

Araştırma Makalesi

Öğretmenlerin Sergilediği Yeşil Örgütsel Davranış İle Örgütsel İtibar Arasındaki İlişki

The Relationship Between Organizational Reputation And Green Organizational Behavior By Teachers

Bertan AKYOL Doç. Dr, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi bertan.akyol@adu.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-1513-1885	Fadime GÜRSOY Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi fadimeilgin@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-8170-9158
---	---

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
29.05.2022	27.11.2022

Öz

Bu çalışmada öğretmenlerin sergilediği yeşil örgütsel davranış ile örgütsel itibar arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmaktadır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli ve küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma İzmir ili Buca ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak Erbaş (2019) tarafından geliştirilen Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği ile Tümtürk (2020) tarafından geliştirilen Okullar için Örgütsel İtibar Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada 343 anket formu analize uygun olarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış algıları yüksek, örgütsel itibar algıları düşük düzeyde bulunmuştur. İki değişken için de cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve branş değişkenlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar kelimeler: Yeşil örgütsel davranış, çevre, örgütsel itibar, kurumsal sosyal sorumluluk, örgütsel itibar yönetimi

Abstract

In this study, it is aimed to investigate whether there is a relationship between teachers' green organizational behavior and organizational reputation. Relational screening model and cluster sampling method were used in the study. The study was carried out in Buca district of İzmir province. The Green Organizational Behavior Scale developed by Erbaş (2019), and the Organizational Reputation Management Scale for Schools developed by Tümtürk (2020) were used as data collection tools. In the study, 343 pieces of data were collected. According to the findings of the study, teachers' perceptions of green organizational behavior were found to be high, and their perceptions of organizational reputation were low. There was no significant difference in gender, age, seniority, marital status, education level and branch variables for both variables.

Keywords: Green organizational behavior, environment, organizational reputation, corporate social responsibility, organisational reputation management

1. GİRİŞ

Örgütsel itibar bir kurumun nasıl algılandığı ile ilgilidir. Çalışanlar ve diğer tüm sosyal paydaşlar tarafından kurumla ilgili olumlu veya olumsuz izlenimlerden oluşmaktadır (Karaköse, 2007: 2). Örgütsel itibar bir örgütün zaman içinde elde ettiği ve geleceğe dönük olarak o örgüt ile ilgili oluşan algılar toplamı olarak düşünülebilmektedir. Uzun yıllardır araştırmacıların gündeminde yer alan çevreci tutumlar hem kamu sektöründe hem özel sektörde örgütler için olumlu bir imaj oluşturma noktasında daha da vurgulanır hale gelmektedir. Olumlu bir imaj oluşturmak örgütsel itibarın kapsamına girmektedir. Örgütün ürün ve hizmetlerindeki kalite kadar çevreye ve topluma karşı duyarlı bir tutum içinde olması da örgütsel itibarı etkilemektedir. Örgütlerin içince bulunduğu sosyal çevrenin sorunlarına ve çevreye karşı daha sorumlu hareket etmesi o örgütün imajına olumlu bir katkı sunmaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2015:62).

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Akyol, B., Gürsoy, F., 2022 Öğretmenlerin Sergilediği Yeşil Örgütsel Davranış İle Örgütsel İtibar Arasındaki İlişki, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(4), 2990-3005.

Çevreye karşı duyarlı olma kamudan özel sektöre bütün örgütlerin gündeminde yer almaktadır. Eğitimden ekonomiye, siyasetten yönetime birçok alanda vurgulanan çevreci bakış açısı son dönemde daha da görünür hale gelmiştir. Başka bir deyişle çevreci bakış açısı örgütlerde gittikçe artan bir alana sahip olmaktadır. Kurumlar yeşil davranışları sosyal sorumluluk kapsamında ele alabilmektedirler. Sürdürülebilirlik ve çevreye karşı duyarlı olma şeklinde ifade edilebilecek ekolojik duruş yeşil anlayış olarak örgüt kültüründe yer almaktadır. (Köşker ve Gürer, 2020: 95-95). Literatüre yeşil davranış olarak giren bu kavram yönetimin de birçok alanında yeniden tanımlanır hale gelmiştir. Bu bağlamda örgütsel itibar ile yeşil örgütsel davranış arasında bir ilişki olması muhtemel görünmektedir.

1.1. Yeşil Örgütsel Davranış

Örgütsel davranış alanında çevre ile ilgili kavramlardan öne çıkanlardan birisi de yeşil davranışlar olarak görülebilmektedir. Gerek Türkiye gerekse dünya açısından ele aldığımızda ülkeler her alanda yeşil davranışların altını daha kalın çizmektedir. Örgütlerin performanslarını değerlendirirken yalnızca ekonomik değil çevresel ve sosyal performansları da göz önüne alınmaktadır. Bu açıdan örgütler çevresel sürdürülebilirliği kendi iş ortamlarına entegre etmeye çalışmakta ve bunu bir örgüt kültürü haline getirmeye çabalamaktadırlar (Cantor vd., 2012: 33). Buna ek olarak araştırmacılar örgütlerde bireylerin geri dönüşüm veya yeşil davranışlara yönelik güdülerini ele alan çalışmalar yapmaktadırlar (De Young ve Kaplan, 1986: 223; Leeb vd., 1995:380). Benzer şekilde örgütlerin neden yeşil davranışlara

yöneldiğini ele alan çalışmalara da rastlanmaktadır (Ones ve Dilchert, 2012b: 444; Bansal ve Roth, 2000:717). Bütün bu çalışmalar yeşil davranışların önemine vurgu yapmaktadır.

Yeşil örgütsel davranış çevreyle ilgili olabilecek tüm açılardan ele alınan bir kavram haline gelmiştir. Stern'e göre (2000: 408) insanların doğal dünya üzerindeki eylemlerinin olumsuz etkisini azaltmayı amaçlayan davranışlardır. Norton ve diğerleri (2015: 105) çalışanların yaptıkları işler ve görevleri bağlamında sergiledikleri çevre yanlısı yeşil davranışlar olarak ifade etmektedir. Mesmer-Magnus vd. (2012: 159) bireylerin çevresel sürdürülebilirliğe katkı sunabilecek enerji tüketimi sınırlama, israftan kaçınma, geri dönüşüm ve çevresel aktivizm gibi davranışları olarak tanımlamışlardır. Graves ve diğerleri (2013: 81), örgüt içerisinde çalışanların çevre hakkında daha fazla şey öğrenme, örgütün çevresel etkilerini azaltmak için fikirler geliştirme ve uygulama, yeşil süreçler ve ürünler geliştirme, geri dönüşüm, yeniden kullanma ve çevreyi olumsuz etkileyen uygulamaları sorgulama gibi çevresel olarak sorumlu faaliyetler olarak kavramsallaştırılmıştır. Erbaşı ve Özalp (2016: 298) çalışanların örgüt içinde çevre dostu davranışlar sergilemeye meyilli olması, Özalp (2019:5) bireylerin çevre için olumsuz olan davranışlarını azaltması ve olumlu olan davranışlarını arttırması şeklinde özetlemiştir.

