örgütsel davranış gösteren işletmelerin, hedef kitlesi ve paydaşlarının da nezdinde itibar kazanmaları olasıdır (Afsar, vd., 2016: 79).

Yeşil örgütsel davranış, yerli ve yabancı literatürde son yıllarda çalışılmaya başlanan oldukça yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Erbaşı, 2019: 4). Çevrenin önemi dolayısıyla yeşil örgütsel davranış kavramına olan ilgi her geçen gün artmaktadır. Ancak özellikle yerli literatürde bu kavram oldukça sınırlı çalışılmıştır. Kavramın önemine binaen ne kadar çok araştırılırsa ve çalışılırsa bilinirliği o düzeyde artacağı düşünülmektedir. Gelecek nesillere aktarılacak sınırlı kaynaklar ancak bugünden tasarruf edilerek korunabilecektir.

Yeşil örgütsel davranış kavramına olan ilginin son yıllarda arttığını gösteren bir başka veri ise kavram ile ilgili en çok makalenin 2021 yılında yazıldığı, bunu da 2020 ve 2019 yıllarının izlediğini gösteren Yiğit'in (2022) çalışmasıdır. Çalışmada söz konusu makalelerin yazım dillerinin durumuna da bakılmış, 53 tanesinin İngilizce, 6 tanesinin Türkçe olduğu tespit edilmiştir (Yiğit, 2022: 191-193). Bu da göstermektedir ki yerli literatürde yeşil örgütsel davranış kavramına yönelik çalışma görece az sayıdadır. Ayrıca incelenen makalelerin 53 tanesi araştırma makalesi olup 6 tanesi ise teorik (kavramsal) makaledir (Yiğit, 2022, 195).

Kavramın ve çevrenin önemi dolayısıyla literatürde de yeni olan bu kavrama katkı yapmak amacıyla yeşil örgütsel davranış kavramı bu çalışmada incelenmiştir. Çalışmada, yeşil örgütsel davranış kavramı, yerli ve yabancı literatür tarama yöntemi ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, yeşil örgütsel davranış hakkında araştırmacılara bazı öneriler vermek amaçlanmıştır.

1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ilk olarak Organ ve arkadaşları tarafından literatüre kazandırılmıştır. Organ'a (1988) göre, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütteki bireylerin iş tanımlarında yer almamasına rağmen gönüllü olarak yaptıkları davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988: 8). Bu tür davranışlar iş gereklilikleri içerisinde açıkça tanımlanmamasına rağmen örgütün verimliliği ve sürekliliği açısından hayati öneme sahiptir. Yapılması durumunda bir ödül verilmeyen, yapılmadığında da bir yaptırım bulunmayan davranışlar olarak ifade edilebilir (Tokgöz ve Seymen, 2013: 64).

Örgütsel vatandaşlık davranışının bir diğer tanımı Van Dyne ve arkadaşları tarafından 1995 yılında yapılmıştır. Bu tanıma göre örgütsel vatandaşlık davranışı; örgüte fayda sağlamayı amaçlayan, isteğe bağlı ve mevcut rol beklentilerinin ötesinde olan, olumlu davranışlardır (Dyne, vd., 1995: 216).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tanımında açıkça belirtilmeyen, ödül ya da ceza sistemine bağlı olmaksızın, tamamen örgüt işleyişinin veya verimliliğin iyileştirilmesine katkı sağlayacak isteğe bağlı (gönüllü) davranışlar olarak nitelendirilmektedir (İşbaşı, 2000: 25).

2. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı

İlk kez Ones ve Dilchert tarafından kavramsallaştırılmış ve literatüre kazandırılmıştır. Bu kavram çalışanların dahil olduğu ve çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan veya çevresel zararı azaltan ölçülebilir eylem ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Ones ve Dilchert, 2012: 456). Bu davranışlar tıpkı örgütsel vatandaşlık davranışında olduğu gibi iş tanımlarında yer almamakta ve çalışanlar tarafından çevresel sürdürülebilirlik konusunda gönüllü olarak gerçekleştirilmektedir. Toplantılara gitmek yerine çevrimiçi görüşmeler gerçekleştirmek, belgeleri yazdırmak yerine elektronik olarak düzenlemek, not almak için yeni kağıtlar yerine kullanılmış kâğıt kullanmak gibi davranışlar yeşil örgütsel davranış olarak nitelendirilmektedir (Norton, vd., 2016: 3). Yeşil örgütsel davranışın, geri dönüşüm, enerji tasarrufu sağlama, atıkların azaltılması ve çevresel sürdürülebilirlik konusunda duyarlı olma faaliyetlerinin tümünü kapsadığı söylenebilir (Mayangsari, vd., 2021: 38).

