



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**YÖNETİM VE ORGANİZASYON TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI**

**KİŞİ ÖRGÜT UYUMU VE BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN
YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KERİM GÜLGÖNÜL

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. ALİ ŞAHİN ÖRNEK

ÇANAKKALE – 2023



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**KİŞİ ÖRGÜT UYUMU VE BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN
YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KERİM GÜLGÖNÜL

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. ALİ ŞAHİN ÖRNEK

ÇANAKKALE – 2023



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Kerim GÜLGÖNÜL tarafından Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK yönetiminde hazırlanan ve 26 /01 /2023 tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**Kişi Örgüt Uyumu ve Bilinçli Farkındalığın Yeşil Örgütsel Davranışlara Etkisi**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oy birliği/çoğunluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Doç. Dr. Ali Şahin Örnek

Danışman

Doç. Dr. Aytekin FIRAT

Jüri Üyesi

Doç. Dr. İsmail ELAGÖZ

Jüri Üyesi

Tez No: 10528361

Tez Savunma Tarihi: 26/01/2023

Doç. Dr. Yener PAZARCIK

Enstitü Müdürü

.../.../2023

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarımı kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Kerim GÜLGÖNÜL

26 / 01 / 2023

TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleŐtirilmesinde, çalıŐmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen saygı değer danışman hocam Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK'e tüm desteği ve yol göstericiliği için sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

Yüksek Lisans eğitim sürecinde ve çalışma hayatımdaki tüm zorlukları benimle birlikte göğüsleyen hayatımın her evresinde bana destek olan değerli eŐim Meryem'e ve biricik kızım Burçak'a sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

Kerim GÜLGÖNÜL

anakkale, 2023

ÖZET

KİŞİ ÖRGÜT UYUMU VE BİLİNÇLİ FARKINDALIĞIN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARA ETKİSİ

Kerim GÜLGÖNÜL

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK

... / ... / 2023, 88

Bu araştırmada kişi örgüt uyumuyla bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara etkisi incelenmektedir. Araştırmanın amacı, Balıkesir Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık sektörü çalışanlarının, kişi örgüt uyumu ve bilinçli farkındalıklarının yeşil örgütsel davranışlar ile ilişkisini ölçmek ve sonuçları ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında alan yazını taranarak değişkenler çerçevesinde araştırma modeli geliştirilmiştir. Bu kapsamda Balıkesir Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yapan sağlık sektörü çalışanlarından elde edilen 300 adet anket analize tabi tutulmuştur. Toplanan veriler SPSS paket programı kullanılarak elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Analizler kapsamında ortaya çıkan sonuçlara göre kişi örgüt uyumu ile yeşil örgütsel davranışların alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda kişi örgüt uyumunun, yeşil örgütsel davranışların alt boyutlarını anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür. Bilinçli farkındalık ile yeşil örgütsel davranışların alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki ve etki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil Örgütsel Davranışlar, Kişi Örgüt Uyumu, Bilinçli Farkındalık

ABSTRACT

PERSON ORGANIZATION HARMONY AND CONSCIOUS AWARENESS

IMPACT OF GREEN ON ORGANIZATIONAL BEHAVIORS

Kerim GÜLGÖNÜL

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Business Administration Master's Thesis

Advisor: Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK

... /... /2023, 88

In this study, the effect of person-organization fit and conscious awareness on green organizational behaviors is examined. The aim of the study is to measure the relationship between person-organization harmony and conscious awareness of health sector employees working at Balıkesir University Health Practice and Research Hospital and green organizational behaviors and to reveal the results. Within the scope of the research, a research model was developed within the framework of the variables by scanning the literature. In this context, 300 questionnaires obtained from health sector employees working at Balıkesir University Health Practice and Research Hospital were analyzed. The collected data were interpreted using the SPSS package program.

According to the results obtained within the scope of the analyzes, it was determined that there are significant and positive relations between person-organization harmony and the sub-dimensions of green organizational behaviors. At the same time, it was seen that person-organization fit significantly affected the sub-dimensions of green organizational behaviors. No significant relationship or effect was found between mindfulness and the sub-dimensions of green organizational behaviors.

Keywords: Green Organizational Behaviors, Person – Organization Harmony, Conscious Awareness

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Kişi Örgüt Uyumu Kavramı ve Sonuçları	3
2.1.1. Kişi Örgüt Uyumu Kavramı.....	3
2.1.2. Kişi Örgüt Uyumu Bileşenleri.....	7
Değerlerin Uyumu.....	7
Hedeflerin Uyumu.....	8
Çevre Kültür Uyumu.....	8
Kişiliğin Uyumu.....	9
2.1.3. Kişi Örgüt Uyumu Türleri.....	10
2.1.4. Kişi Örgüt Uyumu Sonuçları.....	12
Kişi Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık.....	13
Kişi Örgüt Uyumu ve İş Performansı.....	13
Kişi Örgüt Uyumu ve İş Tatmini.....	14
2.1.5. Kişi Örgüt Uyumu Kavramına İlişkin Önceki Çalışmalar.....	15
2.2. Bilinçli Farkındalık Kavramı ve Özellikleri.....	17
2.2.1. Bilinçli Farkındalık Kavramı.....	17

2.2.2. Bilinçli Farkındalığın Özellikleri.....	19
Niyet.....	19
Dikkat.....	20
Tutum.....	20
2.2.3. Bilinçli Farkındalık Tutumları.....	21
Yargılamama.....	21
Sabır.....	22
Başlangıç Zihni.....	22
Güven.....	23
Çabalamamak.....	23
Kabul.....	24
Bırakmak.....	24
2.2.4. Bilinçli Farkındalık Yaklaşımları.....	25
Psikodinamik Yaklaşım.....	25
Bilişsel Davranışçı Yaklaşım.....	26
Varoluşçu Yaklaşım.....	27
Hümanistik Yaklaşım.....	27
Gestalt Yaklaşım.....	27
Pozitif Psikolojik Yaklaşım.....	28
2.2.5. Bilinçli Farkındalık Kavramına İlişkin Önceki Çalışmalar	28
2.3. Yeşil Örgütsel Davranışlar Kavramı ve Sonuçları	30
2.3.1. Sürdürülebilir Kalkınma.....	30
2.3.2. Yeşil Yeni Düzen.....	34
2.3.3. Örgütsel Davranış Kavramı.....	36
2.3.4. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı.....	36
2.3.5. Yeşil Örgütsel Davranışların Sonuçları.....	41
2.3.6. Yeşil Örgütsel Davranışlar İle İlişkili Diğer Kavramlar.....	42
Yeşil Kalkınma.....	42
Yeşil Ekonomi.....	44
Yeşil Enerji.....	45
Küresel Isınma.....	46
2.3.7. Yeşil Örgütsel Davranışlar Kavramına İlişkin Önceki Çalışmalar....	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	51
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları.....	52
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	52
3.3.1. Araştırmanın Örnekleme.....	52
3.3.2. Araştırma Modeli.....	53
3.3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	53
3.3.4. Veri Toplama Aracı ve Değişkenleri.....	55
Kişi Örgüt Uyumu Ölçeği.....	55
Bilinçli Farkındalık Ölçeği.....	55
Yeşil Örgütsel Davranışlar Ölçeği.....	55

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Demografik Bulgular.....	56
4.2. Güvenirlilik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	58
4.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.....	62
4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	64
4.5. ANOVA Analizlerine İlişkin Bulgular.....	67
4.6. Hipotezlerin Değerlendirilmesi.....	74

BEŞİNCİ BÖLÜM SONUÇ

KAYNAKÇA.....	79
EKLER.....	I
EK 1. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER.....	I

KISALTMALAR

TDK	Türk Dil Kurumu
YÖKTEZ	Yüksek Öğretim Kurulu Tez Merkezi
UNEP	United Nations Environment Program - Birleşmiş Milletler Çevre Programı
SKH	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
BM	Birleşmiş Milletler
AB	Avrupa Birliği
IPCC	Intergovernmental Panel on ClimateChange - Hükümetler Arası İklim Değişikliği Paneli
SPSS	Statistical PackagefortheSocialSciences - Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1	Kişi örgüt uyumu ve birey örgüt uyumu kavramlarına ait tez çalışmaları	16
Tablo 2	Bilinçli farkındalık kavramına ait tez çalışmaları	29
Tablo 3	Sürdürülebilir kalkınma hedefleri	33
Tablo 4	Literatürdeki yeşil örgütsel davranış kavramı ile benzer diğer kavramlar	38
Tablo 5	Yeşil örgütsel davranışlar ve ilişkili diğer kavramlara dair tez çalışmaları	49
Tablo 6	Katılımcıların yaş durumu gösteren frekans tablosu	56
Tablo 7	Katılımcıların cinsiyet durumu gösteren frekans tablosu	57
Tablo 8	Katılımcıların meslek durumu gösteren frekans tablosu	57
Tablo 9	Katılımcıların eğitim durumu gösteren frekans tablosu	58
Tablo 10	Kişi örgüt uyumu ölçeği KMO, barlett ve güvenilirlik testi tablosu	59
Tablo 11	Yeşil örgütsel davranışlar ölçeği KMO ve barlett testi tablosu	59
Tablo 12	Yeşil örgütsel davranış ölçeği güvenilirlik testi	60
Tablo 13	Yeşil örgütsel davranışlar ölçeği alt boyutların dağılımı	61
Tablo 14	Bilinçli farkındalık ölçeği KMO, barlett ve güvenilirlik testi tablosu	62
Tablo 15	Korelasyon Analizi	63
Tablo 16	Kişi örgüt uyumunun çevresel duyarlılığa etkisine ilişkin regresyon analizi	64
Tablo 17	Kişi örgüt uyumunun çevresel katılıma etkisine ilişkin regresyon analizi	64
Tablo 18	Kişi örgüt uyumunun ekonomik duyarlılığa etkisine ilişkin regresyon analizi	65
Tablo 19	Bilinçli farkındalığın çevresel duyarlılığa etkisine ilişkin regresyon analizi	65
Tablo 20	Bilinçli farkındalığın çevresel katılıma etkisine ilişkin regresyon analizi	66
Tablo 21	Bilinçli farkındalığın ekonomik duyarlılığa etkisine ilişkin regresyon analizi	66
Tablo 22	Kişi örgüt uyumunun bilinçli farkındalığa etkisine ilişkin regresyon analizi	66
Tablo 23	Çevresel duyarlılığın eğitim türlerine göre ANOVA sonuçları	67
Tablo 24	Ekonomik duyarlılığın eğitim türlerine göre ANOVA sonuçları	68
Tablo 25	Çevresel duyarlılığın meslek türlerine göre ANOVA sonuçları	69
Tablo 26	Çevresel katılımın meslek türlerine göre ANOVA sonuçları	70
Tablo 27	Ekonomik duyarlılığın meslek türlerine göre ANOVA sonuçları	71
Tablo 28	Çevresel duyarlılığın yaşa göre ANOVA sonuçları	72
Tablo 29	Çevresel katılımın yaşa göre ANOVA sonuçları	72
Tablo 30	Hipotezlerin kabul ve reddedilme durumunu gösteren özet tablosu	74

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1	Kişi örgüt uyumuna ait kavram haritası	11
Şekil 2	Araştırma modeli	53



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüz dünyasında yaşanan çevresel, sosyal, ekonomik sorunların temelinde birçok sebep yatmaktadır. Bu sebeplerin en önemlisi ise sürdürülebilir olmayan ekonomik uygulamalar ve kaynakların dengesiz kullanımudur. Sanayi devrimi ve sonrasında hızla gelişen endüstrinin, tabiatı, canlıları ve kaynakları bir meta olarak görmesi ve kontrol altına alma arzusu ile birlikte ortaya çıkan çevresel, ekonomik ve sosyal olaylar günümüz dünyasını bir krize doğru sürüklemiştir. Bu kapsamda hızlı büyüme, ekonomik çıkarlar ve kaynak kullanımının sürdürülebilir olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Gelişen sanayi ve teknoloji ile birlikte küreselleşen ticari hayat, çokuluslu işletmeler ve küresel şirketlerin dünya pazarına hakim olma isteği, uzun yıllardır bütün toplumu ve dünyayı tehdit etmektedir. İktisadi büyüme düşüncesi ile ekonomik kalkınmanın ön planda olduğu bu sistemde, refahın maddi gelir ile özdeşleştirilerek bütün canlılara ve çevreye ekonomik araç olarak bakılmaktadır. Bu yaklaşımlar, doğal kaynakların adaletsiz ve hızlı tüketimi, çevre tahribatları, iklim değişikliği ve küresel ısınma gibi sonuçlara sebep olmaktadır.

Tarihsel süreç içerisinde sürdürülebilir olmayan ekonomik ve sosyal düzen, pek çok çevre sorununa neden olmakta ve insanların geleceğini tehlikeye atmaktadır. Günümüzde çevreci, doğaya duyarlı, kaynakların dengeli kullanımını savunan yeşil politikalar ve sürdürülebilir kalkınma modelleri ön plana çıkmıştır. Söz konusu yaklaşımlar uluslararası alan da destek gören çözüm yollarını oluşturur.

Sürdürülebilir kalkınma modeli, ekonomik büyüme ve iktisadi kalkınma modellerinin aksine çevrecidir. Aynı zamanda toplumsal ve ekonomik kaynakların sürdürülebilir, dengeli işletilmesine dayanan bir modeldir. Sürdürülebilir kalkınma ile birlikte yeşil politikalar, yeşil düzen, yeşil davranışlar ve benzeri literatüre giren kavramlar son zamanlarda daha sık karşımıza çıkmaktadır. Yeşil politikalar, yeşil düzen veya bu araştırma kapsamında ele alınan kavram olarak yeşil örgütsel davranışlar, işletme ve kurumlarda görev alan bireylerin çevreci yaklaşımlarını, doğayı korumaya katkı sağlamalarını, kaynak kullanımını kontrol altına alan tutum ve davranışların gerçekleştirilmesini ifade etmektedir.

Yeşil politikalar ile çevre ve doğal kaynaklarının korunmasını yanında kalkınmanın esas alındığı; istihdamı destekleyen, dezavantajlı toplumsal grupların korunduğu, adil ve toplumsal refahı savunan bir sistem savunulmaktadır. Gün geçtikçe artan çevreci anlayış ile birlikte karşımıza çıkan “yeşil” kavramı, sürdürülebilir bir ekosistem ve buna bağlı ortaya çıkan bir ekolojik kalkınmayı da ifade etmektedir.

İşletme ve kurum çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlar sergilemesi, yeşil politikalara katkı sağlayan en önemli unsurlardır. Kişilerin kurumlar ile birlikte aynı hedef ve değerlere ulaşma arzusuna eşlik eden bilinçli farkındalık seviyesinin, yeşil örgütsel davranışlara katkı sunması beklenmektedir. Bu kapsamda kişi ile örgüt uyumunun ve bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara etkileri çalışmamızın araştırma konusunu oluşturmaktadır.

Kişi örgüt uyumunun yüksek düzeyde olması, örgüt değerleri ve hedeflerinin kişilerle bütünleşmesi; kişilerin örgüte bağlılığını arttırabileceği gibi, işe yönelik özveri ve becerilerini etkileyebilir. Sağlanan özveri ile örgüt hedeflerine daha hızlı ulaşılacağı gibi çalışanların motivasyonu ve aidiyetini arttırabilir. İşletmelerde sergilenen yeşil örgütsel davranışlarla kişi örgüt uyumu arasındaki ilişkiler bu doğrultuda önem kazanmaktadır.

Kişilerin yaşadıkları olay ve durumlar karşısında değerlendirmeleri, süreci olduğu gibi benimsemeleri ve bilincinde olması hali bilinçli farkındalık olarak tanımlanmaktadır. Bilinçli farkındalık, kişilerin davranışlarını düşünmesine, farkında olarak yapmasına, kişinin dikkat ve farkındalığının şimdiki zamanda olmasını durumunu ifade etmektedir. Bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara etkisi bu araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Bu kapsamda ikinci bölümde kavramsal çerçeve ele alınarak ilgili kavramlar literatürdeki bilgiler ışığında tanımlanmıştır. İlk olarak kişi örgüt uyumu açıklanarak, kişi örgüt uyumunun bileşenleri, kişi örgüt uyumunun türleri, kişi örgüt uyumunun sonuçları ve kişi örgüt uyumu kavramına ilişkin literatürdeki önceki çalışmalara yer verilmiştir. Daha sonra ikinci kavram olarak bilinçli farkındalık açıklanarak, bilinçli farkındalık özellikleri, bilinçli farkındalık tutumları, bilinçli farkındalık yaklaşımları ve bilinçli farkındalık kavramına ilişkin literatürdeki önceki çalışmalar ele alınmıştır. Kavramsal çerçevede son olarak yeşil örgütsel davranış kavramı açıklanarak, sürdürülebilir kalkınma, yeşil yeni

düzen, yeşil örgütsel davranış ile ilişkili diğer yeşil kavramlar, yeşil örgütsel davranışların sonuçları ve yeşil örgütsel davranış kavramına ilişkin literatürdeki önceki çalışmalar yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırma yöntemi ele alınmıştır. Bahsi geçen bölümde araştırmanın amacı ve öneminden bahsedilmiş, kapsamı ve sınırlarına değinilmiştir. Bütün bunlarla birlikte araştırmada kullanılan yöntem, örneklem, model ve hipotezler ile veri toplama aracı ve değişkenler ele alınmıştır.

Araştırmanın dördüncü bölümü araştırma bulgularına ve bulgulara ilişkin analizlere yer verilmiştir. Bu bölümde hipotezler test edilerek çıkan sonuçlar tablolaştırılarak yorumlanmıştır. Kişi örgüt uyumu ve bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlarla olan ilişkisi ile birlikte aynı hususa etkisi hakkındaki analiz sonuçları bu kısımda yer almış ve irdelenmiştir.

Çalışmanın son bölümünde literatür taraması çerçevesinde elde edilen bulgular ve araştırmada elde edilen sonuçlar irdelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler açıklanmış ve hipotezlerin sonuçlarına dair yorumlara yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular ışığında daha sonra yapılacak çalışmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk olarak Kişi Örgüt Uyumu kavramı, bu kavramın alt başlıkları ve önceki çalışmalardan bahsedilmiştir. Ardından çalışmanın ikinci kavramını oluşturan Bilinçli Farkındalık kavramı ve alt başlıkları ile önceki çalışmalardan bahsedilmiştir. En son olarak Yeşil Örgütsel Davranışlar kavramı ve alt başlıkları ile önceki çalışmalar ele alınarak kuramsal çerçeve bölümü tamamlanmıştır.

2.1. Kişi Örgüt Uyumu Kavramı ve Sonuçları

Kuramsal çerçevenin ilk kavramı olarak Kişi Örgüt Uyumu kavramı, bu uyumun bileşenleri, türleri, sonuçları ve önceki çalışmalar kapsamındaki incelemelere bu başlık altında yer verilmiştir.

2.1.1. Kişi Örgüt Uyumu Kavramı

Kişi veya birey, birçok farklı açıdan ele alınarak tanımlanabilir. Tarihin var oluşundan itibaren varlığını sürdüren kişiyi; dinsel, tarihsel, sosyolojik, biyolojik, psikolojik, kültürel ve diğer birçok bilimsel açıdan tanımlamak mümkündür. Ancak ortak bir tanımlama ile kişi, birey veya insan; genetik olarak taşıdığı özellikleri ile yüz yıllardır varlığını sürdüren, çevresi ile uyum sağlayarak toplumsallaşan, akıl ve fikri noktada diğer canlılardan daha üstün öğrenme yeteneği ile yeni kültürel değerler oluşturan canlıyı ifade etmektedir (Başaran, 1982: 48).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde tanımlanan kişi veya diğer bir deyişle birey kavramı, ferdi toplum içinde konumlandırılarak düşünsel ve duygusal özelliklerinin toplum içinde belirlendiğinden ve benzer şekilde iradeyle ilgili niteliklerinin de aynı esasta olduğundan bahsetmiştir (TDK, 2022).

Kişilik ise hem kendimizi hem de çevremizi tanımak açısından önemli bir kavramdır. Kişi ve kişilik özellikleri birçok toplumsal ve sosyolojik araştırmaların konusunu oluşturmaktadır. Kişilik farklı tanımlarda şu şekilde geçmektedir. Kişilik kişilerin sosyal birer göstergesini oluşturmaktadır. Bu şekilde kişinin diğer insanlar tarafından ne biçimde algılandığını belirtir (Hogan, 1991: 873-919). Farklı bir tanımda ise

kişiliğin bireylerin benzerliklerine ve bu benzerliklerin neler olduğunu gösterir (Colquitt, vd. 2011: 294). Kişilik, insanların sabit tutum ve davranışları ile değişmeyen özelliklerinin geneli şeklinde tanımlanabilmektedir (Özkalp, 2013: 29).

Kişiliğin oluşumu içerisinde pek çok etmeni barındırmaktadır. Bahsi geçen bu etmenler sıralandığında ise kişinin genetik ve kalıtsal özellikleri ile içinde bulunduğu çevresel faktörlerin diğer etmenlere kıyasla daha belirgin olduğu gözlemlenmektedir (Robbin ve Judge, 2013: 135). Bireylerin kişilik karakterlerini belirleyen faktörler başka bir ifade ile biyolojik, kültürel ve sosyal faktörler olarak da sıralanabilmektedir (Özkalp, 2013: 33).