Yeşil örgütsel davranış kavramı örgüt içerisinde tek tek bireyler açısından çevresel sürdürülebilirlikle ilgili olarak yapılabilecekler olduğu savına dayanmaktadır. Örgütlerin yeşil yönetim ve yeşil örgüt kültürü oluşturma noktasında aksiyon alması gerektiği belirtilmektedir. Örgütlerin bunu gerçekleştirebilmesi için bu hedefleriyle uyumlu olarak çalışanların davranışlarını etkileme, değiştirme ve destekleme gereksinimleri bulunduğu görülmektedir (Ones ve Dilchert, 2013: 112-115). Geri dönüşüm, yeşil satın alma, enerji tasarrufu sağlama, sürdürülebilirlik gibi çevre yanlısı davranışlar bireylerin sergilediği yeşil davranışlar olarak ifade edilmekte ve çalışanların bu tür yeşil örgütsel davranışları örgütün çevreye karşı duyarlı olma noktasında benimsediği amaçlara ulaşmasına katkı sağlayabilmektedir (Eroymak, İzgüden ve Erdem, 2018: 962).

Alan yazında yeşil örgütsel davranışlar ile ilgili çalışmalar incelendiğinde Ones ve Dilchert (2012: 459-460) çalışmalarında yeşil örgütsel davranışını beş kategoride ele almışlardır. Bunlar:

Zarar vermekten kaçınma: Hava kirliliğini önleme, çevresel etkisini izleme, eko sistemi koruma ve destekleme

Koruma: Kullanımı azaltma, yeniden kullanma, yeniden değerlendirme ve geri dönüşüm

Sürdürülebilirlik: Sürdürülebilirlik için işin yapılış şeklini değiştirme, üretim faaliyetleri ve süreçlerini çevreye karşı daha duyarlı seçeneklerle değiştirme, sürdürülebilir ürün ve işlemler yaratma, sürdürülebilirlik için üretimde yeniliklere açık olma

Etkileme: Diğer kişileri teşvik etme ve destekleme, sürdürülebilirlik için eğitme ve yetiştirme

Çevre için inisiyatif alma: Çevresel öncelikleri ilk sıraya koyma, çevre yararına, eylem ve lobi faaliyetlerinde bulunma, program ve politikaları başlatma şeklindedir.

Bu araştırmada ele alınan yeşil örgütsel davranış Erbaşı (2018: 589) tarafından ifade edilen beş alt boyutu kapsamaktadır. Bunlar:

Çevresel duyarlılık: enerjinin gereksiz yere kullanılmasını engelleme, enerji kaynaklarının fazla kullanılmasına yol açan malzemeleri değiştirme, geri dönüşüm, atık malzemelerin kullanılması ve değerlendirilmesi, su ve elektrik kaynaklarının tasarruflu kullanılması gibi davranışları içermektedir.

Çevresel Katılım: çevreye duyarlı olan örgütlerin tercih edilmesi, örgüt çalışanlarının çevreye zarar verecek davranışlarda bulunulmasını engellemeye çalışma, yöneticilere, ortaklara ve diğer paydaşlara çevrenin korunması konusunda öneriler sunulması, çevrenin korunmasına yönelik faaliyetlere katılımın sağlanması, örgüt yönetimi ve kamu yönetimi tarafından konulan yasal uygulamalara uyma gibi davranışları içermektedir.

Ekonomik Duyarlılık: iş ortamında gün ışığından yararlanma, eldeki kaynaklardan tam kapasite ile faydalanma, kullanılan enerji kaynakları ile ilgili ortaya çıkabilecek kayıpların en aza indirilmesi için gerekli tedbirlerin alınması, ulaşım sürecinde toplu taşıma araçlarının tercih edilmesi gibi davranışları ifade etmektedir.

Teknolojik Duyarlılık: örgütte kullanılan teknolojik araçların tasarruflu kullanılması, zorunlu olmadıkça bazı araçların kullanılmamasını, enerjide tasarrufun sağlanması, tekrar tekrar kullanılabilirlik araçların tercih edilmesini içermektedir.

Yeşil Satın alma: örgütün ihtiyaç duyduğu ürünleri, çevre dostu olanlardan tercih etme, iş görenleri çevreye karşı duyarlı olmaya yönlendirme, satın alınan ürünlerin kullanma tarihini kontrol etme, tek kullanımlık ürünlerden çok tekrar tekrar kullanılabilirlik ürünleri kullanmayı ifade etmektedir.

Ülke genelinde ele alındığında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak çalışan yönetici, öğretmen ve diğer bütün personeller ile okul kültüründen etkilenen bütün öğrenciler göze alındığında yeşil örgütsel davranışların sergilenmesi ve yayılması açısından oldukça kayda değer bir çoğunluk olduğu söylenebilmektedir. Çevrenin korunması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından örgütlerin iş gören sayısı ve ülke geneline yayılma durumlarının önemli olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda güncel verilere göre Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı örgün eğitim kurumlarında 18085943 öğrenci ile 1112305 öğretmen çalışmaktadır (sgb.meb.gov.tr). Bu da oldukça büyük bir çalışana sahip olan milli eğitim örgütlerinde yeşil örgütsel davranışın doğaya ve çevreye sağlayacağı olumlu etkinin ne kadar büyük çaplı olabileceğini göstermektedir.

1.2. Örgütsel İtibar

İtibar kavramı insanlar arasında oldukça önemli bir kavramdır. Başkaları tarafından sevilip sayılmak, güvenilir olmak, toplumda belli bir saygınlık kazanmak veya toplum tarafından takdir edilmek isteyen kişilerin insanların gözünde iyi bir itibara sahip olması beklenmektedir. Bu durum örgütler için de geçerlidir. Örgütlerin de bütün paydaşları veya müşterilerinin gözünde iyi bir itibara sahip olması gerekmektedir. Soyut bir kavram olarak itibar toplumun düşünce, fikir, duygu veya izlenimlerinden oluştuğu ifade edilmektedir (Karaköse, 2007: 3). İtibar kişi ya da kurumların karakteristik özellikleri ile geçmişteki davranışlarına bağlı olarak çevresinde oluşturduğu güven algısı şeklinde ifade edilebilmektedir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017: 150).