Yeşil örgütsel davranış, bireysel sorumlulukların ötesinde, çevresel bozulmanın azaltılmasına katkıda bulunan bireysel davranışı ifade etmektedir. Bu anlayışta olan çalışanlar, sadece örgüt kurallarıyla sınırlı kalmamakta, çevresel çıkarlara öncelik vererek ve çevresel uygulamalar başlatarak, kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapmaktadırlar (Alsetoohy, vd., 2021: 3).

3. Yeşil Örgütsel Davranışın Sınıflandırılması

Yeşil örgütsel davranış, zorunlu yeşil örgütsel davranışlar ve gönüllü yeşil örgütsel davranışlar olmak üzere iki şekilde sınıflandırılabilir.

3.1. Zorunlu Yeşil Örgütsel Davranış

Zorunlu yeşil örgütsel davranış çalışanların iş görevleri bağlamında gerçekleştirdikleri davranışlardır. Bu davranışlar genellikle örgütsel politika ve prosedürlerle ilgilidir. Burada zorunlu yeşil örgütsel davranış sergileyen iş görenler sadece kendilerinden istenen ve bekleneni yapmaktadır (Norton, vd., 2015: 105).

Zorunlu, rol-içi ya da gerekli olmak üzere farklı şekillerde ifade edilse de anlam olarak hepsi aynı anlamı ifade etmektedir. Rol içi, zorunlu, gerekli yeşil örgütsel davranışlar, görev tanımında açıkça belirtilen, doğal kaynakların etkin kullanılmasında ve çevrenin korunması adına çalışanlardan sergilenmesi beklenen davranışlar olarak ifade edilmektedir. Bu davranışlar zehirli atıkların su şebekesine karışmasını engelleme veya zehirli madde/atık gibi insan sağlığını tehdit edebilecek çıktıların örgüt prosedür ve çevre yönetmelikleri doğrultusunda imha edilmesini kapsayabilmektedir. Burada yeşil örgütsel davranışlar örgüt

ya da yasal düzenlemeler sonucunda meydana gelip, çalışanların görev tanımlarının dışına çıkmamaktadır (Kerse, vd., 2021: 1578).

3.2. Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış

Gönüllü yeşil örgütsel davranış, gerekli iş görevlerinin ötesine geçen çevreci davranışlar olarak ifade edilmektedir. Çalışanların görevlerini yerine getirirken çevre dostu faaliyetlerde bulunmak için ne ölçüde inisiyatif aldıklarını yansıtmaktadır. Gönüllü yeşil örgütsel davranışlar, bireyin işine aktif, çevreci uygulamaları yansıtmaya yaklaşımını içermektedir. Örgütte çalışan bireyin görev tanımında yer alması da ya da yönetim tarafından açıkça talep edilmese de görevlerini yerine getirirken çevreci uygulamaları benimsemesi ve uygulamasıdır. Burada önemli olan gönüllü yeşil örgütsel davranışın ihtiyaçlardan değil kişisel inisiyatiften kaynaklanmasıdır. Geri dönüşümü kolaylaştırmak, işten ayrılmadan önce bilgisayarını kapatmak, kapatmayan iş arkadaşlarını kapatmaları için teşvik etmek gönüllü yeşil örgütsel davranışa verilecek örneklerden birkaçıdır. Gönüllü yeşil örgütsel davranışlar zorunlu yeşil örgütsel davranışlara kıyasla kişisel inisiyatifi içermektedir. Çevresel konularda daha aktif, değişim odaklı ve gönüllük esasıyla yapılan davranışlardır (Olson, vd., 2013: 162).

