

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
LİSANÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ VE
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ROLÜ

Doktora Tezi

Kerim GÜVENDİ

İSTANBUL, 2024

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
LİSANÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ VE
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ROLÜ

Doktora Tezi

Kerim GÜVENDİ
200015520

Danışman: Prof. Dr. N. Öykü İYİGÜN

İSTANBUL, 2024

ETİK BEYAN SAYFASI

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamiyle uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesi'nin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Kerim GÜVENDİ

TEŞEKKÜR

Çalışma sürecimin her aşamasında özenle, sabırla ve değerli yönlendirmeleri ile her zaman bana destek olan yoluma ışık tutan kıymetli danışmanım Prof. Dr. N. Öykü İyigün'e, tez sürecimde her zaman bilgi ve deneyimleriyle tezime destek veren kıymetli hocalarım Prof. Dr. Ali Görener ve Doç. Dr. Erkan Taşkiran'a, tez savunma jürisi üyeleri kıymetli hocalarım Prof. Dr. Gül Eser ve Doç. Dr. Mehmet Sağlam'a katkıları için teşekkür ve minnet duygularımı sunuyorum.

Akademik hayatımda gelişimime katkı sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. Sedat Murat, Prof. Dr. Umut Omay, Prof. Dr. Tekin Akgeyik, Prof. Dr. Levent Şahin, Prof. Dr. Nihat Erdoğan, Prof. Dr. Halit Keskin, Prof. Dr. Ali Ekber Akgün ve Prof. Dr. Ferhat Sayım'a şükranlarımı sunarım.

İstatiksel analiz sürecindeki değerli katkıları için Doç. Dr. Eyüp Yurt'a ve sevgilim yeğenim Alperen Baltacı'ya, emeği geçen arkadaşlarıma, araştırma ve çalışmalarından yararlanarak tezimde atıfta bulunduğum tüm değerli bilim insanlarına teşekkür ederim.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında sabır ve desteklerini esirgemeyen canım annem başta olmak üzere aileme sevgi ve şükranlarımı sunuyorum.

Kerim GÜVENDİ

İstanbul, 2024

ÖZET

Bu çalışma, çalışanların beş faktör kişilik özellikleri modeline dayalı olarak, İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunun ve bu kuruma bağlı iştirak şirketlerinin çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmada kişilik özellikleri, yeşil örgütsel davranış, algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş kavramlarının incelenmesi, bu değişkenlerin arasındaki ilişki ve etki düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada yargısal örnekleme yöntemi kullanılmış ve teori odaklı modelleri test etmek için yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, araştırmada ele alınan kişilik özellikleri, yeşil örgütsel davranış, algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş kavramlarının birbiri ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte aracı değişken analizinde, kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluşun kısmi aracı rolleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, uluslararası düzeyde yeni bir kavram olarak ortaya çıkan yeşil örgütsel davranış değişkeni incelenmiştir. Araştırmada ele alınan dört kavramın literatür taramasında bir arada inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda çalışmanın ilk olacağı ve elde edilen sonuçların örgütsel davranış literatürüne özgün bir değer katacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Kişilik Özellikleri, Yeşil Örgütsel Davranış, Algılanan Yönetici Desteği, Psikolojik İyi Oluş, Kamu Sektörü.*

ABSTRACT

This research covers the employees of a public institution operating in Istanbul and its affiliated companies, based on the five-factor personality traits model of employees. The study aimed to examine the concepts of personality traits, green organizational behavior, perceived supervisor support and psychological well-being and to reveal the relationship and impact levels between these variables. In the study, judgmental sampling method was used and structural equation modeling was applied to test theory- oriented models. As a result of the research, it was determined that the personality traits, green organizational behavior, perceived supervisor support and psychological well-being concepts discussed in the research were positively and significantly related to each other. However, in the mediator variable analysis, it was concluded that perceived supervisor support and psychological well-being had partial mediator roles in the effect of green organizational behavior. In the research, the green organizational behavior variable, which emerged as a new concept at the international level, was examined. In the literature review, no study was found that examined the four concepts discussed in the research together. In this context, it is anticipated that the study will be the first and the findings will add unique value to the organizational behavior literature.

Key Words: *Personality Traits, Green Organization Behaviour, Perceived Supervisor Support, Psychological Well-Being, Public Sector.*

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
Etik Beyan Sayfası	i
Teşekkür	ii
Özet	iii
Abstract	iv
İçindekiler	v
Tablolar Listesi	viii
Şekiller Listesi	xi
Kısaltmalar	xii
GİRİŞ	1
1. KİŞİLİK	4
1.1. Kişilik Kavramı	4
1.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler	6
1.3. Kişilik Kuramları.....	9
1.3.1. Gordon W. Allport: Ayırıcı Özellik Kuramı	10
1.3.2. Raymond B. Cattell: Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı	12
1.3.3. Hans J. Eysenck: Biyoloji Temelli Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı	13
1.3.4. Robert R. McCrea ve Paul T. Costa: Beş Faktör Kuramı ve Boyutları. 15	
1.3.4.1. Dışadönüklük	19
1.3.4.2. Uyumluluk.....	20
1.3.4.3. Sorumluluk.....	20
1.3.4.4. Nevrotiklik	21
1.3.4.5. Açıklık.....	22
1.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar	23
2. ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ	29
2.1. Algılanan Yönetici Desteği Kavramı	29
2.2. Algılanan Yönetici Desteği Kavramının Dayandığı Kuramlar	32
2.2.1. Örgütsel Destek Kuramı	32
2.2.2. Sosyal Değişim Kuramı	34
2.2.3. Lider-Üye Etkileşimi Kuramı	37
2.2.4. Psikolojik Sözleşme Kuramı.....	38
2.3. Algılanan Yönetici Desteği ile İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	42

3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ	48
3.1. Öznel İyi Oluş Kavramı	48
3.2. Psikolojik İyi Oluş Kavramı	53
3.3. Psikolojik İyi Oluş Kuramı.....	56
3.4. Psikolojik İyi Oluş Boyutları.....	59
3.4.1. Kendini Kabul.....	59
3.4.2. Olumlu İlişkiler.....	60
3.4.3. Özerklik	60
3.4.4. Çevresel Kontrol	60
3.4.5. Yaşam Amacı.....	61
3.4.6. Bireysel Gelişim	61
3.5. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yapılmış Araştırmalar	62
4. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	66
4.1. Yeşil Düşünce Kavramı.....	67
4.2. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı	68
4.3. Yeşil Örgütsel Davranış Kuramları	71
4.4. Yeşil Örgütsel Davranışının Boyutları	77
4.4.1. Çevresel Duyarlılık.....	79
4.4.2. Çevresel Katılım	80
4.4.3. Ekonomik Duyarlılık	80
4.4.4. Yeşil Satın alma	80
4.4.5. Teknolojik Duyarlılık	80
4.5. Yeşil Örgütsel Davranışı ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	81
5. KAVRAMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ	89
5.1. Kişilik Özellikleri ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki.....	89
5.2. Kişilik Özellikleri ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki	90
5.3. Kişilik Özellikleri ve Algılanan Yönetici Desteği Arasındaki İlişki.....	91
5.4. Algılanan Yönetici Desteği ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki	93
5.5. Algılanan Yönetici Desteği ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki	94
5.6. Psikolojik İyi Oluş ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki.....	96
5.7. Çalışmanın Temel Dayandığı Kuram ve Hipotez Geliştirme	98

6. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNDE ETKİSİNDE ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ROLÜ	100
6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	100
6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	100
6.3. Veri Toplama Araç ve Yöntemi	101
6.4. Kullanılan Ölçekler	101
6.4.1. Kişilik Özellikleri Ölçeği.....	101
6.4.2. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği	102
6.4.3. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği	102
6.4.4. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	103
6.5. Araştırma Modeli	103
6.6. Araştırma Hipotezleri	104
6.7. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	104
6.8. Verilerin Analizi.....	105
6.9. Araştırma Bulguları.....	106
6.9.1. Demografik Bulgular	106
6.9.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi.....	107
6.9.3. Normallik Analizi	122
6.9.4. Betimsel Analiz	123
6.9.5. Korelasyon Analizi	125
6.9.6. Regresyon Analizi	128
6.9.7. Aracılık Analizi	133
6.9.8. Fark Testlerinden Elde Edilen Sonuçlar	153
6.9.9. Araştırma Hipotez Sonuçları	160
SONUÇ VE ÖNERİLER	163
KAYNAKÇA	174
EKLER	212

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar	23
Tablo 2. Algılanan Yönetici Desteği ile İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	42
Tablo 3. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar	62
Tablo 4. Yeşil Örgütsel Davranışı ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	81
Tablo 5. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	106
Tablo 6. Kişilik Özellikleri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları	108
Tablo 7. Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Beş Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri Sonuçları	110
Tablo 8. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları	112
Tablo 9. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Tek Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri Sonuçları	113
Tablo 10. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları.....	115
Tablo 11. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeğinin Tek Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri.....	116
Tablo 12. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları.....	119
Tablo 13. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Beş Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri.....	120
Tablo 14. Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları	122
Tablo 15. Kişilik Özellikleri, Psikolojik İyi Oluş, Algılanan Yönetici Desteği ve Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlara Ait Betimsel Değerler.....	123
Tablo 16. Kişilik Özellikleri, Psikolojik İyi Oluş, Algılanan Yönetici Desteği ve Yeşil Örgütsel Davranış Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları.....	125
Tablo 17. Kişilik Özelliklerinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları. 128	

Tablo 18. Kişilik Özelliklerinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları	129
Tablo 19. Kişilik Özelliklerinin Algılanan Yönetici Desteği Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları. 130	
Tablo 20. Algılanan Yönetici Desteğinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları. 130	
Tablo 21. Algılanan Yönetici Desteğinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları	131
Tablo 22. Psikolojik İyi Oluşun Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları. 132	
Tablo 23. Algılanan Yönetici Desteğinin Aracı Rolünün Test Edildiği Yapısal Modele Ait Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler	140
Tablo 24. Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edildiği Yapısal Modele Ait Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler.....	142
Tablo 25. Dışa Dönüklük Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi ile Elde Edilen Değerler.....	144
Tablo 26. Uyumluluk Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi ile Elde Edilen Değerler.....	146
Tablo 27. Sorumluluk Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi ile Elde Edilen Değerler.....	148
Tablo 28. Nevrotiklik Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi ile Elde Edilen Değerler.....	150
Tablo 29. Açıklık Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi ile Elde Edilen Değerler	152
Tablo 30. Cinsiyete Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları.....	153

Tablo 31. Medeni Duruma Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları	154
Tablo 32. Yaş Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları	155
Tablo 33. Eğitim Durumuna Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları.....	156
Tablo 34. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları	157
Tablo 35. Mesleki Deneyime Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları.....	158
Tablo 36. Sivil Toplum Kuruluşuna Üye Olma Duruma Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları	159
Tablo 37. Araştırma Hipotez Sonuçları	160

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Araştırma Modeli	103
Şekil 2. Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	111
Şekil 3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	114
Şekil 4. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	117
Şekil 5. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	121
Şekil 6. Kişilik Özelliklerinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinin Test Edildiği Yapısal Model	134
Şekil 7. Kişilik Özelliklerinin Algılanan Yönetici Desteğinin Üzerindeki Etkisinin Test Edildiği Yapısal Model	135
Şekil 8. Kişilik Özelliklerinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisinin Test Edildiği Yapısal Model	136
Şekil 9. Algılanan Yönetici Desteğinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinin Test Edildiği Yapısal Model.....	137
Şekil 10. Psikolojik İyi Oluşun Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinin Test Edildiği Yapısal Model	138
Şekil 11. Algılanan Yönetici Desteğinin Aracı Rolünün Test Edildiği Yapısal Model	139
Şekil 12. Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edildiği Yapısal Model	141
Şekil 13. Dışadönüklük Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü	143
Şekil 14. Uyumluluk Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü	145
Şekil 15. Sorumluluk Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü	147
Şekil 16. Nevrotiklik Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü	149
Şekil 17. Açıklık Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü	151

KISALTMALAR

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi
AÖD	: Algılanan Örgütsel Destek
AVE	: Açıklayıcı Varyans Analizi
AYD	: Algılanan Yönetici Desteği
β	: Beta Katsayısı
α	: Cronbach's Alpha
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
CMIN/DF	: Ki-Kare Uyum Testi
CR	: Birleşik Güvenilirlik
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: İyi Uyum İndeksi
IFI	: Artan Uyum İndeksi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Testi
KÖ	: Kişilik Özellikleri
NFI	: Normlandırılmış Uyum İndeksi
p	: Anlamlılık Değeri
PİO	: Psikolojik İyi Oluş
r	: Korelasyon Katsayısı
R ²	: Determinasyon Katsayısı
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SRMR	: Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü
vd.	: diğerleri
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
YÖD	: Yeşil Örgütsel Davranış

GİRİŞ

Kişilik özellikleri kavramı, alanyazında incelenen oldukça eskilere dayanan ve birçok araştırma ve disiplinde ele alınan bir kavram olmasının yanı sıra kişilik özelliklerini etkileyen faktörler ve diğer kavramlarla ilişkileri geniş bir araştırma konusu olmuştur. Özellikle kişilik ile iş arasındaki uyumun örgütsel açıdan birbirini etkilediğine yönelik sonuçların gözlemlenmesiyle birlikte kişiliğin ölçülmesine yönelik yaygın bir olgu haline gelmiştir. Kişilik özelliklerinin araştırmamıza konu olan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş ile güçlü ilişkileri bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışanların tutum ve davranışlarının çevre dostu davranışlar eylemlerinde kişilik özelliklerine göre belirlenebileceği öngörülmektedir.

Algılanan yönetici desteği, bireylerin yaşamları boyunca diğer bireylere nasıl destek verileceğini bilmesi kişinin kendisini iyi hissetmesini sağlamakta ve buna bağlı olarak, örgüt yöneticilerinin çalışanlarına yönelik refahlarını önemseydiği ve teşvik edici davranışlar sergilediklerinde çalışanların algı, tutum ve davranışlarını etkileyen kişiler olmaktadır. Araştırmalarda örgütlerinden destek algılayan yöneticilerin astlarına pozitif tutum ve davranış sergileyecekleri ve böylece astların algılanan yönetici desteğini artıracaklarını belirtilmiştir. Bu doğrultuda çalışanların örgütün hedefleri ve amaçları doğrultusunda çevreye, kurumsal sürdürülebilirliğe örgütün faydası için çaba göstermeleri beklenmektedir.

Bununla birlikte psikolojik iyi oluş, bir kişinin olumlu salt duygu ve ideallerin ötesinde hayatla bağlantısının güçlü bir sembolü ve kişinin zorluklarında ve meydan okumalarında anlam bulmasını ifade etmektedir. Pozitif psikolojiye dayanan bu yaklaşım, çalışanların iyi oluş seviyeleri yeşil davranış sergilemelerinde önemli seviyede teşvik edeceği öngörülmektedir.

Alan yazında yeni bir araştırma konusu olan yeşil davranış, bireylerin çevreci yaklaşım davranışı kapsamında gerçekleştirdikleri eylemler olarak ifade edilirken, yeşil örgütsel davranış olarak tanımlanan kavram örgütlerin çevreye duyarlı eylem ve davranışları olarak tanımlanmaktadır.

Çevresel sorunlar insanlığın karşılaştığı küresel bir sorun olarak gündemdedir. IPCC (Dünya Meteoroloji ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı Örgütleri) hükümetlerarası iklim değişikliği paneli tarafından belirtilen iklim değişikliği halihazırda insan sistemleri üzerinde yaygın etkilere ve buna bağlı olarak kayıp ve hasarlara neden olmaktadır. Dünya çapında kara, tatlı su ve okyanus ekosistemleri değiştiği ve insan kaynaklı biyolojik ve fiziksel çevre üzerindeki zararlı etkilerinin olumsuz etkileri yoğunlaştığı belirtilmektedir. Çevresel sorunların büyük oranda insan davranışlarından kaynaklandığı ve çevresel programlarının başarısı da çalışanların davranışlarına bağlı olduğu vurgulanmaktadır. Bu kapsamda, örgütün sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilmesi için her seviyede çalışanın yeşil davranış eylemi göstermesi beklenmektedir. Dolayısıyla çalışanların tutum ve davranışlarının çevre programlarının başarısının çalışanların davranışlarına bağlı olduğunu dikkate alarak, çalışanların çevresel davranışlarda bulunmaya teşvik edilmesi günümüz küresel ekonomisinde hem örgütler için hem de dünyadaki sürdürülebilirlik için de kritik bir öneme sahiptir. Araştırmalarda, çalışanların iş yerlerinde sergiledikleri eylemlerinde çevre dostu davranışın çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlanması bakımından önemli bir faktör olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmamızda örgütlerin sürdürülebilirliğine katkı sağlamalarına yönelik, yeşil yönetim uygulamalarına teşvik eden yapılar oluşturulması ve bu alanla uyumlu davranışlar sergilemesinde önemli bir faktör olarak ele alınan yeşil örgütsel davranış incelenmiştir. Aynı zamanda araştırmamıza konu olan kişilik özellikleri, algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş kavramları ile birlikte incelenerek, kavramlar arasındaki ilişkiye dair farkındalık oluşturulması ve yeni ışık tutan kavramlar olması nedeniyle bu kavramlara da katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

Bu kapsam dahilinde bu çalışmanın amacı, İstanbul'da faaliyet gösteren bir kamu kurumunun ve bu kuruma bağlı iştirak şirketlerinde çalışanların kişilik özellikleri, yeşil örgütsel davranışı, algıladıkları yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve ayrıca kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinde algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik iyi oluşun rollerinin ortaya çıkartılması hedeflenmektedir.

Alan yazın incelendiğinde, kişilik özellikleri ve psikolojik iyi oluş konuları üzerine yapılmış çok sayıda çalışma bulunmakla birlikte gerek uluslararası gerekse de yerel yazında örgütsel yönetim alanında son yıllarda ilgilenilmeye başlanan yeni kavramlar olan algılanan yönetici desteği ve yeşil örgütsel davranış ile ilgili oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak alan yazında bu dört kavram arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Ayrıca, yerel alan yazında kavramları ele alan ilk doktora tez araştırması olacaktır. Bu araştırmanın birçok yönden önem taşıdığı ifade edilebilir. Ülkemiz literatürü açısından sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılan “Yeşil Örgütsel Davranış” kavramının araştırmaya dahil edilmesi türkçe alanyazına değerli katkılar sunacağı düşünülmektedir. Bu doktora tez çalışması altı bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde kişilik kavramı tanımı ve özellikleri, kişiliği oluşturan faktörler, kişilik kuramları ve kişilik özellikleri boyutlarına yer verilmiş, akabinde konuyla ilgili literatürde yapılan çalışmalardan örnekler sunulmuştur. İkinci bölümde algılan yönetici desteği tanımı ve önemi, yönetici ve örgüt ilişkisi, dayandığı temel kuramlara değinildikten sonra bölüm sonunda literatürde terimle ilgili yapılan çalışmalardan örnekler verilmiştir. Üçüncü bölümde psikolojik iyi oluş kavramına değinildikten sonra psikolojik iyi oluş boyutlarına, bölümün sonraki kısmında kavramla ilişkili kuramlara ve alan yazında yapılmış çalışmalar ele alınmıştır. Dördüncü bölümde ise, yeşil örgütsel davranış tanımı, önemi ve türleri ele alınmış, dayandığı temel kuramlar açıklanmış, yeşil örgütsel davranış kavramı ile ilgili ulusal ve uluslararası yapılan çalışmalara değinilmiştir. Beşinci bölümde ulusal ve uluslararası literatürdeki araştırmaların teorik yapıları arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalardan örnekler sunulmuştur. Altıncı son bölüme gelindiğinde araştırma metodolojisi dahilinde çalışmanın amacı, evreni, örnekleme, modeli, araştırmada kullanılan yöntem ve modeli, ölçüm araçları, ölçüm uygulaması, yararlanılan istatistiksel analizler ve araştırma bulguları bu bölümde aktarılmış ve değerlendirilmiştir. Doktora tez çalışmasının sonuç ve öneriler kısmında ise analiz sonuçları alan yazında önceden yapılmış çalışmalara dayandırılmış, gelecekte yapılacak çalışmalar için öneriler sunulmaktadır.

1. KİŞİLİK

1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramının bilimsel bir disiplin halini alması 1930’larda kişilik psikolojisi diğer sosyal bilim disiplinlerinden ayrılması ile oluşmuş ve bilimsel gelişim sürecini tamamlamıştır (İyigün, 2011:67). Örgütlerde kişilik çalışmalarının ise 1930’lu yılların sonlarından itibaren yoğunlaştığı görülmektedir. Örgütsel bağlamda kişilik alanındaki çalışmalar 1930’lu yılların sonlarında özellikle öz disiplin ve duygusal denge kişilik özelliklerine odaklanmıştır. 1970’lerde durgun bir döneme giren kişilik eğilimlerinin bilimsel olarak incelenmesi daha sonra entelektüel açıdan güçlü bir girişim haline gelmiştir (Goldberg, 1993:26). Özellikle kişilik ile iş arasındaki uyumun örgütsel açıdan birbirini etkilediğine yönelik sonuçların elde edilmesi ile birlikte kişiliğin ölçülmesine yönelik yaygın bir eğilim gelişmiştir (Sıgır ve Gürbüz, 2013:104). Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre son yıllarda kişilik kavramı sadece psikolojinin değil, hemen hemen hayatın tüm alanlarına dokunan bir disiplin konusu olmuştur.

Kişilik kavramı ile ilgili alan yazında oldukça fazla tanım yapıldığı görülmektedir. Açıklamalı olarak değinilen bir kısım tanımlamaya bakıldığında; kişilik, gelişiminin herhangi bir aşamasındaki bir insanın tüm zihinsel organizasyonu olarak tanımlanmıştır. İnsan karakterinin dört aşamasını akıl, mizaç, ahlak ve beceriyi de kapsayan, kişinin yaşamı boyunca geliştirdiği her tutum olarak ifade edilmiştir (Warren, 1922:360).

McDougall, kişiliği bir taklitçinin maskesi olarak değil, sağlam bir şekilde inşa edilmiş bir duygular sistemi olarak görmenin önemini vurgulamakta, MacCurdy ise kişilik, organizmanın davranışına kendine özgü bir bireysel eğilim kazandıran kalıpların (ilgilerin) bir bütünleşmesi olarak belirtilmiştir (Allport ve Vernon, 1930:682).

Kişilik, bireye ait psikolojik süreçlerin ve durumların organize bir toplamı olarak ifade edilmektedir (Linton, 1952:54).

Allport tarafından yapılan kişilik tanımına göre “bireyin kendine özgü düşünce ve davranışını belirleyen psikofiziksel sistemlerin birey içindeki dinamik organizasyon” olarak belirtilmektedir (Allport, 1961:26).

Eren’e göre, bireyin kendi açısından, zihinsel, ruhsal, ve fizyolojik özellikleri hakkında bilgisi, kişilik insanın kendisinde olup bitenleri değerlendirmesi ve bireyin tatmin ve menfaat sağlayacak bir duruma geçmeyi isteme durumudur (1979:43).

Kişilik bir insanı diğerlerinden ayıran ruhsal, zihinsel, bedensel özelliklerin bütünü olarak değerlendirilmekte, bir başka ifade ile bir insanı nesnel ve öznel yanları ile başkalarından farklı kılan duygu, düşünce tutum ve davranış özelliklerinin tümü olarak ifade edilmektedir (Köknel, 1999:19).

Schermerhorn vd. (2002) göre kişilik terimi, bir kişinin başkalarıyla etkileşime girmesi ve tepki vermesi sırasında, onun benzersiz doğasını yakalayan genel profili veya özelliklerin birleşimini temsil etmesidir.

Bir insanın bütününe ilgilendiren çevresine uyum, konuşma tarzı, dış görünüşü, yetenek ve tutumları içeren bir terimi olarak ifade edilmektedir (Durna, 2010:276).

Doğan (2013)’a göre kişilik, bireyin doğuştan gelen ve yaşantı sonucu elde ettiği, onu diğer bireylerden ayıran kendine özgü özelliklerin tamamı olarak tanımlanabilir.

Burger (2016) göre kişilik, tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak bireyin kendisinden kaynaklanan biçimde tanımlanmaktadır. Ayrıca söz konusu tutarlı davranışın önemi kişiliğin tutarlı davranışlar sergilenmesidir. Bunun yansıya bu davranış kalıplarının her zaman ve her durum için gözlemlenmesidir. Yalnızca anlık duruma verilen tepki olmamakla birlikte insan davranışlarında tutarlılık beklenmesidir. McCrae ve Costa (1997) kişilik içi süreçler ise insanın içinde gelişen biçimsel, güdüsel ve duygusal olarak nasıl davranılacağını ve nasıl hissedileceği etkileyen süreçleri kapsamaktadır.

“Kişilik bir kimseyi diğerlerinden farklı kılan kendine ait nitelikleri temsil eder“. Kişilik iç ve dış etkilere bağlı olarak evrimsel bir süreci içeren, genetik ve biyolojik eğilimleri, değişen çevresel koşulları ve sosyal deneyimleri temsil etmektedir (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2016:3).

Kişilik, bir bireyin zaman içinde ve bir durumdan diğerine oldukça tutarlı davranmasını sağlayan özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz vd., 2018:345).

Kişilik, bireyin bir bütün olarak zihinsel, duygusal ve fiziksel özelliklerinin bir araya gelmesi ve hayatındaki her tutum, eylemin ve davranışın dışı vurumu olarak ifade edilmektedir (Aslan ve Ayşe, 2020:138), Clyde Kluckhohn'un ifadesiyle kişilik teorisyenleri her bireyin nasıl benzersiz olduğunu, insan gruplarının birbirinden anlamlı bir şekilde nasıl farklılaştığını, tüm insanların bazı ortak özellikleri nasıl paylaştığını tanımlamaya ve açıklamaya çalıştıklarını vurgulanmaktadır (Beers, 2023:2). Karmaşık bir yapı olan kişilik kavramı birçok faktörden oluştuğu belirtilmektedir. Bu kapsamda kişiliği etkileyen faktörlere aşağıda yer verilmiştir.

1.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler

Bireylerin kişiliğini oluşturan pek çok faktör vardır. Kişilerin çevrelerindeki olaylara karşı duygusal tepkiler vermeleri, yeniliklere açık ya da kapalı olmaları, dikkatli olmaları, çevrelerine ılımlı davranmaları ya da kendilerini soyutlamaları gibi birçok özelliğe sahip olmaları kişilik özelliklerinin belirtisidir (Dilek ve Taşkıran, 2016:406). Kişilik, bireyin alışkanlık ve özelliklerinin hayatı boyunca içindeki davranışlarına yansıyan gözlenebilir yönü olarak ifade edilmekte ve kişilik, genetik yapı ile çevrenin birbiriyle olan etkileşimi sonucunda oluşmakta ve içinde bulunan toplumun özelliklerini yansıtılmaktadır (İyigün, 2011:74).

Kişilik kavramı karmaşık bir yapıya sahiptir ve bu kavram birçok etkenden oluşmaktadır. Bu etkenlere bakıldığında, kalıtım ve bedensel yapı faktörleri, sosyal faktörler, aile faktörü, sosyal yapı ve sınıf faktörleri, coğrafi ve fiziki faktörler ve diğer faktörler olmak üzere altı grupta değerlendirilmektedir (Zel, 2006:12).

Kalıtım ve bedensel yapı faktörleri: Kişiliği etkileyen faktörler arasında en önemli olanlarından birisi katılım faktör yapısıdır. Katılım, kişinin anne ve babasının birtakım özelliklerinin bireyin kromozomlar üzerinde konuşlanmış genlerin moleküler yapısında kişiye geçmesini ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2015:135). Bireyin beden yapısı, ten ve göz rengi, boy ve ağırlık, vücut yapısı ile ilgili fiziksel özellikleri, bireyin zekâ durumu, duygusallık, direnme ve dayanıklılık, karşı koyma gibi zihinsel ve duygusal özelliklerinin katılım belirlemektedir. Aile ve atalarının özelliklerinin aktarılmasıyla kişilik özelliklerinin çoğu doğuştan, kalıtım yoluyla oluşmaktadır. Nesillere aktarımların bir sonucu olarak kişilerin davranış biçimlerinde ortaya çıkan farklılıklar, farklı kişilik özelliklerinin oluşmasına neden olmaktadır (Köknel, 1984:41).

Sosyal faktörler: İnsanları çevresel ortamda en çok etkileyen faktör bireylerin içinde yaşam sürdürdükleri toplumun sosyal özellikleridir. Belli bir kültürel yapı içinde yaşayan bireyler, yaşamları boyunca bu yapıdan etkilenmektedir. Kişiliğin oluşmasında etkili olan sosyal çevre faktöründen etkilenme ve şartlanma bir öğrenme sürecidir. Önemli bir yeri olan öğrenme kişiliği doğrudan etkileyen faktör olup, pekiştirilmiş tekrarlanma veya deneyimler sonucunda çok fazla bilginin hafızaya alınması ve davranış boyutunda kalıcı değişimlerin meydana gelmesidir (Zel, 2006:13).

Aile faktörü: Bireyin doğup, büyüdüğü aile ortamı ve ailesi ile olan ilişkileri, kişiliğin oluşmasında önemli bir role sahiptir. Aile tarafından çocuğun daha rahat yetiştirildiği aile demokratik bir yapıya sahip olup, baskıcı bir tutum sergilemedikleri durumlarda, çocuğun bu rahatlık sonucu tutum ve davranışlarda objektiflik kazandığı, rasyonel davrandığı görülmüş, kolay ilişki kurduğu ve zamanla daha aktif olduğu vurgulanmaktadır (Eroğlu, 1996:146). Ailenin çocuklarına davranışlarında birtakım konulara tepki göstermelerinde bu davranışlarını pekiştirirken, bazı davranışlarda ise cesaret kırıcı özellik taşıması çeşitli alışkanlıkların ve değerlerin öğrenilmesinde katkısı görülmektedir (Güney, 2020:260).

Ailenin her bir davranış biçimi çocuğun kişilik gelişimini etkilemekte, aileler çocukların davranışlarına üç önemli yönden tesir etmektedir. Bu etkiler şu şekildedir; kendi davranışları yoluyla çocuklarında bazı davranışları ortaya çıkarırlar (örneğin hayal kırıklığı saldırganlığı yol açar), özdeşleşme için rol modeli olurlar ve davranışları seçici olarak ödüllendirilmektedir (Cervone ve Pervin, 2016:19).

Sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri: Bireyin bir kültürün üyesi olmanın sonucuna göre bazı davranış kalıpları gelişmesine rağmen bir grup davranış da içerisinde olduğu o kültürde belli bir sosyal sınıf üyesi olmanın durumuna göre gelişmektedir. Bireyin sadece ait olduğu grup referans alınarak bireyin kişiliğinin birçok yönü görülmektedir. Sosyal sınıf faktörleri, bireyin statüsünü ortaya koyduğu rolleri yapmak zorunda oldukları görevleri ve buna bağlı olarak imtiyazlı sürdürdükleri ayrıcalıkları belirlemeye yardım etmektedir (Cervone ve Pervin, 2016:18). Bireyin içinde bulunduğu toplumsal yaşamda sosyal ve kültürel yapı bireylerin kişilik özelliklerini etkilemektedir. Sosyal sınıf ve sosyal yapı faktörü, bireyin yaşam biçimini, düşünce ve eğilimlerini, ideallerini, eğitim imkanlarını, tüketim davranışları, ilgi alanlarını ve kişilik özelliklerini şekillendirmektedir. (Schermerhorn vd., 2002:14).

Coğrafi ve fiziki faktörler: Kişiliğin oluşmasında bireylerin içinde bulunduğu, büyüdüğü coğrafi çevrenin önemli etkisi bulunmaktadır. Bireylerin yaşamları sürdürdükleri coğrafyada toplumun kültürü ve antropolojik yapısı da önemli bir husus olarak değerlendirilmektedir. Örnek olarak, sıcak bölge ve kıyı bölgelerinde yaşayan insanların daha çabuk değişen duygusal tutumları ve daha yumuşak eğilimli mizaçlı olurlarken, soğuk ve karasal iklim coğrafyasında ikamet eden bireylerin mizaçları daha sert ve donuk eğilimli olduğu dair bir kanaat bulunmaktadır (Eroğlu, 1996:147).

Diğer faktörler: Kişiliğin temelini oluşmasında etkili olan diğer faktörler; kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu ve doğum sırası olarak ifade edilebilir. Kişiliğin şekillenmesinde belirgin bir yere sahip olan kitle iletişim araçları, kullanıma bağlı olarak faydalanan ve faydalanmayan bireyler arasında bir farklılıklar olduğu belirtilmektedir.

Yetişkinler grubu bir diğer etkili olan faktördür. Kişiler bazı ideallerini tasarlarken veya davranışlarını düzenlerken içinde bulunduğu sosyal gruplarındaki üyelerden bazılarını kendilerine rol model olarak almakta bu da bireylerin kişilik oluşumunu önemli ölçüde etkilemektedir (Zel, 2006:16-17).

Farklılıklara yol açan diğer faktör doğum sırası ile ilgilidir. Alfred (1951) göre, doğum sırası kişilik üzerinde etkili olmakta, ilk doğan çocuk daha zeki, yetenekli ve sosyal ilişkiler kurması daha kolay olabilmektedir.

Keller ve Zach (2002)'ın ebeveyn davranışının belirleyicilerini tespit etmek için yapılan çalışmalarında, ilk doğanların sonradan doğanlara göre çeşitli açılardan tercih edildiği belirtilmektedir.

Paulhus vd. (1999)'nin doğum sırasının aile içi kişilik ve başarı üzerindeki etkilerinin tespiti için yaptıkları çalışmada; ilk doğanlar en başarılı ve en tutarlı olarak aday olması, ilk doğan çocukların daha sonra doğanlara göre daha yüksek başarı yönelimli ve sorumlu olmaları şeklinde kendini göstermektedir.

Kişilik gelişiminde önemli oldukları ispatlanmış faktörlere değinilmiştir. Kişiliği inceleyen psikologlar, hem bireyin davranışının, tutumlarının ve duygularının tutarlılığını hem de o bireyin zaman içinde nasıl değişebileceğini detaylı incelenmektedir (Beers, 2023:2). Kişiliği anlamak için oluşturulan yaklaşımların hepsi bir kuramla başlamaktadır (Burger, 2016:35) ve kişilik konusunda çok sayıda kuram bulunmaktadır. Tez çalışmamızın bu bölümünde kişilik ile ilgili araştırma odaklı kuramlar ele alınmıştır. Bu kuramlar, Gordon W. Allport Ayırıcı Özellik Kuramı, Raymond B. Cattell Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı, Hans J. Eysenck Biyoloji Temelli Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı ile Robert R. McCrae ve Paul T. Costa'nın Beş Faktör Kuramıdır.

1.3. Kişilik Kuramları

Bir insanın kişiliğini oluşturan duygu, düşünce, yetenek, ilgi, tutum, davranış ve eylemleri başlıca öğeler arasındadır. Kişiliğin bütünlüğü içinde her insanın öteki insanlardan farklı olmasını sağlayan kendine özgü özellikleri bulunmaktadır ve bu özellikler kişiliğin belli öğeleriyle bağlantılı olup bunların dışarıya yansımasıdır (Köknel, 1999:22).

Kişilik ile ilgili kuramlar kişiliğin altında yatan işleyiş ve bu işleyişin kişiye özgü davranışlarının ortaya çıkarılmasında nasıl sorumlu olduğunu açıklamakta ve bir çok durumda kuramcılar kişilikteki farklı durumların nasıl oluştuğunu açıklamaya çalışmaktadırlar (Burger, 2016:35).

Kişilik kavramını açıklamak adına literatürde birçok kuram vardır. Ancak literatürde “özellik yaklaşımı” olarak tanımlanan kuram ön plana çıkmaktadır. Bu yaklaşım, kişilerin kendilerini ve diğerlerini tanımlamak için kullandıkları birtakım ifadelerin istatistiksel analizinden hareketle kişilik özelliklerini kategorize etmektedir (Eryılmaz ve Odabaşoğlu, 2018:2). Özellikler “tutarlı düşünce, duygu ve eylem kalıpları gösterme eğilimlerindeki bireysel farklılıkların boyutlarıdır” (McCrae ve Costa, 2003:25) ve özellik kavramları evrensel olarak kendini ve başkalarını tanımlamak için kullanılmaktadır (McCrae vd., 2012:66).

Ayırıcı özellik bir kişilik boyutu olup, bir insanın belirli bir kişilik özelliğini ne derece gösterdiğine göre kişiyi sınıflandırmaktadır. Ayırıcı özellik yaklaşımı iki önemli varsayım üzerinde durur, birincisi bu yaklaşımın psikologları kişilik özelliklerinin zaman içinde değişmez olduğunu kabul eder, özellik yaklaşımının altında yatan ikinci varsayım ise kişilik özelliklerinin durumlara göre de kararlılık göstermektedir (Burger, 2016:235).

Kişilik psikolojisinde oldukça yaygın olarak kabul görmüş ve bu alanda araştırmaları yürüten farkı görüşlere sahip birçok psikolog ayırıcı özellikleri ve ayırıcı özellik ölçümlerini çalışmalarında ele almışlardır. Ayırıcı özellikler kuramının günümüzde de süren etkisi ve zaman içinde gösterdiği önemli gelişme ilk olarak ayırıcı özellik kuramcılarının öncü araştırmalarına bağlı olduğu ifade edilmektedir (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2016:241).

1.3.1. Gordon W. Allport: Ayırıcı Özellik Kuramı

Ayırıcı özellik yaklaşımı, bireyler arasında karşılaştırma yaparak, bireyin diğer bireylere göre nerede bulunduğunu ortaya koymaktadır. Kişiliği tanımlamaya yönelik çalışmalar, büyük olasılıkla dilin ortaya çıkışı kadar eski olarak ifade edilmektedir (Burger, 2016:234).

Ayrııcı özellik yaklaşımının ilk kuramcılarında biri olan Gordon Allport, İngilizcede kişisel davranışın ayırt edici biçimlerini belirten yaklaşık 18.000 kelime (çoğunlukla sıfatlar) olduğunu ve insanoğlunun İngilizcede (ya da diğer oldukça gelişmiş dillerde) olası tanımlarının sayısının sonsuz olup olmadığının merak edildiği belirtilmektedir (Allport, 1961:353). Allport ve meslektaşı Odbert sözcük çalışması yürüttükleri çalışmada İngilizce dilinde birey farklılıklarını açıklayan oldukça fazla sıfat olduğunu görmüşlerdir. O zamandan beri araştırmacılar bu özellikleri tanımlayan geniş kelime hazinesinin altında yatan sebebi bulmak için temel boyutları tanımlamaya çalışmışlardır. Kaç farklı boyutun olduğunu ve bunlardan hangilerinin psikologların tüm insanları kapsayan yararlı ve evrensel bir sınıflandırma oluşturmalarına yardımcı olacağını belirlemek için çalışmalar uygulanmıştır (Gerrig J. Richard vd., 2013:409).

Allport'un kişilik özellikleri çalışması doktora tezi ile başlamış ve o zamana kadar ABD'de yapılan ilk çalışma olmuştur (Schultz ve Schultz, 2002:586-587). Yaptığı araştırma doğrultusunda kişilik özelliklerinin temel amacının belirlenmesi ve insanların belirli kişilik özelliklerine ne derece sahip olduğu tespit etmek üzere çalışmalar uygulanmıştır.

Allport tarafından bireyin kişiliğinin araştırılmasında; bireyin önceden belirlenmiş sınıflara yerleştirmektense bireyi kendi içinde inceleme yaklaşımını savunmuş ve bireyin kişiliğini oluşturan özelliklerin benzersiz bileşimini ve kendine özgü sıfatların belirlenmesinin mümkün olduğunu öne sürmüştür (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2016:241).

Allport çalışmada, belirli bir kültürün üyesi olmak gibi birçok insanda ortak olan özellikler ile her bireye özgü özellikler olan kişisel eğilim/yatkınlığı birbirinden ayırmıştır.

Her iki özelliğin tutarlılık ve düzen aranarak davranışları belirli bir süre gözleminden çıkartılabilir. Allport'un yaptığı çalışma neticesinde kişisel eğilimleri üç başlık altında sınıflandırmıştır.

Kardinal özellikler; hayatın her alanında kendini gösteren başat özellikler, merkezi özellikler; saldırganlık veya duygusallık gibi davranışsal özellikler, ikincil özellikler; diğer özellik türlerinden daha az sıklıkla ve süreklilikte kendini gösteren davranışlardır (Schultz ve Schultz, 2002:586-587).

Allport ayırıcı özellikleri kişinin çevresine uyum sağlaması ile ilgili sabit ve sürekli eğilimler olarak belirtmiştir. Allport ayırıcı özellikleri tanımlamak için sekiz temel özellik listelemiştir. Nominal varoluştan daha fazlasına sahiptir. Bir alışkanlıktan daha geneldir. Dinamiktir veya en azından davranışta belirleyicidir. Ampirik olarak tespit edilebilir. Diğer özelliklerden sadece nispeten bağımsızdır. Ahlaki veya sosyal yargı ile eş anlamlı değildir. Kişiyeye göre değerlendirilebilir ya da nüfusun genelindeki dağılımı ışığında değerlendirilmelidir. Bir özellik ile tutarsız olan davranışlar ve hatta alışkanlıklar, o özelliğin var olmadığının kanıtı olmadığı özellikler olarak değerlendirilmektedir (Allport, 1966:1).

Farklı insanlarda farklı kişilik özelliklerin bulunduğu niceliksel olarak ölçülebildiğine inanan kuramcılar, kişiliğin araştırılmasında faktör analiz tekniğinden yararlanmışlardır. Niceliksel ölçüm vurgusu ayırıcı özelliklerin faktör-analitik yaklaşımının temelini oluşturmaktadır (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2016:241).

1.3.2. Raymond B. Cattell: Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı

Raymond B. Cattell'in çalışmalarını yönlendiren ana hedef, kaç adet temel kişilik özelliğinin olduğunu keşfedilmesiydi. Birbirleriyle ilişkili özellikleri gruplandırarak ve bağımsız olanları ayırt edilmesiyle kişiliğin temel yapısını belirlenebileceği vurgulanmıştır (Burger, 2016:248).

Cattell'in asıl amacı, faktör analizi tekniğini kullanarak temel kişilik özelliklerini bulmaktır (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2016:263). Cattell'in kişilik modeli, İngilizcenin kapsamlı, sistematik bir analizinden türetilmiş ve kişiliğin her boyutunun mevcut kelimelerle tanımlanabileceği varsayımına dayanmaktadır; bu varsayıma sözcüksel hipotez adı verilmektedir (Chamorro-Premuzic, 2001:50).

Cattell (1943) bu özellikler listesini bir başlangıç noktası olarak kullanmış ve daha sonra her biri sıfat ve ifadelerin bir kombinasyonunu içeren 35 çok karmaşık iki kutuplu değişken olarak geliştirmiştir. Bu değişkenler daha sonra çeşitli çalışmalarda kullanmış, tüm değişkenler arasındaki korelasyonlar kısmi döndürme yöntemleri eğik rotasyon prosedürlerini kullanılarak faktörleştirmiştir (Goldberg, 1993:26). Raymond B. Cattell özelliklerin birlikte ortaya çıkışını anlamak için faktör analizi tekniğine başvurmuştur. Her yüzey özelliği için sistematik ölçekler geliştirilmiş, yüzeysel özelliği ölçeklerini büyük toplu gruplara uygulaması yapılmış ve yüzeysel özelliklerinin birlikte ortaya çıkma örüntülerini tanımlamak için faktör analizini kullanılmıştır.

Yüzeysel özellikleri arasındaki ilişkileri yoğunlaştıran faktörler Cattell'in sisteminin kaynak özellikleridir. Faktör analiziyle belirlenen bu temel özellikler, kişilik teorisindeki en önemli ana kişilik yapılarıdır.

Cattell çalışmasında 16 kaynak özellik tespit etmiş ve bunları üç kategori altında toplamıştır. Bunlar yetenek, huy ve dinamik özelliklerdir. Yeteneklerin özellikleri, kişinin etkili bir şekilde fonksiyon göstermesini sağlayan beceri ve yeteneklerdir. Zeka bir yetenek örneğidir. Huy özellikleri, duygusal yaşamı ve biçimsel davranışsal özellikleri ifade etmektedir. Yavaş ya da hızlı çalışma, duygusal ya da sakin, tepkisel ya da mantıksal olma gibi özelliklerin tümü huy özelliklerine örnektir. Son olarak dinamik özellikler, bireyin gücünü ve motivasyonunu ifade eder ve az ya da çok güdüye sahip bireylerin dinamik özellikleri açısından farklılık göstermektedir. Yetenek, huy ve dinamik özellikler kişiliğin ana sabit unsurlarını ele alınmaktadır (Cervone ve Pervin, 2016:244).

1.3.3. Hans J. Eysenck: Biyoloji Temelli Faktör Analitik Ayrıcı Özellik

Kuramı

Eysenck, bireysel farklılıkların fizyolojik farklılıklardan kaynaklandığını ileri sürmüştür. Teorisini kişiliği oluşturan faktörlerin belirli bir hiyerarşik düzen içinde olması gerektiği gerçeğine dayandırmıştır (Eysenck, 1967:14). Eysenck kişiliğin incelemesinde faktör analizden yararlanılması gerektiğini ve Raymond B. Cattell gibi psikolojinin amacının davranışını yordamak olduğunu belirtmiştir.

Eysenck kişilik kuramının güçlü biyolojik ve psikometrik temellere sahip olduğunu ifade etmektedir. İnsan kişiliğinin incelenmesi ve ölçülmesi için karmaşık psikoteknik yöntemlerinin gerekli olduğunu fakat faktör analizi tekniği ile elde edilen bilgilerin tek başına yeterli olmadığını, biyolojik temelli faktöre dayandırılmadan kişilik birleşenlerinin bağının güçsüz ve anlamsız kalacağını belirtmiştir (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2016:272).

Kişilik teorisi inşa etmek için Eysenck, Cattell gibi, katılımcıların yanıtları üzerinden faktör analizi uygulamıştır. Ancak Eysenck bir adım daha atmış, ikincil faktör analizleri yaparak faktör analizi yönteminin başka bir uygulamasını başlatmıştır. İkincil faktör analizi, birbiriyle ilişkili bir dizi birincil faktörün istatistiksel analizidir. Başka bir deyişle, temel faktör analizi, geniş kişilik özelliklerini analiz ederken birden fazla faktörün varlığına işaret edebilmektedir.

Cattell'in çalışmasında bu kişisel rapor verilerinin analizinden elde edilen sayı 16 ile sonuçlanmıştır. Ancak bu faktörler istatistiksel olarak bağımsız değildir ve bu kadar çok faktör elde edildiğinde, farklı faktörler genellikle birbiriyle ilişkili olmaktadır. Faktörler birbiriyle ilişkili olduğundan ve faktör analizi korelasyon kalıplarını belirlemeye yönelik bir araç olduğundan, faktörler arasındaki ilişkilendirmelerde faktör analizine tabi tutulabilmektedir. Bu analiz türüne ikincil faktör analizi olarak adlandırılmakta ve birbiriyle ilişkili olan değil, bağımsız ve ilgisiz temel faktörleri belirlemek için ikincil faktör analizi uygulanmıştır (Cervone ve Pervin, 2016:251).

Eysenck kişiliği dört düzeyde ele almaktadır. İlk seviye; kişiliğin en düşük ve spesifik tepki düzeyi olarak ifade edilir. Bu düzey, belirli uyaranlara belirli tepkiler verilmesini ve bireyin kalıtsal özelliklerine göre belirli özelliklere sahip olmasını kapsamaktadır.

İkinci seviye, alışılmış davranış düzeyi olarak ifade edilir. Bu düzey, bireyin benzer durumlardaki alışkanlıklarına ve benzer davranışlarına dayalı özelliklerini temsil etmektedir.

Üçüncü seviyeye eğilimler düzeyi adlandırılmaktadır. Bu düzey, bireyin alıştığı pek çok davranış arasından belirli eğilimleri kazanmasını ifade etmektedir.

Eğilimler düzeyinde kişilik özellikleri ortaya çıkar: tutarlılık, değişmezlik, bireysel istikrarsızlık, doğruluk, değişebilirlik ve heyecanlılıktır.

Dördüncü seviyeye tip seviyesi aşaması olup, bu süreçte belirgin tipler ortaya çıkmaktadır. Bireyin kişilik özelliklerinin en çok hangi düzeyde etkili olduğunu belirlemek önemlidir.

Kişiliği etkileyen faktör, bireylerde özelliklerin giderek dördüncü seviyeye kadar birikmesi kümelenme biçimi olarak ifade edilmektedir. Bu gruplama her birey için farklı olduğundan kişilik farklılıkları da ortaya çıkmaktadır (Zel, 2006:34-35).

1.3.4. Robert R. McCrea ve Paul T. Costa: Beş Faktör Kuramı ve Boyutları

G. Allport'la başlayıp Raymond B. Cattell ve Hans J. Eysenck'le devam eden ayırıcı özellik çalışmaları kişiliğin temel boyutlarını tanımlama çabaları, 1970'lerin sonu ve 1980'lerin başında Robert McCrea ve Paul Costa'nın araştırmalarıyla yeni bir noktaya ulaşmıştır (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2016:286). Geçilen son yirmi yılda genellikle büyük beş olarak anılan beş faktörlü modeldeki beş boyutun veya faktörün, insan kişiliğinin önemli bir kısmının tanımlamak için kullanılabileceği konusunda kabul görmüş bir kişilik yapısı ortaya çıkmıştır (Digman, 1990:Barrick ve Mount, 1993:McCrae ve Costa, 1997:Oentoro vd., 2016).

Kişilik özelliklerinin çeşitliliğini basit ve anlaşılır bir sınıflandırma halinde düzenlemek, son çeyrek yüzyıldır kişilik psikolojisinin temel faaliyeti olmuştur (Cervone ve Pervin, 2016:263).

Araştırmacılar bu durumu karakterin Rosetta Taşı, kökleri antik çağlara kadar uzanan bilimsel bir sorunun çözümü olarak görmektedir (Moberg, 1999:245).

Yaygın olarak Büyük Beşli olarak anılan beş faktörden oluşan sınıflandırma, farklı teorik çerçeveler, farklı araçlar, farklı örnekler (farklı kültürlerden örnekler dahil) ve farklı kaynaklardan elde edilen derecelendirmelerle yapılan çeşitli çalışmalarda bulunmuştur (Barrick ve Mount, 1993:111).

Büyük Beşli kişilik çerçevesi de Cattell'in 16 kişilik faktörü gibi sözcüksel bir hipoteze dayanmaktadır. Bu varsayım altında, herhangi bir dil sistemindeki toplam tanımlayıcı sayısından bireysel farklılıkların temel ölçülerini çıkarmak mümkündür. Büyük Beş modeli teorik veya ampirik araştırmalardan çok istatistiksel araştırmaların sonucudur ve bireysel farklılıkların nedensel olmaktan ziyade tanımlayıcı bir sınıflandırmasını sunmaktadır (Chamorro-Premuzic, 2001:54-55).

İstatistiksel yöntemler (özellikle faktör analizi olarak adlandırılan bir yöntem), özellik teorisyenleri tarafından belirlenen sözcüksel çeşitliliğin az sayıda boyuta dayalı olup olmadığının belirlenmesine yardımcı olmaktadır (Diener ve Lucas, 2019:281). Büyük hacimli verilerin kolayca analiz edilmesini sağlayan bilgisayarların ve istatistiksel programların gelişmesiyle birlikte, faktör analizi kullanılarak kişiliğin ana boyutlarını bulma çabaları daha da artmış, farklı araştırmacılar ve farklı örnekler üzerinde yapılan çalışmalarla kişiliğin beş temel boyutuna ilişkin kanıtlar elde edilmiştir (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2016:287).

Beş Faktör Modeli kişilik özelliklerindeki bireysel farklılıkların temel bir tanımını sağlamakta, modeli bir rehber olarak kullanan araştırmalar, özelliğin işleyişine dair önemli sonuçlar ortaya çıkartılmış ve bu sonuçların tutarlı bir kişilik teorisine entegre etmek için yeni teoriler geliştirilmiştir (McCrae vd., 2012:66).

Beş Faktör Modeli İngilizcede Five Factor Model (FFM) ve Büyük Beş'li, Big Five (BF) olarak ifade edilmektedir. Büyük kelimesi, her faktörün çok sayıda belirli özellikleri kapsadığını belirtmek için kullanılmıştır (Cervone ve Pervin, 2016:264). Model son yıllarda muazzam miktarda yayınlanmış araştırmaya yol açtığı belirtilmektedir (Moberg, 1999:245).

Bu canlanmanın muhtemel nedenlerinden biri Beş Büyük Kişilik Modelinin popülerliği ve kullanışlılığıdır. Bu model birkaç nedenden dolayı önemlidir, bunlardan ilki, kişilik özelliklerinin anlamlı kategorilere ayrılmasına izin verilmesi ikincisi araştırma yapmak için ortak bir çerçeve ve dil sağlaması, üçüncü ise, kişilik alanının neredeyse tamamını kapsadığı varsayılmaktadır (Smith ve Canger, 2004:468).

Cervone ve Pervin ifadeleri ile kişilikteki bireysel farklılıkların altında beş kişilik faktörünün yattığı fikri, üç tür verinin faktör analizine dayandırılmaktadır. Bu kapsamda; gündelik dilde özellik terimleri, özellik boyutlarının evrenselliğini test eden kültürler arası çalışmalar ve özellik çalışmalarının diğer çalışmalar ve değerlendirmelerle ilişkisi (Cervone ve Pervin, 2016:263) olarak belirtilmektedir.

Goldberg Büyük Beşli kişilik özelliği modeli için aşağıda belirtilen soruların üçü için de bir çerçeve olarak faydalı olabileceğini ifade etmektedir. Buna göre; kişilik odaklı iş analizlerinin, işle ilgili kişilik özelliklerinin güvenilir ölçümlerinin ve adayların kişisel profillerini işin gereksinimleriyle eşleştirmek için en uygun prosedürleri geliştirmeye odaklanmasıdır (Goldberg, 1993:32).

Genel olarak sonuçlar, ampirik bulguları biriktirmek ve iletmek için Beş Faktörlü Kişilik Modelini kullanmanın faydalarını göstermektedir (Barrick ve Mount, 1991:1)

Pek çok araştırmacı, kişiliği ne şeklinde ölçülürse ölçülsün, büyük beşlinin yaygın bir şekilde kullanılması evrenselliği nedeniyle oldukça etkilenmektedir (Burger, 2016:255). Bu yaklaşım ortaya çıkan en yaygın kabul gören sistem “Büyük Beş” veya “Beş Faktör Modeli” (McCrae ve Costa, 1987:Goldberg, 1990:281:McCrae ve John, 1992:Diener ve Lucas, 2019) dir.

Kişilik özelliklerin evrenselliği ve kullanışlı açısından, Türkiye’nin de içinde bulunduğu 27 kültür grubunun araştırmalar yapılmış ve ülkeler arası Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin arasındaki korelasyonları göstermektedir. Yapılan araştırmalara göre, bu ülkeler Avusturya, Belçika, Kanada, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Fransa, Almanya, Hong Kong, Hindistan, Endonezya, İtalya, Japonya, Malezya, Hollanda, Peru, Filipinler, Portekiz, Güney Afrika, Güney Kore, İspanya, İsviçre, Tayvan, Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, Yugoslavya ve Zimbabve (Schmitt vd., 2007:190) olarak belirtilmektedir.

Beş faktörlü modelin ortaya çıkışı, personel psikoloji alanı için önemli çıkarımlara sahiptir. Kişiliğin, bireysel farklılıkları incelemek için anlamlı bir sınıflandırma sağlayan nispeten bağımsız beş boyuttan oluştuğunu göstermektedir. (Barrick ve Mount, 1991:5).

Büyük Beşli, beş ana özelliği içermektedir. Beş faktör tanımları şu şekildedir; (Openness to experience (O), Açıklık anlamına gelir; C, Conscientiousness Sorumluluk ifade eder; Extraversion (E), Dışadönüklük anlamına gelir; Agreeableness (A) Uyumluluk olarak ifade edilir; Neuroticism (N), Nevrotiklik olarak tanımlanır. Bu beşini hatırlamanın bir yolu OCEAN kısaltması kullanımıdır (Diener ve Lucas, 2019:281). Bireylerin kişilik özelliklerini bu sıfatlardan aldıkları yüksek ve düşük puanlar incelenerek faktörlerin anlamları daha iyi anlaşılabilirilmektedir (Cervone ve Pervin, 2016:264).

Yapılan araştırmalar ve incelemeler sonucunda kişilik boyutlarına ilişkin kapsamlı araştırmalar kullanılarak "Beş Büyük" olarak ayrıştırılmıştır;

- Dışadönüklük—Giden, girişken, iddialı
- Uyumluluk—İyi huylu, güvenilir, işbirlikçi
- Sorumluluk—Sorumlu, güvenilir, ısrarcı
- Duygusal istikrar—Endişesiz, güvenli, rahat
- Deneyime açıklık—Yaratıcı, meraklı, geniş fikirli olarak ifade edilmektedir (Schermerhorn vd., 2002:21).

Papoutsoglou vd. (2020), Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin alt boyutlarını aşağıdaki gibi açıklamışlardır;

Açıklık: Entelektüel merak, yaratıcılık, yenilik ve çeşitlilik tercihinin derecesi ile ilgilidir, Sorumluluk: Bir kişinin ne kadar organize ve güvenilir, öz disiplinli olduğunu gösterir, anlık davranıştan ziyade planlı davranış sergiler, Dışadönüklük: Enerji, olumlu duygular, atılganlık, girişkenlik, sosyallik ve başkalarının yanında uyarılma arama eğilimi ve konuşkanlık ile ilişkilidir, Uyumluluk: Şüpheli ve düşmanca olmak yerine şefkatli ve işbirlikçi olma eğilimini, Nevrotiklik: Psikolojik strese daha yatkın olan kişileri karakterize etmektedir (Papoutsoglou vd., 2020:7)

Beş kişilik faktör on yılı aşkın bir süredir kullanılmakta olup, çeşitli bağlamlarda ve kültürlerde güvenilir, geçerli ve kullanışlı olduğu görülmüştür (McCrae ve Costa, 2004:595). Maddelerin faktör analizleri yedi ülkeden ve beş farklı dilden verileri içermekte ancak aynı maddeler defalarca daha iyi veya daha kötü olarak tanımlanmıştır. Bu durum, kişilik özelliklerinin evrenselliğinin (McCrae ve Costa, 1997, 2004) madde düzeyine kadar uzanabileceğini göstermekte ve kişilik psikolojisi için büyük beşli modeli bütünleştirici bir çerçeve sunmaktadır (McCrae ve John, 1992:Goldberg, 1993:Costa Jr ve McCrae, 1995:Sheldon vd., 1997). Temel bir dizi davranışsal özelliğe odaklanan dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve açıklık gibi bu modelin savunucuları, insanların bu beş özelliğin her birini yaşamlarında ne kadar sergilediklerini bilerek anlaşılabilirliklerini savunmaktadır (Sheldon vd., 1997:22). Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarına detaylı olarak yer verilmiştir.

1.3.4.1. Dışadönüklük

Dışadönüklük sosyallik, girişkenlik, aktiflik ve konuşkanlık gibi özellikleri kapsamaktadır. Dışadönük kişiler enerjik ve iyimserdir. İçedönük bireyler düşmanca değil utangaç, takipçi olmaktan ziyade bağımsız, durgunluk yerine dengeli bir tempo içinde olduğu ifade edilir (Rothmann ve Coetzer, 2003:69). Dışadönük özelliklere sahip bireyler, zayıf dışadönük özelliklere sahip bireylere göre iş ortamını ve çalışma ortamını daha olumlu algılama eğilimindedir (Tokmak, 2018:2222).