Fombrun ve Van Riel (1997:10)örgütsel itibarı bir işletmenin çeşitli paydaşlarına değerli çıktılar sunma yetisini tanımlayan geçmiş faaliyetlerinin ve sonuçlarının toplam hali, Gotsi ve Wilson (2001: 29) sosyal paydaşların bir kurumla ilgili zaman içerisindeki değerlendirmeleri, Dowling (2001:19), bireylerde kurum imajını çağrıştıran gerçeklik, dürüstlük, sorumluluk ve bütünlük gibi kuruma atfedilen değerler bütünü, Fombrun (1996: 72) bir örgütün rakipleriyle karşılaştırıldığında paydaşlarınca neden daha çekici bulunduğunu açıklayan geçmişteki faaliyetlerinin ve gelecekteki başarı şansının algısal temsili olarak betimlemektedir. Başka bir deyişle örgütsel itibar bir örgütün geçmişten günümüze kadar ve hatta geleceğe dönük olarak zaman içerisinde elde ettiği olumlu algılar toplamıdır.

Örgütsel itibar örgütsel kimlik ve örgütsel imaj kavramlarıyla birlikte anılmaktadır. Kimlik daha çok örgütün ne olduğu ile ilgili, örgütün realitesini ortaya koyan ve örgütün farklı özelliklerini ifade eden bir kavramdır. İmaj ise iç ve dış paydaşların oluşturduğu, örgütün ismini duyduğu ya da logosunu gördüğünde örgüt hakkında akla gelen zihinsel bir resim olarak ifade edilmektedir. Bu resim direkt olarak kurumsal itibar ile ilişkilendirilmektedir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017:163). Örgütsel itibarın başlangıç noktası örgüt ile ilgili iç paydaşların algılarından oluşan örgütsel kimliktir. Örgütsel imaj dış paydaş gruplara yönelik markalaşma ve iletişim faaliyetleri aracılığıyla oluşturulmaktadır. Buna göre örgütsel itibarın oluşumu örgütler açısından örgütsel kimliğin amaçlanan imajla birlikte paydaşlar tarafından algılanarak yorumlanan imaja dönüşmesine ve bu yorumlanan örgütsel imajın da tekrar örgüte yönelerek örgütsel itibarı oluşturmaya bağlıdır. (Tümtürk, 2020: 33).

Örgütsel itibar ile ilgili alan yazın incelendiğinde, örgütsel itibarın oluşumunda etkili olan altı boyut öne çıkmaktadır. Bunlar:

1.Vizyon ve Liderlik: Örgütün iyi bir lider tarafından yönetilip yönetilmediğini, geleceğe yönelik vizyonunu, pazardaki fırsatları görüp görmeme durumunu ve bu gerekliliklere ne ölçüde yanıt verdiğini inceler.

2.İşyeri Ortamı: Örgütün işgücü piyasasındaki imajını, saygınlığını ve örgütün olumlu iletişim niteliklerini; çalışanlarının niteliklerini ve bu niteliklerin pozitif bir örgütsel iletişim kültürü tarafından yönetilip yönetilmediğini içerir.

3.Finansal Performans: Örgütün güçlü kârlılık geçmişini, gelecekteki büyüme potansiyelini, rakiplerine olan üstünlüğünü ve örgütün öncü yatırımcılar tarafından tercih edilme durumunu ele alır.

4.Ürün ve Hizmetler: Örgütün yüksek kaliteli ürünler üretme kabiliyetini, ödenen para karşılığında iyi bir ürün ve hizmet sunma seviyesini, örgütün müşteri destek hizmetleri anlayışını ve yeni ürünler geliştirmedeki durumunu araştırır.

5.Örgütsel Sosyal Sorumluluk: Kurumsal sosyal sorumluluk boyut ölçüleri, örgütlerin çevreye ve insanlara karşı sorumluluğunu, kaynaklarını etkin bir şekilde kullanma biçimlerini, toplumsal faaliyetlere ve kamu yararına yönelik faaliyetleri destekleyip desteklemediklerini ve bu faaliyetlerin yasalara uygunluğunu içerir.

6.Duygusal Çekicilik: Bu boyut daha çok somut olmayan hislerle ilgilidir: paydaşların örgüt hakkındaki takdir duygularını ve örgüte karşı duydukları güvenle birlikte örgüt hakkındaki olumlu duyguları ifade eder (Tümtürk ve Deniz, 2021: 195).

İtibar yönetimi bir örgütün sürdürülebilir kurumsal değer yaratmak için olumlu bir itibar elde etmek, bunu korumak ve geliştirmek amacıyla gerçekleştirdiği sistematik faaliyetler bütünü olarak görülmektedir. Örgütün tüm paydaşlar tarafından kümülatif olarak değerlendirilmesi sonucu örgütsel itibar oluşmaktadır. Bu nedenle yöneticilerin itibar yönetiminde etkili olabilmesi için bütün paydaşları sürece dahil etmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle itibar yönetimi o örgütün güvenilirliğinin tüm paydaşlar üzerindeki etkisini ölçmek ve bunu geliştirmek ile ilgili kasıtlı davranışlar bütünüdür (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017: 162). Soyut bir değer olan itibarın uzun vadede somut değerler ürettiği ve bu değerlerin de örgütler için kritik bir öneme sahip olduğu belirtilmektedir (Ural, 2002: 88).

Örgütsel itibar hem kar amacı olan özel sektör hem de kamu kurumları için fayda yaratma niteliği olan bir değerdir (Öncel ve Sevim, 2011: 142). Bu açıdan diğer örgütlerde olduğu gibi bir hizmet örgütü olan eğitim kurumları açısından da itibar önemli bir varlıktır. Eğitim kurumları yönetici, öğretmen, diğer personel ve öğrencilerin yer aldığı çok fazla paydaşın bir arada ve iletişim halinde olduğu örgütlerdir. Buna ek olarak veliler ve okulla iletişim halinde olan diğer kişi ve kurumlar göz önüne alındığında okullar sürekli olarak toplumla temas halindedir. Bütün bu paydaşlar ile güvene dayalı bir iş birliği sonucunda örgütsel itibar oluşmaktadır. Okullarda gerçekleştirilen eğitim-öğretim hizmetinin niteliği arttıkça okulun saygınlığı ve itibarı da artacaktır (Karaköse, 2008: 115). Eğitim kurumlarından yetiştirdikleri öğrencilerin çok yönlü gelişimi ve başarıları ile itibar kazanmaları beklenmektedir (İlker, 2019: 30).