4. Yeşil Örgütsel Davranışın Teşvik Edilmesinde Başlıca Nedenler

Yeşil örgütsel davranışların teşvik edilmesindeki başlıca nedenler tüketici baskısı, yasal düzenlemeler ve çevre yönetmelikleri ve sosyal sorumluluk kavramlarıdır.

4.1. Tüketici Baskısı

Çevresel koşullarda yaşanan hızlı bozulma ve gezegenin bunu tolere edemeyeceği endişesi, tüketicilerin satın alma tercihlerini değiştirmelerine sebep olmuştur. Bunun sonucunda örgütler sadece ürün ve hizmet üretip faaliyetlerine devam edemeyeceklerini, değişen talep doğrultusunda, çevresel konularda duyarlı olmaları gerektiğini fark etmişlerdir (Taşdemir, 2011: 31).

4.2. Yasal Düzenlemeler ve Çevre Yönetmelikleri

Örgütler mal ve hizmet üretimi gerçekleştirerek bundan maddi kazanç elde etmektedir. Özellikle üretim faaliyetleri sırasında meydana gelen çevre kirliliği ve doğal kaynakların kontrolsüz kullanımları örgüt faaliyetleri sonucunda gerçekleşmektedir. Bu noktada üretim faaliyetleri çevresel sorunların artmasına sebep olan en temel etken olarak değerlendirilmektedir. Bir diğer ifadeyle, örgütler kuruluş amaçları itibariyle kâr elde ederken rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek için çevresel konuları göz ardı edebilmektedirler. Çevresel konuların göz ardı edilmesi, hava kirliliği, su kirliliği, fazla atık oluşumu ve doğal kaynakların kontrolsüz kullanımı gibi istenmeyen durumlara neden olabilmektedir. Bu noktada yaratılan sorunların giderilebilmesi, doğal kaynakların ve çevrenin korunması konularında yasal düzenlemelere ve çevresel yönetmeliklere ihtiyaç bulunmaktadır (Çetin, 2011: 21).

4.3. Sosyal Sorumluluk

Örgütler içinde buldukları toplumların ihtiyaçlarını karşılarken, diğer yandan faaliyet gösterdikleri çevreye karşı da bazı sorumluluklarını yerine getirmek zorundadır. Örgütler açısından çevre, sadece faaliyet gösterdikleri alan olarak sınırlı kalmamalıdır.

Öncelikle örgütlerin sürdürülebilirliklerini sağlama noktasında çevreye ve doğal kaynaklara ihtiyaç bulunmaktadır. Yani, çevre olmadan örgütlerin de varlıklarına devam etmeleri söz konusu değildir. Örgütler bir yandan ekonomik olarak varlıklarını sürdürürken diğer yandan çevreye karşı sorumluluklarının bilincinde olmalıdırlar. Bu nedenle sınırsız kabul edilen doğal kaynakları etkin ve verimli kullanırken diğer yandan da faaliyetleri sonucunda meydana gelen atıkları minimize etmek zorundadırlar (Sönmez, 2020: 1111).

SONUÇ

Rekabet ortamının son yıllarda giderek artması, küreselleşme sonucu pazarların yakınlaşması gibi bazı nedenler örgütleri farklı arayışlar içine sokmuştur. Örgütler, günümüz rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek için yeni yönetim anlayışları benimsemek zorunda kalmışlardır. Yeşil örgütsel davranış kavramı da bu gelişmelerle şekillenmiştir.

Yeşil örgütsel davranış kavramı, çalışanların örgütte kendi inisiyatiflerine bağlı olarak çevreci davranışlar sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Yeşil örgütsel davranış kavramı, tıpkı örgütsel vatandaşlık kavramı gibi gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışanlar, yeşil örgütsel davranış sergileyerek örgütlerin çevresel politikalarına destek olmakla birlikte sınırlı, kıt kaynakların gelecek nesillere aktarılmasında da yardımcı olmaktadır.