Örgüt kavramı, kişiler tarafından ortak hedef ve idealler çerçevesinde oluşturularak faaliyetlerde bulunan sosyal bir sistemi ifade etmektedir (Genç, 2007: 53-55). Başka bir tanımlama ile örgüt, fiziki ve sosyal kaynaklardan oluşan ve koordine şekilde çalışan bir yapıdır (Gürüz ve Gürel, 2006: 13). Örgüt bu yapısı ile canlı bir organizmaya benzer ve belirli özelliklere sahip bireylerin etkin çalışmalar için bir araya gelmeleriyle oluşur. Örgüt içinde yer alan bireyler, dışında yer alan bireylerle de iletişim kurarak işlevsel özellik kazanırlar (Oktay, 2016: 458)

Literatürde yer alan tanımlamalar incelendiğinde örgüt kavramı birçok farklı şekilde ifade edilmektedir. Bu tanımlarda ön plana çıkan, örgüt ortak amaç ile görev ve sorumlulukları önceden planlanarak bir araya gelmiş sosyal yapıyı oluşturur (Çetinkaya, 2016: 5). Örgütlerde yapı olarak, yapılan işlerin, sistemsal çıktılarının ve yürütülen operasyonların tümünü ifade etmektedir (Örnek, vd. 2022: 47).

Örgütlerin etkinliği ve amacına ulaşması için insan kaynağı da önemli bir faktör olarak yer almaktadır (Özkalp, 2013: 3). Başka bir araştırma kapsamında iş ile kişinin, kişi ile kişinin ve iş ile iş arasındaki uyumunun sonucunda örgütlerin amacına ulaşması için önemli unsurlar olarak belirtilmiştir (Koçel, 2014: 177). Günümüz dünyasında insan, içerisinde bulunduğu bilgi toplumunun beraberinde getirdiği bir sonuç olarak her an yeniden bir düzen oluşturmaya ve dinamik şekilde yoluna devam edebilmeye adapte olmaktadır (Örnek, 2007: 114). Örgütlerin bu sosyal yapı içerisinde başarıya ulaşmalarında iç dinamikleri de önemli bir faktördür (Barney, 1991: 99- 120).

Rekabetçi bir dünyada örgütlerin başarıya ulaşmasında ön plana çıkan kişi örgüt uyumu kavramı olmuştur. Kişi örgüt uyumu kavramı, örgütlerin kurumsal hedeflerine ek olarak bireylerin örgüt içerisindeki değer ve görevleri ile de uyumlu çalışmasını anlatır (Lauver ve Kristof Brown, 2001: 455). Kişi ile çalıştığı örgüt arasında uyum, sadece örgüt içi faaliyetlerin nitelikli insan gücü ile yapılması ile sağlanamamaktadır. Bu uyum için kişinin, örgüt kültürü içselleştirmiş ve aynı değerler ile çalışması gerekmektedir (Reynes, vd. 2002: 96).

Kişi ile örgütlerin uyumu, kişi ve örgüt hedefleri arasındaki ilişki, kişisel ihtiyaçlar ve örgütsel ihtiyaçlar arasındaki ilişki ve kişiliğin genel özellikleri ile birlikte örgütsel iklim arasındaki ilişkinin genel uyumu olarak kısaca tanımlanmıştır (Kristof, 1996: 1- 49). Farklı tanımlarda ise kişisel beceriler ve yeteneğin uyumu (Peter, vd. 2015: 37), temel özelliklerdeki benzerlik (Kristof, 1996: 5), değerler ve normlardaki uyum (Chatman, 1989: 339) olarak da anlatılmaktadır.

Bahsi geçen çerçevede geçmiş çalışmalar ele alınıp detaylandırıldığında kişi ve örgüt uyumunun eşgüdüm halinde işlenmesi sonucunda, kişisel ve örgütsel anlamda birçok olumlu sonuçlarının olduğu gözükmektedir. Bu neticede örgütsel bağlılık, performans artışı, çalıştığı işten dolayı tatmin ve başarılı sonuçları olacağı vurgulanmaktadır (Çetinkaya, 2016: 8).

Literatür araştırmasında var olan kişi örgüt uyumu, kavramsal olarak Çekim-Seçim-Yıpranma modeli olarak Schneider'in kuramı ile ortaya çıktığı bilinmektedir (Schneider, 1987: 437-453). Ortaya çıkan bu kuram modeli ile; kişiler kendisinde var olan özellikler ile bu özelliklere benzeşen niteliklere sahip örgütlere yakınlık hissedeceği ve bir çekim oluşturacağı üzerinde durulmuş, örgüt açısından bakıldığında da kendi kültür ve benimsedikleri değerler ile aynı amaçları taşıyan kişileri örgüt içerisine dahil etme eğiliminde oldukları düşüncesi savunulmuştur. Kişi ve örgütün birbiri ile benzemeyen özellikleri ve kültürünün olması ise birbirinden uzaklaşmasına sebep olduğunu ileri sürmüştür (Baş, 2022: 83).

2.1.2. Kişi Örgüt Uyumu Bileşenleri

Kişi örgüt uyumu kavramından bahsedilebilmesi ve bu kavramların birlikte anılabilmesi için birtakım etmenlerden yararlanır. Bu etmenler kişi ile örgüt arasındaki uyumun sağlanabilmesi için önemli bir role sahiptir. Farklı çalışmalarda bu uyum için birçok etmen ve bileşenlerden bahsedilmiştir. Bu çalışmada ise bileşenler olarak ele alınan değerlerin ve hedeflerin uyumu, beraberinde çevre ve kültürel uyumu incelenmiş, son olarak da kişiliğin uyumu ele alınmıştır.

Değerlerin Uyumu

Değerler, bireylerin yaşamları boyunca onlara yol gösteren ve rehberlik eden, amaca ulaşması noktasında destekleyen tutum ve davranışların sosyal boyutunu oluşturur (Bektaş, 2016: 8). Türk Dil Kurumunun kendi sözlüğünde açıkladığı şekliyle değer kavramına soyut bir nitelik yüklenir. Kullanılan bu soyut ölçüden de bir şeyin öneminin ve kıymetinin belirlenmesinde yararlanır (TDK, 2022).

Değerler insanların inanç ve davranışlarını belirlerken iyi ile kötünün ve doğru ile yanlışın kararını vermelerini sağlayan bir disiplindir. Bu disiplinin gereği insanlar değerleri ile sosyal ve toplumsal yaşamlarını da şekillendirmektedirler. Başka bir tanımlamada ise değerler sistemi, belirli bir grubun veya toplumun bir arada olmasını, düzeni ve işleyişi, devamlılığını sağlanması için kabul gören düşünce ve inançlar bütünüdür (Çetinkaya, 2016: 9). Diğer ifadeyle değerler, insanlarda tutum, yaklaşım ve algıları şekillendiren, yönlendiren ve tetikleyen sistemdir (Robbins ve Judge, 2013: 145-146).

Bu tanımlamalar neticesinde değerler uyumu, kişi örgüt uyumu bileşenlerindeki yeri önem arz etmektedir. Değerler uyumu örgütün sosyal, kültürel değerleri ile bireyin inançları arasındaki uyum olarak tanımlanabilmektedir. Bu değerlere maksimum seviyede gerçekleşen uyum, örgüt üyelerinin örgütüne karşı olumlu tavır ve davranışlar geliştirmesine ile örgütsel bağlılığının artmasına neden olur.

Örgüt üyelerinin beklentileri ve değerleri ile örgüt ile olan uyumu, çalışanların ve kişilerin işe olan aidiyet bilincinin gelişmesine, iş tatminine, mutluluğuna ve işte kalma davranışlarına olumlu etkileri bulunmaktadır (Bektaş, 2016: 10). Ayrıca örgüt ile değer

uyumu yüksek olan kişileri örgüt hedeflerine ulaşmada verimli, etkin ve süreklilik gibi sergiledikleri yaklaşımlar örgüt amaçlarına daha çok hizmet etmektedirler.

Hedeflerin Uyumu

Kişi örgüt uyumunun bileşenlerinden bir diğeri de hedeflerin uyumudur. Örgütsel amaç ve hedefler ile örgüt içindeki kişilerin amaç ve hedefleri arasındaki ortak payda, kişi ve örgüt uyumundaki önemli faktörlerden birisidir.

Örgütler varlığını sürdürebilmek ve örgüt hedeflerine ulaşmak için bireylerin performansına ihtiyaç duymaktadır. Örgütün başarılı sayılabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi için de kişilerin bireysel arzu ve hedeflerinin, örgüt ile uyum içerisinde olması gerekmektedir. Yine aynı şekilde örgütün hedefine ulaşması ile kişi de kendi hedeflerini örgütten karşılayabilmektedir (Başaran, 1982: 108).

Hedeflerin uyumu, örgüt hedeflerinin kişisel hedefleri çok baskı altına almaması ve kişisel hedeflerin de örgüt içi diğer hedeflerin önünde olmaması gibi hususa da önem vermektedir. Bazı çalışmalar örgüt hedeflerine önem veren kişilerin örgütteki istihdamının, kişisel ve örgütsel anlamda birçok olumlu yönü olduğunu açıklamaktadır (Schneider, 1987: 437-453). Bu şekilde kişi örgüt uyumunda hedeflerin de uyum içerisinde olması hem kişi hem de örgüt perspektifinden bakıldığında da ortak bir amaç ve gelecek planlarındaki tüm çabayı birleştirecektir. Hedeflerin uyumu, çalışanlar için örgütü daha çekici ve cazip hale getirirken, iş doyumunu ve bunun sonucunda sağlanan tatmin hissini de pozitif anlamda etkilemektedir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde hedeflerin uyumu beraberinde örgütsel bağlılığı güçlendirmekte, örgütsel vatandaşlık algısını da sağlamlaştırmaktadır. İşe olan ilgi ve sevgi, çalışma hayatındaki sürdürülebilirliğin artması da bir diğer kazanımdır. Ancak kişi ve örgüt arasında hedef uyumsuzluğu varsa kişinin örgütten ayrılma olasılığı yüksektir.

Çevre ve Kültür Uyumu

Kişi örgüt uyumu bileşenlerinden birisi de çevre ve kültür uyumudur. Örgüt ve kişiler arasındaki kültürel benzerlikler ve çevresel uyumun sinerjisi kişi ve örgüt açısından da pozitif anlamda yansımaktadır. Çevre ve kültür uyumu, bireylerin çalışma ortamına olan uyumunu ifade etmektedir. Örgütlerdeki içsel uyumun derecesi, bireylerin karar, eylem veya eylemsizliklerini etkiler.

Kişinin çevre ile uyumu, kişilerin içinde bulunduğu örgüt, iş ve gruplar ile benzeşmelerini, uygunluğunu ifade etmektedir. Çevre uyumu sonucu olarak kişi çevresindeki faaliyetlerinden etkileneceği gibi çevresini de etkileyebilmektedir (Özkan, 2018: 98). Örgütler kaynaklar ve üretim faaliyetleri için çevre ile bir bağı bulunmaktadır. Bu bağı sorunsuz ve sağlıklı bir şekilde kurulabilmesi için hem birey çevre uyumu hem de örgüt çevre uyumunun oluşması gerekmektedir. (Can, 2019: 12).

Kişilerin örgüt kültürü ile uyumu ise, kendisini örgütün kültürü ile benzer görmesi, kültürlerin eşgüdümlü olarak hissetmesidir. Örgütlerin kendisine ait değer, yargıları ve kültürü bulunmaktadır. Bu değerler ve kültür ile kişinin kültürü arasında ortak noktalar arttıkça örgüt kişi arasındaki kültür uyumu da artmaktadır. Örgüt ile kişinin kültürel uyumu, düşünce sisteminin, duygu, tavır, değer ve davranışların genel anlamda uyumunu ile oluşmaktadır (Bektaş, 2016: 25).

Örgütler performans, motivasyon ve işe devamlılık gibi sebeplerden örgüt kültürü ile uyumlu kişiler ile çalışmayı tercih etmektedirler (O'Reilly, vd. 1991: 487-516). Bu tercihler aynı şekilde kişilerin de çalışacağı örgütleri seçerken kullandığı bir ölçüt olabilmektedir.

Kişiliğin Uyumu

İnsan yaşamı boyunca ilişkiler geliştiren sosyal bir varlıktır. Bu kapsamda bakıldığında kişinin geliştirdiği bütün ilişkileri, diğer kişilerden ayıran tutarlı, yapılaşmış söylem ve tavırları insanın kişiliği ifade etmektedir (Cüceloğlu, 2012: 54). Örgüt ile kişinin kişilik uyumu, diğer örgüt üyelerinin, örgüt ikliminin, pozisyon ve işlerin bütünsel olarak kişiliği ile de bağlantılıdır. Kişilik uyumunun üst seviyede olması, kişi ve örgüt uyumunu da olumlu olarak etkilemektedir.

Örgütler kendileri için belirli hedef ve amaçlar sıralarlar. Bütün bunların gerçekleşebilmesi için de birden fazla faktör ve etmen devreye girmektedir. Bu faktörlerde bir dizi sıralamaya sokulduğunda insan kaynağı faktörü en üst sıralarda kendine yer bulmaktadır. Bu kapsamda örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerinin doğru değerlendirilmesi uyum için gerekmektedir. Örgütlerde bu değerlendirme sadece örgüte alım aşamasında kalmayarak, kariyer planlamasındaki tüm basamaklarda da etkin bir şekilde yürütülmesi kişi örgüt uyumuna katkı sağlayacaktır (Bektaş, 2016: 13-14).

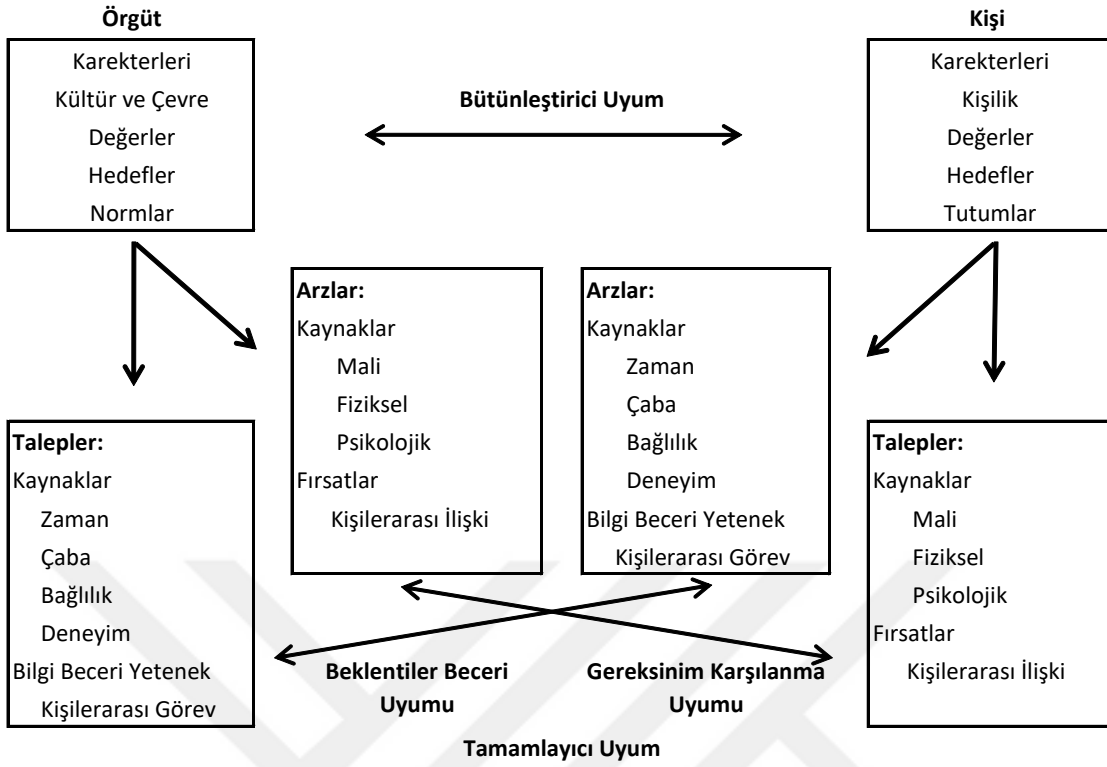
Kişiliğin uyumu, örgütsel vatandaşlığın içselleştirilmesi, aidiyet bilincinin gelişmesi, motivasyon ve iş tatmininin artmasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda kişinin örgüt ile arasındaki bağı ve uyumu sağlamlaştırması noktasında kişiliğin uyumu kavramı karşımıza çıkmaktadır.

2.1.3. Kişi Örgüt Uyumu Türleri

Kişi ve örgüt uyumunun türlerine ilişkin bazı sınıflandırmalar mevcuttur. Bu çalışmada ön plana çıkan bütünleştirici ve tamamlayıcı türler ele alınarak sınıflandırma yapılmıştır.

Tamamlayıcı uyum ve bütünleştirici uyum olarak iki farklı şekilde değerlendirilen kişi örgüt uyumuna ait türler, kişilerin tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Kavramsal olarak baktığımızda iki tür arasında farklar mevcuttur ancak sonuçları eş zamanlı olarak öngörülebilmektedir. Kişi ve örgütün var olan özelliklerinin, diğer istek ve ihtiyaçları karşılayabilmesi olarak ifade edilen tamamlayıcı uyum, gerek örgütsel gerekse kişisel birçok özelliğe bağlı şekilde gerçekleştirilmektedir (Çetinkaya, 2016: 25).

Örgüt ile kişilerin arasındaki temel değerlerde benzerlik ve hedefleri yönünden uygunluğun olması, kişi örgüt uyumunda bütünleştirici bir uyum sağlamaktadır. Bütünleştirici uyum ise örgütün karakterine özgü yapısal özellikleri ve örgüt değerleri ile kişinin kişilik özellikleri ve değerlerinin benzerliklerinde ortaya çıkan uyumu ifade etmektedir. Kişinin özellikleri ile örgütün özelliklerinin birbiri ile benzeşmesi ile ortaya çıkan uyum, beraberinde iş tatminini getirmekte ve buna paralel olarak bağlılık ile birlikte verimliliğin artışının da gözlemlenmesine sebep olmaktadır (Mohammed, 2013: 38).



Şekil 1. Kişi örgüt uyumuna ait kavram haritası

Kaynak: Amy L. Kristof (1996) Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualization, Measurement and Implications, Personnel Psychology.

Şekil 1.'de sunulan model bütünleştirici ve tamamlayıcı uyumu, bir örgütün temel özellikleri ile kişi arasındaki ilişkisi şeklinde temsil etmektedir (Kristof, 1996: 4).

Bu çalışma ile örgütlerin ekonomik, fiziksel, psikolojik envanteri ile çalışanlar tarafından görev ile ilgili talepler, kişilerarası iletişim ile büyüme fırsatlarını sağlar. Bu örgütlerde arz yolu ile sunulan tedarikler çalışanların taleplerini karşıladığında, ihtiyaçlar-malzemeler elde edilir ve arz ile talebin uyumu sağlanır.

Örgütler, yürüttükleri çalışmalar esnasında yukarıda bahsi geçen taleplere benzer olarak kendileri de birtakım taleplerde bulunabilirler. Bu talepler çalışanlardan bilgi ve beceri desteği şeklinde istenebileceği gibi, bahsi geçen kişilerden örgüte bağlılıklarını kullanarak yeteneklerini örgütle kaynaştırmaları noktasında da yararlanılabilir. Talep ve becerilerin uyumu, örgüt çalışanlarının kurumsal talepleri karşıladığında elde edilir. Bu talep arz ilişkilerinin her ikisi de tamamlayıcı uyum kavramı çerçevesinde yapılabilir.

Kişi örgüt uyumu, kişilerin kişisel özellikleri ile örgütlerde var olan potansiyelin birbiri ile uyumunu göz önüne alarak, kişinin örgütteki gücünü ve kalma arzusu bütünleştirici uyum aracılığı ile gerçekleştirmektedir (Schneider, 1987: 749).

Bütünleştirici uyum modeli tamamlayıcı uyum modelinin aksine, örgüt odaklı değil çalışan ve kişi odaklı bir yaklaşım sergilemektedir. Kişiler kendilerini örgüt içindeki diğer kişiler ile karşılaştırarak uyum sağlayabilmesini ve hedeflerine ulaşabilmesini değerlendirilmektedir (Westerman, 1997: 9).

2.1.4. Kişi Örgüt Uyumu Sonuçları

Kişi ve örgüt uyumunun, gerek örgütsel anlamda gerek ise kişisel anlamda birçok olumlu çıktıları olmaktadır. Uyuşmazlıklarda ise yine örgütsel veya kişisel olarak olumsuz sonuçları da bulunabilmektedir.