Eğitim örgütlerinde itibarın sağlanmasında başta okul yöneticileri sonra da öğretmenler etkili görülmektedir. İtibarın etkili bir şekilde yönetilebilmesinden okul yöneticileri sorumludur. Okul yöneticisinin alanında uzman, bilgili, donanımlı ve itibarlı olması okulun itibarına da katkı sunan ve okulun çevredeki saygınlığını etkileyen bir unsurdur. İtibarın oluşturulması ve korunmasında okul yöneticisi önemli bir rol oynamaktadır. (Karaköse, 2008: 116). Diğer bir paydaş olarak öğretmenlerin de okul yöneticileri ile iş birliği içinde örgütsel itibarın oluşmasına ve korunmasına katkı sunması gerekmektedir. Nitelikli bir eğitim sunmak öğretmenlerin çabası ve bağlılığı ile mümkün olabilmektedir (Tümtürk ve Deniz, 2021: 197).

1.3. Örgütsel İtibar ile Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki

İtibarın kazanılması zor ancak kaybedilmesi kolay bir örgütsel değer olması okul yöneticilerinin stratejik liderlik göstermesini gerektirmektedir. Bir stratejik lider olarak okul yöneticileri örgütsel itibara katkı sunacak kararlar almalı ve ona uygun şekilde hareket etmelidir. Okul ile ilgili olarak başta iç paydaşlar olmak üzere tüm paydaşların algısını etkilemek, olumlu bir örgütsel itibar algısı oluşturmak için önem taşımaktadır. Bu bağlamda okul yöneticilerinin çevrelerine duyarlı davranışlar sergilemeleri onların itibarına olumlu bir etki sağlayacaktır. Örgütte Kurumsal Sosyal Sorumluluk faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi örgüt ile ilgili olan tüm paydaşların örgüte karşı saygı ve bağlılığını etkileyebilmekte bu da örgütün itibarını güçlendirmektedir (Kızıl ve Naktiyok, 2019: 69).

Kurumsal Sosyal Sorumluluk örgütsel itibarın önemli bir etmeni olarak görülmektedir. Örgütler Kurumsal Sosyal Sorumluluğun stratejik değerini dikkate almaktadırlar. Örgütlerin itibarını arttırmada önemli bir unsur olarak düşünülmektedir. Bununla birlikte Kurumsal Sosyal Sorumluluk örgütlerin topluma katkı sağlama arzusunu da yansıtmaktadır. Her iki durumda da örgüt çıkarına sonuçlar elde edilmektedir (Özdemir ve Çemaloğlu, 2017:157).

Yeşil örgütsel davranış da örgütsel itibarın önemli bir bileşeni olan sosyal sorumluluk bağlamında ele alınabilir. Avrupa Komisyonu tarafından 2011 yılında yayımlanan Yeşil Bildiri 'de kurumsal sosyal sorumluluk toplumsal ve çevresel konularda gönüllülük esasına dayalı olarak paydaşlarla eşgüdümlü hareket edilmesi esasına dayandırılmıştır (EU, 2014). Buradaki temel vurgular ile yeşil davranışlar arasında ilişki olduğu düşünülebilmektedir. Örgütlerde tüm paydaşlarla yeşil örgüt kültürü oluşturulması ve yeşil davranışların pekiştirilmesi örgütsel itibara da olumlu katkılar sunacaktır.

Günümüzde çevreye karşı korumacı ve çevre dostu olma, geri dönüşüm, eko tasarım, yeşil satın alma, enerji tasarrufu gibi hususlar daha da ön plana çıkmaktadır. Bunlar çalışanlar için yeşil örgütsel davranış şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıca yeşil yönetim anlayışı ve yeşil örgütsel davranış kavramlarının sosyal sorumluluk ile de ilişkilendirilebileceği ifade edilmektedir. Örgütlerin yeşil davranışları bir örgüt kültürü haline getirmesi ve bunu sağlayabilmek için de örgüt içerisindeki çalışanların sürdürülebilir ve çevre dostu davranışlar sergilemesi önem taşımaktadır (Erbaşı, 2019: 5).

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin sergilediği yeşil örgütsel davranış ile örgütsel itibar arasında bir ilişki olup olmadığının araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın alt amaçları şu şekilde oluşturulmuştur:

1. Öğretmenlerin sergilediği yeşil örgütsel davranış ile örgütsel itibar algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin sergilediği yeşil örgütsel davranış düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel itibar ile ilgili algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin sergilediği yeşil örgütsel davranış ile örgütsel itibar arasındaki ilişki nasıldır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Çalışmada yöntem olarak nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel araştırmalar iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar olarak ifade edilmektedir (Turan, 2019: 62).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İzmir ili Buca ilçesindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. İzmir İli Buca İlçesinde görev yapan öğretmenlerinin güncel sayısı 4872 olarak belirtilmiştir (buca.meb.gov.tr). Araştırmanın örneklemini, olasılıklı örnekleme yöntemlerinden küme örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bu şekilde ele alındığında kümeyi okullar, veri kaynağını da okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Düzy	n	%
Cinsiyet	Kadın	218	63.6
	Erkek	125	36.4
	Toplam	343	100
Yaş	21-30 yaş	42	12.2
	31-40 yaş	165	48.1
	41-50 yaş	95	27.7
	51 ve üzeri	41	12.0
	Toplam	343	100
Kıdem	1-7 yıl	41	12.0
	8-15 yıl	151	44.0
	16-23 yıl	103	30.0
	24 ve üzeri	48	14.0
	Toplam	343	100
Medeni durum	Evli	284	82.8
	Bekar	59	17.2
	Toplam	343	100
Eğitim durumu	Lisans	256	74.6
	Lisans üstü	87	25.4
	Toplam	343	100
Branş	Sözel	75	21.9
	Sayısal	196	57.1
	Diğer	72	21.0
	Toplam	343	100

2.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak Erbaş (2019) tarafından geliştirilen Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği ile Tümtürk (2020) tarafından geliştirilen Okullar için Örgütsel İtibar Ölçeği kullanılmıştır.

Öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış algılarını ölçmek için Erbaş (2019) tarafından geliştirilen Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek çevresel duyarlılık (8 madde), çevresel katılım (7 madde), ekonomik duyarlılık (5 madde), yeşil satın alma (4 madde) ve teknolojik duyarlılık (3 madde) olmak üzere 5 alt boyut ve toplamda 27 maddeden oluşmaktadır. Likert tipinde hazırlanan ölçekte hiçbir zaman (1), nadiren (2), ara sıra (3), sık sık (4) ve her zaman (5) şeklinde derecelendirme yapılmıştır.

Buna göre değerlendirme yapılırken 5'e doğru yaklaştıkça yeşil örgütsel davranış algısı artmakta 1'e doğru yaklaştıkça azalmaktadır. Bu çalışmada 343 öğretmeninden alınan veriler ile yapılan analizde ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .872 ($0.80 < \text{yüksek güvenirlilik} < 1.00$) olarak hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel itibar algılarını ölçmek için Tümtürk (2020) tarafından geliştirilen Okullar için Örgütsel İtibar Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek liderlik (5 madde), okul yönetimi (4 madde), okul ortamı (5 madde), finansal performans (3 madde), sosyal sorumluluk (11 madde), okula bağlılık (5 madde) ve mezunlarla ilişkiler (5 madde) olmak üzere 7 alt boyut ve toplamda 38 maddeden oluşmaktadır. Likert tipinde hazırlanan ölçekte kesinlikle katılmıyorum (1), kısmen katılıyorum (2), oldukça katılıyorum (3) ve kesinlikle katılıyorum (4) şeklinde derecelendirme yapılmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde örgütsel itibar algısını göstermektedir. Bu çalışmada 343 öğretmeninden alınan veriler ile yapılan analizde ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .978 ($0.80 < \text{yüksek güvenirlilik} < 1.00$) olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış ve örgütsel itibar ile ilgili algı düzeylerini ortaya koymak için betimleyici istatistiklerden yararlanılmıştır. Cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri için t-testi; yaş, kıdem ve branş değişkenleri için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi "Öğretmenlerin sergilediği yeşil örgütsel davranış ile örgütsel itibar algıları ne düzeydedir?" şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme ilişkin bulgular Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Yeşil Örgütsel Davranış ile Örgütsel İtibara İlişkin Genel Algı Düzeyleri

	Madde sayısı	n	$\bar{x}$	Ss
Yeşil örgütsel davranış	27	343	4,13	.437
Örgütsel itibar	38	343	2,64	.677

Tablo 2'de görüldüğü üzere öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış algı düzeylerinin aritmetik ortalaması $\bar{x} = 4,13$ olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış algısının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Tabloda öğretmenlerin örgütsel itibar ile ilgili algı düzeylerinin aritmetik ortalaması $\bar{x} = 2,64$ olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin örgütsel itibar algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış algılarının cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve branş değişkenlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Yeşil Örgütsel Davranışına İlişkin t-testi Sonuçları

Özellik		n	$\bar{x}$	Ss	t	Sd	P
Cinsiyet	Kadın	218	4,14	.403	.852	341	.420
	Erkek	125	4,10	.492			

Medeni durum	Evli	284	4,12	.453	-.483	341	.570
	Bekar	59	4,15	.352			
Eğitim durumu	Lisans	256	4,15	.437	1.734	341	.084
	Lisans üstü	87	4,06	.432			

Tablo 3'e göre öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış algıları ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>.05$).

Tablo 4. Öğretmenlerin Yeşil Örgütsel Davranışına İlişkin ANOVA Sonuçları

Özellik		Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P
Yaş	21-30	Gruplar arası	.641	3	.214	1.118	.342
	31-40	Grup içi	64.792	339	.191		
	41-50	Toplam	65.433	342			
	51 ve üzeri						
Mesleki kıdem	1-7	Gruplar arası	1.338	3	.446	2.359	.071
	8-15	Grup içi	64.095	339	.189		
	16-23	Toplam	65.433	342			
	24 ve üzeri						
Branş	Sözel	Gruplar arası	.089	3	.045	.232	.793
	Sayısal	Grup içi	65.344	339	.192		
	Diğer	Toplam	65.433	342			

Tablo 4'e göre öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış algıları ile yaş, kıdem ve branş değişkenleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>.05$).

3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel itibar algılarının cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve branş değişkenlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel İtibara İlişkin t-testi Sonuçları

Özellik		n	$\bar{x}$	Ss	t	Sd	P
Cinsiyet	Kadın	218	2,63	.679	-.565	341	.573
	Erkek	125	2,67	.676			

Medeni durum	Evli	284	2,64	.665	-.289	341	.773
	Bekar	59	2,67	.736			
Eğitim durumu	Lisans	256	2,66	.683	.525	341	.600
	Lisans üstü	87	2,61	.662			

Tablo 5'e göre öğretmenlerin örgütsel itibar algıları ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>.05$).

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel İtibara İlişkin ANOVA Sonuçları

Özellik		Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P
Yaş	21-30	Gruplar arası	.641	3	.214	1.118	.342
	31-40	Grup içi	64.792	339	.191		
	41-50	Toplam	65.433	342			
	51 ve üzeri						
Mesleki kıdem	1-7	Gruplar arası	1.338	3	.446	2.359	.071
	8-15	Grup içi	64.095	339	.189		
	16-23	Toplam	65.433	342			
	24 ve üzeri						
Branş	Sözel	Gruplar arası	.089	3	.045	.232	.793
	Sayısal	Grup içi	65.344	339	.192		
	Diğer	Toplam	65.433	342			

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin örgütsel itibar algıları ile yaş, kıdem ve branş değişkenleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>.05$).

3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan yeşil örgütsel davranış ile örgütsel itibar arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Yeşil Örgütsel Davranış ile Örgütsel İtibar Algısı Arasındaki İlişkinin Sonuçları

		Yeşil Örgütsel Davranış	Örgütsel İtibar
Yeşil Örgütsel Davranış	Korelasyon	1	.280**
	P		.000
	N	343	343
Örgütsel İtibar	Korelasyon	.280**	1
	P	.000	
	N	343	343

** $p < .01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7’de gösterildiği üzere öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış ile örgütsel itibar algıları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.280$; $p<0.01$).