Dışadönüklük boyutu ilişkilerdeki rahatlık düzeyini içerir ve dışadönükler girişken, kendisini ifade eden ve sosyal olan bireylerdir (Robbins ve Judge, 2015:138). Dışadönük kişiler sosyal ve sosyal etkileşimleri yönetme açısından çok başarılı olduğu belirtilmektedir (Asendorpf ve Wilpers, 1998). Dışadönük bireyler; sohbet başlatmaktan çekinmez, kolaylıkla yeni arkadaşlar edinebilir, yeni insanlarla tanışmaktan keyif alır ve geniş bir arkadaş ve tanıdık sosyal çevresine sahiptirler. Bu tür bireyler diğer bireylerle hızlı ve kolay bir şekilde ilişki geliştirirler (Sameer ve Priyadarshi, 2021:379). Dışadönüklük, aktivite ve enerji, baskınlık, sosyallik, kendini ifade etme ve olumlu duygularla ilgili özellikleri özetlemektedir (Benet-Martínez ve John, 1998:730).

1.3.4.2. Uyumluluk

Uyumlu bir kişi temel olarak fedakârdır. Başkalarına karşı sempati duyar ve onlara yardım etme konusunda isteklidir ve karşılığında başkalarının da aynı şekilde ona yardımcı olacağına inanmaktadır. Karşıt görüşlü kişi benmerkezcidir, başkalarının niyetlerine şüphayle yaklaşır ve işbirlikçi olmak yerine rekabetçidir (Rothmann ve Coetzer, 2003:69). Uyumluluk kişinin kişilerarası yönelimini değerlendirmektedir. Uyumluluk düzeyi yüksek olan kişiler, güvenen, affedici, ilgili, şefkatli ve fedakâr olarak nitelendirilmektedir. Uyumluluk düzeyi yüksek bireyler, işbirlikçi değerlere sahip olan ve kişilerarası olumlu ilişkileri tercih eden bireyleri temsil etmektedir (Zhao ve Seibert, 2006:261). Uyumluluk boyutu, bireyin diğer bireyler ile uyum içinde olma eğilimini ifade etmektedir. Uyumluluk düzeyi yüksek insanlar işbirlikçi, samimi ve güvenilir bireylerdir. Uyumluluk düzeyi düşük insanlar ise uyumsuz, soğuk ve muhalif bireyler olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2015:138). Uyumluluk, diğerlerine karşı toplum yanlısı bir yönelim ile düşmanlığı karşılaştırır ve fedakarlık, şefkatli olma, güven ve alçakgönüllülük gibi özellikleri içermektedir (Benet-Martínez ve John, 1998:730). Uyumluluk; baskın kişilik özelliği olarak uzlaşmacılığa sahip bireyler; işbirlikçi, sevecen, nazik ve şefkatlidir. Çok sempattiktirler ve diğer insanlar için endişe duyulmaktadır. Kendilerine biraz rahatsızlık verse bile, diğer insanlara yardım etmekten ve onların mutluluğuna katkıda bulunmaktan hoşlandıkları belirtilmektedir (Sameer ve Priyadarshi, 2021:379).

1.3.4.3. Sorumluluk

Vicdanlılığın (sorumluluğun) iş performansı ile ilişkili olması beklenmektedir çünkü tüm işlerde görevleri yerine getirmek için önemli özellikler olan ısrarcı, planlı, dikkatli, sorumlu ve çalışkan gibi kişisel özellikleri değerlendirmektedir (Barrick ve Mount, 1991:5). Sorumluluk, bireyin hedefe ulaşma yolunda organize olma, sebat, sıkı çalışma ve motivasyon derecesini göstermektedir (Zhao ve Seibert, 2006:261). Vicdanlı kişi amaçları olan, güçlü iradeli ve karardır. Vicdanlılık, başarı odaklılık (çalışkan ve ısrarcı), güvenilirlik (sorumlu ve dikkatli) ve düzenlilik (planlı ve organize) şeklinde kendini göstermektedir. Olumsuz tarafı ise, yüksek düzeyde olması rahatsız edici bir titizliğe, takıntılı bir düzenliliğe veya işkolik davranışlara yol açabilmektedir.

Düşük düzeyde olanlar ahlaki ilkelerden yoksun olmayabilir, ancak uygulamada daha az titiz davranılmaktadır (Rothmann ve Coetzer, 2003:69). Sorumluluk boyutu güvenlik ölçeğidir. Yüksek düzeyde sorumluluk, bireyin sorumlu, düzenli, güvenilir ve kararlı olduğu anlamına gelmektedir. Düşük düzeyde sorumluluk sahibi olan kişiler ise dikkati kolayca dağılan, dağınık ve güvenilmez olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2015:138). Vicdanlılık (sorumluluk) özelliği bireyin görev odaklı doğasını ifade etmektedir. Çok düşünceli ve ısrarcılık özelliğine sahip olunmasıdır. Hedefe yönelik davranışları tercih eder, daha organize ve ayrıntılara dikkat etmektedirler. (Sameer ve Priyadarshi, 2021:379). Sorumluluk, göreve yönelik ve hedefe yönelik davranışı kolaylaştıran, sosyal olarak belirlenmiş dürtü kontrolünü olarak tanımlanmaktadır (Benet-Martínez ve John, 1998:730).

1.3.4.4. Nevrotiklik

Duygusal istikrar düzeyi ile zıt anlama gelen nevrotiklik terimi olarak adlandırılan ve bireyin strese direnme yeteneği ile ifade edilir. Olumlu duygusal istikrara sahip insanlar sakin, güvenli ve kendinden emin bir kişilik sergileme yönelimindedir. Olumsuz duygusal istikrara sahip insanlar ise endişeli, sinirli, güvensiz ve karamsar hissetme eğilimindedir (Robbins ve Judge, 2015:138). Nevrotiklik, uyum ve duygusal istikrardaki bireysel farklılıkları temsil etmektedir. Nevrotiklik düzeyi yüksek bireyler kaygı, düşmanlık, depresyon, öz-bilinç, dürtüsellik ve kırılganlık gibi bir dizi olumsuz duyguyu deneyimleme eğilimde olduğu belirtilmektedir (Costa ve McCrae, 1992:5).

Nevrotiklik, duygusal istikrarı kaygı, üzüntü, sinirlilik ve sinir gerginliği gibi çok çeşitli olumsuz etkilerle karşılaştırılmaktadır (Benet-Martínez ve John, 1998:730). Nevrotiklik, sinirlilik, suçluluk, üzüntü ve korku gibi olumsuz duyguları deneyimleme eğilimindedir (Basım vd., 2009:23). Nevrotiklik, düşük duygusal istikrarı yansıtmaktadır (Sameer ve Priyadarshi, 2021:379).

Nevrotiklik, korku, üzüntü, utanç, öfke, suçluluk ve iğrenme gibi olumsuz duygular yaşamaya yönelik genel eğilimi gösteren normal kişiliğin bir boyutu olarak nitelendirilmektedir. Yüksek düzeyli nevrotiklik, kişinin mantıksız fikirlere sahip olması, dürtülerini daha az kontrol edebilmesi ve stresle zayıf bir şekilde başa çıkma eğilimli olduğunu göstermektedir.

Düşük düzeyli nevroitiklik ise duygusal istikrarın göstergesidir (Rothmann ve Coetzer, 2003:72).

Nevrotiklik narsisizm ile ilişkilendirilmektedir. Narsisizm; kişilerin kendilerini aşırı derecede önemsedikleri duygusal yönelimleridir. Başarılarını ve yeteneklerini abartma eğiliminde olup, sıradan bir başarı olsa bile "özel" olarak fark edilmeyi beklenmektedir. Genellikle "özel" olmaları nedeniyle sorunlarının benzersiz olduğunu ve yalnızca diğer özel insanlar tarafından anlaşılabilceği düşünülmektedir. Çoğunlukla bu kendini önemseme duygusu, değersizlik duygularıyla dönüşümlü olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Waller ve Zavala, 1993:133).

1.3.4.5. Açıklık

Deneyime açıklık, entelektüel açıdan meraklı, yeni deneyimler aramaya ve yeni fikirleri keşfetmeye eğilimli kişileri karakterize eden bir kişilik boyutudur. Açıklık seviyesi yüksek kişiler yaratıcı, yenilikçi, hayal gücü yüksek ve geleneksel olmayan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Zhao ve Seibert, 2006:261).

Deneyime açıklık boyutu, yeniliğe olan ilgi ve yeniliğe bakış düzeyini ifade edilmektedir. Açıklık düzeyi yüksek insanlar, yaratıcı, meraklı ve sanatsal açıdan duyarlı olmasını gerektirmektedir. Diğer taraftan açıklık düzeyi düşük olan insanlar ise gelenekseldir ve standart davranışlara sahip olan insanlar ile daha rahat iletişim kurabilmektedir (Robbins ve Judge, 2015:138). Açıklık, bir bireyin zihinsel ve deneyimsel yaşamının genişliğini, derinliğini ve karmaşıklığını tanımlamaktadır (Benet-Martínez ve John, 1998:730).

Deneyime açıklık özelliği yüksek olan bireyler, meraklı, sanata, maceraya, sıra dışı fikirlere büyük değer verirler ve çeşitli deneyimler aranmaktadır. Bu tür faaliyetleri sürdürmek için fırsatlar aranmakta veya oluşturulmaktadır (Sameer ve Priyadarshi, 2021:379). Özetle, herhangi bir disiplinin ilerleyebilmesi için, ampirik sonuçların biriktirilmesi ve kategorize edilmesi için kabul edilmiş bir sınıflandırma sistemine sahip olmak vurgulanmaktadır.

Beş faktörlü modelin gücünün, bireysel kişilik farklılıklarını personel psikolojisinde, özellikle personel seçimi, performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme alt alanlarında geniş bir yelpazedeki kriterlerle ilişkilendiren hipotezlerin formüle edilmesi ve test edilmesi için anlamlı bir çerçeve sağladığı inanılmakta olduğu ifade edilmektedir (Barrick ve Mount, 1991:Goldberg, 1993:32).

1.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Tablo 1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Barrick ve Mount)	(1991)	Beş Faktör Kişilik Özellikleri'nin (BFKÖ) meslek grupları örnekleme ile yapılan çalışmada, sorumluluk boyutunun tüm meslek grupları için iş performansı kriterleriyle tutarlı ilişkili olduğu, diğer boyutların meslek gruplarına göre değişkenlik gösterdiği bulunmuştur. Genel olarak BFKÖ'nin modelinin kullanılmasının faydalarını gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Costa ve McCrae)	(1992)	BFKÖ'nin klinik örnekleminde ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu ve klinisyenlerin hastayı anlama, tanı formüle etmede, uyum sağlama, içgörü geliştirme ve tedavi gidişatını tahmin etme yararlı olabileceğini savundukları belirtilmektedir.
(Barrick ve Mount)	(1993)	BFKÖ'nin yöneticileri kapsayan çalışmada, sorumluluk ve dışadönüklük alt boyutlarının iş performansı ile ilişki olduğu, Uyumluluğun geçerliliği de yüksek otonomili işlerde düşük otonomili işlere kıyasla daha yüksek olduğu ancak korelasyonun negatif olduğu tespit edilmiştir.
(Smith ve Canger)	(2004)	BFKÖ'nin modelini kullanarak yönetici ve astları kapsayan araştırmasında, yönetici kişiliğinin astların tutumlarıyla ilişkili olduğu fikrini desteklemektedir. Yüksek düzeyde yönetici uyumluluk, duygusal istikrar ve dışadönüklük ile düşük düzeyde vicdanlılık, yöneticiden duyulan memnuniyetin ise genel memnuniyet, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin alt düzey derecelendirmelerle ilişkili olduğu, ancak ilişkilerin zayıf olduğu ve belirli kriterlere göre farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

(Tablo 1. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Chiaburu vd.)	(2011)	BFKÖ'nin ve örgütsel vatandaşlık davranışının meta-analitik testleri kullanarak yapılan çalışmada, duygusal istikrar, dışadönüklük ve açıklık/zekanın vatandaşlık için, vatandaşlığın köklü BFKÖ'nin belirleyicileri olan vicdanlılık ve uyumluluğun ötesinde artımlı bir geçerliliğe sahip olduğu tespit edilmiş, ayrıca vicdanlılık, duygusal istikrar ve dışadönüklüğün vatandaşlık ve görev performansı ile benzer büyüklükte ilişkilere sahip olduğunu, açıklık ve uyumluluğun ise vatandaşlık ile görev performansından daha güçlü ilişkilere sahip olduğu sonucu belirtilmektedir.
(Singh ve Singh)	(2013)	Yöneticileri kapsayan çalışmada algılanan örgütsel destek (AÖD) Kişilik özellikleri (KÖ)'nin (dışadönüklük, uyumluluk ve vicdanlılık) ÖVD ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Aracılı hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, AÖD ve ÖVD ilişkisinde KÖ'nün (vicdanlılık, dışadönüklük ve uyumluluk) aracılık rolünü desteklediği sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Çelebi ve Uğurlu)	(2014)	Beş Faktör Kişilik Özellikleri'nin (BFKÖ) öğretmenler kapsamında yapılan çalışmada en yüksek ortalama gelişime açıklık, en düşük ise nevroitiklik olduğu sonucuna ulaşılmış. KÖ'nin alt boyutu olan dışa dönüklük, özdisiplin, nevroitiklik ve uyumluluk cinsiyet ile, nevroitiklik ve özdisiplin yaş değişkeni ile, özdisiplin, uyumluluk, gelişime açıklık medeni durum ile, dışa dönüklük ve gelişime açıklık arasında branş değişkeni ile anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
(Aşık)	(2016)	Yapılan çalışmada, BFKÖ'nin en yüksek ortalamanın sorumluluk, en düşük ortalamanın ise nevroitiklik boyutunda oluştuğunu ve ayrıca dışadönüklük, değişime açıklık, nevroitiklik ve sorumluluk KÖ'nin örgütsel sinizmi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiş, örgütsel sinizmi en fazla etkileyen KÖ'nin ise değişime açıklık olduğu ve iş görenlerin BFKÖ'nin örgütsel sinizmi düşük düzeyde etkilediği sonucu belirtilmektedir.
(Yıldırım vd.)	(2016)	Otel çalışanlarını kapsayan çalışmada, içsel tatmin ile açıklık ve vicdanlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu fakat dışsal tatmin ile BFKÖ arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmediği tespit edilmiştir. Ayrıca genel iş tatmini ile BFKÖ'nin açıklık ve vicdanlılık alt boyutları arasında da anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

(Tablo 1. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Yeşiltaş ve Türk)	(2017)	Akademik personeli kapsayan BFKÖ Modeli ile iş akış deneyimi arasındaki ilişkisini araştırılan çalışmada, iş akış deneyimi ile KÖ'nin alt boyutları olan sorumluluk ve dışa dönüklük ile pozitif yönlü anlamlı ilişkisi olduğu, KÖ'nün yumuşak başlılık ile iş akış deneyimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.
(Tokmak)	(2018)	Yapılan çalışmada KÖ'nin sorumluluk, yumuşak başlılık, dışadönüklük ve deneyime açıklığın örgütsel sessizlik ve alt boyutları ile negatif yönlü ilişkisi olduğu, duygusal dengenin ise tüm alt boyutlar üzerinde örgütsel sessizlik düzeyini artırıcı pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu sonucu bulunmuştur.
(Sazlaya ve Parlak)	(2018)	Çalışmada, KÖ'nin alt boyutu olan dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık boyutları ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif ilişki olduğu ve duygusal denge ile iş yaşamında yalnızlık arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Eryılmaz ve Odabaşoğlu)	(2018)	Yapılan çalışmada, BFKÖ'nin alt boyutlarının tamamının temel motivasyon kaynakları ile farklı düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler gösterdiği ve en yüksek ilişkisinin dışadönüklük ile temel motivasyon kaynaklarından başarı ihtiyacı arasında olduğu bulunmuştur.
(Bayat)	(2019)	Yapılan çalışmada gelişime açıklık KÖ'nin iş doyumu üzerinde pozitif yönlü, nevroitiklik KÖ'nin ise iş doyumu üzerinde negatif yönlü etkisinin olduğu ve KÖ'nin boyutlarından dışa dönüklük, öz disiplin ve uyumluluğun iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Bayram vd.)	(2019)	BFKÖ'nin insan enerjisi üzerindeki etkisini inceleyen çalışmada, dışadönüklük, nevroitiklik ve sorumluluk KÖ'nin insan enerjisini genel olarak anlamlı düzeyde etkilediği; deneyime açıklık ve uyumluluk boyutlarının ise insan enerjisi üzerinde anlamlı düzeyde bir etkinin olmadığı ve ayrıca KÖ'nin zihinsel, ruhsal, fiziksel ve duygusal enerji düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğu belirtilmektedir.
(Aslan ve Ayşe)	(2020)	Kişilik kavramını kuramsal olarak açıklayan ve BFKÖ'ni ele alan çalışma sonucunda, araştırmalarda kişilik çalışmalarının güncelliği ve birçok açıdan araştırma konusu olmaya devam ettiğinin görüldüğü bulunmuştur.

(Tablo 1. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Dağlar)	(2020)	Öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada, BFKÖ'nin alt boyutları ve örgütsel sessizlik değişken arasında negatif olarak düşük derecede bir ilişki ve KÖ'nin duygusal denge ve dışa dönüklüğün anlamlı bir etkisi olduğu belirtilmiştir.
(Bahar ve Koroğlu)	(2021)	Sağlık sektöründe iş görenlerin üzerinde yapılan çalışmada; iş görenlerin KÖ'nin sorumluluk, uyumluluk, dışadönüklük ve duygusal dengenin bağımlı değişken olarak, işten ayrılma niyetinde üzerinde anlamlı fakat negatif bir etkiye sahip olduğu, deneyime açıklığının ise, işten ayrılma niyeti anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
(Aşkar ve Çinkir)	(2021)	BFKÖ'nin okul yöneticileri baz alınarak yapılan çalışmada, baskın kişilik özellikleri uyumluluk alt boyutu ilk sırada olup, en az sergiledikleri kişilik özellikleri alt boyutu ise duygusal tutarsızlık olduğu bulunmuştur.
(Fırın ve Sevim)	(2022)	Beş faktör kişilik ölçeği ile yapılan çalışmada en yüksek ortalamaya dışadönüklük, en düşük ortalamaya ise gelişime açıklık ve duygusal denge boyutları sahip olmakta ve BFKÖ'nin yenilikçi davranış, sergileme eğilimleri üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu sonucu bulunmuştur.
(Şeker ve Özgen)	(2022)	Çalışmada, KÖ'nin görev becerikliliğinin anlamlı yordayıcılarının sırasıyla proaktiflik ve deneyime açıklık olduğu, bilişsel becerikliliği proaktiflik ve uyumluluk özelliğinin yordadığı, ilişkisel becerikliliğin anlamlı yordayıcılarının ise sırasıyla dışadönüklük, proaktiflik, uyumluluk ve cinsiyet olduğu sonucu tespit edilmiştir.
(Bilgivar ve Yılmaz)	(2023)	Öğretmenleri kapsayan çalışmada, KÖ'nin dışa dönüklük, geçimlilik ve açıklık ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve alt boyutları olan telkin-karizma ve ilgi-teşvik arasında pozitif yönde, duygusal denge KÖ ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderliğin alt boyutları telkin-karizma, ilgi-teşvik ve etkileşimci liderliğin alt boyutu ödül-aktif yönetim arasında negatif yönde düşük düzeyde ve duygusal denge KÖ ile etkileşimci liderliğin diğer bir alt boyutu olan pasif yönetim arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişkileri tespit edilmiştir.

(Tablo 1. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Söker ve Tuzcu)	(2023)	Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenleri kapsayan çalışmada, araştırmacıların yatay yıldırmaya maruz kalma durumları cinsiyete, iş unvanına ve çalışma alanına göre farklılık gösterdiği, KÖ'nin ise duygusal denge ve yumuşak başlılık ile yatay yıldırmaya maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.
(İnanç vd.)	(2023)	Sağlık hizmet sektörü örnekleme çalışanlarını kapsayan çalışmada, ekip çalışmasına yönelik tutumlar KÖ'nin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve yeniliğe açıklık alt boyutları ile pozitif yönde ilişkili olduğu, ekip çalışmasına yönelik tutumların yapılan işten duyulan memnun olma durumuna bağlı olarak anlamlı olarak farklılaştığı belirtilmektedir.
(Döner ve Efeoğlu)	(2023)	BFKÖ'nin alt boyutları olan dışadönüklük, yeniliğe açıklık, sorumluluğun ve cinsiyet faktörünün uyumluluk ve dışadönüklük öz-liderlik üzerinde etkisinde anlamlı ve pozitif etkileri olduğu tespit edilmiştir.
(Ünüvar ve Polatçı)	(2024)	Kamu veya özel sektörde çalışanları kapsayan çalışmada, iş-özel hayat gelişimi ve işin özel hayata müdahalesi alt boyutu duygusal denge ile yönetici ve iş yeri kaynaklı mutluluk arasındaki ilişkilerde kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Wang vd.)	(2024)	Öğretmenleri kapsayan çalışmada BFKÖ'nün işe katılımın eğilimsel kaynağını incelemek için yararlı olduğu ve KÖ ile işe bağlılık arasında anlamlı bir bağ olduğu düşüncesinin olumlu olabileceği tespit edilmiştir.
(Yörük Karakılıç)	(2024)	Sanayi Bölgesinde üretim sağlayan işletmelerin yönetim kadrolarını kapsayan çalışmada, KÖ'ni alt boyutu olan nörotisizm ve gelişime açıklığın işletme performansı üzerine etkisinin olduğu ve bu etki kapsamında yönetim tarzının da anlamlı farklılık oluşturduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Dilek ve Taşkiran (2016)'ın beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili yapılmış araştırmaları özetleyen çalışmaları Ulusal Akademik Elektronik Kaynaklar TR Dizinde 2013 yılından itibaren baz alınarak yazar tarafından Tablo 1 oluşturulmuştur. Kişilik özellikleri ile ilgili işletme yönetimi ve örgütsel davranış alanı (bireysel ve örgütsel etkinlik, çalışma ortamındaki insan ve grup davranışları) çerçevesinde önceki yıllarda yapılan çalışmalar araştırılmıştır.

Oluşturulan Tablo 1'de ulusal ve uluslararası yazında “Kişilik Özellikleri” ve “Beş Faktör Kişilik Modeli” ile ilgili çalışmaların genel olarak değerlendirilmesinde; iş performansı, işe katılım, işe bağlılık, işten ayrılma, iş doyumu, iş yaşamında yalnızlık, iş tatmini, iş akış deneyimi, içsel ve dışsal tatmin, motivasyon, mutluluk, tutum, yatay yıldırma, örgütsel vatandaşlık davranışı, algılanan örgütsel destek, liderlik, yönetim tarzı, örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm, insan enerjisi, görev performansı, görev becerikliliği, yenilikçi davranış, yeniliğe açıklık, gelişime açıklık değişkenleri ile arasındaki ilişkilerinin araştırıldığı görülmektedir.

Tablo 1'de önceki yıllarda yapılan çalışmalara göre kişilik özelliklerinden alt boyutu olan dışadönüklük ve sorumluluk diğer kavramlarla olan ilişkilerinde genel olarak değerlendirildiğinde pozitif etkileri olduğu gözlenmektedir.

Literatürde kişilik ve özelliklerinin geniş bir çerçevede araştırıldığı görülmektedir. Dolayısıyla Tablo1'in kişilik özellikleri ile ilgili ve ilişkilendirilen ulusal ve uluslararası yapılan çalışmaların araştırmacılar için yol gösterici olacağı ifade edilebilir.

2. ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ

Günümüz şirketlerinin verimliliği, devamlılığı dengeli bir sosyal yapıya ve dengenin sürekliliğine bağlı olmaktadır. Sosyal yapının dengelenmesi için şirketteki kişilerin eğitimleri, değerleri, kişisel inançları, tutumları, zihinsel ve fiziksel özellikleri açısından uyumlu olması beklenmektedir. Ayrıca bu benzerliklerin yönetsel ve eğitsel bazı araçlarla sağlanması ve korunması gerektirmektedir (Erdoğan, 1987:37). İnsanın hayatı boyunca başka bireyler tarafından desteklendiğini algılanması kişinin kendisini iyi hissetmesini sağlamaktadır. Buna bağlı olarak, bireyin bir çalışan olarak, çalıştığı iş yerinde de desteklendiğini hissetmesi önemli bir destek olarak ifade edilmektedir. Bireyin çalıştığı işyerinde destek algılaması anlamına gelen örgütsel destek algısı ilgili yazında en yoğun karşılaşılan kavramlardan biri olmaktadır (Giray ve Şahin, 2012:2). Bu bölümde algılanan yönetici desteği kavramı, yönetici ve örgüt ilişkisi, kavramla ilişkisine dayandırılan kuramlara ve son olarak algılanan yönetici desteği ile ilişkisi olan yapılan çalışmalara değinilmektedir.

2.1. Algılanan Yönetici Desteği Kavramı

Algılanan yönetici desteği kavramı, çalışanların doğrudan bağlı oldukları, onları yönlendiren ve işlerinden sorumlu tutan yöneticilerinden aldıkları maddi ve manevi destekle ifade edilmektedir (Tenteriz ve Tozkoparan, 2022:90). Bireylerin beklenti ve ihtiyaçların belirlenmesinde, hiyerarşide yer alan çalışanların esas olarak iletişim halinde oldukları ve şirketi temsil eden yöneticisi ile ilişkisi önemli bir belirleyici faktör olarak belirtilmektedir (Göktepe, 2017:32). Örgütsel desteği algılama becerisine sahip olan çalışanlar, mutlaka yönetici desteğini de algılama becerisine sahip olmaktadır. Bu nedenle yönetici desteği çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını etkileyen çok önemli bir değişken olduğu öne sürülmektedir (Shi vd., 2014:568). Çalışanlar, kurumun kendilerine karşı hem takdir edilmesini hem de refahlarının gözetilmesini kapsayan genel bir olumlu veya olumsuz yönetime sahip olduğuna inanılmaktadır (Eisenberger vd., 2002:565). Bu da çalışanlar ne yapacaklarını bilseler bile yöneticilerinin maddi destek sağlamaması nedeniyle görevleri yerine getirmeyebilirler (Babin ve Boles, 1996).

Çalışanların, yöneticilerine örgüt tarafından tanınan statüye ilişkin algıları ve dolayısıyla çalışanların yönetici desteğinin aynı zamanda örgütsel desteği de temsil ettiğine olan inancı, çalışanların (a) örgütün yöneticinin katkılarına olumlu değer vermesi ve amirin refahı ile ilgilenmesi, (b) amirin önemli örgütsel kararlardaki etkisi ve c) yöneticiye iş sorumluluklarında tanınan özerklik ve yetkiye ilişkin algıları ile artacağı belirtilmektedir. Örgütün yöneticilerine yönelik olumlu davranışlarının bu özelliklerinin ifade ettiği şekliyle, yöneticinin resmi olmayan kurumsal statüsü, algılanan yönetici desteğini ile algılanan örgüt desteği arasındaki ilişkiyi ılımlı hale getirilmesidir (Eisenberger vd., 2002:566).

Çalışanın düşüncelerinin ve kararlarının öneme alınması, örgütün kendisine yönetim ve diğer çalışanlar tarafından saygı duyulması, sosyal ilişkilerinin memnuniyetle karşılanması, çalışanın örgütsel destek almasına yol açtığı belirtilmektedir (Bağdoğan, 2018:8).

Yöneticiler, astların performansını yönlendirme ve değerlendirme sorumluluğuna sahip olan örgütün temsilcileri olarak hareket ettiğinden, çalışanlar, yöneticilerinin kendilerine yönelik olumlu veya olumsuz yönelimini örgütün desteğinin bir göstergesi olarak görmektedir (Levinson, 1965:Eisenberger vd., 1986:Rhoades ve Eisenberger, 2002:700).

Toleransı yüksek kişiliğe sahip yöneticiler, iş esnasında hata yapan çalışanlara daha fazla destek (örneğin sözlü teşvik, resmi olarak koruma vb.) göstermektedirler. Çalışanların hatalarına tolerans göstermeyen (ya da düşük toleranslı kişiliğe sahip olan) yöneticilerin, çalışanların hatalarına direnmeleri, onların eleştirme, ilgisizlik gösterme, istikrarı bozma vb. jest, tavırlarından anlaşılabilen yöneticilerin bu tutum ve davranışları çalışanlar tarafından algılanacak olması vurgulanmaktadır (Shi vd., 2014:567). İşgörenlerin ve onların yöneticileri benzer değerlere sahip olduğunda kişi-yönetici uyumu artmakta olduğu belirtilmektedir (Kühner vd., 2024:4).

Algılanan yönetici desteği, çalışanların yöneticilerinin katkılarına değer verdiğine, onların refahını önemseydiğine ve onlara karşı teşvik edici davranışlar gösterdiğine iş görenlerin inanma seviyelerini ifade edilmektedir (Eisenberger vd., 2002:565).

Shanock ve Eisenberger (2006) örgütlerinden destek algılayan yöneticilerin astlarına iyi davranacaklarını ve böylece astların algılanan yönetici desteğini artıracığını belirtmiştir (Liaw vd., 2010:477).

Yöneticiler çalışanların algı, tutum ve davranışlarını etkileyen kişilerdir (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011) ve daha spesifik olarak çalışanlara zamanlarını nasıl ayırmaları gerektiği konusunda rehberlik sağlanmaktadır (Cantor vd., 2015:703).

Yönetici Desteği ve Örgüt İlişkisi

Organizasyon iyi işlediğinde ve birey örgütün ayrılmaz bir parçası olduğunu hissettiğinde üstleriyle özdeşleşmektedir. Bu onun bazı becerilerini, deneyimlerini, bakış açılarını ve bilgilerini kendisinin bir parçası haline getirdiği anlamına gelmektedir. Kişi, birden fazla özdeşleşme yapıp ve bunları kendi kişilik yapısına uygun olarak yeniden düzenleyerek daha becerikli ve mesleki açıdan olgunlaşmaktadır (Adelson, 1961;Levinson, 1965).

Yönetim desteği, çalışanların yöneticilerinin görevlerini ifa etmelerinde kendilerine ne ölçüde yardımcı olduğunu ve kendileriyle ne ölçüde ilgilendiğini algıladıklarını yansıtmaktadır (Burke vd., 1992:718).

Şirketi temsil eden, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini tanımlayan ve hiyerarşide ağırlıklı olarak çalışanların iletişim kurduğu yönetici, önemli bir rol görevi olup, örgüt ile çalışan arasındaki ilişkiyi belirlemektedir (Türkkan ve Ülbeği, 2022).

Yönetici, organizasyondaki kariyer fırsatlarına ilişkin yararlı bilgiler (geri bildirim), kişisel destek veya her ikisini birden sağlıyorsa, ast, ilişkiyi kariyer gelişimi açısından kendisine olumlu katkı sağladığını düşünmektedir (Jiang ve Klein, 2000:223).

Çalışanlar aynı zamanda üst yöneticilerinin katkılarına değer verme ve refahlarını önemseme derecelerine ilişkin genel görüşler geliştirmektedir (Kottke ve Sharafinski, 1988) ancak çalışanlar yöneticilerinin davranışlarını kurumlarını temsil ettikleri şeklinde yorumlanmaktadır (Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003:252).

2.2. Algılanan Yönetici Desteği Kavramının Dayandığı Kuramlar

Algılanan yönetici desteği kavramı ile ilgili, örgütsel destek kuramı, sosyal değişim kuramı, lider-üye etkileşim kuramı, psikolojik sözleşme kuramı kapsamında ele alınmaktadır.

2.2.1. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramı Gouldner (1960)'ın karşılılık normu ve Blau (1964)'nın sosyal değişim kuramına dayandırılmaktadır. Örgütsel destek kuramına göre, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların örgütün artan çabayı ödüllendirmek isteyip istemediğini değerlendirmesi, çalışanın örgüte yaptığı katkıya ne kadar değer verildiğini ve iyi oluşlarının ne kadar önemseydiğine ilişkin genel inançları şekillendirildiği varsayılmaktadır (Rhoades vd., 2001:825). Kuram, (Eisenberger vd., 1986:Eisenberger ve Stinglhamber, 2011) astların çevresel davranışlara katılımını teşvik etmede yöneticinin rolünü incelemek için kullanılmaktadır (Cantor vd., 2015:700).

Örgütsel destek kuramına göre (Eisenberger vd., 1986:Rhoades ve Eisenberger, 2002) çalışanlar, kurumun katkılarına ne ölçüde değer verdiğine ve refahlarını ne ölçüde önemseydiğine ilişkin küresel inançlar geliştirilmektedir (Kuvaas ve Dysvik, 2010:140). Algılanan bu tür örgütsel destek, insanların genel olarak başkalarının sosyal ilişkilere olan bağlılığını anlamak için kullandıkları aynı atıf süreçlerine bağlı olmaları belirtilmektedir (Eisenberger vd., 1986:501). Algılanan örgütsel destek (AÖD), kişinin işini etkili bir şekilde yerine getirmesi ve stresli durumlarla başa çıkabilmesi için ihtiyaç duyulduğunda kuruluştan yardım alınacağına dair güvence olarak da değerlendirilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698).

Algılanan örgütsel desteğin, güçlü bir değişim ideolojisine sahip bireylerin devamsızlıklarını ve performanslarını güçlü bir şekilde etkileyeceği ancak zayıf bir değişim ideolojisine sahip olanlar üzerinde çok az etkiye sahip olacağı tahmin edilmektedir (Eisenberger vd., 1986:501).

Levinson (1965) çalışanların, örgüt temsilcilerinin eylemlerini, örgütün kendi eylemleri olarak görme eğiliminde olduklarını belirtmektedir.

Levinson'a göre örgütün kişileştirilmesi aşağıdaki faktörler tarafından desteklenmektedir; (a) örgütün, temsilcilerinin eylemleri konusunda yasal, ahlaki ve mali sorumluluğu bulunmaktadır, (b) örgütsel emsaller, gelenekler, politikalar, normlar sürekliliği sağlar ve rol davranışlarını belirlemektedir, (c) kuruluşun temsilcileri aracılığıyla bireysel çalışanlar üzerinde güç kullanması olarak ifade edilmektedir. Kurumun kişileştirilmesinin, bir çalışanın, o bireyin maddi ve sembolik kaynaklarını kontrol eden diğer tüm üyelere ilişkin görüşlerinin özünün temsil ettiği varsayılmaktadır (Eisenberger vd., 1986:500).

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel destek (AÖD)'in sonuçlarının altında yatan psikolojik süreçleri de ele alınmaktadır. Buna göre; a) karşılıklılık normu temelinde, AÖD, örgütün refahını önemsemek ve örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için hissedilen bir yükümlülük üretilmesidir. b) AÖD'in çağırttığı ilgi, onay ve saygı sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamalı ve çalışanların örgütsel üyelik ve rol statüsünü sosyal kimliklerine dahil etmelerine yol açılması belirtilmektedir. c) AÖD çalışanların örgütün artan performansı tanıdığına ve ödüllendirdiğine dair inançlarını güçlendirmektedir (performans-ödül beklentileri). Bu süreçlerin hem çalışanlar (örneğin, artan iş tatmini ve yükselen olumlu ruh hali) hem de kurum (örneğin, artan duygusal bağlılık ve performans, azalan iş gücü devri) için olumlu sonuçları olduğu belirtilmektedir.

Örgütsel destek kuramın çekici bir özelliği, AÖD'in öncülleri ve sonuçlarına ilişkin net, kolayca test edilebilir tahminler sunmasının yanı sıra varsayılan süreçlerin spesifikliği ve bu süreçlerin ampirik olarak test edilmesinin zor bir yapısı olmadığı belirtilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:699).

Örgütsel destek kuramına göre, çalışanlar yöneticilerinin kendilerine yönelik davranışlarını örgütün desteğinin bir göstergesi olarak görürler ve dolayısıyla yönetici örgütün bir temsilcisi olarak hareket etmekte olduğu belirtilmektedir (Eisenberger vd., 1986:503). Ayrıca, çalışanlar yöneticilerinin kendileri hakkındaki değerlendirmesini kurumun üst yönetimine sunacağını bilmekte, bu da yönetici ve kurumun aynı bakış açısını paylaştığına dair inancı daha da güçlendirilmektedir (Eisenberger vd., 2002:566). Buna göre, AYD'nin örgütsel desteğin bir öncülü olduğuna inanılmaktadır (Kuvaas ve Dysvik, 2010:140).

Örgütsel destek kuramı ve sosyal değişim kuramı, yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanların, olumlu tutumlar ve uygun davranışlar yoluyla kurumuna geri ödeme yapma yükümlülüğü hissedeceklerini öne sürülmektedir (Eisenberger vd., 1990:Coyle-Shapiro vd., 2004:Kuvaas ve Dysvik, 2010:140). Güçlü örgütsel destek algısına sahip çalışanlar, teorik olarak örgüte fayda sağlayacak davranışlarda bulunma eğilimindedir (Eisenberger vd., 1986:501). Bu açıdan bakıldığında algılanan örgütsel destek Blau'nun (1964) sosyal değişim teorisi temel alınarak değerlendirilmektedir. Sosyal değişim teorisi aşağıda ele alınmıştır.

2.2.2. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı Homans (1958) ve Emerson (1962) tarafından yapılan öncü çalışmalarıyla birlikte Blau (1964) tarafından kavramsallaştırılmıştır (Sürücü, 2021:260). Sosyal değişim, bireylerin gönüllü eylemlerini olarak ifade edilmektedir. Eylemlerin genellikle fayda üretmesi ve beklenen getiriler tarafından motive edilmesidir. Bu davranışların tipik olarak getirileri de bulunmaktadır (Blau, 1964:91). Bu etkileşimler genellikle birbirine bağlı ve başka bir kişinin eylemlerine bağlı olarak görülmektedir.

Sosyal değişim kuramı ayrıca bu birbirine bağlı işlemlerin yüksek kaliteli ilişkiler yaratma potansiyeline sahip olduğunu, ancak bunun yalnızca belirli koşullar altında gerçekleşeceğini vurgulamaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005:875).

Blau'nun (1964) sosyal değişim kuramı ve Gouldner'in (1960) karşılıklılık normu başkalarından fayda gören bireylerin dolaylı olarak karşılık vermek zorunda hissettiklerini savunmaktadır (Gkorezis, 2015:1045). Her ikisi de kuruluştan veya temsilcilerinden alınan destek eylemlerinin, destek kaynağına faydalı davranışlar yoluyla ifade edilen iyiliklere karşılık verme yükümlülüğü duygusu oluşturduğunu öngörülmektedir (Tremblay ve Gibson, 2016:43). Teori, bir kişinin diğerine bir iyilik yapması ilkesini içerir ve gelecekte bir karşılık beklentisi olsa da, bunun kesin niteliği kesinlikle önceden belirlenmemiştir (Blau, 1964:93).

Sosyal değişim kuramı, yönetim, sosyal psikoloji ve antropoloji gibi bir dizi sosyal bilimsel disiplini kapsayan geniş bir kavramsal paradigmadır (Cropanzano vd., 2017:1).

Sosyal değişim yaygın bir olgu ve günlük yaşamın derinliklerine işlenmektedir. Değişiklikler sadece organizasyonlarla sınırlı değil, aynı zamanda aile, arkadaş ve akrabalara karşı, incelikli bir şekilde gerçekleşmektedir (Ahmad vd., 2023:1). Teori, kişiisel y k ml l k, minnettarlık ve güven duyguları yaratma eğilimindedir (Blau, 1964:94).

Sosyal değişimin pek çok farklı biçimi olmasına rağmen, çoğu ağdaş örgütsel davranış modeli birkaç ortak özelliği paylaşmaktadır. Buna göre; (1) bir aktörün hedef bireye yönelik ilk davranışı, (2) hedefin eyleme verdiği karşılıklı tepkiler (hem tutumsal hem de davranışsal), (3) ilişki oluşumu olarak ifade edilmektedir (Cropanzano vd., 2017:2).

Sosyal değişim kuramı, işyeri davranışını anlamak için en etkili kavramsal paradigmlar arasında yer aldığı belirtilmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005:874).

Bir kuruluştaki bir aktör veya faktörün, genellikle de yönetici veya iş arkadaşının, hedef kişiye olumlu veya olumsuz davranmasıyla başlamasını ifade edilmektedir (Farrell ve Rusbult, 1981:Rusbult vd., 1988:McLean Parks, 1997:Eisenberger vd., 2004:Cropanzano vd., 2017:2).

Bir iyiliğin uygun bir şekilde geri döneceğini garanti etmenin bir yolu olmadığından, sosyal değişim teorisi diğerlerinin yükümlülüklerini yerine getireceklerine dair güvenmeyi gerektirmektedir.

Bir iş gören, bir meslektaşına birden çok kez yardım edebilmekte ve meslektaşı yanıt vermez ise, iş görenin kaybedecek çok az şeyi mevcuttur ve çalışan yardım etmeyi bırakarak kendisini gelecekteki kayıplara karşı kolaylıkla koruyabilmektedir. Eğer iş arkadaşı karşılık verirse, belki de gönüllü yardıma duyduğu minnettarlıktan ve daha fazlasını alma umudundan dolayı aşırı derecede karşılık verirse, sürekli ve uzun süreli iyilikler için güvenilir olduğunu kanıtlamış olabilmektedir.

Bireyler, yalnızca daha fazla yardımı teşvik etmek için bile olsa, hizmet etme yükümlülüklerini yerine getirerek güvenilirliklerini göstermekte ve karşılıklı

hizmetin kademeli olarak genişlemesi, karşılıklı güvenin artması eşlik edilmektedir. Sonuç olarak, saf kişisel çıkarlardan kaynaklanabilen sosyal değişim süreçleri, yinelenen ve giderek yayılan karakteri nedeniyle sosyal ilişkilerde güven oluşturmaktadır (Blau, 1964:94). Yönetici-çalışan ilişkisinde, yöneticinin amacı, çalışanları ihtiyaçları doğrultusunda destekleyerek aslında çalışanların hedeflerine katkısını arttırmaktır. Bu karşılıklı yarar ilişkisi, örgütlerdeki sosyal ilişkileri açıklayan sosyal değişim teorisinin incelenmesi konusunda önemini vurgulamaktadır (Göktepe, 2017:33).

Sosyal Değişim kuramının temel ilkesi karşılıklılık normudur. Temel kavramlardan örgütsel destek ile ilişki olan karşılıklılık normu, bir kişi diğerine iyi davrandığında, olumlu muamelenin karşılığını zorunlu kılmaktadır (Gouldner, 1960). İnsanların elde ettikleri faydaya göre olumlu davranmaları ilkesine dayanmaktadır.

Karşılıklılık normunun olabilmesi için insanların öncelikle kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve onlara zarar verecek herhangi bir davranış eyleminde bulunmamaları gerekmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010:4).

Gouldner (1960) tarafından ileri sürülen karşılıklılık normunun evrensel bir özelliğe sahip olduğu, bunun ancak içinde bulunulan durumun koşullarına, kişilerin özelliklerine ve normun sonuçlarına verilen değere göre değişebileceğini belirtilmektedir.

Bir kişiye yapılan yardım sonucunda elde edilen faydanın değeri, o kişinin o anda ne kadar yardıma ihtiyaç duyduğuna bağlı olduğu ifade edilmektedir. Benzer şekilde, kişiye yardım eden bağışçının kaynakları ve bağışçının motivasyonları da karşılıklılık normunu etkileyebilmektedir (Gouldner, 1960:161-178).

Karşılıklılık normu işçi-işveren açısından da geçerli olmaktadır (Eisenberger vd., 2001:42). Bir insan ile iş organizasyonu arasındaki ilişkide, karşılıklı beklentilerin karşılanması ve karşılıklı ihtiyaçların karşılanması süreci, bir karşılıklılık süreci olarak kavramsallaştırılmıştır.

Başka bir açıdan bakıldığında kişi ile örgüt arasında psikolojik bir sözleşmenin yürütülmesi süreci ve kişi ile örgütün birbirinin parçası gibi görüldüğü tamamlayıcı bir süreç olarak ifade edilmektedir (Levinson, 1965:384). Karşılıklılık normuna dayalı olarak menfaatlerin geri ödenmesi yükümlülüğü, kişilerarası ilişkilerin güçlendirilmesine yardımcı olmaktadır (Eisenberger vd., 2001:42). Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve performans arasında tekrar tekrar bulunan pozitif ilişkiler, karşılıklılık normu nedeniyle hissedilen yükümlülüğe atfedilmektedir (Eisenberger vd., 2001:42). İşgörenler genellikle kurumun kendilerine olan bağlılığı konusunda daha fazla ilgilenilmektedir. Örgüt tarafından değer verilmek, kabul ve saygı, ödüller ve terfiler, bilgiye erişim ve kişinin daha iyi bir iş yapabilmesi için gereken diğer yardım biçimleri gibi faydalar sağlanabilmektedir. Karşılıklılık normu, çalışanların ve işverenlerin bu farklı yönelimleri uzlaştırmasına olanak tanımlanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698). Karşılıklılık, psikolojik büyümeyi çeşitli şekillerde teşvik etmektedir. Kurum iyi işlediğinde ve kişi kendini kurumun ayrılmaz bir parçası olarak hissettiğinde, üstleriyle özdeşleşmektedir (Levinson, 1965:386). Karşılıklılık normu, insanların kendilerine yardım edenlere yardım ederek karşılık verdikleri varsayımına dayandırılmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010:4).

2.2.3. Lider-Üye Etkileşimi Kuramı

Lider-Üye Etkileşim kuramının temeli Blau (1964)' nun sosyal değişim kuramı ve Graen ve Cashman (1975)' in rol kuramına dayandırılmaktadır.

Yüksek kaliteli bir alışverişte tarafların birbirlerine değerli varlıklar sağladığını belirtilen sosyal değişim kuramı (Blau, 1964;Erdogan ve Enders, 2007:321-322) ve lider ile üye arasında gelişen ilişkinin türünü etkileyen, lider tarafından oluşturulan görevlerin yeni bir ast tarafından ne ölçüde kabul edilip edilmediğinin değerlendirildiği bir test sürecini kapsayan rol kuramı, (Liden vd., 1993:663) lider-üye kuramının çerçevesini oluşturmaktadır.

Lider-üye etkileşim kuramı dikey ikili bağlantı modeli tanımı ile birlikte ilk olarak Dansereau vd. (1975) tarafından adlandırılmıştır. Lider ile her bir ast arasındaki dikey ikili ilişkilere odaklanan, lider-ast etkisini anlamaya yönelik alternatif bir yaklaşım olarak belirtilmektedir.

Lider-üye etkileşim kuramına göre, lider ve takipçi arasındaki kişilik uyumunun, ikisi arasındaki güveni artırdığını ve bunun da iletişimin etkinliğini olumlu yönde etkileyebileceğini öne sürülmektedir (Akşehirli, 2016:14).

Kuramına göre, liderler farklı astlarıyla değişen kalitede ilişkiler içerisindeyler. Özellikle liderler astlarının bir kısmıyla yüksek kaliteli ilişkiler geliştirmekte ve bu ilişkiler, saygı, sevmeye ve güven ile karakterize edilmektedir. Ancak yöneticiler diğer astlarla iş sözleşmesinin şartlarıyla sınırlı olmak üzere düşük kaliteli alışverişler yapılabilmektedir. Bu ilişkinin kalitesini incelemek, liderlerin astlarını nasıl etkilediğini ve onlardan nasıl etkilendiğini anlamanın lider-üye etkileşim kuramının anahtarı varsayılmaktadır (Erdogan ve Enders, 2007:321).

Lider-üye değişimi kuramı, lider ve çalışma grubunun her bir üyesinin benzersiz bir ilişkiye sahip olduğunu savunulmaktadır. İlk etkileşimlerde, lider ve üye tarafından kararlar alınması ve görüşlerin oluşturulmasıdır. Eğer görüş olumluysa, lider üyeye daha iyi görevler verilmesi ve üye daha fazla destek göreceği belirtilmiştir. Kuram ast-üst ilişkisi bir sosyal değişim veya müzakere edilen bir işlem olarak düşünülmektedir. Lider-üye değişimi kuramı, yöneticinin verimliliğinin ve etkinliğinin her bir astıyla kurduğu ilişkinin kalitesinden etkilendiğini savunulmaktadır (Burns ve Otte, 1999:243).

2.2.4. Psikolojik Sözleşme Kuramı

Psikolojik sözleşme kuramı Blau'nun sosyal değişim kuramı ve Adams'ın eşitlik kuramına dayanmaktadır (Sığı ve Gürbüz, 2013:165). Psikolojik sözleşme terimi, bireyin, o kişi ile başka bir taraf arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının şart ve koşullarına ilişkin inançlarını ifade etmektedir (Rousseau, 1989:123). Psikolojik sözleşmeler, bireyin karşılıklı yükümlülöklere ilişkin inançlarıdır.

Bir kişi, belirli teşvikler (örneğin, yüksek ücret, iş güvenliği) karşılığında işverene belirli ödemeler (örneğin, sıkı çalışma, sadakat, fedakarlık) borçlu olduğuna inandığında inançlar sözleşmeye dayalı hale gelmektedir. Algılanan yükümlölükler gibi psikolojik sözleşmeler, sözleşmelerin taahhüt niteliğinde ve karşılıklı olması nedeniyle daha genel beklenti kavramından farklılık göstermektedir.

Gelecekteki davranışlara ilişkin vaatler (bu durumda işveren tarafından) genellikle iş görenin karşılıklı eylemlerine bağlı olmaktadır. Sözleşmeye dayalı beklentiler söz konusu olduğunda, bir eylem veya çaba karşılığında karşılıklılık vaadi sözleşmenin temelini oluşturmaktadır (Rousseau, 1990:390).

İnsan-örgüt ilişkisi kişi için önemlidir, çünkü belirli ihtiyaçları karşılar; buna ek olarak, örgütü belirli psikolojik kayıpları yerine konulması, psikolojik savunmalarını güçlendirmek ve önemli bir transfer hedefi olarak hizmet etmek için kullanılmaktadır (Levinson, 1965:382). Sözleşmeler bireylerin davranışlarının ve kuruluşların eylemlerinin temelini oluşturmaktadır. Sözleşmeye dayalı yapı, belirsizliği azaltarak (örneğin, rolleri tanımlamak, gelecekteki çalışma yollarını tanımlamak), sosyal birimler oluşturulması (örneğin, ortaklıklar, kuruluşlar, ortak girişimler) bireylerin, grupların ve kuruluşların karşılıklı bağımlılığını yönetilmesi suretiyle gelecekteki tahmin edilen değişimleri yapılandırmaktadır.

Bununla birlikte, sözleşmelerin biçim, unsurları ve hatta sözleşmede kullanılan dil, vaatlere yüklenen sosyal olarak tanımlanmış anlam, zaman perspektifleri ve taraflar arasındaki ilişkiler nedeniyle farklılık göstermektedir (Rousseau ve McLean Parks, 1993:2).

Rousseau (1990) göre, psikolojik sözleşmeler bir ilişki bağlamında ortaya çıkmaktadır (nispeten kısa vadeli veya uzun vadeli olabilir). İlişkiler gelecekte de devam etmesi beklenen etkileşimler ve alışverişler olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla bir kuruluşa katılan kişinin orada kısa süreli mi yoksa ömür boyu mu çalışmayı amaçladığı, kendileri ile işveren arasında var olduğuna inandıkları yükümlülüklerle ilişkili olmaktadır. Buna göre;

a) Beklenen görev süresi veya organizasyonda kalma süresi, işverenle algılanan ilişkisel sözleşme ile pozitif yönde ilişkilidir. Belirli bir kuruluştaki işini başka bir yerdeki daha iyi işlere ulaşmak için bir basamak olarak gören çalışanlar, iş ilişkilerinde daha çok işlemsel bir bakış açısı benimsenmektedir.

b) Yeni bir çalışanın bir kuruluştaki işini diğer şirketlere geçiş için bir basamak olarak gördüğü kariyer, yeni işe alınanların ilişkisel sözleşmeye olan inancı ile negatif, işverenle yapılan işlemsel sözleşme ile ise pozitif ilişkilidir.

Buna karşılık, belirli bir kuruluştaki aktif olarak iş arayan işe alım uzmanları, o işverenle ilişki kurmaya değer verilmektedir.

c) Yeni bir iş görenin belirli bir kuruluştaki çalışma isteği, algılanan ilişkiyel sözleşme yükümlölükleriyle olumlu yönde ilişkilidir. Psikolojik sözleşme iş gören ve işveren arasındaki ilişkileri yürütölmektedir (Rousseau, 1990:392).

Dikili ve Bayraktaroğlu (2013) psikolojik sözleşmenin genel özellikleri belirtilmiştir. Buna göre; a) psikolojik sözleşmeler yazılı sözleşmeler olmamakla birlikte, algıya dayalı, insanların zihninde var olan ve çoğu zaman belirsiz olan sözleşmeler olarak ifade edilmektedir, b) Psikolojik sözleşmenin tarafları arasında, iş gören ile işveren/yönetici/kurum arasında bağımlılık ve karşılıklı yükümlölük ilişkisi bulunmaktadır, c) hem bireylere göre hem de zamana göre değişen psikolojik sözleşmeler, durağan değillerdir.

Psikolojik sözleşmeye tanımlamaya yardımcı kuramlar aşağıda ele alınmıştır.

Eşitlik Kuramı ve psikolojik sözleşme

Bireyin başarı düzeyinin ve iş tatmininin, iş ortamında algıladığı eşitlik ve eşitsizliğe bağılı olduğunu öne süren Adams tarafından geliştirilen bir kuram olarak ele alınmaktadır.

Kişi, yaptığı işin sonucunda elde ettiği çıktıları, aynı işyerinde çalışan diğer kişilerin eylem ve sonuçlarıyla karşılaştırır, dolayısıyla bu durumda eşitlik süreci bireyin psikolojik sözleşmesini incelenmektedir.

Kişi elde ettiği maaş, ödöl, statü gibi sonuçları ya da diğer bir deyişle çıktıları karşılaştırdığında psikolojik olarak kendisine eşit davranıldığını hissettiğinde motivasyon düzeyi, örgüte bağılılığı artmakta ve psikolojik sözleşme süreci güçlenmektedir (Sığrı ve Gürbüz, 2013:167).

Beklenti Kuramı ve psikolojik sözleşme

Vroom'un teorisi, değerlik, yararlılık ve beklenti kavramına dayanmaktadır (Tevrüz, 1997:37). Vroom tarafından geliştirilen kuram, bireylerin ekonomik çıkarları doğrultusunda rasyonel davrandıklarını kabul etmekte, birey alternatiflerin farkına varır ve yeteneklerine göre belirli seçimler yapar, bunları araçsallık, değerlere ve beklentilere göre değerlendirmektedir. Beklenti teorisinde birey, bilişsel olarak seçenekleri keşfederek bir sonuç almayı isteyebilmekte, bunu almayı reddedebilir veya durumu görmezden gelebilmektedir.

Dolayısıyla beklenti teorisi, davranış-sonuç ilişkisine dayanan, belirli bir davranışın belirli bir şekilde sonuçlanacağına dair geçici bir inanç olduğu ve bu bağlamda kişi beklentilerine göre psikolojik sözleşme geliştirmekte veya olumsuz durumlarda sözleşme zedelenmektedir (Sığrı ve Gürbüz, 2013:167). Vroom'un beklenti teorisinin önemi, örgütsel hedefleri ile bireysel amaçları arasındaki ilişkiye ışık tutmaktadır (Tevrüz, 1997:38).

Lawyer- Porter Modeli ve Psikolojik sözleşme

Bu kuram performans ve doyum arasındaki ilişkiyi belirtmektedir. Bu modelde bireyi motive eden unsur ödüldür. Bireyin alabileceği ödüller iç ve dış ödüller olarak ikiye ayrılmaktadır.

Bireylerin bir soruna çözüm bulma, fazla çalışma ile görevini bitirmesi gibi kendi davranışı sonucunda aldıkları ödüller iç ödüller, örgüt tarafından sağlanan terfi alınması, eğitim alınması, ücret artışı oluşması vb. dış ödüller olarak ayrılmaktadır. Psikolojik bir sözleşme oluşması için kişinin iç ve dış ödüller sonucunda ne beklediğini bulunması gerektirmektedir. Kişinin çabalarının karşılığında beklediği ödülü aldığında örgüte olan bağlılığı artması beklenmektedir (Sığrı ve Gürbüz, 2013:167).

2.3. Algılanan Yönetici Desteği ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Tablo 2. Algılanan Yönetici Desteği ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Eisenberger vd.)	(1986)	Öğretmenleri kapsayan çalışmanın sonucunda, çalışanların örgütün katkılarına ne ölçüde değer verdiğini ve onların iyi oluşlarını önemseydiği konusunda küresel inançlar geliştirdikleri tespit edilmiştir.
(Eisenberger vd.)	(1990)	Araştırmacılar tarafından iki çalışma yapılmıştır. Meslek gruplarına yönelik kapsayan çalışma 1’de algılanan destek ile işe devam ve performans arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Çalışma 2’de ise çelik fabrikasında saatlik imalat işçileri ve yöneticileri kapsayan çalışmada, algılanan desteğin duygusal bağlılık, performans sonuç beklentileri ve kuruma yardımcı olmak için isimsiz önerilerin yapıcılığı ile olumlu yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir.
(Ladd ve Henry)	(2000)	Yönetici ve çalışanları kapsayan çalışmada, destek algılarının öneminin yanı sıra örgütsel değişimin düzenleyici rolünü desteklenen sonuçlara ulaşılmıştır.
(Rhoades vd.)	(2001)	Araştırmada üç çalışma incelemesinde; iş deneyimlerini kapsayan algılanan örgütsel destek (AÖD), duygusal bağlılık (DB) ve çalışan devri arasındaki karşılıklı ilişkilerinin sonuçlarında; Çalışma 1’de çeşitli kuruluşlardan çalışanlarını kapsayan araştırmada, AÖD’in örgütsel ödüller, prosedürel adalet ve yönetici desteğinin DB ile pozitif ilişkilerine aracılık ettiği tespit edilmiştir. Çalışma 2’de, 2 yıllık ve 3 yıllık bir süre boyunca perakende çalışanlarını kapsayan, AÖD ve DB değişikliklerini incelenen çalışmada, AÖD, DB’deki zamansal değişikliklerle pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Çalışma 3’de ise, perakende, kümes hayvanları ve yem işleme işçilerinde uygulanan çalışmada, AÖD ile DB’nin aracılık rolü olduğu, daha sonraki gönüllü çalışan değişimi arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna tespit edilmiştir. Sonuçlar doğrultusunda olumlu çalışma koşullarının AÖD aracılığıyla DB’i artırdığını ve bunun da çalışanların işten ayrılma davranışını azalttığını gösteren araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır.

(Tablo 2. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Eisenberger vd.)	(2001)	Posta çalışanlarını kapsayan çalışmada, algılanan örgütsel destek (AYD) ile çalışanların duygusal örgütsel bağlılığı ve iş performansı arasındaki ilişki sonuçlarında; (a) AYD, çalışanların kurumun refahını önemseme ve kurumun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma zorunluluğunu hissetmesiyle olumlu yönde ilişkili olduğu, (b) Hissedilen yükümlülük AYD'in duygusal bağlılık, örgütsel spontanlık ve rol içi performansla olan ilişkilerine aracılık rolü olduğu ve ayrıca, (c) AYD ile hissedilen yükümlülük arasındaki ilişkide, çalışanların iş örgütlerine uygulanan karşılıklılık normunu kabul etmeleriyle arttığı ve pozitif ruh hali, AYD'in duygusal bağlılık ve örgütsel spontanlık ile olan ilişkilerine de aracılık rolü olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Rhoades ve Eisenberger)	(2002)	Çalışanların iş örgütlerinin katkılarına değer verdiğine ve refahlarını önemseydiğine dair genel inançlarıyla (algılanan örgütsel destek; AÖD) ilgili 70'ten fazla çalışmayı gözden geçirilen meta-analiz çalışmasında, çalışanların gördüğü faydalı eylemlerinin 3 ana kategorisinin (yani adalet, amir desteği ve örgütsel ödüller ve elverişli iş koşulları) AÖD ile ilişkili olduğunu ve AÖD ise çalışanlar (örn. iş tatmini, olumlu ruh hali) ve kurum (örn. duygusal bağlılık, performans ve geri çekilme davranışında azalma) için olumlu sonuçlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
(Eisenberger vd.)	(2002)	Çalışanların amir desteği algısı, algılanan örgütsel destek ve çalışan devri arasındaki ilişkilerine yönelik üç ayrı çalışmada; Çalışma 1, çeşitli kuruluşlardan çalışanla, AYD'nin Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) geçici değişimle pozitif ilişkili olduğunu ve AYD'nin AÖD yol açtığını öne sürülmüştür. Çalışma 2 ise, perakende satış çalışanları ile AYD'nin AÖD ilişkisinin organizasyonda algılanan amir statüsü ile arttığını ortaya konulmuştur. Son olarak çalışma 3 ise, perakende satış çalışanıyla, AÖD'in AYD ile çalışan devri arasındaki negatif ilişkiye tamamen aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Cole vd.)	(2006)	Tıbbi teknoloji şirketinde çalışan çalışanlardan oluşan çalışmada, çalışanların örgütsel kriz ortamında yaşadıkları olumlu ve olumsuz duyguların, AYD ile sinizm ve psikolojik dayanıklılık ile sinizm arasındaki ilişkileri tam olarak açıkladığını belirtilmektedir.