Yeşil örgütsel davranış kavramı (Meng vd., 2022; Xuan ve Chi, 2022; Danirmala ve Prajogo, 2022; Zafar vd., 2022; Değirmenci, 2021; Kara vd., 2023; Liu ve Yu., 2023; Siswanti ve Uii, 2022) son yıllarda söz konusu araştırmacılar tarafından çalışılmıştır. Bu çalışmalar da göstermektedir ki son yıllarda yeşil örgütsel davranış kavramına ilgi fazlaşmıştır. Bunun nedenlerine bakıldığında zaman en önemli sebep çevre ve sürdürülebilirlik konularının gündem güne öneminin fark edilmeye başlanmasıdır. Çevre üzerinde tahribata yol açan çeşitli faktörler olmakla birlikte en büyük unsur işletmelerin faaliyet sonuçlarıdır. İşletmeler faaliyetleri sonucunda çevrede birtakım değişikliklere yol açmaktadır. Aynı zamanda genel olarak bu konuda bir bedel de ödememektedirler. İşletmelerin hem gelecek nesillere hem de toplumun geneline bazı sorumlulukları olmalıdır. İşletmeler bu sorumluluklarını, örgüt içerisinde yeşil örgütsel davranışı yaygınlaştırarak ödeyebilirler. Yeşil örgütsel davranış kavramının yaygınlaşması, öncelikli olarak bu kavramın sınırlarının çizilmesi ile ve bazı aralıklarla eğitimler verilmesi ile mümkün olabilir.

Yeşil örgütsel davranış kavramının yaygınlaşması için öncelikle bu kavram hakkında teorik olarak bilgi edinilmesi oldukça önemli bir konudur. Ayrıca bir işletmenin ya da örgütün yeşil örgütsel davranışı teşvik etmesi ve yaygınlaştırabilmesi için bu konuda eğitim vermesi gereklidir. Yeşil örgütsel davranış, ancak öğrenildikçe uygulamada yaygınlık kazanabilir. Çevre üzerinde yaşanan olumsuz değişimlerin önüne geçebilmek için yeşil örgütsel davranışa ihtiyaç vardır. Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde, yeşil örgütsel davranış kavramı, insan kaynakları uygulamaları, liderlik yaklaşımları, örgüt kültürü ve örgüt iklimi gibi konularla birlikte ele alınıp çalışılmıştır. Yeşil örgütsel davranış kavramının yönetim konularında ele alınıp incelenmesi, bilinirliği konusunda oldukça önemli adımlardır. Ayrıca yeşil örgütsel davranış kavramını alan araştırmaları içerisinde çalışmanın kavrama ve dolayısıyla çevre duyarlılığına katkı yapacağı düşünülmekte olup araştırmacılara bu çalışma sonucunda önerilmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışmada içerisinde sunduğumuz verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimizi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumuzu, çalışmada yararlandığımız eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimizi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımızı, çalışmanın özgün olduğunu bildiririz. Aksi bir durumda aleyhimize doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimizi beyan ederiz.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma iki yazar tarafından yazılmış olup makalenin tüm kısımlarında yazarların katkı oranları eşittir.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasının tüm aşamalarında yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması durumu yaşanmamıştır.

KAYNAKÇA

- Afsar, B., Y. Badir ve U. S. Kiani (2016). "Linking Spiritual Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior: The Influence of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, and Environmental Passion". *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Alsetoohy, O., M. Al-Abyadh, E. Döngül, M. F. Agina ve A. Elshaer (2021). "How Humble Leadership Affects Voluntary Green Behavior and Green Performance? The Roles of Job Autonomy and Green Supporting Climate in Hotels". *Problems Of Sustainable Development*, 17 (2), 230-242.
- Çetin, E. (2011). *Üretim İşletmelerinin Sosyal Bir Sorumluluk Olarak Çevre Muhasebesine Verdikleri Önem: Mersin-Tarsus Organize Sanayi Bölgesi'nde Faaliyet Gösteren Üretim İşletmeleri Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Danirmala, L. ve W. Prajogo (2022). "The Mediating Role of Green Training to the Influence of Green Organizational Culture to Green Organizational Citizenship Behavior and Green Employee Involvement". *International Journal of Human Capital Management*, 6 (1), 66-75.
- Değirmenci, B. (2021). "A Conceptual Investigation of " Green Organizational Behaviors" In The Workplace". *Business And Management Studies An International Journal*, 6 (2), 5-10.
- Dyne, V., L.L. Cummings ve J.M. Parks (1995). "Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity". *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Erbaşı, A. (2019). "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması". *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm*