Yapılan çalışmalar, birey örgüt uyumunun örgütsel davranışlar ve tutumlar ile ilişkisini açık bir şekilde ortaya koymuştur. Bu durumun beraberinde getirdiği uyumun yüksek olmasının örgütsel bağlılığa, kişilerin iş tatminine olumlu sonuçları olabileceği gibi uyumun düşük olmasının işten ayrılmasına neden olacak gibi olumsuz sonuçları da olabilmektedir (Verquer, vd. 2003: 479-482). Farklı bir çalışmada da iş performansındaki etkinin, işe olan bağlılığın ve işin devrini etkileyen birçok sonucun kişi örgüt uyumu etkisinde meydana geldiği belirlenmiştir (Kristof, 1996: 1-49).

Kişi örgüt uyumsuzluğunun da bazı sonuçları olmaktadır. Bu sonuçlar da olumlu sonuçların tersine kişilerin ve örgütlerin gelişimine, devamlılığına ve performansına engel olabilmektedir. Çalışanlarda stres, kaygı ve diğer psikolojik durumlar ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca performans kaybı, işten ayrılma isteği ve motivasyon kaybı gibi sonuçlar olumsuz sonuçların içinde yer alabilmektedir (Bektaş, 2016: 37).

Kişinin örgüt ile uyumunun beraberinde getirdiği olumlu sonuçları şöyle sıralamak mümkündür:

Kişi Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütte görev alan personellerin örgütlerine karşı duyduğu bağlılık hissiyatını ifade eder. Örgütsel bağlılık ile örgütsel performansı arasında doğru orantıda bir ilişki bulunmakta, bundan dolayı örgüte olan bağlılık işe geç kalma ya da gelmeme gibi durumları hatta işten çıkma isteği gibi olumsuz eylemleri aza indirdiği, aynı zamanda üretim veya hizmet performansının artmasına olumlu etki ettiği gözükmemektedir (Bayram, 2005: 126).

Örgütsel bağlılık kişi ve örgütün karşılıklı ilişkisi ile ortaya çıkan psikolojik bir durumdur. Bu husus üzerinde durulduğunda iş gören ile bağlılık hissettiği örgüt arasındaki diyaloglar, kişinin çalışmalarına örgütte devam edip etmeyeceği noktasında karar verici faktördür (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bu kapsamda örgütsel bağlılık incelendiğinde, kişilerin örgüte olan aidiyetini geliştiren, duygusal ve normatif anlamda pozitif olgular ile karşımıza çıkan bir sonuçtur.

Günümüzde işletmelere ve örgütlere karşı personellerinin örgütsel bağlılığı, örgütlerin başarıya ulaşmalarında önemli bir yere sahiptir. Bu kapsamda örgütlerin varlıklarını koruyabilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri amacıyla iş görenlerine ihtiyacı yüksektir. İş görenlerin işe devam etmelerine en büyük desteği örgütsel bağlılık kazandırmaktadır.

Kavramsal olarak incelendiğinde örgütsel bağlılık, kişilerin örgütsel değerleri ne kadar benimsediğini ve örgüte ne kadar destek verdiklerini gösteren bir kavramdır. Örgüt değerleri ile kişisel değerlerin artması, örgütsel bağlılığın seviyesini de arttırmaktadır. Bu uyumun düşük olması bağlılığı da düşürecektir.

Kişi Örgüt Uyumu ve İş Performansı

Günümüz işletmelerinin ve örgütlerinin, amaç ve hedefleri doğrultusunda başarıya ulaşması için rekabetçi yapısının güçlü ve dinamik tutması gerekmektedir. Bu rekabetçi ve dinamik yapının önemli parçalarından birisi de insan kaynağı ve üretilen iş performansıdır. İş performansı, çalışanlarının örgüt amacına ulaşmak için sağladıkları fayda ve verimliliği ifade etmektedir (Campbell, 1990: 693). Bireylerin yaptıkları işi bilgi, beceri ve gayretlerini ortaya koyarak istenilen sonuca ulaşma niyetleri iş performansını

göstermektedir. Örgüt içindeki performans, örgütsel politikalar ve beraberinde gerçekleştirilen eylemler için önemli bir faktördür (Örnek ve Ayas, 2015: 98).

Kişinin ve örgütün arasındaki uyumun sağlanması ile değerlerin ve hedeflerin ortak olması sonucunda iş performansının da bundan pozitif yönlü etkilenmesi beklenmektedir. Bu ortak payda kişinin örgüt çalışmalarına gönüllü olarak katkı sunmasına da olanak sağlamaktadır. (Bektaş, 2016: 38). Örgütler amaçlarına ulaşmak ve rekabet gücünü yüksek tutmak için iş görenlerin performansına önem vermektedir. İş gören kişiler de örgütler ile uyumu sonunda performansında ve motivasyonunda artış gözlenmektedir.

Kişilerin yaptıkları işleri kendi işi gibi benimsemeleri ve işletmenin ulaştığı başarı ile kendi başarısı gibi duygular yaşaması kişi örgüt uyumu ile örgütsel bağlılığın birlikte iş performansının arasındaki etkileşimi göstermektedir. Bu bağlılık ve uyum dolayısıyla kişiyi ekonomik, sosyal ve psikolojik anlamda tatmin ediyorsa işe olan aidiyeti ve çalışma isteği artacaktır.

Çalışanların iş performansını artmasını etkileyen belirli beklentiler bulunmaktadır. Bu beklentiler personellerin işverenden olabileceği gibi, işverenin de personellerinden olabilmektedir. Bu kapsamda personellerden beklenti olarak işe ve kuruma sadakat, çalışma hayatında iş performansı gibi pozitif tutum ve davranışlar beklerken, personeller de işletmelerden ekonomik güven, örgütsel destek ve teşvik gibi beklentiler oluşmaktadır (Turnley vd., 2003: 189).

Kişi Örgüt Uyumu ve İş Tatmini

Sosyal bilim alanında ve örgütsel çalışmalar kapsamında iş tatmini önemli bir yere sahiptir. İşletme ve örgütlerde iş görenlerin, tatmin duygusunun yüksek seviyede olması işletmeler için de birçok olumlu etkisi olduğu bilinmektedir.

İş görevler çalıştıkları örgütlere karşı belirli tutum ve davranışlar sergilerler. Bu tutum ve davranışlar olumlu anlamda kendini gösteriyorsa iş tatmininin yüksek olduğu, davranışların olumsuz anlamda sergilenmesi ise iş tatmininin düşük olduğunu göstermektedir. İş tatmini, bireylerin iş hayatındaki haz ve mutluluğunu ifade etmektedir. İş tatmini yükseldikçe haz ve mutluluk artmaktadır (Keser ve Güler, 2016: 230).

Son yıllarda daha da artan iş tatmini beklentisi, kişilerin sosyal ve fiziksel iyi olma hallerinin motivasyon ve verimlilikle birlikte iş tatminine de olumlu yansıdığı gözükmektedir. Kişiler ile örgütlerinin değer ve hedeflerinin eşgüdümlü ilerlemesi iş tatminini güçlendirmekte, buna bağlı olarak iş tatmini de personelin çabasını ve örgüt başarısına olan olumlu katkısını artırmaktadır (Karakuş, 2019: 94).

İş tatmini işletmelerde yer alan çalışanların tecrübe ve birikimleri ile duygu ve düşünceleri sonucunda ortaya çıkan olumlu veya olumsuz yargılarını ifade etmektedir. İşletme ve örgütler ile oluşan olumlu yargılar iş tatmini olarak ifade edilmektedir. İş tatminini etkileyen bazı faktörler şu şekildedir; ücret, terfi, iletişim, amirler, imkanlar, iş arkadaşları, sosyal ortam, değerler, ödül vb. faktörlerdir.

Sonuç olarak literatür taramasında kişi ve örgüt arasında bulunan uyum iş tatmini açısından değerlendirildiğinde, uyumun artması ile beraber iş tatminin de arttığı gözlemlenmiştir.

2.1.5. Kişi Örgüt Uyumu Kavramına İlişkin Önceki Çalışmalar

Kişi ve örgüt uyumu ya da başka bir deyişle birey örgüt uyumuna dair literatür taraması yapılmıştır. Bu kapsamda Yüksek Öğretim Kurulu Tez Merkezi verilerinden Yüksek Lisans ve Doktora Tez çalışmaları Tablo 1’de incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

Literatür’de kişi ve örgüt arasındaki uyum, birey örgüt uyumu kavramı ile birlikte eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi üzerinden yapılan incelemede, iki kavramın kullanılarak yayınlanan tez çalışmaları toplam 36 adet olarak yer almaktadır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, kişi örgüt uyumu kavramı ve sonuçları ile ilişkili bazı kavramların birlikte ele alındığı çalışmalara yer verilmiştir.

Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Bağlılık ile arasındaki ilişki konaklama tesisi çalışanları üzerinden ele alan doktora tez çalışması incelenmiştir. Çalışma sonucunda otel çalışanlarının kişi-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür (Sidal, 2022: 144).

Tablo 1.

Kişi örgüt uyumu ve birey örgüt uyumu kavramlarına ait tez çalışmaları

Yıllar	Kişi Örgüt Uyumu		Birey Örgüt Uyumu	
	<i>Yüksek Lisans</i>	<i>Doktora</i>	<i>Yüksek Lisans</i>	<i>Doktora</i>
2005-2009			2	
2010		1		1
2011	1			
2012				
2013				
2014			1	
2015				
2016	3		1	
2017	1		2	
2018		1		1
2019	3		4	1
2020	4		2	
2021	2	1	1	1
2022		1	1	
Toplam	14	4	14	4

Kaynak: Yök Tez Merkezi (tez.yok.gov.tr)

Yüksek lisans döneminde yapılmış farklı bir tez çalışmasında Kişi Örgüt Uyumu ile Tükenmişlik arasındaki ilişki sağlık sektörü üzerinde incelenmiştir. Çalışma sonucunda kişi örgüt uyumu ile tükenmişlik arasında negatif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Bal, 2021: 58).

Kişi ve örgüt arasındaki uyuma, yüksek lisans döneminde örgütsel sosyalizasyon çerçevesiyle yapılmış işletmeleri merkez alarak inceleyen bir tez çalışmasında, kişinin örgüt ile uyumunu yeni bir bakış açısıyla değerlendirerek örgütsel sosyalizasyon arasında da anlamlı bir sonuç çıkarmıştır (Yıldırım, 2021: 89).

Örgüte olan bağlılığı ve işten ayrılma konusunu merkezine alan bir başka tez çalışması ise kişinin örgüt ile uyumunu bu kavramlar ile birlikte değerlendirmiş ve

etkisinin olduğunu ifade etmiştir. Buna ek olarak bahsi geçen etkiye de örgütsel bağlılığın tam olarak aracılık ettiği görülmüştür (Ateş, 2020: 36).

Birey ve örgüt uyumu farklı bir kulvarda ele alınarak bankacılık sektörü üzerine çalışan kişiler açısından da bir başka yüksek lisans tezinde irdelenmiştir. Yine burada da diğer tez çalışmalarına benzer şekilde bireyin örgüt ile arasındaki uyumun çalışanların iş tatminlerini artırdığı sonucu ortaya çıkmıştır (Kaplan, 2020: 76).

Birey ve örgüt arasındaki uyuma örgütsel yabancılaşma kavramı da dahil edilerek çok yönlü farklı bir doktora tezi perakende sektörü üzerinde çalışma yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler incelendiğinde de örgütsel yabancılaşmanın birey ve örgüt uyumu ile ilişkisinin var olduğu saptanmıştır (Çetinkaya, 2019:91).

2.2. Bilinçli Farkındalık Kavramı ve Özellikleri

2.2.1. Bilinçli Farkındalık Kavramı

Farkındalık kavramı Türk Dil Kurumunun kendi dağarcığında barındırdığı ifadeye göre, farkında olma durumunu ifade etmektedir (TDK, 2022). Bilinçli Farkındalık kavramı ise “Pali” dilinden türemiş ve hatırlamak, farkında olmak ve dikkat anlamına gelen “Sati” kelimesi ile ifade edilmektedir. (Alidina, 2014: 8). Bu kapsamda bilinçli farkındalık, kişinin dikkatli bir alıcı olması olarak tanımlanır ve eylemler, düşünceler ile yaşamında bilinçli olma durumudur.

Bilinçli farkındalık birbiri ile ilişkili durumların ve deneyimlerin dikkatlice takibi ve uyanık – bilinçli olma durumunu ifade etmektedir. Bu ifade yabancı literatürde “mindfulness” olarak geçmektedir. İlgili literatürde mindfulness, yeni olan şeylerin aktif bir şekilde fark edilmesi süreci olarak açıklanmıştır. İçeriğe ve görünüme olan duyarlılığı da içermektedir (Beard ve Langer, 2018: 10).

Farkındalık bir kişinin, mevcut durumda ve olayda alıcı bir dikkat durumu olarak anlatılmıştır. Bu açıdan bakıldığında bilinçli ve farkında olma durumu ile birlikte, hem içsel istikrarına hem de davranışlarına daha sıkı dikkat etmektedir (Brown, Ryan, vd.2009: 730).

Kavram olarak temelini doğu kùltürü meditasyon geleneğinden alan Bilinçli Farkındalık, özetle dikkatin ve bilincin yönlendirilme yoludur. Son yıllarda Batı kùltüründe de araştırmalarda yer alarak evrensel bir hal almıştır (Özyeşil, vd. 2011: 226). Yaklaşık 2500 yıla dayanan bir geçmişi olan kelimenin 1800'lü yılların sonunda İngilizce karşılığı olarak “mindfulness” şeklinde çevrilmiş, Türkçe karşılığı olarak ise “bilinçli farkındalık” olarak geçmiştir (Aktepe ve Tolan, 2020: 535).

Kavramın özüne indiğimizde geleneksel ve dinsel anlamda Budist öğretileri ön plana çıkmakla birlikte, farklı kùltür ve dinler de incelendiğinde benzer kavram ve inanışlarında olduğu gözlemlenmektedir (Ryan, Brown, ve Creswell, 2011). Kavram olarak geleneksel yapıdan çıkmayı ve evrensel boyuta ulaşması sürecine katkı sağlayan kişiiler olmuştur. Bu kişiilerden biri olarak Nyanaponika Thera, öz kontrol, zihinsel açıklık ve denge gibi kavramların üzerinde durmuştur. Bilinçli farkındalık kavramının bilimsel anlamda katkı sunarak kavramsallaşmasını sağlayan bir isim de Dalai Lama'dır. Kendi girişimleri ile kurduğu Zihin ve Yaşam Enstitüsü ile bilinçli farkındalık kavramının bilinirliğine ve yayılmasına görev almıştır (Aktepe ve Tolan, 2020: 536). Farklı ve önemli bir katkı sunan diğer isim ise Kabbat-Zinn'dir. 1979 yılında kurmuş olduğu Farkındalık Temelli Stres Azaltma Kliniđi ile bilinçli farkındalık kavramının batı ve doğu sınırlarını aştığı, geleneksel ve dinsel formdan ziyade psikolojik, sosyolojik bir kavram olarak literatüre girmesinde etkili olmuştur.

Bilinçli farkındalık kişinin hayattaki uyanık ve dikkatli kalması için bir imkan olarak bahsedilmektedir. Bu uyanıklık hali ile yaşananlara karşı daha az pasif durumda kalmamızı ve aksiyona geçmemizi sağlamaktadır. İşte bu beceri ile fikir ve düşüncelerin şuan ki olan bilinç ile yönlendirilmesi şeklinde anlatılmaktadır (Özyeşil, vd. 2011: 226). Bilinçli farkındalık kişinin dikkat ve farkındalık durumunun şimdiki zamanda olması durumudur (Deniz, Erus, vd. 2017: 18).

Dikkatsiz olma hal, umursamamak ve dalgın olma gibi durumların oluşması, bilinçli farkındalık halinin yokluğunu gösterir. Bilinçli farkındalığın yokluğu kişinin duygu, düşünce ve davranışlarına karşı dikkatini vermemesi veya kabullenmemesidir (Brown ve Ryan, 2003: 824). Ön plana çıkmakta olan bilinçli farkındalık, bireylerin alışkanlıkları, bir takım kalıp düşünceleri, doğal davranışlarından bireyin farkına vararak ayrılması için önem taşımaktadır.

Bilinçli farkındalık bir tanım olarak ifade edilmektedir. Ancak tanımın yanında bir uygulama ve beceri olarak ön plana çıkmaktadır (Chambers, vd. 2009: 565). Uygulamalar ve beceriler ile sonradan öğrenilebilen ve geliştirilerek bireylerin hayatına etkisi sebebi ile önemli değişimlere imkan niteliği taşımaktadır.

Mindfulness yani farkındalık uygulamaları kişilerin dikkatini ve odaklanmasını kolaylaştırır. Bunun haricinde yaptıklarınızı daha iyi hatırlamanızı sağlar ve yaratıcılığınızın da gelişmesini sağlar. Bu sayede olası tehditleri hemen savururken, fırsatları ve avantajları da hızlıca değerlendirmenizi sağlar (Beard ve Langer, 2018: 13). Bilinçli farkındalık yaşadığımız an içerisindeki kişinin hoşuna gidip gitmemesine bakılmaksızın olduğu gibi kabul etmektir. Ayrıca yaşama bakarken algılardan arındırılmış halde bakarak yanlı olmayı görmektir. Bu yaklaşım ile bilinçli ve dikkatli olarak algılanan gerçekleri şefkatli bir şekilde kabul etmektir (Atalay, 2018: 36).

Sonuç olarak bilinçli farkındalık, an ile birlikte şimdiki zamanla ilişki kurarak bütün olasılıkların farkında olma, bilincin açık ve uyanık olma hali ile birlikte, sevgi ve şefkat ile kabul etme davranışların tümünü ifade etmektedir.

2.2.2. Bilinçli Farkındalığın Özellikleri

Bilinçli farkındalık sosyal bilimler ve psikoloji alanında son dönemlerde adından sıkça söz ettiren ve aynı alanlarda bilimsel çalışmalarda kendisine yer bulan bir kavramı oluşturmaktadır. Bu kavram, farklı düşüncelerde süzülerek çeşitli şekillerde yorumlansalar da yapılan tanımların genel ekseriyeti; bireyin dikkati ile birlikte anı yaşamasındaki odaklanmayı, dikkati ve deneyimi olarak aktarılmaktadır.

Literatürde yapılan incelemeler ile bilinçli farkındalığın meydana geldiği 3 temel bileşen ve özelliği ise şu şekilde sıralanmaktadır; niyet, dikkat ve tutum (Shapiro ve Carlson, 2009) .

Niyet

Bilinçli farkındalık uygulamalarında en önemli başlangıcı niyet oluşturmaktadır. Nihayetinde niyet, bir işin başlama gayesini ortaya koyan ve bir inanç ile yapılabilir kılan bir düşünceyi oluşturur. Niyet, kişiler için olması mümkün olabilen ve yapabilecek şeylerin

zeminini oluşturduğu, hatırlattığı ve güdülediği önemli bir bileşendir (Kabat-Zinn, 2003:145).

Diğer bir açıklama ile niyet, kişiyi düzenleyen, kendini keşfetmesini sağlayan ve sonucunda özgürleşmesine doğru yol almasını sağlamaktadır. Bu süreç dinamik ve derinliği olan bir uygulama olarak bilinçli farkındalıkta değişimin öncüsü olarak ifade edilmektedir.

Dikkat

Bilinçli farkındalık uygulamalarında dikkat, odaklanabilme ve farkında olmak için önem arz etmektedir. Kişinin o andaki deneyim ve gözlem uygulaması ile ifade edilebilir (Yıldız, 2022: 25). Başka bir ifade ile açıklayacak olursak dikkat, bireyin farkındalığı için şimdiki zamana çağırarak, tüm benliği ile bulunmak ve şu anda olabilmeyi ifade etmektedir.

Türk Dil Kurumu kendi bünyesinde yer alan sözlüğünde dikkat kelimesini, uyanıklık ile bağdaştırmış, duygu ve düşüncüyü ortak bir noktada buluşturma olarak detaylandırmıştır (TDK, 2022). Etkili ve farkında olabilmenin güçlü bir ön koşulunu oluşturan dikkat, aynı zamanda öğrenmek, kavramak ve algılamak gibi zihinsel bir çabanın ürünüdür.

Tutum

Niyet ve dikkatten sonra bilinçli farkındalık için önemli bir özellik ise tutum ve davranışlardır. Niyet ile fark edilen, dikkat ile odaklanılan olay ve yaşantılara tutum ile olumlu veya olumsuz şekilde gösterilen tutum bilinçli farkındalığı tamamlayan önemli bir davranıştır.

Bilinçli farkındalık için tutumun önemi, dikkatimizi ne şekilde verildiğinin temelini oluşturan bir unsurdur (Sipahi, 2021: 14). Dikkat ile fark edilen deneyimlerin değerlendirilip anlam kazanması ile tutuma yansımaları ifade etmektedir. Tutum olarak davranışa dönüşerek bütünleşen bilinçli farkındalık hali, şimdiki zaman ile dikkat etmek, fark etmek ve neticesinde tutum ile kabul etmeyi içermektedir (Atalay, 2018: 21).