(Tablo 2. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Erdogan ve Enders)	(2007)	Hiyerarşik doğrusal modelleme analizi, bir market zincirinin çalışan ve yöneticilerinden oluşan çalışmada, Lider-Üye değişimi (LÜD) ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişki, yöneticiler yüksek AÖD'e sahip olduğunda daha güçlü ve LÜD, yalnızca yöneticilerin yüksek AÖD'e sahip olduğu durumlarda performansla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
(Kuvaas ve Dysvik)	(2010)	Telekomünikasyon kuruluşunun çalışanlarını kapsayan araştırmada, AYD ile çalışan tutumları arasındaki ilişkiye kısmen çalışanların gelişimine yönelik algılanan yatırım (ÇGYAY)'ın aracılık ettiği, ayrıca AYD'nin ÇGYAY ile iş performansına ilişkin üç öz-rapor ölçüsü arasındaki ilişkiyi düzenlediği bulunmuştur. Moderasyon analizinde yalnızca yüksek AYD seviyeleri için pozitif bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Pekdemir vd.)	(2013)	Üniversitede çalışan ve MBA öğrencilerini kapsayan çalışmada, birey örgüt uyumu katılımcıların açıkça konuşma davranışı üzerinde etkisinde AYD'nin kısmi aracı rolü olduğu belirtilmektedir.
(Zhang vd.)	(2014)	Çeşitli kuruluşlarda çalışanları kapsayan çalışmada, AYD, yeni gelenlerin gelecekteki iş benlikleri ile proaktif uyum davranışları arasındaki ilişki üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, AYD arttıkça ilişkinin daha da güçlendiğini gösterdiği, ayrıca yeni gelenlerin proaktif uyum davranışlarının hem sosyal entegrasyonlarının kalitesi hem de iş performansları ile olumlu yönde ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Kerse vd.)	(2016)	Banka çalışanlarını kapsayan çalışmada, kişi-örgüt uyumu ve AYD değişkenleri ile sanal kaytarma boyutları arasında istatistiki bakımından anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.
(Göktepe)	(2017)	Banka örnekleme kapsayan çalışmada soyut kapsamında çalışanların işletmeyi temsil edebilme, kendilerinin performanslarını değerlendirebileceğine inanılması ve başarı ile gurur duyulması tespit edilmiş, somut kapsamında ise, performanslarını yükseltecek kaynak temini, geliştirilen projelere önem verilmesi ve fon ayrılması, maddi taleplerin üst yönetime aktarılmasında aracılık edilmesi beklentilerinin olduğu sonuçları belirtilmektedir.

(Tablo 2. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Aydın ve Basım)	(2017)	AYD'nin iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık değişkenleri ile olan arasındaki ilişkide rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
(Ece ve Gültekin)	(2018)	Bir kamu kuruluşunun çalışanları kapsayan çalışmada AYD ve örgütsel bağlılık arasında ilişkide, AYD arttıkça normatif bağlılık ve duygusal bağlılık düzeyinde artmış olduğu, zorunlu bağlılık düzeyinde ise azalma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Uzun)	(2018)	Öğretmenleri kapsayan çalışmada, örgütsel adalet algıları ile AYD ve özdeşleşmeleri arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada katılımcıların örgütsel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkide AYD'nin aracı rolü olmadığı tespit edilmiştir.
(Özkara vd.)	(2019)	Kamu kurumunda çalışan mühendisleri kapsayan çalışmada, AYD'i lider-üye etkileşiminin kalitesini pozitif ve anlamlı olarak etkilemekte ve AYD'i örgütsel sinizmi, sadece lider-üye etkileşiminin kalitesi üzerinden negatif ve anlamlı bir şekilde dolaylı olarak etkilediği sonuçları bulunmuştur.
(Terzi ve Polat)	(2020)	Hemşire örneklemini kapsayan çalışmada, araştırmaya katılanların çalışma arkadaşları destek algısı en yüksek, örgütsel destek algısı ise en düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir.
(Karabulut ve Seymen)	(2020)	Üretim sektöründe faaliyet gösteren fabrika çalışanlarını kapsayan çalışmada, paternalist liderlik ile örgütsel özdeşleşme davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişki doğrultusunda AYD'nin kısmi aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Ülbeği vd.)	(2021)	Banka çalışanlarını kapsayan çalışmada AYD'nin çalışan performansı etkisinde örgütsel özdeşleşme davranışında aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.
(Taş vd.)	(2021)	Bir devlet üniversitesinde akademik ve idari çalışanları kapsayan çalışmada, AYD bir üst yöneticilerine duyulan bilişsel güven ve bu kapsamda bilişsel güven de iş görenlerin yöneticilere duydukları duygusal güveni anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

(Tablo 2. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Gerçek ve Elmas-Atay)	(2021)	Özel sektörde beyaz yakalı çalışanlarını kapsayan çalışmada, yönetici desteğinin psikolojik sözleşme boyutlarını işletme tarafından vaat edilme düzeyine pozitif yönde etkilediğini ve ayrıca yönetici desteği arttıkça psikolojik sözleşme süreci getirilme düzeyi de arttığı sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Tenteriz ve Tozkoparan)	(2022)	Sağlık Müdürlüğü çalışanlarını kapsayan çalışmada hem AYD’i hem de algılanan çalışma arkadaşları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Demir ve Göçer)	(2022)	Öğretmenleri kapsayan çalışmada, AYD ile algıladıkları okul kültürünün tüm alt boyutları arasında pozitif anlamlı ilişkiler tespiti ile AYD ve okul kültürünün alt boyutlarından olan iş birliğine dayalı liderliğin katılımcıların dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirtilmektedir.
(Karagöz)	(2023)	Perakende sektörü çalışanları kapsayan çalışmada, AYD, örgütsel bağlılığa pozitif yönde etkilediği, işyeri nezaketsizliği AYD’i de azaltmakta ve ayrıca AYD bağımlı ve bağımsız değişkenler üzerinde kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.
(Yücel vd.)	(2023)	Öğretmenleri kapsayan çalışmada, katılımcıların yöneticilerinden yüksek düzeyde destek algıladıkları tespit edilmiş, ayrıca demografik yapılarından eğitime göre, lisans eğitilmiş olanların AYD’i lisansüstü olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmektedir.
(Olorunsola vd.)	(2024)	Turizm sektöründe yapılan çalışmada, yeşil amir desteği (YAD), yeşil öz yeterlilik (YÖY), yeşil tanımlayıcı normlar (YTN), yeşil yaratıcılık ve yeşil görev performansı (YGP) arasındaki dinamik etkileşimi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında YÖY ve yeşil yaratıcılığın YAD ile YPG arasındaki bağlantıya sırasıyla ve kısmen aracılık rolü olduğu ayrıca, YTN’ların YAD ile YÖY arasındaki pozitif bağlantıyı güçlendirdiğini, YTN’in ise sıralı aracılık sürecinde moderatör görevi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2’de Algılanan yönetici desteği ile ilgili önceki yapılan çalışmalar araştırmasında işletme yönetimi ve örgütsel davranış alanı çerçevesinde araştırılmıştır. Önceki yapılan araştırmalara göre algılanan yönetici desteği ile ilgili ilişkilendirilen kavramlara genel olarak bakıldığında; örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme davranışı, örgütsel destek, örgütsel sinizm, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, örgütsel değişim, örgütsel ödülleri, örgütsel kriz, iş-aile çatışması, işe devam, iş deneyimi, kişi-örgüt uyumu, performans, çalışan performansı, yöneticiye duyulan güven, çalışma arkadaşları sanal kaytarma, iş benliği, işyeri nezaketsizliği, proaktif uyum davranışı, psikolojik dayanıklılık, psikolojik sözleşme, iyi oluş, kültür, liderlik, yeşil amir desteği, yeşil normlar, yeşil yaratıcılık ve yeşil görev performansı ilişkilerinin araştırıldığı görülmektedir.

Destek kavramının önemini vurgulayan araştırmalarda işletmelerin belirli amaçlara ulaşmak için bir araya gelen insanlardan oluşan bir topluluk olduğu, bu amaçlara ulaşılması için birçok kavramın etkili olduğu ve bu kavramlar arasında birlik ve uyum sağlanması örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında etkili olacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla işyerinde farklı destek türleri önemlidir, bir çalışanın destek algısı, organizasyondaki yönetim, yöneticisi ve iş arkadaşları gibi çeşitli kaynaklardan aldığı desteği temsil etmektedir.

Literatürde algılanan örgütsel desteğin önemi vurgulanırken diğer destek türlerinin önemi de her geçen gün artmaktadır. Ayrıca çalışanların bunlardan birinden destek algılaması ya da algılamaması da hem örgüt hem de iş gören açısından önemli sonuçlara yol açabilmektedir.

İş görenlerin algıladıkları destek üzerine ilişkin yapılan çalışmalar öncelikle algılanan desteğin örgüte yapacağı katkılar üzerine ya da ilişkili olduğu değişkenleri belirlemeye odaklanılmıştır. Yönetici desteği ile literatürde az sayıda çalışma bulunmakla beraber, bu alandaki çalışmaların sayısı giderek artmaktadır. Bu kapsamda Tablo 2’de algılanan yönetici desteği ile ilgili ve ilişkilendirilen ulusal ve uluslararası yapılan çalışmaların araştırmacılar için yol gösterici olacağı ifade edilebilir.

3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

Son yıllarda, Ryff (1989) ve Deci ve Ryan (2000, 2001) gibi kuramcılar tarafından evrensel insan ihtiyaçları ve etkili işlevsellik fikrine dayalı olarak öznel iyi oluşa ek bir iyi oluş biçimi ortaya çıkarıldığı belirtilmektedir. Bu ortaya çıkarılan yaklaşım "psikolojik iyi olma hali" olarak adlandırılmakta ve kısmen olumlu işleyişe ilişkin hümanist kuramlara dayandırılmaktadır. Yazarlar, ampirik olarak örtüşmeler bile öznel iyi olma halinden farklı olduklarını savunmaktadırlar (Diener vd., 2009:251). Psikolojik iyi oluş kavramı, öznel iyi oluşu tamamlamak neticesinde ortaya çıkmıştır (Bağdoğan, 2018:9). Dolayısıyla araştırmanın akışı bu bölümde ilk önce öznel iyi oluş kavramına değinilmekte, sonrasında psikolojik iyi oluş kavramı, kavramla ilişkili kuram ve boyutlarına, son olarak ise psikolojik iyi oluş ile ilgili yapılan çalışmalar ele alınmaktadır.

3.1. Öznel İyi Oluş Kavramı

Mutluluğun doğası ve kaynağı, kayıtlı tarih boyunca insanoğlunun ilgi alanı olmakta ve pek çok filozof ve sosyal bilimci, mutluluğu veya refahı tanımlamakla ilgilenmişlerdir. Refah ve mutluluk; refah, erdem veya kutsallık gibi dışsal kriterler olarak tanımlanmıştır (Bradburn, 1969:371). Filozoflar mutluluğun insan eylemi için en yüksek iyilik ve nihai motivasyon olduğunu varsayılmaktadır.

İlk olarak Wilson (1967) araştırmasında en fazla avantaja sahip olanların en mutlu olanlar olduğunu belirtilmiştir. Araştırmada mutlu bir insan; genç, sağlıklı, eğitimli, iyi maaşlı, dışa dönük, kaygısız, iyimser, dindar, evli, özgüveni yüksek, iş ahlakı yüksek, arzuları mütevazı olan bir kişi olarak ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Diener, 1984:542).

Mutlu bir insanın olumlu bir mizaca sahip olduğunu, olayların olumlu yönlerini görmeye eğilimli olduğunu, kötü olayları fazla düşünmediğini, ekonomik açıdan gelişmiş bir toplumda yaşadığını, toplumda sırdaşlarının olduğunu ve yeterli kaynaklara sahip olduğunu vurgulanmaktadır (Diener vd., 1999:295).

Seligman (2002) mutluluğun üç kökeni olduğunu ifade etmiştir. İlki yüksek düzeyde olumlu duyguları ve doyumunu sağlayan güzel yaşam, ikincisi; sürekli özümlemeyi, katılımı ve sürekli akışı içeren iyi hayat ve üçüncü ise bireyin kendisinden daha büyük ve güçlü bir şeye hizmet etmesini ve güçlü yanlarını bu yönde kullanmasını ifade eden anlamlı bir yaşam olarak belirtilmektedir (Heffetron ve Boniwell, 2014:79).

Her ne kadar insan mutsuzluğu geniş çapta araştırılsa da pozitif öznel iyi oluş uzun yıllar boyunca psikologlar tarafından göz ardı edildiği vurgulanmıştır. Son yıllarda davranış bilimciler ve sosyal bilimciler bu durumu iyileştirmekte, teorik ve ampirik çalışmaların giderek daha fazla ortaya çıkmasına neden olduğu vurgulanmaktadır (Diener, 1984:542).

Öznel iyi oluş, 1950'lerin sonunda, sosyal değişimi izlemek ve sosyal politikayı geliştirmek için yaşam kalitesine ilişkin yararlı göstergeler arayışında ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Land, 1975:Keyes vd., 2002a:1007). Öznel iyi oluş literatürü hem bilişsel değerlendirmeler hem de duygusal tepkiler de dahil olmak üzere, insanların yaşamlarını nasıl ve neden olumlu deneyimlediklerini ele almaktadır. Bu nedenle mutluluk, tatmin, moral ve olumlu duygulanım gibi çok çeşitli kavramların kullanıldığı araştırmaları kapsamaktadır (Diener, 1984:542).

İyi oluş; kişisel amaçları, kişisel gelişimi sürdürebilme ve kişinin çevresindeki sorunlarla baş edebilmesindeki olumlu algıları şeklinde tanımlanmaktadır (Keyes vd., 2002a:1009). Öznel iyi oluş, insanların duygusal tepkilerini, alan tatminlerini ve yaşam memnuniyetine ilişkin küresel derecelendirmeleri içeren geniş bir olgu kategorisi olarak ifade edilmektedir (Diener ve diğerleri, 1999:277).

Dünya araştırmaları Gallup örgütünün yeni araştırmasından dayandırılarak, Rath ve Harter (2010) iyi oluşun beş temel unsuru ortaya koymaktadır. Bu unsurlar; kariyer iyilik hali; gün içinde zamanın çoğunu nerede harcadığını temsil edilmesidir, sosyal iyilik hali; ilişkileri ve aşk deneyimlerini ifade edilmesi, finansal iyilik hali; finansal durumu ve ne kadar iyi yönetildiğini belirtilmekte, fiziksel iyilik hali; sağlıklı olma ve enerjiye sahip olma becerisini ve toplumsal iyilik hali ise yaşanan toplumdaki rol ve katılımını temsil edilen unsurlar olarak değerlendirilmektedir (Heffetron ve Boniwell, 2014:52).

Öznel iyi oluş alanındaki büyüme, bireyin değeri, yaşamın değerlendirmesinde öznel bir bakış açısının önemini ve mutluluğun mutlaka ekonomik refahın ötesine geçen olumlu faktörleri de içerdiğinin kabul edilmesiyle ilgili daha geniş toplumsal eğilimleri yansıtmaktadır. Öznel iyi oluşun bilimsel çalışması kısmen psikolojinin olumsuz durumlara yaptığı vurguya yanıt olarak geliştiği belirtilmektedir (Diener vd., 1999:295).

Aked vd. (2008) araştırmalarında iyilik halini arttırabilecek beş duyarlı sonuç önerilmiş ve bu araştırmalara dayalı iyi oluşun beş yolu aşağıda özetlenmiştir. Bağlan; araştırmacılar ifadesiyle bireyin çevresindeki insanlarla bağlantı kurduğunda hem yüksek seviyelerde iyilik hali yaşanması hem de olumsuzluk karşısına daha yüksek esneklik gösterilmektedir. Bu rapor bireyin yaşamındaki etkili ve önemli insanları belirlemeyi ve zaman ile enerjisini bu ilişkileri kurmaya harcamasını önerilmektedir. Aktif ol; iyilik halinin önemli bir kısmı hem vücuda hem zihne özen gösterilmesidir. Yeni ekonomi kuruluşu iyilik halini arttırmanın önemli bir parçasının etkinlik olduğunu belirtilmektedir (Heffetron ve Boniwell, 2014:51). Yalnızca vücudun hareket ettirmenin bilişsel işlev ve zihin üzerinde çok büyük etkisi olabilmektedir. Hareketsiz yaşam tarzının neden olduğu fiziki bozuklukları önlemek, beden sağlığını en iyi şekilde korumak ve fizyolojik kapasiteyi güçlendirilmesidir (Elmas vd., 2021:2). Dikkate al; zevk almak ile ilgili yapılan heyecan verici araştırmayı takiben bu öge, “gülleri koklamayı bırakmanın” aslında iyilik halini arttırdığını gösteren araştırmadan bahsetmektedir. Öğrenmeyi sürdür; beynin çalıştırılması ve öğrenmek için bireyin kendisini zorlaması ile iyilik halini seviyesini artabilmektedir. Ver; iyilik (insaniyet, nezaket) davranışları araştırmının sonuçları, insanlar diğerlerine bir şeyi ve zamanlarını paylaştıklarında daha yüksek seviyelerde iyilik hali oluşmaktadır (Aked vd., 2008:Heffetron ve Boniwell, 2014:51-52). İnsanların birbiriyle etkileşimde olması, yaşamda hareketli, sürekli öğrenen ve hayatı değerli kılan en önemli eylem olan paylaşımı diğer insanlarla bölüşen bireylerin öznel iyi oluş seviyeleri yükselmesi belirleyici olabilmektedir.

Çalışanların iyi oluşunu etkileyen mesleki stres araştırmalarında çeşitli psikososyal faktörler ifade edilmektedir. Sosyal destek ile beraber temel iş faktörleri arasında iş talepleri, kontrol algıları ve rol çatışması ve belirsizlik yer almaktadır.

Bununla birlikte kişilikteki bireysel farklılıklar, iş ortamı ile sonuç ölçütleri arasındaki ilişkileri karıştıran ve süreç içinde önemli etkilere sahip olan stres süreci modelleri oluşturmaktadır.

Moyle (1998) tarafından tespit edilen faktörler; iş talepleri, algılanan kontrol, rol uyumsuzluğu ve belirsizliği, bireysel farklılıklar olarak belirtilmektedir. İş talepleri; iş taleplerinin azalan iyi oluş birçok kesitsel ilişkisine ek olarak boylamsal ve deneysel sonuçlar, yüksek iş taleplerinin sağlığın azalmasına neden olduğu vurgulanmaktadır. Algılanan kontrol: gerginlik sonuçları üzerindeki doğrudan etkileri olduğu, ayrıca kontrolün etkisinin diğer iş özellikleri aracılığıyla da aracılık edilebileceğini vurgulanmaktadır. Rol uyumsuzluğu ve belirsizliği; çalışanların iyi oluşun azalmasının nedenleri olarak rol çatışması ve belirsizliği ile tutarlı kanıtlar sunulmuştur. Bireysel farklılıklar; bireysel gerginliğe yol açabilecek potansiyel stres etkenleri olarak çevresel faktörlere odaklanmayı teşvik etse de, araştırmalar birçok gerilim göstergesinin büyük zamansal istikrar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bireysel farklılıklar ile gerginlik arasındaki ilişki incelendiğinde, çeşitli özelliklerin (örneğin nevroz, kontrol odağı) bireysel iyi oluşun yordayıcıları olduğu değerlendirilmektedir.

Öznel iyi oluş ile ilgili oldukça fazla ilişkili kuramın olduğu görülmektedir. Bununla birlikte birkaç önemli kavramsal kurama değinilmektedir.

Aşağıdan Yukarıya Durumsal Etkiler Yaklaşımı; Aşağıdan yukarıya yaklaşım, Wilson (1967)'un temel ve evrensel insan ihtiyaçları olduğu ve kişinin koşullarının bu ihtiyaçları karşılamasına izin vermesi durumunda mutlu olacağı fikri üzerine kurulduğu ifade edilmektedir. İyi oluşu etkileyen durumları ve dışsal olayları ve demografik değişkenleri tanımlamayı amaçlamaktadır. Aşağıdan yukarıya yaklaşımı destekler şekilde, çeşitli zevklerin iyi olma hali raporlarıyla bağlantılı olduğu gösterilmektedir (Diener vd., 1999:278). Yaklaşım küçük etkiler nedeniyle, araştırmacılar öznel iyi oluştaki değişkenliği açıklamak için dışsal olaylar ve durumlara değil, olayların ve koşulların nasıl algılandığını belirleyen kişinin içindeki yapılara özetle, yukarıdan aşağıya yaklaşımı olarak ifade edilen bireyin yaşadığı anlık değişimleri olaylara tepki verme şeklini etkilediği düşünülmektedir.

Örneğin iyimser mizaca sahip bir kişi çok sayıda olayı olumlu olarak yorumlayabilmektedir (Diener, 1984:565).

Tutarsızlık Kuramı; Michalos (1985) tarafından çoklu tutarsızlık memnuniyet kuramı olarak ileri sürülmüştür. Michalos'un kuramına göre, bireyler kendilerini diğer insanlar, geçmiş durumlar, özlemler, ideal memnuniyet seviyeleri ve ihtiyaçlar veya hedefler dahil olmak üzere birçok standartla kıyaslamaktadır.

Tatmin yargıları daha sonra mevcut koşullar ile bu standartlar arasındaki tutarsızlıklara dayanmaktadır. Yukarı doğru bir karşılaştırmayı içeren bir tutarsızlık (karşılaştırma standardının daha yüksek olduğu) azalan memnuniyetle sonuçlanırken, aşağı doğru bir karşılaştırma artan memnuniyetle sonuçlanmaktadır (Diener vd., 1999:282). Öznel iyi oluş bir karşılaştırma sürecinin işlevi olduğu belirtilmektedir (geçmiş sosyal benlik ile içselleştirilmiş standartlar ile sosyal karşılaştırma). Kişinin başka insanlarla etkileşim içinde girdiğinde onlara yardımcı olamamakta fakat kendisini birçok seviyede onlarla karşılaştırmaktadır.

Diğer sosyal karşılaştırma ise kişinin durumunu, çekiciliğini ve servetini diğerler insanlarla yukarıya doğru ya da aşağı doğru karşılaştırabilmesidir. Kişi kendisini hakkında kötü hissettiren değil de iyi hissettiren insanları araştırıp bulmaya onlara etkileşim içinde olmaya eğilim göstermektedir (Heffetron ve Boniwell, 2014:64).

Amaca Ulaşma Kuramı; Bu kuram 1960'lı yıllarda Wilson tarafından ileri sürülen varsayım, iyi oluş ve mutluluğun yapısının belirli hedeflere bağlı olduğu ve insanların bu hedeflere ulaştıklarında kendilerini mutlu hissedecekleri vurgulanmaktadır (Wilson, 1967:İslamoğlu, 2010:97). Genel kavramsal model, insanların hedeflere doğru ilerleme kaydettiklerinde olumlu tepkiler verdikleri, hedeflere ulaşmada başarısız olduklarında ise olumsuz tepkiler verdikleri yönünde olması, dolayısıyla temel fikir, hedeflerin duygulanım sistemi için önemli bir referans standardı olarak hizmet etmesi olarak ifade edilmektedir (Diener vd., 1999:284). Amaca ulaşma yaklaşımlara göre, iyi oluşu etkileyebilecek birkaç nokta bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, bireyler kısa vadeli mutluluk getirme ancak uzun vadeli diğer hedeflerle çakıştığı için mutluluğa zararlı sonuçlar oluşan hedefler isteyebilmektedirler.

İkincisi, insanların hedefleri ve arzuları çatışabilmekte ve bu nedenle bunları tam olarak tatmin etmek imkansız hale gelebilmektedir. Üçüncüsü ise bireyler hedefleri veya arzuları olmadığı için mutluluktan yoksun olabilmektedirler.

Son olarak, insanlar iyi olmayan koşullar, beceriler nedeniyle veya hedefler çok büyük olduğu için hedeflerine ulaşamamaktadır (Diener, 1984:563).

Adaptasyon Kuramı; Helson (1947) adaptasyonu, tekrarlanan veya devam eden uyaranlara verilen tepkinin azalması olarak tanımlanmaktadır. Adaptasyon kuramı kişinin yeni bir olaylarla ilk karşılaştığında gösterdiği tepkinin yoğunluğunun zamanla ve bu olaya adaptasyonu ile azaldığı vurgulanmaktadır (Diener vd., 1999:285). Kişilerin yeni olaylara güçlü tepki verecek şekilde yönelik benzersiz evrimsel yatkınlıkları bulunmaktadır, ancak bu tepki zamanla azalmaktadır, bu da insanlar iyi veya kötü olaylar/haberlerden kısa süre sonra doğal bir mutluluk durumuna geri dönmeye eğilimi oldukları ileri sürülmektedir (Heffetron ve Boniwell, 2014:62).

Öznel iyi olma hali insanların yaşamlarına ilişkin değerlendirmeleri olarak tanımlanırken, psikolojik iyi olma halinin optimal insan işlevselliğini temsil ettiği düşünülmektedir (Diener vd., 2009:251). Örgütler sadece hissedarlarına (diğer bir ifade ile ekonomik performans) karşı hesap vermekle kalmaz, aynı zamanda iş görenler ve müşteriler (diğer bir ifade ile kurumsal sosyal sorumluluk) gibi diğerlerinin güvenliğinden ve iyi oluşundan sorumlu olmaktadır (Zacher vd., 2023:465).

3.2. Psikolojik İyi Oluş Kavramı

İyi oluş araştırmak için tarihsel olarak iki geniş psikolojik gelenek kullanılmakta (Springer ve Hauser, 2006) ve iyi oluş çalışmalarını iki araştırma akımını karakterize edildiği belirtilmektedir. Öznel iyi oluş olarak adlandırılan ilki, öznenin giderek daha fazla önemsendiği bir ortamda yaşam kalitesini ölçülmesi amacıyla bilimsel bir eğilimin parçası olarak 1950'lerde kavramla ilgili çalışmaların başladığı görülmektedir. İkincisi olarak psikolojik iyi oluş olarak adlandırılan diğer gelenek ise, ampirik çalışmalarına 1980'lerde başladığı kavram, klinik ve yetişkin gelişim psikolojisindeki kuramlara dayandırılmakta ve psikolojik

iyi oluşun bireyin anlamlı bir yaşam, zorluklar karşısında kendini gerçekleştirme potansiyeline vurgusu yapılmaktadır.

Her iki akımda yaşamı neyin iyi kıldığını incelemek için insan kapasitesini yükselten hümanist değerleri bünyesinde barındırmaktadır (Keyes vd., 2002a:1017).

Psikolojik iyi oluş kavramı ilk kez Bradburn (1969) tarafından psikolojik iyi oluşun boyutları ile sosyal süreçler arasındaki etkileşimin doğasını araştıran çalışmada kullanılmıştır. Bradburn'ün (1969) psikolojik iyi oluşun yapısına ilişkin klasik çalışması, olumlu ve olumsuz duygulanım arasında ayırım yapılması içermekte ve Bradburn ve meslektaşları tarihsel nedenlerin yanı sıra bir sonuç kavramı olarak mutluluğa odaklanıldığı belirtilmektedir (Ryff, 1989:1069). Olumlu ve olumsuz duygulanımları birbirinden ayıran öncü araştırmalar, mutluluğu bu ikisi arasındaki denge olarak işlevselleştirmeye yönelik olarak tanımlanmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995). Bu iki boyutun farklı korelasyonları olduğu, dolayısıyla olumlu ve olumsuz duygulanımın iyi oluşun farklı boyutlarının sahip olduğu ve bunun da farklı olduğu argümanı, aralarındaki denge ve mutluluğun göstergesi olarak ifade edilmektedir (Ryff, 1989:1070). Bradburn'ün modeli kişinin konumunu belirtmektedir. Psikolojik iyi oluşun boyutu kişinin (a) olumlu duygulanım ve (b) olumsuz duygulanım konusundaki pozisyonunun bir fonksiyonu olarak belirtilmektedir. Bu bağlı olarak bir bireyin, olumsuz duygulanım üzerinde olumlu duygu fazlalığına sahip olması ölçüsünde psikolojik iyi oluşunun yüksek olacağı ve olumsuz duygunun olumlu duygu üzerinde ağır bastığı ölçüsünde düşük olacağı öne sürülmektedir (Bradburn, 1969:371).

Kavramı tanımlamak oldukça zor olsa da, pozitif ruh sağlığının tanımı hem çok boyutlu hem de değer yüklü olduğundan, psikolojik iyi oluş bu nedenle günlük deneyimlerin duygusal yönlerini kapsayan bütünsel bir kavram kabulü olarak değerlendirilmektedir (Warr, 1978:111).

Tanımın karmaşıklığı nedeniyle yazarlar, her ne kadar ampirik olarak örtüşse de öznel iyi oluştan farklı olduklarını savunmakta ve öznel iyi oluşun insanların yaşamlarına ilişkin değerlendirmeleri olarak tanımlanmasına rağmen, psikolojik iyi oluşun optimal insan işleyişini kabul edildiği ifade edilmektedir (Diener, 1984:544).

Keyes vd. (2002a) öznel iyi oluşu genel memnuniyet ve mutluluk olarak formüle ederken, psikolojik iyi oluş esas olarak insanın gelişimini ve yaşamdaki varoluşsal zorluklar şekillendirilmektedir. Psikolojik iyi olma, insan yaşam döngüsü yol aldıkça daha karmaşık hale gelen çok boyutlu kişisel, prosedürel ve çevresel faktörlere sahip olduğu vurgulanmaktadır (Edwards, 2006:358).

Aynı zamanda kişisel gelişim, çaba, özerklik ve meydan okuma gibi kavramlar aracılığıyla psikolojik iyi oluşla da özdeşleşmektedir (Değirmenci, 2019:50). Bradburn (1969) tarafından yapılan psikolojik iyi oluş ile ilgili araştırma tespitinde; (a) ortalamanın çok altında gelire sahip olanların ve özellikle de düşük geliri ağır aile sorumluluklarıyla birleştirenlerin düşük bir refah duygusuna sahip olmaları, (b) genel olarak sosyal yapı değişkenleri, olumsuz duygulanımdan ziyade olumlu duygulanımla daha yüksek düzeyde ilişkili olması (c) diğer önlemlerle ilişkili olumsuz etki ölçümleri ruh sağlığı ve hastalık araştırmalarında sıklıkla kullanılması (d) duygu düzeyi, duygu kalitesiyle ilişkili olmamakla birlikte, özellikle çok fazla duygu bildiren kişiler, az sayıda duygu bildirenlerden daha mutlu olmadıkları vurgulanmaktadır.

Keyes vd. (2002a) göre; öznel iyi oluş ile psikolojik iyi oluş kavramsal olarak birbirleri ile ilişkili olmalarına rağmen ampirik olarak bunlar iyi oluşunun farklı kavramları olarak belirtilmektedir. 3.000 kişiden fazla birey üzerinde elde edilen veriler öznel iyi oluş ile psikolojik iyi oluşun birbirleriyle ilişkili olduğu fakat birbirinden farklı faktörler bulunduğu ve bunların demografi faktörlere ve kişilik özellikleri ile ilişkili örüntüler verdiğini doğrulamaktadır (Heffetron ve Boniwell, 2014:78).

Ryff ve Keyes (1995)'in araştırmalarında psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri araştırmak için birçok çalışmadan elde edilen veriler ile (kendini kabul ve çevresel ustalık) mutluluk ve yaşam tatmini ölçümleri arasında orta düzeyde ilişkiler belirlenmiş, fakat psikolojik iyi oluş'un geri kalan dört boyutu (özerklik, kişisel gelişim, başkalarıyla olumlu ilişkiler, yaşam amacı) öznel iyi oluş ile karışık veya zayıf ilişkiler olduğu vurgulanmaktadır (Keyes vd., 2002a:1009).

Psikolojik iyi oluş, genel memnuniyet ve pozitif ruh sağlığının öznel bir duygusu ve genellikle öz saygı veya ego gücü gibi gözlemlenemeyen yapıların en iyi göstergesi olduğu düşünülmektedir (Lawton, 1983:66).

3.3. Psikolojik İyi Oluş Kuramı

Psikolojik iyi oluş, iyi oluşun arkasında insanın potansiyellerinin gerçekleştirilmesini dayandırılmaktadır. Psikolojik iyi oluş çerçevesinde araştırma yapan araştırmacılar, mutluluğun ve iyi bir yaşamın sadece iyi hissetmekten daha fazlası olduğunu ileri sürmüşlerdir ve hayat, tatmin ve sevinçten daha fazla bir şey olmak zorunda olduğu ifade edilmektedir. Psikolojik iyi oluş, erdemi sergileyerek ve yapmaya değer olan şeyleri yapmakla gerçek mutluluğu bulanacağını amaçlanmaktadır (Heffetron ve Boniwell, 2014:77).

Psikolojik iyi oluş, sadece olumlu his ve düşünmenin ötesinde kişinin hayatla bağlantısının güçlü bir göstergesi olarak ifade edilmektedir (Ryff, 1989;Bağdoğan, 2018). Psikolojik iyi oluş Houben vd. (2015) tarafından tanımlamaya göre, olumlu duygusallık, mutluluk, yüksek benlik saygısı veya yaşam doyumunu ifade edilmektedir. Kişinin mevcut durumlarına dikkat etmesinin ve bunların farkında olmasının psikolojik iyi oluşun kolaylaştırdığı konusunda birleşmektedir (Brown ve Ryan, 2003:835). Bireyselliği daha geniş bir sosyal bağlamda sürdürürken, insanlar ayrıca bir anlamda kendi kaderini tayin etme ve kişisel otorite (özerklik) aranmaktadır. Hayati bir çaba, kişinin zorluklarında ve meydan okumalarında anlam bulmaktadır (yaşamdaki amaç). Kişinin yeteneklerinden ve kapasitelerinden en iyi şekilde yararlanması (kişisel gelişim), psikolojik iyi oluşun merkezinde yer almaktadır (Keyes vd., 2002b).

Psikolojik iyi oluşun temellerine ve geliştirilmesine yönelik ilgi giderek arttığı belirtilmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000;Ryan ve Deci, 2001;Brown ve Ryan, 2003:844). Kurumsal bir ortamda iş görenlerin refahının artmasının bazı olumlu etkileri, azalan iş devir oranları, düşük hastalık seviyeleri ve son derece çalışkan, üretken bir iş gücü olmaktadır (Panditharathne ve Chen, 2021:13). Liderlerin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu fikrini desteklemektedir (Gilbreath ve Benson, 2004:264).

Psikolojik iyi oluş, akış ve öz belirleyicilik kuramları ilişkilendirilmiştir. Bu kuramlara aşağıda değinilmektedir.

Akış Kuramı; Akıp gitmek anlamına gelen akış kuramı Csikszentmihalyi (1960) tarafından ileri sürülmüştür. Csikszentmihalyi'nin çalışmalarındaki temel nokta insanlar en iyi performansta nasıl bulunduklarını ve işlerin iyiye gittiği zaman yaşanan deneyimlerin ne olduğunu anlamaya yönelik olduğu tespit edilmesidir (Heffetron ve Boniwell, 2014:79). Kişinin kendisini güzel duygulara bıraktığı, kendini iyi hissetmesini, bilişsel olarak etkili, mutlu ve motive olmasını sağlayan bir ruh hali olarak belirtilmektedir (Liao, 2006:46). Csikszentmihalyi akışın, bireylerin bir aktiviteye o kadar yoğun bir şekilde dahil olduklarında, başka hiçbir şeyin önemli görünmediği; deneyimin kendisi o kadar keyifli olduğunda, insanların bunu sadece yapmak uğruna, büyük bir bedel ödeyerek bile yapacakları zaman meydana geldiğini belirtmektedir (Csikszentmihalyi, 1990:Ilies vd., 2017:5). "Optimum deneyim" olarak da bilinen "akış" kavramı, insanların bir aktivitede kendi benliklerini daha fazla farkına vardığı ve bu eylemler gerçekleştirirken zevk aldıkları ve gerçekten memnun olduklarında zihinlerinde oluşan duyguyu ifade etmektedir (Zollars, 2017: 44). Akış fiziksel ya da yapılan bir aktivitenin içinde saniyesi saniyesine yoğun bir şekilde yer almak olarak tanımlanmaktadır. Dikkat tamamen gerçekleştirilen göreve verilmesi ve kişinin potansiyelinin göstermesine vurgu yapılmaktadır. İnsanların psişik entropi (iç düzensizlik) karmaşa ve kaygılı düşünceler hissetmeleri gibi bilinç ve fiziksel enerji ile akış doğrudan ilişkilidir. Buna rağmen akışa ulaşmak için (olumsuz düşüncelerden uzaklaşılması) olumlu duyguların arttırmanın ideal bir yolu olarak belirtilmektedir (Heffetron ve Boniwell, 2014:79-80). Başka bir tanımlamaya göre, kişinin yapmış olduğu etkinlik üzerinde, zihinsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde kontrolünün olduğunu hissetmesi, etkinliğin içinde kaybolması ve eylemden aldığı içsel zevk olarak nitelendirilmektedir (Moneta, 2004:115). Akış teorisi, iyi oluşun bir kaynağının veya öncülünün akış deneyimi olduğunu öne sürmekte; o kadar zorlayıcı bir olay veya aktivite ki bireyin tüm dikkatini ve becerisini gerektirmesi, ancak aşmayacak kadar zorlu ve dışarıdan bir ödül olmasa bile "kendi iyiliği için yapmaya değer" bir olay yada faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990:6:Ilies vd., 2017:5).

Csikszentmihalyi (2003) işteki akışın çalışanların görevleri üzerinde bir kontrol hissine sahip olduklarında zorlayıcı işler için gelişmiş becerilerini kullanmaları gerektiğinde net hedefleri olduğunda ve düzenli geri bildirim aldıklarında meydana geldiğini ifade edilmektedir (Carr, 2015:156). Bir insanın hayatının kontrolünü eline almasının ve hayatını kontrol etmesinin en önemli yolu düşüncelerini kontrol etmesi, ne düşüneceği ve düşüncelerinin akışını sağlayabilmesidir. Akış deneyimini kolaylaştırılması için birkaç koşula ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu koşullar; amaçların açık olması ve anında geri bildirimle yapılandırılmış aktivite, aktivitenin zorluk düzeyi ile beceri arasında dengenin olması, tam konsantrasyon enlem ve farklılık bütünleşmesi, kontrol duygusu, zaman dönüşümü, aktiviteyi sadece kendi için yapılması ve aktivitenin tekrar etmesi arzulanması ve bireyin kişiliği, akış deneyimini kolaylaştıran önemli bir yol olması olarak nitelendirilmektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2005: Heffetron ve Boniwell, 2014:80).

Öz Belirleme Kuramı; Öz belirleme kuramı pozitif psikoloji teorilerinden biri olmaktadır. Bu kurama göre insanlar davranışlarının istemli kasıtlı ve kendi kendine başlayan olduğu noktada kendi kendini idare etmesi için çabalamaları olarak tanımlanmaktadır (Wehmeyer vd., 2009: Heffetron ve Boniwell, 2014:139). Kuram, bireylerin yetkin ve özerk bir şekilde hareket etmek için temel psikolojik ihtiyaçlara sahip olduğunu ve bu ihtiyaçlar karşılandığında bireylerin yüksek bildirimsel iyi oluş yaşadıklarını öne sürülmektedir (Czikszentmihalyi, 1990:4; Ilies vd., 2017:5). Öz belirleme kuramı, öznel iyi oluşun ortaya çıkışı insanların değişik gelişim dönemlerinde içinde bulundukları sosyal çevre şartları tarafından tanımlanmaktadır. Bu kuram temel ihtiyaçların tüm aile, sosyal grup ya da kültürlerde eşit değerlendirilmediğini vurgulanmaktadır. Ancak bu ihtiyaçların karşılanmaması her toplum veya kültürde olumsuz psikolojik sonuçlar vereceği belirtilmektedir (Ryan ve Deci, 2000:İslamoğlu, 2010:100). Ryan ve Deci (2001) öz belirleme kuramına göre, yaşamın anlamlılığının bireylerin üç temel ihtiyacı tarafından belirlenebileceğini ifade edilmektedir. Yetkinlik, ekonomi ve bağlam olarak tanımlanan bu üç temel faktör, psikolojik ihtiyacın bireylerin yaşamlarını anlamlandırma gücüne arttırarak iyi oluşlarını yükseltebileceğine önerilmektedir.

İyi oluş değerlendirilmesinde kültürler arası ölçümünü dolaylı olarak hayatın anlamlılığını öz belirleyicilik kuramına dayandırılmaktadır. Bundan dolayı kuramın tarif ettiği üç temel psikolojik ihtiyacı bütün toplumların ihtiyacı olarak görülmektedir (Çankır ve Yener, 2017:227). Bu ihtiyaçlar, büyüme ve bütünleşme için doğal eğilimlerin en iyi şekilde işlemlerini kolaylaştırmak ve yapıcı sosyal gelişim ve kişisel refah için elzem olduğu belirtilmektedir (Ryan ve Deci, 2000:68).

3.4. Psikolojik İyi Oluş Boyutları

Lawton (1983) araştırmasında psikolojik iyi oluşun iki boyutu olumsuz etki ve olumlu etki olarak sonuçlar sunmaktadır. Olumsuz etki, kişinin içsel yönleriyle daha güçlü bir şekilde ilişkiliyken, olumlu etki, kişinin dünyasının dışsal etkileşimli yönleriyle daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğu tespit edildiği bildirilmektedir.

Psikolojik iyi oluşun ana işlevleri, kendini kabul etme, başkalarıyla olumlu ilişkiler, özerklik, hayatın amacı, kişisel gelişim, çevresel hakimiyet boyutları olarak belirtilmektedir (Ryff, 1989:1071). Bu altı boyuttan oluşan psikolojik iyi oluş, kendini gerçekleştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Ryff, 1989:Weiss vd., 2016).

Psikolojik iyi oluşun alternatif formülasyonunun temel boyutlarını oluşturmaktadır. Temel boyutlar Ryff (1989) tarafından kendini kabul, olumlu ilişkiler, özerlik, çevresel kontrol, yaşam amacı, bireysel gelişim olarak açıklanmıştır. Bu boyutların temel amacı bu boyutları operasyonel hale getirilmesidir (Ryff, 1989:1071). Ryff tarafından belirtilen psikolojik iyi oluşun boyutlarına aşağıda değinilmektedir.

3.4.1. Kendini Kabul

Araştırmalarda en sık tekrarlanan kriter, bireyin kendini kabul etme duygusudur. Bu duygu zihinsel sağlığın merkezi bir özelliği olduğu kadar kendini gerçekleştirme, optimal işlevsellik ve olgunluğun da bir özelliği olarak kabul edilmektedir. Yaşam süresi kuramları aynı zamanda kişinin kendini ve geçmiş yaşamını kabullenmesini de vurgulanmaktadır. Dolayısıyla kişinin kendisine yönelik olumlu tutumlara sahip olması, olumlu psikolojik işleyişin merkezi bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır.

3.4.2. Olumlu İlişkiler

Yapılan araştırmaların birçoğu samimi ve güvene dayalı kişilerarası ilişkilerin önemini vurgulamaktadır. Sevme yeteneği zihinsel sağlığın merkezi bir bileşeni olarak görülmektedir. Kendini gerçekleştiren bireyler, tüm insanlar için güçlü empati ve şefkat duygularına sahip olmakta ve daha fazla sevgi, daha samimi dostluk ve başkalarıyla daha çok özdeşleşme yeteneğine sahip olarak tanımlanmaktadır. Başkalarıyla samimi ilişkiler kurmak bir olgunluk kriteri olarak ortaya konmaktadır. Yetişkin gelişim aşaması kuramları aynı zamanda başkalarıyla yakın birlikteliklerin kurulmasını (samimiyet) ve başkalarının rehberliğini ve yönlendirmesinin (üretkenlik) gerçekleşmesini ele alınmaktadır. Dolayısıyla, psikolojik iyi oluşa ilişkin kavramlarda başkalarıyla olumlu ilişkilerin önemi tekrar tekrar vurgulanmaktadır.

3.4.3. Özerklik

Literatürde kendi kaderini tayin etme, bağımsızlık ve davranışların düzenlenmesi gibi niteliklere önemli ölçüde vurgu yapılmaktadır. Örneğin, kendini gerçekleştiren bireyler, özerk işleyiş ve ortak kültüre karşı direnç gösteren kişiler olarak tanımlanmaktadır. Kendisini gerçekleştiren birey aynı zamanda içsel bir değerlendirme odağına sahip olarak da tanımlanır; bu sayede kişi başkalarının onayını beklemez, ancak kendisini kişisel standartlara göre değerlendirilmektedir. Bireyselleşmenin, kişinin artık kitlelerin ortak korkularına, inançlarına ve kurallarına bağlı kalmadığı gelenekten kurtulmayı amaçladığı görülmektedir. Daha sonraki yıllarda ise içe dönme sürecinin, yaşam boyu gelişimciler tarafından kişiye günlük yaşamı düzenleyen normlardan özgürlük duygusu verdiği de ifade edilmektedir.

3.4.4. Çevresel Kontrol

Bireyin kendi psikolojik durumuna uygun ortamları seçebilmesi veya oluşturabilmesi ruh sağlığının bir özelliği olarak ifade edilmektedir. Olgunluğun, benlik dışında önemli bir faaliyet alanına katılımı gerektirdiği görülmektedir. Yaşam boyu gelişim, karmaşık ortamları kontrol etme ve başka bir şekilde etkileme becerisi gerektirdiği şeklinde de tanımlanmaktadır.

Bu kuramlar, kişinin fiziksel veya zihinsel faaliyetler yoluyla dünyada ilerleme ve onu yaratıcı bir şekilde değiştirme yeteneğini vurgulanmaktadır. İleri yetişkinliğe geçiş dönemi aynı zamanda bireyin çevresel fırsatlardan ne ölçüde yararlandığına da vurgusu yapılmaktadır. Bu birleşik bakış açıları, çevreye aktif katılımın ve çevreye hâkimiyetin, pozitif psikolojik işleyişin bütünleşik bir çerçevesinin önemli bileşenleri olduğunu göstermektedir.

3.4.5. Yaşam Amacı

Yaşam anlamı kişiye yaşamın bir amacı ve anlamı olduğu hissini veren inançları içermektedir. Olgunluğun tanımı aynı zamanda yaşamın amacının net bir şekilde anlaşılmasını, yönelim duygusunu ve kararlılığı da vurgulamaktadır. Yaşam boyu gelişim kuramları üretken ve yaratıcı olmak veya yaşamın ilerleyen dönemlerinde duygusal olarak bütünleşmek gibi değişen yaşam hedeflerini veya amaçlarını ifade etmektedir. Dolayısıyla, olumlu işleyen kişinin hedefleri, niyetleri ve yön duygusu vardır ve bunların tümü yaşamın anlamlı olduğu hissine katkıda bulunmaktadır.

3.4.6. Bireysel Gelişim

Optimum psikolojik işlevsellik, bir kişinin yalnızca önceki nitelikleri elde etmesini değil, aynı zamanda potansiyelini geliştirmeye devam etmesini, bir kişi olarak büyümesini ve gelişmesini gerektirmektedir. Kişisel gelişimin klinik perspektifinde, kendini gerçekleştirme ihtiyacı ve kişinin potansiyelinin farkına varılması merkezi bir öneme sahip olmaktadır.

Örneğin deneyime açıklık, tam işlevselliğe sahip kişinin temel bir özelliği ve böyle bir birey, tüm sorunların çözüldüğü sabit bir duruma ulaşmak yerine sürekli olarak gelişmekte ve olgunlaşmaktadır. Yaşam süresi kuramları ayrıca açıkça sürekli büyümeye ve yaşamın farklı aşamalarında yeni zorluklarla veya görevlerle yüzleşmeye odaklanmaktadır. Bu kapsamda sürekli kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme kuramlarında öne çıkmaktadır.

3.5. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Tablo 3. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Terry vd.)	(1993)	Kamu sektörü kuruluşunun çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, rol belirsizliği ve rol çatışması hem psikolojik iyi oluşun hem de iş tatmininin önemli yordayıcıları olduğu ayrıca yönetici desteği seviyelerinin iyi oluş seviyeleri üzerinde ana etkileri olduğunu araştırma sonucunda tespit edilmiştir.
(Keyes vd.)	(2002a)	Ulusal örneklem yoluyla yapılan çalışmada, faktör analizleri sonuçlarına göre, öznel iyi oluş (ÖİÖ) ve psikolojik iyi oluş (PİÖ) ilişkili olduğu, optimal refah (yüksek ÖİÖ ve PİÖ) olasılığı yaş, eğitim, dışadönüklük ve vicdanlılık arttıkça ve nevroz azaldıkça arttığı ve ayrıca PİÖ'ü ÖİÖ'dan yüksek olan yetişkinler daha genç, daha fazla eğitim almış ve deneyime daha fazla açıklık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.
(Gilbreath ve Benson)	(2004)	Çeşitli kurum, meslek ve endüstrilerde çalışanları kapsayan araştırmada, yönetici davranışı, yaş, sağlık uygulamaları, çalışanlardan ve evden alınan destek, stresli iş ve yaşam olayları yönetici davranışının çalışanların iyi oluşunu etkileyebileceğine dair sonuçlar tespit edilmiştir.
(Karacaoğlu ve Köktaş)	(2016)	Hastane çalışanlarını kapsayan çalışmada, çalışanların psikolojik olarak dayanıklı oldukları, PİÖ düzeylerinin yüksek ve genellikle iyimser oldukları ve ayrıca çalışanların psikolojik dayanıklılığının, PİÖ düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği, iyimserliğin değişkeninin ise bu ilişkilerde kısmi aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Özdemir)	(2016)	Perakende sektöründe özel şirket çalışanları ile yapılan çalışmada, ilişki ve kendileşme yöneliminin PİÖ'ü etkilediği araştırma sonucu belirtilmiştir.
(Weiss vd.)	(2016)	PİÖ ile yapılan meta analizi çalışmasında, klinik gruplarda ve bireysel olarak uygulandığında daha etkili sonuçların olduğu vurgulanmaktadır.
(Keleş)	(2017)	Banka çalışanları kapsayan PİÖ ölçeği ve iş anlamı envanteri ölçeği kullanılan çalışmada, çalışanlarının işlerini anlamlı bulmalarının PİÖ pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

(Tablo 3. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(İşgör)	(2017)	Sağlık ve eğitim çalışanlarını kapsayan çalışmada, araştırmaya katılanların PİO ile özgecilik arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki olduğu, algılanan mesleki maddi tatmin düzeyi yüksek olan iş görenlerin PİO puanlarının diğer iş görenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ve ayrıca, algılanan mesleki manevi tatmin düzeyi yüksek olan katılımcıların PİO ve özgecilik puanlarının diğer düzeylerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
(Değirmenci)	(2019)	Çalışma kapsamında; kamu çalışanlarının PİO, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik kavramlarını ele alan çalışmada, çalışanların PİO düzeylerinin yüksek olduğu, psikolojik açıdan dayanıklı ve iyimser duygulara sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik dayanıklılığın yüksek seviyelerde olması hali çalışanların PİO durumlarını olumlu yönde etkilediği ve iyimserliğinde bu ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Çankaya)	(2020)	Sağlık çalışanlarının AÖD, PİO ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştıran çalışmada, AÖD ve PİO düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna belirtilmiştir.
(Koç ve Keklik)	(2020)	Araştırma görevlilerini kapsayan çalışmada, yıldırma (mobbing), örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenlerinin, katılımcıların psikolojik iyi oluşlarını istatistiksel olarak anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir.
(Demir vd.)	(2021)	Öğretmen adaylarının yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumunu değişkenlerini ele alınan çalışmada hem yaşam kalitesi hem de yaşam doyumunu ile PİO arasında pozitif ve orta düzeyde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmış. Yaşam doyumunu ve PİO değişkenlerinin, yaşam kalitesi ile anlamlı ilişkisi bulunmuştur.
(Kanbur ve Mazioglu)	(2021)	Bankacılık sektöründe çalışanları üzerinde yapılan çalışmada PİO ile iş becerikliliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

(Tablo 3. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Nikbin vd.)	(2021)	Çevrimiçi anket yoluyla yapılan çalışmada, KÖ'nün alt boyutu olan vicdanlılık, deneyime açıklık, dışa dönüklük ve nevroitiklik Facebook bağımlılığıyla ilişkili olduğunu, ayrıca, PİO ile belirli kişilik boyutlarının Facebook bağımlılığı üzerindeki etkilerini düzenleyici olduğu tespit edilmiştir.
(Şimşek)	(2022)	Sağlık çalışanları kapsayan çalışmada, PİO ve çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi ve sağlık çalışanlarında PİO çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif yönde etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.
(Günel ve Aydın)	(2022)	Okul psikolojik danışmanlarını kapsayan çalışmada, mesleki doyumun, PİO ve iş yaşamı psikolojik esnekliğini anlamlı bir şekilde yordadığı, iş yaşamı psikolojik esnekliğinin, mesleki doyum ve PİO arasındaki ilişkide kısmi bir aracı etkiye sahip olduğu sonucu bulunmuştur.
(Kanbur vd.)	(2022)	AFAD çalışanlarını kapsayan çevresel örgütsel vatandaşlık davranış (ÇÖVD) ölçek çalışmasında, PİO, duygusal bağlılık ve iş tatmini kavramlarını ele alan araştırmada, ÇÖVD ile PİO, iş tatmini ve duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkiler bulunmuştur. ÇÖVD geçerlilik ve güvenilirliği test edilen ölçek çalışanların ÇÖVD ölçmek üzere kullanılabilecek bir ölçüm aracı olarak değerlendirilmektedir.
(Alparlan vd.)	(2022)	Farklı meslek grubu mensubu çalışanlarına kapsayan çalışmada, işin anlam kaynaklarına göre PİO'un değiştiği belirlenmiş, işte anlam bulanların, bulmayanlara göre PİO daha yüksek olduğu, ancak işe yüklenen anlam para kazanma değişkeni olduğunda ise PİO anlamlı olarak düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.
(Atar)	(2022)	Turizm sektöründe otel çalışanlarını kapsayan araştırmada, PİO düzeylerinin daha yüksek olduğu, demografik faktörler üzerinde PİO'nun herhangi bir farklı sonuç olmadığı tespiti yapılmıştır.
(Joshi)	(2023)	PİO ile KÖ'nin alt boyut olan açıklık ve dışadönüklük arasında karşılıklı ilişkiler tespit edilmiştir. PİO ile vicdanlılık ve uyumluluk arasındaki ilişkiler tek yönlü ve PİO bu özelliklerden önce geliyordu. Nevrotiklik ile PİO arasında güçlü bir kişiler arası ilişki olmasına rağmen, ikisi kişi içi düzeyde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3'te Psikolojik iyi oluş ile ilgili önceki yapılan çalışmalar araştırmasında işletme yönetimi ve örgütsel davranış alanı çerçevesinde araştırılmıştır. Önceki yapılan araştırmalara göre psikolojik iyi oluş ile ilgili ilişkilendirilen kavramlara genel olarak bakıldığında; kişilik özellikleri, işi anlamlı bulma, çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, iş yaşamı, iş becerikliliği, iş tatmini, işten ayrılma, psikolojik esneklik, çalışmaya tutkunluk, yaşam doyumu, algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve rol belirsizliği ve çatışması, mesleki maddi ve manevi tatmin, sosyal medya uygulaması, yıldırma, yaşam kalitesi ve doyumu ilişkilerinin araştırıldığı görülmektedir.

Ayrıca çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, duygusal bağlılık, çalışmaya tutkunluk, iş becerikliliği, özgecilik, psikolojik dayanıklılık, yaşam kalitesi ve yaşam doyumu kavramlarının psikolojik iyi oluşla pozitif yönlü ilişkisi olduğu Tablo 3'te yapılan araştırmalarda belirtilmektedir.

İş yaşamında çalışanların psikolojik iyi olma durumu hem bireysel hemde örgütsel düzeyde önem arz etmektedir. Bireylerin refah seviyeleri, yaşam kaliteleri ve genel yaşam memnuniyetini artırmaktadır. Hayatın anlam katma yolculuğunda mutlu ve stresle başa çıkmayı öğrenen bireyler iş yaşamında verimli oldukları ifade edilebilir.

Dolayısıyla çalışanların performansı örgülerin başarısına dayanmaktadır. Psikolojik iyi oluş seviyeleri yüksek olan çalışanların iş yaşamlarına etkisi pozitif olarak etkilemekte yeni fikirler sağlama ve iş süreçlerini geliştirme konusunda daha istekli olmaktadır. Psikolojik iyi oluşu olumlu ve olumsuz etkileyen faktörlerin ve kavramların incelenmesi Tablo 3'te ulusal ve uluslararası yapılan çalışmaların Psikolojik iyi oluş çalışmalarına yönelik araştırmacılar için yol gösterici olacağı ifade edilebilir.

4. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

İklim değişikliğinin hafifletilmesi ilişkin tartışmaların büyümesiyle birlikte uyum konularının şehirler için kritik öneme sahip olduğu, bu konuda farkındalık olduğu ve bunun giderek arttığı ifade edilmektedir. Şehirlerin iklim değişikliğine karşı savunmasızlığı, küresel çevresel değişimin yalnızca aşırı olaylara yol açmakla kalmayıp aynı zamanda kronik yoksulluk ve çevresel stres sorunlarını da beraberinde getirmektedir. İklim konuları ile uğraşan topluluklar öncelikle azaltma konularına odaklanılmıştır (Bulkeley, 2010:247).

Literatürde ilk olarak 1960'lı yılların sonlarında ortaya çıkan ancak günümüzde önemi giderek artan ekoloji kavramı, pek çok araştırmaya konu olmaktadır. Bu yönüyle yalnız akademik bölümler değil, finans kurumları, ticari birlikler, tedarikçiler, ortaklar, sivil toplum kuruluşları, hükümetler ve diğer tüm örgütler ekoloji kavramıyla yakından ilgilenmektedir. Ekoloji, atıkların en aza indirgenmesi, ürün yönetimi, kirliliğin önlenmesi, eko-verimlilik, toplam kalite yönetimi, endüstriyel ekoloji ve çevre stratejistlerinin geliştirilmesi dahil olmak üzere çevre yönetimini kapsamaktadır (Çelik ve Erbaşı, 2023: 235).

Organizasyonlar 1970'lerden bu yana büyük değişiklikler geçirmesi sebebiyle örgütlerin organizasyonel hedeflerinde radikal değişikliklere yol açtığı belirtilmektedir. Şirketlerin uzun vadeli kurumsal sürdürülebilirliğine katkıda bulunan ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliğin birbirine bağlı olduğunu bu kapsamda giderek daha fazla fark edildiği belirtilmektedir (Ones ve Dilchert, 2013:116). İşletmeler ve bireyler çevre sorununun ciddiyetinin farkında olduğu ve sürdürülebilir bir çalışma biçimi oluşturulması çağrısında bulunmaktadır (Wang vd., 2018:1).