Regresyon analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel itibar algılarının ($r=.28$; $p<0.05$), yeşil örgütsel davranış anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Örgütsel itibara ilişkin toplam varyansın %7,8’inin yeşil örgütsel davranış ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin sergilediği yeşil örgütsel davranış ile örgütsel itibar arasında bir ilişki olup olmadığının araştırılması amacıyla yürütülen çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış algıları yüksek düzeyde çıkmıştır. Benzer şekilde Sönmez (2020) okul müdürleri üzerinde yaptığı çalışmada yeşil örgütsel davranış algısının oldukça yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Özalp (2019) da otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada yeşil örgütsel davranış algısını yüksek düzeyde olarak belirtmiştir. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenler ve okul yöneticilerinin yeşil örgütsel davranışa duyarlı oldukları söylenebilir. Gerek okul içinde gerekse okul dışında çevreci ve sürdürülebilir davranışlar sergileme konusunda farkındalıklarının bulunduğu belirtilebilir. Çevreye duyarlı olma noktasında bir anlam ifade eden her tür davranış yeşil davranış olarak görülebilmektedir. Bu bağlamda gerek öğretmenlerin gerek okul yöneticilerinin gerekse diğer özel veya kamu sektörlerinde hizmet veren çalışanların yeşil davranışlara karşı duyarlı olması oldukça önem taşımaktadır.

Kaynakların hızla tükenmesi ve nesilden nesle aktarılması giderek zor bir hal almaktadır. Çalışanlar hem kendi örgütlerinin çevreye verdiği zarara aracı olmakta hem de bu zararlardan doğrudan etkilenabilmektedirler. Bu nedenle, örgütlerdeki çalışanların çevreyi korumaya yönelik tutum ve davranışlarının geliştirilmesi oldukça kritik bir önem taşımaktadır. Bu noktada örgütlerin sürdürülebilirlik açısından yeşil iş gören davranışını desteklemesi gerekmektedir. Örgütlerin bunu gerçekleştirebilmesi için bu hedefleriyle uyumlu olarak çalışanların davranışlarını etkileme, değiştirme ve destekleme gereksinimleri bulunduğu görülmektedir (Ones ve Dilchert, 2013: 112-115). Özellikle okulları öğretmen, öğrenci, veli ve diğer çalışanları göz önünde bulundurarak düşündüğümüzde yeşil davranışlara duyarlı bir toplum oluşturmada çok etkili olacağı söylenebilir.

Mevcut çalışmada öğretmenlerin örgütsel itibar algıları düşük düzeyde çıkmıştır. Çantay ve Yaşar (2019) devlet okulları ve özel okulları kıyasladığı çalışmada örgütsel itibar algısını düşük düzeyde bulmuştur. İlker (2019) okul yöneticileri ile yaptığı çalışmada örgütsel itibar algısını orta düzeyde bulmuştur. Tümtürk ve Deniz (2021) yabancı özel okullarda yaptıkları çalışmada ise örgütsel itibar algısını yüksek düzeyde bulmuşlardır. Bu sonuçlara göre genel olarak devlet okulları veya özel okullarda örgütsel itibar düşük düzeyde olarak ifade edilmektedir. Örgütsel itibar fayda yaratma niteliği olan bütün kurumların sahip olması gerek ve fark yaratan bir değer olarak görülmektedir (Öncel ve Sevim, 2011). Bu açıdan örgütsel itibarın bütün eğitim kurumlarında önemsenmesi ve itibarı arttıracak uygulamalara yer verilmesi gerekmektedir. Tümtürk ve Deniz’in (2021) yaptığı çalışmada örgütsel itibarın yüksek düzeyde çıkması ise yabancı özel okullarda itibara daha çok önem verildiği şeklinde yorumlanabilmektedir.

Mevcut çalışmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve branş değişkenleri ile yeşil örgütsel davranış algıları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Özalp (2019) çalışmada yeşil örgütsel davranış ile yaş, kıdem ve eğitim durumun değişkenleri arasında

anlamli düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır. Sönmez (2020) ise yeşil örgütsel davranış ile cinsiyet değişkeni arasında anlamli bir farklılığın olduğunu ve kadınların yeşil örgütsel davranış algı düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlara göre yeşil örgütsel davranış sergileme hususunda öğretmenlerin ortak bir tavır içinde oldukları ifade edilebilir. Öğretmenlerin yaşına, cinsiyetine, kıdemine, eğitim durumuna, medeni durumuna ve branşlarına göre yeşil örgütsel davranış sergilemedikleri görülmektedir. Buna karşın öğretmenlerin çevre konusunda bahsi geçen demografik özelliklerinden bağımsız olarak duyarlı davranmaya meyilli oldukları söylenebilir. Başka bir deyişle öğretmenler yeşil örgütsel davranış noktasında bütün bireysel farklılıklardan öte ortak algıya sahiptir. Bu durum yeşil örgütsel davranışın önemini daha da vurgulamaktadır.

Mevcut çalışmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve branş değişkenleri ile örgütsel itibar algıları arasında anlamli bir farklılığa rastlanmamıştır. Benzer şekilde İlker (2019) çalışmasında okul yöneticilerin cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri ile örgütsel itibar algıları arasında anlamli bir farklılığa rastlanmamıştır. Ancak mesleki kıdem ile örgütsel itibar arasında anlamli bir farklılık olduğunu belirtmiştir. 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan okul yöneticilerinin örgütsel itibar algıları daha az çalışma süresi olanlardan daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin, örgütsel itibarı yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve branş değişkenlerinden bağımsız olarak ele aldıkları söylenebilir. Başka bir deyişle bir örgütün itibarı bahsi geçen demografik özelliklere göre farklı algılanmamaktadır. Bu demek oluyor ki bir örgüt çevreye karşı duyarlı olduğu ile ilgili bir itibar algısı var ise bu kişilere göre değişmemektedir. Örgütsel itibar algısı bahsedilen demografik farklılıklara göre değişmemektedir. Bu sonuç bize soyut bir kavram olan örgütsel itibarın öğretmenler arasında nasıl somutlaşıp ortak bir algıya dönüştüğünü göstermektedir.

Mevcut çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış ile örgütsel itibar algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin örgütsel itibar algıları arttıkça yeşil örgütsel davranış algıları da artmaktadır. Başka bir deyişle bir okulda örgütsel itibar önem kazandıkça o okuldaki öğretmenlerin çevreci davranışlar sergileme düzeyleri de artış gösterme eğilimindedir. Yeşil örgütsel davranış örgütsel itibarın önemli bir bileşeni olan sosyal sorumluluk bağlamında ele alınabilir. Örgütlerde tüm paydaşlarla yeşil örgüt kültürü oluşturulması ve yeşil davranışların pekiştirilmesinin örgütsel itibara da olumlu katkılar sunması beklenmektedir.