Örgütünde Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Kara, E., M. Akbaba, E. Yakut, M.H. Çetinel ve M.M. Paslı (2023). "The Mediating Effect of Green Human Resources Management On The Relationship Between Organizational Sustainability and Innovative Behavior: An Application In Turkey". *Sustainability*, 15 (3), 1-16.
- Kerse, G., Ş. Maden ve E. T. Selçuk (2021). "Yeşil Dönüştürücü Liderlik, Yeşil İçsel Motivasyon ve Çalışanın Yeşil Davranışı: Ölçek Uyarlama ve İlişki Tespiti". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1574-1591.
- Liu, X. ve X. Yu (2023). "Green Transformational Leadership and Employee Organizational Citizenship Behavior For The Environment In The Manufacturing Industry: A Social Information Processing Perspective". *Frontiers In Psychology*, 13, 1-10.
- Mayangsari, R. E., L. C. Nawangsari ve A. H. Sutawijaya (2021). "Employee Green Behavior on Generation X and Y Millennial". *International Review of Management and Marketing*, 11 (4), 38-48.
- Meng, J., M. Murad, C. Li, A. Bakhtawar ve S. F. Ashraf (2022). "Green Lifestyle: A Tie Between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior". *Sustainability*, 6 (1), 1-20.
- Norton, T. A., S. L. Parker, H. Zacher ve N. M. Ashkanasy (2015). "Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review and Future Research Agenda". *Organization & Environment*, 28 (1), 103-125.
- Norton, T. A., H. Zacher, S. L. Parker ve N. M. Ashkanasy (2017). "Bridging the Between Green Behavioral Intentions and Employee Green Behavior: The Role of Green Psychological Climate". *Journal of Organizational Behavior*, 38 (7), 1-48.
- Olson, M. J., A. Iyer, K. S. Fielding ve H. Zacher (2013). "Relationships Between Daily Affect and Pro-Environmental Behavior at Work: The Moderating Role of Pro-Environmental Attitude". *Journal of Organizational Behavior*, 34 (2), 156-175.
- Ones, D. S. ve S. Dilchert (2012). "Environmental Sustainability at Work: A Call to Action". *Industrial and Organizational Psychology*, 5 (4), 447-469.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Massachusetts: Lexington books.
- Siswanti, Y. ve M. Uii (2022). "Ethical Leadership Style In Moderating The Influence Of Green Organizational Culture On Green Innovative Behavior: SMEs Cases". *International Journal Of Sustainable Development and Planning*, 17 (4), 1153-1160.
- Sönmez, R. S. (2020). "Okul Yöneticilerinin Yeşil Örgütsel Davranışlarını Belirmeye Yönelik Bir Araştırma". *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (4), 1107-1119.
- Taşdemir, V. (2011). *İşletme-Çevre İlişkilerinin Muhasebe Açısından Raporlanması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Tokgöz, E. ve O. A. Seymen (2013). "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma". *Öneri Dergisi*, 10 (39), 61-79.
- Xuan, D. ve C. L. Chi (2022). "Green Practices Behavior in The Accommodation Industry: The Role of Green Organizational Trust, Green Organizational Identity and Green Transformation Leadership". *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 33 (7), 4-18.
- Yiğit, B. (2022). "Yeşil Örgütsel Davranış Alanındaki Makalelerin Kategorik Olarak İncelenmesi". *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9 (1), 189-196.
- Zafar, H., J. A. Ho, J.H. Cheah ve R. Mohamed (2022). "Promoting Pro-Environmental Behavior Through Organizational Identity and Green Organizational Climate". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 1-20.

EXTENDED ABSTRACT

Green organisational behaviour is a concept that has entered the literature in recent years and has started to attract attention. The reason for this is the rapid pollution of the environment and the realisation of the danger posed by this. It is thought that the more the concept is researched and studied, the more its awareness will increase. The limited resources that should be left to future generations can only be protected by saving today.