Kalıcı etki, çevrecilerin ve hükümetlerin bu çevresel kaygılarını azaltmak için yorulmadan çalışmasına yönelmektedir. Kuruluşlar arasında yeşil bilinci oluşturmayı amaçlayan iyileştirilmiş çevresel düzenlemelere ve yasalara rağmen, çevre yönetimi stratejilerinin günlük operasyonlarda uygulanması hala belirsizliği korumakta olduğu belirtilmektedir (Hooi vd., 2021:1).

Örgütler her ne kadar iklim değişikliğine önemli katkıda bulunanlar olarak görülseler de, iş görenler aracılığıyla iklim değişikliğini olumlu yönde etkileme potansiyeline de sahip oldukları belirtilmektedir (Çelik ve Erbaşı, 2023:236). Entelektüel sermayeyi yönetme ve geliştirmeye yönelik artan talep, kuruluşları yeşil değerler geliştirmeye ve sürdürülebilir rekabet avantajı oluşturmak için iş stratejilerini çevre koruma hedeflerine uyarlamaya zorlamaktadır (Mansur ve Gedik, 2022:21).

Kuruluşlardaki çevresel faaliyetler, resmi yönetim sistemlerinden bağımsız olarak gerçekleştirilen bireysel ihtiyari girişimlere dayandırılmaktadır. Bu alandaki girişimler arasında eko-verimliliğin artırılması, su ve elektrik tasarrufu, kağıt geri dönüşümü ve araç paylaşımına yönelik öneriler yer almaktadır. Ayrıca çevre programlarının ve faaliyetlerinin başarısı, çalışanların desteğini ve gönüllü katılımını gerektirmekte olduğu ifade edilmektedir (Paillé vd., 2013:3552).

Çevre psikologları yarım asırdan fazla bir süredir çevreyi etkileyen bireysel davranışları (çöp atma, kirlilik, geri dönüşüm, tasarruf, çevre koruma nedenleriyle hükümete başvurma, toplu taşımayı kullanma gibi) incelemiş olsa da çalışma ortamlarında bu tip davranışların araştırılmasında çok az çaba gösterilmektedir. Bunun yerine, çalışma ortamlarının çevresel sürdürülebilirliği çoğunlukla organizasyonel düzeyde ele alınmaktadır. Ancak aynı örgütte çalışan bireyler, çevreye duyarlı davranışlar sergilemeleri konusunda birbirlerinden farklılık göstermektedir (Ones ve Dilchert, 2012:87).

4.1. Yeşil Düşünce Kavramı

“Yeşil” kelimesi, çevresel kaygı, çevrenin korunması, temiz su, hayvan refahı, sürdürülebilirlik, sosyal sorumluluk gibi birçok konu ile ilgili olup, kapsamı çok geniş ve karmaşıktır (Kırca ve Salepçioğlu, 2023:120).

Yeşil düşünce, ekonomik büyüme, endüstriyel üretim ve tüketim, zenginleşme, maddi refah ve kentleşme küresel ekolojik krize bir yanıt olarak çıkmıştır (Aşıcı ve Şahin, 2012:23).

Yeşil kavramı sürekli kavramsallaştırılmaya çalışılan güncel bir kavram olup, çeşitli bilim alanlarında yaygın olarak araştırılan bir konu olmaktadır. Bu kapsamda önemli gelişmeler örgüt ve örgütlerin çevresini etkisi altına almakta son yıllarda yeşil kavramının çeşitli iş uygulamalarına entegrasyonu konusunda pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir (Erbaşı, 2021:249).

Çevreye yararlı ya da çevre dostu olarak ifade edilen “yeşil” kavramı, sosyal ve ekonomik çevreyle bütünleşerek doğal çevreyi etkileyen, sürdürülebilir davranışları ifade etmektedir (Kılıç ve Vatansever, 2017:2).

Çevresel programların başarısı çoğu zaman çalışanların davranışlarına bağlı olduğundan, günümüzün küresel ekonomisinde, şirketlerin çalışanlarını çevresel davranışlarda bulunmaya teşvik etmesi kritik öneme sahip olduğu belirtilmektedir (Akandere, 2019:288).

Çevresel sürdürülebilirliğe yönelik her türlü bireysel davranış, bireyler arasındaki genel çevresel duyarlılığın bir tezahürü olmaktadır. Çalışanların yeşil davranışları çalışanların çevresel sürdürülebilirlikle bağlantılı olan ve buna katkıda bulunan ya da bundan zarar gören ölçeklenebilir eylem ve davranışları olarak tanımlanmaktadır (Ones ve Dilchert, 2012:87).

4.2. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı

Küresel ısınma, su kıtlığı, çevresel gürültü, kentsel hava kirliliği ve biyolojik çeşitliliğin kaybı gibi çeşitli çevre sorunları, çevresel sürdürülebilirliği tehdit etmektedir.

Bu sorunların çoğunun insan davranışlarından kaynaklandığı vurgulanmaktadır (Gardner ve Stern, 2002:Du Nann Winter ve Koger, 2004:309:Vlek ve Steg, 2007:Steg ve Vlek, 2009).

Çevresel eylemlerin hayata geçirilmesinde çalışanların katılımı büyük öneme sahiptir (Pehlivanlı, 2023:437). Örgütlerin yapması gereken oldukça fazla görevi bulunmakta ve dolayısıyla hükümetler de iklim değişikliğinin olumsuz sonuçları için çözüm arayışında olduğu ifade edilmektedir.

Bu doğrultuda örgütlerin çevreye duyarlı olmalarına ve örgüt içinde çevresel davranışlar sergilemeleri mümkün kılınması gerektiği belirtilmektedir (Çelik ve Erbaşı, 2023:236). Daily vd. (2009) belirttiği üzere, önemli çevre programlarının başarısı, resmi ödül ve performans değerlendirme sistemlerinin kapsamının ötesinde olan çalışan davranışlarına bağlı olabilmektedir (Boiral ve Paillé, 2012:431).

İnsan davranışların ve örgütsel olarak çalışan davranışlarını hangi faktörlerin etkilediğini incelemek için çevre dostu davranış araştırma alanı olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Blok vd., 2015:58). Bu kapsamda çalışanların çevreci davranışları olarak belirtilen yeşil örgütsel davranış kavramı ortaya çıkmıştır.

Yeşil davranış kavramı, çevre hakkında eğitim, şirketlerin çevresel etkisini azaltmak için çözümler bulma ve uygulamaya koyma, yeşil ürünler ve süreçler oluşturma, yeniden kullanma ve geri dönüştürme ve çevreye zararlı uygulamalara meydan okuma gibi geniş bir yelpazedeki çevresel açıdan sorumlu eylemleri ifade etmektedir (Dominic Amalan vd., 2022:944).

Ones ve Dilchert (2012) çalışan yeşil davranış, çalışma bağlamında çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunan veya bunlardan uzaklaşan ölçülebilir bireysel davranışlar olarak tanımlamaktadır, ayrıca yeşil davranışın kurumsal çevresel sürdürülebilirliğin temel bir bileşeni olduğunu vurgulanmaktadır.

Literatürde farklı isimlerle anılan yeşil örgütsel davranış ile ilgili tanımlara bakıldığında; Çevre yanlısı davranış, çevreye mümkün olduğu kadar az zarar veren, hatta çevreye fayda sağlayan davranışları (Steg ve Vlek, 2009:309), çalışanların yeşil davranışları, çalışanların çevresel sürdürülebilirlikle bağlantılı olan ve buna katkıda bulunan ya da bundan zarar gören ölçeklenebilir eylem ve davranışları (Ones ve Dilchert, 2012:87), çevreci davranış, çevresel sürdürülebilirliğe katkı sunan bireysel davranış (Mesmer-Magnus vd., 2012:159), yeşil çalışan davranışı, çevreyle ilgili yönlendirilmiş bir davranış veya örgütsel bağlamda bu konuya dikkat çekme eylemi (Fonseca de Araujo, 2012:9), çalışan yeşil davranışı, çalışan düzeyindeki davranışları gerekli ve gönüllü davranış (Norton vd., 2015:108), iş görenlerin örgüt içerisinde sergilediği çevre dostu davranışlar yeşil örgütsel davranış (Erbaşı ve Özalp, 2016:298), çevreci işyeri davranışı, örgüt içinde doğal

çevrenin korunması ya da iyileştirilmesi için değer oluşturan ya da oluşturmayan, örgütsel düzeyde çalışanlar tarafından gerçekleştirilen davranış olarak tanımlanmaktadır (Ciocirlan, 2017:51).Kurumun içerisinde yönetim ve çalışanların çevreyi korumaya katkı sağlayabilecek davranışlar, yeşil örgütsel davranış (Erbaş, 2019:4), yeşil davranış, çalışanların çevresel davranışlara katılarak, görevlerinin ötesine geçtiği, örgütlerinin çevresel verimliliği iyileştirmesine yardımcı oldukları fikri olarak (Akandere, 2019:389), çalışanlar tarafından örgütün çevresel performansını iyileştireceğini düşündüğü eylemler olarak tanımlanmaktadır (Ramus ve Steger, 2000:605). Çevreci davranış, örgütte çevresel sürdürülebilirliğe yönelik, çevrede negatif durumlara neden olabilecek durumları aza indirmeye yönelik davranışlar bütünü (Yiğit, 2022:395) yeşil örgütsel davranış, örgüt çalışanlarının ortaya koydukları çevreye duyarlı davranışta bulunmaları (Yüksel vd., 2022:1381), çalışanın yeşil davranış, çalışanın bağlı olduğu örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkı sağladığı davranış (Pehlivanlı, 2023:436) olarak belirtilmektedir. Tüm bu kavramlar farklı araştırmalar tarafından ve farklı bağlamlarda kullanılmış olsa da, temelde hepsi aynı olguyu tanımlamaktadır (Boiral vd., 2015:19).

Göreve yönelik çevre dostu davranış, çalışanların gerekli iş görevlerini çevre dostu yollarla tamamlama derecesi olarak belirtilmekte ayrıca, çalışanların gerekli iş görevlerinin ötesine geçerek çevre dostu davranışlarda bulunma inisiyatifi alma proaktif çevre dostu davranış olarak da tanımlanmaktadır (Bissing-Olson vd., 2013:158).

Robertson ve Barling (2013) göre, geri dönüşüm, koruma ve atık azaltma davranışları gibi işyerinde çevre dostu davranışları teşvik etmek, yalnızca kuruluşların yeşillenmesine katkıda bulunmayacak, aynı zamanda iklim değişikliğini olumlu yönde etkileyecek ve daha fazla çevresel bozulmayı önleyeceğini belirtilmektedir (Robertson ve Barling, 2013:176).

Çalışanların çevresel girişimleri, geri dönüşüm, kirlilik önleme veya benzeri yollarla kurumun çevresel etkisini azalacağı; kurumdaki bir çevre sorununu çözülerek, örneğin tehlikeli atık bertaraf ihtiyacını azaltılması veya insan sağlığına veya doğal çevreye zararlı kimyasalları ortadan kaldırılması; veya ekolojik verimliliği iyileştirerek, örneğin daha az enerji yoğun bir ürün üreterek veya bir ürünü bir hizmetle değiştirerek kurumun çevresel performansını iyileştirebileceği belirtilmektedir (Ramus ve Steger, 2000).

Çevre yanlısı davranış, bireylerin işleriyle ilgili olarak yapıldığında, çalışanların yeşil davranışları haline gelmektedir (Ones ve Dilchert, 2012:88). Çevre yöneticisinin desteği, yöneticinin çalışanlara çevresel sürdürülebilirlik konularında ne ölçüde yardımcı olduğunu ve yöneticinin çevresel değerlerini temsil edildiği tanımlanmaktadır (Kühner vd., 2024:4).

Genel olarak, çevre dostu davranışların rolü literatürde üç ana konu ile ilişkilendirilmiştir bunlar; kirliliğin önlenmesi, çevre yönetimi uygulamalarının içselleştirilmesi, eko-inovasyonlar ve bilgi yönetimidir. Birbirine bağlı ve birbirini dışlamayan bu konuların araştırılması, çevresel davranışların karmaşık doğasını ve bunların tanım ve faktörlerinin genel olarak kabul edilmekten uzak olmasının nedenlerini araştırmayı mümkün kılmaktadır (Boiral vd., 2015:14).

4.3. Yeşil Örgütsel Davranış Kuramları

Örgütsel sürdürülebilirlik teorisyenleri (Ramus ve Killmer, 2007; Stern, 2000; Young ve diğerleri, 2013) çalışanların yeşil davranışlarının nasıl ve neden ortaya çıktığı konusuna dair alternatif açıklamalar değerlendirmektedir (Norton vd., 2015: 105). Bireylerin neden çevre yanlısı davranışlarda bulunduklarına dair sosyal ve psikolojik açıklamalar üç ana kurama dayandırılmaktadır. Bu kuramlar; Norm Aktivasyon Modeli Kuramı (Schwartz, 1977), Değer-İnanç Normu Kuramı (Stern vd., 1999) ve Planlı Davranış Kuramı (Ajzen, 1991) olarak belirtilmektedir (Ones ve Dilchert, 2013:139-140). Norton vd. (2015) tarafından çalışanların yeşil davranışları üzerine literatürün çok düzeyli incelenmesi sonucunda kişi-çevre etkileşimi, iş performansı ve motivasyon teorilerine dayanan kavramsal bir model önerilmektedir.

Yapılan araştırmada çalışanların yeşil davranışlarına yönelik dört farklı teorik yaklaşım belirtilmekte ve bu yaklaşımlar tutumsal, normatif, değişim ve motivasyonel kuramlar olarak ifade edilmektedir.

Tutum Kuramları: Tutumsal Yaklaşım; bireylerin doğal çevreye karşı olumlu içsel tutumlara karşılık gelen faaliyetleri takip etme olasılığının yüksek olduğu fıkrine dayanmaktadır (Norton vd., 2015:106). Tutumlar bir davranışı sergilemenin ne derece olumlu ya da olumsuz değerlendirildiğini yansıtmaktadır (Steg vd., 2015:186).

Kişisel çıkarı daha önemli bir motivasyon olarak gören araştırmacılar, sıklıkla planlı davranış kuramı Ajzen (1991) gibi rasyonel seçim modellerine gvenilmektedir (Bamberg ve Möser, 2007:15).

Tutumsal kuramlarından Ajzen (1991)'in planlı davranış kuramı, tutumlar ve davranış arasında olumlu bir ilişki olarak ifade edilmektedir. Kuramda tutumların gerekli ancak sınırlı olduğu düşünülür ve bir davranışı gerçekleştirmek için kişinin davranışı nasıl kontrol edeceğine dair inançlara ve sosyal normlara ilişkin anlayışa sahip olması gerektirmektedir (Norton, 2016:16). Planlanmış davranış teorisi,  tr inanç (davranışsal, normatif ve kontrol) ile tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol gibi ilişkili yapılar arasında ayırım yapılmaktadır (Ajzen, 1991:199). Planlı davranış kuramı, insanların iyi dşnlmş seçimler yaptığını ve bu davranışın yapmayı istemenin sonucu olduğunu (planlanmış olduğunu) varsaymaktadır.

Belirli bir davranış gerçekleştirmek için ne kadar çok yapmaya çaba harcanırsa ve o davranışla meşgul olma ihtimali de o kadar yüksek olduğunu belirtilmektedir. Niyet, davranışa yönelik tutumlara, davranışla ilgili subjektif normlara ve davranışsal kontrol algısına dayandırılmaktadır (Steg vd., 2015:186). Planlı davranış kuramı, hem zel (Bamberg ve Möser, 2007) hem de (Unsworth vd., 2013) iş bağlamında çevresel davranışı açıklamaya yönelik en önemli çerçevelerden biri olmaktadır. Tutumlar aynı zamanda yeşil davranışlar ile diğer düzeydeki faktörler arasındaki ilişkilerin düzenleyicisi olarak da faaliyet gösterebilmektedir.

Çalışanların çevre dostu olma eğilimi olarak ifade edebilecek çevresel tutumlar, çalışanların iş yerindeki günlük davranışlarında çevreye yanlısı olumlu bir tutum oluşmasına neden olmaktadır. Bu görüş, tutumların davranışı etkilediğini öne süren planlı davranış kuramı ile tutarlılık göstermektedir (Bissing-Olson vd., 2013;Çelik ve Erbaşı, 2023:236). Planlı davranış ve hedef belirleme kuramlarına dayandırılarak yeşil davranışsal niyetler ile ertesi gün yeşil örgütsel davranış arasında pozitif bir kişi içi ilişki olduğunu varsayılmaktadır. Çevre dostu eylemlerde hareket etmek için kendilerine hedefler koyan çalışanların, ertesi gün çalışanların yeşil davranışlara katılma olasılıkları daha yüksek olması, dolayısıyla hedef belirleme, çalışanların motivasyonunu artırdığı değerlendirilmektedir (Norton vd., 2017:4).

Normatif Kuramlar: Normatif teoriler bir davranışın sosyal olarak kabul edilebilme derecesine odaklanmaktadır. Belirli bir faaliyete katılma veya katılmama sosyal sonuçların davranışa rehberlik ettiği savunulmaktadır. Bu normatif teorilerden Cialdini, Reno ve Kallgren (1990) tarafından öne sürülen Normatif Davranış kuramı ile Stern vd. (1999), Stern (2000) tarafından ortaya koyulan Değer-İnanç-Norm kuramıdır. Normatif davranış iki tür sosyal normu birbirinden ayırır. İhtiyati normlar, davranışın genel olarak ne ölçüde onaylanması veya onaylanmaması gerektiğini ifade eder. Tanımlayıcı normlar, davranışın ne ölçüde ortak olarak algılandığını yansıttığını belirtilmektedir (Steg ve Vlek, 2009:311). Bu kurama dayanan sürdürülebilirlik araştırması çoğunlukla özel alandaki yeşil davranışa odaklanmaktadır (Norton vd., 2017:6).

Norm Aktivasyon Modeli; Çevresel davranış öncelikli olarak toplum yanlısı motivasyon olarak gören araştırmacılar, teorik çerçeve olarak sıklıkla norm aktivasyon modelini (Schwartz, 1977) kullanıldığını belirtilmektedir (Bamberg ve Möser, 2007:15). Norm aktivasyon modeli çevreci eylemlerin belli aksiyonları gerçekleştirme ya da gerçekleştirmekten sakınmayla ilgili ahlaki zorunluluk manevi yükümlülük hissini yansıtan kişisel değerlerin aktivasyonu sonucu oluştuğunu ifade etmektedir (Heffetron ve Boniwell, 2014:75).

Değer-İnanç Normu Kuramı; Çalışanların "yeşil" davranmasını gerektiren pek çok işyerinde bireylerin, zehirli atıkları yerel su kaynaklarına atmamasını veya tehlikeli maddelerin şirket uygulamalarına ve hükümet düzenlemelerine uygun olarak bertaraf edilmesini sağlamasını gerektiren işler gibi örnek davranışlar olarak değerlendirilir. Bu tür davranışlar çalışandan beklenilmekte ve dolayısıyla kişinin resmi iş görevlerinin bir parçasını oluşturmaktadır (Dumont vd., 2017).

Durumsal özelliklerin, özellikle de problem farkındalığının değerlere (hayata rehberlik eden genel amaçlar) ve ekoloji dünya görüşlerine (insan-çevre arasındaki ilişkilerle ilgili inançlar) bağlı olduğunu öngörmektedir (Heffetron ve Boniwell, 2014:191).

Norm aktivasyon kuramı, değer-inanç normu kuramı ve planlı davranış kuramı bu üç sosyal-psikolojik modeldeki önemli değişkenler; çevresel sorun farkındalığı, nedensel atıflar, inançlar, kaygılar, normlar, algılanan davranışsal kontrol, tutumlar, niyetler ve davranışsal bağlılıktır. Çeşitli meta-analizler, kavramlar ile çevre yanlısı davranışlar arasındaki iki değişkenli ilişkiler araştırılmıştır (Ones ve Dilchert, 2013:140).

Değişim Kuramı: Kuram, özellikle bir birey ile liderler veya gruplar gibi başka bir varlık arasındaki karşılıklılığa odaklanır (Cropanzano ve Mitchell, 2005:875). Bu bakış açısı içinde, davranışın liderler ve takipçiler arasındaki gibi karşılıklı bağımlı ilişkiler yoluyla ortaya çıkan yükümlülükler tarafından yönlendirildiği varsayılmaktadır (Emerson, 1976:351).

Bu yükümlülükler de karşılıklılık (karşılıklı ödeme), müzakere edilmiş sonuçlar (karşılıklı menfaat), fedakârlık ve grup hedeflerini içeren "değişim kuralları" (Cropanzano ve Mitchell, 2005, s. 875) tarafından yönlendirilir.

Sosyal değişim teorisi yakın zamanda çevresel vatandaşlık davranışının doğasını açıklamak için uygulanmıştır. Temminck, Mearns ve Fruhen (2013) de bu bakış açısını kullanarak çalışanlar ile örgüt arasındaki karşılıklılığın çevresel tutumların çevresel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini aracılık edebileceği hipotezini ortaya koymaktadır (Norton vd., 2017:111).

Kuruluşlardaki çevre dostu davranışlara ilişkin bazı literatür, temel ilkesi çalışan ile kuruluş arasındaki karşılıklılık olan sosyal değişim teorisine dayanmaktadır. Sosyal değişim kuramına göre, çalışan çevre korumanın işverenin temel bir hedefi olduğunu bilinmesi ve kuruluşu tarafından desteklendiğini hissedilmesi, aldığı faydaların karşılığını almak için çevre dostu davranışlarda bulunma olasılığı daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Paillé ve Mejía-Morelos, 2014; Ciocirlan, 2017: 2). Sosyal Değişim kuramı ile ilgili bölüm 2’de detaylı olarak değinilmiştir.

Motivasyon Kuramları: Motivasyon teorileri, belirli bir davranışta bulunma kararını yönlendiren faktörlerin yanı sıra gösterilen çabanın yoğunluğu ve sürekliliği etrafında yapılandırılmıştır. Bu kapsamda Motivasyon Teorilerinden Deci ve Ryan (1985) tarafından öne sürülen öz belirleme kuramı ele alınmıştır (Deci vd., 1994:124).

Öz belirleme teorisinde, Deci ve Ryan (1985) göre, davranışın özerk ve kontrollü motivasyonların sonucu olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla bir çalışan bunu yapmaktan kişisel tatmin elde ederse (özerk motivasyon) veya şirketin kendisini ödüllendireceğine inanırsa (kontrollü motivasyon) yeşil örgütsel davranış katılmaya motive olması belirtilmektedir (Deci vd., 1994:124). Graves, Sarkis ve Zhu (2013), tutumlar ve değerler gibi özerk motivasyonların yanı sıra çevre yönetim sistemleri ve ödüller gibi kontrollü motivasyonları da kapsayan çalışanların yeşil davranışlarını açıklamak için öz belirleme kuramı kullanılmaktadır. Öz belirleme kuramına bölüm 3’te detaylı olarak değinilmiştir. Çevre yanlısı davranışlara yönelik motivasyon, geleneksel motivasyon tanımlarıyla tutarlı olarak, bu tür davranışları başlatan ve bunların biçimini, yönünü, yoğunluğunu ve süresini belirleyen bir dizi enerjik güç olarak tanımlanabilir.

(a) Çabayı çevre yanlısı davranışlara yönlendirerek, (b) yönlendirilmiş çabayı yoğunlaştırarak ve (c) ısrarı sürdürerek çevre yanlısı davranışı etkilemek olarak belirtilmektedir (Ones ve Dilchert, 2013:136). Özetle, literatür çalışanların yeşil davranışlarını açıklamak için geniş bir yelpazede teorik perspektif benimsemiş gibi görüldüğü belirtilmektedir (Norton vd., 2017:5).

Yeşil Örgütsel Davranış Nedenleri;

Tüketici baskısı, çevre yönetmelikleri ve kurumsal sosyal sorumluluk gibi örgütlerin yeşil davranışlarının nedenleri bulunmaktadır. Bu başlıklar özetlenmiştir; Tüketici Baskısı: Yeşil teknoloji ile üretilen ve çevreye zarar vermeyen ürünler yeşil ürünler olarak adlandırılmaktadır. Yeşil teknoloji ve yeşil ürünlerin teşvik edilmesi, doğal kaynakların korunması ve sürdürülebilir kalkınma için gereklidir. Tüketicilerin tarafından tercih edilen yeşil ürünleri özellikleri; orijinal olarak yetiştirilen ürünler, geri dönüştürülebilir, yeniden kullanılabilir ve biyolojik olarak çözünebilir ürünler, doğal içerikli ürünler, geri dönüştürülmüş içerik içeren, toksik olmayan ürünler, onaylı kimyasal altındaki ürün içerikleri, çevreye zarar vermeyen veya kirliletmeyen ürünler, yeniden doldurulabilir kaplar, hayvanlar üzerinde test edilmeyecek ürünler ve yeniden kullanılabilir gibi çevre dostu ambalajlara sahip ürünler vb. (Mishra ve Sharma, 2010:10) kapsamaktadır.

Çevre Yönetmelikleri: Çevre sorunlarının artması ile birlikte çevre ile ilgili tedbirlerin alınması gerektiği ortaya çıkmıştır. Sürdürülebilirlik, doğal hayatın korunabilmesi ve çevresel değerlerin hukuki güvence altına alınması amacıyla düzenlenen çevreye ilişkin hükümler, ülkelerin anayasasında, kanun ve yönetmeliklerinde yer almaya başlamıştır. Çevrenin korunmasına, iyileştirilmesine ve kirliliğinin önlenmesine ilişkin belirlenen standart ve yöntemlerle, usul ve esaslar göre çıkarılan yönetmeliklerle belirlenmektedir.

Bu kapsamda sıfır atık, iklim değişikliğine yönelik zorunlu standartlar, yenilenebilir enerji kaynaklarının, temiz teknolojilerin ve motorsuz veya elektrikli araçların teşvik edilmesi, atıkların geri kazanımı ile arıtılmış atıksuların yeniden kullanımı, plastik içerikli poşet veya ambalaj ve tek kullanımlık materyallerin kullanımının azaltılması (Çevre Kanunu ,1983) çevre ile tüm süreçler yönetmeliklerde belirtilmektedir.

Sosyal Sorumluluk: Birçok şirket, daha geniş bir topluluğun üyesi olduklarının ve bu nedenle çevresel açıdan sürdürülebilir bir şekilde hareket etmeleri gerektiğinin farkına varmaya başlamıştır. Bu durum, karlılık ile ilgili hedeflerin yanı sıra çevresel hedeflere de ulaşmaları gerektiğine inanan firmalara dönüşmektedir.

Bu, çevresel konuların şirketin kurumsal kültürüne entegre edilmesine yol açmaktadır (Mishra ve Sharma, 2010:11).

Şirketin çevre üzerindeki etkisini azaltmak veya ortadan kaldırmak için çevre yönetimine yönelik kurumsal sosyal sorumluluğun kurum tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Şirketin çevreye etkisi şu şekildedir: Kazalar, su kirliliği, doğal kaynakların tüketimi, gürültü kirliliği, toprak hasarı, atmosfer emisyonları, tehlikeli atık oluşumu olarak belirtilmektedir (Steg vd., 2014:109).

Doğal çevreye karşı kurumsal sosyal sorumluluk, şirketlerin yasalara sıkı sıkıya bağlı kalarak ve kâr elde etmeye devam ederken, faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkilerini iş kararlarında gönüllü olarak dikkate aldıkları bir iş faaliyeti yürütme kavramı olarak nitelendirilmektedir (Nwagu, 2023:125).

Çevreciler tarafından yapılan çeşitli çalışmalar, insanların çevre konusunda endişe duyduklarını ve davranış biçimlerini çevreye karşı daha az çevre dostu olacak şekilde değiştirdiklerini belirtilmektedir. Artık hem bireysel hem de endüstriyel tüketicilerin çoğunun çevre dostu ürünler konusunda giderek daha fazla endişe duyduğunu göstermektedir (Mishra ve Sharma, 2010:10). Tüm sektörlerdeki kurumsal liderler artık şirketlerinin enerji tüketimine ve çevresel etkilerine karşı daha duyarlı olmaları yönünde artan baskılarla karşı karşıyadır (Nwagu, 2023:127).

4.4. Yeşil Örgütsel Davranışının Boyutları

Norton vd. (2015) tarafından çalışan yeşil davranışı, çalışan düzeyindeki davranışları gerekli ve gönüllü olarak iki kategoride ayrılmıştır. İlki bir çalışanın temel iş görevlerinin sınırları içinde kalan davranışları veya işverenleri tarafından açıkça gerekli görülen davranışları gerekli davranış olarak, bir çalışanın temel iş görevlerinin dışında kalan davranışları veya inisiyatif gerektiren davranışları gönüllü davranış, çalışan yeşil davranışı olarak sınıflandırılmıştır.

Başka bir çalışmada çalışanların yeşil davranışları ile ilgili, Ones ve Dilchert (2012) tarafından öğrencileri ve meslektaşları ile birlikte 2009-2011 yılları arasında yapılan çalışmalar neticesinde çalışanların yeşil davranış kavramını beş faktör olmak üzere boyutlandırılmıştır. Buna göre; (1) sürdürülebilir çalışma, (2) kaynakları koruma, (3) başkalarını etkileme, (4) inisiyatif alma ve (5) zarardan

kaçınmak olarak sınıflandırılmıştır (Ones ve Dilchert, 2012:90). Bu sınıflandırmalara göre; birinci sınıflandırma başlığında sürdürülebilir çalışma, işin yapılış şeklinin değiştirilmesi, sorumlu alternatiflerin seçilmesi, sürdürülebilir ürünler ve süreçler oluşturulması, sürdürülebilirlik için inovasyon benimsenmesi olarak kategorilere ayrılmaktadır. Bu meta kategorisi, çalışanların iş ürünleri ve süreçlerinin çevresel sürdürülebilirliğini artırmak için sergiledikleri davranışlardır. İşlevsel özü, iş ürünlerinin ve süreçlerinin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirecek şekilde uyarlanmasını içermekte ve psikolojik olarak özü ise, uyum yeteneği olarak belirtilmektedir.

İkinci sınıflandırma kaynakları koruma ise, kullanımın azaltılması, yeniden kullanma (örneğin, tek kullanımlık plastik ürünlerin yeniden kullanılması), yeniden amaçlandırma (örneğin, kullanılmış yemeklik yağın biyodizel üretiminde kullanılması) ve geri dönüşümdür. Bu işlevin özü israfın önlenmesi, en aza indirilmesi ve dolayısıyla kaynakların korunmasıdır. Çeşitli kaynak türlerinin korunmasını içermektedir. Bunlar; su, enerji, gaz ve diğer doğal kaynaklardır. Bu kategorinin psikolojik anlamı tutumluluk veya tasarruf olarak tanımlanmaktadır.

Üçüncü sınıflandırma başkalarını etkileme; başkalarını cesaretlendirmek ve desteklemek, sürdürülebilirlik için eğitim ve öğretimdir. Sürdürülebilirlik davranışlarını diğer bireylere yaymak amacıyla çalışan davranışlarına odaklanmaktadır. Beş faktör olarak sınıflandırılan, açık sosyal temellere sahip tek kategoridir. İşlevsel özü etki yaratmaktır ve psikolojik olarak, bilginin yayılmasını ve başkalarında davranış değişikliğinin teşvik edilmesini ve desteklenmesini içermektedir. Dördüncü sınıflandırma inisiyatif almak; çevresel çıkarları ön planda tutmak, program ve politikaların başlatılması, lobicilik ve aktivizm olarak kategori edilen bu faktör, belirli bir düzeyde kişisel riskleri veya fedakarlıkları içeren proaktif, girişimci bir alandır ve kalıpları kıran ve toplumsal beklentilere karşı çıkan davranışları içermektedir.

Ve son olarak beşinci sınıflandırma zarardan kaçınmak ise, kirliliğin önlenmesi, çevresel etkinin izlenmesi, ekosistemlerin güçlendirilmesi olarak kategorilere ayrılmıştır.

Olumsuz çevresel davranışların önlenmesi ve engellenmesi olarak nitelendirilmektedir (örneğin, içme suyunun taşmasını ve kirlenmesini önlemek için kanalizasyon toplama sisteminin iyileştirilmesi; tehlikeli atıkların uygun şekilde işlenmesi). Bir diğer çalışmada, yeşil örgütsel davranışı ölçmek amacıyla Erbaşı (2018) tarafından yapılan bir ölçek çalışmasında ise yeşil örgütsel davranış kavramının boyutları; çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık olmak üzere beş faktör olarak sınıflandırılmaktadır. Araştırmada Erbaşı (2018) tarafından tanımlanan yeşil örgütsel davranışın beş faktörü temel alınmış olup ve bu faktör yapıları aşağıda açıklanmaktadır.

4.4.1. Çevresel Duyarlılık

Çevre duyarlılığı kavramı, çalışanların iş yerlerinde, günlük yaşamlarında (örneğin evlerinde) yaptıkları işlerde çevresel açıdan sürdürülebilir davranma eğilimi olarak (Erbaşı, 2018:2019:15) ve aynı zamanda toplumu oluşturan bireylerin çevresel sorumluluklarının bilincinde olma ve yerine getirme yeteneği olarak da tanımlanmaktadır (Yeşil ve Turan, 2020:420).

Çalışma ortamında gereksiz enerji kullanımını önlemek, fazla enerji kullanan malzemeleri değiştirilmesi veya çıkarılması, geri dönüştürülebilir malzemelerden tasarruf edilmesi ve ilgili yerlere gönderilmesi, atık malzemelerin kullanılması ve değerlendirilmesi, su ve enerji kaynaklarının ekonomik kullanımını sağlanması çevresel duyarlı davranışlar olarak ifade edilmektedir (Sönmez, 2020:1109). Çevre bilincine sahip insanlar, geri dönüşüm, elektrik ve su tasarrufunu teşvik etme, kirli atıklarla çevreyi kirleten olumsuz davranışlardan kaçınma gibi çevreye duyarlı davranışlar sergilemektedirler (Ekşi ve Işık, 2023:4).

Çevre kirliliğinin geldiği aşama ve toplumun bu konuda artan farkındalığıyla birlikte şirketlerin üretim eğilimleri de daha yeşil bir yönde gelişmeye başlanılmıştır, buna bağlı olarak çevre dostu şirketler geleceğin şirketleri olarak belirtilmektedir. Öte yandan çevreye yeterince dikkat etmeden faaliyetlerine devam eden örgütler ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Büyükkelik vd., 2010:374).

4.4.2. Çevresel Katılım

Çevresel katılım kavramı, çevre dostu iş uygulamalarına ve kurallarına katılımı ifade etmektedir (Erbaşı, 2018:2019:15).

Çevreye önem veren kuruluşların tercih edilmesi, kuruluş çatısı altında çalışanların çevreye zarar veren davranışlarını engellemeye çalışmak, yöneticilere, meslektaşlarına ve çevrenin korunmasında konusunda diğer paydaşlara önerilerde bulunmak, faaliyetlere katılmak ve çevrenin korunması amacına yönelik olarak, kamu yönetimi tarafından yürütülen yasal uygulamalara uyum sağlamayı ifade etmektedir (Sönmez, 2020:1110).

4.4.3. Ekonomik Duyarlılık

Ekonomik duyarlılık, ekonomik güdülere sahip bir kuruluştaki bir çalışanın çevresel davranışını ifade eder (Erbaşı, 2018:2019:15). Çalışma ortamında gün ışığının kullanılması, mevcut kaynakların tam kapasite ile faydalanılması, kullanılan enerji kaynaklarının vereceği zararı azaltacak önlemlerin alınması ve ulaşım yönünden toplu taşıma araçlarının tercih edilmesi ekonomik duyarlılık olarak belirtilmektedir (Sönmez, 2020:1110).

4.4.4. Yeşil Satın alma

Yeşil satın alma, örgütte çevre dostu yönelimli tedarikleri temsil edilmesini sağlanmasıdır (Erbaşı, 2018:2019:15). Yeşil satın alma kapsamında çevre dostu malzemelerin tercih edilmesi, tek kullanımlık ürünler yerine uzun süre kullanılabilir ürünlerin tercih edilmesi, tüketim ürünlerinde son kullanım tarihlerinin göz önünde bulundurulması, paydaşların çevreye duyarlı ürünlere karşı teşvik etmeye yöneltme şeklinde değerlendirilmektedir.

4.4.5. Teknolojik Duyarlılık

Teknolojik duyarlılık, işyerinde teknik ekipmanların kullanımındaki çevreci davranışı ifade etmektedir (Erbaşı, 2018:2019:15). Organizasyonda kullanılan teknik araçların tasarruflu kullanılması, gerekli olmadıkça bazı araçların kullanılmaması, enerjiden tasarruf edilmesi ve tekrar tekrar kullanılan araçların tercih edilmesini içermektedir.

4.5. Yeşil Örgütsel Davranışı ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Tablo 4. Yeşil Örgütsel Davranışı ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Erbaşı ve Özalp)	(2016)	Turizm sektöründe otel çalışanlarını kapsayan araştırmada, katılımcıların orta düzey örgütsel bağlılık (ÖB), yüksek düzey çevre tutkusu (ÇT) ve yüksek düzeyde yeşil örgütsel davranış (YÖD) eğilimine sahip oldukları, iş görenlerin ÇT düzeylerinin ve YÖ eğilimlerinin ÖB üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı ve ayrıca iş görenlerin ÇT düzeyinin işyerinde çevre dostu davranış sergileme eğilimi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Vatansever vd.)	(2018)	Kamu ve özel sektör çalışanlarını kapsayan çalışmada, çevre dostu uygulamaların varlığı iş görenlerin çevre konusunda aktivist davranışlarını artırdığı tespiti yapılmıştır.
(Akbaba)	(2019)	Turizm sektöründe çalışanları kapsayan çalışmada, YÖD istatistiksel olarak anlamlı düzeyde örgütsel adaletten etkilendiği araştırma sonucunda belirlenmiştir.
(Akandere)	(2019)	Spor ve sağlık hizmeti işletmeleri çalışanlarını kapsayan çalışmada, ÇT'nun çalışanların yeşil davranışları sergilemesinde önemli bir rol oynadığı ve üzerinde anlamlı ve olumlu etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırmada bir iş görenin çevresel aktivizm, sürdürülebilirlik ve korunma konusunda olumlu duyguları bulunuyorsa çevre yanlısı davranışlarını (ÇYD) artırılabilceği sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Durgun ve Sarıbay)	(2019)	Yeşil iş gören davranışı kavramı inceleyen çalışmada, Yeşil iş gören davranışı örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD) bir boyutu olarak irdelenmiş ve literatürde yapılan çalışmalar ile değerlendirildiğinde ÖVD'nin alt boyutu olarak nitelendirilen yeşil iş gören davranışının da başarıyı ve gelişimi olumlu olarak etkileyebileceği belirtilmiştir.
(Sönmez)	(2020)	Eğitim işletmelerinde görev yapan okul yöneticileri kapsayan araştırmada YÖD'nin alt boyutları çevresel katılım, çevresel ve teknolojik duyarlılık, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma düzeylerinin oldukça yüksek seviyede olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir.
(Gürsel)	(2020)	Lojistik sektöründe çalışanlarını kapsayan çalışmada, benlik saygısının YÖD'nı pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığını sonucuna ulaşılmıştır.

*TR Dizin

(Tablo 4. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(İyigün vd.)	(2020)	Kamu kurumu çalışanları kapsayan çalışmada, ÖVD'nin ve Örgütsel Özdeşleme Davranışının (ÖDD) YÖD anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca bu etkide ÖDD'nin ise aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.
(Bayrakçı ve Dinç)	(2020)	Özel okulda çalışan öğretmenleri kapsayan araştırmanın sonucunda YÖD yöneltten güdülerin dört tema olarak yeşil, izlenim pro-sosyal ve örgütsel dayanıklılık (ÖD) güdülerinin öğretmenleri YÖD'a yönlendirdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Yeşiltaş ve Topaloğlu)	(2021)	Kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşan araştırmada, yeşil örgüt ikliminin (YÖİ), YÖD ve psikolojik sahiplenme arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğu ve ayrıca YÖİ'nin YÖD üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.
(Değirmenci ve Aytekin)	(2021)	Tekstil sektöründe işyerlerinde çalışanlarından oluşan araştırmada, çalışanların çevresel bağlılığının (ÇÇB) kurumsal sosyal sorumluluk algısını (KSSA) ve çevre dostu davranışları (ÇDD) ve KSSA ile ÇDD'nin pozitif ve anlamlı ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. KSSA, ÇBB ve ÇDD ilişkisinde aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Kerse vd.)	(2021)	Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanlarını kapsayan araştırmada, yeşil dönüştürücü liderliğin (YDL) hem doğrudan hem de yeşil içsel motivasyon üzerinden dolaylı olarak çalışanın YÖD'nı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.
(Yüksel vd.)	(2022)	Özel güvenlik çalışanlarını kapsayan çalışmada YÖD duyarlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiş ve YÖD alt boyutları olan yeşil satın alma, çevresel, ekonomik, teknolojik duyarlılık ve çevresel katılım düzeyleri yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Özalp ve Erbaşı)	(2022)	Otel çalışanları kapsayan çalışmada, çalışanların yüksek düzeyde yeşil örgüt iklimi algısı ve YÖD'a sahip olduğu sonuçları tespit edilmiştir.
(Coşkun)	(2022)	Bir işletmenin çalışanlarını kapsayan araştırmada, ÇT'nun YDL'in ve yeşil örgüt ikliminin (YÖİ) çevreci çalışan davranışlarını olumlu yönde etkilediği ve ayrıca, YÖİ'nin YDL ile çevreci çalışan davranışları arasındaki ilişkide tam aracılık rolünün olduğu tespiti yapılmıştır.

*TR Dizin

(Tablo 4. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Selçuk ve Kerse)	(2022)	Farklı sektörler dahil edilerek çalışan ve yöneticileri kapsayan çalışmada, çalışanların YÖD'a ilişkin bilgilerinin sınırlı, araştırmaya dahil edilen işletmelerin uygulamalarının ise yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Bulut)	(2022)	Öğretmenleri kapsayan çalışmada, öğretmenlerin YÖD'ın tüm alt boyutları ile sürdürülebilir tüketim davranışları üzerinde etkili ve aralarında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.
(Yiğit)	(2022)	Beyaz yakalı çalışanları kapsayan, iş yerinde gönüllü yeşil davranışların demografik bilgilerine göre yapılan çalışmada, cinsiyet, medeni durum, eğitime göre istatistiksel olarak bir fark olmadığı, meslekte çalışma süresi ve mevcut iş yerinde çalışma süresinde ise farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Temizel ve Attar)	(2022)	Otel çalışanlarını kapsayan çalışmada, çalışanların YÖD eğilimlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.
(Öztirak)	(2023)	Özel sağlık sektör çalışanlarını kapsayan çalışmada, yeşil insan kaynakları yönetiminin (YİKY), YÖD'a etkisinde çalışan koçluk ilişkisi ve her bir boyutunun aracılık rolü olduğu ve YİKY'nin YÖD'ı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
(Tuna ve Yıldız)	(2023)	Sağlık çalışanlarını kapsayan çalışmada YDL'in hem çalışanın YÖD üzerinde hem de iş performansı (İP) üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu bulunmuştur. Ayrıca YÖD ve İP arasında da orta düzeyde pozitif anlamlı ilişkisi olduğu belirlenmiştir.
(Kırca ve Salepçioğlu)	(2023)	Gıda sektöründe çalışanlarını kapsayan çalışmada, toplam kalite yönetimi uygulamalarının çalışanların YÖD'ı kısmen etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
(Aslan vd.)	(2023)	Özel bir hastanede sağlık çalışanlarını kapsayan çalışmada, sağlık çalışanlarının YÖD farkındalığının genel olarak düşük olduğu tespit edilmiştir.

*TR Dizin

(Tablo 4. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Kavaslar ve Karavelioğlu)	(2023)	Bir firmanın çalışanları kapsayan araştırmada algılanan etik liderliğin YÖD üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Etik liderlik alt boyutlarından olan iklimsel etik faktörünün YÖD'in alt boyutu olan çevresel katılım, çevresel duyarlılık ve teknolojik duyarlılık üzerinde, karar vermede etik faktörünün, YÖD ve çevresel katılım üzerinde etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Mert ve Saltık)	(2023)	Otel işletmelerinde çalışanlardan oluşan araştırmada, yeşil örgüt ikliminin, yeşil davranışı ve iş tatminini etkilediği belirlenmiştir.
(Ekşi ve Işık)	(2023)	Belediye çalışanlarının YÖD düzeylerini ölçülmesi amacıyla yapılan çalışmada, araştırmanın sonuçlarına göre, YÖD düzeyleri algıları yüksek düzeyde ve demografik özelliklerine göre eğitim durumu, gelir ve yaş değişkeni ile YÖD arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
(Kuzgun ve Gözükara)	(2023)	Firma yöneticilerini kapsayan çalışmada, araştırma sonucunda yeşil yeniliği (YY), örgütsel dayanıklılık (ÖD) ve algılanan yeşil örgütsel davranışını (AYÖD) sürdürülebilirlik performansını pozitif yönde etkilediği ve ayrıca AYÖD'nin ise YY pozitif etkilediği tespit edilmiştir. Moderatör etkisinde YY ile sürdürülebilirlik performansı arasındaki çevresel belirsizliğin düzenleyici anlamlı etkisi olduğu ayrıca çevresel belirsizliğin, ÖD ile YY arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
(Cica ve Karabulut)	(2024)	Kamu kurumu çalışanları kapsamında yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık (ÖB), örgütsel özdeşleşme davranış (ÖÖD) ve ÇT'nun YÖD üzerinde anlamlı etkisinin olduğu, ÖB ve ÖDD'nin çalışanların ÇT'su üzerinde anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca yapılan aracı değişken sonuçlarında ÖB'nin YÖD üzerinde etkisinde ÇT'nun kısmi aracı ve ÖDD'nin YÖD üzerinde etkisinde ise iş görenlerin ÇT'nun tam aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir.
(Güvendi ve İyigün)	(2024)	Kamu çalışanları kapsayan çalışmada, algılanan yönetici desteği (AYD) ve PİO'un YÖD üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu bulunmuştur. Ayrıca aracı rol sonucunda AYD ile YÖD arasındaki ilişkide PİO'nun düzenleyici rolü etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

*TR Dizin

(Tablo 4. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Topaloğlu ve Özen)	(2024)	Kamuda çalışan orman mühendislerini kapsayan çalışmada, çalışanların eğitim durumlarına göre YÖD'nin anlamlı farklılık gösterdiği, ayrıca çevre ve doğa koruma yaklaşımlarının YÖD üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

*TR Dizin

Tablo 4'te Ulusal Akademik Elektronik Kaynaklar TR Dizinde, Yeşil Örgütsel Davranış (veya çevre yanlısı davranış) ile ilgili yapılan ve ilişkilendirilen çalışmaların değişkenlerine genel olarak bakıldığında; örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme davranışı, örgütsel dayanıklılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, algılanan yönetici desteği, iş tatmini, psikolojik iyi oluş, sürdürülebilirlik performansı, yeşil örgüt iklimi, yeşil yenilik, çevre ve doğa yaklaşımı, çevre tutkusu, çevre dostu uygulamalar, benlik, kurumsal sosyal sorumluluk, çevresel bağlılık, yeşil dönüştürücü liderlik, etik liderlik, kalite yönetimi, iş performansı, yeşil insan kaynakları yönetimi ve tüketim davranışları ilişkilerinin araştırıldığı görülmektedir.

(Tablo 4. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(McCunn ve Gifford)	(2012)	Kamu ve özel sektör ofis binasında çalışanlar ile yapılan çalışmada, ofis binalarındaki yeşil tasarımın çalışan bağlılığı veya çevresel tutum ve davranışlar üzerinde olumlu bir etkisi olmadığını belirlenmiştir.
(Wang vd.)	(2018)	Büyük bir imalat şirketi ast-lider ikilisinden elde edilen veriler üzerinde yapılan çalışmada, takipçilerin liderleriyle olan değer uyumunun, yeşil dönüşümcü liderliğin çalışanların yeşil davranışları üzerindeki etkilerine aracılık ettiği sonuca ulaşılmıştır.

* Uluslararası Dizin

(Tablo 4. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Luu)	(2019)	Tur operatörleri oluşan çalışmada, yeşil İK uygulamaları ile toplu ve bireysel örgütsel vatandaşlık davranışını arasındaki olumlu ilişkiler olduğu, toplu yeşil işçiliğin bu ilişkilere aracılık ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca, çevreye özel hizmetkâr liderlik, yeşil İK uygulamalarının toplu yeşil işçiliğin yanı sıra ekip ve bireysel düzeylerde örgütsel vatandaşlık davranışını üzerindeki etkilerini güçlendirmek için moderatör görevi olduğu tespit edilmiştir.
(Xiang ve Yang)	(2020)	Otel çalışanlarını kapsayan çalışmada YİKY uygulamasının her birinin ÖDD üzerinde olumlu bir etkisi ve bu etkide yeşil örgütsel vatandaşlık davranışını (YÖVD) da olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada YİKY uygulamaları, çalışanların YÖVD'ni artırmış ve ÖDD, YİKY uygulamaları ile YÖVD arasındaki ilişkide etkili bir aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Khan ve Khan)	(2021)	İnşaat firmaları ve imalat şirketlerinden yönetici ve çalışanlardan oluşan iki aşamalı çalışmada, 1. çalışmanın, sonuçlarında dönüşümsel liderliğin çalışanların YÖVD'ni üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve yeşil bağlılığın aynı zamanda dönüşümsel liderlik ile çalışanların YÖVD'ni arasındaki ilişkiye önemli ölçüde aracılık ettiği de bulunmuştur. 2. çalışmada ise, çevresel tutumun, dönüşümcü liderlik ile yeşil adanmışlık arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde düzenlediği sonuçlarına ulaşılmıştır.
Hooi vd. (2021)	(2021)	Ticari kuruluşta çalışanları kapsayan çalışmada, yeşil insan kaynakları yönetimi (YİKY), yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı (YÖVD) ve yeşil kültürle, yeşil kültür ise YÖVD ile önemli ölçüde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yeşil kültürün YİKY-YÖVD ilişkisi üzerindeki aracılık etkisi olduğu, ayrıca yeşil değerlerin yeşil kültür YÖVD ilişkisi üzerindeki düzenleyici etkisinde önemli sonuçlara ulaşılmıştır.
(Aboramadan)	(2022)	Yüksek öğretim kurumlarında çalışan akademik ve idari personel katılımcı ile yapılan çalışmada YİKY çalışanların rol içi yeşil davranışlarının, rol dışı yeşil davranışlarının ve yeşil yenilikçi iş davranışlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu sonuçları elde edilmiştir.
(Yeşiltaş vd.)	(2022)	Otel çalışanlarından oluşan araştırmada, örgütsel yeşil kültürün yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çevre bilinci üzerinde etkisi olduğunu ancak YÖD üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

(Tablo 4. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Cheng vd.)	(2022)	İmalat şirketlerinde çalışanlarından oluşan araştırmada, çalışanların çevre yanlısı davranışları yeşil örgüt kimliğini olumlu yönde etkileyerek kurumsal yeşil inovasyon performansı (KYİP) artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca, liderlerin çevre yanlısı davranışlarının KYİP olumlu etkilediğini, inovasyon direncinin (hem teknoloji direnci hem de kaynak direnci) ise KYİP üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.
(Ozbozkurt vd.)	(2022)	Üretim sektöründe çalışanları kapsayan çalışmada, psikolojik sahiplenmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu tespiti yapılmıştır.
(Çelik ve Erbaşı)	(2023)	Farklı işletmelerden idari çalışanları kapsayan çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin YÖD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
(Ayaz vd.)	(2023)	İmalat sanayide çalışanları kapsayan araştırmada, yeşil İKY uygulamalarının çalışanların çevre yanlısı davranışlarının pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
(Veerasamy vd.)	(2023)	Çeşitli sektörlerden çalışanlardan toplanan veriler ile yürütülen araştırmada, yeşil işe alım stratejileri, çalışanların yeşil eğitimi ve gelişimi ile çalışanların yeşil katılımı arasındaki anlamlı üç yönlü etkileşimin çalışanların yeşil davranışını etkilediğini gösterdiği ve ayrıca yeşil kurumsal girişimler, çalışanların yeşil performans yönetimi, değerlendirme, çalışanların yeşil ücret ve ödülleri arasındaki üç yönlü etkileşimin çalışanların yeşil davranışını etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.
(Jabeen vd.)	(2024)	Otel sektöründe uygulanan çalışmada, yeşil İKY'nin, çevresel performansın iyileştirilmesine katkıda bulunacak şekilde çalışanlar arasında yeşil hırs ve yeşil davranışın geliştirilmesini kolaylaştırdığı tespiti yapılmıştır.
(Kühner vd.)	(2024)	Çalışan yetişkinlerden oluşan geniş bir örneklem çalışmasında, yapılan yapısal eşitlik modellemesinde çevresel çalışan özellikleri ile çevresel iş özellikleri arasındaki etkileşimlerin iş tutumlarıyla önemli ölçüde ilişkili olduğu, spesifik olarak, yüksek düzeyde çevresel çalışan özellikleri ve buna karşılık gelen çevresel iş özelliklerinin birleşimi, daha yüksek iş tatmini, daha yüksek organizasyonel bağlılık ve daha düşük işten ayrılma niyetleri ile ilişkilendirilmiştir. Bu ilişkilere kısmen algılanan çevresel kişi-çevre uyumu aracılık ettiği belirlenmiştir.

(Tablo 4. Devam)

Yazar/lar	Yıl	Araştırma Sonucu
(Wu vd.)	(2024)	Örnekleme yoluyla Pakistan, Çin ve Suudi Arabistan'daki katılımcılarında oluşan nicel bir yöntemle dayanan araştırmada, yeşil davranışın ve algılanan faydaların yeşil satın alma davranışını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini, ayrıca çevre bilincinin yeşil satın almaya yönelik yeşil davranış üzerindeki düzenleyici rolünün olduğunu ve satın alma davranışına yönelik algılanan faydalar üzerinde etkisinin olmadığı araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır.

*Tablo 4'te Uluslararası yeşil örgütsel davranış ile ilgili yapılan ve ilişkilendirilen çalışmalarda; Yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı, yeşil kültür, yeşil satın alma, yeşil performans, yeşil tasarım, yeşil dönüşümcü liderlik, yeşil adanmışlık, yeşil örgüt kimliği, yeşil işe alım, kurumsal yeşil inovasyon performansı, yeşil kurumsal girişim, yeşil hırs, etik liderlik, çalışan bağlılığı, örgütsel özdeşleşme, örgütsel çevresel vatandaşlık, işten ayrılma, kişi-çevre uyumu, çevresel performans, çevre bilinci, çevresel tutum, çevresel iş özellikleri, iş tatmini psikolojik sahiplenme, psikolojik iklim, inovasyon direnci kavramlarının araştırıldığı görülmektedir. Araştırmalarda çevresel sürdürülebilirlik, yeşil davranışlara yönelik çalışmaların giderek arttığı ifade edilebilir. Literatürdeki ulusal çalışmaların sayısı az olması dikkat çekmektedir.

Çevresel sorunların giderek büyümesi ülkelerin ve hükümetlerin uluslararası anlaşmalar ve protokoller imzalanmasıyla birlikte çevresel sorunların önlenmesi amacıyla sorumlulukları bulunmaktadır. Bunun yanı sıra yapılan anlaşmaların işletmeler bağlamında çevre uygulamaları bağlayıcı etkisi, özellikle yeşil örgütsel davranış kavramı zorunlu hale gelmektedir. Araştırmacılar ve uygulayıcılar için yeşil yönetim davranışı geliştirilmesi, kişi ve kuruluşların çevresel sürdürülebilirlik için neler yapabileceğini gösterilmesi önemlidir. Tablo 4'te ulusal ve uluslararası yapılan çalışmaların Yeşil Örgütsel Davranış çalışmalarına yönelik araştırmacılar için yol gösterici olacağı ifade edilebilir.

5. KAVRAMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Bu bölümde kullanılan değişkenlerin arasındaki ilişkiler açıklanmaktadır. Çalışmada, bağımsız değişkenler (Kişilik Özellikleri), aracı değişkenler (Algılanan Yönetici Desteği ve Psikolojik İyi Oluş) ve bağımlı değişkenler (Yeşil Örgütsel Davranış) arasındaki ilişkiyi incelemesi amaçlanmıştır. Yeşil örgütsel davranış ile ilgili yazında araştırmalar oldukça kısıtlıdır.

5.1. Kişilik Özellikleri ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki

İrge (2022)'nin çevresel duyarlılık, yeşil örgütsel davranış ve kişilik özelliklerinin İstanbul örneklemini alınarak devlet ve vakıf üniversitelerinde 577 akademisyen ile yapılan çalışmada, kişilik özellikleri boyutlarında sorumluluk, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşaklık, duygusal dengenin yeşil örgütsel davranışın alt boyutu olan teknolojik duyarlılık üzerinde etkisinde kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Mansur ve Gedik (2022)'in sağlık çalışanlarından oluşan 390 katılımcı ile yapılan analiz çalışmasında, proaktif kişiliğin yeşil örgütsel davranışı ve alt boyutları ile pozitif yönde etkilediği sonucu belirtilmiştir.

Erbaşı vd. (2022) tarafından tekstil sektöründe 322 katılımcı ile yapılan çalışmada kişilik özelliklerinin çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerinde olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Chapman ve Hottenrott (2022) Almanya'da imalat ve hizmet sektöründe yeşil karar vermede kişilik özelliklerinin rolünü inceleyen çalışmada kişilik özelliklerinin önemli bir rolü olduğu tespit edilmiş, özellikle açıklık ve dışadönüklük çevre dostu ürünleri teşvik ederken, nevrotiklik boyutu onları engelleme eğilimi gösterdiği belirtilmiştir.

İlbay vd. (2016)'nin 319 katılımcı ile yapılan araştırmasında, kendilerini yüksek sorumluluk sahibi ve dışadönük gören kişilerde algılanan kişilik özellikleri ile çevresel düşünce ve davranış arasındaki korelasyonun daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Kişilik Özellikleri ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki

Doğan (2013) çalışmasında 234 katılımcı ile yapılan kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş araştırmasında; nevrotik kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş, Dışadönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık kişilik özellikleriyle öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişki ve ayrıca nevrotik kişilik özelliğinin öznel iyi oluşu negatif yönde; dışadönüklük kişilik özelliğinin ise pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kokko vd. (2013), orta yetişkinlik döneminde 33-50 yaşları arasında 369 katılımcı ile KÖ ve PİO ilişkilerini inceleyen ve yaşam memnuniyetini de analizlere dahil eden araştırmada, KÖ'nün genel yaşam memnuniyetine kıyasla PİO daha yüksek düzeyde ilişkili olduğunu ortaya çıkarılmıştır.

Yaşın (2016)'in beyaz yakalı çalışan üç farklı firmada 500 katılımcı ile anket yöntemiyle yapılan çalışmada, psikolojik sermaye boyutlarının ve kişilik özelliklerinin (KÖ) çalışanlardaki iyi oluş, iş tatmini ve performansa olan etkileri olduğu ve aynı zamanda optimal performans düzeyinin (akışın) psikolojik sermaye boyutları ve KÖ ile iyi oluş, iş tatmini ve performans arasında aracılık, kısmi aracılık rolü olduğu, iş görenler üzerinde olumlu psikolojinin öncüllerinin iş gören iyi oluşuna, iş tatminine ve performansa etkilerini inceleyen bir modelin oluşturulabileceği araştırma sonucuna ulaşılmıştır.

Hudson ve Fraley (2016) Beş Faktör Kişilik Envanteri kullanılarak yapılan çalışmada, dışadönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve duygusal denge özellik düzeyleri yaşam memnuniyeti ile pozitif yönde ilişkiliyken, vicdanlılık ve duygusal dengeyi değiştirme hedefleri yaşam memnuniyeti ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. İyi oluş düzeyi düşük kişilerin kişilik değişikliği hedeflerine sahip olma olasılıklarının daha yüksek olmasına rağmen, değişim hedeflerine sahip olmanın zaman içinde yaşam tatminini mutlaka zayıflatmadığını göstermektedir. Daha da önemlisi, sonuçlar aynı zamanda insanların kişiliklerini değişim hedefleriyle uyumlu bir şekilde değiştirebildiklerinde yaşam memnuniyetinin arttığını göstermektedir.