2.2.3. Bilinçli Farkındalık Tutumları

Bilinçli farkındalık alanında çalışma yapan uzmanlar, odak grup görüşmeleri ile gerçekleştirdiği çalışmalar neticesinde kişilerin bazı tutum ve davranışlarında etkili olduğu anlaşılmıştır. Bahsi geçen tutum ve davranışlar yedi temel altında sınıflandırılmıştır; yargılamama, sabır, başlangıç zihin, güven, çabasızlık, kabullenme ve serbest bırakmak (Kabat-Zinn, 2013a:). Bu yedi tutumsal faktör, dikkatlilik uygulamalarının ana sütununu oluşturmaktadır. Bu tutum ve davranışlar bilinçli şekilde meydana gelmesi ve bütün olarak uygulanması ile bilinçli farkındalık için anlam oluşturur. Birbirlerinden bağımsız değildirler.

Yargılamama

Farkındalık o an için içerisinde dikkati barındıran ve buna gereksinim duyulmasına sebep olan bir süreçtir. Bahsi geçen sürecin başlangıcını oluşturan önemli bir adım ise yargılardan arındırılmış bir düşünme - dikkat sürecidir. Yargı kelime anlamı olarak; olumlu ve olumsuz fikir ve görüşlerin herhangi bir şey ya da kişi karşısında ifade edilmesidir (TDK,2022). Buradan hareket ile yargılamama, kişinin yaşanmış duygu, düşünce, değerlendirme ve yorumlarından uzak tutarak an içindeki olayları kabul etmesi olarak ifade edilmektedir.

Bireyler gün içinde ve yaşadığı durumlar karşısında zihinlerinden birçok düşünce ve değerlendirme yapmaktadırlar. Bunun sebebi ise, zihnin geçmişte yaşadığı duygu ve düşüncelerden etkilenecek yeni oluşan durumla ilgili bir saptama ve karşılaştırma içine girmesidir. Bunun sonucunda olaylara bakışımız iyi veyahut kötü, doğru veyahut yanlış şeklinde bir yargıya varmamız muhtemeldir (Yıldız, 2022: 18).

Yargılamama tutumu ile olayları kendi bakışımız, merceğimiz ve deneyimlerimiz ışığında görmektense gerçekte olduğu gibi görmemizi sağlar. Kişiler yaşadıkları her şeye tepki verirler. Bu tepkilerin arka planında olan ise her kişinin kendi deneyim ve biriktirdiği duygu düşünceleri oluşturmaktadır. Duygularımızı sınıflandırarak kategorize ederek yargılamak, nesnel olmaktan ve tarafsız duruşumuzu bozarak kişiyi etiketler ve sınıflandırmaktadır (Kabat-Zinn, 2013a).

Yargılamadan farkına varmak, kabul etmek, anı objektif ve şeffaf bir şekilde algılayabilmemizi sağlar. Beden, tutum ve davranışımızın kontrolünü zihnimizde değil, dikkatimizde tutmamızı sağlar (Aktepe ve Tolon, 2020: 537).

Sabır

Bilinçli farkındalık tutumlarından biri olan sabır, gerçekleşmesini beklediğimiz birçok olayın aslında zamanını beklediğini kabul edilmesi ve gerçeğin anlaşılmasını ifade etmektedir (Kabat-Zinn, 2013a). Sabır kavram olarak metanet ve direncin kontrolü gibi anlamlar taşımaktadır (Aktepe ve Tolon, 2020: 538). Kelime anlamı olarak ise, herhangi bir telaşa mahal vermeden gelecekte yaşanacak şeyi bekleme şeklinde ifade edilmektedir (TDK, 2022).

Sabır, o anda yaşananları kabul etmekle birlikte mevcut durumda olabilecek herhangi bir şeye de açık olma, kabul etme durumunu ifade etmektedir (Yıldız, 2022: 20). Bu kapsamda beklemek, kabul etmek, açık olmak ve telaş göstermemek gibi tutumları da içinde barındıran sabır, tüm temel inançlarda bir erdemlilik ve bir bilgelik olarak ifade edilmektedir (Sipahi: 2021: 15). Bir erdem hareketi olarak sabır, kişinin psikolojik durumunun iyi olması halini etkilemekte ve zihin çalkantılarına karşı yararlı bir nitelik oluşturmaktadır (Kabat-Zinn, 2013a).

Farkındalık için sabır, ek zaman oluşmasına katkı sağlar. Olayların akıp devam etmesiyle birlikte zihin gözlemleyebilir duruma geçer ve bilinçli farkındalık için sabır önemli tutumları arasında yer almaktadır.

Başlangıç Zihni

Bireylerin yaşadığı deneyimlerin her zaman ilk defa yaşıyormuş gibi karşılamamızı ifade eden bilinçli farkındalık tutumunu ifade etmektedir (Stahl ve Goldstein, 2010:54). Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, içinde bulunduğumuz an için heyecanımızın ve arzumuzun ilk kez oluyormuş gibi tutulmasıdır (Yıldız, 2022: 20).

İnsan zihninin önyargısız ve önceden verilmiş hüküm ile karar karar vermesi, yaşadığı zaman dilimindeki ayrıntıları ve güzelliklerin önüne geçmektedir. Başlangıç zihni ile olaylara yaklaşım sergilenmesi halinde yeni ve farklı deneyimlere açık olunur (Zafer,

2021: 29). Başlangıç zihni ile dünyaya bakış, küçük bir çocuk bakışı gibi dikkatli ve heyecanlı olması ile deneyim ve keşif ruhunu yansıtmaktadır (Ninivaggi 2019:78).

Güven

Bilinçli farkındalık tutumlarından güven, kişinin önce kendine, sonra ise duygularına güvenerek başlayan ve sonrasında bunun farkında olma tutumunu ifade etmektedir (Kabat-Zinn, 2013a). Bu tutum ile kendin olmanın sorumluluğunu ve bu sorumluluğun gücünü hissederek kendi varlığına güveni pekiştirmektedir.

Diğer şekliyle bireyin hayatında yer etmiş tutum ve davranışlarını, duyguları ile harmanlayıp aktarırken kendini merkeze alarak, kendine önem vererek ifade etmesidir. Bu kapsamda kişinin hayatındaki belirli karar ve tutumlarında kendi deneyim, duygu ve düşüncesinin önemli olması gerekmektedir (Yıldız, 2022: 21).

Kişinin kendi bedenine güvenmesi ile ihtiyaç duyduğu gereksinimlere cevap verebilir; yine aynı şekilde zihnime güvenmesi ile karar vererek ortaya çıkan sonuçları kabullenmesi de bir güven tutumudur (Zafer, 2021: 30).

Çabalamamak

Çabalama eylemi, bireylerin bir takım uğraşlar ile enerji göstermesini ifade ederken, çabalamamak eylemi gösterilen uğraş ve çabanın yerine kişinin anı yaşamasına bırakması anlamını taşımaktadır (Kabat-Zinn, 2009: 22). Başka bir tanımlamada yer alan ifadeye göre, yapılması mecbur olunmayan eylem ve davranışlardır. Bu ifade çevremizdeki şeyleri değiştirmeye çaba göstermeden yaşamayı, var olmayı ifade eder (Wolf ve Serpa, 2015).

Kişilerin sergilediği tutum ve davranışlar arka planında bir amacın eseridir. Burada anlatılan tutumun amacı ise kendin olmaktır. Bilinçli farkındalık tutumlarından çabalamamak için, çabalamaktan vazgeçmek ve bunun yerine bakmaya, görmeye ve odaklanmayı tercih etmek her şeyi başlangıcı olabilmektedir (Kabat-Zinn, 2013a). Bu davranışlarda önemli olan var olan, yaşanan anlar için farkındalık gözü ile bakmayı ve tanıklık etmesidir (Ninivaggi 2019:78).

Çabalama tutumu ile o anda olanı önemseyen birey, yaşadığı anın iyi veya kötü olması durumunda bile “Şu anda yeteri kadar iyi” duygusunu yaşamaktadır (Wolf ve Serpa, 2015). Bu şekilde bilinçli farkındalık ile kişi kendinde kalmayı, o anda kalmayı sağlayarak gözlemlenmekte ve deneyimlenmektedir.

Kabul

İnsanların istemediği durum ve duygu anlarında genellikle davranışları kabul etmemekte ve bu düşüncelerden olabildiğince uzak durmak olmaktadır. Bu yöntem kullanılarak duyguların ve beraberinde düşüncelerin bastırılacağına ve yok edileceğine inanılsa da bu durumu değiştirmemektedir (Zafer, 2021: 30). Kişilerin kendi duygularını ve düşüncelerini kontrol mekanizmaları içerisinde barındırması ve bu durumlardan etkilenmemeleri için baskılamak ve yok saymak yerine bu durumu kabul etmek bilinçli farkındalık tutumlarından birini oluşturur.

Bireylerin içinde olduğu an ile ilgili duygularını ve beraberindeki düşüncelerini, maruz kaldığı deneyimlerini yadsınamaz olarak görmesi ile başlayan gözlem ile birlikte kabullenme olarak açıklanabilir. Bunun ile birlikte kişinin rahatsız olduğu tüm düşünceler ile bağlantı kurarak algılamasına ve kabul etmesini sağlar (Yıldız, 2022: 18).

Kabul birçok şeyi şimdiki zamanda olduğu gibi görmek diğer bir deyişle mevcut durumuyla benimsemek olarak ifade edilmektedir. Bu tutum bazen zorlu dönemlerden ibarettir ancak doğal bir ilerleme olarak iyileşme ve uzlaşma sürecidir (Kabat-Zinn, 2013a). Bu ifadelerden yola çıkarak kabul tutumu, kişilerin maruz kaldıkları olumsuz durum ve duygularda bu durumu ret ederek görmemek yerine, hoşgörü ile yaklaşım sabır ile kabul ederek öncelikle bu duyuyu ile uzlaşmaktır. Kabullenme ve pasif durumda kenara çekilmek yerine harekete geçebilmek için durumun anlaşılması, kabul edilmesi ve aksiyona dönük bir tutum olarak aktarılmaktadır.

Bırakmak

Bırakmak tutumu, kabul tutumunun devamı niteliği taşımaktadır. Farkındalık çalışması ile kabul edilen bütün duygu düşünce durumuna karşı eylem üretmek için içsel bir süreç olarak cevap verebilme yeteneğini geliştirir (Yıldız, 2022: 19). Kişiler genellikle güzel ve hoşuna giden duygu ve düşüncelerin devam ettirmeye çalışırken kötü ve olumsuz

hissiyatını bastırmaya ve görmemeyi tercih eder. Bırakma tutumu ile hoşuna gitmeyen ve insanı kötü düşünceler ile meşgul eden davranışları kabul ederek serbest bırakmasını, gitmelerine izin vermesini ve durumdan kendini çekmesini ifade etmektedir (Kabat-Zinn, 2013a).

İzin vermek, akışına bırakmak, serbest bırakmak anlamları ile de anılan bu tutum zihnin belirli bir tutum ve eylem ile sınırlamanın yerine olayları var olduğu gibi anlamının, deneyimlemenin önemini belirtmektedir (Aktepe ve Tolon, 2020: 539). Bu tutum ile kişilerin birtakım bağımlı davranış, tutum ve düşüncelerini de fark etmesini, bırakmasının gerekliliğini gözler önüne sermektedir.

Sonuç kısmına gelindiğinde ise bırakma tutumu ile anlatılmaya çalışılan, zihnimizin alışkanlıkları, öğretileri ve bağımlı davranışlarından vazgeçmenin, bağlanmamanın ve özgür olmanın farkındalık pratiğini ifade etmektedir.

2.2.4. Bilinçli Farkındalık Yaklaşımları

Doğu meditasyon kültürü ile ortaya çıkmış olan Bilinçli Farkındalık uygulaması, doğu kültüründen batı kültürüne gelmesiyle birlikte coğrafi sınırları aşarak küresel boyutta önem kazanan bir kavram olarak kabul görerek ele alınmaya başlanmıştır. Farkındalık yaşamımızda dikkat etmenin önemini vurgulayan ve o ana odaklanmamızı öğütleyen bir davranış biçimini oluşturur (Baer, 2003: 128). Tarih 1960 dolaylarını gösterdiğinde farklı medeniyetlerde de yaygınlaşan kavram, kültürel ve bilgi alışverişinin yaygınlaşması ile günümüzde davranışların giderek arttığı gözlenmektedir (Sipahi, 2021: 18).

Bilinçli farkındalık kavramına benzer sosyal ve psikolojik kavramlar sadece Doğu kültürüne has olmayıp diğer kültürlerde de kendisine yer bulmuştur. Budist psikolojisi, Antik Yunan Psikolojisinin yanında, varoluşçuluk, dentalizm, doğalizm, hümalizm gibi kavramlar benzer tutum ve düşüncüyü içinde barındıran kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Baer, 2003: 129). Bu kapsamda modern psikolojinin tarihçesi yeni olmasına karşın farkındalık geleneği daha eski ve uzun yıllara dayanmaktadır.

Psikodinamik Yaklaşım

Bu yaklaşım ile psikodinamik sürecin bilişsel farkındalığın seviyelerinin olduğu kabul edilmektedir. Bu deneyimlerin anlam ifade etmesinde ise, kişilerin duygularının ve

aynı zamanda düşüncelerinin, ayrıca bilişsel farkındalık düzeylerindeki farklılıklara göre değişkenlik göstermektedir (DelMonte, 2011).

Psikodinamik yaklaşım ile ele alınan bilinç, beraberinde bilinçdışı ve bilinç öncesi gibi konulara ağırlık vermiştir (Sipahi, 2021: 19). Bilinçli farkındalık temelli uygulama ve yaklaşımlar ile psikodinamik yaklaşımlar bireylerin yaşamına farkında olması için, deneyimle keşfetmesi bakımından büyük önem arz etmektedir. Bahsi geçen farkındalık için kendisinin ve çevresindekilerin zihinsel ve bilinç durumlarını değerlendirebilmelidir.

Kişinin geçmişte yaşadıkları, bilincinde var olanlar, duygu ve düşüncelerinin hepsi; yani içgörüsü ile farkındalığı yükseltmesidir. Bunu yaparken geçmişte yaşadıklarını bastırma duygusundan vazgeçmesi, içgörü üzerinde yoğunlaşma ve farkındalık çalışmalarının günlük rutinelere taşınması ve meditasyon ile bu tutumların desteklenmesi psikodinamik yaklaşımı tanımlamaktadır. (DelMonte, 2011: 16). Bu şekilde kötü ve zor anlarda bile düşünceyi, davranışları kontrol ederek dikkatin toparlanmasını farkındalığın korunmasını sağlamaktadır.

Bilişsel Davranışçı Yaklaşım

Bilişsel davranışçı kuram çalışanları tarafından dile getirilen ‘Evren fikirlerden oluşur’ sözü, bu kuramın önemini ifade etmektedir. Bu kuram ile bireylerin fikirleri, duygu ve düşünceleri ile farkında olabilmek için bilinç ve zihinlerini kontrol etmemizi sağlar (Özyeşil ve ark., 2011: 228). Bu kuram ile kişilerin psiko sosyal sorunlarına sebep olan düşünce ve inanışların uyumlu hale gelerek olumsuz etkilerin kabullenilmesini amaçlanmaktadır (Çelikler, 2017: 18).

Bilinçli farkındalık kavramının, beraberindeki yaklaşımlar ile ortak amacı kişilerin istenmeyen durumlar ile karşılaşması durumunda ona alternatif seçenekler ve düşünceler oluşturabilmektir. Bu kapsamda bilişsel davranışçı kuram sadece olaylar açısından değil de, barındırdığı düşünceler ve değerlendirmeler ile de ilgilenmektedir.

Bilişsel davranış kuramının amacı düşünceleri yargılamak, doğruluğunu veya yanlışlığını değerlendirmek ve bu tutum ve düşünceleri diğer seçeneklerle değiştirmek değildir. Bu kuramın amacı bireylerin yaşantıları ile kazandıkları deneyim, tecrübe ve

düşüncelerin kabullenilmesidir. Bu kabul ile kişinin zihninde değişimin başlayacağı ifade edilmektedir (Sipahi, 2021: 21).

Varoluşçu Yaklaşım

Varoluşçu kuram ile insan hayatındaki varlığını, değerlerini ve yaşamdaki amacını aramaktadır. İnsan yaşamında anlam kattığı ölçüde ve tüm olumsuzluklara rağmen mücadelesi ile anlam kazanır (Kocabal, 2022: 18).

Özgürlükler, kişilerin kendi kararlarını alabilmelerini savunan varoluşçu kuram, 19. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Varoluşu hareket merkezine alan bu kuram ile kişinin kendisini ve hayatını tanımasını, anlamlı hale getirmesini ve kendi tercihlerinin sorumluluğunu üstlenmesini çalışmaktadır (Sipahi, 2021: 19). Bu ifade ile varoluşçu kurama göre kişilerin hayatı nasıl yaşayıp anlamlandırdığı ile ilgilenmektedir.

Hümanistik Yaklaşım

Bilinçli farkındalık çalışmaları ile hümanizm ile yan yana getirildiğinde pekçok noktada benzer özelliklerinin olduğu dikkat çekmektedir. Bu kuram ile insanın devamlılığı olan bir gelişim sürecinin ve değişimin içerisinde olduğu, bu süreçinde özünde kendisinin bulunduğu ifade edilmektedir (Çelikler, 2017: 17). Hümanistik düşünceye göre, kişi evrende önemli bir varlık olarak bulunmakta ve bu özelliğiyle evrenin vazgeçilemez bir yerinde kendini konumlandırmıştır. Bu kuram çerçevesinde insan, özbenliği ile değerlidir ve yaşamında harekete geçeceği nokta önce kendisidir (Sipahi, 2021: 19).

Hümanistik kuram ile birey empati kurarak, kabul ederek, yargılamadan ve belirli etiketlemelere dahil etmeden değerlendirilir. Bilinçli farkındalık ile yaşamın değişime açık olması ve kişinin kendisini yaşaması gerektiğini desteklemektedir.

Gestalt Yaklaşım

Gestalt kavram anlam olarak biçimlendirme, tamamlama ve bütün oluşturma şekliyle kişiler ile algısının bir bütün olması, tamamlaması olarak ifade edilmektedir (Sipahi, 2021: 19). Gestalt yaklaşımının ana prensibi, bireylerin kendisini algılamaları ile bütüncül olarak görmesi yaklaşımıdır.

Farkındalık çalışmalarının önemli bir yaklaşımı olarak kullandığı ‘şu an ve burada olma’ durumu, gestalt yaklaşımının da temel bir özelliğini oluşturmaktadır. Bu kapsamsamdagestalt kuramı an’a odaklanarak kişilerin kendisini ve çevresini fark etmesini incelemektedir (Kocabal, 2022: 18). Ana felsefe olarak parçaların birleşimi ile ortaya çıkan bütün gibi, bütünün aslında birbirinden farklı olduğudur. Bu yaklaşımda insan zihninin küçük parçaların birleşerek oluşturduğu bütünü algılaması, parçaları görmemesini ifade etmektedir.

Pozitif Psikolojik Yaklaşım

Pozitif psikoloji, kişilerin iyi oluş hallerini ve olumlu özelliklerini etkili ve en verimli şekilde kullanmalarını ele alan bir kuramdır. Bilinçli farkındalık çalışmaları ile kişilerin kendi potansiyellerini keşfetmesine ve geliştirmesine katkı sunmaktadır.

Pozitif psikoloji çalışmaları, kişilerin hayat standartlarını olumlu yönde etkileyen faktörleri araştırmaktadır. Bu kuram, kişinin kabullerini, ilişkisini, çevresini, inancını, gelişimini ve bunlar ile ilişkileri ile ele alındığında iyi oluşunu ele almaktadır (Sipahi, 2021: 21).

Bilinçli farkındalık çalışmaları ile kişilerin olumlu düşüncelerini ön plana çıkarması, olumsuz düşüncelerden arındırılması, iyi, güzel ve kendisi için doğru olana odaklanması ile pozitif psikolojik kuramın yakın ilişkisi bulunmaktadır.

2.2.5.Bilinçli Farkındalık Kavramına İlişkin Önceki Çalışmalar

Kavramsal çerçevenin son kavramını oluşturan Bilinçli Farkındalık kavramına ilişkin literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Yüksek Öğretim Kurulu Tez Merkezi’nde yapılan ve Sosyal Bilimler Enstitülerinde hazırlanan Yüksek Lisans ve Doktora tez çalışmaları Tablo 2.’de aşağıda gösterilmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde Bilinçli Farkındalık kavramı sosyal bilimler alanında son yıllarda etkisini arttırmakla birlikte az sayılmayacak kadar çalışmanın yapıldığı gözlenmektedir. 141 Yüksek Lisans Tezi ve 19 Doktora Tezi olmak üzere toplam 160 tez çalışması mevcuttur. Bu çalışmaların önemli bir kısmı 2019 ve sonrası yıllara aittir.

Bilinçli farkındalık üzerine yapılan ilk doktora çalışması olarak yer alan bir çalışmada, bilinçli farkındalık ve beş faktör kişilik özellikleri ile öz anlayış düzeyleri ilişkisi incelenmiştir. Bu araştırma sonuçlarında “öğrencilerin öz-anlayış puanları ile bilinçli-farkındalık puanları arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuş ve bilinçli farkındalığın öz-anlayışı anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür.” (Özyeşil, 2011a).

Tablo 2.