4.1. Öneriler

Öncelikle çalışma bulguları kapsamında öğretmenlerin yeşil örgütsel davranış algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüş ancak örgütsel itibar algıları düşük düzeyde çıkmıştır. Bu bağlamda okullarda kurumsal itibarın artırılması için yeşil davranışlara daha çok önem verilebilir. Okullarda örgütsel itibarın bir boyutu olan kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında çevreye duyarlı çeşitli uygulamalar yapılması faydalı olabilir. Bunlara örnek olarak yeşil davranışlara dikkat çeken çeşitli projeler, yarışmalar, yeşil sergi veya yeşil atölye uygulamaları; ağaç dikme, çöp toplama günü gibi etkinlikler; öğrenci ve velilere yönelik eğitim veya seminerler düzenleme; okulda çevreyle dost davranışlar sergileyerek veya geri dönüştürülebilen ürünler kullanarak öğrencilere örnek olma verilebilir.

Yeşil örgütsel davranış ile örgütsel itibar arasındaki ilişkinin incelendiği daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Araştırmacıların farklı evrenler için kurgulanmış çalışmalar yapması faydalı olabilecektir. Buna ek konu ile ilgili derinlemesine inceleme yapılması faydalı olabilir. Yeşil örgütsel davranış ve örgütsel itibar konularını ele alan nitel çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Bansal, P. ve Roth, K. (2000). Why companies go green: a model of ecological responsiveness. *Academy of Management Journal*, 43 (4),717-736.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2015). Kurumsal itibar yönetimi algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: akademik personel üzerine bir araştırma. *International Journal Of Economic & Administrative Studies*, 8(15).
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., andMontabon, F. (2012). Engagement in Environmental Behaviors Among Supply Chain Management Employees: An OrganisationalSupportTheoreticalperspectvite. *Journal of SupplyChain Management*, 48, 33-51.

- De Young, R. ve Kaplan, S. (1986). Conservation behavior and the structure of satisfactions. *Journal of Environmental Systems*, 15(3) ,223-292.
- Dowling, G. (2001) “Creating Corporate Reputations: Identity, Image, and Performance”, Oxford: Oxford University Press
- Erbaşı, A. (2019). Çevrenin Sürdürülebilirliğine Örgütsel Davranış Yazınının Yaratıcı Katkısı: Yeşil Örgütsel Davranış. *Sempozyum Onur Kurulu*, 15.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Istanbul Management Journal*, (86), 1-23.
- Erbaşı, A., ve Özalp, Ö. (2016). Çevre Tutkusu ve Yeşil Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Eurasian Business & Economics Journal*, 297-306.
- Eroymak S., İzgüden D. ve Erdem R. (2018). Çalışanların yeşil davranışının kavramsal çerçevede incelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23, 961-971.
- European Union, I. (2014). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A new skills agenda for Europe. Brussels.
- Fombrun, C. ve Van Riel. C.B.M. (1997) “The Reputational Landscape”, *Corporate Reputation Review*, 1(1/2): 5-13.
- Fombrun, C.J. (1996) “Reputation: Realizing Value from the Corporate Image”, Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Gotsi, M. ve Wilson, A.M. (2001) “Corporate Reputation: Seeking a Definition”. *Corporate Communications: An International Journal*, 6(1): 24-30.
- Gökçe, B. (2001). Toplumsal Bilimlerde Araştırma. Savaş Yayınevi: Ankara
- Graves, L.M., Sarkis, J., and Zhu, Q. (2013). How Transformational Leadership and Employee Motivation Combine to Predict Employee Proenvironmental Behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81-91.
- <https://buca.meb.gov.tr/Erişim:04.052.2022>
- <https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>. Erişim:04.052.2022
- İlker, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin kurumsal itibar algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Karaköse, T. (2007). Örgütlerde itibar yönetimi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 11(9), 1-12.
- Karaköse, T. (2008). Okul müdürlerini itibarlı kılan değerlerin belirlenmesine yönelik nitel bir çalışma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6(16), 113-129.
- Kızıl, S., ve Naktiyok, A. (2019). Yöneticilerin Stratejik Liderlik Davranışlarının Kurumsal İtibar Algısı Üzerine Etkisinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun (KSS) Rolü. *Istanbul Business Research*, 48(1), 64-83.
- Köşker, Z. ve Gürer, A. (2020) Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Yeşil Örgüt Kültürü. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), 88-109.
- Lee, Y. J., De Young, R., & Marans, R. W. (1995). Factors influencing individual recycling behavior in Office settings: A study of Office workers in Taiwan. *Environment and behavior*, 27(3), 380-403.
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., and Wiernik, B.M. (2012). The Role of Commitment in Bridging The Gap Between Organizational Sustainability and Environmental Sustainability. In S. E. Jackson, D.S.

- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., ve Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: a theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- Ones, D. S. ve Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A calltoaction, *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 444–466
- Ones, D.S., and Dilchert, S. (2013). Measuring, Understanding, and Influencing Employee Green Behaviors. *Greening organizations: Driving change with IO psychology*, 115-148.
- Öncel, M., ve Sevim, Ş. (2014). Sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamada kurumsal itibar yönetimi: Yükseköğretimde yapılandırılmasına yönelik bir model önerisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 139-156.
- Özalp, Ö. (2019) Otel Çalışanlarının Yeşil Örgüt İklimi Algılarının Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi, Selçuk üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetimi. Pegem Akademi: Ankara.
- Sönmez, R. V. (2020). Okul Yöneticilerinin Yeşil Örgütsel Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1107-1119.
- Stern, P.C. (2000). Toward a Coherent Theory of Environmentally Significant Behavior. *Journal of SocialIssues*, 56 (3), 407-424.
- Turan, S. (2019). Eğitimde Araştırma Yöntemleri. Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara.
- Tümtürk, S. (2020). Yabancı özel okullarda örgütsel itibar yönetiminin incelenmesi: bir karma model araştırması. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tümtürk, S. ve Deniz, L. Öğretmen ve öğrenci görüşlerine göre yabancı özel okullardaki örgütsel itibar yönetimi. *International Journal of Educational Spectrum*, 3(2), 193-216.
- Ural, E. G. (2002). “Değer Yaratan Bir Halkla İlişkiler Çalışması Olarak İtibar Yönetimi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (2), 83-93.