Birlikte ele alındığında bu çalışma, istemli kişilik değişimi, PİÖ ve ikisi arasındaki dinamik arayüz üzerine araştırma ve teorinin geliştirilmesine yardımcı olacağı sonuçlarına ulaşmıştır.

Köse (2020) ise 52 üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmada, KÖ ile PİÖ arasında anlamlı ilişki, PİÖ düzeyleri ile KÖ alt boyutlarının yumuşak başlılık ve dışadönüklük arasında pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Er (2020) çalışmasında Adalet Bakanlığı Arabuluculuk Daire Başkanlığına kayıtlı Arabulucular 525 katılımcı kapsayan incelemesinde, KÖ'nün alt boyutları göre PİÖ ve iletişim becerilerinin anlamlı olarak farklılaştığını, sorumluluk özelliği, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık yüksek olanların, düşük olanlardan daha fazla PİÖ ve iletişim becerilerine sahip olduğu, nevrotizm özelliği yüksek olanların iletişim ve PİÖ'un daha düşük olduğu sonucu belirtilmiştir.

Özalp ve Ümmet (2022), Türk gemi adamından oluşan 277 katılımcı ile yapılan çalışmada, katılımcıların psikolojik iyi oluşları ile yumuşak başlılık KÖ arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ve PİÖ ile diğer KÖ'nün alt boyutları (dışadönüklük, sorumluluk, duygusal dengelilik, deneyime açıklık) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. PİÖ'nun üzerinde, KÖ'den yalnızca yumuşak başlılık KÖ'nün anlamlı düzeyde yordayıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gezer (2022)'in 18 üniversite öğrencilerini ele alan çalışmada, KÖ'nün PİÖ boyutları ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğunu, olumsuz duygular alt boyutu ile PİÖ oluşun negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu ve modele göre KÖ'nün duygusal olarak dengeli, sorumlu ve dışa dönük alt boyutlarının, PİÖ artışa neden olduğu ortaya çıkarılmıştır.

5.3. Kişilik Özellikleri ve Algılanan Yönetici Desteği Arasındaki İlişki

Smith ve Canger (2004), ABD araştırdıkları çalışmada 131 yönetici ve 467 asttan elde edilen sonuçlarda, yönetici kişiliğinin astların tutumlarıyla ilişkili olduğu fikrini desteklemekte, genel olarak, yüksek düzeyde yönetici uyumluluğu, duygusal kararlılık ve dışadönüklük ve düşük vicdanlılık düzeyleri, astların yöneticiden memnuniyet, genel memnuniyet, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetleri ile

ilişki olduğu, ancak bu ilişkilerin biraz zayıf olduğu ve belirli kriterler arasında farklılık gösterildiği belirtilmiştir.

Yann-Jy Yang ve Chih-Chien Wang (2010), Tayvan'daki Endüstriyel Teknoloji Araştırma Enstitüsü'nün Mekanik ve Sistem araştırma laboratuvarlarında 191 Ar-ge çalışanlarına ampirik bir araştırma olarak yürütülen çalışmada, yönetici desteğinin farklı kişilik özelliklerine sahip profesyonellerin yaratıcılığı üzerinde çeşitli etkileri olduğunu ve kişilik özelliklerine sahip Ar-ge profesyonelleri üzerinde değişken yönetici desteği belirgin bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ar-ge profesyonelleri için yaratıcılık ile dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özellikleri arasında doğrudan pozitif bir ilişki ve yaratıcılık ile nevroitiklik kişilik özelliği arasında doğrudan negatif bir ilişki olduğunu, deneyime açık Ar-ge profesyonellerinin, yalnızca yüksek yönetim desteği algıladıklarında yaratıcılık sergilemeleri, vicdanlı davranış gösteren çalışanların ise yöneticiler daha az destek sağladığında yaratıcılık sergiledikleri, nevroitiklik boyutunda ise yalnızca yöneticiler orta düzeyde destek sağladığında yaratıcılıkla olumsuz yönde ilişkilidir.

Wu vd. (2012), Tayvan'daki farklı sektörler ile yapılan yönetici-ast 167 katılımcıdan alınan veriler doğrultusunda örgütlerde astın yöneticisine bağlılığı ile yöneticinin yardımsever liderliği arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin iki moderatörünü, amirin özgeci kişiliğini ve algılanan örgütsel desteği araştıran çalışmada bir astın yöneticisine bağlılığının yöneticisi yardımsever davranışlarıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu; fakat bu ilişkinin yönetici özgeci kişiliği ve algılanan kurumsal destek tarafından azaltıldığını, yönetici yüksek düzeyde özgeci kişiliğe veya algılanan kurumsal destek sahip olduğu durumlarda, bir astın yöneticisine bağlılığının yönetici yardımsever liderliği ile ilişkisi daha zayıf olduğu araştırma sonucunda belirtilmiştir.

Oentoro vd. (2016), çağrı merkezi temsilcilerini kapsayan 533 katılımcıdan oluşan, KÖ'nin AYD ile çalışanların hizmet iyileştirme performansı arasındaki ilişkiye yönelik araştırılan çalışmada,

KÖ'nün alt boyutu duygusal istikrarın AYD ile çalışanların hizmet iyileştirme performansı arasındaki ilişkiyi düzenlediğini ortaya çıkarılmış ve kişilik özelliğinin alt boyutu olan dışadönük ile ilgili bir ilişki tespit edilememiştir.

Lin vd. (2022), proaktif kişilik ve algılanan iş yeterliliği arasındaki ilişkide yönetici desteğinin moderatör rolü ve spor antrenörlerinin işe bağlılığının aracı rolünü Tayvan'daki 261 okul sporları antrenörü katılarak incelenen çalışmada, işe bağlılığın spor antrenörlerinin proaktif kişiliği ile algılanan iş yetkinliği arasındaki ilişkiye pozitif aracılık ettiğini ve ayrı ayrı ele alındığında ise yönetici desteği proaktif kişilik ile işe bağlılık arasındaki bağlantıyı zayıflatırken, işe bağlılık ile algılanan iş yetkinliği arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir; ancak birlikte ele alındığında, yönetici desteği proaktif kişiliğin işe bağlılık yoluyla algılanan iş yetkinliği üzerindeki dolaylı etkilerini zayıflatmaktadır. Algılanan yönetici desteğinin sınır koşulu altında, spor antrenörlerinin proaktif kişiliği, işe bağlılık yoluyla algılanan iş yetkinliğinin kritik bir öncülü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.4. Algılanan Yönetici Desteği ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki

Moyle (1998)'nün büyük bir gıda perakende şirketinin genel müdürlük ve perakende fonksiyonlarında çalışan alt, orta ve üst düzey yöneticilerden oluşan tabakalı bir örnekleme anket çalışması ve 148 katılımcıdan oluşan incelemede, yönetim desteğinin artırılmasıyla çalışanların iyi oluş düzeylerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Ertürk vd. (2016), 412 katılımcı öğretmen ile yönetsel destek algısı, duygusal emek ve PİÖ düzeylerinin etkisini belirlemek üzere yapılan araştırmada, öğretmenlerin PİÖ düzeyleri ve yönetsel destek algıları yüksek, duygusal emek düzeyleri ise orta olarak bulunmuştur. Ayrıca, AÖD öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı, PİÖ'nun ise düşük düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bağdoğan (2018)'ın banka sektörü örnekleme alınarak 112 banka çalışanları ile yapılan araştırmada, AÖD ile PİÖ arasında pozitif anlamlı ilişki ve AÖD ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çankaya (2020)'nın kamu sağlık kurumlarında çalışan 412 gönüllü katılımcı ile AÖD ve PİÖ düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelenen çalışmada, çalışanların AÖD ve PİÖ düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kara ve Çetinel (2023) yapılan çalışmada, tekstil sektöründe 524 katılımcı ile kapsayan araştırmanın, yönetici desteğinin çalışan performansına etkisinde PİO'un aracılık etkisi olduğu, personel güçlendirmenin ise aracılık etkisinin olmadığı tespit yapılmış olup, PİO ve personel güçlendirmenin değişkenlerinin çalışan performansı üzerinde birlikte seri aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sen ve Yildirim (2023) tarafından kamu veya özel sektörde çalışan 1.056 hemşireyi kapsayan çalışmada, yönetici ve iş arkadaşı desteği, PİO düzeyini arttırmış ve iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. PİO, iş performansı düzeyini yükseltti bulunmuştur. Ayrıca örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin iş performansı üzerindeki etkisinde PİO'nun aracılık ettiği ve katılımcıların algıladıkları destek, PİO ve iş performansları arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

Gilbreath ve Benson (2004) çeşitli kuruluşlar, meslekler ve endüstrilerde çalışan 167 katılımcıdan oluşan araştırmada, yönetici davranışı, yaş, sağlık uygulamaları, işteki diğer insanlardan alınan destek, evden destek, stresli yaşam olayları ve stresli iş olaylarından oluşan değişkenlerin psikiyatrik bozukluğun öngörülmesinde istatistiksel olarak anlamlı bir katkı sağladığı bulunmuştur. Bu, yönetici davranışının çalışanların iyi oluşunu etkileyebileceğine dair kanıtlar sağlamakta ve daha sağlıklı işyerleri oluşturmak isteyenlerin denetimi ihmal etmemesi gerektiğini öne sürmektedir.

5.5. Algılanan Yönetici Desteği ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki

Paillé vd. (2013), çeşitli kurumlardan 407 çalışan ile gerçekleştirilen çalışmada, organizasyonun çevre yanlısı davranışlarda bulunması için yöneticisine karar verme serbestisi ve gerekli kaynakları sağlayarak desteklediğini algılaması halinde çalışanın ekstra çevresel çaba gösterme olasılığının daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Cantor vd. (2015), büyük bir perakende zincirinde aynı perakende lokasyonunda çalışan amirler (mağaza yöneticileri) ve onların ilgili astlarından (bölüm yöneticileri) 264 katılımcı ile oluşan çalışmada, ilk sonuç çevresel uygulamaların örgütsel olarak teşvik edilmesinin, yöneticilerin çevreye olan bağlılığı ile pozitif

yönde ilişkili olduğudur. İkinci sonuç ise astların çevreye yönelik AYD ilişkin algılarının, astın çevreye olan bağlılığıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Aboramadan vd. (2022), İtalya’da otel sektöründe 436 yönetici-ast katılımcı ile yapılan çalışmada, yeşil kapsayıcı liderliğin çalışanların yeşil davranışları üzerindeki etkisini incelenmiştir. Yöneticiler yeşil kapsayıcı liderliğe sahip olduklarında ve bunu uyguladıklarında, çalışanları işyerlerinin sürdürülebilir görüşleri daha fazla desteklediğini hissetmekte (algılanan yeşil örgütsel destek) ve daha fazla yeşil davranış sergilemektedirler. Buna ek olarak, sürdürülebilir yeşil örgütsel destek algısı, yönetici düzeyindeki yeşil kapsayıcı liderlik ile çalışan düzeyindeki yeşil davranışlar arasındaki ilişkiye de aracılık etmektedir. Organizasyon da yeşil sonuçları destekliyor olarak görüldüğünde, liderin çalışanlar üzerindeki etkisi artmakta olduğu sonucu bulunmuştur.

Madani ve Najjari (2022)’nin karma yöntem kullanılarak yapılan çalışmada, algılanan yeşil örgütsel desteğin, çalışanların yeşil davranışlara yönelik tutumlarını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca yeşil örgütsel davranışın oluşmasında örgütün yanı sıra yönetici, amir ve çalışma arkadaşlarının desteğinin de oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Gkorezis (2015) yaptığı iki aşamalı araştırmanın 1. aşama araştırmasında büyük bir otel çalışanları kapsayan 102 katılımcı ile 2. aşamada araştırmasında ise farklı kuruluşlardan 143 çalışandan oluşmaktadır. Her iki araştırmanın elde edilen verilerin sonuçlarında, yönetici desteğinin ve çevre yanlısı davranış ile ilişkili olduğunu ve lider-üye etkileşiminin, yönetici desteği ile çevre yanlısı davranış arasındaki ilişkide aracılık rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Olorunsola vd. (2024) yapılan çalışmada Nijerya’nın gelişmekte olan konaklama sektöründe yeşil amir desteği, yeşil öz yeterlilik, yeşil tanımlayıcı normlar, yeşil yaratıcılık ve yeşil görev performansı arasındaki dinamik etkileşimi incelenmiştir. Araştırmada yapılan yapısal eşitlik modellemesinin sonuçlarına göre, yeşil öz yeterlilik ve yeşil yaratıcılığın yeşil amir desteği ile yeşil görev performansı arasındaki bağlantıya sırayla ve kısmen aracılık ettiğini ulaşılmıştır.

Ayrıca yeşil tanımlayıcı normların yeşil amir desteği ile yeşil öz yeterlilik arasındaki pozitif bağlantıyı güçlendirdiğini, yeşil tanımlayıcı normların ise yukarıda bahsedilen sıralı aracılık sürecinde moderatör görevi gördüğü tespit edilmiştir.

Saifulina ve Carballo-Penela (2017)'nin İspanya'da bir kamu kurumunda 171 iş gören ve yönetici üzerinde yapılan çalışmada, iş görenlerin çevre tutkusunun işyerinde çevre dostu davranışları ile önemli ölçüde ilişkili olduğu ve çalışanların örgütlerinin çevreye olan bağlılığına duyarlı oldukları ve yöneticilerin çalışanlar için rol model olarak, iş görenlerin yeşil davranışlara yönelimleri için teşvik edici olduğu, araştırma sonuçlarında belirtilmektedir.

5.6. Psikolojik İyi Oluş ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki

MacIntyre vd. (2019) yapılan çalışmada ekstrem sporcuların yaşamış deneyimlerini inceleyen çalışma, ekstrem sporcuların doğayla olan ilişkisine ve bunun sağlık ve çevre yanlısı tutumlar üzerindeki orantılı etkisine ilişkisi olduğu, sporun doğası gereği riskli olmasına rağmen, ekstrem sporlara katılımın, olumlu duygular uyandırmaktan, dayanıklılık ve yaşamla başa çıkma becerilerini geliştirmekten, doğa ve doğal çevreye güçlü bir yakınlık ve bağlantı geliştirmeye kadar uzanan psikolojik faydalara sahip olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Panditharathne ve Chen (2021), işyerinde farkındalık niteliksel bir anlatı incelemesinde, çalışanların farkındalığı, psikolojik sermaye, duygusal zeka, prososyal davranış, rol içi ve rol dışı performans, finansal ve ekonomik performans, yeşil performans ve psikolojik iyi oluş gibi farklı örgütsel gereksinimleri iyileştirmek için çeşitli farkındalık müdahaleleri yoluyla geliştirebilir olduğu araştırma sonucuna ulaşılmıştır.

Kanbur vd. (2022) tarafından 548 AFAD çalışanları kapsayan çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı bir ölçek uyarlama çalışmasında, PİÖ, iş tatmini ve duygusal bağlılık değişkenleri ile sınanmıştır.

Çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı ile PİÖ, iş tatmini ve duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Zamil vd. (2024)'nin psikolojik faktör ve genel sürdürülebilir başarı arasında güçlü bir pozitif ilişki tespit edilmiş, çalışanların PİO'a öncelik vermenin işyeri memnuniyetini ve performansını artırmak için önemi vurgulanmaktadır.

Su ve Swanson (2019)'ın araştırması Çin'in Changsha kentinde bulunan sekiz farklı otelin 441 çalışanını kapsamaktadır. Algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun çalışan-kurumsal ilişki (örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme) ve buna bağlı çalışanların iyi oluşu ve yeşil işyeri davranışlarına katılımları üzerindeki etkisini araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarında, kurumsal sosyal sorumluluk güveni, özdeşleşmeyi, iyi oluşu ve yeşil davranışı doğrudan etkilemektedir. Örgütsel güven ve özdeşleşme ayrıca çalışanların iyi oluşunu ve yeşil davranışı doğrudan etkilemektedir. Çalışanların iyi oluş seviyeleri yeşil davranışı daha da teşvik etmektedir. Hem örgütsel güvenin hem de özdeşleşmenin, algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun hem çalışan iyi oluş hem de yeşil davranışla ilişkisini kısmen aracılık ettiğini göstermektedir.

Rajabi vd. (2023) tarafından yapılan çalışmada, İran'ın Batı Azerbaycan kentinde 176 beden eğitimi öğretmenlerinin dönüşümsel liderlik ve örgütsel kimliğin yeşil davranışları üzerindeki etkisini, iyi oluşun aracılık rolünü araştırılmıştır. Araştırma sonuçları, dönüşümsel liderlik ve örgütsel kimliğin beden eğitimi öğretmenlerinin iyi oluşunu ve yeşil davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Sonuçlar ayrıca, iyi oluşun, yeşil davranışı etkilemediğini ve dönüşümsel liderlik ile örgütsel kimlik ile yeşil davranış arasındaki ilişkide aracılık rolünün olmadığını tespit edilmiştir.

Gyensare vd. (2024) çalışma, Gana'daki küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ'ler) 249 yönetici ve çalışanı kapsayan araştırmada, yeşil İKY uygulamalarının çalışan yeşil davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ayrıca, çalışan yeşil davranışının yeşil İKY uygulamaları ile çalışanların öznel iyi oluşu arasındaki ilişkide bir aracı görevi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, yeşil İKY uygulamalarının çalışanların öznel iyi oluşunu çalışanların yeşil davranışı aracılığıyla etkilediğini göstermektedir.

5.7. Çalışmanın Temel Dayandığı Kuram ve Hipotez Geliştirme

Araştırmada Kişilik özellikleri, Yeşil Örgütsel Davranış, Algılanan Yönetici Desteği ve Psikolojik İyi oluş kavramları ele alınmıştır. Bu çalışmanın Sosyal Değişim Kuramı'na (Social Exchange Theory) dayandığı ifade edilebilir. Sosyal Değişim Kuramı, karşılıklılık normu'nu esas almaktadır. Sosyal değişim kuramı (SET), yönetim, sosyal psikoloji ve antropoloji gibi bir dizi sosyal bilimsel disiplini kapsayan geniş bir kavramsal paradigmadır (Cropanzano vd., 2017:1). Eisenberger vd, (1986) ve Graen ve Scandura'ya (1987) göre, SET iki tür sosyal değişimden oluşmaktadır. Birincisi, çalışan-örgüt değişim ilişkilerini vurgulayan algılanan örgütsel destek, ikincisi ise, kaynak değişimi yoluyla yönetici ve çalışan arasındaki etkileşimi açıklayan lider ve üye arasındaki değişimdir. Her iki değişim türünde de ortaya çıkan ilişkiler, değişim sürecinin bir incelemesi olarak işlev görmektedir (Ahmad vd., 2023;9).

Kişilik özellikleri birçok alanda araştırma konusu ve birçok teoriye dayanmaktadır. Temel olarak ise bireysel farklılıklarından oluşan tutum ve davranışlara ilişkilendirilen önemli bir kavram olarak nitelendirilmektedir. Son yıllarda yeşil kavramı üzerine yapılan araştırmalar örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer bulmuştur. İnsanın çevre üzerindeki olumsuz etkileri, çevreyi konu alan tüm araştırmaların önemli hale geldiği vurgusu yapılmaktadır. Bu çalışmada çalışanların kişilik özelliklerinin örgüt içindeki davranışlarını yönlendirebileceği varsayımıyla yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sosyal değişim teorisine göre, çalışanlar ve işverenleri, bir tarafın davranışının diğerini etkilediği, birbirine bağımlı bir ilişki oluşturma sürecine dahil olurlar (Blau, 1964; Homans, 1958). SET içerisinde bu etkileşimler genellikle birbirine bağlı ve başka bir kişinin eylemlerine bağlı olarak görülür (Blau, 1964). Bu nedenle, sosyal değişim teorisine uygun olarak, çalışanlar kuruluşun çevre yönetimine olan bağlılığını etkili bir şekilde algıladıklarında, yeşil eylemlere karşılık verme olasılıkları daha yüksektir. Sosyal değişim teorisi son yıllarda çevresel vatandaşlık davranışının doğasını açıklamak üzere temel alınmıştır (Paillé ve Boiral, 2013: 119; Paillé vd., 2016: 655).

Çalışmada ele alınan diğer bir kavram ise algılanan yönetici desteğidir. Algılanan yönetici desteği, örgüt tarafından çalışana verilen değer, bu değere yönelik genel algıları ve örgüt temsilcisinin çalışanlarına verdiği katkı, refah durumlarını önemseme ve organizasyonel desteğine ilişkin çalışanların genel görüşler geliştirmesi ve etkilendiği yönündeki destek sürecidir (Eisenberger vd., 2002:565). İlişki her tarafın diğer tarafın değerli gördüğü bir şeyi sunması ve tarafların değişimi makul derecede eşit ve adil olarak görmesi gerektiği (Wayne vd., 1997:82) vurgusu yapılmaktadır. SET özellikle bir birey ile liderler veya gruplar gibi başka bir varlık arasındaki karşılıklılığa odaklanır (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bu bakış açısında, davranışın liderler ve takipçiler arasındaki gibi karşılıklı bağımlı ilişkiler yoluyla ortaya çıkan yükümlülükler tarafından yönlendirildiği varsayılır. Bu kapsamda örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerinde algılanan yönetici desteğinin etkisi varsayımı ortaya konulmuştur. Diğer bir araştırmamıza konu olan Pozitif psikolojinin temel kavramlarından birisi psikolojik iyi oluş kavramıdır. Bu kavramı ele alan Bradburn'a (1969) göre olumlu ve olumsuz duygulanım arasında bir denge söz konusu olduğu belirtmekte ve olumlu duygulanımın olumsuz duygulanımdan fazla olması durumunda psikolojik iyi oluş durumu sağlanmaktadır. Psikolojik iyi oluş, kişinin tüm psikolojik potansiyelinin başarılmamasını ifade etmektedir. Bu yaklaşım, hümanist psikoloji (insanın anlamsal yapısına odaklanan yaklaşımlar) geleneğinin merkezindedir (Carr, 2015:56). Sosyal değişim teorisine göre (Cropanzano ve Mitchell, 2005), bireyler karşılıklılık ihtiyacı hissederler. Sosyal değişim yaygın bir olgu ve günlük yaşamın derinliklerine işlenmektedir. Değişiklikler sadece organizasyonlarla sınırlı değil, aynı zamanda aile, arkadaş ve akrabalara karşı, incelikli bir şekilde gerçekleşmektedir (Ahmad vd., 2023:1). Sosyal değişim teorisi, yeşil davranışların oluşturulmasında çalışanların refahının önemli bir rol oynadığını ileri sürmektedir (Su ve Swanson 2019; Bodhi vd, 2024:3). Bu bilgiler doğrultusunda, örgüt çalışanlarının psikolojik iyi oluş seviyelerinin yüksek olması kişilik özelliklerine göre, tutum ve yeşil davranışlarını olumlu yönde etkileceği varsayımına yönelik, kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerinde psikolojik iyi oluşun etkisi ortaya konulmuştur. Literatürdeki araştırmalardan ve yer alan mevcut bilgiler ışığında değerlerine dayanarak araştırma hipotezleri oluşturulmuştur, bölüm 6'da belirtilmiştir.

6. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNDE ETKİSİNDE ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ROLÜ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı, önemi, evreni ve örneklemi, veri toplama yöntemi, modeli, araştırmanın ölçekleri, hipotezleri, araştırmanın kapsamı ve kısıtları ile verilerin istatistiksel değerlendirmelerine yer verilmiştir.

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, İstanbul İlinde faaliyet gösteren bir kamu kurumu ve kuruma bağlı iştirak şirketlerinde çalışanların kişilik özellikleri, yeşil örgütsel davranış, algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte çalışanların kişilik özellikleri ile yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinde algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş üzerinde etkisinde aracı rolünün ortaya çıkartılması hedeflenmektedir.

Alan yazında incelendiğinde kişilik özellikleri ve psikolojik iyi oluş üzerine yapılmış çok sayıda çalışma bulunmakla birlikte, çalışanların iş gücü nitelik ve nitelik bakımından etkileyen algılanan yönetici desteği ve çalışanların yeşil davranışları konuları üzerinde çok az sayıda araştırma bulunmaktadır. Ele alınan kavramlar arasındaki ilişkilerini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu kapsamda araştırmanın literatüre önemli ölçüde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın ana evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren kamu kurumlarının çalışanları oluşturmaktadır. Ana kütleye ulaşmanın zaman ve maliyet açısından zor olması nedeniyle örneklemin belirlenmesinde yargısal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından literatürde geliştirilen örneklem hesaplama yöntemlerinden, evrenin 1 milyon ve daha fazla olması durumunda örneklemin istatistiksel anlamlılık değeri $p;0,05$ varsayarak 384 katılımcının uygun olacağı düşüncesine dayanmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:49-50).

Araştırmanın örneklemi; İstanbul'da bulunan bir kamu kurumu ile kurumun şirket çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmada kurum ve bağlı kuruluşların isimlerine yer verilmemiştir.

6.3. Veri Toplama Araç ve Yöntemi

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma materyali için katılımcılardan demografik bilgiler, kişilik özellikleri, yeşil örgütsel davranış, algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluştan oluşan bir anketi öngörülen bir biçimde fiziksel olarak doldurmaları istenmiştir.

Anket beş bölümden ve 97 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik yapı 7 sorudan, ikinci bölümde kişilik özelliklerini ölçen 44 sorudan, üçüncü bölümde psikolojik iyi oluşu ölçen 8 sorudan, dördüncü bölümde algılanan yönetici desteğini ölçen 11 sorudan ve son beşinci bölümde ise yeşil örgütsel davranışı ölçen 27 sorudan oluşmaktadır.

Zaman ve maliyet kısıtlamaları nedeniyle veriler anlık olarak elde edilmiştir. 01 Nisan – 05 Mayıs 2023 tarihler arasında farklı lokasyonlarda bulunan kamu çalışanlarına anket formları elden dağıtılmış, katılımcıların anketleri doldurması sonrasında toplanmış ve anketi dolduran 512 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. 12 adet anket veri eksikliği nedeni ile kapsam dışı bırakılmış ve 500 anket üzerinden veri analizleri gerçekleştirilmiştir.

6.4. Kullanılan Ölçekler

Araştırmada, kişilik özellikleri ölçeği, yeşil örgütsel davranış ölçeği, algılanan yönetici desteği ölçeği ve psikolojik iyi oluş ölçekleri kullanılmıştır. Ölçekler ile ilgili detaylı bilgiye aşağıda yer verilmiştir.

6.4.1. Kişilik Özellikleri Ölçeği

Araştırmada kişilik özelliklerini ölçülmesinde Costa ve McCrae (1992) tarafından oluşturulan, Benet-Martínez ve John (1998)'in çalışmaları ile geliştirilen Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Schmitt vd. (2007:173-212)'in yapılan çalışmasıyla İngilizce'den 28 dile çevrilerek 56 ülkede uygulanan ölçek, Türkiye'de kapsamında Sümer vd. (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Ölçek 5'li Likert formatında olup, Dışadönüklük, Açıklık, Nevrotiklik, Uyumluluk ve Sorumluluk olarak beş boyut ve 44 maddeden oluşmaktadır. Cronbach Alpha güvenilirlik değerleri 0,64 ile 0,77 arasında değişmektedir (Sümer vd., 2005:219). Beş Faktör Envanteri kısalığı ve kültürler arası araştırmalar için yararlı olduğu kanıtlandığı için seçilmiştir (Benet-Martinez&John,1998). Sümer vd. (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin Google Akademik platformunda 389 araştırmacı tarafından alıntılandığı gözlenmektedir (<https://scholar.google.com>, Erişim Tarihi: 03.07.2024).

6.4.2. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği

Çalışanların yeşil örgütsel davranışının ölçülmesi amacıyla üç aşamalı olarak (önerme havuzu, ölçeğin yapılandırılması ve değerlendirilmesi) Erbaşı (2019) tarafından oluşturulan ölçek, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknoloji duyarlılığı olmak üzere 5 boyuttan, 27 maddeden ve 5'li Likert derecelendirmesine sahip olan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .818 olarak hesaplanmıştır. Erbaşı (2019) tarafından geliştirilen ölçek, Google Akademik platformunda 42 araştırmacı tarafından alıntılandığı gözlenmektedir (<https://scholar.google.com>, Erişim Tarihi: 03.07.2024).

6.4.3. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği

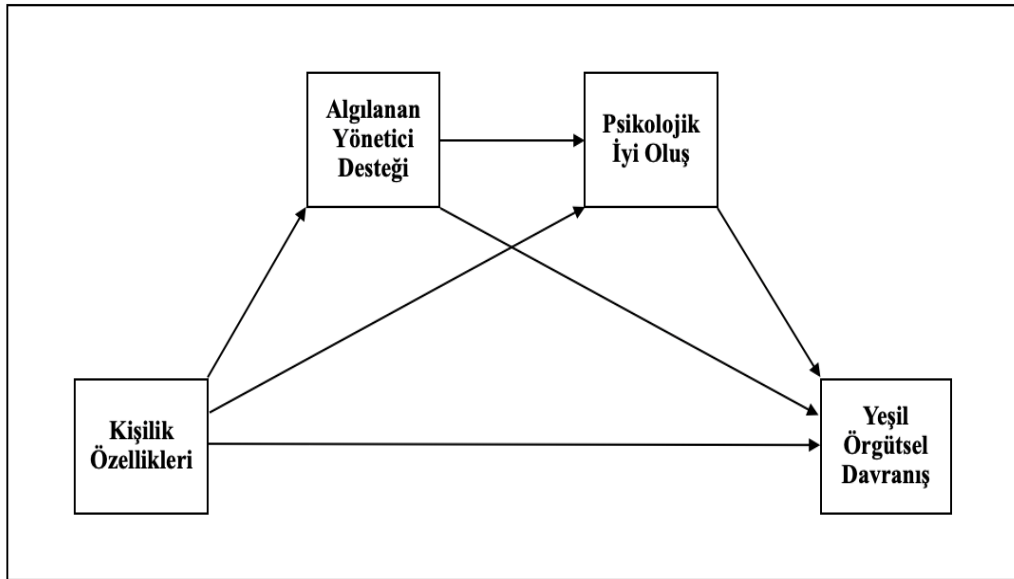
Yönetici desteğinin ölçülmesi için, Karasek vd. (1982), Gant vd. (1993), Babin ve Boles (1996), Liden ve Maslyn (1998), Yoon ve Lim (1999), Jiang ve Klein (2000), Gillen vd. (2002) araştırmacılar tarafından yapılmış çalışmalardan birbirinin aynısı olmayan ama birbirini tamamlayan yedi ölçekten maddeler seçilerek, Giray and Şahin (2012) tarafından yapılan analiz sonucunda yüksek olan 11 maddeden ve tek boyut olarak oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert (1=kesinlikle katılmıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum) formundadır. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,94'tür. Giray and Şahin (2012) tarafından geliştirilen yönetici desteği ölçeği'nin Google Akademik platformunda 156 araştırmacı tarafından alıntılandığı gözlenmektedir (<https://scholar.google.com>, Erişim Tarihi: 03.07.2024).

6.4.4. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, Diener vd. (2009:2010) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasını Telef (2011, 2013) tarafından yapılan çalışmalarda gerçekleştirmiştir. Ölçek tek boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır. Maddeler kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) şeklinde 1–7 arasında cevaplanmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır. Telef (2013) tarafından yapılan psikolojik iyi oluş ölçeği'nin Türkçeye uyarlaması çalışması Google Akademik platformunda 555 araştırmacı tarafından alıntılındığı gözlenmektedir (<https://scholar.google.com>, Erişim Tarihi: 03.07.2024).

6.5. Araştırma Modeli

Bu çalışmada ‘Kişilik Özellikleri’, ‘Algılanan Yönetici Desteği’, ‘Psikolojik İyi Oluş’ ve ‘Yeşil Örgütsel Davranış’ kavramları kamu kurumu ve kuruma bağlı iştirak şirketleri çalışanların nezdinde araştırılmıştır. Araştırma modelinde kişilik özellikleri bağımsız değişken, yeşil örgütsel davranış ise bağımlı değişken olarak yer almakta olup, algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş aracı değişkenlerdir. Dört değişkenin birbirleriyle olan ilişkisi kavramsal bir model çerçevesinde Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

6.6. Araştırma Hipotezleri

Literatürde yer alan bilgiler ve çalışmalar ışığında araştırma modelinde Şekil 1’de gösterilen aşağıda yer alan araştırma hipotezleri oluşturulmuştur.

H1: “Kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır”.

H2: “Kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkisi vardır”.

H3: “Kişilik özelliklerinin algılanan yönetici desteğinin üzerinde pozitif etkisi vardır”.

H4: “Algılanan yönetici desteğinin psikolojik iyi oluşun üzerinde pozitif etkisi vardır”.

H5: “Algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır”.

H6: “Psikolojik iyi oluşun yeşil örgütsel davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır”.

H7: “Algılanan yönetici desteğinin, kişilik özellikleri ve yeşil örgütsel davranışı arasındaki ilişkide aracı (mediatör) değişken olarak rolü vardır”.

H8: “Psikolojik iyi oluşun, kişilik özellikleri ve yeşil örgütsel davranışı arasındaki ilişkide aracı (mediatör) değişken olarak rolü vardır”.

H9: “Algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik iyi oluş ile birlikte kişilik özellikleri ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rolü vardır”.

6.7. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın kapsamı, İstanbul İlinde faaliyet gösteren bir kamu kurumu ve kuruma bağlı iştirak şirket çalışanlarının üzerinde yapılacak çalışmayı kapsamaktır.

Çalışmanın belirli bir dönemde yapılması sebebiyle zaman kısıtlılığı, araştırmada kullanılan anketlerin maliyeti ve tüm çalışanlara ulaşılmasının zorluğu nedenlerinden dolayı çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

6.8. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında, verilerin analizinde IBM SPSS 24, AMOS 23, PROCESS 4.0 istatistik paket programları kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analizde;

- a) katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine ilişkin istatistikler için Frekans Analizi,
- b) ölçeklerin faktör yapısını keşfetmek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alfa katsayısı,
- c) faktör yapısının geçerliliğini ve uyumunu değerlendirmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA),
- d) verilerin normal dağılıma sağlanıp sağlanmadığını belirlenmesi amacıyla Normallik Testi, sınanması için Çarpıklık ve Basıklık değerleri,
- e) verilerin özetlenmesi ve yorumlanması amacıyla Betimsel Analiz,
- f) ölçek faktör yapıları arasındaki ilişkileri incelemek için Korelasyon Analizi, (Pearson Korelasyon katsayıları),
- g) yordayıcı ilişkileri belirlenmesi amacıyla basit ve çoklu doğrusal Regresyon Analizi, analiz öncesinde çok değişkenli uç değerleri kontrol etmek amacıyla Cook uzaklık değerleri,
- h) aracı rol belirlenmesi için Baron ve Kenny Yaklaşımı ile A. F. Hayes Yaklaşımı (Hayes Makrosu Bootstrap Yöntemi) aracı etki analizleri, aracılık modelini test etmek için Yapısal Eşitlik Modeli analizi,
- i) Fark Testleri için t testi ve ANOVA testleri uygulanmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular %95 güvenilirlik sınırları içerisinde tersi belirtilmedikçe anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ temel alınmıştır.

6.9. Araştırma Bulguları

Bu bölümde araştırmanın demografik bulguları, faktör analizi ve güvenirlik testi, normallik, betimsel, korelasyon, regresyon ve aracılık analizleri, fark testlerin ve araştırmanın hipotez sonuçlarına yer verilmiştir.

6.9.1. Demografik Bulgular

Tablo 5. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Kadın	187	37,4
	Erkek	313	62,6
	Toplam	500	100.0
Medeni durum	Bekâr	192	38,4
	Evli	308	61,6
	Toplam	500	100.0
Yaş	18-24	28	5,6
	25-34	219	43,8
	35-44	162	32,4
	45-54	91	18,2
	Toplam	500	100.0
Eğitim durumu	Lise	56	11,2
	Ön lisans	83	16,6
	Lisans	253	50,6
	Yüksek lisans	104	20,8
	Doktora	4	0,8
	Toplam	500	100.0
Şu an çalışılan kurumdaki çalışma süresi	0-5 yıl	263	52,6
	6-10 yıl	106	21,2
	11-15 yıl	56	11,2
	16 yıldan fazla	75	15,0
	Toplam	500	100.0
Toplam çalışma süresi	0-5 yıl	101	20,2
	6-10 yıl	110	22,0
	11-15 yıl	101	20,2
	16 yıldan fazla	188	37,6
	Toplam	500	100.0
Sivil toplum kuruluşuna üye olma durumu	Evet	92	18,4
	Hayır	408	81,6
	Toplam	500	100.0

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların %37,4'ünün kadın, %62,6'sının erkek olduğu anlaşılmaktadır. Evli katılımcıların oranı %61,6'dır. Katılımcıların büyük

bir oranı (%43,8) 25-34 yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların büyük bir oranı lisans mezunu olduğunu (%50,6) ve mevcut kurumunda 0-5 yıl (%52,6) süre ile çalıştığını ifade etmiştir. Katılımcıların %20,2'si 0-5 yıl, %22'si 6-10 yıl, %20,2'si 11-15 yıl ve %37,6'sı 16+ yıl mesleki deneyime sahiptir. Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olduğunu ifade eden katılımcıların oranı %18,4'tür.

6.9.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi

Faktör analizi için örneklem büyüklüğü açısından veri yapısının uygunluğunu test etmek için Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) testi uygulanmaktadır. KMO değerinin büyük olması, ölçekteki her bir değişkenin diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edileceği anlamına gelmektedir Çokluk vd. (2010:206). KMO $\leq 0,50$ için veri kümesinin faktör yapısına uygun olmadığı belirtilmektedir (Field, 2013:1014) Örneklem büyüklüğü açısından KMO değeri;

- a) 0,50-0,60 arasında ise kötü
- b) 0,60-0,70 arasında ise zayıf
- c) 0,70-0,80 arasında ise orta
- d) 0,80-0,90 arasında ise orta
- e) 0,90 üzerinde ise mükemmel olduğu belirtilmiştir (Tavşancıl, 2005).

Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Kişilik özellikleri (KÖ) ölçeğinin faktör yapısını keşfetmek için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. KMO değeri 0,88 olarak hesaplanmıştır. Veri yapısının faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğu anlaşılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Barlett Sphericity testi uygulanarak belirlenmektedir. Bu test maddeler arasındaki ilişkilerin olduğu gerçek korelasyon matrisi ile birim matris arasında anlamlı bir fark olup olmadığını sınamaktadır (Can, 2018:277). Faktör analizi için uygulanan test sonuçları değerlendirildiğinde (Barlett Sphericity ($\chi^2(435)$)=4 084,21; $p<0,001$) ki kare değerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç, verilerin faktör analizine uygun olduğunu işaret etmiştir. Faktör analizi, temel bileşenler analizi yöntemi uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Ölçek maddelerinin bulunduğu faktörleri belirgin hale getirmek için Varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Faktörlerin yük değeri için kesim noktası 0,30 olarak belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007:674). Ölçek maddelerinin, ölçeğin orijinal formunda

belirtildiği gibi beş faktör altında toplanma eğiliminde olduğu gözlenmiştir. Faktör yükü kesim noktasının altında kalan maddeler (KÖ6, KÖ15 ve KÖ27) ve birden çok faktörde yüklenen binişik maddeler (KÖ8, KÖ9, KÖ18, KÖ21, KÖ22, KÖ29, KÖ31, KÖ35, KÖ39, KÖ41 ve KÖ43) ölçekten tek tek çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Nihai analiz sonucunda ölçekte otuz madde kalmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Kişilik Özellikleri Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

Faktör ismi	İfadeler	Faktör yükleri	Açıklanan varyans (%)	Cronbach Alfa
Dışadönüklük	KÖ1	0,68	21,58	0,77
	KÖ11	0,68		
	KÖ16	0,59		
	KÖ26	0,70		
	KÖ36	0,63		
Uyumluluk	KÖ2	0,46	8,28	0,74
	KÖ7	0,45		
	KÖ12	0,60		
	KÖ17	0,44		
	KÖ32	0,33		
	KÖ37	0,63		
Sorumluluk	KÖ42	0,55	6,86	0,77
	KÖ3	0,63		
	KÖ13	0,63		
	KÖ23	0,32		
	KÖ28	0,57		
	KÖ33	0,64		
Açıklık	KÖ38	0,45	5,48	0,75
	KÖ5	0,45		
	KÖ10	0,49		
	KÖ20	0,44		
	KÖ25	0,57		
	KÖ30	0,63		
Nevrotiklik	KÖ40	0,49	3,62	0,72
	KÖ44	0,73		
	KÖ4	0,54		
	KÖ14	0,67		
	KÖ19	0,69		
	KÖ24	0,62		
	KÖ34	0,54		

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin 0,32 ile 0,73 arasında değerler aldığı gözlenmiştir. Ölçek orijinal formuna uygun olarak beş faktörlü bir yapıya sahiptir. Ölçeğin beş faktörlü yapı toplam varyansın %45,82'sini açıklamıştır. Bu değere göre toplam değişken varyansın yarıdan fazlası açıklanmıştır. Bu sonuç, maddelerin temsil gücünün yüksek düzeyde olduğu işaret etmiştir.

Kişilik özellikleri ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. 0,60-0,80 arasındaki değerler ölçeğin güvenilir, 0,81-1,00 arasındaki değerler ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu işaret etmektedir (Özdamar, 2004:633). Ölçeğin faktörleri için hesaplanan alfa katsayıları 0,72 ile 0,77 arasında değerler almıştır. Elde edilen değerler, ölçeğin güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu göstermiştir.

Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Açımlayıcı faktör analizi sonuçları kişilik özellikleri ölçeğinin beş faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Bir sonraki adımda, ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanarak ölçeğin beş faktörlü yapısının veriler ile ne düzeyde uyumlu olduğu test edilmiştir. DFA, bir ölçek veya anketin yapı geçerliliğini ve uyumunu değerlendirmek için kullanılan bir istatistiksel analiz yöntemidir. DFA, önceden belirlenmiş bir yapısal model kullanarak verilerdeki faktör yapılarının doğruluğunu test etmeyi amaçlar (Çokluk vd., 2010).

Faktör analizi Maximum Likelihood Estimation yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Faktör analizinde model veri uyumunu değerlendirmek için uyum iyiliği değerleri hesaplanmaktadır. Uyum iyiliği değerlerinin ölçütleri karşılaması model ile verinin uyumlu olduğunu işaret etmektedir. KÖ ölçeğinin beş faktörlü yapısı için hesaplanan uyum değerleri Tablo 7'de yer almaktadır.

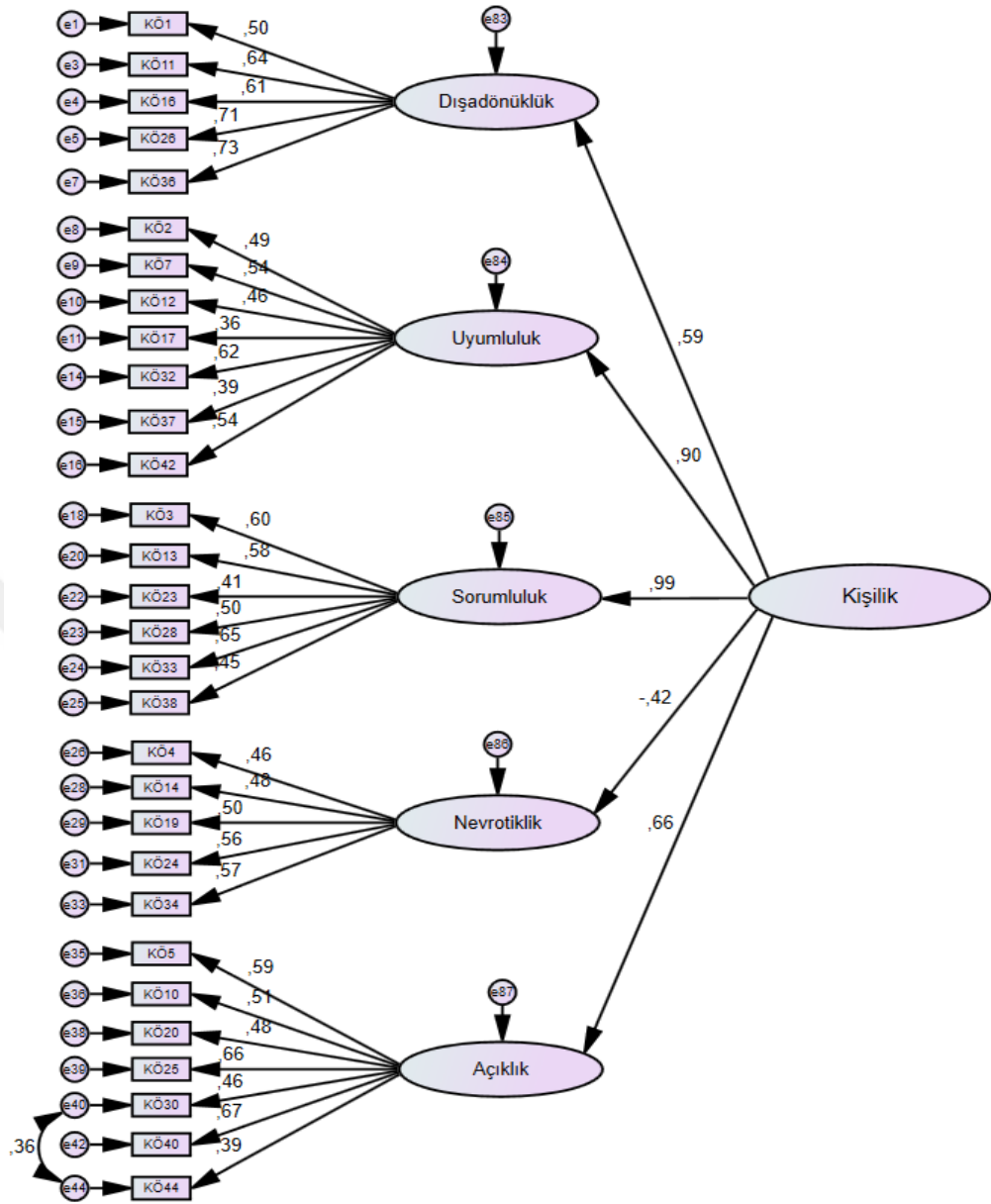
Tablo 7. Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Beş Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri Sonuçları

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Kaynak
(χ^2 /sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	3,23	Byrne (1989)
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,07	Browne ve Cudeck (1992)
SRMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,08	
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,90	0,87	Jöreskog ve Sörbom (1984):Tanaka ve Huba (1985)
AGFI	$\geq 0,90$	0,80-0,90	0,85	
CFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,90	Bollen (1989)
IFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,90	

Tablo 7 incelendiğinde, eldeki verilerin KÖ ölçeğinin beş faktörlü yapısıyla kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. KÖ ölçeğinin beş faktörlü yapısı eldeki verilerle doğrulanmıştır.

Dışadönüklük faktöründe yer alan maddelerin faktör yükleri 0,50 ile 0,73 arasında, uyumluluk faktöründe yer alan maddelerin faktör yükleri 0,36 ile 0,62 arasında, sorumluluk faktöründe bulunan maddelerin faktör yükleri 0,41 ile 0,65 arasında, nevrotiklik faktöründe bulunan maddelerin faktör yükleri 0,46 ile 0,57 arasında ve açıklık faktöründe bulunan maddelerin faktör yükleri ise 0,39 ile 0,66 arasında değerler almıştır.

Hesaplanan faktör yüklerinin her biri 0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Beş faktörlü doğrulayıcı faktör analizi modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

$$\chi^2=1289,66; sd=399; p<0,05$$

Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, KÖ ölçeği, orijinal formunda belirtildiği gibi, beş faktörlü bir yapıya sahiptir. Beş faktörlü yapı toplam varyansın önemli bir oranını açıklamıştır. Ölçeğin beş faktörlü yapısı bu araştırmada kullanılan veriler ile uyumludur. Ölçek faktörleri için hesaplanan güvenilirlik katsayıları, ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Psikolojik iyi oluş (PİO) ölçeğinin faktör yapısını incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, veri yapısının faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır ve KMO değeri 0,87 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, Barlett Sphericity testi sonuçları değerlendirildiğinde (Barlett Sphericity ($\chi^2(28) = 1321,41$; $p < 0,001$) ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür, bu sonuç verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi, Temel Bileşenler Analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kesim noktası olarak faktörlerin yük değeri için 0,30 belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007:674). Analiz sonucunda, ölçek maddelerinin orijinal formunda belirtildiği gibi tek faktör altında toplanma eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir. Hiçbir madde faktör yükü kesim noktasının altında kalmamıştır. Ölçek maddeleri için hesaplanan faktör yükleri Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

Faktör ismi	İfadeler	Faktör yükleri	Açıklanan varyans (%)	Cronbach Alfa
Psikolojik iyi oluş	PİO1	0,72	48,42	0,84
	PİO2	0,74		
	PİO3	0,70		
	PİO4	0,68		
	PİO5	0,64		
	PİO6	0,76		
	PİO7	0,63		
	PİO8	0,69		

Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, PİO ölçeği maddelerinin faktör yükleri 0,63 ile 0,76 arasında değişmektedir. Ölçek, orijinal formuna uygun olarak tek faktörlü bir yapıya sahiptir ve bu tek faktörlü yapı, toplam varyansın %48,42'sini açıklamaktadır. Bu sonuç, PİO ölçeği maddelerinin yüksek temsil gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak, PİO ölçeğinin güvenirliği değerlendirilmiştir. 0,60 ile 0,80 arasındaki katsayılar, ölçme aracının oldukça güvenilir olduğunu; 0,81 ile 1,00 arasındaki katsayılar ise ölçme aracının yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2004:633). Ölçek için hesaplanan alfa katsayısı 0,84'tür ve bu değer, ölçme aracının yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bu çalışmada, PİO ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) yöntemi kullanılmıştır. AFA sonuçları, ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Bir sonraki adımda, ölçeğin tek faktörlü yapısının verilerle ne kadar uyumlu olduğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA, bir ölçek veya anketin yapı geçerliliğini ve uyumunu değerlendirmek için kullanılan bir istatistiksel analiz yöntemidir. DFA, önceden belirlenmiş bir yapısal model kullanarak verilerdeki faktör yapılarının doğruluğunu test etmeyi amaçlar (Çokluk vd., 2010:251).

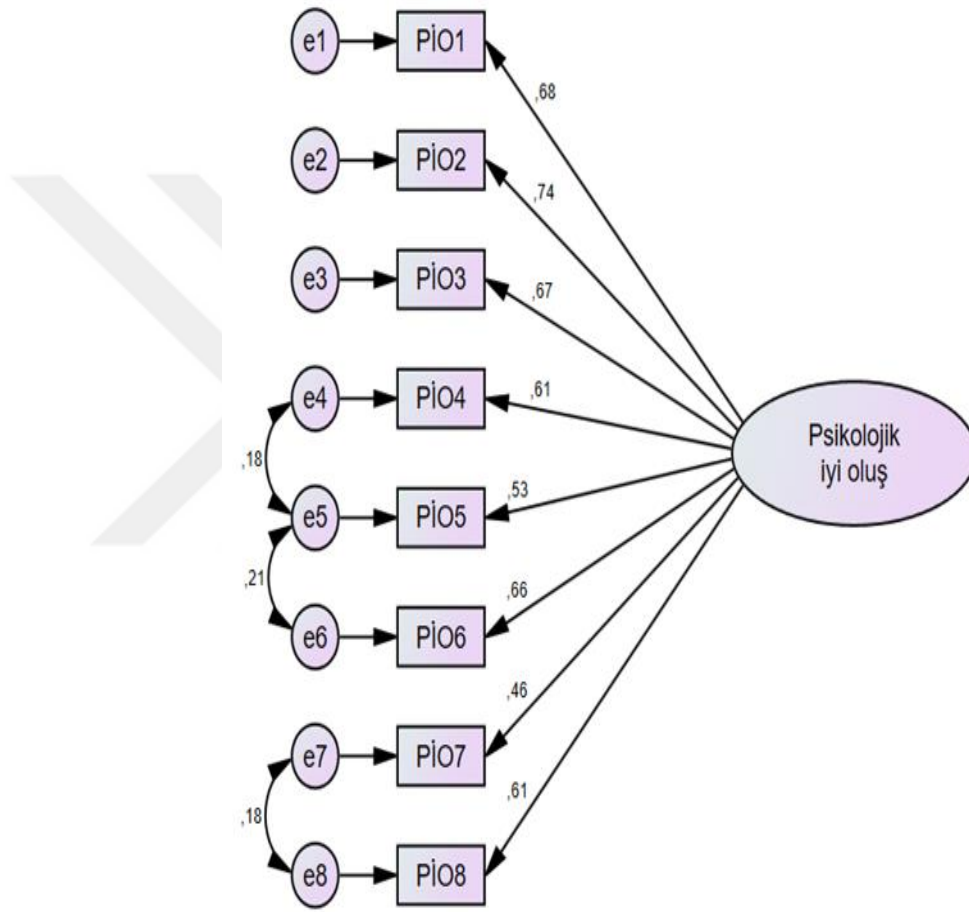
Faktör analizi Maximum Likelihood Estimation yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde model veri uyumunu değerlendirmek için uyum iyiliği değerleri hesaplanmaktadır. Uyum iyiliği değerlerinin ölçütleri karşılaması model ile verinin uyumlu olduğunu göstermektedir. PİO ölçeğinin hesaplanan uyum değerleri Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Tek Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri Sonuçları

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Kaynak
(χ^2 /sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	3,06	Byrne (1989)
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,06	Browne ve Cudeck (1992)
SRMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,03	
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,90	0,97	Jöreskog ve Sörbom (1984):Tanaka ve Huba (1985)
AGFI	$\geq 0,90$	0,80-0,90	0,95	
CFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,98	Bollen (1989)
IFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,98	

Tablo 9 incelendiğinde, elde edilen verilerin PİÖ ölçeğinin tek faktörlü yapısı ile genel olarak iyi düzeyde uyumlu olduğu anlaşılmaktadır.

PİÖ ölçeğinin tek faktörlü yapısı elde edilen verilerle doğrulanmıştır. Ölçek maddelerine ait faktör yükleri 0,46 ile 0,74 arasında değerler almıştır. Hesaplanan faktör yüklerinin her biri 0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi modeli Şekil 3’de gösterilmiştir.



Şekil 3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

$$\chi^2=45,83; sd=15; p<0,05$$

Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, PİÖ ölçeği, orijinal formunda belirtildiği gibi, tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Tek faktörlü yapı toplam varyansın büyük bir oranını açıklamıştır. Ölçeğin tek faktörlü yapısı bu araştırmada kullanılan veriler ile uyumludur. Ölçek için hesaplanan alfa katsayısı, ölçeğin iç tutarlılığına bağlı güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir.

Algılanan Yönetici Desteği Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Algılanan yönetici desteği (AYD) ölçeğinin faktör yapısını incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, veri yapısının faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır ve KMO değeri 0,95 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, Barlett Sphericity testi sonuçları değerlendirildiğinde (Barlett Sphericity ($\chi^2(28) = 5285,17$; $p < 0,001$) ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür, bu sonuç verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi, Temel Bileşenler Analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kesim noktası olarak faktörlerin yük değeri için 0,30 belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007:674). Analiz sonucunda, ölçek maddelerinin orijinal formunda belirtildiği gibi tek faktör altında toplanma eğiliminde olduğu gözlemlenmiştir. Hiçbir madde faktör yükü kesim noktasının altında kalmamıştır. Ölçek maddeleri için hesaplanan faktör yükleri Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

Faktör ismi	İfadeler	Faktör yükleri	Açıklanan varyans (%)	Cronbach Alfa
Algılanan yönetici desteği	AYD1	0,80	71,88	0,96
	AYD2	0,86		
	AYD3	0,85		
	AYD4	0,88		
	AYD5	0,83		
	AYD6	0,86		
	AYD7	0,86		
	AYD8	0,88		
	AYD9	0,85		
	AYD10	0,88		
	AYD11	0,77		

Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, AYD ölçeği maddelerinin faktör yükleri 0,77 ile 0,88 arasında değişmektedir. Ölçek, orijinal formunda belirtildiği gibi tek faktörlü bir yapıya sahiptir ve bu tek faktörlü yapı, toplam varyansın %71,88'ini açıklamaktadır. Bu sonuç, AYD ölçeği maddelerinin yüksek temsil gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak, AYD ölçeğinin güvenirliği değerlendirilmiştir. 0,60 ile 0,80 arasındaki katsayılar, ölçme aracının oldukça güvenilir olduğunu; 0,81 ile 1,00 arasındaki katsayılar ise ölçme aracının yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2004:633). Ölçek için hesaplanan alfa katsayısı 0,96'dır ve bu değer, ölçme aracının yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Algılanan Yönetici Desteği Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

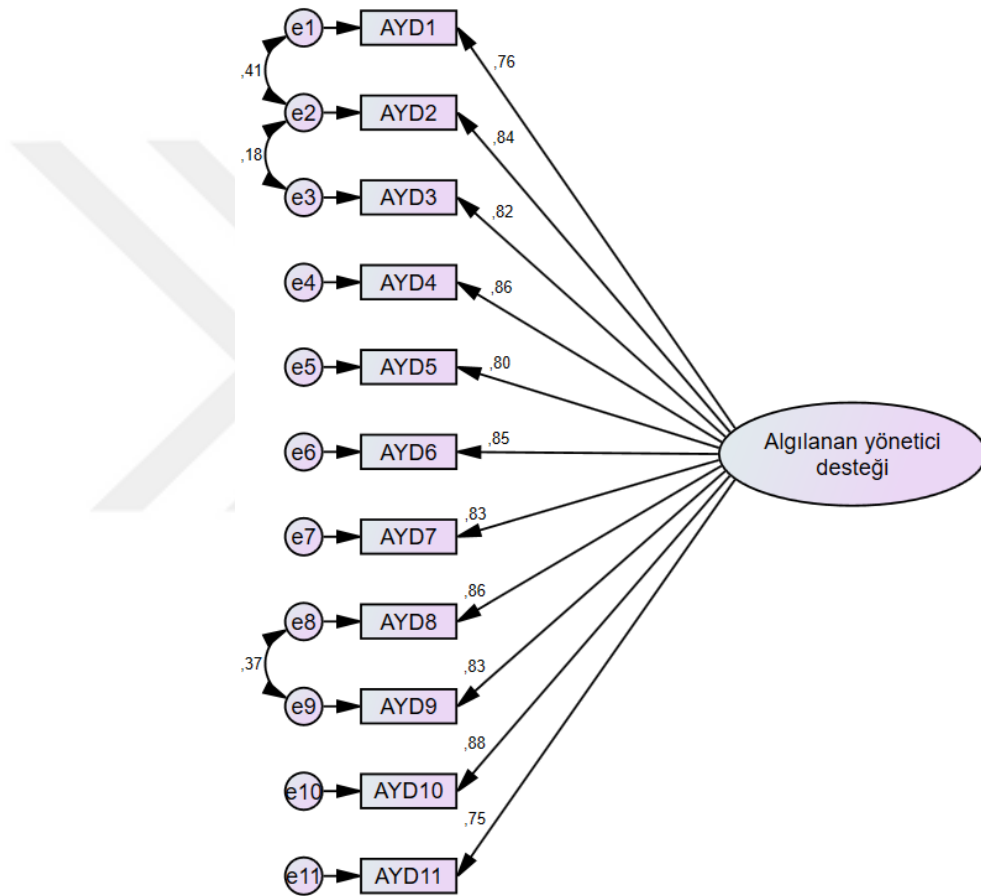
Bu çalışmada, AYD ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) yöntemi kullanılmıştır. AFA sonuçları, ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Bir sonraki adımda, ölçeğin tek faktörlü yapısının verilerle ne kadar uyumlu olduğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA, bir ölçek veya anketin yapı geçerliliğini ve uyumunu değerlendirmek için kullanılan bir istatistiksel analiz yöntemidir. DFA, önceden belirlenmiş bir yapısal model kullanarak verilerdeki faktör yapılarının doğruluğunu test etmeyi amaçlar (Çokluk vd., 2010:251). Faktör analizi Maximum Likelihood Estimation yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde model veri uyumunu değerlendirmek için uyum iyiliği değerleri hesaplanmaktadır. Uyum iyiliği değerlerinin ölçütleri karşılaması model ile verinin uyumlu olduğunu göstermektedir. AYD ölçeğinin hesaplanan uyum değerleri Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeğinin Tek Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Kaynak
(χ^2 /sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	3,59	Byrne (1989)
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,07	Browne ve Cudeck (1992)
SRMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,02	
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,90	0,95	Jöreskog ve Sörbom (1984):Tanaka ve Huba (1985)
AGFI	$\geq 0,90$	0,80-0,90	0,92	
CFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,98	Bollen (1989)
IFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,98	

Tablo 11 incelendiğinde, eldeki verilerin AYD ölçeğinin tek faktörlü yapısı ile genel olarak iyi düzeyde uyumlu olduğu anlaşılmaktadır.