Bilinçli farkındalık kavramına ait tez çalışmaları

Yıllar	Bilinçli Farkındalık	
	<i>Yüksek Lisans</i>	<i>Doktora</i>
2010		
2011		1
2012		
2013	3	
2014	3	
2015	1	
2016	3	2
2017	10	2
2018	13	2
2019	25	2
2020	32	5
2021	28	3
2022	23	2
Toplam	141	19

Kaynak: Yök Tez Merkezi (tez.yok.gov.tr)

Farklı bir yüksek lisans tezi ile yetişkinlerde internet bağımlılığı, kişilik özellikleri ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu inceleme ile bilinçli farkındalığın internet bağımlılığı ile arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, öz disiplin ve deneyime açıklık alt boyutlarıyla bilinçli farkındalık arasında pozitif yönlü, nevrotiklik alt boyutuyla ise negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. (Kızılay, 2022).

Bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık üzerine yapılan bir yüksek lisans tez çalışması incelenmiştir. Bu çalışma sonuçlarına göre, psikolojik dayanıklılık ve bilinçli farkındalık arasındaki Pearson korelasyon analizi sonucunda; yüksek düzeyde, pozitif yönde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine aynı çalışmaya göre, bilinçli farkındalığı geliştirilerek psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artırılabilceği ve bu sayede hayatın doğal getirisi olan stresli yaşam ve travmalar içerisinde, kişilerin psikolojik anlamda sağlıklı hayatlarına devam edebilmesi önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Atalay, 2020).

Literatürde yer alan çalışmalardan başka bir yüksek lisans tezinde ise, bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Bu çalışmadaki sonuçlar ise, çalışanların bilinçli farkındalık ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasında orta düzeyde negatif ve pozitif ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak, bilinçli farkındalık arttıkça tükenmişlik duygusu azalmakta, duygusal zeka ise artmakta olduğu gözlenmiştir denilmektedir (Unutmaz, 2021).

2.3. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı ve Sonuçları

Bu bölümde ilk olarak Sürdürülebilir Kalkınma ve Yeşil Yeni Düzen ile ilgili tarihsel ve kavramsal bilgiler verilmiştir. Ardından Yeşil Örgütsel Davranış kavramı ve sonuçları ele alınmıştır. Son olarak Yeşil Yeni Düzen ile ilişkili diğer kavramlar incelenerek aktarılmıştır.

2.3.1. Sürdürülebilir Kalkınma

Sanayi Devrimi ile başlayan ve yaygınlaşan sanayi üretimi ve endüstrileşme, küreselleşen ticari faaliyetler ve ekonomik kazanç için hoyratça kullanılan kaynaklar, dünyamızda çevresel ve iktisadi bir çok soruna sebep olmuştur. İnsan faktörleri ile çevre kirliliğinin artması ve doğal kaynakların giderek yok olması ile meydana gelen bu değişimlerin engellenmesi, sürdürülebilir bir dünya ve çevre için bir takım adımlar atılmalı ve politikalar üretilmesi gerekmektedir. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında giderek artan sorunlar birçok kurum tarafından eleştirilerek çözüm yolları üzerine görüşmeler, toplantılar yapılmaya başlanmıştır.

Karbon ile mücadele, enerji tasarrufları, kaynakların verimli ve doğru kullanımı, çevre kirliliğinin önlenmesi ve ekolojik dengesinin korunması, hava, su, toprak gibi hayati

öneme sahip mirasın gelecek nesillere taşınması ortak amacıyla yapılan çalışmalar birçok ulusal ve uluslar arası politikalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kapsamda 1972 Stockholm Konferansı , 1987 Brundtland Raporu, 1992 Rio Zirvesi, 2022 Johannesburg Zirvesi vd. şeklinde uluslararası birçok konferans ile raporlar, bildirimler ve ortak uyum sözleşmeleri ortaya çıkmıştır (Dışişleri Bakanlığı Yayınları). Sürdürülebilir Kalkınma ve Yeşil Yeni Düzen bu uluslararası sözleşmeler ile ortaya çıkmıştır.

Sürdürülebilirlik kavramı son yıllarda daha çok gündemimizde yer almakla birlikte; toplumsal, ekonomik, bilimsel, teknik, sosyal ve kültürel anlamda mevcut kaynakların insan marifetiyle dengeli ve kontrollü olarak kullanılmasını temel alan bir bakış açısını oluşturmaktadır (Gladwin vd., 1995: 877). Farklı konu ve alanlar ile ilgilenmesine karşın temel özelliği insanlığın kullanımında olan imkanların geleceğe aktarımını, varlığını korumasını, işlevine devam edebilmesini ifade eden sosyal, yönetsel ve bilimsel bir kavramdır.

Sürdürülebilir Kalkınma, ülkemizde ve uluslararası alanda değerlendirildiğinde çevreci faaliyetlerin ve politikaların, çevre koruma fikirlerinin ön plana çıktığı bir kavramı ifade etmektedir (Turgut, 1996: 701). Sürdürülebilir kalkınma modeli diğer modellerden farklı olarak, kendisine ekonomik ve iktisadi kaynaklar yerine, doğal ve insan kaynaklarını, çevre ve ekolojiyi dikkate alarak uzun vadeli kalkınmayı ve kaynakları korumayı amaçlayan bir model oluşturmuştur (Beyhan, 2008: 12).

Küresel anlamda sürdürülebilir kalkınma kavramı 1980 yılında Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) kapsamında “Dünya Koruma Stratejisi” başlığı ile hazırlanan raporda “sürdürülebilir gelişme” biçiminde tanımlanmıştır. Daha sonra olarak 1987 “Ortak Geleceğimiz” raporu ile bu kavram sürdürülebilir kalkınma şeklinde daha yaygın ve sık kullanımı başlamıştır. (Bozlağan, 2005: 1017-1018). Bu raporda geçen sürdürülebilir kalkınma; “bugünün gereksinimlerini gelecek kuşakların kendi gereksinimlerini karşılama olanaklarını tehlikeye atmaksızın karşılayan kalkınma” şeklinde ifade edilmektedir (Turgut, 2012: 95). Rapordaki bu tanımlamada sürdürülebilir kalkınma için çevre ifadesi geçmese de; sürdürülebilir kalkınma çevre ve kalkınmanın uyum ve eşgüdüm şeklinde ilerlemesini işlemektedir.

Yayınlanan bu rapor ile sanayileşmenin ve sanayiye bağlı olarak artan göçün, dünya nüfusundaki artışın olumsuz sonuçları çevre kirliliği ve doğal kaynakların hızla tüketilmesidir. Temiz su ve gıdaya ulaşmanın güçlüğü, kaynakların azalması ve yerine yenisinin koyulamaması gelecek yüzyıl için büyük sıkıntılara yol açacağını göstermektedir. Bu durum karşısında sanayileşme, üretim, nüfus planlaması ve kaynak kullanımının kontrollü yapılması öngörülmektedir (Yalçın, 2016: 751).

Yerel, ulusal ve uluslararası birçok platformda 1970’li yıllardan itibaren ele alınan çevre ve kaynak sorunları; açlık, yoksulluk, sağlık problemleri, bilgisizlik, adaletsizlik, fırsat eşitliği gibi beraberinde diğer sıkıntılara dikkat çekerek sürdürülebilirlik kavramının etki alanını genişletilmesine de katkı sunmuştur. Ayrıca sürdürülebilirlik toplumun ihtiyaçları, çevre ve ekonominin büyüme ve kalkınmasının entegrasyonunu temsil etmektedir (Buheji, 2021: 3).

Sürdürülebilirlik ve ekolojik düzenin muhafazası için devletlerin işbirliği ihtiyacı ortaya çıkmış ve küresel ortaklıklar ve çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Köşker ve Güner, 2020: 90). Bu kapsamdaki çalışmalar neticesinde 1992 Rio Zirvesi ile görüşülen sürdürülebilirlik, kalkınma ve diğer tüm kavramlar Gündem 21 başlığı ile uluslararası mutabakat altına alınmış ve uygulanması teşvik edilmiştir.

Sürdürülebilir kalkınma, bugün için değil gelecekteki dünyanın ekolojik devamlılığı için kaynakların yerinde kullanılarak sürekli ve dengeli kalkınma düşüncesini merkeze almaktadır (İletişim Başkanlığı, 2021: 18). Bu şekilde ekonomik büyümenin devam ettirilmesi ancak çevremiz ve dünyamız için kaynak dengesini bozmayacak üretim ve projelerin hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır.

Sürdürülebilir Kalkınma için öncelikli olarak bazı hedefler belirlenmiştir. Bu hedefler ulaşmak için ayrı çalışma ve önceliklerin olması yerine, entegre ve birlikte kalkınma şeklinde uygulanması gerekmektedir. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin amacı, dünyamızın gelecek nesillere bırakılacak doğal mirasa sahip çıkarak adaletli ve eşitlikçi şekilde korumak, dinamik yapıya uyum sağlayarak sürdürülebilir davranışlarda bulunmak, refah, hoşgörü ve işbirliği ile ekonomik ve toplumsal bütünlüğü teşvik etmektir (Kioupi ve Voulvoulis, 2022: 2).

Sürdürülebilirlik adına en kapsamlı küresel yönetim çerçevesi olarak Sürdürülebilir kalkınma hedefleri gündemidir. Bu hedefler, yoksulluğun azaltılması,

çevrenin korunması, insan refahı ve barış alanlarında hedefler ve göstergeler içermektedir (Jong ve Vijge, 2021: 3). Birleşmiş Milletler ve bağlı ülkeler, 2030 yılında bu hedeflere ulaşmak için çalışmaktadır. Bu amaç ve hedefler ile yoksulluğun sona erdirilmesi, çevremizin korunması, iklim değişikliğine karşı önlemlerin alınmasını ve barışı hedefliyor. BM'nin çalıştığı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri aşağıda Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3
Sürdürülebilir kalkınma hedefleri

Hedefler
Hedef 1 Yoksulluğa Son
Hedef 2 Açlığa Son
Hedef 3 Sağlık ve Kaliteli Yaşam
Hedef 4 Nitelikli Eğitim
Hedef 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
Hedef 6 Temiz Su ve Sanitasyon
Hedef 7 Erişilebilir ve Temiz Enerji
Hedef 8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme
Hedef 9 Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı
Hedef 10 Eşitsizliklerin Azaltılması
Hedef 11 Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar
Hedef 12 Sorumlu Üretim ve Tüketim
Hedef 13 İklim Eylemi
Hedef 14 Sudaki Yaşam
Hedef 15 Karasal Yaşam
Hedef 16 Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar
Hedef 17 Amaçlar İçin Ortaklıklar

Kaynak: (BM).

2.3.2. Yeşil Yeni Düzen

Sanayi Devrimi ve artan üretim faaliyetleri ile küreselleşen dünyamızda, kaynakların hızla tüketimi, küresel ısınma ve çevre kirliliği gibi faktörler tedbir alınması gereken bir durum olarak önümüze çıkmaktadır. Bu tehdit ve gelişmeler ile birlikte 2008 yılında yaşanan küresel çaptaki ekonomik kriz ile birlikte (MacArthur, vd. 2020: 2); ekonomi, kalkınma, kaynakların korunması ve gelecek bin yıl düşüncesi ile birçok kavram ortaya çıkmıştır. Bu kavramları genel ekseriyet ile “Yeşil Yeni Düzen” (Özcan, 2019: 1014) başlığı altında ele almak mümkündür.

Yeşil Yeni Düzen kavramı literatürde “mutabakat” şeklinde de geçmektedir. Orijinal dili İngilizce olarak ise “Green New Deal” (Jacobson, vd. 2019: 449) ifadesi ile kullanılmaktadır.

Yeşil dünyadaki birçok kültürde, bahar, yaşam, sevinç, yeniden doğuş ve doğa ile ilgili kavramları ifade etmektedir. Ayrıca yeşil kavramı, refahın, barışın ve ekolojik dengenin korunmasını temsil eden renktir. Bu özellikleri son yıllarda yeşil ile ilgili birçok kavram ve söylemler literatürde yer almaya başlamıştır. Bunlar; yeşil işletmeler, yeşil ürünler, yeşil tüketim, yeşil ticaret, yeşil yaşam, yeşil plan, yeşil politika, yeşil eğitim ve yeşil kalkınma vd. kavramlardır (Li ve Jin, 2011: 196).

Bu yeni düzen, Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere Birleşmiş Milletlerin desteği ile ortak hedefleri içinde barındırmaktadır. Avrupa’daki iklim ve çevre düzenlemeleri için bir araya gelen yerel ve ulusal yönetimler 2030 yıllarında birçok hedefi gerçekleştirerek sürdürülebilir geleceği amaçlamaktadır (Rivas, vd. 2021: 2). Bu kapsamda karbon nötr politikaları, temiz enerji politikaları, kaynak kullanımındaki düzenlemeler ve atıkların ayrıştırılarak geri dönüşümünün desteklenmesi başlıca uygulamalardır.

Uluslar arası iklim krizlerindeki ülkelerin aldığı tedbirlerin yetersiz oluşu Avrupa ülkelerinin odak noktası haline gelmiştir (Barry ve Hoyne, 2021: 1). Buna sebep olarak sıcak hava dalgaları, aşırı kar ve sel oluşturan yağışlar gibi iklimdeki değişikliklerdir. Bu amaçla Yeşil Yeni Düzen ile iklim krizi ile mücadele ve karbon nötr bir dünya öncelikli hedef ve stratejiyi oluşturmaktadır.

Küresel ekonomik sıkıntılar, iklim ve çevre sorunları ve bunların toplumsal yansımalarına genel olarak Yeşil Yeni Düzen ile mücadele edilebilmesi amaçlanmaktadır (Abdiraimov, 2016: 34). Başka bir değerlendirme ile ise, ekonomik, sosyal, çevre ve iklim krizlerini sonlandırmak için hazırlanan kapsamlı stratejik bir plandır (Özcan, 2019: 1014).

2008 Ekonomik krizinden sonra mevcut iktisat teorilerindeki değişiklik ile beraber, Keynesyen iktisat modeline yeşil ekonomik modelin birleşmesi ile Yeşil Yeni Düzen modeli yapılandırılmıştır (İletişim Başkanlığı, 2021: 28). Yeşil Yeni Düzen ile çevre ve insan kaynaklarının korunarak kalkınma ön planda olduğu gibi, istihdam, dezavantajlı toplumsal grupların korunması, adil ve refahı savunan bir sistem savunulmaktadır. Gün geçtikçe artan çevreci ve ekolojik anlayış ile karşımıza çıkan “yeşil” kavramı ile birlikte, çevreci ve sürdürülebilir bir ekosistem ve buna bağlı ortaya çıkan bir kalkınmayı da ifade etmektedir (Köşker ve Gürer, 2020: 95).

Dünyamız için geri dönüşü olmayan bir duruma gelmeden, yeşil yeni düzen ile çevre sorunları ile baş edilebilir düşüncesi ortak kabul edilen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gidişata dur demek için dikkat etmemiz gereken hususlar ise şunlardır; bireylerin günlük yaşamında ardında bıraktığı ekolojik – karbon ayak izini minimum seviyeye indirmek, sınırlı su kaynaklarını kontrollü kullanımını sağlamak, hem toplam hem de bireysel enerji kullanımı, ticari faaliyetler için tüketilen hammadde, fosil yakıtlar kontrollü tüketimi, hava ve suyun kalitesi, sera gazı ve emisyonlar vb. etkilerin sınırlandırılmasıdır (Stringer, 2009: 40-45).

Bu kapsamda örgütlerde çalışan bireylerin, daha çok çevre dostu yaklaşımları, çevre ile ilgili uygulamaları ve süreçlere katılımı, bu konularda fikirlerini sunarak katılımcı olması beklenir (Cantor vd., 2012: 37). Örgütlerde çevreci fikirler ile katılımcı olunması, örgüt içi diğer bireyleri de etkilemektedir. Bunun neticesinde bireylerin davranışları gibi örgütlerin de bir takım tutum davranışları oluşmakta ve kurum içinde bu davranışlar bir değer olarak kabul görmektedir. İnsanların içinde buldukları örgüt, işletme ve ortamlarda karşılıklı olarak etkilendikleri için, kişi ve örgütlerdeki çevreci davranışlar birbirini etkilemektedir.

Yeşil ekonomi, yeşil enerji, yeşil teknoloji, yeşil iklim ve diğer bir çok yeşil işler Yeşil Yeni Düzenin birer bileşenini oluşturmaktadır (United Nations Environment Programme, 2011: 5-8).

2.3.3. Örgütsel Davranış Kavramı

Örgütler varoluş itibari ile insan varlığına ihtiyaç duyan sosyal bir sistemdir. Her örgüt onu oluşturan insanlarda oluşur. (Greenberg, 2011: 32). Örgütsel davranış kavramı öznesi insan olan ve örgüt içindeki insan davranışlarını inceleyen, bu davranışları anlamlı şekilde tanımlayan ve sınıflandıran bir disiplindir (Özkalp, 2013: 3). Bu kapsamda örgütsel davranışların özünü oluşturan insan faktörü, örgütlerin önemli ve etkin faktörlerinden en önemlisini oluşturmaktadır.

Örgütsel davranış disiplini, kişilerin örgüt içinde gerçekleştirdiği eylem ve tavırların nedenlerini ve sonuçlarını anlamlandırmak, oluşabilecek etkilerini öngörmek ve kişilerin örgüt içi davranışlarını belirli koşullar ile kontrol edilebilir şekilde tutmak gibi işlevleri bulunmaktadır.

Örgütsel davranış, çalışanların davranışlarını belirlemenin yanı sıra çalışanları kontrol eder. İşin ve çalışan yapısı, çalışan performansı, kişilerarası ilişkiler üzerindeki etkisini ölçer ve değerlendirir. Çalışanlar tarafından sergilenen iletişim, çalışan motivasyonu ve liderlik becerileri gibi davranışlar üzerinde çalışır (Tientcheu, 2021: 4).

Örgütsel davranış sosyoloji, psikoloji ve antropoloji bilimler ile disiplinler arası bir bilimdir. Örgüt çalışanlarının bireysel ve grup davranışları çevresel ve sosyal faktörlerde etkilenmektedir. Örgüt bireylerinin çevresel ve sosyal unsurlara tepki göstermesi, örgütsel anlamda davranışların önemini arttırmaktadır (Kumarasinghe, 2021: 6).

Çalışmalar incelendiğinde örgütsel davranışın bireyler, grup ve örgüt yapısı ile ilgili bir çalışma alanı olduğu ön plana çıkmaktadır. Bu yapılar ve bireylerin çalışmasına, uyumuna, verimliliğine, performansına, sonuçlarına ve yönetimi ile uğraşan bir sosyal bilim dalını oluşturur. (Robbins ve Judge, 2013: 14). Bunun dışında örgütsel davranışlar; motivasyon, liderlik, güç, iletişim, tutum ve algılar, çatışma ve müzakere gibi konu ve kavramlar ile birlikte ele alınmaktadır.

2.3.4. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı

Geçmişten günümüze insanoğlu çevre sorunlarındaki çözümleri durmadan ileriye ertelemektedir. Bu ertelemenin nedeni ise, gelecekteki maliyetinin bu günden daha az ve zarar vereceği düşüncesidir (Pearce, vd. 1993: 22).

Yaşanan çevre sorunları ve iklim değişikliği sonucunda, günümüz dünyasında sürdürülebilir kalkınma hedefleri için atılacak her adım yeryüzü için önemli hale gelmiştir. Bu kapsamda gerek uluslar arası işbirlikleri ve sözleşmeler, gerek ulusal planlar ve stratejiler oluşturulduğu gibi; yerel seviyedeki yönetimler, şirketler, kurumlar ve örgütler de bu plan ve stratejilerini oluşturmaktadır.

Yeşil davranışlar, evde veya iş ortamında kişilerin bilinçli ve gönüllü şekilde çevreci hassasiyet ile gerçekleştirdikleri fiil ve eylemleri ifade etmektedir (Yiğit, 2022: 190). Çevreci ve ekolojik bilinç ile hayata geçirilen davranışlar literatürde yeşil davranış, örgüt politikası halinde kişilerin yeşil davranış sergilemesi de yeşil örgütsel davranış şeklinde ifade edilmektedir.

Yeşil davranış; diğer bir ifade ile yeşil hareketler özü itibari ile ekolojik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekoloji ise yeşil perspektifin birçok etkinlik alanını ifade etmektedir. “Ekoloji” kavramı ilk olarak 1870 yılında Alman biyolog Ernest Haeckel tarafından kullanılmıştır (Porritt, 1986: 18).

Yeşil Örgütsel Davranış kavramı, alan yazında yeni bir tanımlama olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda ve kullanılan tanımlamalarda Yeşil Yönetim, Yeşil Davranış isimleri de sıklıkla kullanılmaktadır (Sönmez, 2020: 1109). Ancak kavramların isimlendirilmesi farklı olsa da ortak olarak öne çıkan temel konu, çevre duyarlılığı, sürdürülebilirlik, doğal kaynakların israf edilmemesi, enerji verimliliği, kirliliğin önlenmesi, atıkların doğadan arındırılması, tabiata olan zararın minimuma indirilmesi ve bu süreçlerin bireyler, sivil toplum kuruluşları ve karar vericiler ile birlikte yönetilmesi sürecini tanımlamaktadır. İşletme, örgüt ve toplumların bu süreç ile birlikte gönüllü ve zorlayıcı unsurlar ile çevreci yönetim anlayışına sevk edilmesi de Yeşil Örgütsel Davranışları meydana getirmektedir.