Due to the importance of the concept and the environment, the concept of green organisational behaviour was examined in this study in order to contribute to this new concept in the literature. In the study, the concept of green organisational behaviour was tried to be explained by means of domestic and foreign literature review method. In this context, it is aimed to give some suggestions to researchers about green organisational behaviour.

Before moving on to the concept of green organisational behaviour, it would be appropriate to give information about the concept of organisational citizenship behaviour. Organisational citizenship behaviour is explained as all the voluntary behaviours that employees in an organisation do to contribute to the productivity of the organisation, although they are not included in the official job descriptions. This kind of behaviour does not have a reward when it is done by the employee, nor is it punishable when it is not done.

Green organisational behaviour, like the concept of organisational citizenship behaviour, is not included in job descriptions and is performed voluntarily by employees on environmental sustainability. Behaviours such as conducting online meetings instead of going to meetings, editing documents electronically instead of printing them, using used paper instead of new paper for taking notes are considered as green organisational behaviour. Green organisational behaviour refers to individual behaviour that contributes to reducing environmental degradation beyond individual responsibilities. Employees with this understanding are not only limited to organisational rules, but also do more than what is expected of them by prioritising environmental interests and initiating environmental practices.

Green organisational behaviour can be classified in two ways: mandatory green organisational behaviour and voluntary green organisational behaviour. Mandatory green organisational

behaviours are the behaviours that employees perform in the context of their job duties. These behaviours are usually related to organisational policies and procedures. Here, employees exhibiting mandatory green organisational behaviour only do what is required and expected of them. Voluntary green organisational behaviour is defined as environmental behaviours that go beyond the required job duties. It reflects the extent to which employees take initiative to engage in environmentally friendly activities while performing their duties. Voluntary green organisational behaviours include the approach that the individual reflects active, environmentalist practices to his/her work. Although it is not included in the job description of the individual working in the organisation or not explicitly requested by the management, it is the adoption and implementation of environmentalist practices while performing their duties. What is important here is that voluntary green organisational behaviour does not arise from needs but from personal initiative.

The main reasons for encouraging green organisational behaviours are consumer pressure, legal regulations and environmental regulations and social responsibility concepts. Consumers in the area in which the organisation operates may attach importance to environmental activities. They can reflect this to the organisation in various ways. This makes it necessary for the organisation to give more importance to the environmental issue. The second reason is the legislation in the country where the organisation operates. Organisations develop their approach to the environment in a positive sense in accordance with the legislation. The third reason is the concept of social responsibility. Organisations today have various social responsibility projects. The most important of these is undoubtedly environmentally sensitive projects.

Some reasons such as the increase in the competitive environment in recent years and the convergence of markets as a result of globalisation have led organisations into different searches. Organisations have had to adopt new management approaches in order to survive in today's competitive environment. The concept of green organisational behaviour has also been shaped by these developments.

As mentioned in this study, interest in the concept of green organisational behaviour has increased in recent years. When we look at the reasons for this, the most important reason is that the importance of environment and sustainability issues is being realised day by day. Although there are various factors that cause destruction to environment, the biggest factor is the results of the activities of the enterprises. Businesses cause some changes in the environment as a result of their activities. At the same time, they generally do not pay a price in this regard. Businesses should have some responsibilities both to future generations and to the society in general. Businesses can pay these responsibilities by spreading green organisational behaviour within the organisation. The dissemination of the concept of green organisational behaviour can be possible primarily by drawing the boundaries of this concept and providing training at certain intervals.

The spread of green organisational behaviour in practice can only be achieved as it is learned. Green organisational behaviour is needed to prevent negative changes in the environment. When the domestic and foreign literature is examined, the concept of green organisational behaviour has been studied together with issues such as human resources practices, leadership approaches, organisational culture and organisational climate. Examining the concept of green

organisational behaviour in management issues is a very important step towards its recognition. In addition, it is thought that studying the concept of green organisational behaviour within the field research will contribute to the concept and thus to environmental awareness and is recommended to researchers as a result of this study.