AYD ölçeğinin tek faktörlü yapısı eldeki verilerle doğrulanmıştır. Ölçek maddelerine ait faktör yükleri 0,75 ile 0,88 arasında değerler almıştır. Hesaplanan faktör yüklerinin her biri 0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi modeli Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

$$\chi^2=136,56; sd=36; p<0,05$$

Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, AYD ölçeği, orijinal formunda belirtildiği gibi, tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Tek faktörlü yapı toplam varyansın büyük bir oranını açıklamıştır

Ölçeğin tek faktörlü yapısı bu araştırmada kullanılan veriler ile uyumludur. Ölçek için hesaplanan alfa katsayısı, ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir.

Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yeşil örgütsel davranış (YÖD) ölçeğinin faktör yapısını incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda, veri yapısının faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır ve KMO değeri 0,91 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, Barlett Sphericity testi sonuçları değerlendirildiğinde (Barlett Sphericity ($\chi^2(351)$) = 4358,42; $p < 0,001$) ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür, bu sonuç verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi, Temel Bileşenler Analizi yöntemi uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Ölçek maddelerinin bulunduğu faktörleri belirgin hale getirmek için Varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Faktörlerin yük değeri için kesim noktası 0,30 olarak belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007:674).

Ölçek maddelerinin, ölçeğin orijinal formunda belirtildiği gibi beş faktör altında toplanma eğiliminde olduğu gözlenmiştir. Hiçbir madde faktör yükü kesim noktasının altında kalmamıştır. Ölçek maddeleri için hesaplanan faktör yükleri Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

Faktör ismi	İfadeler	Faktör yükleri	Açıklanan varyans (%)	Cronbach Alfa
Çevresel Duyarlılık	YÖD 4	0,72	27,94	0,78
	YÖD 7	0,72		
	YÖD 8	0,61		
	YÖD 3	0,58		
	YÖD 5	0,57		
	YÖD 6	0,54		
	YÖD 2	0,49		
	YÖD 1	0,45		
Çevresel Katılım	YÖD 9	0,69	7,75	0,77
	YÖD 12	0,68		
	YÖD 13	0,68		
	YÖD 11	0,67		
	YÖD 15	0,66		
	YÖD 10	0,50		
	YÖD 14	0,50		
Ekonomik Duyarlılık	YÖD 20	0,62	6,45	0,73
	YÖD 16	0,57		
	YÖD 19	0,54		
	YÖD 17	0,44		
	YÖD 18	0,4		
Yeşil Satın Alma	YÖD 21	0,67	5,92	0,74
	YÖD 24	0,64		
	YÖD 22	0,57		
	YÖD 23	0,44		
Teknolojik Duyarlılık	YÖD 27	0,71	4,95	0,63
	YÖD 25	0,57		
	YÖD 26	0,48		

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ölçek maddelerine ait faktör yüklerinin 0,40 ile 0,72 arasında değerler aldığı gözlenmiştir. Ölçek orijinal formuna uygun olarak beş faktörlü bir yapıya sahiptir. Ölçeğin beş faktörlü yapı toplam varyansın %53,01'ini açıklamıştır. Bu değere göre toplam değişken varyansın yarıdan fazlası açıklanmıştır. Bu sonuç, ölçek maddelerin temsil gücünün yüksek düzeyde bulunduğunu göstermiştir.

YÖD ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. 0,60-0,80 arasındaki değerler ölçeğin oldukça güvenilir, 0,81-1,00 arasındaki değerler ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu işaret etmektedir (Özdamar, 2004:633).

Ölçeğin faktörleri için hesaplanan alfa katsayıları 0,63 ile 0,78 arasında değerler almıştır. Elde edilen değerler, ölçme aracının güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu göstermiştir.

Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Açımlayıcı faktör analizi sonuçları YÖD ölçeğinin beş faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Bir sonraki adımda, ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanarak ölçeğin beş faktörlü yapısının veriler ile ne düzeyde uyumlu olduğu test edilmiştir. DFA, bir ölçek veya anketin yapı geçerliliğini ve uyumunu değerlendirmek için kullanılan bir istatistiksel analiz yöntemidir. DFA, önceden belirlenmiş bir yapısal model kullanarak verilerdeki faktör yapılarının doğruluğunu test etmeyi amaçlar (Çokluk vd., 2010:251). Faktör analizi Maximum Likelihood Estimation yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Faktör analizinde model veri uyumunu değerlendirmek için uyum iyiliği değerleri hesaplanmaktadır. Uyum iyiliği değerlerinin ölçütleri karşılaması model ile verinin uyumlu olduğunu işaret etmektedir. YÖD ölçeğinin beş faktörlü yapısı için hesaplanan uyum değerleri Tablo 13’de yer almaktadır.

Tablo 13. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Beş Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Kaynak
(χ^2 /sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	2,34	Byrne (1989)
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,05	Browne ve Cudeck (1992)
SRMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,05	
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,90	0,90	Jöreskog ve Sörbom (1984):Tanaka ve Huba (1985)
AGFI	$\geq 0,90$	0,80-0,90	0,88	
CFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,90	Bollen (1989)
IFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,90	

Tablo 13 incelendiğinde, eldeki verilerin YÖD ölçeğinin beş faktörlü yapısıyla genel olarak kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. YÖD ölçeğinin beş faktörlü yapısı eldeki verilerle doğrulanmıştır. Çevresel duyarlılık faktöründe yer alan maddelerin faktör yükleri 0,31 ile 0,85 arasında, çevresel katılım faktöründe yer alan maddelerin faktör yükleri 0,39 ile 0,67 arasında, ekonomik duyarlılık faktöründe bulunan maddelerin faktör yükleri 0,30 ile 0,71 arasında, yeşil satın alma faktöründe bulunan maddelerin faktör yükleri 0,52 ile 0,76 arasında ve teknolojik duyarlılık faktöründe bulunan maddelerin faktör yükleri ise 0,51 ile 0,66 arasında değerler almıştır. Hesaplanan faktör yüklerinin her biri 0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Beş faktörlü doğrulayıcı faktör analizi modeli Şekil 5’te gösterilmiştir.



Şekil 5. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

$$\chi^2=733,13; sd=313; p<0,05$$

Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, YÖD ölçeği, orijinal formunda belirtildiği gibi, beş faktörlü bir yapıya sahiptir. Beş faktörlü yapı toplam varyansın önemli bir oranını açıklamıştır. Ölçeğin beş faktörlü yapısı bu araştırmada kullanılan veriler ile uyumludur.

Ölçek faktörleri için hesaplanan güvenilirlik katsayıları, ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir.

6.9.3. Normallik Analizi

Normallik analizi, veri setinin normal dağılıma uygun olup olmadığını değerlendirmek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. İstatistiksel çalışmalarda veri dağılımı önem arz etmektedir. Çalışmalarda yapılan birçok testin uygulanabilmesi için dağılımın normal veya ortalamaya yakın olması gerekmektedir (Kalaycı, 2006:53). Verilerin normal dağılıma uygun olduğunu sınamak için çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmıştır. KÖ, PİÖ, AYD ve YÖD ölçeklerinden alınan puanların dağılımları çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. Tablo 14 incelendiğinde, hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları, $\pm 1,5$ aralığında bulunmaktadır. Bu durum, normal dağılım varsayımının karşılandığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007:79).

Tablo 14. Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Değişkenler	Çarpıklık		Basıklık	
	z	Sh	z	Sh
Dışadönüklük (KÖ)	-0,55	0,11	-0,23	0,22
Uyumluluk (KÖ)	-0,93	0,11	0,83	0,22
Sorumluluk (KÖ)	-1,03	0,11	0,88	0,22
Nevrotiklik (KÖ)	0,30	0,11	-0,16	0,22
Açıklık (KÖ)	-0,34	0,11	-0,38	0,22
Psikolojik iyi oluş	-0,81	0,11	1,03	0,22
Algılanan yönetici desteği	-0,91	0,11	0,55	0,22
Çevresel duyarlılık (YÖD)	-0,85	0,11	0,15	0,22
Çevresel katılım (YÖD)	-0,36	0,11	-0,06	0,22
Ekonomik duyarlılık (YÖD)	-0,58	0,11	0,25	0,22
Yeşil satın alma (YÖD)	-0,53	0,11	-0,22	0,22
Teknolojik duyarlılık (YÖD)	-0,79	0,11	0,32	0,22
YÖD toplam	-0,47	0,11	0,16	0,22

KÖ= Kişilik Özellikleri, YÖD= Yeşil Örgütsel Davranış,

6.9.4. Betimsel Analiz

Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri kullanılarak elde edilen verilerin önceden belirlenen temalara göre özetlenmesini ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analizi türüdür. Analizin temel amacı, sonuçların özetlenmesi ve yorumlanmasını sağlamasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2003). Tablo 15’de Betimsel analizlere ait bulgular paylaşılmıştır.

Tablo 15. Kişilik Özellikleri, Psikolojik İyi Oluş, Algılanan Yönetici Desteği ve Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlara Ait Betimsel Değerler

Değişkenler	Minimum	Maksimum	Ort	Std. Sapma
Dışadönüklük (KÖ)	8	25	19,55	3,80
Uyumluluk (KÖ)	13	35	29,32	4,30
Sorumluluk (KÖ)	14	30	26,16	3,43
Nevrotiklik (KÖ)	5	25	12,94	3,95
Açıklık (KÖ)	14	35	27,03	4,69
Psikolojik iyi oluş	15	56	45,22	6,77
Algılanan yönetici desteği	11	55	43,68	10,18
Çevresel duyarlılık (YÖD)	22	40	35,19	4,30
Çevresel katılım (YÖD)	7	35	26,53	5,20
Ekonomik duyarlılık (YÖD)	5	25	19,37	3,85
Yeşil satın alma (YÖD)	4	20	15,50	3,42
Teknolojik duyarlılık (YÖD)	3	15	11,76	2,68
YÖD toplam	53	135	108,31	15,43

KÖ= Kişilik Özellikleri, YÖD= Yeşil Örgütsel Davranış

Tablo 15 incelendiğinde dışadönüklük puanlarının 8 ile 25 arasında değiştiği, puan ortalamasının 19,55 (Ss=3,80) olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Hesaplanan puan ortalamasına göre, katılımcılar yüksek düzeyde dışadönük kişilik özellikleri taşımaktadır.

Uyumluluk puanlarının 13 ile 35 arasında değiştiği, puan ortalamasının 29,32 (Ss=4,30) olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Hesaplanan puan ortalamasına göre, katılımcılar yüksek düzeyde uyumlu kişilik özellikleri taşımaktadır.

Sorumluluk puanlarının 14 ile 30 arasında değiştiği, puan ortalamasının 26,16 (Ss=3,43) olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Hesaplanan puan ortalamasına göre, katılımcılar çok yüksek düzeyde sorumlu kişilik özellikleri taşımaktadır.

Nevrotiklik puanlarının 5 ile 25 arasında değiştiği, puan ortalamasının 12,94 (Ss=3,95) olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Hesaplanan puan ortalamasına göre, katılımcılar düşük düzeyde nevrotik kişilik özellikleri taşımaktadır.

Açıklık puanlarının 14 ile 35 arasında değiştiği, puan ortalamasının 27,03 (Ss=4,69) olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Hesaplanan puan ortalamasına göre, katılımcılar yüksek düzeyde açıklık ile ilişkili kişilik özellikleri taşımaktadır.

Psikolojik iyi oluş puanlarının 15 ile 56 arasında değiştiği, puan ortalamasının 45,22 (Ss=6,77) olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Hesaplanan puan ortalamasına göre, katılımcıların psikolojik iyi oluş algıları yüksek düzeyde bulunmaktadır.

Algılanan yönetici desteği puanlarının 11 ile 55 arasında değiştiği, puan ortalamasının 43,68 (Ss=10,18) olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Hesaplanan puan ortalamasına göre, katılımcıların yönetici desteği algıları yüksek düzeydedir.

Son olarak, yeşil örgütsel davranış puanlarının 53 ile 135 arasında değiştiği, puan ortalamasının 108,31 (Ss=15,43) olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Hesaplanan puan ortalamasına göre, katılımcılar, genel olarak, yeşil örgütsel davranışları sıklıkla sergilemektedirler.

6.9.5. Korelasyon Analizi

Kişilik Özellikleri, Psikolojik İyi Oluş, Algılanan Yönetici Desteği ve Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeklerinden alınan puanlar arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 16. Kişilik Özellikleri, Psikolojik İyi Oluş, Algılanan Yönetici Desteği ve Yeşil Örgütsel Davranış Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Dışadönüklük	1												
2. Uyumluluk	,26**	1											
3. Sorumluluk	,43**	,62**	1										
4. Nevrotiklik	-,25**	-,33**	-,24**	1									
5. Açıklık	,51**	,32**	,41**	-,22**	1								
6. Psikolojik iyi oluş	,37**	,33**	,36**	-,32**	,27**	1							
7. Algılanan yönetici desteği	,21**	,13**	,17**	-,19**	0,06	,38**	1						
8. Çevresel duyarlılık	,15**	,23**	,26**	-,11*	,14**	,26**	,15**	1					
9. Çevresel katılım	,22**	,17**	,20**	-,21**	,18**	,25**	,23**	,54**	1				
10. Ekonomik duyarlılık	,11*	,14**	,15**	-,16**	,12**	,18**	,12**	,48**	,48**	1			
11. Yeşil satın alma	,16**	,17**	,22**	-,16**	,15**	,21**	,28**	,49**	,62**	,54**	1		
12. Teknolojik duyarlılık	,15**	,17**	,23**	-,14**	,16**	,19**	,19**	,43**	,50**	,50**	,61**	1	
13. YÖD toplam	,20**	,23**	,26**	-,21**	,19**	,28**	,25**	,77**	,83**	,76**	,82**	,72**	1

**p<0,01; *p<0,05; N=500

Tablo 16 incelendiğinde, dışadönüklük puanları ile psikolojik iyi oluş ($r=0,37$; $p<0,01$), algılanan yönetici desteği ($r=0,21$; $p<0,01$), çevresel duyarlılık ($r=0,15$; $p<0,01$), çevresel katılım ($r=0,22$; $p<0,01$), ekonomik duyarlılık ($r=0,11$; $p<0,05$), yeşil satın alma ($r=0,16$; $p<0,01$), teknolojik duyarlılık ($r=0,15$; $p<0,01$) ve YÖD toplam ($r=0,20$; $p<0,01$) puanları arasında düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır.

İkili ilişkiler dikkate alındığında, dışadönük kişilik puanları arttıkça psikolojik iyi oluş, algılanan yönetici desteği, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puanları da artış göstermektedir.

Uyumluluk puanları ile psikolojik iyi oluş ($r=0,33$; $p<0,01$), algılanan yönetici desteği ($r=0,13$; $p<0,01$), çevresel duyarlılık ($r=0,23$; $p<0,01$), çevresel katılım ($r=0,17$; $p<0,01$), ekonomik duyarlılık ($r=0,14$; $p<0,05$), yeşil satın alma ($r=0,17$; $p<0,01$), teknolojik duyarlılık ($r=0,17$; $p<0,01$) ve YÖD toplam ($r=0,23$; $p<0,01$) puanları arasında orta ve düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. İkili ilişkiler dikkate alındığında, uyumlu kişilik puanları arttıkça psikolojik iyi oluş, algılanan yönetici desteği, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puanları da artış göstermektedir.

Sorumluluk puanları ile psikolojik iyi oluş ($r=0,36$; $p<0,01$), algılanan yönetici desteği ($r=0,17$; $p<0,01$), çevresel duyarlılık ($r=0,26$; $p<0,01$), çevresel katılım ($r=0,20$; $p<0,01$), ekonomik duyarlılık ($r=0,15$; $p<0,05$), yeşil satın alma ($r=0,22$; $p<0,01$), teknolojik duyarlılık ($r=0,23$; $p<0,01$) ve YÖD toplam ($r=0,26$; $p<0,01$) puanları arasında orta ve düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. İkili ilişkiler dikkate alındığında, sorumlu kişilik puanları arttıkça psikolojik iyi oluş, algılanan yönetici desteği, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puanları da artış göstermektedir.

Nevrotiklik puanları ile psikolojik iyi oluş ($r=-0,32$; $p<0,01$), algılanan yönetici desteği ($r=-0,19$; $p<0,01$), çevresel duyarlılık ($r=-0,11$; $p<0,05$), çevresel katılım ($r=-0,21$; $p<0,01$), ekonomik duyarlılık ($r=-0,16$; $p<0,05$), yeşil satın alma ($r=-0,16$; $p<0,01$), teknolojik duyarlılık ($r=-0,14$; $p<0,01$) ve YÖD toplam ($r=-0,21$; $p<0,01$) puanları arasında orta ve düşük düzeyde negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. İkili ilişkiler dikkate alındığında, nevrotiklik kişilik puanları arttıkça psikolojik iyi oluş, algılanan yönetici desteği, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puanları azalmaktadır.

Açıklık puanları ile psikolojik iyi oluş ($r=0,27$; $p<0,01$), algılanan yönetici desteği ($r=0,06$; $p>0,05$), çevresel duyarlılık ($r=0,14$; $p<0,01$), çevresel katılım ($r=0,18$; $p<0,01$), ekonomik duyarlılık ($r=0,12$; $p<0,05$), yeşil satın alma ($r=0,15$; $p<0,01$), teknolojik duyarlılık ($r=0,16$; $p<0,01$) ve YÖD toplam ($r=0,19$; $p<0,01$) puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. İkili ilişkiler dikkate alındığında, açıklık ile ilişkili kişilik puanları arttıkça psikolojik iyi oluş, algılanan yönetici desteği, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puanları da artış göstermektedir.

Psikolojik iyi oluş puanları ile algılanan yönetici desteği ($r=0,38$; $p<0,01$), çevresel duyarlılık ($r=0,26$; $p<0,01$), çevresel katılım ($r=0,25$; $p<0,01$), ekonomik duyarlılık ($r=0,18$; $p<0,01$), yeşil satın alma ($r=0,21$; $p<0,01$), teknolojik duyarlılık ($r=0,19$; $p<0,01$) ve YÖD toplam ($r=0,28$; $p<0,01$) puanları arasında orta ve düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. İkili ilişkiler dikkate alındığında, psikolojik iyi oluş puanları arttıkça algılanan yönetici desteği, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puanları da artış göstermektedir.

Algılanan yönetici desteği puanları ile çevresel duyarlılık ($r=0,15$; $p<0,01$), çevresel katılım ($r=0,23$; $p<0,01$), ekonomik duyarlılık ($r=0,12$; $p<0,01$), yeşil satın alma ($r=0,28$; $p<0,01$), teknolojik duyarlılık ($r=0,19$; $p<0,01$) ve YÖD toplam ($r=0,25$; $p<0,01$) puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır.

İkili ilişkiler dikkate alındığında, algılanan yönetici desteği puanları arttıkça algılanan yönetici desteği, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puanları da artış göstermektedir.

6.9.6. Regresyon Analizi

Kişilik özellikleri, algılanan yönetici desteği, psikolojik iyi oluş ve yeşil örgütsel davranış arasındaki yordayıcı ilişkileri belirlemek için ise basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz öncesinde, çok değişkenli uç değerleri kontrol etmek için Cook uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Değerler incelendiğinde veri setinde uç değerlerin bulunmadığı gözlenmiştir (Cook uzaklık <1). Hesaplanan VIF (Variance Inflation Factor) değerleri 1,24 ile 2,25 arasında değerler almıştır. VIF<10 olması durumunda, değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı anlaşılmaktadır (Çokluk vd., 2010:35). Regresyon analizi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Kişilik Özelliklerinin Yeşil Örgütsel Davranış, Psikolojik İyi Oluş ve Algılanan Yönetici Desteği Üzerindeki Etkisine Ait Sonuçlar

Tablo 17. Kişilik Özelliklerinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Sh	β	t	p	R	R ²	F	p
Sabit		80,96	7,16		11,31	0,00				
Dışadönüklük		0,28	0,21	0,07	1,33	0,18				
Uyumluluk	Yeşil örgütsel davranış	0,21	0,20	0,06	1,02	0,31				
Sorumluluk		0,67	0,26	0,15	2,56	0,01	0,32	0,10	11,18	<0,01
Nevrotiklik		-0,48	0,18	0,12	-2,68	0,01				
Açıklık		0,16	0,17	0,05	0,95	0,34				

Tablo 17 incelendiğinde, kişilik özelliklerinin birlikte yeşil örgütsel davranış ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır (R=0,32; F=11,18; p<0,01).

Kişilik özellikleri, yeşil örgütsel davranıştaki değişimin %10'unu açıklamıştır. Standardize beta katsayılarına ait anlamlılık değerleri incelendiğinde, sadece sorumluluk ($\beta=0,15$; $p<0,05$) ve nevrotiklik ($\beta=0,12$; $p<0,05$) kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranışın anlamlı yordayıcısı olduğu gözlenmiştir. Sorumlu kişilik özelliği arttıkça yeşil örgütsel davranışlar artmakta, nevrotiklik kişilik özelliği azaldıkça yeşil örgütsel davranışlar gösterme eğilimi artmaktadır. Bu sonuçlara göre H1a, H1b ve H1e hipotezleri reddedilmiş, H1c ve H1d hipotezleri ise kabul edilmiştir.

Tablo 18. Kişilik Özelliklerinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Sh	β	t	p	R	R ²	F	p
Sabit		28,08	2,90		9,69	0,00				
Dışadönüklük		0,40	0,09	0,22	4,66	0,00				
Uyumluluk		0,20	0,08	0,13	2,45	0,02				
Sorumluluk	Psikolojik iyi oluş	0,25	0,11	0,13	2,34	0,02	0,49	0,24	30,45	<0,01
Nevrotiklik		-0,32	0,07	0,18	4,33	0,00				
Açıklık		0,04	0,07	0,03	0,54	0,59				

Tablo 18 incelendiğinde, kişilik özelliklerinin birlikte psikolojik iyi oluş ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır ($R=0,49$; $F=30,45$; $p<0,01$). Kişilik özellikleri, psikolojik iyi oluştaki değişimin %24'ünü açıklamıştır. Standardize beta katsayılarına ait anlamlılık değerleri incelendiğinde, dışadönüklük ($\beta=0,22$; $p<0,05$), uyumluluk ($\beta=0,13$; $p<0,05$), sorumluluk ($\beta=0,13$; $p<0,05$) ve nevrotiklik ($\beta=0,18$; $p<0,05$) kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluşun anlamlı yordayıcısı olduğu gözlenmiştir. Dışadönük, uyumlu, sorumlu kişilik özellikleri arttıkça psikolojik iyi oluş artmakta, nevrotiklik kişilik özelliği negatif olduğunda psikolojik iyi oluş artmaktadır. Bu sonuçlara göre, H2e hipotezi reddedilmiş, H2a, H2b, H2c ve H2d hipotezleri ise kabul edilmiştir.

Tablo 19. Kişilik Özelliklerinin Algılanan Yönetici Desteği Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Sh	β	t	p	R	R ²	F	p
Sabit		36,88	4,79		7,71	0,00				
Dışadönüklük		0,50	0,14	0,19	3,55	0,00				
Uyumluluk		0,01	0,14	0,00	0,06	0,95				
Sorumluluk	Algılanan yönetici desteği	0,29	0,18	0,10	1,64	0,10	0,28	0,08	8,24	<0,01
Nevrotiklik		-0,36	0,12	0,14	3,04	0,00				
Açıklık		-0,23	0,11	0,10	1,99	0,05				

Tablo 19 incelendiğinde, kişilik özelliklerinin birlikte algılanan yönetici desteği ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır ($R=0,28$; $F=8,24$; $p<0,01$). Kişilik özellikleri, algılanan yönetici desteğindeki değişimin %8'ini açıklamıştır. Standardize beta katsayılarına ait anlamlılık değerleri incelendiğinde, sadece dışadönüklük ($\beta=0,19$; $p<0,05$) ve nevrotiklik ($\beta=0,14$; $p<0,05$) kişilik özelliklerinin algılanan yönetici desteğinin anlamlı yordayıcısı olduğu gözlenmiştir. Dışadönüklük kişilik özelliği arttıkça yönetici desteği algısı artmakta, nevrotiklik kişilik özelliği azaldıkça yönetici desteği algısı artmaktadır. Bu sonuçlara göre, H3b, H3c ve H3e hipotezi reddedilmiş, H3a ve H3d hipotezleri ise kabul edilmiştir.

Algılanan Yönetici Desteğinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisine Ait Sonuçlar

Tablo 20. Algılanan Yönetici Desteğinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Sh	β	t	p	R	R ²	F	p
Sabit		18,18	2,86		6,37	0,00				
Algılanan Yönetici Desteği	Psikolojik iyi oluş	0,56	0,06	0,38	9,03	0,00	0,38	0,14	81,54	0,01

Tablo 20 incelendiğinde, algılanan yönetici desteği ile psikolojik iyi oluşun anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır ($R=0,38$; $F=81,54$; $p<0,01$).

Algılanan yönetici desteği psikolojik iyi oluşun değişimin %14'ünü açıklamaktadır. Algılanan yönetici desteği psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,38$; $p<0,05$). Algılanan yönetici desteği arttıkça psikolojik iyi oluş da artış göstermektedir. Bu sonuca göre, H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Algılanan Yönetici Desteğinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisine Ait Sonuçlar

Tablo 21. Algılanan Yönetici Desteğinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Sh	β	t	p	R	R ²	F	p
Sabit	Çevresel duyarlılık	32,43	0,84		38,59	0,00	0,15	0,02	11,35	0,01
Algılanan yönetici desteği		0,06	0,02	0,15	3,37	0,00				
Sabit	Çevresel katılım	21,44	1,00		21,44	0,00	0,23	0,05	27,33	0,01
Algılanan yönetici desteği		0,12	0,02	0,23	5,23	0,00				
Sabit	Ekonomik duyarlılık	17,42	0,76		23,07	0,00	0,12	0,01	7,09	0,01
Algılanan yönetici desteği		0,05	0,02	0,12	2,66	0,01				
Sabit	Yeşil satın alma	11,45	0,65		17,65	0,00	0,28	0,08	41,27	0,01
Algılanan yönetici desteği		0,09	0,01	0,28	6,42	0,00				
Sabit	Teknolojik duyarlılık	9,57	0,52		18,44	0,00	0,19	0,04	18,85	0,01
Algılanan yönetici desteği		0,05	0,01	0,19	4,34	0,00				
Sabit	YÖD toplam	92,07	2,96		31,16	0,00	0,25	0,06	31,85	0,01
Algılanan yönetici desteği		0,37	0,07	0,25	5,64	0,00				

Tablo 21 incelendiğinde, algılanan yönetici desteğinin çevresel duyarlılık ($\beta=0,15$; $p<0,05$), çevresel katılım ($\beta=0,23$; $p<0,05$), ekonomik duyarlılık ($\beta=0,12$; $p<0,05$), yeşil satın alma ($\beta=0,28$; $p<0,05$) ve teknolojik duyarlılık ($\beta=0,19$; $p<0,05$) ve YÖD toplam ($\beta=0,25$; $p<0,05$) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Algılanan yönetici desteği, çevresel duyarlılıktaki değişimin

%2'sini, çevresel katılımdaki değişimin %5'ini, ekonomik duyarlılıktaki değişimin %1'ini, yeşil satın almadaki değişimin %8'ini, teknolojik duyarlılıktaki değişimin %4'ünü ve yeşil örgütsel davranıştaki değişimin %6'sını açıklamıştır.

Yönetici desteği algısı arttıkça çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve genel yeşil örgütsel davranış düzeyi de artış göstermektedir. Bu sonuçlara göre, H5, H5a, H5b, H5c, H5d ve H5e hipotezleri kabul edilmiştir.

Psikolojik İyi Oluşun Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisine Ait Sonuçlar

Tablo 22. Psikolojik İyi Oluşun Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Sh	β	t	p	R	R ²	F	p
Sabit	Çevresel duyarlılık	27,71	1,26		22,03	0,00	0,26	0,07	36,17	0,01
Psikolojik iyi oluş		0,17	0,03	0,26	6,01	0,00				
Sabit	Çevresel katılım	17,80	1,52		11,68	0,00	0,25	0,06	33,56	0,01
Psikolojik iyi oluş		0,19	0,03	0,25	5,79	0,00				
Sabit	Ekonomik duyarlılık	14,68	1,15		12,81	0,00	0,18	0,03	17,13	0,01
Psikolojik iyi oluş		0,10	0,03	0,18	4,14	0,00				
Sabit	Yeşil satın alma	10,79	1,01		10,66	0,00	0,21	0,04	22,15	0,01
Psikolojik iyi oluş		0,10	0,02	0,21	4,71	0,00				
Sabit	Teknolojik duyarlılık	8,42	0,80		10,59	0,00	0,19	0,04	17,94	0,01
Psikolojik iyi oluş		0,07	0,02	0,19	4,24	0,00				
Sabit	YÖD toplam	79,14	4,48		17,66	0,00	0,28	0,08	43,34	0,01
Psikolojik iyi oluş		0,65	0,10	0,28	6,58	0,00				

Tablo 22 incelendiğinde, psikolojik iyi oluşun çevresel duyarlılık ($\beta=0,26$; $p<0,05$), çevresel katılım ($\beta=0,25$; $p<0,05$), ekonomik duyarlılık ($\beta=0,18$; $p<0,05$), yeşil satın alma ($\beta=0,21$; $p<0,05$) ve teknolojik duyarlılık ($\beta=0,19$; $p<0,05$) ve YÖD toplam ($\beta=0,28$; $p<0,05$) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

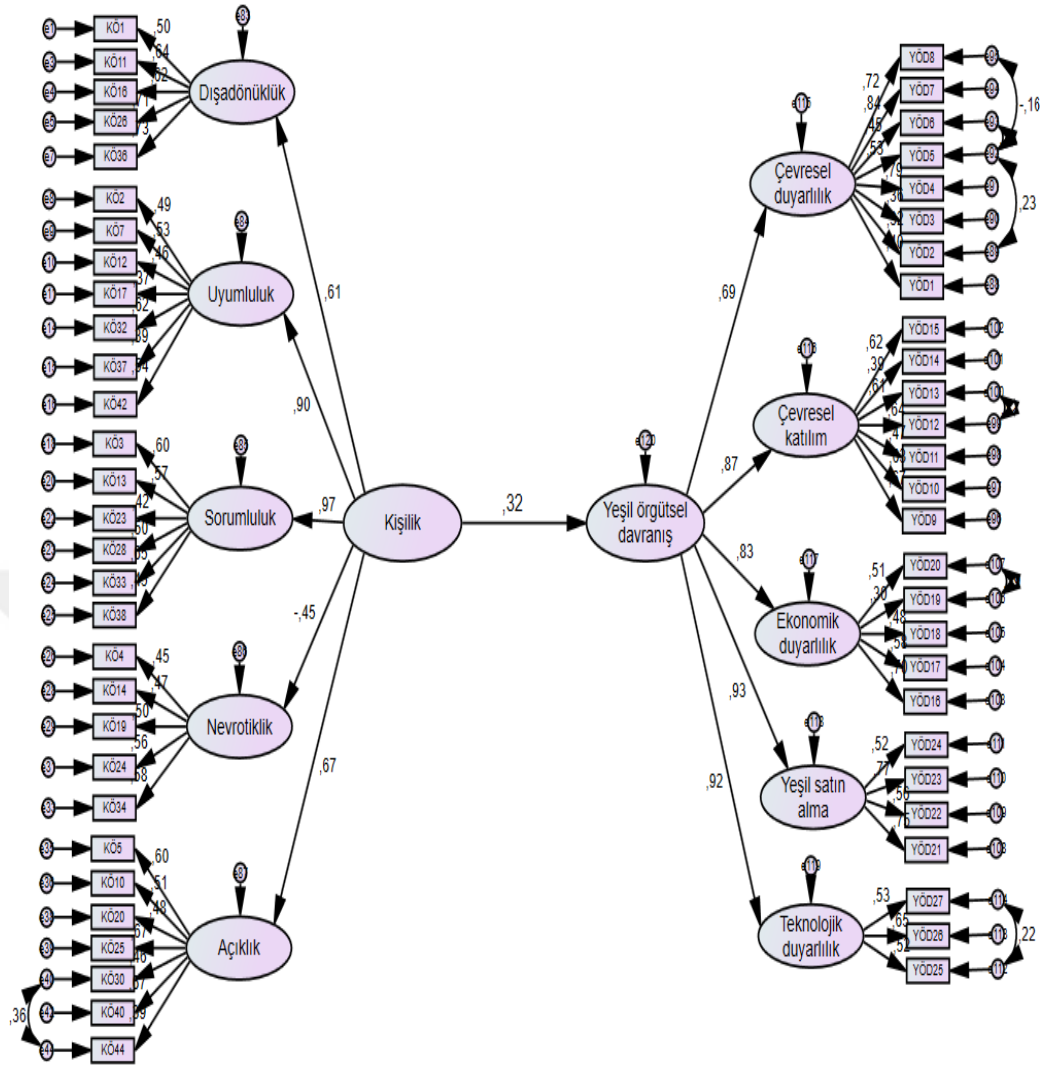
Psikolojik iyi oluş, çevresel duyarlılıktaki değişimin %7'sini, çevresel katılımdaki değişimin %6'sını, ekonomik duyarlılıktaki değişimin %3'ünü, yeşil satın almadaki değişimin %4'ünü, teknolojik duyarlılıktaki değişimin %4'ünü ve yeşil örgütsel davranıştaki değişimin %8'ini açıklamıştır.

Psikolojik iyi oluş arttıkça çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve genel yeşil örgütsel davranış düzeyi de artış göstermektedir. Bu sonuçlara göre, H6, H6a, H6b, H6c, H6d ve H6e hipotezleri kabul edilmiştir.

6.9.7. Aracılık Analizi

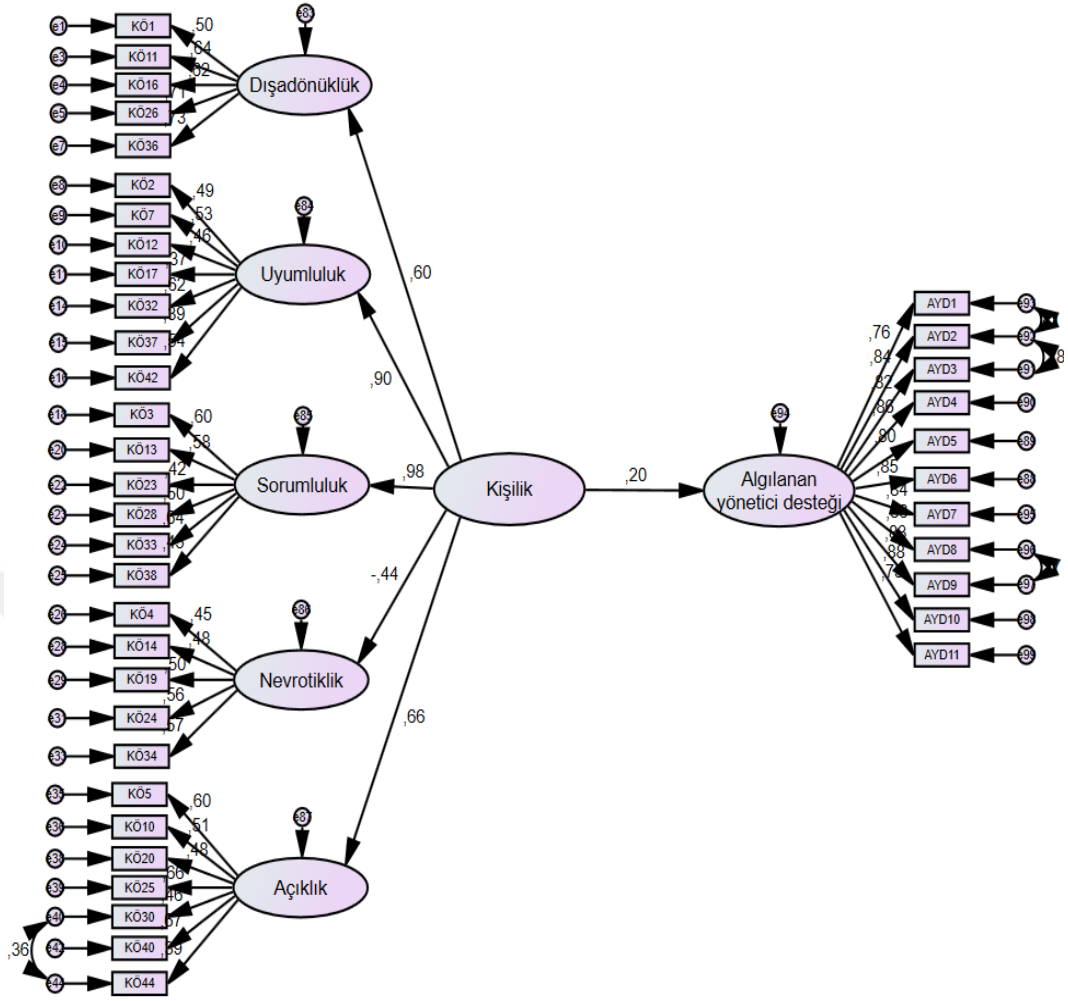
Kişilik özellikleri ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluşun aracı rolünü test etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemle göre aracılık etkisinden bahsedebilmek için i) bağımsız değişkenin (kişilik özellikleri) aracı (psikolojik iyi oluş ve algılanan yönetici desteği) ve bağımlı (yeşil örgütsel davranış) değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. ii) Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı olmalıdır. iii) son olarak, aracı değişken analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenir. Aracılık etkisinin oluşması için, üçüncü aşamada, bağımlı değişkenin bağımsız değişken üzerinde etkisinin ortadan kalması veya fark edilir düzeyde azalması gerekmektedir. Aracılık modelini test etmek için yapısal eşitlik modeli analizi uygulanmıştır.

Bu doğrultuda, birinci adımda, bağımsız değişkenin bağımlı ve aracı değişkenler üzerindeki etkisi incelenmiştir. İkinci adımda ise aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmiştir. Son adımda ise aracı değişken modele dâhil edilmiştir. Modelde oluşan toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler incelenmiştir. Birinci adımda test edilen yapısal modeller Şekil 6, 7 ve 8'de gösterilmiştir.



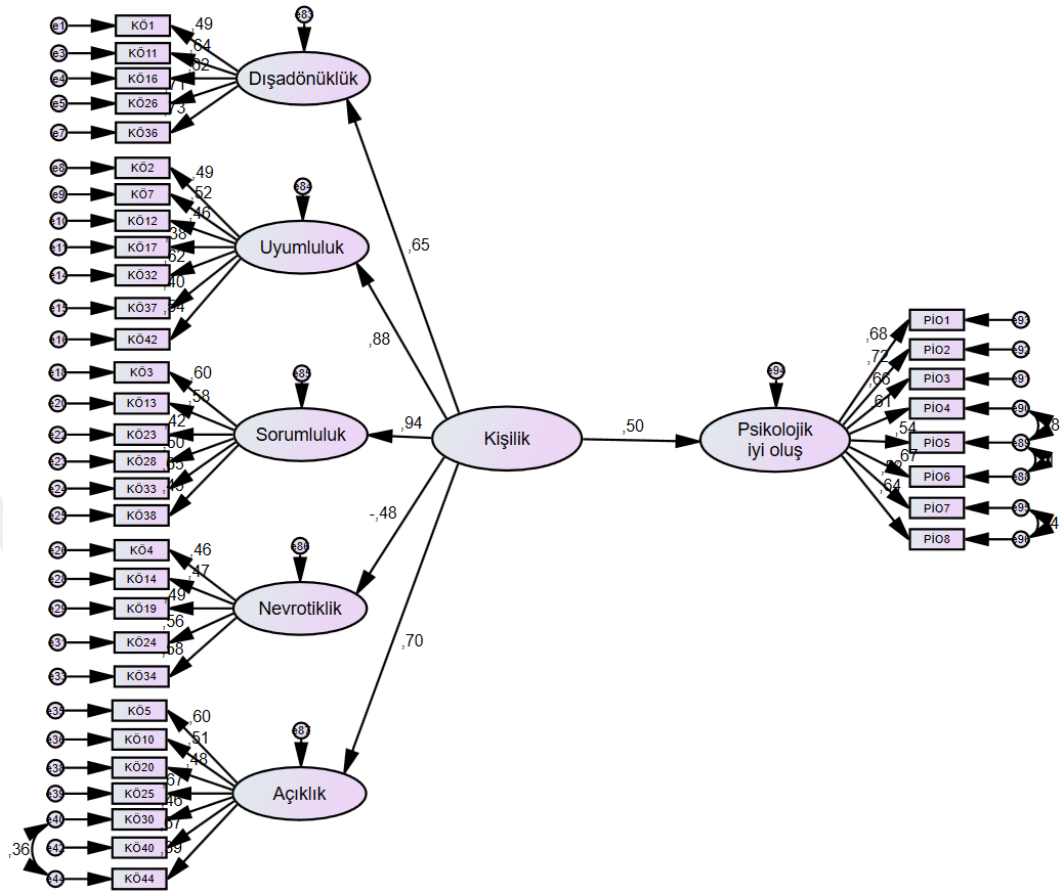
Şekil 6. Kişilik Özelliklerinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinin Test Edildiği Yapısal Model

Şekil 6’da yer alan model için hesaplanan uyum değerleri, test edilen modelin, genel olarak, veriler ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir ($\chi^2 = 3129,11$; $Sd=1521$; $p<0,001$; $\chi^2/sd=2,06$; $GFI= 0,85$; $AGFI= 0,82$; $IFI= 0,90$; $CFI=0,90$; $RMSEA= 0,06$; $SRMR= 0,06$). Modelde, kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranışı yordama gücü 0,32’dir ($p<0.01$). Kişilik özellikleri yeşil örgütsel davranışı pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuç, birinci adımda karşılanması gereken durumlardan birinin karşılandığını göstermiştir. Bir sonraki adımda kişilik özelliklerinin araştırmanın aracı değişkenleri olan algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi araştırılmıştır.



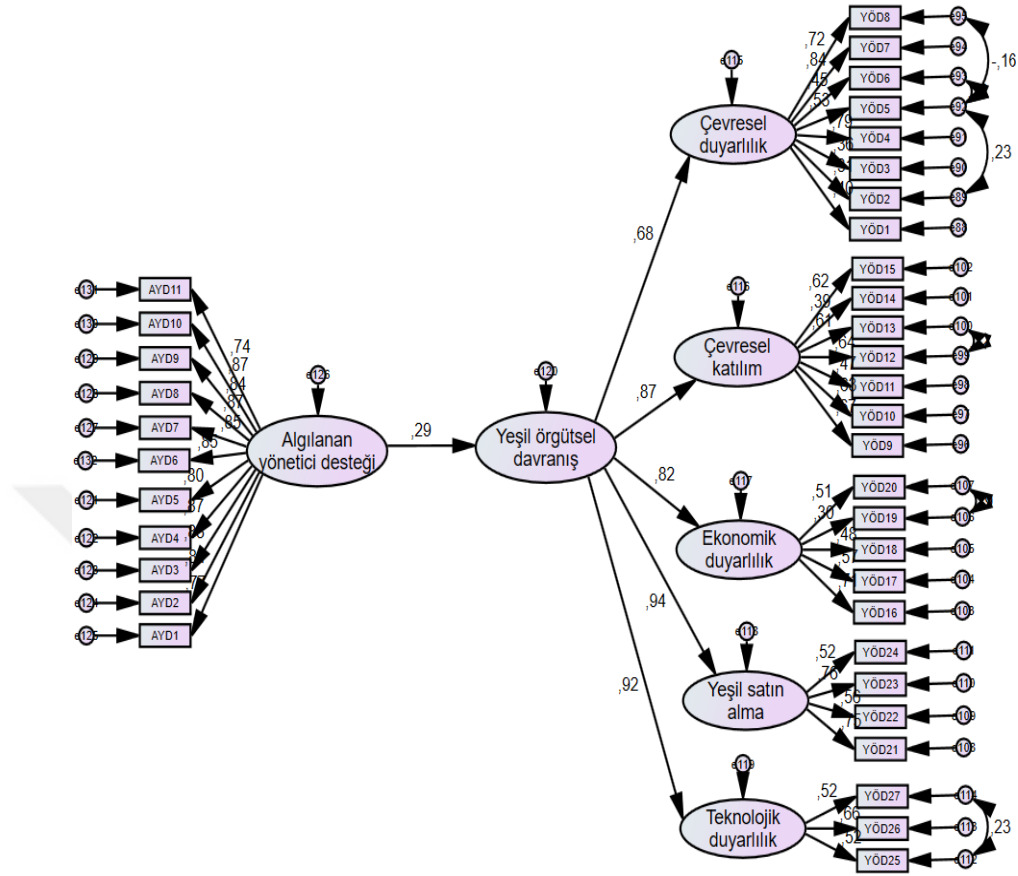
Şekil 7. Kişilik Özelliklerinin Algılanan Yönetici Desteğinin Üzerindeki Etkisinin Test Edildiği Yapısal Model

Şekil 7’de yer alan model için hesaplanan uyum değerleri, test edilen modelin, genel olarak, veriler ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir ($\chi^2 = 1852,27$; $Sd = 766$; $p < 0,001$; $\chi^2/sd = 2,42$; $GFI = 0,85$; $AGFI = 0,83$; $IFI = 0,90$; $CFI = 0,90$; $RMSEA = 0,05$; $SRMR = 0,05$). Modelde, kişilik özelliklerinin algılanan yönetici desteğini yordama gücü 0,20’dir ($p < 0,01$). Kişilik özellikleri algılanan yönetici desteğini pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuca göre birinci aşamada karşılanması gereken diğer bir durum da karşılanmıştır.



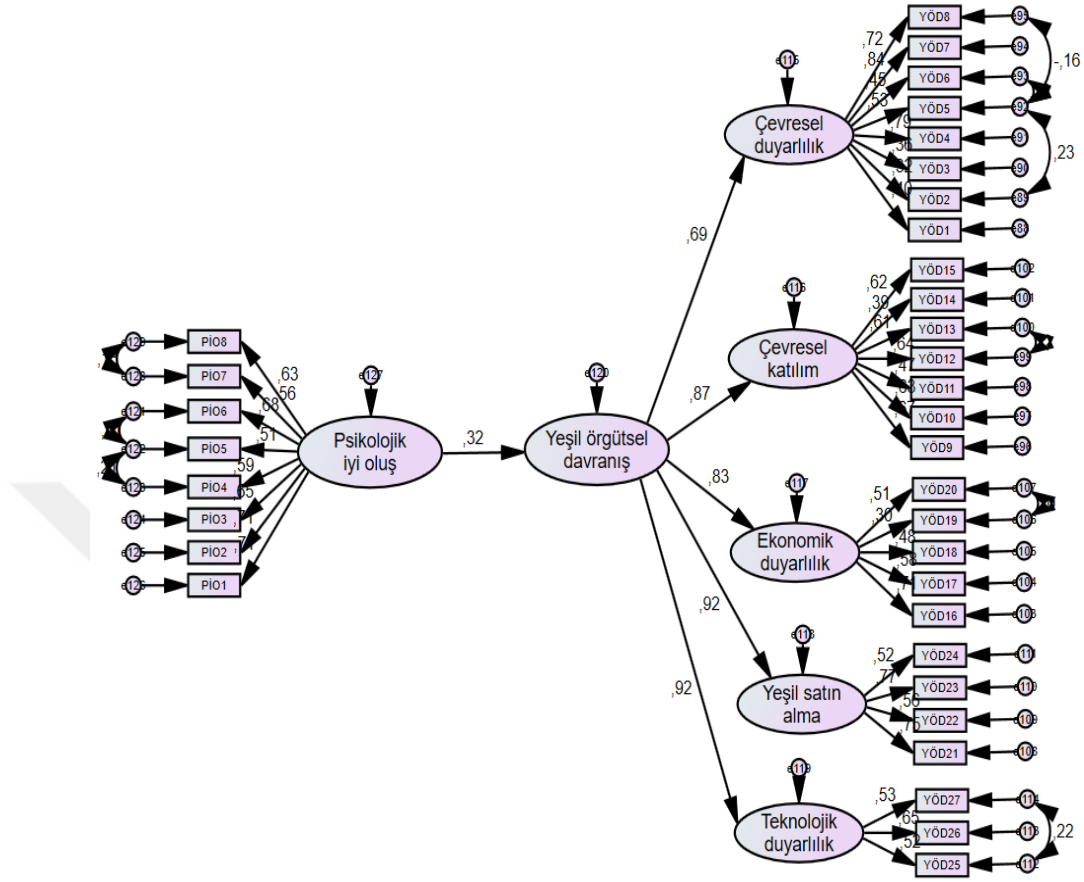
Şekil 8. Kişilik Özelliklerinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisinin Test Edildiği Yapısal Model

Şekil 8’de yer alan model için hesaplanan uyum değerleri, test edilen modelin, genel olarak, veriler ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir ($\chi^2 = 1851,70$; $Sd=653$; $p<0,001$; $\chi^2/sd=2,84$; $GFI= 0,83$; $AGFI= 0,80$; $IFI= 0,91$; $CFI=0,90$; $RMSEA= 0,06$; $SRMR= 0,05$). Modelde, kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluşu yordama gücü 0,50’dir ($p<0.01$). Kişilik özellikleri psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuca göre birinci aşamada karşılanması gereken son durum da karşılanmıştır. Bir sonraki aşamada aracı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmiştir. İkinci aşamada test edilen modeller Şekil 9 ve 10’da gösterilmiştir.



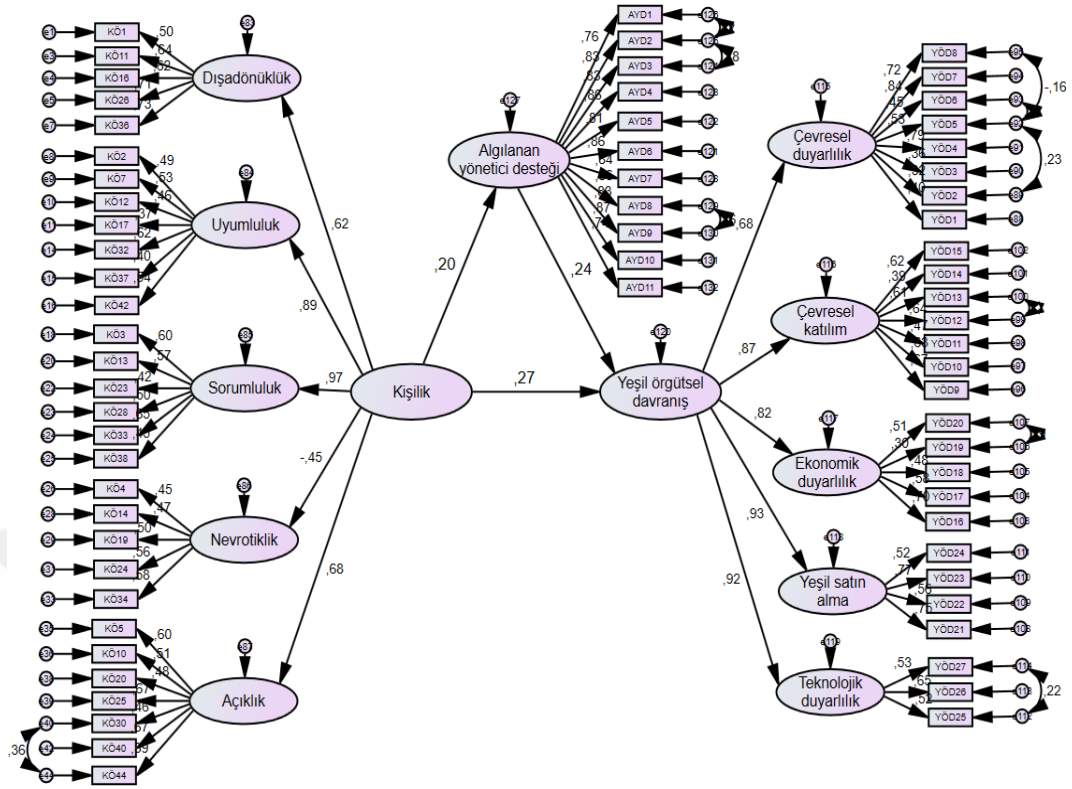
Şekil 9. Algılanan Yönetici Desteğinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinin Test Edildiği Yapısal Model

Şekil 9’da yer alan model için hesaplanan uyum değerleri, test edilen modelin, genel olarak, veriler ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir (χ^2 =1525,29; Sd=653; $p<0,001$; $\chi^2/sd=2,34$; GFI= 0,86; AGFI= 0,84; IFI= 0,91; CFI=0,91; RMSEA= 0,05; SRMR= 0,05). Modelde, algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranış yordama gücü 0,29’dur (95% $p<0.01$). Algılanan yönetici desteği yeşil örgütsel davranış pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuca göre ikinci aşamada karşılanması gereken durum sağlanmıştır.



Şekil 10. Psikolojik İyi Oluşun Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinin Test Edildiği Yapısal Model

Şekil 10’da yer alan model için hesaplanan uyum değerleri, test edilen modelin, genel olarak, veriler ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir ($\chi^2 = 1111,01$; $Sd=544$; $p<0,001$; $\chi^2/sd=2,04$; $GFI= 0,88$; $AGFI= 0,87$; $IFI= 0,90$; $CFI=0,90$; $RMSEA= 0,05$; $SRMR= 0,05$). Modelde psikolojik iyi oluşun yeşil örgütsel davranışı yordama gücü 0,32’dir ($p<0,01$). Psikolojik iyi oluş yeşil örgütsel davranışı pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuca göre ikinci aşamada karşılanması son durum da sağlanmıştır. Son aşamada ise aracılık modelleri oluşturulmuş ve test edilmiştir. Test edilen modeller Şekil 11 ve 12’de gösterilmiştir.



Şekil 11. Algılanan Yönetici Desteğinin Aracı Rolünün Test Edildiği Yapısal Model

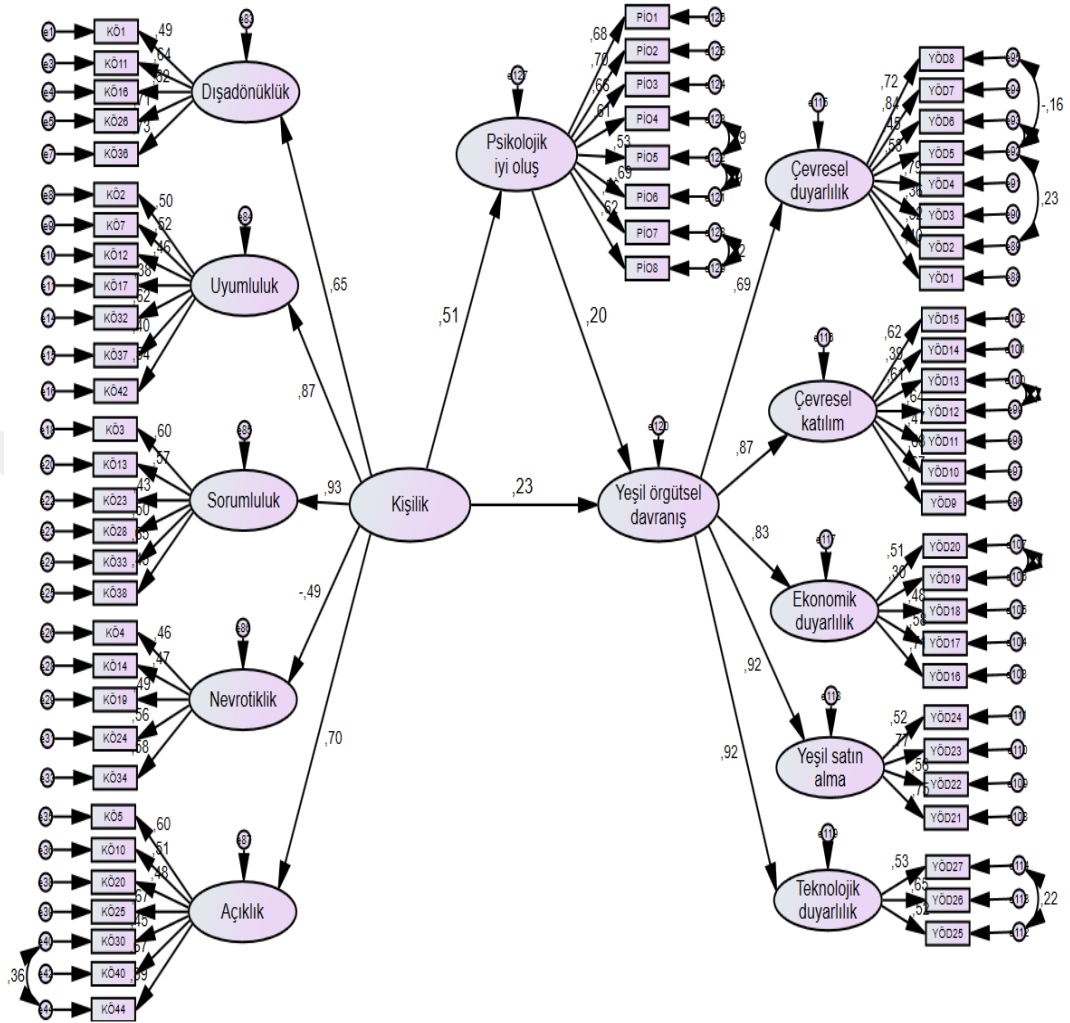
Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen yöntemin son aşamasında belirtilen durumu incelemek için aracılık modelleri oluşturulmuş ve test edilmiştir. Şekil 11’de algılanan yönetici desteğinin aracı rolünü incelemek için geliştirilen model gösterilmiştir. Hesaplanan uyum değerleri test edilen modelin, genel olarak, veriler ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir ($\chi^2=4085,01$; $Sd=2186$; $p<0,001$; $\chi^2/sd=1,87$; $GFI= 0,90$; $AGFI= 0,88$; $IFI= 0,92$; $CFI=0,92$; $RMSEA= 0,04$; $SRMR= 0,05$). Modelde yer alan toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 23’de gösterilmiştir.

Tablo 23. Algılanan Yönetici Desteğinin Aracı Rolünün Test Edildiği Yapısal Modele Ait Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

			β	Sh	p
Toplam Etki					
Kişilik özellikleri	--->	Yeşil örgütsel davranış	0,32	0,06	<0,01
Doğrudan Etki					
Kişilik özellikleri	--->	Yeşil örgütsel davranış	0,27	0,06	<0,01
Kişilik özellikleri	--->	Algılanan yönetici desteği	0,20	0,06	<0,01
Algılanan yönetici desteği	--->	Yeşil örgütsel davranış	0,24	0,05	<0,01
Dolaylı Etki					
Kişilik özellikleri	--->	Yeşil örgütsel davranış	0,05	0,02	<0,01

Şekil 11'deki modelde doğrudan etkiler incelendiğinde, kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış yordama gücü 0,27 ($p<0,01$), algılanan yönetici desteğini yordama gücü ise 0,20'dir ($p<0,01$). Algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranış yordama gücü ise 0,24'tür ($p<0,01$).