Örgütlerde, iş alanında veya sosyal alanda uygulanan yeşil davranışlar, onu tipik bir gönüllü davranış olarak kavramsallaştırmaktadır. Ancak yapılan çalışmalar tüm yeşil davranışların isteğe bağlı olmadığını, bazı örgüt normları ve diğer faktörlerin de buna etkisi olduğunu göstermektedir (Norton vd. 2015:108).

Çevreye olan duyarlılığın sadece örgütsel olarak kalması çevre dostu faaliyetler için yeterli olmamaktadır. Bu eylem ve davranışların örgüt içindeki bireyler tarafından da

sergilenmesi, kişilerin yeşil örgütsel davranışlara katılım göstermeleri önemlidir (Ture, 2014:139).

“Yeşil örgütsel davranış” kavramı literatürde farklı isimler ile de ifade edilmektedir. Bu isimlere örnek olarak “yeşil örgütsel davranış” kavramı yerine, “kurum içi çevreci davranışlar” kavramı (Koçak ve Baş, 2022; Tanık Önal, Kılınç ve Saraçoğlu, 2020), “çevreye dost personel davranışları” kavramı (Değirmenci ve Aytekin, 2021; Önal, 2018; Saifulina ve Carballo-Penela, 2017), “çevreci işyeri davranışları”(Uğur ve Öner, 2019) gibi ifadeler kullanılmaktadır (akt; İrge, 2022: 1295). Yine farklı çalışmalarda “yeşil çalışan davranışları” kavramı (Küçük ve Yağcı, 2022), “yeşil işgören davranışı” kavramı (Yiğit, 2017), “çalışanların yeşil davranışı” (Eroymak, İzgüden, vd. 2018) şeklinde tanımlamalara da yer verilmiştir.

Tablo 4

Literatürdeki Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı İle Benzer Diğer Kavramlar Tablosu

Kavramın Adı	Literatürdeki Orijinal Adı	Literatürde Geçen Kaynak
Eko inisiyatifler	eco-initiatives	(Ramus ve Killmer, 2007; Ramus ve Steger, 2000)
Eko-yenilikler	eco-innovations	(Ramus, 2001)
Bireysel çevresel girişimler	individual environmental initiatives	(Andersson & Bateman, 2000)
Çevresel/çevre yanlısı davranışlar	environmental/pro-environmental behaviors	(Boiral, 2009; Cantor, Morrow ve Montabon, 2012; Lülfs & Hahn, 2013; Mesmer-Magnus,
Çevreye yönelik davranışlar	behaviors directed toward the environment	(Boiral & Paille, 2012; Daily, Bishop ve Govindarajulu, 2009; Lamm ve diğerleri,
Yeşil davranışlar	green behaviors	(Han, Hsu, & Lee, 2009; Ones & Dilchert, 2009, 2012a)
Çevre dostu davranışlar	eco-friendly behaviors	(Rangarajan ve Rahm, 2011)
Çalışanların çevresel bağlılığı/katılımı	employees' environmental commitment/involvement	(Boiral, 2005; Orecchini, 2000; Perez, Amichai-Hamburger,
İşyerinde çevresel sürdürülebilirlik	environmental sustainability at work	(Muros, 2012; Ones & Dilchert, 2012b)
İşyerinde sürdürülebilirliğe yönelik davranışlar	behaviors toward sustainability in the workplace	(Crosbie & Houghton, 2011)
Çevreye duyarlı davranışlar	environmentally responsible behaviors	(Lee, Jan, & Yang, 2013; Rojšek, 2001; Smith & O'Sullivan, 2012; Tilley, 2000)

Kaynak: (Boiral, Paille, & Raineri, 2015:19).

Yukarıda verilen Tablo 4 ile çevreci ve ekolojik davranışların, literatürde yer alan farklı kullanım şekilleri tablolaştırılarak sunulmuştur (Boiral, vd. 2015:19).

Sürdürülebilirlik ile başlayan yeşil hareketler giderek yaygınlaşan bir kültür haline gelmektedir. Birçok kurum ve örgüt sürdürülebilir stratejiler için çalışanlarının katkısına ve desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada gönüllülük ve bireylerdeki taban hareketliliği bu hedef ve stratejilere ulaşmak için önemli rol oynamaktadır (Stinger, 2009: 56). Başka bir çalışmada yer alan ifadeler ile “çevreye duyarlı işyeri” davranışları, örgüt içinde yer alan mevcut çevrenin korunması veya iyileştirilmesi ile fark yaratan örgüt ile gerçekleştirilen davranışlar bütünüdür (İrge, 2022: 1296). Diğer bir tanımla, çevrenin doğal kalmasına ve devam edebilir olmasına katkı sunan, bu kapsamda enerji tasarrufu ve kaynak kullanımında dikkatli davranışlar yeşil davranışları oluşturur (Mesmer-Magnus, vd. 2012).

Zorunluluk olmadan gerçekleşen işler neticesinde kişiler, iş haricinde gösterdikleri çevre meselelerindeki hassasiyeti iş yerinde de göstererek bu alışkanlıkları işletmeye kazandırabilmektedirler. Geri dönüşüm, bisiklet kullanımı, enerji tasarrufları gibi davranışlar iş yerinde olumlu sonuçlar oluşturur. Bu sonuçlar ile oluşan taban hareketini desteklemek ve ihtiyaç duydukları gereksinimlerini karşılamak, alışkanlıklarının yaygınlaşmasını sağlamaktadır (Stinger, 2009: 56).

Çevreye duyarlı örgütler, örgüt içindeki çevre dostu yaklaşımı yaygınlaştırarak kurum kültürü olarak işletmede sürekli uygulanır hale getirmesi yeşil davranışları örgüt kültürü haline getirmiş olur (Erbaşı ve Özalp, 2021: 44). Yeşil örgütsel davranışlar, işletme ve örgütlerdeki çevresel hassasiyetin örgüt kültürü ve uygulanacak eylemlerin birbirine uyumu ile mümkündür (Ture ve Ganesh, 2014: 141).

Yeşil davranış sergilemenin kriterleri olarak; dünyadaki bütün canlılara duyulan saygı, dünyadaki zenginlik kaynaklarının bütün insanlar arasında paylaşımına gönüllülük, ekonomik büyüme hengesine alternatif ve sağlam çözümler ile refah, nükleer olmayan ve azaltılan savunma harcamaları, kaynakların gelecek kuşakların hakkının tanınması, sağlıklı bir toplum için sağlıklı çevre, kişisel ve ruhsal gelişim, nüfus planlaması, insan ayırımının reddi, yenilenebilir kaynak kullanımı sayılabilir (Porritt: 1986: 25).

Başka bir çalışmada yer alan ifadeye göre çevre ve ekoloji konusunda oluşturulacak politikada en önemli kriter şunlar olmalıdır: emisyonları azaltmak, maliyetlerin düşük

tutulması için verimlilik, gelirler, teknoloji, eşitlikçi yaklaşım ve tarihsel sorumluluk. Bu politikaları uygulanması ne kadar önemser isek, ölçülebilir ve olumlu sonuçlar için olasılık artmaktadır (Stern, 2009: 41).

Mc Kinsey Küresel Enstitüsü, akkor ampullerini floresan versiyonları ile değiştirmenin, masraflarını bir sene içerisinde çıkarabileceğini ifade etmektedir. Yine Ulaşım için kullanılan araçların fosil yakıtlardan kaynaklı sera gazlarının önlenmesi için farklı tedbirler alınması mümkündür (Stern, 2009: 143).

İşgörenlerin yeşil örgütsel davranışları kişisel inisiyatifleri ile iş harici sergilediği yeşil davranışlar birbiri ile aynı olmayabilmektedir. Bu davranışların tamamı örgütler tarafından yönlendirilmese bile örgütlerin gözetimini içermektedir. (Ones ve Dilchert, 2012: 452). Sonuç itibari ile yeşil örgütsel davranış, çalışan bireylerin örgütlerde gerçekleştirdikleri çevre dostu eylem ve faaliyetlerdir (Erbaşı ve Özalp, 2021: 46).

Yeşil davranışlar, örgüt içinde, iş alanında veya sosyal alanda genellikle gönüllü şekilde gerçekleştirilmektedir. Bu yönüyle yeşil davranışlar bir gönüllü davranışı olarak kavramsallaşmaktadır. Ancak yapılan çalışmalar tüm yeşil davranışların isteğe bağlı olmadığını, bazı örgüt normları, işletmelerin kuralları, yasal düzenlemeler ve diğer faktörlerin de buna etkisi olduğunu göstermektedir (Norton vd. 2015:108).

Örgüt çalışanlarının çevresel faaliyetlerinin bireysel alandan örgüt içi alan doğru yönlendirilmesi ile örgütlerdeki yeşil davranışların artacağı görülmektedir. Bu kapsamda örgüt içindeki yeşil örgütsel davranışların artırılması için, bireylerin teşvik edilmesi, ödüllendirilmesi, motive edilmesi ve örnek olunması gerekmektedir (Erbaşı ve Özalp, 2021: 47).

Ülkemizde ise çevre konusunda duyarlılık ve davranışsal etkiler oluşturmak için kamu kurum ve gönüllü kuruluşlar marifetiyle birçok politika, strateji, eğitim ve farkındalık çalışmaları giderek yaygınlaşmıştır. Bu kapsamda planlanan çevre eğitimleri, bireylerde sağlıklı bir çevrede yaşama bilincinin geliştirilmesi, çevreye duyarlı, doğal, tarihi, kültürel çevreyi koruyan, olumlu davranışların kazandırılması ve bu konuda aktif katılımın sağlanması için politikalar ele alınmıştır. (Çevre Bakanlığı, 1994: 51).

2.3.5. Yeşil Örgütsel Davranışların Sonuçları

Çevresel bozulma ve küresel iklim değişikliğinin sonuçları yeryüzünü ve bütün canlıları olumsuz anlamda etkilemektedir. Bu kapsamda bir araya gelerek “Ortak Geleceğimiz” teması ile toplanan devletler BM ve diğer uluslararası örgütler öncülüğünde Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve diğer ortak politikalar ile Yeşil Yeni Düzen’i geliştirmişlerdir.

Yeşil yeni düzen beraberinde yeşil davranışlar da örgütsel davranışlar literatürüne girmiş olup çevreci hassasiyet bireysel, örgütsel, toplumsal ve uluslararası eşgüdüm şeklinde ele alınmaktadır. Bu kapsamda yeşil örgütsel davranışların sonuçları da hayatımıza olumlu anlamda yansımaktadır.

Hayata geçirilen çevreci davranışlar sonucunda, örgütlerde kirliliğin önlenmesi, etkisel çevre yönetimi, yeşil davranışlar ve politikalar ile çevreci performansın arttığı görülmektedir (Paillé, 2013: 118).

Yeşil örgütsel davranış ile, çevreye karşı hassas ve duyarlı olan, gönüllü şekilde çevreci yaklaşımlar ile oluşabilecek olumsuz etkileri azaltan davranışlardır (Araujo, 2014: 9). Bu davranışlar örgütlerde çevrenin sürdürülebilirliğine yönelik eylemler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kavram ile oluşan çevre sorunlarını çözümün yalnızca sebep olan kirliliğin ortadan kaldırılmasından ziyade, mevcut doğal ve beşeri kaynakların korunması ve geleceğe taşınması da öncelenmiştir. Bu amaç ile yerel, ulusal ve uluslar arası ölçekte yönetimlerin politika geliştirmesi, karar alma süreçleri, takip ve ölçüm çalışmaları Yeşil Kamu Politikalarını oluşturmaktadır. Yönetimlerin çevreci hassasiyet ile karar almaları, ilke ve hedeflerini belirlemeleri, kaynak kullanımına dair politikalarını gözden geçirmeleri ve meydana gelebilecek doğal tahribatlara önlem almaları birer kamu politikası örneğini oluşturmaktadır.

Dünyada ve toplumda başlayan çevresel, ekonomik ve toplumsal birçok olaylar, beraberinde sürdürülebilir kalkınmanın yeniden ele alınarak küresel ölçekte planlanması gerekliliğini ortaya koymuştur. Oluşan bu olumsuz ortamdan çıkış ise yeşil düzen ile

sağlanacağı ortak kabul görmektedir. Bu yeşil düzen ise, yeşil ekonomi, yeşil kalkınma ve yeşil politikalar ile oluşturulacaktır (İletişim Başkanlığı, 2021:25).

Çevrenin korunmasına yönelik tutum ve davranışlar uzun süredir insanların ve işletmelerin dikkat ettiği ve ilgisini çeken gündemler arasında yer almaktadır. Bu konuyla ilgili doğal kaynaklardan ürün ve mahsullere, tedarikten üretim sistemlerine, satış ve pazarlamadan atıkların geri dönüşümüne kadar birçok aşamasında işletmeler, örgütler çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmalar son zamanlarda ürünlerin marka değerine de olumlu anlamda katkı sunmaktadır. Öyle ki insanlar artık çevreye zararı olmayan, enerji tasarruflu, hava ve su kirliliğine neden olmayan ürünleri tercih etmektedirler. İşletmeler bu sayede sosyal farkındalık oluşturarak ürün ve markaları ile birlikte çevreye ve topluma da faydalı işletmeler haline gelmektedir (Gülgönül, Şahin, 2023: 2).

Enerji tasarrufları, fosil yakıtlardan yenilenebilir enerjiye geçiş, yer altı ve yer üstü doğal kaynakların korunması ve gelecek nesillere aktarılması, doğanın ve çevrenin korunması, bilinçli teknoloji kullanımı ile karbon izini minimize etme, atıkların düzenli toplanması ve bertaraf edilmesi ile hava, su v toprak kirliliğinin önlenmesi, geri dönüşüm ile yeni ürünler için hammade temini gibi yeşil davranışların hayatımızda birçok olumlu sonucu bulunmaktadır.

İşletmelerin daha az yazıcı ve toner kullanımı, buna bağlı olarak daha az kağıt tüketimi, beraberinde elektirik faturalarındaki tasarruf, doğal kaynakların korunmasına sebep olmaktadır. Bu ürünlerin kullanımının kontrollü hale gelmesi ile, siparişlerin ulaşımı için gereken nakliyeye harcanan yakıt giderleri ve akaryakıtın havaya bıraktığı karbondioksit gazının azalması, şehir içi ve şehirlerarası araç trafiği yoğunluğunun önlenmesi ile gürültü ve hava kirliliğinin engellenmesi gibi yeşil davranışların topyekün bir araya geldiğinde tahmin ettiğimizden de devasa sonuçları oluşabilmektedir.

2.3.6. Yeşil Örgütsel Davranışlar İle İlişkili Diğer Kavramlar

Yeşil Kalkınma

Temelde bütün ekonomik faaliyetler, dünyamızdaki doğal kaynaklara bağımlıdır. Bu kapsamda uzun vadeli kalkınma planları, bu doğal kaynakların akılcı ve korunarak kullanılması ile gerçekleşmesi mümkündür (Hun, 2012: 17).

Sürdürülebilir kalkınmayı hedeflediğimiz günümüz dünyasında, toplumlar ve ülkeler arasında ekonomik bağımlılıklar yaşanırken artık ekolojik bağımlılıklar da yaşanmaktadır. Bu kapsamda sınırlı kaynaklara sahip dünyanın, kaynak kullanımında ve çevre sorunlarındaki iş birliği yerel, ulusal ve uluslar arası şekilde dünyayı ekoloji perspektifinde ortak geleceğimiz için birleştirmiştir.

1970’li yıllarda bu konu tartışıldığında öne çıkan temel fikre göre, ekonomik büyüme ve kalkınma ile çevrecilik birbirinin karşıtı olduğu durumudur. Yani bireyler ya ekonomik büyümeyi seçmek durumunda ya da çevreci hassasiyet ile nitelikleri iyileştirme durumu egemen bir fikirdir. Toplumda yerleşen güçlü ancak bilimsel olmayan bu fikir, 1972’de Roma kulübü tarafından “Büyümenin Sınırları” kitabında ele alınmıştır. (Pearce, vd. 1993: 32)

Yeşil kalkınma tüketim toplumunun sahip olduğu davranışlar ile yakın gelecekte ihtiyaç duyacağımız şeyler ve tutumlu ekonomi arasında bir seçimi ifade eder. Dünya kaynaklarından ve çevremizden karşılamamız mümkün olmayan ihtiyaçlar için bolluk yaratmak mümkün değildir. Bu nedenle doğal ve beşeri kaynaklarımızı daha akıllıca kullanmak ve bunun için yeni modeller geliştirmeliyiz (Porritt, 1986: 125).

Yeni düzen ile birlikte ele aldığımızda yeşil kalkınmanın üç temel birleşeni bulunmaktadır. Bunlar; sürdürülebilir kalkınma, ekonomik yeni bir politika ve kaynak kullanımındaki sistemin sürdürülemez oluşudur. Bu kapsamda yeşil kalkınma, yeşil ekonomi ve yeşil büyümenin birlikte olması gerektiğini ifade etmektedir (İletişim Başkanlığı, 2021: 26).

Bu kapsamda çevre konusunda duyulan kaygı ile yeşil kalkınma, yeşil geleceğin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilir. Yeşil kalkınma, sürdürülebilir kalkınma hedefleri çerçevesinde değerlendirildiğinde, çevreci faaliyetlerin ve politikaların, çevre koruma fikirlerinin ön plana çıktığı bir kavramı olarak ön plana çıkmaktadır (Turgut, 1996: 701). Yeşil kalkınma, diğer modellerden farklı olarak, kendisine ekonomik ve iktisadi kaynaklar yerine, doğal ve insan kaynaklarını, çevre ve ekolojii dikkate alarak uzun vadeli kalkınmayı ve kaynakları korumayı amaçlayan bir model oluşturmuştur (Beyhan, 2008: 12).

Yeşil Ekonomi

Yeşil ekonomi ve yeşil kalkınma kavramları, sürdürülebilir kalkınma ile aynı zemine oturan ve birlikte ele alınması gereken kavramlardır. Yeşil ekonomi, ekolojik sorunları ve çevresel problemleri ciddi şekilde ele alıp azaltırken, aynı zamanda toplumun refahını ve sosyal adaleti de sağlamak olarak tanımlanabilir (Al, 2019: 115).

Yeşil ekonomi, dünyanın eski bilgeliğini günümüzde yeni akıl ve teknolojilerin dinamik potansiyeli ile harmanlaması girişimidir (Porritt, 1986: 139). Bu bilgelik ile yeşil ekonomi, biyolojik ürün çeşitliliğine ve ekolojik zararı engelleyen, enerjinin ve kaynakların verimli kullanılarak israfı önleyen, karbon ve çevrenin kirliliğini azaltan; tüm bunların yanında insan refahı ve istihdamın arttığı ekonomik bir modeldir.

Yaşadığımız iklim değişikliği, giderek artan dünya nüfusu, teknolojik gelişmeler, finansal ve ekonomik gereklilikler ve daha birçok faktör; işimizin doğasını, işi nerede, nasıl ve ne zaman yapacağımız hakkında farklı düşünelere yol açmaktadır (Stringer, 2009: 41).

2008 yılında Amerika ve tüm dünyada yaşanan ekonomik kriz ve beraberindeki iktisadi yıkıcı etkileri uzun yıllar devam etmiştir. Bu yaşanan kriz ile birlikte iktisadi büyüme odaklı dünya ekonomi tezinin çökmüş olduğu görülmüştür. Yeşil yeni düzen ile ekonomik, toplumsal ve çevreci büyümenin eş zamanlı ve uyumlu şekilde gerçekleşmesi yeşil ekonomi ile mümkündür.

Yeşil yeni düzen ve beraberinde yeşil ekonomi ile büyüme trendini yakalama, geleceği öngörme, işgücü havuzundaki daralmadan nitelikli istihdam sağlama, ekonomik dalgalanmaya rağmen kaynakları doğru yönetme ve sürdürülebilir işler, işletmelerin de iş yapış tarzlarını yeniden yapılanmaya zorlamaktadır. Günümüz işgücü nüfusunun bilgi toplumu olması, onları birçok bilgiye her an ve her yerde ulaşabilme özelliğine sahip kılmaktadır. Bu sayede ev ve iş yeri dışında da çalışma fikri yeni bir çalışma tarzını oluşturmaktadır.

Yeni çalışma tarzları ve bu tarzı benimseyen bir kuşak olması, işleri ofis dışında yapmaya güçlü bir alternatif olarak bakmaktadır. Bu çalışma şekillerindeki değişiklik

enerji, su, ham madde ve topraktaki kullanımımızı kısıtlayarak ekonomik ve kaynak kullanımında olumlu çevre etkilerine sebep olmaktadır (Stringer, 2009: 44).

Yeşil ekonominin özellikleri; endüstriyel ürün miktarının azaltılması, kendimizi idame ettirme kapasitesi, yenilenebilir kaynakların kontrollü kullanımı, diğer doğal kaynakların korunması, zenginlik ve refahın dağıtılması, bireysel iş olanağında tatminkar olunması, işbirlikçi ve çevreci bir akıl, bu stratejiye uygun teknolojilerin geliştirilmesidir (Porritt, 1986: 125).