Research Article

Öğretmenlerin Sergilediği Yeşil Örgütsel Davranış İle Örgütsel İtibar Arasındaki İlişki

The Relationship Between Organizational Reputation And Green Organizational Behavior By Teachers

Bertan AKYOL Doç. Dr, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi bertan.akyol@adu.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-1513-1885	Fadime GÜRSOY Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi fadimeilgin@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-8170-9158
---	---

ExtensiveSummary

1. Introduction

Green organizational behavior Stern (2000: 408) behaviors aimed at reducing the negative impact of people's actions on the natural world, Mesmer-Magnus et al. (2012: 159) defined individuals' behaviors such as limiting energy consumption, avoiding waste, recycling and environmental activism that can contribute to environmental sustainability. Erbaşı and Özalp (2016: 298) summarized that employee tend to exhibit environmentally friendly behaviors within the organization, Özalp (2019:5) summarizes that individual reduce the negative behaviors for the environment and increase their positive behaviors.

Reputation consists of the thoughts, ideas, feelings, or impressions of the society (Karaköse, 2007: 3). Reputation can be expressed as the perception of trust that people or institutions create around them depending on their characteristics and past behaviors (Özdemir and Cemaloğlu, 2017: 150). Fombrunand Van Riel (1997:10) describe organizational reputation as the aggregate state of past activities and results that define an enterprise's ability to deliver valuable outputs to its various stake holders. In other words, organizational reputation is the sum of positive perceptions that an organization has obtained from the past to the present and even towards the future.

In this study, it is investigated whether there is a relationship between green organizational behavior of teachers and organizational reputation. For this purpose:

1. What are the perception of teachers about green organizational behavior and organizational reputation?
2. Do the levels of green organizational behavior displayed by teachers differ according to some demographic variables?
3. Do the perceptions of teachers about organizational reputation differ according to some demographic variables?
- 4.What is the relationship between green organizational behavior and organizational reputation exhibited by teachers?

2. Methodology

Relational scanning model was used in the study. It is defined as research that examines the relationship between two or more variables. In these studies, the relationship is calculated by performing predictive statistical operations and shown with the correlation coefficient. The universe of the research consists of teachers working in public schools in Izmir Buca district. The current number of teachers working in Buca District of Izmir Province is stated as 4872 (buca.meb.gov.tr). The sample of the study was determined by cluster sampling method, which is one of the probability sampling methods. The cluster

consists of schools, and the data source is teachers working in schools. The Green Organizational Behavior Scale developed by Erbaşı (2019), and the Organizational Reputation Scale for Schools developed by Tümtürk (2020) were used as data collection tools in the research. Participants in the study first filled in personal information consisting of gender, age, professional seniority, marital status, education level and branch. In this study, the Cronbach's Alpha internal consistency coefficient of the scale was calculated as .978 ($0.80 < \text{high reliability} < 1.00$) in the analysis made with the data taken from 343 teachers. In the research, descriptive statistics were used to reveal the perception levels of teachers about green organizational behavior and organizational reputation. T-test for variables of gender, marital status, and educational status; One-way analysis of variance (ANOVA) was used for age, seniority and branch variables, and Pearson Correlation Analysis was used to determine the relationship between the two variables.

3. Findings

The arithmetic mean of teachers' perception of green organizational behavior was found as $\bar{x} = 4.13$. Accordingly, it is seen that teachers' perception of green organizational behavior is at a high level. The arithmetic mean of teachers' perceptions about organizational reputation was found as $\bar{x} = 2.64$. Accordingly, it is seen that teachers' organizational reputation perceptions are at a low level. There was no significant difference between both teachers' perceptions of green organizational behavior and organizational reputation with age, gender, education status, marital status, seniority, and branch variables ($p > .05$). It is seen that there is a positive and moderately significant relationship between teachers' green organizational behavior and organizational reputation perceptions ($r = .280$; $p < 0.01$). According to the results of the regression analysis, it was found that teachers' perceptions of organizational reputation ($r = .28$; $p < 0.05$) significantly predicted green organizational behavior. It was concluded that 7.8% of the total variance regarding organizational reputation was explained by green organizational behavior.

4. Conclusion and Recommendations

According to the results of the present study, teachers' perceptions of green organizational behavior were found to be high. Similarly, Sönmez (2020) in his study on school principals revealed that the perception of green organizational behavior is quite high. Based on these results, it can be said that teachers and school administrators are sensitive to green organizational behavior. At this point, organizations need to support green employee behavior in terms of sustainability. For organizations to achieve this, it is seen that they need to influence, change, and support the behaviors of the employees in line with these goals (Ones and Dilchert, 2013: 112-115). It can be said that it will be very effective in creating a society that is sensitive to green behaviors, especially when we consider schools by considering teachers, students, parents, and the employees.

In the present study, teachers' perceptions of organizational reputation were found to be low. Cantay and Yaşar (2019) found the perception of organizational reputation at a low level in their study comparing public and private schools. İlker (2019) found the perception of organizational reputation at a moderate level in his study with school administrators. In the study conducted by Tümtürk and Deniz (2021), in foreign private schools, they found the perception of organizational reputation at a high level. According to these results, organizational reputation is generally expressed as low in public or private schools.

According to the findings of the present study, it has been observed that there is a moderate positive relationship between teachers' green organizational behavior and organizational reputation perceptions. Accordingly, as teachers' perceptions of organizational reputation increase, their perceptions of green organizational behavior also increase. In other words, as organizational reputation gains importance in a school, the level of environmentalist behaviors of teachers in that school tends to increase.

Corporate Social Responsibility is seen as an important factor of organizational reputation. Organizations consider the strategic value of Corporate Social Responsibility. It is considered as an important element in increasing the reputation of organizations. In addition, Corporate Social Responsibility also reflects the desire of organizations to contribute to society. In both cases, results are obtained for the benefit of the organization (Özdemir and Cemaloğlu, 2017: 157). Green organizational behavior can also be considered in the context of social responsibility, which is an important component of organizational reputation. Creating a green organizational culture with all stake holders in

organizations and reinforcing green behaviors will also make positive contributions to organizational reputation.

Within the scope of corporate social responsibility, which is a dimension of organizational reputation in schools, it may be beneficial to implement various environmentally friendly practices. Examples of the various projects, competitions, green exhibition, or green workshop practices that draw attention to green behaviors; activities such as tree planting, garbage collection day; organizing training or seminars for students and parents; example can be given to students by exhibiting environmentally friendly behaviors or using recyclable products at school. More studies are needed to examine the relationship p between green organizational behavior and organizational reputation.