Modelde yer alan dolaylı etki incelendiğinde, kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerindeki dolaylı etkisi 0,05 olarak hesaplanmıştır ($p<0,01$). Aracı değişkenin modele dâhil edilmesi ile kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi tamamen ortadan kalkmamış sadece bir miktar azalmıştır. Bu durum, algılanan örgütsel desteğin, kişilik özellikleri ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide kısmi aracı role sahip olduğunu göstermiştir. Bu sonuç dikkate alınarak H7 hipotezi kabul edilmiştir. Bir sonraki adımda psikolojik iyi oluş aracı rolü test edilmiştir.



Şekil 12. Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edildiği Yapısal Model

Şekil 12’de psikolojik iyi oluşun aracı rolünü incelemek için geliştirilen model gösterilmiştir. Hesaplanan uyum değerleri test edilen modelin, genel olarak, veriler ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir ($\chi^2=4008,33$; $Sd=1992$; $p<0,001$; $\chi^2/sd=2,01$; $GFI= 0,89$; $AGFI= 0,87$; $IFI= 0,90$; $CFI=0,90$; $RMSEA= 0,05$; $SRMR= 0,06$). Modelde yer alan toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 24. Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edildiği Yapısal Modele Ait Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

			β	Sh	p
Kişilik özellikleri	--->	Yeşil örgütsel davranış	0,32	0,06	<0,01
Doğrudan Etki					
Kişilik özellikleri	--->	Yeşil örgütsel davranış	0,23	0,08	<0,01
Kişilik özellikleri	--->	Psikolojik iyi oluş	0,51	0,07	<0,01
Psikolojik iyi oluş	--->	Yeşil örgütsel davranış	0,20	0,08	<0,05
Dolaylı Etki					
Kişilik özellikleri	--->	Yeşil örgütsel davranış	0,09	0,04	<0,05

Şekil 12’deki modelde doğrudan etkiler incelendiğinde, kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranışı yordama gücü 0,23 ($p<0,01$), psikolojik iyi oluşu yordama gücü ise 0,51’dir ($p<0,01$). Psikolojik iyi oluşun yeşil örgütsel davranışı yordama gücü ise 0,20’dir ($p<0,01$). Modelde yer alan dolaylı etki incelendiğinde, kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerindeki dolaylı etkisi 0,09 olarak hesaplanmıştır ($p<0,01$).

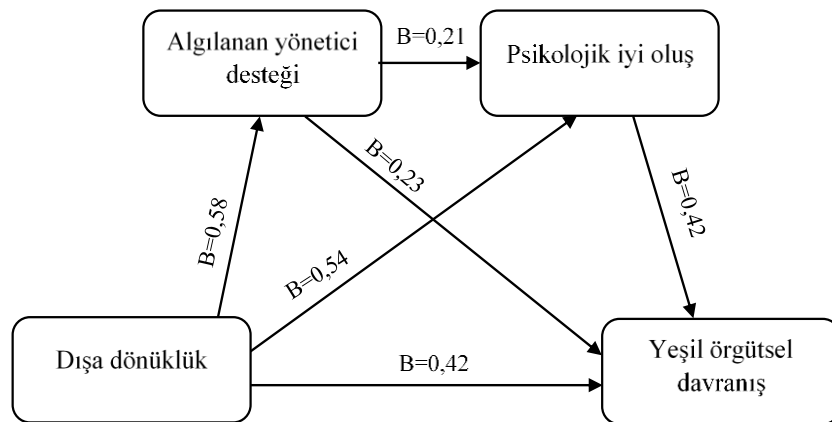
Aracı değişkenin modele dâhil edilmesi ile kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi tamamen ortadan kalkmamış sadece bir miktar azalmıştır. Bu durum, psikolojik iyi oluşun, kişilik özellikleri ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide kısmi aracı role sahip olduğunu göstermiştir. Bu sonuç dikkate alınarak H8 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik oluşun kişilik özellikleri alt boyutlarının ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rolünü test etmek Andrew F. Hayes Yaklaşımı Aracılık Analiz yöntemi kullanılmıştır. İlişkilerin aracı rolünü test etmek için SPSS Process Makrosu Model 6 (Versiyon 4.0) kullanılmıştır (Hayes, 2017).

Hayes Makrosu bootstrap yöntemini temel alınarak analizler gerçekleştirmektedir. Bu yöntemde, oluşan doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlı olup olmadığı güven aralığı temel alınarak belirlenmektedir (Shrout ve Bolger, 2002). Güven aralığı sıfır değerini barındırmadığında oluşan etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu yorumu yapılmaktadır. Kişilik özelliklerinin her biri için model oluşturularak ilgili değişkenlerin aracı rolleri test edilmiştir.

Dışadönüklük Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi

Algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluşun dışadönüklük kişilik özelliği ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rolünü test etmek için Şekil 13’de gösterilen model test edilmiştir. Bunun için Process Makrosu Model 6 kullanılmıştır. Dolaylı etkilerin anlamlı olup olmadığını belirlemek için hesaplanan %95 güven aralığı değerleri referans alınmıştır. Modelin test edilmesi ile hesaplanan katsayılar Tablo 25’de yer almaktadır.



Şekil 13. Dışadönüklük Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü

Tablo 25. Dışa Dönüklük Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi ile Elde Edilen Değerler

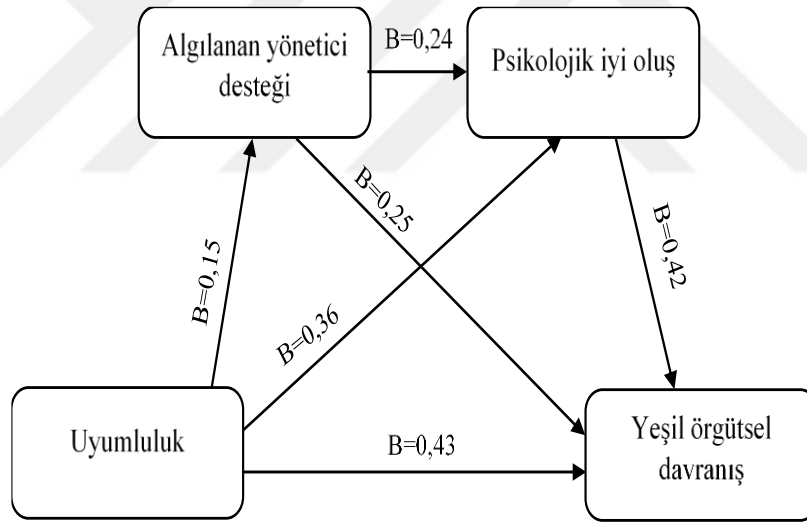
	R ²	F	B	t/Sh	p	%95 Güven Aralığı
<i>Doğrudan etkiler</i>						
Dışa dönüklük---> Algılanan yönetici desteği	0,04	23,22	0,58	4,82	0,00	[0,34;0,81]
Dışa dönüklük---> Psikolojik iyi oluş	0,23	75,65	0,54	7,57	0,00	[0,40;0,68]
Algılanan yönetici desteği---> Psikolojik iyi oluş			0,21	7,88	0,00	[0,16;0,26]
Dışa dönüklük---> Yeşil örgütsel davranış	0,11	20,59	0,42	2,25	0,02	[0,05;0,78]
Algılanan yönetici desteği---> Yeşil örgütsel davranış			0,23	3,33	0,00	[0,09;0,36]
Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,42	3,83	0,00	[0,21;0,64]
<i>Dolaylı etkiler</i>						
Dışa dönüklük---> Algılanan yönetici desteği---> Yeşil örgütsel davranış			0,13	0,05	p<0,05	[0,04;0,24]
Dışa dönüklük---> Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,23	0,07	p<0,05	[0,11;0,37]
Dışa dönüklük---> Algılanan yönetici desteği--->Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,05	0,02	p<0,05	[0,02;0,09]

Tablo 25’de yer alan dolaylı etkiler incelendiğinde, dışadönüklük boyutu kişilik özelliğinin algılanan yönetici üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (B=0,13; GA %95 [0,04;0,24]; p<0,05). Bu sonuca göre H7a hipotezi kabul edilmiştir. Dışadönüklük boyutu kişilik özelliğinin psikolojik iyi oluş üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir (B=0,23; GA %95 [0,11;0,37]; p<0,05). Bu sonuca göre H8a hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak, dışa dönüklük boyutu kişilik özelliğinin algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik iyi oluş üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($B=0,05$; GA %95 [0,02;0,09]; $p<0,05$). Bu sonuç dikkate alındığında, H9a hipotezi kabul edilmiştir.

Uyumluluk Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi

Algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluşun uyumluluk kişilik özelliği ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rolünü test etmek için Şekil 14’de gösterilen model test edilmiştir. Bunun için Process Makrosu Model 6 kullanılmıştır. Dolaylı etkilerin anlamlı olup olmadığını belirlemek için hesaplanan %95 güven aralığı değerleri referans alınmıştır. Modelin test edilmesi ile hesaplanan katsayılar Tablo 26’da yer almaktadır.



Şekil 14. Uyumluluk Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü

Tablo 26. Uyumluluk Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi ile Elde Edilen Değerler

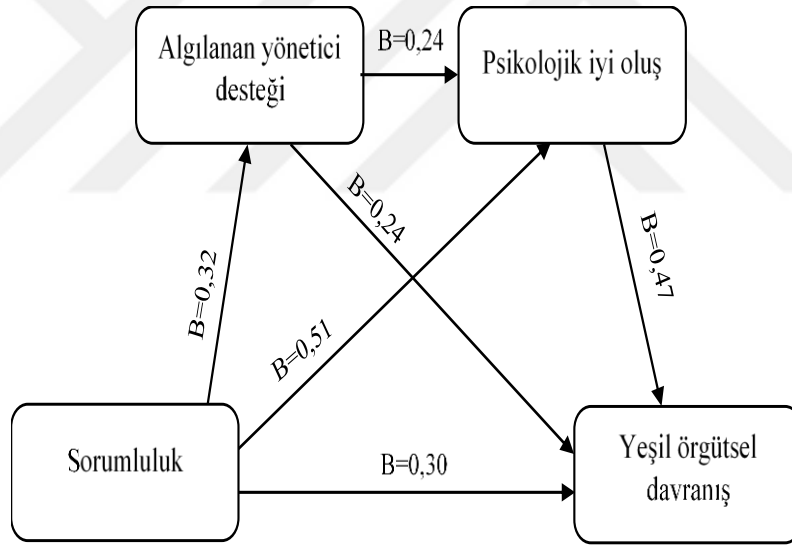
	R ²	F	B	t/Sh	p	%95 Güven Aralığı
<i>Doğrudan etkiler</i>						
Uyumluluk---> Algılanan yönetici desteği	0,00	2,30	0,15	1,52	0,13	[-0,04;0,34]
Uyumluluk---> Psikolojik iyi oluş	0,21	64,68	0,36	6,20	0,00	[0,24;0,47]
Algılanan yönetici desteği---> Psikolojik iyi oluş			0,24	9,09	0,00	[0,19;0,29]
Uyumluluk---> Yeşil örgütsel davranış	0,12	21,94	0,43	2,95	0,00	[0,14;0,71]
Algılanan yönetici desteği---> Yeşil örgütsel davranış			0,25	3,65	0,00	[0,11;0,38]
Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,42	3,86	0,00	[0,20;0,63]
<i>Dolaylı etkiler</i>						
Uyumluluk---> Algılanan yönetici desteği---> Yeşil örgütsel davranış			0,04	0,03	p>0,05	[-0,01;0,10]
Uyumluluk---> Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,15	0,05	p<0,05	[0,07;0,25]
Uyumluluk---> Algılanan yönetici desteği--->Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,01	0,01	p>0,05	[-0,004;0,04]

Tablo 26’da yer alan dolaylı etkiler incelendiğinde, uyumluluk boyutu kişilik özelliğinin algılanan yönetici desteği üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (B=0,04; GA %95 [-0,01;0,10]; p>0,05). Bu sonuca göre H7b hipotezi reddedilmiştir. Uyumluluk boyutu kişilik özelliğinin psikolojik iyi oluş üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir (B=0,15; GA %95 [0,07;0,25]; p<0,05). Bu sonuca göre H8b hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak, uyumluluk boyutu kişilik özelliğinin algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($B=0,01$; GA %95 $[-0,004;0,04]$; $p>0,05$). Bu sonuç dikkate alındığında, H9b hipotezi reddedilmiştir.

Sorumluluk Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi

Algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik iyi oluşun sorumluluk boyutu kişilik özelliği ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rolünü test etmek için Şekil 15’de gösterilen model test edilmiştir. Bunun için Process Makrosu Model 6 kullanılmıştır. Dolaylı etkilerin anlamlı olup olmadığını belirlemek için hesaplanan %95 güven aralığı değerleri referans alınmıştır. Modelin test edilmesi ile hesaplanan katsayılar Tablo 27’de yer almaktadır.



Şekil 15. Sorumluluk Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü

Tablo 27. Sorumluluk Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi ile Elde Edilen Değerler

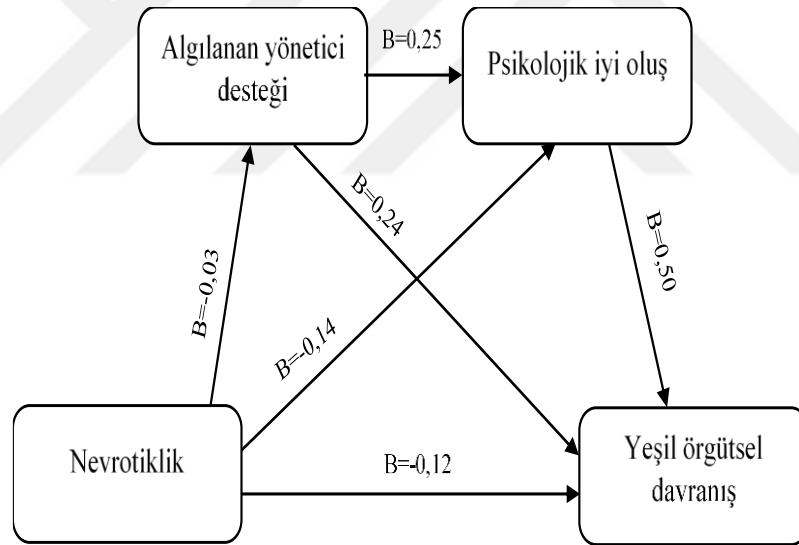
	R ²	F	B	t/Sh	p	%95 Güven Aralığı
<i>Doğrudan etkiler</i>						
Sorumluluk---> Algılanan yönetici desteği	0,01	3,63	0,32	1,91	0,06	[-0,01;0,66]
Sorumluluk---> Psikolojik iyi oluş	0,19	57,08	0,51	5,05	0,00	[0,31;0,71]
Algılanan yönetici desteği---> Psikolojik iyi oluş			0,24	8,95	0,00	[0,19;0,29]
Sorumluluk---> Yeşil örgütsel davranış	0,10	19,23	0,30	1,19	0,24	[-0,19;0,78]
Algılanan yönetici desteği---> Yeşil örgütsel davranış			0,24	3,52	0,00	[0,11;0,38]
Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,47	4,41	0,00	[0,26;0,69]
<i>Dolaylı etkiler</i>						
Sorumluluk---> Algılanan yönetici desteği---> Yeşil örgütsel davranış			0,08	0,05	p>0,05	[-0,001;0,19]
Sorumluluk---> Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,24	0,08	p<0,05	[0,11;0,42]
Sorumluluk---> Algılanan yönetici desteği--->Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,04	0,02	p>0,05	[-0,001;0,09]

Tablo 27’de yer alan dolaylı etkiler incelendiğinde, sorumluluk boyutu kişilik özelliğinin algılanan yönetici desteği üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (B=0,08; GA %95 [-0,001;0,19]; p>0,05). Bu sonuca göre H7c hipotezi reddedilmiştir. Sorumluluk boyutu kişilik özelliğinin psikolojik iyi oluş üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir (B=0,24; GA %95 [0,11;0,42]; p<0,05). Bu sonuca göre H8c hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak, sorumluluk boyutu olan kişilik özelliğinin algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($B=0,04$; GA %95 $[-0,001;0,09]$; $p>0,05$). Bu sonuç dikkate alındığında, H9c hipotezi reddedilmiştir.

Nevrotiklik Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi

Algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluşun, nevroitiklik boyutu olan kişilik özelliği ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rolünü test etmek için Şekil 16’da gösterilen model test edilmiştir. Bunun için Process Makrosu Model 6 kullanılmıştır. Dolaylı etkilerin anlamlı olup olmadığını belirlemek için hesaplanan %95 güven aralığı değerleri referans alınmıştır. Modelin test edilmesi ile hesaplanan katsayılar Tablo 28’de yer almaktadır.



Şekil 16. Nevrotiklik Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü

Tablo 28. Nevrotiklik Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi ile Elde Edilen Değerler

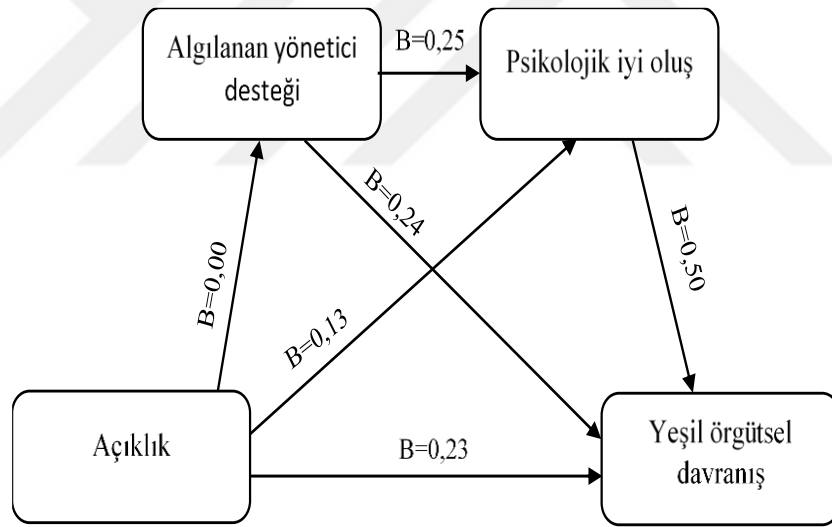
	R ²	F	B	t/Sh	p	%95 Güven Aralığı
<i>Doğrudan etkiler</i>						
Nevrotiklik---> Algılanan yönetici desteği	0,00	0,04	-0,03	-0,21	0,83	[-0,38;0,30]
Nevrotiklik---> Psikolojik iyi oluş	0,15	43,27	-0,14	-1,38	0,17	[-0,35;0,06]
Algılanan yönetici desteği---> Psikolojik iyi oluş			0,25	9,19	0,00	[0,20;0,30]
Nevrotiklik---> Yeşil örgütsel davranış	0,10	18,79	-0,12	-0,48	0,63	[-0,60;0,36]
Algılanan yönetici desteği---> Yeşil örgütsel davranış			0,24	3,51	0,00	[0,11;0,38]
Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,50	4,75	0,00	[0,29;0,71]
<i>Dolaylı etkiler</i>						
Nevrotiklik---> Algılanan yönetici desteği---> Yeşil örgütsel davranış			-0,01	0,04	p>0,05	[-0,10;0,08]
Nevrotiklik---> Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			-0,07	0,06	p>0,05	[-0,21;0,04]
Nevrotiklik---> Algılanan yönetici desteği--->Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			-0,001	0,02	p>0,05	[-0,05;0,04]

Tablo 28’de yer alan dolaylı etkiler incelendiğinde, nevrotiklik boyutu kişilik özelliğinin algılanan yönetici üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır (B=-0,01; GA %95 [-0,10;0,08]; p>0,05). Bu sonuca göre H7d hipotezi reddedilmiştir. Nevrotiklik boyutu kişilik özelliğinin psikolojik iyi oluş üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir (B=-0,07; GA %95 [-0,21;0,04]; p>0,05). Bu sonuca göre H8d hipotezi reddedilmiştir.

Son olarak, nevrotiklik boyutu kişilik özelliğinin algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($B=-0,001$; GA %95 $[-0,05;0,04]$; $p>0,05$). Bu sonuç dikkate alındığında, H9d hipotezi reddedilmiştir.

Açıklık Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi

Algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluşun açıklık boyutu kişilik özelliği ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rolünü test etmek için Şekil 17’de gösterilen model test edilmiştir. Bunun için Process Makrosu Model 6 kullanılmıştır. Dolaylı etkilerin anlamlı olup olmadığını belirlemek için hesaplanan %95 güven aralığı değerleri referans alınmıştır. Modelin test edilmesi ile hesaplanan katsayılar Tablo 29’da yer almaktadır.



Şekil 17. Açıklık Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü

Tablo 29. Açıklık Boyutu ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Algılanan Yönetici Desteğinin ve Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolünün Test Edilmesi ile Elde Edilen Değerler

	R ²	F	B	t/Sh	p	%95 Güven Aralığı
<i>Doğrudan etkiler</i>						
Açıklık---> Algılanan yönetici desteği	0,00	0,00	0,00	-0,01	0,99	[-0,34;0,34]
Açıklık---> Psikolojik iyi oluş	0,15	43,07	0,13	1,25	0,21	[-0,08;0,34]
Algılanan yönetici desteği---> Psikolojik iyi oluş			0,25	9,20	0,00	[0,20;0,30]
Açıklık---> Yeşil örgütsel davranış	0,10	19,03	0,23	0,93	0,35	[-0,25;0,71]
Algılanan yönetici desteği---> Yeşil örgütsel davranış			0,24	3,53	0,00	[0,11;0,38]
Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,50	4,73	0,00	[0,29;0,70]
<i>Dolaylı etkiler</i>						
Açıklık---> Algılanan yönetici desteği---> Yeşil örgütsel davranış			0,00	0,05	p>0,05	[-0,09;0,10]
Açıklık---> Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,06	0,06	p>0,05	[-0,04;0,18]
Açıklık---> Algılanan yönetici desteği---> Psikolojik iyi oluş---> Yeşil örgütsel davranış			0,00	0,02	p>0,05	[-0,05;0,05]

Tablo 29’da yer alan dolaylı etkiler incelendiğinde, açıklık boyutu kişilik özelliğinin algılanan yönetici üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır (B=0,00; GA %95 [-0,09;0,10]; p>0,05). Bu sonuca göre H7e hipotezi reddedilmiştir. Açıklık boyutu kişilik özelliğinin psikolojik iyi oluş üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir (B=0,06; GA %95 [-0,04;0,18]; p>0,05). Bu sonuca göre H8e hipotezi reddedilmiştir.

Son olarak, açıklık boyutu kişilik özelliğinin algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş üzerinden yeşil örgütsel davranışa dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (B=0,00; GA %95 [-0,05;0,05]; p>0,05). Bu sonuç dikkate alındığında, H9e hipotezi reddedilmiştir.

6.9.8. Fark Testlerinden Elde Edilen Sonuçlar

Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinden elde edilen puanları cinsiyet, medeni durum ve sivil toplum kuruluşuna üye olma durumu değişkenlerine göre karşılaştırmak için bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Ölçek puanlarını, yaş, eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi ve mesleki deneyim değişkenlerine göre karşılaştırmak için ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo 30. Cinsiyete Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort	Ss	t(498)	p
Çevresel duyarlılık	Kadın	187	34,68	4,21	-2,03	0,04
	Erkek	313	35,49	4,34		
Çevresel katılım	Kadın	187	25,95	5,26	-1,94	0,05
	Erkek	313	26,88	5,14		
Ekonomik duyarlılık	Kadın	187	18,81	3,98	-2,52	0,01
	Erkek	313	19,71	3,74		
Yeşil satın alma	Kadın	187	15,10	3,34	-2,07	0,04
	Erkek	313	15,75	3,44		
Teknolojik duyarlılık	Kadın	187	11,41	2,83	-2,28	0,02
	Erkek	313	11,97	2,56		
YÖD toplam	Kadın	187	105,95	15,10	-2,66	0,01
	Erkek	313	109,72	15,48		

Tablo 30 incelendiğinde, cinsiyete göre, çevresel katılım puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, cinsiyete göre, çevresel duyarlılık, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Erkek çalışanların çevresel duyarlılık, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puan ortalamaları, kadın çalışanların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 31. Medeni Duruma Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni durum	N	Ort	Ss	t(498)	p
Çevresel duyarlılık	Bekar	192	34,44	4,51	-3,08	0,00
	Evli	308	35,65	4,11		
Çevresel katılım	Bekar	192	25,81	5,38	-2,44	0,01
	Evli	308	26,97	5,04		
Ekonomik duyarlılık	Bekar	192	19,02	3,94	-1,61	0,11
	Evli	308	19,59	3,79		
Yeşil satın alma	Bekar	192	15,14	3,36	-1,91	0,06
	Evli	308	15,73	3,44		
Teknolojik duyarlılık	Bekar	192	11,45	2,82	-2,02	0,04
	Evli	308	11,95	2,57		
YÖD toplam	Bekar	192	105,78	15,57	-2,92	0,00
	Evli	308	109,89	15,16		

Tablo 31 incelendiğinde, medeni duruma göre, ekonomik duyarlılık ve yeşil satın alma puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, medeni duruma göre, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$).

Evli katılımcıların çevresel duyarlılık, çevresel katılım, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puan ortalamaları, bekar katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 32. Yaşa Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler		N	Ort	Ss	F(3;496)	p	Scheffe Post-Hoc
Çevresel duyarlılık	18-24 ^a	28	34,89	4,41	7,91	0,00	d>a, d>b,
	25-34 ^b	219	34,26	4,66			
	35-44 ^c	162	35,66	3,99			
	45-54 ^d	91	36,66	3,34			
Çevresel katılım	18-24	28	25,54	5,69	2,27	0,08	-
	25-34	219	25,98	5,41			
	35-44	162	27,17	5,33			
	45-54	91	27,01	4,07			
Ekonomik duyarlılık	18-24	28	19,50	4,13	0,32	0,81	-
	25-34	219	19,19	3,83			
	35-44	162	19,56	4,08			
	45-54	91	19,44	3,39			
Yeşil satın alma	18-24 ^a	28	15,68	3,65	2,77	0,04	c>b,
	25-34 ^b	219	15,01	3,55			
	35-44 ^c	162	15,96	3,32			
	45-54 ^d	91	15,82	3,07			
Teknolojik duyarlılık	18-24	28	11,71	3,35	1,25	0,29	-
	25-34	219	11,51	2,73			
	35-44	162	11,92	2,72			
	45-54	91	12,08	2,19			
YÖD toplam	18-24 ^a	28	107,32	16,86	3,74	0,01	d>a, d>b,
	25-34 ^b	219	105,86	15,93			
	35-44 ^c	162	110,27	15,80			
	45-54 ^d	91	111,01	12,01			

Tablo 32 incelendiğinde, yaş gruplarına göre, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve teknolojik duyarlılık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, yaş gruplarına göre, çevresel duyarlılık, yeşil satın alma ve YÖD toplam puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi çoklu karşılaştırmaların istatistiksel anlamlılığını test etmek için kullanılmıştır. Scheffe Post-Hoc Testi sonuçlarına göre, 45-54 yaş grubunda bulunan katılımcıların çevresel duyarlılık ve YÖD toplam puan ortalamaları, 18-24 ve 25-34 yaş gruplarında bulunan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Ayrıca, 35-44 yaş grubunda bulunan katılımcıların yeşil satın alma puan ortalaması, 25-34 yaş grubunda bulunan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 33. Eğitim Durumuna Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Eğitim durumu	N	Ort	Ss	F(3;496)	p	Scheffe Post-Hoc
Çevresel duyarlılık	Lise ^a	56	35,64	4,49	3,92	0,01	a>d, b>d, c>d,
	Önlisans ^b	83	34,86	4,83			
	Lisans ^c	253	35,67	3,94			
	Lisansüstü ^d	108	34,07	4,43			
Çevresel katılım	Lise	56	26,32	5,99	0,53	0,66	-
	Önlisans	83	27,17	5,51			
	Lisans	253	26,36	5,08			
	Lisansüstü	108	26,53	4,83			
Ekonomik duyarlılık	Lise	56	19,52	4,09	1,27	0,28	-
	Önlisans	83	20,07	4,02			
	Lisans	253	19,24	3,82			
	Lisansüstü	108	19,06	3,65			
Yeşil satın alma	Lise	56	16,07	4,06	1,14	0,33	-
	Önlisans	83	15,87	3,68			
	Lisans	253	15,34	3,24			
	Lisansüstü	108	15,31	3,23			
Teknolojik duyarlılık	Lise	56	12,05	2,92	0,49	0,69	-
	Önlisans	83	11,67	3,29			
	Lisans	253	11,81	2,50			
	Lisansüstü	108	11,56	2,44			
YÖD toplam	Lise	56	109,61	18,06	0,78	0,50	-
	Önlisans	83	109,52	17,06			
	Lisans	253	108,38	14,79			
	Lisansüstü	108	106,53	14,12			

Tablo 33 incelendiğinde, eğitim durumuna göre, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, eğitim durumuna göre, çevresel duyarlılık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$).

Scheffe Post-Hoc Testi sonuçlarına göre, lise, önlisans ve lisans mezunu katılımcıların çevresel duyarlılık puan ortalamaları, lisansüstü eğitim mezunu katılımcıların puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 34. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Kurumdaki çalışma süresi	N	Ort	Ss	F(3;496)	p	Scheffe Post-Hoc
Çevresel duyarlılık	0-5 yıl ^a	263	34,42	4,62	6,80	0,00	c>a, d>a,
	6-10 yıl ^b	106	35,61	3,90			
	11-15 yıl ^c	56	36,61	3,60			
	16+ yıl ^d	75	36,21	3,63			
Çevresel katılım	0-5 yıl	263	26,36	5,41	0,86	0,46	-
	6-10 yıl	106	26,42	5,33			
	11-15 yıl	56	27,57	4,43			
	16 + yıl	75	26,49	4,78			
Ekonomik duyarlılık	0-5 yıl	263	19,29	3,99	1,95	0,12	-
	6-10 yıl	106	18,83	4,00			
	11-15 yıl	56	20,23	3,21			
	16 + yıl	75	19,77	3,46			
Yeşil satın alma	0-5 yıl	263	15,41	3,38	2,35	0,07	-
	6-10 yıl	106	15,12	3,72			
	11-15 yıl	56	16,57	2,90			
	16 + yıl	75	15,56	3,36			
Teknolojik duyarlılık	0-5 yıl	263	11,65	2,82	1,89	0,13	-
	6-10 yıl	106	11,62	2,65			
	11-15 yıl	56	12,55	1,92			
	16 + yıl	75	11,72	2,63			
YÖD toplam	0-5 yıl ^a	263	107,06	16,23	3,04	0,03	c>a, d>a,
	6-10 yıl ^b	106	107,61	15,23			
	11-15 yıl ^c	56	113,54	11,81			
	16+ yıl ^d	75	109,76	14,56			

Tablo 34 incelendiğinde, kurumdaki çalışma süresine göre, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, kurumdaki çalışma süresine göre, çevresel duyarlılık ve YÖD toplam puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$).

Scheffe Post-Hoc Testi sonuçlarına göre, mevcut kurumunda 11-15 ve 16+ yıl süre ile çalıştığını belirten katılımcıların çevresel duyarlılık ve YÖD toplam puan ortalamaları, mevcut kurumunda 0-5 yıl süre ile çalıştığını belirten katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 35. Mesleki Deneyime Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Toplam çalışma süresi	N	Ort	Ss	F(3;496)	p	Scheffe Post-Hoc
Çevresel duyarlılık	0-5 yıl ^a	101	33,92	4,73	9,61	0,00	d>a, d>b, d>c
	6-10 yıl ^b	110	34,54	4,57			
	11-15 yıl ^c	101	34,86	4,42			
	16+ yıl ^d	188	36,43	3,48			
Çevresel katılım	0-5 yıl ^a	101	25,20	5,77	5,64	0,00	d>a,
	6-10 yıl ^b	110	26,33	5,36			
	11-15 yıl ^c	101	26,00	5,02			
	16+ yıl ^d	188	27,64	4,66			
Ekonomik duyarlılık	0 - 5 yıl	101	18,79	4,17	1,94	0,12	-
	6 - 10 yıl	110	19,23	4,08			
	11 - 15 yıl	101	19,19	3,83			
	16+ yıl	188	19,87	3,50			
Yeşil satın alma	0 - 5 yıl	101	14,93	3,58	2,54	0,06	-
	6 - 10 yıl	110	15,31	3,55			
	11 - 15 yıl	101	15,35	3,37			
	16+ yıl	188	16,01	3,22			
Teknolojik duyarlılık	0 - 5 yıl	101	11,28	2,96	2,43	0,06	-
	6 - 10 yıl	110	11,56	2,82			
	11 - 15 yıl	101	11,78	2,54			
	16+ yıl	188	12,12	2,47			
YÖD toplam	0-5 yıl ^a	101	104,01	17,05	7,07	0,00	d>a,
	6-10 yıl ^b	110	106,87	15,46			
	11-15 yıl ^c	101	107,18	15,33			
	16+ yıl ^d	188	112,06	13,75			

Tablo 35 incelendiğinde, mesleki deneyime göre, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, mesleki deneyime göre, çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve YÖD toplam puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Scheffe Post-Hoc Testi sonuçlarına göre, 16+yıl mesleki deneyime sahip katılımcıların çevresel duyarlılık puan ortalaması, 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki deneyime sahip katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Ayrıca, 16+yıl mesleki deneyime sahip katılımcıların çevresel katılım ve YÖD toplam puan ortalamaları, 0-5 yıl mesleki deneyime sahip katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 36. Sivil Toplum Kuruluşuna Üye Olma Duruma Göre Yeşil Örgütsel Davranış Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Değişkenler	Sivil toplum kuruluşuna üye olma durumu	N	Ort	Ss	t(498)	p
Çevresel duyarlılık	Evet	92	36,29	3,41	2,74	0,01
	Hayır	408	34,94	4,45		
Çevresel katılım	Evet	92	27,29	4,81	1,57	0,12
	Hayır	408	26,36	5,27		
Ekonomik duyarlılık	Evet	92	19,60	3,99	0,62	0,53
	Hayır	408	19,32	3,82		
Yeşil satın alma	Evet	92	15,51	3,24	0,02	0,98
	Hayır	408	15,50	3,46		
Teknolojik duyarlılık	Evet	92	11,83	2,60	0,27	0,79
	Hayır	408	11,74	2,70		
YÖD toplam	Evet	92	110,52	13,94	1,53	0,13
	Hayır	408	107,81	15,72		

Tablo 36 incelendiğinde, herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olma durumuna göre çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ve YÖD toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, sivil toplum kuruluşuna üye olma durumuna, çevresel duyarlılık puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olduğunu belirten katılımcıların çevresel duyarlılık puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

6.9.9. Araştırma Hipotez Sonuçları

Tablo 37. Araştırma Hipotez Sonuçları

Hipotez No.	Hipotez	Sonuç
H1	Kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H1a	Dışadönüklük boyutunun yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklenmedi
H1b	Uyumluluk boyutunun yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklenmedi
H1c	Sorumluluk boyutunun yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H1d	Nevrotiklik boyutunun yeşil örgütsel davranış üzerinde negatif etkisi vardır	Desteklendi
H1e	Açıklık boyutunun yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklenmedi
H2	Kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H2a	Dışadönüklük boyutunun psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H2b	Uyumluluk boyutunun psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H2c	Sorumluluk boyutunun psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H2d	Nevrotiklik boyutunun psikolojik iyi oluş üzerinde negatif etkisi vardır.	Desteklendi
H2e	Açıklık boyutunun psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmedi
H3	Kişilik özelliklerinin algılanan yönetici desteğinin üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H3a	Dışadönüklük boyutunun algılanan yönetici desteğinin üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H3b	Uyumluluk boyutunun algılanan yönetici desteğinin üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmedi
H3c	Sorumluluk boyutunun algılanan yönetici desteğinin üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmedi

(Tablo 37. Devam)

Hipotez No.	Hipotez	Sonuç
H3d	Nevrotiklik boyutunun algılanan yönetici desteğinin üzerinde negatif etkisi vardır.	Desteklendi
H3e	Açıklık boyutunun algılanan yönetici desteğinin üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmedi
H4	Algılanan yönetici desteğinin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H5	Algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H5a	Algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranışın çevresel duyarlılık boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H5b	Algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranışın çevresel katılım boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H5c	Algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranışın ekonomik duyarlılık boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H5d	Algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranışın yeşil satın alma boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H5e	Algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranışın teknolojik duyarlılık boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H6	Psikolojik iyi oluşun yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H6a	Psikolojik iyi oluşun yeşil örgütsel davranışın çevresel duyarlılık boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H6b	Psikolojik iyi oluşun yeşil örgütsel davranışın çevresel katılım boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H6c	Psikolojik iyi oluşun yeşil örgütsel davranışın ekonomik duyarlılık boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H6d	Psikolojik iyi oluşun yeşil örgütsel davranışın yeşil satın alma boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H6e	Psikolojik iyi oluşun yeşil örgütsel davranışın teknolojik duyarlılık boyutu üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklendi
H7	Algılanan yönetici desteğinin, kişilik özellikleri ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı (mediatör) değişken olarak rolü vardır.	Kısmi Aracı
H7a	Algılanan yönetici desteğinin, dışadönüklük boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklendi

(Tablo 37. Devam)

Hipotez No.	Hipotez	Sonuç
H7b	Algılanan yönetici desteğinin, uyumluluk boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklenmedi
H7c	Algılanan yönetici desteğinin, sorumluluk boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklenmedi
H7d	Algılanan yönetici desteğinin, nevroitiklik boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklenmedi
H7e	Algılanan yönetici desteğinin, açıklık boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklenmedi
H8	Psikolojik iyi oluşun, kişilik özellikleri ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı (mediatör) değişken olarak rolü vardır.	Kısmi Aracı
H8a	Psikolojik iyi oluşun, dışadönüklük boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklendi
H8b	Psikolojik iyi oluşun, uyumluluk boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklendi
H8c	Psikolojik iyi oluşun, sorumluluk boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklendi
H8d	Psikolojik iyi oluşun, nevroitiklik boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklenmedi
H8e	Psikolojik iyi oluşun, açıklık boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklenmedi
H9	Algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik iyi oluş ile birlikte kişilik özellikleri ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.	Desteklendi
H9a	Algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik iyi oluş ile birlikte, dışadönüklük boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklendi
H9b	Algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik iyi oluş ile birlikte, uyumluluk boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklenmedi
H9c	Algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik iyi oluş ile birlikte, sorumluluk boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklenmedi
H9d	Algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik iyi oluş ile birlikte, nevroitiklik boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklenmedi

Tablo 37. Devam)

Hipotez No.	Hipotez	Sonuç
H9e	Algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik iyi oluş ile birlikte, açıklık boyutu ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynar.	Desteklenmedi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, İstanbul ilinde bulunan bir kamu kurumu ve kuruma bağlı iştirak şirketlerinde çalışanların kişilik özellikleri, algılanan yönetici desteği, psikolojik iyi oluş ve yeşil örgütsel davranışı arasındaki ilişki teorik bir çerçevede araştırılmış ve değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında N=500 kamu çalışanına değişkenlere ilişkin ölçekleri içeren anket uygulanmış ve dört kavram arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Ayrıca çalışanların algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluşun aracı rolü detaylı olarak incelenmiştir.

Araştırma Bulgularının Yorumlanması; Araştırmanın analiz bölümünde betimsel analiz yönetiminden faydalanılmıştır. Bilginin nasıl değiştiğini ve yayıldığını kısaca açıklayan bir yöntemdir. Verinin bilgiye dönüştürülmesi ve anlaşılır bir biçimde sunulması kolaylık sağlamaktadır. Betimsel analiz yönetimi sonuçlarında araştırmaya katılanların puan ortalamalarına göre, kişilik özelliklerinin alt boyutları kapsamında a) çok yüksek düzeyde sorumluluk, b) yüksek düzeyde dışadönüklük, uyumluluk ve açıklık, c) düşük düzeyde ise nevroitiklik oluşturmakta ve bu sonuçlar araştırmaya katılanların kişilik özellikleri yansıtmaktadır. Araştırmanın diğer değişkenlerin sonuçlarında ise katılımcıların psikolojik iyi oluş ve yönetici desteği algıları yüksek düzeyli olarak tespit edilmiş, yeşil örgütsel davranışı sıklıkla sergiledikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Sorumluluk puanları yüksek olan çalışanlar daha yüksek seviyede iş bilgisi edilmekte ve dolayısıyla büyük ihtimalle sorumlu bireyler daha çok öğrenmektedirler. Sorumluluk faktörü çalışanlar kadar yöneticiler için de önemlidir ve organizasyon başarısındaki önemi doğrulanmaktadır (Robbins ve Judge, 2015:135).

Bu kapsamda elde edilen verilerin ışığında, katılımcıların “sorumluluk” faktörünün oldukça yüksek düzeyde olması, kamu görevini ifa eden ve kamunun sağladığı hizmet kümesinde yüklenen görevlerin bir kamu görevlisi/vatandaşlık görevlisi olarak kamu hizmetini yerine getirmek için görev odaklı, sorumlu davranışlar sergilenmesine dayanılarak değerlendirilmektedir.

Norton vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların yeşil davranışı konusunda teorik bir çerçevede değerlendirilmekte ve çok düzeyli yapılan bir inceleme sunulmaktadır. Bu çalışmada araştırmacılara farklı kavramlarla yeşil örgütsel davranış/yeşil çalışan davranışı ile ilişkilerin incelenmesi ve geliştirilmesi konusunda öneriler sunulmaktadır. Bu önerilerden biri kişilik özellikleri kavramıdır. Buna yönelik olarak kişilik özellikleri değişkeni araştırmamızda ele alınıp, incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle çalışmanın ilk hipotez olan (H1) kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi araştırılmıştır. Ayrıca kişilik özelliklerinin alt boyutları olan dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, nevrotiklik ve açıklık ile yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkileri de incelenmiştir (H1a, H1b, H1c, H1d, H1e). Araştırmanın sonucunda, kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutunu olan sorumluluk yeşil örgütsel davranış pozitif yönde ve nevrotiklik alt boyutu ise negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, düşünceli ve ısrarcı özelliğine sahip ve ayrıntılara dikkat eden, hedeflere yönelik sorumluluk sahibi kişiler yeşil örgütsel davranış sergilemeleri konusunda önemli rol oynadığı ifade edilebilir. Olumsuz duygulara ve karamsarlığa eğilimli bir davranışsal boyut olan nevrotizmden olumsuz etkilendikleri takdirde, çalışanların yeşil örgütsel davranış eğiliminin yüksek olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Alanyazın incelendiğinde, Erbaşı vd. (2022) tarafından yapılan araştırmada, kişilik özelliklerinin çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerinde olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı etkiye sahip olduğu, İrge (2022)’nin araştırmasında kişilik özellikleri boyutlarında sorumluluk, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşaklık, duygusal dengenin yeşil örgütsel davranışın alt boyutu olan teknolojik duyarlılık üzerinde etkisinde kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Mansur ve Gedik (2022) çalışmalarında proaktif kişiliğin yeşil örgütsel davranışı ve alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği, Chapman ve Hottenrott (2022) tarafından yapılan çalışmada ise yeşil karar vermede kişilik özelliklerinin önemli rolünü olduğu, İlbaý vd. (2016)'nin yapılan çalışmada, sorumluluk sahibi ve dışadönük KÖ'nün çevresel düşünce ve davranış arasında ilişkisi yüksek olduğu sonuçları belirlenmiştir. Bu çalışmalar yapılan araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Bununla birlikte, kişilik özellikler ile psikolojik iyi oluş ilişkisi (H2) ve KÖ'nin alt boyutları (H2a, H2b, H2c, H2d, H2e) yapılan analiz sonuçlarına göre, KÖ'nin PİÖ'un anlamlı bir yordayıcı olarak ortaya çıkmıştır. KÖ'nin alt boyutu olan dışadönüklük, uyumlu, sorumluluk özellikleri arttıkça çalışanların PİÖ'u arttığı tespit edilmiştir. KÖ'den nevrotiklik boyutu ise negatif olduğunda PİÖ artmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, Yaşın (2016) tarafından yapılan araştırmada KÖ boyutlarının PİÖ ilişkisinde kısmen desteklendiği, Gezer (2022)'in çalışmasında KÖ'nin PİÖ boyutları ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu, olumsuz duygular alt boyutu ile PİÖ'un negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu ve bu modele göre KÖ'nin duygusal olarak dengeli, sorumlu ve dışadönük alt boyutlarının, PİÖ'un artışa neden olduğu, Köse (2020) tarafından yapılan çalışmada ise, KÖ ile PİÖ arasında anlamlı ilişki, PİÖ düzeyleri ile KÖ'nin alt boyutlarının yumuşak başlılık ve dışadönüklük arasında pozitif yönde anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir. Doğan (2013)'in çalışmasında KÖ'nün boyutları dışadönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık iyi oluş arasında pozitif yönde, nevrotik ise negatif yönde etkilemektedir. Kokko vd. (2013) çalışmalarında, KÖ ile PİÖ daha yüksek düzeyde ilişkili olduğunu, Hudson ve Fraley (2016)'nin araştırmasında KÖ'nün alt boyutlarından dışadönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve duygusal denge düzeylerinin yaşam memnuniyeti ile pozitif yönde, vicdanlılık ve duygusal dengeyi değiştirme hedefleri yaşam memnuniyeti ile negatif yönde ilişkili olduğu, Er (2020)'in çalışmasında KÖ'nün alt boyutları göre PİÖ ve iletişim becerileri anlamlı olarak farklılaştığı, sorumluluk, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık yüksek olanların, düşük olanlardan daha fazla PİÖ ve iletişim becerilerine sahip olduğu, nevrotizm boyutu yüksek olanların iletişim ve PİÖ'un daha düşük olduğu,

Özalp ve Ümmet (2022) çalışmasında PİO ile yumuşak başlılık KÖ arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespitleri yapılmıştır. Yapılan çalışmalar neticesinde araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Bunun yanı sıra, KÖ ile AYD ilişkisi incelenmiştir (H3). Bununla birlikte KÖ'nin alt boyutları (H3a, H3b, H3c, H3d, H3e) ile yapılan analizlerin sonuçlarında, KÖ birlikte AYD ile anlamlı bir yordayıcı olarak görülmüştür. KÖ'nin alt boyutu olan dışadönüklük arttıkça çalışanların AYD'de arttığı ayrıca KÖ'den nevroitiklik ise negatif olduğunda AYD'de artış olduğu tespit edilmiştir.

Alanyazın incelendiğinde, Smith ve Canger (2004) yönetici kişiliğin astların tutumları ile ilişkili olduğu, Y. J. Yang ve C. C. Wang (2010) yönetici desteğinin kişilik özellikler ile, Wu vd. (2012) astın yöneticisine bağlılığının yöneticisi yardımsever davranışlarıyla olumlu yönde ilişkili olduğu, Oentoro vd. (2016), KÖ'nin alt boyutu duygusal istikrarın AYD ile çalışanların hizmet iyileştirme performansı arasındaki ilişkiyi düzenlediğini ortaya çıkarılmış, Lin vd. (2022) yönetici desteği proaktif kişilik ile işe bağlılık arasındaki bağlantıyı zayıflatırken, işe bağlılık ile algılanan iş yetkinliği arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği tespit edilmiştir. Bu çalışmalar araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Ayrıca, AYD'in PİO'un üzerinde etkisi incelenmiştir (H4). AYD, PİO'u pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. AYD arttıkça PİO'da artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde, Ertürk vd. (2016) çalışmalarında PİO düzeyleri ve yönetsel destek algıları yüksek, duygusal emek düzeyi ise orta olarak ve AÖD'nin PİO'u düşük düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Bağdoğan (2018) AÖD ile PİO arasında pozitif anlamlı ilişki olduğu, Çankaya (2020) AÖD ve PİO boyutlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde anlamlı etkisinin olduğu, Kara ve Çetinel (2023) PİO ve personel güçlendirmenin çalışan performansı üzerinde birlikte seri aracılık etkisi olduğu, Sen ve Yildirim (2023) örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracı rolü olduğu, Gilbreath ve Benson (2004) yönetici desteği çalışanların psikolojik iyi oluşunu etkilediğini tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın sonuçlarını desteklenmektedir.

Araştırmada, AYD'nin YÖD üzerinde etkisi (H5) ayrıca AYD ile YÖD'in alt boyutları ilişkileri incelenmiştir (H5a, H5b, H5c H5d, H5e). Yapılan araştırmanın analiz sonuçlarında AYD'i, YÖD pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Yönetici desteği algısı arttıkça yeşil örgütsel davranışın tüm alt boyutları çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık düzeyleri de artış gösterdiği bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde, Paillé vd. (2013) çalışmalarında örgütün çevre yanlısı davranışlarda bulunması için yöneticilerine karar verme yetkisi ve gerekli kaynakları sağlayarak desteklediğini algılaması halinde iş görenin ekstra çevresel çaba gösterme olasılığının daha yüksek olduğu sonuçlara ulaşılmıştır.

Cantor vd. (2015) araştırmasında çevresel uygulamaların örgütsel olarak teşvik edilmesinin, yöneticilerin çevreye olan bağlılığı ile pozitif yönde ilişkisi ve astların çevreye yönelik AYD ilişkin algılarının, astın çevreye olan bağlılığıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Aboramadan vd. (2022) yöneticiler yeşil kapsayıcı liderliğe sahip oldukları ve bunu uyguladıklarında, çalışanları işyerlerinin sürdürülebilir görüşleri daha fazla desteklediğini hissetmekte (algılanan yeşil örgütsel destek) ve daha fazla yeşil davranış sergilemekte olduğu ve çalışmalarında sürdürülebilir yeşil örgütsel destek algısı, yönetici düzeyindeki yeşil kapsayıcı liderlik ile çalışan düzeyindeki yeşil davranışlar arasındaki ilişkisine de aracılık etmektedir. Madani ve Najjari (2022) araştırmasında yeşil örgütsel desteğin, çalışanların yeşil davranışlara yönelik tutumlarını pozitif yönde etkilediği, Gkorezis (2015)'in tarafından yapılan her iki çalışmada da yönetici desteğinin ve çevre yanlısı davranış ile ilişkili olduğunu ve lider-üye etkileşiminin, yönetici desteği ile çevre yanlısı davranış arasındaki ilişkide aracılık rol oynadığı belirtilmektedir. Olorunsola vd. (2024) araştırmada yeşil öz yeterlilik ve yeşil yaratıcılığın yeşil amir desteği ile yeşil görev performansı arasındaki bağlantıya sırayla ve kısmen aracılık ettiğini ulaşılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin iş tutumları aracılığıyla çevre dostu davranışla ilişkili olduğunu (Paillé vd., 2013; Paillé ve Mejía-Morelos, 2014), yönetici-ast arasındaki ilişkiye ilişkin olarak, yönetici desteğinin çalışanların çevre dostu davranışlarını artırdığını

belirtilmektedir (Ramus ve Steger, 2000:Daily vd., 2009:Lülf ve Hahn, 2013). Yapılan çalışmalar neticesinde araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmada, PİO'un YÖD üzerinde etkisi (H6), ayrıca PİO'un YÖD alt boyutları ile etkileri incelenmiştir (H6a, H6b, H6c H6d, H6e). PİO'un YÖD üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiş ve PİO düzeyleri attıkça YÖD tüm alt boyutları pozitif olarak etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde, MacIntyre vd. (2019)'nin sporcuların doğayla olan ilişkisine ve bunun sağlık ve çevre yanlısı tutumlar üzerindeki orantılı etkisine ilişkisi olduğu, Panditharathne ve Chen (2021), çalışanların farkındalığı, psikolojik sermaye, duygusal zeka, prososyal davranış, rol içi ve rol dışı performans, finansal ve ekonomik performans, yeşil performans ve PİO gibi farklı örgütsel gereksinimleri iyileştirmek için çeşitli farkındalık müdahaleleri yoluyla geliştirebilir olduğu, Kanbur vd. (2022), Çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı ile PİO, iş tatmini ve duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, Rajabi vd. (2023) çalışmasında, iyi oluşunu ve yeşil davranışlarını olumlu yönde etkilediğini, Gyensare vd. (2024)'nin araştırmasında yeşil İKY uygulamalarının çalışanların öznel iyi oluşunu çalışanların yeşil davranışı aracılığıyla etkilediğini sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, AYD, KÖ ve YÖD arasındaki ilişkide aracı değişken (mediatör) rolü incelenmiştir (H7). Araştırma analizi sonucunda, aracı değişkenin dâhil edilmesi ile birlikte KÖ'nin YÖD üzerindeki etkisi tamamen ortadan kalkmamış sadece bir miktar azalmıştır. Bu durum, AYD'in, KÖ ile YÖD ilişkisinde kısmi aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, KÖ alt boyutlarını dahil ederek aracı rolünün etkisinin incelenmesinde (H7a, H7b, H7c, H7d, H7e) dışadönüklük KÖ'nin AYD üzerinden YÖD dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan alanyazın araştırmasında KÖ ve YÖD değişkenleri ile AYD aracı rolünü inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Ayrıca, PİO, KÖ ve YÖD arasındaki ilişkide aracı değişken rolü incelenmiştir (H8). Aracı değişkenin dâhil edilmesi ile birlikte KÖ'nin YÖD üzerindeki etkisi tamamen ortadan kalkmamış sadece bir miktar azalmıştır. Bu durum, PİO'un, KÖ ile YÖD arasındaki ilişkide kısmi aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Kişilik özelliklerini alt boyutlarını dahil ederek aracı rolünün etkisinin incelenmesinde, (H8a, H8b, H8c, H8d, H8e) dışadönüklük uyumluluk, sorumluluk ve açıklık özelliklerinin PİO üzerinden YÖD'a dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan alanyazın araştırmasında KÖ ve YÖD değişkenleri ile PİO'un aracı rolünü inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Ek olarak, AYD ve PİO birlikte KÖ ve YÖD arasındaki ilişkide aracı rolü incelenmiştir (H9). KÖ'nin alt boyutlarını dahil ederek (H9a, H9b, H9c, H9d, H9e) iki aracı değişkeni analize dahil edilerek yapılan incelemede, dışadönüklük KÖ'nin AYD ve PİO üzerinden YÖD'a dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada dört değişkeni inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır.

Ayrıca, YÖD ve alt boyutları ile katılımcıların demografik özellikleri incelenmiştir. Analizler neticesinde, a) cinsiyete göre, çevresel ve ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık, b) medeni durumuna göre, çevresel ve teknolojik duyarlılık, çevresel katılım, c) yaşa göre, çevresel duyarlılık ve yeşil satın alma, d) eğitim durumuna göre, çevresel duyarlılık, e) kurumdaki çalışma süresine göre, çevresel duyarlılık, f) mesleki deneyime göre, çevresel duyarlılık ve çevresel katılım anlamlı olarak farklılaşmaktadır, ayrıca g) sivil toplum kuruluşuna üye olma durumuna göre, üye olduğu belirten katılımcıların çevresel duyarlılık sonucu anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Yapılan analizlerde kişilik özelliklerinden alt boyutu olan dışadönüklük faktörü algılanan yönetici desteğini ve psikolojik iyi oluşu pozitif olarak etkilediği araştırmada diğer faktörlere göre ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda kendisini ifade edebilen, girişken ve sosyal olan çalışanların örgüte katkı sağlama seviyeleri daha yüksek olarak değerlendirilebilir.

Bir diğer sonuç ise yeşil örgütsel davranışın karşılaştırmalı ilişkilerde KÖ, AYD ve PİO pozitif yönde desteklemektedir. Dolayısıyla katılımcıların yeşil örgütsel davranışı sergilemeleri olumlu ve umut verici olmaktadır.

Araştırmada dikkat çeken bir hususta kişilik özellikleri alt boyutu olan açıklığın betimsel analiz sonuçlarında katılımcıların yüksek düzeyde kişilik özellikleri yansıtmasına rağmen YÖD, AYD VE PİO tüm ilişkilerinde desteklenmediği gözlenmiştir. Açıklık yeni fikirler ortaya koyan, keşfeden, derin düşünen, sanat ve estetik değerlere önem veren kişilik boyutudur. Bu dayalı olarak bu negatif etki katılımcıların kamu kurumunda çalışmaları nedeniyle işleyişlerine bağlı olarak gerçekçi ve geleneksel olarak sıfatlarla nitelendirilebilir. Bu faktör ile ilgili daha derinlemesine araştırma yapılabilir.

Örgütsel çıkarımlar; IPCC göre, gelecekteki iklim değişikliğinin doğal ve insani sistemler üzerindeki etkilerinin şiddetinin ve bölgesel farklılıkları artıracakı öngörülüyor, insan kaynaklı iklim değişikliğinin olumsuz etkileri yoğunlaşmaya devam edeceği belirtilmektedir. Bu kapsamda, insan eylemlerinin biyofiziksel çevreye olumsuz etkileri önlenmesi çerçevesinde kuruluşların çevreye yönelik çevre dostu yeşil örgütsel davranış ile ilgili stratejiler hazırlanması ve bu stratejileri yönetici ve çalışanlarına aktarılması dolayısıyla örgüt çalışanlarının çevreci davranış ve sosyal faaliyetlere katılmaya teşvik edilmelidir. Kuruluşlar çevreye karşı çevre dostu davranış sergileyen temel aktörler arasında yer almalıdır. Bu bağlamda çalışanları yeşil davranışa yönlendirebilecek bir organizasyon iklimi oluşturmaya çalışmak üzerinde durulması gereken önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir.

Yoğun rekabet halinde olan örgütler yeşil eylemlerini ve çevresel değerlerini sadece mevcut çalışanları için değil gelecekteki çalışanlarına da aktarabilmeleri için kuruluş hakkında doğru ve bilinçli bilgilerin verilmesi gerekmektedir. Yeşil davranış sergileyen örgütlerin gittikçe tercih edilmesi dikkat çekmektedir. Bu kapsamda, örgütün toplumdaki yeri, önemi, rekabet özellikleri, çevreye bakış açısı örgütün itibarını belirlemekte, örgüt için çalışan ve çalışacak bireyler dahası paydaşlar için yeşil uygulamaları, sürdürülebilirliği teşvik eden uygulayan örgütler rekabet avantajına ve işletme cazibesine sahip olabileceği öngörülmektedir.

Örgütler için önemli konulardan biriside çalışanların yaptığı işe anlam katma, daha mutlu birey, hayatının tüm alanına anlam katmada dolayısıyla yaptığı işine de yansımadır.

Çalışanların psikolojik iyi oluşunu önemseyen örgütlerin çalışanların daha az sağlık sorunu yaşamasına, stresle başa çıkma durumuna, azalan iş devir oranlarına, son derece çalışkan, üretken bir iş gücünü sahip olduğu, dolayısıyla örgütlerin çalışanların psikolojik iyi oluş durumunu etki eden davranış zinciri olduğu ve bu kapsamda örgütlerin psikolojik iyi oluş yaklaşımı yüksek düzeyde önemsenmesi önerilmektedir.

Araştırmada kullanılan Beş Faktör Kişilik özelliklerinin sağlamlığının, personel psikolojisinde, özellikle personel seçimi, performans değerlendirme ve eğitim ve geliştirme alt alanlarında, kişilikteki bireysel farklılıkları ölçümlenmesi için örgütler için kullanılması önerilmektedir.