Yeşil Enerji

Günümüz dünyasındaki sanayi üretimindeki artış ve buna bağlı olarak enerji tüketimindeki artış, bireysel kullanımlar da dahil edildiğinde ciddi şekilde kaynak ve enerji sarfiyatına sebep olmaktadır. Bu kullanımlar sonucunda çevre ve hava kirliliği ile iklim değişikliğine de enerjinin olumsuz katkısı büyüktür (IPCC, 2007).

Bireysel ve sanayi kullanımında petrol, doğalgaz ve diğer fosil yakıtlar talebi karşılanamayacak duruma gelmeden ve ekolojik tahribat daha çok artmadan önce, ülkelerin enerji ihtiyaçlarını kendi idame edebilecek hale gelmelidir (Porritt, 1986: 168). Bunun için ülkeler öncelikle enerji tüketimlerini azaltma çalışması yaparak kontrol etmelidir. Enerjideki en önemli kaynak tasarruftur. Enerjiden tasarruf etmek her zaman enerji üretmekten ucuz ve maliyeti düşüktür. Ayrıca kaynakları çeşitlendirme ve yenilenebilir enerji kaynaklarına hızla yönelmelidirler.

Doğal kaynak olarak kullanılan maden kömürü, petrol ve diğer fosil yakıtlar kullanılarak üretilen enerji ile ne kadar çok tüketim artarsa, o kadar maden kömürü ve diğer fosil yakıtlar yakılarak küresel ısınma ve karbon emisyonuna sebep olmaktadır (Rogers ve Kostigen, 2008: 14). Alternatif enerji oluşturan yenilenebilir kaynaklar olarak rüzgar, su gücü, ağaçlandırma ve güneş ışınları; yenilenme süresinden daha yavaş kullanıldığı takdirde enerji ihtiyacımıza önemli katkı sunmaktadır. Bu ekolojik dengeyi koruyarak ve ekonomik sürdürülebilirliği de sağlayarak yeşil enerji modelini oluşturmaktadır.

2004 yılında Almanya'nın Bonn şehrinde gerçekleşen "Yenilenebilir Enerji Kaynakları Konferansı" ile çevreyi kirletmeyen ve yenilenebilir enerjinin kullanımı açısından önemli bir adım olmuştur. (Hun, 2012: 58)

Günümüzde karbondioksit salınması, küresel iklim değişikliklerine ve bununla birlikte ısınma, kuraklık, aşırı yağışlar, hava kirliliği ve asit yağmurları gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir. İklimi dengelemek için atmosferdeki karbon emisyonlarını azaltılması gerekmektedir. Petrole olan bağımlılık küresel anlamda devam ederken fosil yakıtların kullanımı da ayrıca sorun olarak kendini göstermektedir. Bu duruma en güçlü alternatif ise temiz enerji kaynaklarına hızlıca yönelmektir.

Yeşil enerji, yenilenebilir enerji kaynakları ile sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin bir parçası olarak, ekonomi, çevre, toplumsal refah ve istihdam yaratılmasında da önemli rollere sahiptir.

Günümüzde kullanılan enerji kaynaklarını üç sınıfa ayırmak mümkündür (Hun, 2021: 67). Bu kaynaklar ise;

Fosil Enerji Kaynakları (Odun, kömür, petrol ve doğalgaz),

Yenilenebilir Enerji Kaynakları (Güneş, rüzgar, hidroelektrik, jeotermal ve biokütle),

Yeni Nesil Enerji Kaynakları (Nükleer, yakıt hücreleri ve hidrojen).

Kullanılan bu enerji kaynaklarından yenilenebilir enerji kaynaklarını oluşturan güneş enerjisi, rüzgar enerjisi, hidroelektrik enerjisi, jeotermal enerji ve biokütle enerji yeşil enerji ve sürdürülebilir bir dünya için yaygınlaştırılmalı ve teşvik edilmelidir.

Küresel Isınma

Dünyanın sıcaklık ortalamasının giderek artması ve bununla birlikte yaşanan iklim değişikliği küresel ısınma olarak adlandırılmaktadır. Dünyanın bu ısınma ile son 150 yılda yaklaşık 1 derece ısındığı tespit edilmekle birlikte önümüzdeki 100 yılda 3-4 dereceye kadar ısınma olması beklenmektedir (Biçer ve Acar, 2015: 31).

İnsanlık tarihi itibari ile yeryüzünde doğal faktörler neticesinde birçok çevre ve doğal değişim yaşanmaktadır. Ancak son yıllarda artan çevre tahribatlarında ve küresel ısınma gibi oluşan çevre sorunlarında insan faktörlü ihmaller ve sebepler olduğu gözükmemektedir.

Artan küresel ısınma ve beraberinde karşı karşıya kaldığımız iklim değişikliği sorunları, dünyanın kuraklaşmasına, suların buharlaşmasına ve buna bağlı olarak gıda ve su tedarikinde yaşanacak krizlerin olacağına işaret eder.

Özellikle sanayi üretiminin artması ve buna bağlı olarak gelişen birçok teknolojinin en büyük olumsuz etkisi doğaya ve atmosfere verdiği zarar olmaktadır. Atmosfere salınan sera gazı yükü arttıkça biyosferdeki baskısı ve yük artışına neden olmaktadır (Doğan ve Tüzer, 2011: 158). Atmosferdeki sera gazlarının artması sonucunda, yeryüzü sıcaklık dengesi bozulmakta ve buna bağlı olarak buzullarda erime, deniz suyu seviyelerinde yükselme ve çekilme, yağış düzeninin bozulması gibi sonuçlara sebep olmaktadır. Bu olaylara bağlı olarak ani ve aşırı yağışla sel, heyelanlar yaşandığı gibi yağışsız geçen mevsimlere bağlı olarak kuruyan nehir ve göller ile kuraklıklar yaşanmaktadır. Bunun sonucunda başta insan olmak üzere bir çok canlının yaşam tehlikesi, hastalıkların artması, temizlik ve hijyen koşullarının sağlanamaması gibi sonuçları ortaya çıkmaktadır.

Küresel ısınmanın önemli etmenlerinden biri de sera gazıdır. Güneşten dünyaya ulaşan büyük bir enerji bulunmaktadır. Bu enerji ile dünya sıcaklığı dengesini oluşturmaktadır. Atmosfere salınan sera gazları bu enerjiyi emerek ve daha sonra tekrar dünyaya aktarması ile dünyanın ısı derecesinde artışlar meydana gelmektedir. Bu sera gazlarının artmasına neden olan etmenler ise şunlardır (Yıldırım, 2007: 23);

Enerji tüketimlerine bağlı sera gazı

Sanayi üretimlerine bağlı sera gazı

Ormanlık alanların tahribatına bağlı sera gazı

Bilinçsiz tarım ve ilaçlamaya bağlı sera gazı

Diğer araç ve kaynaklardan salınan sera gazıdır.

Günümüzde insanın ekonomik beklentileri, sosyal yapı içerisindeki statüsü beklentisi ile birlikte kişisel haz ve hırsları, davranışlarının ve eylemlerini etkilemekte ve yön vermektedir. Bu davranışlar neticesinde insan sorumluluğunun bilincinde olmaması, çevre değerlerinin tükenmesine, kaynakların israfına, çevre tahribatlarında geri dönüşmez bir noktaya gelmesine sebep olmaktadır.

Küresel ısınma ve iklim değişikliği konusunda alınan önlemler için, ulusal ve uluslar arası düzeyde birçok toplantı ve görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda alınan kararlar ve yapılan sözleşmeler ile devletlere ve özel şirketlere görev ve sorumluluklar verilmiştir. Bu sorumluluklar ile karbon salınımı azaltılması, sera gazının kontrol altına alınması bulunmaktadır.

2.3.7. Yeşil Örgütsel Davranışlar Kavramına İlişkin Önceki Çalışmalar

“Yeşil Örgütsel Davranışlar” kavramı ve kaynaklarda geçen ilişkili diğer kavramlara dair literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Yüksek Öğretim Kurulu Tez Merkezi’nde yapılan incelemeler Tablo 5.’de aşağıda gösterilmiştir.

Literatür incelendiğinde Yeşil Davranışlar kavramına ait 1 Yüksek Lisans Tezi ve 1 Doktora Tezi, Yeşil Örgütsel Davranışlar kavramına ait 2 Yüksek Lisans Tezi ve 1 Doktora Tezi, Çevreci Davranışlar kavramına ait 1 Yüksek Lisans ve 3 Doktora Tezi, son olarak Çevre Dostu Davranışlar kavramına ait ise 5 Yüksek Lisans Tezi ve 2 Doktora Tezi çalışması yapıldığı görülmektedir. Bu kavramlar son yıllarda literatürde karşımıza daha sık çıkmakla birlikte yapılan çalışmalar çok fazla değildir. En çok çalışma ise 2019 yılında yapıldığı görülmektedir.

Tablo 5.

Yeşil örgütsel davranışlar ve ilişkili diğer kavramlara dair tez çalışmaları

Yıllar	Yeşil Davranışlar		Yeşil Örgütsel Davranışlar		Çevreci Davranışlar		Çevre Dostu Davranışlar	
	<i>Yüksek Lisans</i>	<i>Doktora</i>	<i>Yüksek Lisans</i>	<i>Doktora</i>	<i>Yüksek Lisans</i>	<i>Doktora</i>	<i>Yüksek Lisans</i>	<i>Doktora</i>
2010								
2011								
2012							1	
2013								
2014							1	1
2015						1	1	
2016								
2017								
2018						1		
2019		1	1		1	1	2	
2020								
2021								1
2022	1		1					
Toplam	1	1	2	1	1	3	5	2

Kaynak: Yök Tez Merkezi (tez.yok.gov.tr)

Bu çalışmalardan içersinde müşteri deneyimleri, yeşil davranışlar ve tekrar ziyaret niyeti üzerine hazırlanan bir doktora tezinde; deneysel değerin ise kısmen yeşil davranışlara karşı tutumu pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Yeşil davranışlara karşı tutum, tekrar ziyaret etme niyetini benzer şekilde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkilediği görülmüştür (Çavuşoğlu, 2019).

Farklı bir çalışma ile otel çalışanlarının yeşil davranışların iş tatmini üzerine etkisi üzerine yapılan bir yüksek lisans tezinde ise; çalışanların zorunlu yeşil davranışları iş tatminini anlamlı ve olumlu etkilerken, gönüllü yeşil davranışları iş tatminini etkilememektedir (Mert, 2022).

Diğer bir çalışmada ise, toplam kalite yönetimi uygulamalarının yeşil örgütsel davranışlara olan etkisi üzerine yapılan bir yüksek lisans tezidir. Çalışma sonucunda toplam kalite yönetimi uygulamalarının çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını kısmen etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Kırca, 2022).

Yeşil Örgütsel Davranışlara ait diğer bir yüksek lisans tezinde ise, yeşil örgüt iklimi algısı ile olan ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışma sonucuna göre; çalışanların yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranışları arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen regresyon bulgularına göre çalışanların yeşil örgüt iklimi algılarının yeşil örgütsel davranışları üzerinde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Özalp, 2019).

Bir başka kavram olarak çevreci davranışlar kavramına dair bir doktora tezinde çevreci davranış eğilimleri ile davranışsal niyetleri üzerine araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda; turistlerin çevreci davranış eğilimleri üzerinde, yeşil otel tercihlerine yönelik algılarının etkisi olduğu; ayrıca çevreci davranış eğilimlerinin de, turistlerin yeşil otellere yönelik davranışsal niyetlerini önemli ölçüde etkilediği görülmüştür (İpar, 2018).

Diğer bir kavram olan çevre dostu davranışlar kavramına ilişkin yapılan bir doktora tezinde ise kurumsal sosyal sorumluluk, çevre dostu davranışlar ve diğer birçok kavram ilişkileri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda; çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının çevre dostu davranışları anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Değirmenci, 2021).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın üçüncü bölümü kapsamında çalışmada kullanılan yöntemden bahsedilmiştir. Bölüm içeriğinde araştırmanın amacı ve önemi, kapsamı ve sınırları, yöntemi, örnekleme, modeli, hipotezleri ve kullanılan veri toplama aracı ve değişkenlere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma amacı olarak, Balıkesir Üniversite Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi görev alan sağlık sektörü çalışanlarının kişi örgüt uyumu ve bilinçli farkındalığının yeşil örgütsel davranışlara etkisini ölçmek ve sonuçları ortaya koymaktır.

Kaynak tüketiminin giderek arttığı günümüz dünyasında işletme ve örgütlerin kaynak verimliliğinin göz önüne alarak, israfın önlenmesi, geri dönüşümün teşvik edilmesi, enerji tasarrufları, kırtasiye ve malzeme tasarrufları, doğaya ve çevreye saygılı süreç yönetimi gibi birçok eylem ve politika yürütülmesi beklenmektedir. Bu kapsamda kamu kurumlarının buna nasıl yaklaştığını ölçmek, kurum ile personeli arasındaki amaç, hedef ve değerler uyumunu ölçmek, bu yaklaşım ve uyum ile birlikte farkındalık durumunu tespit etmek; kişi örgüt uyumu ve bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara etkisi adlı çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Yeşil davranışlar ve yeşil örgütsel davranışlar kavramına ilişkin literatürde çok fazla çalışma yer almamaktadır. Günümüz için ve geleceğimiz için büyük öneme sahip çevre dostu davranışların kamu kurumlarındaki uygulamalarını ölçmek, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda kişi örgüt uyumu ile personel ve kurum kültürünün bütünleşik olmasının avantajları ve dezavantajlarına yer verilerek yeşil örgütsel davranışlara dair katkı sunulması hedeflenmektedir. Bilinçli farkındalık kavramı ile birlikte yapılan eylem ve uygulamaların, bilincinde olunması, farkında olunmasının önemine dair açıklayıcı bilgilere yer verilerek sonuca ulaşmaya çok yönlü bir bakış sergilenmiştir. Tüm bu yaklaşım ve hedefler araştırmanın önemini oluşturmaktadır.

Yeşil örgütsel davranışlar kapsamında şirketlerin, kurumların, devletlerin hatta uluslar arası kuruluşların, birlikte hareket etmek, birlikte mücadele etmek ve birlikte yeşil

bir gelecek inşa etmek için ortak birçok adım atarak hedefler koymaktadır. Bu kapsamda örneklem grubunda yer alan sağlık sektörü çalışanları ile araştırma gerçekleştirilerek bu ortak hedef ve eylemlerin yerel düzeydeki karşılığına ilişkin veriler analiz edilmiştir. Çıkan sonuçlar ile veriler değerlendirilerek, sonraki çalışmalara bir zemin oluşturulması, işletme ve örgütlere öneriler sunulması amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırma maliyet, zaman, fayda analizi ve konu bakımından bir takım sınırlandırmalara tabi tutulmuştur. Bu değerlendirme ile araştırmanın kapsamı kişi örgüt uyumu ve bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara etkisini araştırmaktır. Bu amaçla Balıkesir Üniversite Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi sağlık çalışanları örneklem olarak yer almaktadır. Araştırma sonuçları genelleme amacı taşımamaktadır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

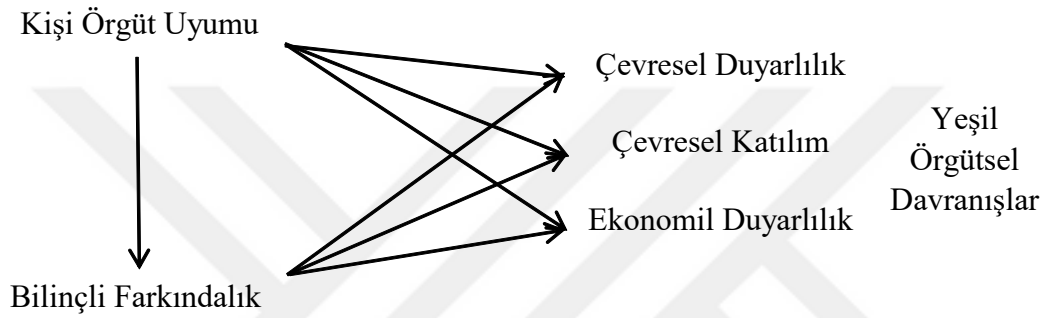
Araştırma kapsamında yapılan anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın amaç ve araştırma modeli doğrultusunda, literatür çalışması ve ölçekler göz önüne alınarak pilot bir araştırma (n=30) gerçekleştirilerek test edilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılarak çalışmaya devam edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde, “SPSS 24.0 for Windows” programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın örnekleme, modeli, hipotezleri ve değişkenlere dair bilgiler, aşağıda sırasıyla yer verilmektedir.

3.3.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma örnekleme olarak, Balıkesir Üniversite Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapan sağlık sektörü çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örneklem olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, çalışmanın yapılacağı sağlık sektörü çalışanlarına ulaştırılan anket formundan geriye dönen 300 adet formun, uç değer analizi yapıldıktan sonra geriye kalan anlamlı sonuçlardan 266 adedi değerlendirme kapsamında araştırmaya dahil edilmiştir.

3.3.2. Araştırma Modeli

Araştırma modeli tanımlayıcı model olarak kullanılmıştır. Bu model ile değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişki ve etkisi ele alınarak tanımlamaya çalışılmıştır. Bu kapsamda bağımlı değişken olarak yeşil örgütsel davranışlar ve alt boyutları çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve ekonomik duyarlılık ile bağımsız değişkenleri oluşturan kişi örgüt uyumu ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiler test edilmiştir. Aşağıda Şekil 2’de araştırma modeli yer almaktadır.



Şekil 2. Araştırma modeli

3.3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmaya katılan sağlık sektörü çalışanlarının, anket formlarındaki cevapları gerçek durumu yansıttığı varsayılmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda; sağlık sektörü çalışanlarının ankette yer alan ifadeleri ile test edilmiş ve çıkan sonuçlar örneklem özelinde doğru olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın amacı ve hazırlanan araştırma modeli doğrultusunda; değişkenler arasındaki ilişki ve etkinin test edilmesine yönelik araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

H1: Kişi Örgüt Uyumu ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Kişi Örgüt Uyumu ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Katılım arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Kişi Örgüt Uyumunu ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Ekonomik Duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H4: Bilinçli Farkındalık ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H5: Bilinçli Farkındalık ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Katılım arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H6: Bilinçli Farkındalık ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Ekonomik Duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H7: Kişi Örgüt Uyumunu ile Bilinçli Farkındalık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H8: Kişi Örgüt Uyumunun Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Duyarlılığa etkisi bulunmaktadır.

H9: Kişi Örgüt Uyumunun Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Katılıma etkisi bulunmaktadır.

H10: Kişi Örgüt Uyumunun Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Ekonomik Duyarlılığa etkisi bulunmaktadır.

H11: Bilinçli Farkındalığın Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Duyarlılığa etkisi bulunmaktadır.

H12: Bilinçli Farkındalığın ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Katılıma etkisi bulunmaktadır.

H13: Bilinçli Farkındalığın Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Ekonomik Duyarlılığa etkisi bulunmaktadır.

H14: Kişi Örgüt Uyumunun Bilinçli Farkındalığa etkisi bulunmaktadır.

H15: Demografik Bilgiler ile Yeşil Örgütsel Davranışlar alt boyutları anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.3.4. Veri Toplama Aracı ve Değişkenleri

Araştırmada kapsamında veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda, sağlık sektörü çalışanlarının kişi örgüt uyumu ve bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara etkisini ölçmek için 3 ayrı değişken ve ölçek kullanılmıştır. Literatürdeki çalışmalardan elde edilmiş ölçekler;

Kişi örgüt uyumu ölçeği: Kurumlardaki kişi ile örgüt uyumu düzeyinin ölçülmesi amacıyla Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin, Turunç ve Çelik (2012) tarafından Türkçeye uyarlaması araştırmada kullanılmıştır. Kullanılan ölçek 4 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmada kişi örgüt uyumu ölçeğinin Cronbach's Alpha 0,932 değeri ile yüksek güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

Bilinçli farkındalık ölçeği: Kişilerin günlük hayatlarındaki deneyimlerinin farkında olması ve dikkatli olması bilincini ölçülmesi amacıyla Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen ölçek, Özyeşil ve arkadaşları (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Kullanılan ölçek 15 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Bilinçli farkındalık ölçeği Cronbach's Alpha 0,926 değeri ile yüksek güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

Yeşil örgütsel davranışlar ölçeği: Örgütlerin yönetim ve çalışanları tarafından çevreyi korumaya yönelik tutum ve davranışlarını ölçülmesi amacıyla Erbaşı (2019) yılında geliştirilmiştir. Kullanılan ölçek 27 maddeden ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmada 3 boyut olarak kullanılmıştır.

Yeşil örgütsel davranışlar ölçeği alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri, çevresel duyarlılık 0,797 değeri ile oldukça güvenilir, çevresel katılım 0,810 değeri ile yüksek güvenilir, ekonomik duyarlılık 0,676 değeri ile oldukça güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Demografik Bulgular

Araştırma sürecinde katılımcı olarak destek veren sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ait bulgular frekans ve yüzdeler ile aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir. Demografik bulgular içerisinde katılımcıların yaş durumları, cinsiyet bilgileri, mesleki bilgileri ve eğitim durumları tablolaştırılarak gösterilmektedir.