Yönetimsel çıkarımlar; Yöneticilerin davranışlarına göre çalışanlar olumlu ve olumsuz duygulanım yaşamaktadırlar. Dolayısıyla yönetici davranışlarının çalışanlar üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışanların görevlerini ifa ederken, kendi duygu ve düşüncelerini rahatça ifade edebildiği, örgüt uygulamalarının tarafsız, adil ve etik ilkeler ışığında görevlerin açık ve net şekilde tebliğ edilmesi çalışanların algılarının olumlu yönde etkileyeceği ve aynı zamanda çalışanın refahını düşünen yönetici, çalışanın psikolojik iyi oluş seviyesini arttıracak düşünülmektedir. Bu kapsamda, yöneticilerin hem kendi başarıları hem de organizasyon başarısı için tüm çevresi olan ilişkilerde tarafların özelliklerine uyan bir rol geliştirilmesi gerekmektedir. Örgüt üyeleri tarafından algılanan olumlu yaklaşım, verilen görevleri yerine getirmesinde ve ilişkilerinde yöneticisini desteklemesi, yöneticiler için en önemli destek algısı olmaktadır. Çalışan ve yönetici karşılıklılık kapsamında (karşılıklılık fırsatların kapısını açar, Levinson, 1965;386) ilişkilerin sürdürülmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Yönetim alanında çevresel sorumluluk giderek daha fazla vurgulanmaktadır. Yöneticiler, çevresel davranışların değerini astlarına ileterek bir kuruluşun çevresel hedeflerine bağlılıklarını açıkça göstermelidir.

Yöneticiler çalışanların çevresel davranışlara katılımına yönelik desteklerini, astlarını çevre eğitim programlarına katılmaya teşvik edilmesi ve geri dönüşüm gibi çevre yanlısı davranışlara öncülük edilmesi gibi çeşitli yollarla da iletebilirler. Yöneticiler ayrıca çalışanlarıyla çevre yanlısı davranışın (örneğin çevre yanlısı

kaynak kullanımı uygulamaları, enerji tasarrufu teknikleri vb.) önemi konusunda düzenli toplantılar düzenleyerek çevresel davranışları desteklediklerini proaktif bir şekilde gösterebilirler. Bu tür destek eylemleri astların, amirlerinin işyerindeki çevresel davranışları desteklediğine dair algılarını arttıracaktır. Çevre dostu davranışları sürdürmek ve geliştirmek için çalışanlara düzenli destek ve rehberlik sağlanmalıdır.

Çalışan açısından; çevresel sorunların tüm kesimlerin sorumluluğu olması nedeniyle, çalışanların örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda, işyeri uygulamalarında çevre yaklaşımı uygulamalarının ve standartların görev tanımlarında belirtilmemiş olmasına bakılmaksızın vatandaşlık davranışı sergileyerek her türlü çevreci davranışlarda bulunulması ve bu eylemlere katkı sağlanması, çalışanların, çevresel aktivitelere katılma, çalışma arkadaşlarını ve yöneticilerini çevreci eylemlere davet etme, çevreci kurallara uyan paydaşlar ile ilişkilerin yürütülmesi ve yönlendirilmesi, kurumlarındaki görevlerinde su ve elektrik tasarruflu kullanma, kağıt, yazıcı, faks, ısı sistemleri, toplu taşıma kullanımı gibi çevre dostu davranışlarını sergilemesi, çalışanların yakın çevresi ile ilişkilerinde çevreci eylemlere teşvik edilmesi ve ortak faaliyetlerde bulunma eylemleri, STK faaliyetlerinde bulunmaları sosyal çevre, hayata anlam katma, çevreye yönelik davranışlarının geliştirilmesi, farkındalık oluşması ve sergilenmesinde önemli bir rolünün olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın demografik özelliklerinde sivil toplum kuruluşuna üye olma durumuna ait katılımcıları soru yönetilmiş, buna bağlı olarak STK üye olduğu belirten katılımcıların çevresel duyarlılığı yüksek olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, hem araştırmacılar tarafından yapılacak çalışmalar için STK üye olmaları ve ilişkileri bakımından daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir ve hem de örgütler açısından, çalışanların STK üye olmaları konusunda desteklenmesi onları çevresel davranışlar eylemlerine yönlendirebilmekte ve sosyal sorumluluk konusunda projeler yürütülmesi, işletmelerden hizmet alanlar arasında farkındalığı artırarak, kuruluştaki yeşil davranışın sürdürülmesi ve sergilenmesi için etkili sonuçlar elde edilebilir.

Sonuç

Bu çalışma kişilik özellikleri, psikolojik iyi oluş ve yönetici algısı kavramlarının yeşil örgütsel davranış ile pozitif yönde ilişkili olduğu göstermektedir. Gelecekteki araştırmalar, çok düzeyli bir bakış açısı benimsemesini ve düzeyler arası ilişkileri daha fazla inceleyerek çalışmamızı güçlendirebilir.

Araştırmada, aracı modellerinin istatistiki olarak test edilmesinde iki yaklaşım kullanılmıştır. Böylelikle araştırma sonuçlarının tespit edilmesini güçlendirdiği ifade edilebilir. Dolayısıyla araştırmacılara çalışmalarında istatistiksel yöntemlerin çeşitlendirilmesi önerilmektedir.

Yeni araştırmalara konu olan Yeşil Örgütsel Davranışın açıklanabilmesi, özendirilmesi ve geliştirilmesi için Norton vd. (2015) tarafından oluşturulan ajanda tablosunu (Agenda for Future Research) araştırma alanları ve örnekleyici araştırma sorularının araştırmacılar için önerilmektedir.

Gelecekteki araştırmalar için yeşil örgütsel davranış ve çevresel sürdürülebilirliğe ilişkin kamu, özel ve sektörler bazlı araştırmalar yapılabilir.

Araştırmanın sınırlılığı olarak, örnekleme yalnızca kamu çalışanlarının dahil edilmiş olmasıdır; bu nedenle, daha geniş bir katılımcı örnekleme gelecekteki araştırmalar için bir önceliktir.

Ek olarak kamu kurumları işleyişi iç ve dış yapısı kendine öz dinamik yapıları mevcuttur. Bu kapsamda hem kamu kurumlarının birbiriyle olan karşılaştırılması hem de Kamu-Özel-STK karşılaştırmalı araştırmalar yapılması önerilmektedir.

Yeşil davranışın çok yeni bir konu olması ve çalışmada ele alınan değişkenlere yönelik çalışmaların literatürde az olması nedeniyle değişkenler üzerinde daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Çevresel sürdürülebilirlik açısından önemli ve yeşil örgütsel davranışına ilişkin ilk çalışmalardan biri olması, araştırmanın benzersiz değerini göstermekte ve bu alandaki literatüre önemli bir katkı sağlayacağına düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7-23.
- Aboramadan, M., Crawford, J., Turkmenoglu, M. A., ve Farao, C. (2022). Green inclusive leadership and employee green behaviors in the hotel industry: Does perceived green organizational support matter? *International Journal of Hospitality Management*, 107, 103330.
- Adelson, J. (1961). The Teacher as a Model. *The American Scholar*, 30(3), 383-406.
- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., ve Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015921.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Akandere, G. (2019). Çalışanların Çevresel Tutkusunun Yeşil Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(04), 387-404.
- Akbaba, M. (2019). Örgütsel Adalet İşgörenlerin Yeşil Örgütsel Davranışını Etkiler Mi? *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 641-660.
- Aked, J., Marks, N., Cordon, C., ve Thompson, S. (2008). Five Ways to Wellbeing: A report presented to the Foresight Project on communicating the evidence base for improving people's well-being. *London: New Economics Foundation* (Report 2008).
- Akşehirli, Z. (2016). *Liderlik Yetkinlikleri 4 Temel Güç*. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Alfred, A. (1951). *The Practice And Theory of Individual Psychology*. England: Oxford Humanities Press.

- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Reinhart & Winston.
- Allport, G. W. (1966). Traits revisited. *American Psychologist*, 21(1), 1-10.
- Allport, G. W., ve Vernon, P. E. (1930). The field of personality. *Psychological Bulletin*, 27(10), 677-730.
- Alparslan, A. M., Yastıoğlu, S., Özmen, M., ve Taş, M. A. (2022). Yaşamın İşin Anlam Kaynakları ve İyi Oluş İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(33), 14-33.
- Aslan, İ. Ç., ve Ayşe, E. (2020). Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Aslan, Y., Zengin, O., ve Polat, F. S. (2023). Sağlık Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranış Konusundaki Farkındalık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1388-1402.
- Aşıcı, A. A., ve Şahin, Ü. (2012). *Yeşil Ekonomi*. İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi.
- Aşık, N. A. (2016). Kişilik Özellikleri Örgütsel Sinizmi Etkiler Mi? *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi* 1(5), 1-13.
- Aşkar, N., ve Çinkir, Ş. (2021). Temel Eğitim Okulları Müdürlerinin Sergiledikleri Özgeci Davranışlar ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi* 11(2), 1087-1104.
- Atar, A. (2022). Kıyı ve Şehir Otelciliği Kapsamında Personelin Psikolojik İyi Oluş Algısı: Kim Daha Mutlu? *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6 (2), 591-606.
- Aydın, E., ve Basım, N. (2017). İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık Etkileşiminde Algılanan Yönetici Desteğinin Rolü: Görgül Bir Araştırma *Business and Economics Research Journal*, 8(4), 773-784.

- Ayaz, M. Q., Ali, A., ve Saeed, I. (2023). Perceived Role of Selected Green Human Resource Management Practices Toward Pro-Environmental Behavior of Employees Working In Manufacturing Industry In Kabul, Afghanistan. *International Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 31-47.
- Babin, B. J., ve Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
- Bağdoğan, S. Y. (2018). Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik İyi Oluş ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(3), 5-20.
- Bahar, E., ve Köroğlu, E. Ö. (2021). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Sağlık Kurumlarında Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 19(4), 133-156.
- Bamberg, S., ve Möser, G. (2007). Twenty years after Hines, Hungerford, and Tomera: A new meta-analysis of psycho-social determinants of pro-environmental behaviour. *Journal of Environmental Psychology*, 27(1), 14-25.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barrick, M. R., ve Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R., ve Mount, M. K. (1993). Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111-118.

- Basım, H. N., Çetin, F., ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63).
- Bayat, G. (2019). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Konaklama İşletmeleri Çalışanları Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1575-1588.
- Bayrakçı, E., ve Dinç, M. (2020). Örgütsel Yeşil Davranışlara Yönelten Güdüler: Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 188-201.
- Bayram, A., Demirtaş, Ö., ve Karaca, M. (2019). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İnsan Enerjisi Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 4-22.
- Beers, S. E. (2023). *Personality theory*. In P. Moglia (Ed.), *Psychology & Behavioral Health*. Salem Press.
- Benet-Martínez, V., ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729.
- Bilgivar, O. O., ve Yılmaz, B. (2023). Öğretmenlerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İlişkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1201-1224.
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., ve Zacher, H. (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.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley

- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., ve Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: a survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of Cleaner Production*, 106, 55-67.
- Boiral, O., ve Paillé, P. (2012). Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of business ethics*, 109(4), 431-445.
- Boiral, O., Paillé, P., & Raineri, N. (2015). The nature of employees' pro-environmental behaviors. In J. L. Robertson & J. Barling (Eds.), *The psychology of green organizations*. Oxford University Press. (pp. 12–32).
- Bollen, K. A. (1989). A New Incremental Fit Index for General Structural Equation Models. *Sociological methods & research*, 17(3), 303-316.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Oxford: Aldine.
- Brown, K. W., ve Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Browne, M. W., ve Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Bodhi, R., Chaturvedi, S., & Purohit, S. (2024). The influence of organizational commitment on employee green behavior: mediating role of work-related social media use. *International Journal of Manpower*, 0143-7720.
- Bulkeley, H. (2010). Cities and the Governing of Climate Change. *Annual Review of Environment and Resources*, 35(1), 229-253.
- Bulut, M. (2022). Öğretmenlerin Yeşil Örgütsel Davranışlarının Sürdürülebilir Tüketim Davranışı Üzerine Etkisi. *Bandırma Onyedİ Eylöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 27-49.

- Burger, J. M. (2016). Kişilik: Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri (Çeviren: İnan Deniz Erguvan Sarioğlu). 5. Basım, İstanbul: Kaknüs yayınları.
- Burke, M. J., Borucki, C. C., ve Hurley, A. E. (1992). Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment: A multiple-stakeholder perspective. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 717.
- Burns, J. Z., ve Otte, F. L. (1999). Implications of leader-member exchange theory and research for human resource development research. *Human Resource Development Quarterly*, 10(3), 225-248.
- Büyükkelik, A., Toksarı, M., ve Bülbül, H. (2010). Çevresel Duyarlılık ve Yenilikçilik Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 373-393.
- Byrne, B. M. (1989). A Primer of LISREL, Basic Assumptions and Programming for Confirmatory Factor Analysis Models. New York: Springer.
- Can, A. (2018). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. Ankara: Pegem Akademi.
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., ve Blackhurst, J. (2015). An Examination of How Supervisors Influence Their Subordinates to Engage in Environmental Behaviors. *Decision Sciences*, 46(4), 697-729.
- Carr, A. (2015). *Pozitif Psikoloji, Mutluluğun ve İnsanın Güçlü Yönlerinin Bilimi* Türkçesi: Ümit Şendilek. İstanbul: kaknüs yayınları.
- Cervone, D., ve Pervin, A. L. (2016). *Kişilik Psikolojisi Kuram ve Araştırma* Çeviri Editörü Mustafa Baloğlu, Ankara: Nobel Akademik.
- Chamorro-Premuzic, T. (2001). Kişilik ve Bireysel Farklılıklar (Çeviri: Baskın Bıçakçı). *İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, Matsis Matbaa*.
- Chapman, G., ve Hottenrott, H. (2022). Green start-ups and the role of founder personality. *Journal of Business Venturing Insights*, 17, e00316

- Cheng, Z., Wu, B., Deng, X., ve Li, W. (2022). The impact of employees' pro-environmental behaviors on corporate green innovation performance: The mediating effect of green organizational identity. *Frontiers in Psychology*, 13:984856.
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N., ve Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6)
- Cica, H. R., ve Karabulut, T. (2024). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Özdeşleşme Davranışının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinde Çevre Tutkusunun Aracı Rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 23(1), 304-326.
- Cihangiroğlu, N., ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Ciocirlan, C. E. (2017). Environmental workplace behaviors: Definition matters. *Organization & Environment*, 30(1), 51-70.
- Cole, M. S., Bruch, H., ve Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463-484.
- Costa Jr, P. T., ve McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
- Coşkun, Ö. F. (2022). Çevre Tutkusunun, Yeşil Dönüştürücü Liderliğin ve Yeşil Örgüt İkliminin Çevreci Çalışan Davranışları Üzerine Etkisi. *Journal of Politics Economy and Management*, 5(1), 1-16.

- Coyle-Shapiro, J. A. M., Shore, L. M., Taylor, M. S., ve Tetrick, L. E. (2004). *The Employment Relationship through the Lens of Social Exchange. In The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*, Oxford University Press.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., ve Hall, A. V. (2017). Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516.
- Cropanzano, R., ve Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good business: Leadership, flow, and the making of meaning*. New York: Penguin.
- Czikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Çankaya, M. (2020). Sağlık Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik İyi Oluşun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, (8), 79 - 98
- Çankır, B., ve Yener, S. (2017). *İş'te Pozitif Davranış*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Çelebi, N., ve Uğurlu, B. (2014). Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (18), 537-537.
- Çelik, N., ve Erbaşı, A. (2023). The Effect of Organizational Identification on Green Organizational Behavior. *Istanbul Business Research* (52) 2, 233-250.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Birinci Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

- Dağlar, H. (2020). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırma Dergisi*, 12 (3), 2487-2500.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., ve Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & society*, 48(2), 243-256.
- Dansereau, F., Graen, G., ve Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational behavior and human performance*, 13(1), 46-78.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., ve Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of personality*, 62(1), 119-142.
- Değirmenci, B. (2019). Kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılık psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracılık rolü. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 47-63.
- Değirmenci, B., ve Aytekin, M. (2021). Çalışanların Çevreye Bağlılıkları ve Çevre Dostu Davranışlar İlişkisi: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Aracılık Rolü. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences*, 7(2), 25-38.
- Demir, K., ve Göçer, Ö. (2022). Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Kültürü ve Yönetici Desteği Algıları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki: Alanya İlçesi Örneği. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 235-258.
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Kurt, S. Ç., ve Ünverdi, B. (2021). Yaşam Kalitesinin Yordayıcıları Olarak Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 192-206.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

- Diener, E., ve Lucas, R. E. (2019). Personality traits. *General psychology: Required reading*, 278.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., ve Oishi, S. (2009). New Measures Of Well-Being. *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener*, 247-266.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., Oishi, S., ve Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97, 143-156.
- Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Dikili, A., ve Bayraktaroğlu, S. (2013). Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 205-228.
- Dilek, Y., ve Taşkıran, E. (2016). Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(13), 402-434.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Dominic Amalan, A., Dhivya, R., Prasad, K., Vemuri, V. P., ve Kumar, M. S. (2022). Employee Green Behaviour & GRHM With Special Reference To It Companies-An Empirical Study. *UGC Care Listed Journal*, (11) 1.
- Döner, E., ve Efeoğlu, İ. E. (2023). Türkiye’de Bulunan Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Ait Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Öz-Liderlik Karakteristikleri Üzerinde Etkisinin Araştırılması. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 6(3), 227-243.

- Du Nann Winter, D., ve Koger, S. M. (2004). *The psychology of environmental problems*. Psychology Press.
- Dumont, J., Shen, J., ve Deng, X. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627.
- Durgun, G., ve Sarıbay, B. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışının yeni bir boyutu: Yeşil işgören davranışı. Yaşar Üniversitesi, *Business and Organization Research Izmir International Conference içinde*, (ss. 168-176).
- Durna, U. (2010). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Ece, S., ve Gültekin, S. (2018). Yönetici Desteği ve Örgütsel Bağlılık: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* (66), 82-93.
- Edwards, S. (2006). Physical exercise and psychological well-being. *South African journal of psychology*, 36(2), 357-373.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., ve Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.

- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., ve Rohdieck, S. (2004). Who Takes the Most Revenge? Individual Differences in Negative Reciprocity Norm Endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 789-799.
- Eisenberger, R., ve Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees* American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., ve Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *American Psychological Association*, 87(3), 565-573.
- Ekşi, G. G., ve Işık, M. (2023). Yerel Yönetim Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranış Algısı: Çankırı Belediyesi Örneği. *ICCAC 6th International Congress, Proceedings Book* içinde, Editör Nadire Kantarcıoğlu (ss. 1-11). Ankara: 18-20 Ağustos.
- Elmas, L., Yüceant, M., Ünlü, H., ve Bahadır, Z. (2021). Üniversite öğrencilerinin fiziksel aktivite düzeyleri ile psikolojik iyi oluş durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sportive*, 4(1), 1-17.
- Er, H. S. (2020). Arabulucuların kişilik özelliklerine göre psikolojik iyi oluş ve etkili iletişim becerilerinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çağ Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin
- Erbaşı, A. (2018). Yeşil Örgütsel Davranış: Özgün Bir Ölçek Geliştirme. 6. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde, (ss. 581-590). Isparta: 2-3 Kasım.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal* (86), 1-23.
- Erbaşı, A. (2021). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(23), 247-262.

- Erbaşı, A., Çalışkan, A., ve Akdeniz, G. (2022). The Effect of Personality Traits on Green Organizational Behavior. *Kişilik Özelliklerinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi*, 12(2), 154-185.
- Erbaşı, A. (2022). Yeşil Psikolojik İklim ve Yeşil Davranış Niyeti İlişkisi. *Girişimcilik & Yönetim Güncel Gelişmeler*. İstanbul: Özgür Yayın Dağıtım.
- Erbaşı, A., ve Özalp, Ö. (2016). Çevre tutkusu ve yeşil örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Eurasian Business and Economics Journal*, 2, 297-306.
- Erdogan, B., ve Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92, 321-330.
- Erdoğan, İ. (1987). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (1979). *İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Met/er Matbaası.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ertürk, A., Kara, S. B. K., ve Demet, Z. G. (2016). Duygusal Emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetimsel Destek Algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Eryılmaz, İ., ve Odabaşoğlu, Ş. (2018). Beş faktör kişilik özellikleri ve temel motivasyon kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi. 2 nd International EMI Entrepreneurship Kitabı içinde (ss. 193-194). *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi. In Social Sciences Congress, Cappadocia*.
- Eysenck, H. J. (1967). *The Biological Basis of Personality*. US: Charles C. Thomas.

- Farrell, D., ve Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior & Human Performance*, 28(1), 78-95.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). London: Sage Publications.
- Fırın, S., ve Sevim, Ş. (2022). Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi Davranış Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1189-1200.
- Fonseca de Araujo, F. (2012). Do I Look Good In Green?: A Conceptual Framework Integrating Employee Green Behavior, Impression Management, and Social Norms. *Organizations and Sustainability*, 3 (2), s.7-23. .
- Gant, L. M., Nagda, B. A., Brabson, H. V., Jayaratne, S., Chess, W. A., ve Singh, A. (1993). Effects of Social Support and Undermining on African American Workers' Perceptions of Coworker and Supervisor Relationships and Psychological Well-being. *Social Work*, 38(2), 158-164.
- Gardner, G. T., ve Stern, P. C. (2002). *Environmental Problems And Human Behavior*. (2nd ed.). Boston, MA: Pearson Custom Publishing.
- Gerçek, M., ve Elmas-Atay, S. (2021). A Study on the Effects of Perceived Supervisory Support on Psychological Contract Content and Fulfillment. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 268-281.
- Gerrig J. Richard, Philip, Z. G., ve Sart, Ç. G. (2013). *Psikolojiye Giriş, Psikoloji ve Yaşam*. Çevirmen: Gamze Sart, Ankara: Nobel Akademik.
- Gezer, D. (2022). Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri, Psikolojik İyi Oluş ve Dijital Bağımlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Gilbreath, B., ve Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress*, 18(3), 255-266.
- Gillen, M., Baltz, D., Gassel, M., Kirsch, L., ve Vaccaro, D. (2002). Perceived safety climate, job demands, and coworker support among union and nonunion injured construction workers. *Journal of Safety Research*, 33(1), 33-51.
- Giray, M. D., ve Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1.
- Gkorezis, P. (2015). Supervisor support and pro-environmental behavior: the mediating role of LMX. *Management Decision*, 53(5), 1045-1060.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative Description of Personality: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Göktepe, E. A. (2017). Algılanan Yönetici desteği ölçeği: geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenirliliği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 31-48.
- Graen, G., ve Cashman, J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational behavior and human performance*, 38, 46-78.
- Günel, D., ve Aydın, Y. (2022). Okul Psikolojik Danışmanlarında Mesleki Doyum ve Psikolojik İyi Oluş: İş Yaşamı Psikolojik Esnekliğinin Aracı Rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 77-95.

- Güney, S. (2020). Davranış Bilimleri (Genişletilmiş 2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, H., Kılıç, T., İskenderoğlu, M., Aygün, S., Güldalı, M. E., ve Sarı, B. (2018). Sağlık Kurumlarındaki Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ile Yönetimsel İkna Sürecinde Kullandıkları Etki Kanalları Arasındaki İlişki. IKSAD Yayınevi.
- Gürsel, Ö. (2020). Benlik Saygısının Yeşil Örgütsel Davranışa Etkisi: Lojistik Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Atlas Journal*, 6(29), 453-462.
- Güvendi, K., ve İyigün, N. Ö. (2024). Algılanan Yönetici Desteğinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerinde Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü. *Erciyes Akademi*, 38(1), 228-247.
- Gyensare, M. A., Adomako, S., ve Amankwah-Amoah, J. (2024). Green HRM practices, employee well-being, and sustainable work behavior: Examining the moderating role of resource commitment. *Business Strategy and the Environment*, 33(4), 3129-3141.
- Hayes, A. F. (2017). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York: Guilford publications.
- Heffetron, K., ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji, Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*, Çeviri Editörü: Tayfun Doğan. Ankara: Nobel Akademik.
- Hooi, L. W., Liu, M.-S., ve Lin, J. J. J. (2021). Green human resource management and green organizational citizenship behavior: do green culture and green values matter? *International Journal of Manpower*, 43(3), 763-785.
- Houben, M., Van Den Noortgate, W., ve Kuppens, P. (2015). The relation between short-term emotion dynamics and psychological well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(4), 901.
- <https://scholar.google.com>. (Erişim Tarihi: 03.07.2024).

- Hudson, N. W., ve Fraley, R. C. (2016). Changing for the better? Longitudinal associations between volitional personality change and psychological well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(5), 603–615.
- Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., Derue, S., ve Ilgen, D. (2017). Flow at Work and Basic Psychological Needs: Effects on Well-Being. *Applied Psychology*, 66(1), 3-24.
- İlbay, A. B., Sarıçam, H., Göller, L., ve Yiğit, Y. (2016). Ergenlerin Kişilik Özellikleri ve Çevresel Tutumları Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Eğitim Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 2(3), 185-194.
- İnanç, G., Özcan, A., ve Erkasap, A. (2023). Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Personelin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Ekip Çalışması Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 63-85.
- İnanç Yazgan, B., ve Yerlikaya, E. E. (2016). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- İrge, N. T. (2022). Çevresel Duyarlılığın Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına Etkisinde Kişilik Özelliklerinin aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1293-1315.
- İslamoğlu, G. (2010). *Kurumlarda İyilik de Var*. Ankara: Nobel Kitap.
- İşgör, İ. Y. (2017). Eğitim ve Sağlık Çalışanlarında Psikolojik İyi Oluş ve Özgeciliğin İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 12(6).
- İyigün, N. Ö. (2011). Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- İyigün, N. Ö., Resat Cica, H., Güvendi, K., ve and Sensoy Büyükaslan, B. (2020). Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi 28. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı içinde*, (ss. 784-799).
- Jabeen, R., Mehmood, S., Ahmed, M., Ghani, T., Javaid, Z. K., ve Popp, J. (2024). The Role of Green HRM on Environmental Performance: Mediating Role of Green Ambidexterity and Green Behavior and Moderating Role of Responsible Leadership. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 15(2), 70-90.
- Jiang, J. J., ve Klein, G. (2000). Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information Systems Professional. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 219-240.
- Joshanloo, M. (2023). Reciprocal relationships between personality traits and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 114(1), 54-69.
- Jöreskog, K. G., ve Sörbom, D. (1984). Analysis of Linear Structural Relationships by Maximum Likelihood, Instrumental Variables, and Least Squares Methods. Mooresville, In: Scientific Software.
- Kalaycı Şeref, (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 2.Basım, Ankara: Asil.
- Kanbur, E., Kanbur, A., ve Özdemir, B. (2022). Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13,16-28.
- Kanbur, E., ve Mazioğlu, V. (2021). Psikolojik İyi Oluşun İş Becerikliliği Üzerine Etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1839-1857.

- Kara, E., ve Çetinel, M. H. (2023). Yönetici Desteği ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişkide Psikolojik İyi Oluş ve Personel Güçlendirmenin Aracı Etkisinin Belirlemesi. *Sosyoekonomi*, 31(56), 109-128.
- Karabulut, A., ve Seymen, O. (2020). Paternalist Liderlik Tarzı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Etkisi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-82.
- Karacaoğlu, K., ve Köktaş, G. (2016). Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 119.
- Karagöz, H. (2023). İşyeri Nezaketsizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: Perakende Sektöründe Bir Araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 7(2), 185-200.
- Karasek, R. A., Triantis, K. P., ve Chaudhry, S. S. (1982). Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behaviour*, 3(2), 181-200.
- Kavaslar, S., ve Karavelioğlu, C. (2023). Etik Liderliğin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Management and Political Sciences Review*, 5(2), 197-218.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamlı İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Keller, H., ve Zach, U. (2002). Gender and birth order as determinants of parental behaviour. *International Journal of Behavioral Development*, 26(2), 177-184.
- Kerse, G., Maden, Ş., ve Tartan Selçuk, E. (2021). Yeşil Dönüştürücü Liderlik, Yeşil İşsel Motivasyon ve Çalışanın Yeşil Davranışı: Ölçek Uyarlama ve İlişki Tespiti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1574-1591.

- Kerse, G., Soyaltın, M., ve Karabey, C. N. (2016). Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteginin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (4), 100-113
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002a). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002b). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- Khan, A. N., ve Khan, N. A. (2021). The Nexuses Between Transformational Leadership and Employee Green Organisational Citizenship Behaviour: Role of Environmental Attitude and Green Dedication. *Business Strategy and the Environment*, 31(3), 921–933.
- Kılıç, N., ve Vatansever, Ç. (2017). Çalışanların “Yeşil” Tutum Ve Davranışları İle Yaşam Değerleri İlişkisi. Değerli insana “Değer”li çalışmalar İstanbul: Beta.
- Kırca, P., ve Salepçioğlu, M. A. (2023). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Gıda Sektörü Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 27(1), 117-132.
- Koç, M., ve Keklik, İ. (2020). Hacettepe Üniversitesi’nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordanması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 107-119.
- Kokko, K., Tolvanen, A., ve Pulkkinen, L. (2013). Associations between personality traits and psychological well-being across time in middle adulthood. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 748-756.

- Kottke, J. L., ve Sharafinski, C. E. (1988). Measuring Perceived Supervisory and Organizational Support. *Educational and Psychological Measurement*, 48(4), 1075-1079.
- Köknel, Ö. (1984). *Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köknel, Ö. (1999). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitapları Yayınevi.
- Köse, M. (2020). Bireylerin Spor Yapma Durumlarına Göre Kişilik Tipleri ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Kuvaas, B., ve Dysvik, A. (2010). Exploring Alternative Relationships Between Perceived Investment in Employee Development, Perceived Supervisor Support And Employee Outcomes. *Human Resource Management Journal*, 20(2), 138-156.
- Kuzgun, Ş., ve Gözükar, E. (2023). Örgütsel Dayanıklılık Kapasitesi, Yeşil Yenilik, Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış ve Sürdürülebilirlik Performansı Arasındaki İlişkiler: İSO 500 Uygulaması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(49), 399-432.
- Kühner, C., Stein, M., ve Zacher, H. (2024). A person-environment fit approach to environmental sustainability in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, 95, 102270.
- Ladd, D., ve Henry, R. A. (2000). Helping coworkers and helping the organization: The role of support perceptions, exchange ideology, and conscientiousness. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(10), 2028-2049.
- Land, K. C. (1975). Social indicators models: An overview In K. C. Land & S. Spilerman (Eds.), Social indicator models. *New York: Russell Sage Foundation*.

- Lawton, M. P. (1983). The varieties of wellbeing. *Experimental Aging Research*, 9(2), 65-72.
- Levinson, H. (1965). Reciprocity: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370-390.
- Liaw, Y.-J., Chi, N.-W., ve Chuang, A. (2010). Examining the Mechanisms Linking Transformational Leadership, Employee Customer Orientation, and Service Performance: The Mediating Roles of Perceived Supervisor and Coworker Support. *Journal of business and psychology*, 25(3), 477-492.
- Liao, L-F. (2006) A Flow Theory Perspective on Learner Motivation and Behaviour in Distance Education. *Distance Education*, 27(1), 45- 62.
- Liden, R. C., ve Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., ve Stilwell, D. (1993). A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 662.
- Lin, S.-H., Lu, W.-C., Chen, Y.-C., ve Wu, M.-H. (2022). The Relationships among Proactive Personality, Work Engagement, and Perceived Work Competence in Sports Coaches: The Moderating Role of Perceived Supervisor Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12707.
- Linton, R. (1952). *The Cultural Background of Personality*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Luu, T. T. (2019). Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: the roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(8), 1167-1196.

- Lülf, R., ve Hahn, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, 10(2), 83-98.
- MacIntyre, T. E., Walkin, A. M., Beckmann, J., Calogiuri, G., Gritzka, S., Oliver, G., Donnelly, A. A., ve Warrington, G. (2019). An Exploratory Study of Extreme Sport Athletes' Nature Interactions: From Well-Being to Pro-environmental Behavior. *Frontiers in Psychology*, 10, 1233.
- Madani, J., ve Najjari, R. (2022). Green Organizational Support: A New Approach in Reinforcement and Promoting Green Organizational Behavior of Employees. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 11, 4.
- Mansur, F., ve Gedik, Ö. (2022). Sağlık Çalışanlarının Proaktif Kişilik Özelliğinin Yeşil Örgütsel Davranışa Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (61), 17-42.
- McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81.
- McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587-596.
- McCrae, R. R., Gaines, J. F., ve Wellington, M. A. (2012). The Five-Factor Model in fact and fiction. In H. Tennen, J. Suls, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Personality and social psychology*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

- McCrae, R. R., ve John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- McCunn, L. J., ve Gifford, R. (2012). Do green offices affect employee engagement and environmental attitudes? *Architectural Science Review*, 55(2), 128-134.
- McLean Parks, J. (1997). The Fourth Arm of Justice: The Art and Science of Revenge. In R.J. Lewicki, R.J. Bies, and B.H. Sheppard (Eds.). *Research on negotiation in organizations*. Greenwich, CT: JAI Press, 6. 113-144.
- Mert, N., ve Saltık, A. I. (2023). Otel İşletmelerinde Yeşil Örgüt İklimi ve Yeşil Davranışın İş Tatminine Etkisi: Muğla Örneği. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 592-614.
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., ve Wiernik, B. M. (2012). The Role of Commitment in Bridging The Gap Between Organizational Sustainability and Environmental Sustainability. In S. E. Jackson, D. S. Ones, & S. Dilchert (Eds.), *Managing human resources for environmental sustainability*. Jossey-Bass/Wiley.
- Michalos, A. C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social indicators research*, 16, 347-413.
- Mishra, P., ve Sharma, P. (2010). Green marketing in India: Emerging opportunities and challenges. *Journal of Engineering, Science and Management Education*, 3(1), 9-14.
- Moberg, D. J. (1999). The big five and organizational virtue. *Business Ethics Quarterly*, 9(2), 245-272.
- Moneta, G. B. (2004) “The Flow Experience Across Cultures”, *Journal of Happiness Studies, An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*. Springer, (5), 181-217.
- Moyle, P. (1998). Longitudinal influences of managerial support on employee well-being. *Work & Stress*, 12(1), 29-49.

- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2005). Engagement in a profession: The case of undergraduate teaching. *Daedalus, Journal of the American Academy of Arts and Sciences*, 134(3), 60-67.
- Nikbin, D., Iranmanesh, M., ve Foroughi, B. (2021). Personality traits, psychological well-being, Facebook addiction, health and performance: testing their relationships. *Behaviour & Information Technology*, 40(7), 706-722.
- Norton, T. (2016). A multilevel perspective on employee green behaviour. A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy at The University of Queensland, School of Psychology. Thesis Australia.
- 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.
- Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S. L., ve Ashkanasy, N. M. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996-1015.
- Nwagu, K. (2023). Environmental Sensitivity and The Performance of Corporate Organisations in Developing Countries: Evidence from West Africa. *Journal of Development Economics and Finance*, 4, 121-158.
- Oentoro, W., Popaitoon, P., ve Kongchan, A. (2016). Perceived supervisory support and service recovery performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(3), 298-316.
- Olorunsola, V. O., Karatepe, O. M., ve Rescalvo-Martin, E. (2024). Give it 110 percent: The sequential nexus between green supervisor support, green descriptive norm, green self-efficacy, and green behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 121, 103823.

- Ones, D. S., ve Dilchert, S. (2012). Employee green behaviors', in S. E. Jackson, D. S. Ones, and S. Dilchert (eds), *Managing Human Resources for Environmental Sustainability*. San Francisco, CA: Jossey-Bass/Wiley.
- Ones, D. S., ve Dilchert, S. (2013). *Measuring, understanding, and influencing employee green behaviors, Green organizations*. New York: Routledge.
- Ozbozkurt, O. B., Ince, M., ve Yesilkus, F. (2022). Does Psychological Ownership Affect Green Organizational Behavior? *People: International Journal of Social Sciences*, 8(1), 138-157.
- Özalp, M., ve Ümmet, D. (2022). Türk Gemi Adamlarında Psikolojik İyi Oluşun Kişilik Özellikleri ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4), 1395-1413.
- Özalp, Ö., ve Erbaşı, A. (2022). Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 22(1), 43-73.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (çok değişkenli analizler)*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, A. A. (2016). Çalışanların benlik yönelimlerinin liderlik ihtiyaçları ve psikolojik iyi oluş halleri üzerindeki rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 23-32.
- Özkara, Z. U., Taş, A., ve Aydın, B. (2019). Algılanan Yönetici Desteği ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi, *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 101-137.
- Öztırak, M. (2023). Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisinin aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(3), 861-879.

- Paillé, P., Boiral, O., ve Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552-3575.
- Paillé, P., ve Mejía-Morelos, J. H. (2014). Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 124-131.
- Panditharathne, P. N. K. W., ve Chen, Z. (2021). An Integrative Review on the Research Progress of Mindfulness and Its Implications at the Workplace. *Sustainability*, 13(24), 13852.
- Papoutsoglou, M., Kapitsaki, G. M., ve Angelis, L. (2020). Modeling the effect of the badges gamification mechanism on personality traits of stack overflow users. *Simulation Modelling Practice and Theory*, 105, 102157.
- Paulhus, D. L., Trapnell, P. D., ve Chen, D. (1999). Birth Order Effects on Personality and Achievement Within Families. *Psychological Science*, 10(6), 482-488.
- Pehlivanlı, E. A. (2023). *Çalışanın Yeşil Davranışı*. İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M., ve Çetin Gürkan, G. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: Mba Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24(75), 83-104.
- Rajabi, M., Ghaderi, Z., Abdollahnezhad, F., ve Mahdavizadeh, M. J. (2023). The Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Identity on Employees' Green Behavior With the Mediating Role of Well-being. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly known as Iranian Journal of Management Studies)*, 16(3), 667-680.

- Ramus, C. A., ve Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee “Ecoinitiatives” at leading-edge European companies. *Academy of management Journal*, 43(4), 605-626.
- Rath, T., ve Harter, J. K. (2010). *Wellbeing-The Five Essential Elements*. New York: Gallup Press.
- Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., ve Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Robbins, S., ve Judge, T. (2015). *Örgütsel Davranış* (14. Basımdan Çeviri: Ed. İnci Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robertson, J. L., ve Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
- Rothmann, S., ve Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of industrial psychology*, 29(1), 68-74.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2, 121-139.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389-400.
- Rousseau, D. M., ve McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, 15, 1-1.

- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., ve Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of management Journal*, 31(3), 599-627.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D., ve Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Saifulina, N., ve Carballo-Penela, A. (2017). Promoting sustainable development at an organizational level: An analysis of the drivers of workplace environmentally friendly behaviour of employees. *Sustainable Development*, 25(4), 299-310.
- Sameer, S. K., ve Priyadarshi, P. (2021). Role of Big Five personality traits in regulatory-focused job crafting. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(3), 377-395.
- Sazlaya, M. K., ve Parlak, Ö. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165.
- Schermerhorn, J. R. J., Hunt, J. G., ve Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.

- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., ve Benet-Martínez, V. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of cross-cultural psychology*, 38(2), 173-212.
- Schultz, D. P., ve Schultz, S. E. (2002). Modern Psikoloji Tarihi, Türkçesi; Yasemin Aslay. *İstanbul: kaknüs yayınları*.
- Schwartz, S. H. (1977). Normative Influences on Altruism Advances in Experimental Social Psychology. New York, *Academic Press*, 221-279
- Selçuk, E. T., ve Kerse, G. (2022). Çalışanların Sergilediği Yeşil (Çevreci) Davranışlara Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 936-960.
- Seligman, M. E., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 1,5, 55.
- Seligman, M. E. P. (2002). Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your Potential for Lasting Fulfillment. *New York: Free Press*.
- Sen, H. T., ve Yildirim, A. (2023). The relationship between nurses' perceived organisational, supervisor and co-worker support, psychological well-being and job performance. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 73(3), 552-557.
- Shanock, L. R., ve Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *J. Appl Psychol*, 91(3), 689-695.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Rawsthorne, L. J., ve Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: Cross-role variation in the Big-Five personality traits and its relations with psychological authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1380.

- Shi, M.-H., Liu, B.-C., Chen, W., Zhou, G.-Y.-T., ve Lin, W.-S. (2014). The Relationship between Supervisor Error Bearance and Employee Creativity: Perceived Supervisor Support as a Mediator and Proactive Personality as a Moderator. Conference: 2nd International Conference on Education Technology and Information System (ICETIS).
- Shrout, P. E., ve Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological methods*, 7(4), 422.
- Sığrı, Ü., ve Gürbüz, S. (2013). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Singh, A. K., ve Singh, S. (2013). Perceived organisational support and organisational citizenship behaviour: The mediating role of personality. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 39(1), 117-125.
- Smith, M. A., ve Canger, J. M. (2004). Effects of supervisor big five personality on subordinate attitudes. *Journal of business and psychology*, 18(4), 465-481.
- Söker, M. K., ve Tuzcu, M. A. (2023). Yatay Yıldırma (Mobbing) ile Beş Faktör Kişilik Modeli ve Demografik Faktörler Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 103-120.
- Sönmez, R. V. (2020). Okul Yöneticilerinin Yeşil Örgütsel Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1107-1119.
- Springer, K. W., ve Hauser, R. M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being: Method, mode, and measurement effects. *Social Science Research*, 35(4), 1080-1102.
- Steg, L., Bolderdijk, J. W., Keizer, K., ve Perlaviciute, G. (2014). An Integrated Framework for Encouraging Pro-environmental Behaviour: The role of values, situational factors and goals. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 104-115.

- Steg, L., Van Den Berg, A., ve Groot, J. (2015). Çevre psikolojisi (Çeviri, LK Cicerali ve EE Cicerali). *Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık*.
- Steg, L., ve Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309-317.
- Stern, P. C., Dietz, T., Abel, T., Guagnano, G. A., ve Kalof, L. (1999). A Value-Belief-Norm Theory of Support for Social Movements: The Case of Environmentalism. *Human Ecology Review*, 6(2), 81-97.
- Stinglhamber, F., ve Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 251-270.
- Su, L., ve Swanson, S. R. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tourism Management*, 72, 437-450.
- Sümer, N., Lajunen, T., ve Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident. *Traffic and transport psychology: Theory and application*, 215, 215-227.
- Sürücü, L. (2021). Lider Üye Etkileşimi: Literatür Taraması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 257-277.
- Şeker, M. B., ve Özgen, H. (2022). Beş Faktör ve Proaktif Kişilik Özelliklerinin İş Becerikliliği Üzerindeki Etkileri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* 11(2), 642-656.
- Şimşek, T. (2022). Sağlık Personellerinde Psikolojik İyi Oluşun Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(2), 299-309.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics. Boston, Allyn & Bacon. *Pearson Education*, 10, 022267.

- Tanaka, J. S., ve Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38, 197-201.
- Taş, A., Özkara, Z. U., ve Aydıntan, B. (2021). Yönetici Desteğinin Ona Duyulan Duygusal Güven Üzerindeki Etkisi: Bilişsel Güvenin Aracılık Rolü. *Journal of Yaşar University*, 16(61), 147-169.
- Tavşancıl, E. (2005). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Telef, B. B. (2011). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. 11. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Selçuk- İzmir*.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384.
- Temizel, G., ve Attar, M. (2022). Yeşil Örgütsel Davranış: Ulusal ve Uluslararası Otel İşletmeleri Açısından Bir Karşılaştırma. *Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar*, 14-7.
- Tenteriz, Y., ve Tozkoparan, G. (2022). Algılanan Yönetici Desteği ve Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 13(1), 89-107.
- Terry, D. J., Nielsen, M., ve Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168-175.
- Terzi, B., ve Polat, Ş. (2020). Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 59-67.
- Tevrüz, S. (1997). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Şelale.

- Tokmak, M. (2018). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma: Banka Çalışanları Örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2219-2233.
- Topaloğlu, G., ve Özen, M. (2024). Çevre ve Doğa Koruma Gerekliliği Yaklaşımı ile Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki ilişkinin incelenmesi: Orman Mühendislerine Yönelik Bir Araştırma. *Turkish Journal of Forestry*, 25(1), 12-20.
- Tremblay, M., ve Gibson, M. (2016). The Role of Humor in the Relationship Between Transactional Leadership Behavior, Perceived Supervisor Support, and Citizenship Behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(1), 39-54.
- Tuna, Ö., ve Yıldız, M. (2023). Çalışanın Yeşil Davranışı ve İş Performansında Yeşil Dönüştürücü Liderliğin Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 61-80.
- Türkkan, G., ve Ülbeği, İ. D. (2022). Algılanan Yönetici Desteği ve Yöneticiye Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 29 (4), 661-682.
- Unsworth, K. L., Dmitrieva, A., ve Adriasola, E. (2013). Changing Behaviour: Increasing The Effectiveness of Workplace Interventions In Creating Pro-Environmental Behaviour Change. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 211-229.
- Uzun, T. (2018). Okullarda Algılanan Örgütsel Adalet, Yönetici Desteği ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki. *Trakya Eğitim Dergisi*. 8,4.
- Ülbeği, İ. D., Dağtekin, H., ve Yalçın, A. (2021). Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışan Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(32), 1040-1051.

- Ünüvar, H., ve Polatc  , S. (2024). Be   Faktör Kişilik   zelliklerinin üçte Mutluluk   zerindeki Etkisinde     Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim   ktisat ve    letme Dergisi*, 20(1), 123-145.
- Vatansever,   ., Kılıç, N., ve Dinler, G. (2018). Çalışanların Sürdürülebilirlik Davranışları ve Sürdürülebilir   alı  ma Ya  amı için   nsan Kaynakları Yönetimi: Türkiye'den   ki Kesit. *  stanbul   niversitesi    letme Fakültesi    letme   ktisad   Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 29(85), 7-39.
- Veerasamy, U., Joseph, M. S., ve Parayitam, S. (2023). Green Human Resource Management Practices and Employee Green Behavior. *Journal of Environmental Planning and Management*, 1-27.
- Vlek, C., ve Steg, L. (2007). Human Behavior and Environmental Sustainability: Problems, Driving Forces, and Research Topics. *Wiley Online Library*. 63, 1-19.
- Waller, N. G., ve Zavala, J. D. (1993). Evaluating The Big Five. *Psychological Inquiry*, 4(2), 131-134.
- Wang, X., Zhou, K., ve Wenxing, L. (2018). Value Congruence: A Study of Green Transformational Leadership and Employee Green Behavior. *Frontiers in Psychology*, 9-1946.
- Wang, Y., Yoke-Yean, L. F., ve Alias, N. (2024). Personality Traits and Job Involvement of Novice Kindergarten Teachers in Zhejiang Province China: Towards a Sustainable Workforce Development. *International Journal of Education and Humanities*, 13(1), 155-160.
- Warr, P. (1978). A study of psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 69(1), 111-121.
- Warren, H. C. (1922). *Elements of Human Psychology*. Houghton Mifflin Company, The Riberside Press Cambirdge.
- Wehmeyer, M. L., Little, T. D., ve Sergeant, J. (2009). Self-determination. In S. Lopez (ed.). In *Encyclopedia of Positive Psychology*, 868-874.

- Weiss, L. A., Westerhof, G. J., ve Bohlmeijer, E. T. (2016). Can we increase psychological well-being? The effects of interventions on psychological well-being: A meta-analysis of randomized controlled trials. *PloS One*, 11(6),
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294.
- Wu, J., Ahmad, S. F., Jaweria, Ali, Y. A., Al-Razgan, M., Awwad, E. M., ve Bani Ahmad Ayassrah, A. Y. A. (2024). Investigating the role of green behavior and perceived benefits in shaping green car buying behavior with environmental awareness as a moderator. *Heliyon*, 10(9),
- Wu, T.-Y., Hu, C., ve Jiang, D.-Y. (2012). Is subordinate's loyalty a precondition of supervisor's benevolent leadership? The moderating effects of supervisor's altruistic personality and perceived organizational support *Asian Journal of Social Psychology*, 15(3), 145-155.
- Xiang, L., ve Yang, Y. C. (2020). Factors Influencing Green Organizational Citizenship Behavior. *Social Behavior and Personality*, 48(9), e8754.
- Yang, Y. J., ve Wang, C. C. (2010). Creativity Among R&D Professional: Supervisory Support and Personality Traits. *Asian Journal of Technology Innovation*, 18(1), 229-248.
- Yaşın, T. (2016). Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkisi. Yayımlanmamış doktora tezi. Başkent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşil, M., ve Turan, Y. (2020). Çevresel Duyarlılık Üzerine Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 418-435.

- Yeşiltaş, D. M., ve Topaloğlu, Ö. E. (2021). Yeşil Örgüt İkliminin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Psikolojik Sahiplenmenin Aracı Rolü. 29. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi içinde (ss. 38-46). Kafkas Üniversitesi, 2-4 Eylül.*
- Yeşiltaş, M., Gürlek, M., ve Kenar, G. (2022). Organizational green culture and green employee behavior: Differences between green and non-green hotels. *Journal of Cleaner Production*, 343, 131051.
- Yeşiltaş, M. D., ve Türk, M. (2017). İş Akış Kuramı ve Beş Faktör Kişilik Modeli. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 117-128.
- Yiğit, B. (2022). İş Yerinde Gönüllü Yeşil Davranışlar: Beyaz Yakalılar Üzerinde Bir Çalışma. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 5(3), 391-410.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2003). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yildirim, B. I., Gulmez, M., ve Yildirim, F. (2016). The Relationship between the Five-factor Personality Traits of Workers and their Job Satisfaction: Study on Five Star Hotels in Alanya. *Procedia Economics and Finance*, 39, 284-291.
- Yoon, J., ve Lim, J.-C. (1999). Organizational Support In The Workplace: The Case of Korean Hospital Employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Yörük Karakılıç, N. (2024). Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin Yönetim Tarzı Seçimindeki Rolü ve İşletme Performansı Üzerine Etkileri. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 123-144.
- Yücel, A. E., Aşkın, K., Şahin, M., Namık, K., Bilgin, S., Regaib, M., ve İsmail, K. (2023). Öğretmenlerin Algıladığı Yönetici Desteği ve İlişkili Faktörler. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 1(2), 195-202.

- Yüksel, A., Uçkun, S., ve Uçkun, C. G. (2022). Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına İlişkin Bir Araştırma. *International Academic Social Resources Journal*, 7(43), 1380-1387.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., ve Katz, I. M. (2023). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 465-494.
- Zamil, A. M., Kineber, A. F., ve Alhusban, M. (2024). Unveiling the Impact of Psychological Factors on Consumer Purchase Intentions for Overall Sustainable Success in Green Residential Buildings: Using SEM-ANN Analysis. *Civil Engineering Journal*, 10(5), 1455-1474.
- Zel, U. (2006). Kişilik ve Liderlik, Evrensel Boyutlarıyla Yönetmel Açından Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar. Ankara: Nobel Yayın.
- Zhang, Y., Liao, J., Yan, Y., ve Guo, Y. (2014). Newcomers' future work selves, perceived supervisor support, and proactive socialization in Chinese organizations. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(9), 1457-1472.
- Zhao, H., ve Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.
- Zollars, J. (2017). Flow Theory and Engagement: Observing Engagement through the Lens of Flow in a Middle School Integrated Maker Space (Doctoral Dissertation). University of Pittsburgh.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., ve Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of management Journal*, 40(1), 82-111.

EKLER

EK 1. ETİK KURUL ONAYI



İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ

T.C.

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Tarih: 27/02/2023 17:30
Sayı: E-65836846-044-280119
REKTÖRLÜK



280119

Sayı : E-65836846-044-280119
Konu : Etik Onayı

27.02.2023

Sayın Kerim GÜVENDİ

İlgi : 02.01.2023 tarihli dilekçeniz.

İlgi yazınız ile "Kişilik Özelliklerinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerinde Etkisinde Psikolojik İyi Oluş ve Algılanan Yönetici Desteği Rolü" isimli çalışmanın anket sorularına Etik Kurul onayı talep edilmektedir.

Adı geçen ve ekte yer alan anket soruları, Üniversitemiz Etik Kurulunca incelenerek etik tanım, değer ve ilkelere aykırı bir düzenleme tespit edilmediği, önerilen anket sorularının etik kurallara uygun olduğu ve etik onayının verildiği ifade edilmiştir.

Konuya ilişkin bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Rektör Yardımcısı V.

Ek: Etik Onaylı Anket Soruları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 474BB3B7-6A73-4E2A-8126-D07E97D8A629

Belge Doğrulama Adresi: <http://e-belge.ticaret.edu.tr>

Adres: Örnektepe Mah. İmrahor Cad. No: 88/2 Beyoğlu/İstanbul

Telefon No: 444 04 13 / 4580 Faks No: 0212 320 70 11

E-Posta: boz@ticaret.edu.tr İnternet Adresi: www.ticaret.edu.tr

KEP Adresi: ticaretuniversitesi@hs02.kep.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin: Bahadır ÖZ

Büro Personeli

Telefon No: 444 0 413 - 4580



EK 2. ANKET FORMU

Saygıdeğer Katılımcı,

Bu anket; İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında yürütülmekte olan doktora çalışmasına veri toplamak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Tezin konusu “Kişilik Özelliklerinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerinde Etkisinde Psikolojik İyi Oluş ve Algılanan Yönetici Desteği Rolü” olarak belirlenmiştir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve üçüncü kişi-kurumlarla paylaşılmayacaktır. Cevaplarınız gizli tutulacak ve sadece araştırmacı tarafından bilimsel çalışmalarda kullanılacaktır. Çalışmanın amacına ulaşabilmesi siz değerli katılımcıların vereceği yanıtlara bağlıdır. Bu itibarla göstereceğiniz itinadan dolayı teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Dr. Öğr. Kerim GÜVENDİ
İstanbul Ticaret Üniversitesi,
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Doktora Programı
E-mail: [REDACTED]

Danışman: Prof. Dr. N. Öykü İYİGÜN

Demografik Sorular

1. Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

2. Medeni Durumunuz

Bekar () Evli ()

3. Yaşınız

18-24 () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55-64 () 65 ve üstü ()

4. Eğitim Durumunuz?

Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

5. Şu an çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz

0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıldan fazla ()

6. Toplam çalışma süreniz

0 - 5 yıl () 6 - 10 yıl () 11 - 15 yıl () 16 yıldan fazla ()

7. Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üyesiniz

Evet () Hayır ()

KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda sizi kısmen tanımlayan (ya da pek tanımlayamayan) bir takım özellikler sunulmaktadır. Örneğin, başkaları ile zaman geçirmekten hoşlanan birisi olduğunuzu düşünüyor musunuz? Lütfen aşağıda verilen özelliklerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını belirtmek için size uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz

Kendimi biri olarak görüyorum.

Madde	I. BÖLÜM	Hiç katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.	Konuşkan					
2.	Başkalarında hata arayan					
3.	İşini tam yapan					
4.	Bunalımlı, melankolik					
5.	Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan					
6.	Ketum/vakur					
7.	Yardımsever ve çıkarıcı olmayan					
8.	Biraz umursamaz					
9.	Rahat, stresle kolay baş eden					
10.	Çok değişik konuları merak eden					
11.	Enerji dolu					
12.	Başkalarıyla sürekli didişen					
13.	Güvenilir bir çalışan					
14.	Gergin olabilen					
15.	Maharetli, derin düşünen					
16.	Heyecan yaratabilen					
17.	Affedici bir yapıya sahip					
18.	Dağınık olma eğiliminde					
19.	Çok endişelenen					
20.	Hayal gücü yüksek					
21.	Sessiz bir yapıda					
22.	Genellikle başkalarına güvenen					
23.	Tembel olma eğiliminde olan					
24.	Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan					
25.	Keşfeden, icat eden					
26.	Atılgan bir kişiliğe sahip					
27.	Soğuk ve mesafeli olabilen					

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL ONAYI ALMIŞTIR

Kurul Tarihi: 22.02.2023

Kurul Karar No: 02-3

28.	Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen						
29.	Dakikası dakikasına uymayan						
30.	Sanata ve estetik değerlere önem veren						
31.	Bazen utangaç, çekingen olan						
32.	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan						
33.	İşleri verimli yapan						
34.	Gergin ortamlarda sakin kalabilen						
35.	Rutin işleri yapmayı tercih eden						
36.	Sosyal, girişken						
37.	Bazen başkalarına kaba davranabilen						
38.	Planlar yapan ve bunları takip eden						
39.	Kolayca sinirlenen						
40.	Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen						
41.	Sanata ilgisi çok az olan						
42.	Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven						
43.	Kolaylıkla dikkati dağılan						
44.	Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili						

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL ONAYI ALMIŞTIR

Kurul Tarihi: 22.02.2023
Kurul Karar No: 02-3

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ

Madde	II. BÖLÜM	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Kararsızım	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum							
2.	Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir							
3.	Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim							
4.	Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum							
5.	Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim							
6.	Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum							
7.	Geleceğim hakkında iyimserim							
8.	İnsanlar bana saygı duyar							

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL ONAYI ALMIŞTIR

Kurul Tarihi: 22.02.2023
Kurul Karar No: 02-3

ALGILANAN YÖNETİCİ ÖLÇEĞİ

Madde	III. BÖLÜM	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Yöneticim bilmeden bir hata yaptığında beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.					
2.	Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvенеbileceğim biridir.					
3.	Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.					
4.	Yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar.					
5.	Yöneticim görüşlerimi dikkate alır.					
6.	Yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır.					
7.	Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.					
8.	Yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim konusunda bana yol gösterir.					
9.	Yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur.					
10.	Yöneticim çalışanlarını başkalarına karşı canla başla savunur.					
11.	Yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumumla ilgilenir.					

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL ONAYI ALMIŞTIR

Kurul Tarihi: 22.02.2023

Kurul Karar No: 02-3

YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ

Madde	IV. BÖLÜM	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
1.	İşyerimde bozuk musluk, sifon, ampul vb. gördüğümde ilgilenirim ya da yetkililere iletirim.					
2.	İşyerimde geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım.					
3.	İşyerimde küçük bir not almam gerekirse, büyük kâğıt yerine bloknot gibi küçük kâğıtları veya müsvedde kâğıtları tercih ederim.					
4.	İşyerimde gereksiz yanan ampul gördüğümde hemen söndürürüm.					
5.	İşyerimde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kâğıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.					
6.	İşyerimde artan kâğıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.					
7.	İşyerimde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.					
8.	İşyerimde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.					
9.	Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.					
10.	Çevre dostu işyerlerinde çalışmayı tercih ederim.					
11.	Örgütsel iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştiririm (Örneğin verileri kâğıda basmak yerine e-mail atmak, sosyal medya araçlarını kullanmak gibi).					
12.	İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.					
13.	İşyerimde çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.					
14.	İşyerimdeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım.					
15.	İşyerimde çevre dostu faaliyetlere katılırım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).					
16.	İşyerimde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kâğıdı çift taraflı kullanırım.					
17.	İşyerimde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.					
18.	İşyerimdeyken plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebil ya da su matarası kullanırım.					
19.	İşe gidip gelirken toplu taşıma araçları/işyeri servisleri/bisiklet kullanırım veya yürürüm ya da yakında oturan iş arkadaşlarımla birlikte tek araçla gelir giderim.					
20.	Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.					

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL ONAYI ALMIŞTIR

Kurul Tarihi: 22.02.2023

Kurul Karar No: 02-3

21.	Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.					
22.	İşyerimde kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.					
23.	Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.					
24.	İşyerimde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kâğıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.					
25.	İşyerimde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.					
26.	Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.					
27.	İşyerimdeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.					

Zaman ayırıp katıldığınız için teşekkür ederiz.

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL ONAYI ALMIŞTIR
 Kurul Tarihi: 22.02.2023
 Kurul Karar No: 02-3

EK 3. ANKET İZİNLERİ

Re: Ölçek Kullanma İzni ➤ Ölçek Kullanma İzni x

Ali Erbaşı

Alıcı: ben ▼

Sayın Güvendi,

Ölçek kullanım izniniz bulunmaktadır. Başarılar dilerim.

Ali Erbaşı

Re: Ölçek Kullanma İzni ➤ Ölçek Kullanma İzni x

deniz apaydın <

Alıcı: ben ▼

Merhabalar,

Doktora tezinizde Algılanan Yönetici Desteği ölçeğini kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.

Muazzez Deniz GİRAY...

Re: Ölçek Kullanma İzni ➤ Ölçek Kullanma İzni x

← Nebi Sumer <

Alıcı: ben ▼

Memnuniyetle kullanabilirsiniz. Ekte gönderiyorum.

İyi çalışmalar

NS

Re: Ölçek Kullanma İzni ➤ Ölçek Kullanma İzni x

← Bulent Baki Telef

Alıcı: ben ▼

Merhabalar,

Ekte ölçeği, geçerlik ve güvenirliğini gönderiyorum. Araştırmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.