Tablo 6.

Katılımcıların yaş durumu gösteren frekans tablosu

Yaş	N	%
18-25	29	10,90%
26-33	52	19,50%
34-41	62	23,30%
42-49	91	34,20%
50-57	31	11,70%
58-65	1	0,40%
Toplam	266	100%

Tablo 6’da katılımcıların yaş durumunu gösteren frekans tablosu gösterilmektedir. Bu tabloya göre %34,2’sini oluşturan 91 katılımcı ile en çok 42-49 yaş aralığında sağlık alanında görev yapan çalışanlar araştırmaya katılmışlardır. Nicelik olarak en az katılım ise, 1 kişinin katılımı ile gerçekleşen 58-65 yaş aralığındaki katılımdır. Katılımcıların geri kalan yaş durumu %10 ile %23 arasında değişmekte olup daha homojen şekilde dağılmış durumdadır.

Tablo 7.

Katılımcıların cinsiyet durumu gösteren frekans tablosu

Cinsiyet	N	%
Erkek	103	38,70%
Kadın	163	61,30%
Toplam	266	100%

Tablo 7’de yapılan araştırmaya katılımcı olarak destek veren sağlık sektörü çalışanlarının cinsiyet durumunu gösteren frekans tablosu gösterilmektedir. Bu tabloya göre katılımcıların %61,3’i oluşturan 163 kişi ile kadın, %38,7’i oluşturan 103 kişi ile erkek katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 8.

Katılımcıların meslek durumu gösteren frekans tablosu

Meslek	N	%
Hekim	22	8,30%
Hemşire - Ebe	63	23,70%
İdari Personel	39	14,70%
Sağlık Lisansiyeri	13	4,90%
Sağlık Memuru	15	5,60%
Sağlık Teknisyeni - Teknikeri	50	18,80%
Yardımcı Hizmetler	29	10,90%
Diğer	35	13,20%
Toplam	266	100%

Tablo 8’de katılımcıların meslek durumlarının gösteren frekans tablosu gösterilmektedir. Bu tabloya göre %23,7’sini oluşturan 63 kişi ile Hemşire ve Ebelerden oluşan grup araştırmaya en çok katılımı göstermiştir. Hemşire – Ebe meslek grubunu yaklaşık %19’u oluşturan 50 kişi ile Sağlık Teknikeri- Teknisyeni olarak sınıflandırılan meslek grubu izlemektedir. Yine nicelik olarak en düşük katılım %5’e yakın bir oran ile

Sağlık Lisansiyeri ve onu takip eden Sağlık Memuru meslek grubundan olmuştur. %13,2 oran ile yer alan meslekler içerisinde, hastanede görev alan teknik, idari ve akademik alanında görev alan diğer meslekleri ifade etmektedir.

Tablo 9.

Katılımcıların eğitim durumu gösteren frekans tablosu

Eğitim	N	%
Lise	31	11,70%
Ön Lisans	48	18,00%
Lisans	140	52,60%
Yüksek Lisans	36	13,50%
Doktora	7	2,60%
Diğer	4	1,50%
Toplam	266	100%

Tablo 9’da yer alan araştırmada, sağlık sektörü çalışanlarının eğitim durumunu gösteren frekans tablosu gösterilmiştir. Bu tabloya göre katılımcıların %52,6’sını oluşturan 140 kişi lisans düzeyinde eğitim almıştır. Katılımcıların %4’ünü oluşturan 11 kişi ise doktora ve diğer akademik düzeyde eğitim almıştır.

4.2.Güvenirlilik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Keşfedici faktör analizi yapılarak uygulanan varimaks döndürme işlemi, söz konusu araştırmanın içerisinde barındırdığı ölçeklerin yapı geçerliliğinin güçlendirilmesi amacıyla kullanılmıştır. Ölçeklere ait temel bileşenler analizi ile uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testlerine, Barlett testlerinde elde edilen bulgular ile birlikte değerlendirilmiş; araştırma süresince yararlanılan ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları, Cronbach’s Alpha değerleri ile Barlett anlamlılık testi (sig.) değerleri tablolaştırılarak aşağıda verilmiştir.

Tablo 10.

Kişi örgüt uyumu ölçeği KMO, barlett ve güvenilirlik testi tablosu

	KMO	Barlett	Sig.	Cronbach's Alpha
Kişi Örgüt Uyumu Ölçeği	0,814	932,568	<,001	0,932

Tablo 10'daki veriler incelendiğinde, Kişi Örgüt Uyumu Ölçeği KMO örneklem yeterlilik testi 0,814 olduğu görülmektedir. Örneklem yeterliliğinin 0,60 ve üzerinde olması verilerin normal olarak nitelendirilen değerlerde yer aldığını ve yapılacak faktör analizi için de kullanıma elverişli olduğunu göstermektedir. Barlett anlamlılık testi sig=<,001 olması anlamlılık koşulunu karşılamaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2020: 228). Cronbach's Alpha, bu ve benzer araştırmalarda yararlanılan ölçeklerin genel iç tutarlılık katsayıları ve güvenilirlik ölçütüdür ve 0 rakamı ile 1 rakamı arasında bir konumda ele alınarak yorumlanır. Cronbach's Alpha değeri $0 < \alpha < 0,40$ arasında olduğunda çalışma güvenilir değil, $0,40 < \alpha < 0,60$ arasında bir konumda ise düşük güvenilir, $0,60 < \alpha < 0,80$ arasında yer alıyorsa oldukça güvenilir ve $0,80 < \alpha < 1$ arasında bir değer aldığındaysa yüksek güvenilir olarak isimlendirilir (Uzunsakal & Yıldız, 2018:6). Bu kapsamda kişi örgüt uyumu ölçeği Cronbach's Alpha 0,932 değeri ile yüksek güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 11.

Yeşil örgütsel davranışlar ölçeği KMO ve barlett testi tablosu

	KMO	Barlett	Sig.
Yeşil Örgütsel Davranış	0,869	1528,345	<,001

Tablo 11'deki veriler incelendiğinde, Yeşil Örgütsel Davranışlar Ölçeği KMO örneklem yeterlilik testi 0,869 olduğu görülmektedir. Örneklem yeterliliğinin 0,60 ve üzerinde olması verilerin normal dağılımının bulunduğu ve söz konusu faktör analizi

için uygulanabilir olduğunu anlatmaktadır. Barlett anlamlılık testi sig= \leq ,001 olması anlamlılık koşulunu karşılamaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2020: 228).

Tablo 12.

Yeşil örgütsel davranış ölçeği güvenilirlik testi

Ölçek Boyutları	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Çevresel Duyarlılık	0,797	0,806	5
Çevresel Katılım	0,810	0,816	7
Ekonomik Duyarlılık	0,676	0,689	5

Cronbach's Alpha, bu ve benzer araştırmalarda yararlanılan ölçeklerin genel iç tutarlılık katsayıları ve güvenilirlik ölçütüdür ve 0 rakamı ile 1 rakamı arasında bir konumda ele alınarak yorumlanır. Cronbach's Alpha değeri $0 < \alpha < 0,40$ arasında olduğunda çalışma güvenilir değil, $0,40 < \alpha < 0,60$ arasında bir konumda ise düşük güvenilir, $0,60 < \alpha < 0,80$ arasında yer alıyorsa oldukça güvenilir ve $0,80 < \alpha < 1$ arasında bir değer aldığında ise yüksek güvenilir olarak isimlendirilir (Uzunsakal & Yıldız, 2018:6). Bu kapsamda yeşil örgütsel davranışlar ölçeğinin alt boyutları Cronbach's Alpha değerleri Tablo 12'de incelendiğinde, çevresel duyarlılık 0,797 değeri ile oldukça güvenilir, çevresel katılım 0,810 değeri ile yüksek güvenilir, ekonomik duyarlılık 0,676 değeri ile oldukça güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

Yeşil örgütsel davranışlar ölçeğinde bulunan 5 boyut faktör analizine sokulmuş ve varimax döndürülmesi sonucunda faktör yükleri 0.40'ın altında kalan maddeler analiz kapsamından çıkartılmıştır.

Tablo 13.

Yeşil örgütsel davranışlar ölçeği alt boyutların dağılımı

İfadeler	Çevresel Duyarlılık	Çevresel Katılım	Ekonomik Duyarlılık
ÇD3	0,659		
ÇD4	0,581		
ÇD6	0,628		
ÇD7	0,800		
ÇD8	0,841		
ÇK1		0,660	
ÇK2		0,437	
ÇK3		0,556	
ÇK4		0,714	
ÇK5		0,550	
ÇK6		0,630	
ÇK7		0,702	
ED3			0,606
ED4			0,640
ED5			0,586
YSA4			0,625
TD3			0,658

Tablo 13’de gösterilen faktör yükleri analizinde, çevresel duyarlılık boyutuna ait ÇD1, ÇD2, ÇD5 maddeleri 0,40 faktör yükünün altında olması ve farklı bir boyut içerisinde detaylandırılması sebebiyle çalışmadan çıkartılmıştır. Çevresel katılım boyutu maddeleri, kendi boyutu altında yer alması ve 0,40 faktör yükünün üzerinde olması sebebiyle herhangi bir madde çıkartılması yapılmamıştır. Ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık boyutlarına ait ED1, ED2, YSA1, YSA2, YSA3, TD1, TD2 maddeleri 0,40 faktör yükünün altında ve farklı boyut içerisinde yer alması sebebiyle çalışmadan çıkartılmıştır. Ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık maddelerinin genel itibari ile ekonomik duyarlılık maddeleri ile birlikte algılanması ve

maddelerin tek bir boyut altında toplanması sonucunda bu üç boyut tek bir boyut olarak ekonomik duyarlılık boyutunda birleştirilmiştir.

Yapılan işlemler sonrasında boyutlara ait güvenilirlik tekrarlanmış, Tablo 12’de de gösterilmiştir. Ulaşılan faktör analizi verilerinde ise yeşil örgütsel davranışlar ölçeğinin bahsi geçen teoriyle uyumlu bir yapıyı ölçtüğü ve yapı geçerliliğine özelliklerine sahip olduğundan bahsedilebilir.

Tablo 14.

Bilinçli farkındalık ölçeği KMO, barlett ve güvenilirlik testi tablosu

	KMO	Barlett	Sig.	Cronbach's Alpha
Bilinçli Farkındalık	0,922	2228,732	<,001	0,926

Tablo 14’deki veriler incelendiğinde, Bilinçli Farkındalık Ölçeği KMO örneklem yeterlilik testi 0,922 olduğu görülmektedir. Örneklem yeterliliğinin 0,60 ve üzerinde olması verilerin normal dağılımının bulunduğunu ve faktör analizi yapılabilmesi için yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett anlamlılık testi sig= \leq ,001 olması anlamlılık koşulunu karşılamaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2020: 228). 001 olması anlamlılık koşulunu karşılamaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2020: 228). Cronbach’s Alpha, bu ve benzer araştırmalarda yararlanılan ölçeklerin genel iç tutarlılık katsayıları ve güvenilirlik ölçütüdür ve 0 rakamı ile 1 rakamı arasında bir konumda ele alınarak yorumlanır. Cronbach’s Alpha değeri $0 < \alpha < 0,40$ arasında olduğunda çalışma güvenilir değil, $0,40 < \alpha < 0,60$ arasında bir konumda ise düşük güvenilir, $0,60 < \alpha < 0,80$ arasında yer alıyorsa oldukça güvenilir ve $0,80 < \alpha < 1$ arasında bir değer aldığınd ise yüksek güvenilir olarak isimlendirilir (Uzunsakal & Yıldız, 2018:6). kapsamda bilinçli farkındalık ölçeği Cronbach’s Alpha 0,926 değeri ile yüksek güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

4.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Yapılan araştırmada Kişi Örgüt Uyumu, Bilinçli Farkındalık ve Yeşil Örgütsel Davranışlar’ın boyutlarını oluşturan Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım ve Ekonomik Duyarlılık değişkenlerinin birbiri ile ilişkilerini gözlemlemek için Pearson Korelasyon

Analizi yapılmıştır. Yapılan analizlere ilişkin sonuçlar aşağıda Tablo 15’de gösterilmektedir.

Tablo 15. Korelasyon Analizi

		ÇEVRESEL DUYARLILIK	ÇEVRESEL KATILIM	EKONOMİK DUYARLILIK	KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	BİLİNÇLİ FARKINDALIK
ÇEVRESEL DUYARLILIK	Pearson Correlation	1				
	Sig. (2- tailed)					
	N	266				
ÇEVRESEL KATILIM	Pearson Correlation	,544**	1			
	Sig. (2- tailed)	<,001				
	N	266	266			
EKONOMİK DUYARLILIK	Pearson Correlation	,395**	,514**	1		
	Sig. (2- tailed)	<,001	<,001			
	N	266	266	266		
KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	Pearson Correlation	,195**	,480**	,314**	1	
	Sig. (2- tailed)	0,001	<,001	<,001		
	N	266	266	266	266	
BİLİNÇLİ FARKINDALIK	Pearson Correlation	-0,073	-0,099	0,019	-0,013	1
	Sig. (2- tailed)	0,234	0,108	0,763	0,829	
	N	266	266	266	266	266

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo ele alınıp irdelendiğinde kişi örgüt uyumunun çevresel duyarlılık ile arasında ($r=,195^{**}$; $p= 0,001$) içerisinde anlam barındıran ve olumlu olarak değerlendirilen bir bağ gözlemlenmektedir. Kişi örgüt uyumu ile çevresel katılım arasında da ($r=,480^{**}$; $p=<,001$) içerisinde anlam barındıran ve olumlu olarak değerlendirilen bir bağ gözlemlenmektedir. Kişi örgüt uyumu ile ekonomik duyarlılık arasında ($r=,314^{**}$; $p=<,001$) içerisinde anlam barındıran ve olumlu olarak değerlendirilen bir bağ gözlemlenmektedir.

Bilinçli farkındalık ile çevresel duyarlılık arasında ($r=-0,073$; $p=0,234$), bilinçli farkındalık ile çevresel katılım arasında ($r=-0,099$; $p=0,108$) ve bilinçli farkındalık ile ekonomik duyarlılık arasında ($r=0,019$; $p=0,763$) ve bilinçli farkındalık ile kişi örgüt

uyumu arasında ($r=-0,013$; $p=0,869$) diğerlerine benzer şekilde anlamlı olarak nitelendirilen bir ilişki bulunmamaktadır.

4.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Yapılan araştırmada Kişi Örgüt Uyumu, Bilinçli Farkındalık ve Yeşil Örgütsel Davranışların boyutlarını oluşturan Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım ve Ekonomik Duyarlılık değişkenleri arasındaki etkiyi gözlemlemek amacıyla Regresyon Analizi yapılmıştır. Analizlerde ulaşılan sonuçlar aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 16.

Kişi örgüt uyumunun çevresel duyarlılığa etkisine ilişkin regresyon analizi

Model a	B	Std. E.	Beta	R ²	F
KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	0,056	0,017	0,195**	0,038	10,442

a. ÇEVRESELDUYARLILIK

* $p<,05$, ** $p<,01$

Tablo 16 ele alındığında uygulanan regresyon analiz sonuçlarında R² detarminasyon katsayısına göre kişi örgüt uyumunun çevresel duyarlılığa ($p=<0,01$; $R^2=0,038$) anlamlı ve pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır. Bu etkinin düzeyi %4'e yakın seviyede bulunmaktadır.

Tablo 17.

Kişi örgüt uyumunun çevresel katılıma etkisine ilişkin regresyon analizi

Model a	B	Std. E.	Beta	R ²	F
KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	0,285	0,032	0,480**	0,231	79,096

a. ÇEVRESEL KATILIM

* $p<,05$, ** $p<,01$

Tablo 17 değerlendirildiğinde yapılan regresyon analiz sonuçlarında R^2 detarminasyon katsayısına göre kişi örgüt uyumunun çevresel katılıma ($p=<0,01$; $R^2=0,231$) anlamlı ve pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır. Bu etkinin düzeyi %23 seviyesindedir.

Tablo 18.

Kişi örgüt uyumunun ekonomik duyarlılığa etkisine ilişkin regresyon analizi

Model a	B	Std. E.	Beta	R^2	F
KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	0,213	0,040	0,314**	0,099	28,901

a. EKONOMİK DUYARLILIK

* $p<,05$, ** $p<,01$

Tablo 18 gözlemlendiğinde yapılan regresyon analiz sonuçlarında R^2 detarminasyon katsayısına göre kişi örgüt uyumunun ekonomik duyarlılığa ($p=<0,01$; $R^2=0,099$) anlamlı ve pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır. Bu etkinin düzeyi %10'a yakın seviyede bulunmaktadır.

Tablo 19.

Bilinçli farkındalığın çevresel duyarlılığa etkisine ilişkin regresyon analizi

Model a	B	Std. E.	Beta	R^2	F
BİLİNÇLİ FARKINDALIK	-0,027	0,023	-0,073	0,005	1,421

a. ÇEVRESEL DUYARLILIK

* $p<,05$,** $p<,01$

Tablo 19 incelendiğinde yapılan regresyon analiz sonuçlarında R^2 detarminasyon katsayısına göre bilinçli farkındalığın çevresel duyarlılığa ($p=>0,05$ $R^2=0,005$) anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 20.

Bilinçli farkındalığın çevresel katılıma etkisine ilişkin regresyon analizi

Model a	B	Std. E.	Beta	R ²	F
BİLİNÇLİ FARKINDALIK	-0,075	0,047	-0,099	0,010	2,602

a. ÇEVRESEL KATILIM

*p<,05,**p<,01

Tablo 20 incelendiğinde yapılan regresyon analiz sonuçlarında R² detarminasyon katsayısına göre bilinçli farkındalığın çevresel katılıma (p=>0,05 R²=0,010) anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 21.

Bilinçli farkındalığın ekonomik duyarlılığa etkisine ilişkin regresyon analizi

Model a	B	Std. E.	Beta	R ²	F
BİLİNÇLİ FARKINDALIK	0,016	0,054	0,019	0,00	0,091

a. EKONOMİK DUYARLILIK

*p<,05,**p<,01

Tablo 21 incelendiğinde yapılan regresyon analiz sonuçlarında R² detarminasyon katsayısına göre bilinçli farkındalığın ekonomik duyarlılığa (p=>0,05 R²=0,00) anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 22.

Kişi örgüt uyumunun bilinçli farkındalığa etkisine ilişkin regresyon analizi

Model a	B	Std. E.	Beta	R ²	F
KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	-0,01	0,048	-0,013	0,000	0,47

a. BİLİNÇLİ FARKINDALIK

*p<,05,**p<,01

Tablo 22 incelendiğinde yapılan regresyon analiz sonuçlarında R^2 detarminasyon katsayısına göre bilinçli farkındalığın çevresel duyarlılığa ($p=>0,05$ $R^2=0,000$) anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

4.5. ANOVA Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırma katılımcılarının demografik bilgileri ile bağımlı değişkeni oluşturan Yeşil Örgütsel Davranış boyutları arasındaki ANOVA test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 23.

Çevresel duyarlılığın eğitim türlerine göre ANOVA sonuçları

Eğitim Türleri	N	X	Ss	Varsayım Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
1 Lise	31	4,955	0,123	G. Arası	1,186	5	0,237			1-3,4;
2 Ön Lisans	48	4,875	0,266	G. İçi	25,415	260	0,098			2-3;
3 Lisans	140	4,77	0,338	Toplam	26,602	265				
4 Yüksek Lis.	36	4,767	0,356					2,4	0,4	
5 Doktora	7	4,771	0,454							
6 Diğer	4	4,9	0,115							
Toplam	266	4,812	0,317							

Tablo 23 incelendiğinde çevresel duyarlılığın katılımcıların eğitim türlerine göre farklılıklarının analiz edildiği ANOVA bulguları kendisine çalışmada yer bulmuştur. Devamında ise lise seviyesinde öğrenimine devam eden katılımcılar ile üniversitelerde lisans ve yüksek lisans seviyesinde öğrenimine devam eden öğrenciler arasında bir farklılaşmanın gözlemlendiği anlaşılmıştır. Yine ön lisans seviyesinde öğrenimini sürdüren öğrenciler ile lisans düzeyinde öğrenim görenler arasında bir farklılaşma bulunmaktadır.

Tablo 24.

Ekonomik duyarlılığın eğitim türlerine göre ANOVA sonuçları

Eğitim Türleri	N	X	Ss	Varsayım Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
1 Lise	31	4,335	0,601	G. Arası	7,2565	5	1,451			1-4;
2 Ön Lisans	48	4,325	0,602	G. İçi	140,978	260	0,542			2-4;
3 Lisans	140	4,104	0,777	Toplam	148,235	265				3-4;
4 Yüksek Lis.	36	3,811	0,760					2,677	0,022	
5 Doktora	7	3,971	1,186							
6 Diğer	4	4,350	0,443							
Toplam	266	4,132	0,748							

Tablo 24 incelendiğinde ekonomik duyarlılığın katılımcıların eğitim türlerine göre farklılıklarının analiz edildiği ANOVA bulguları kendisine çalışmada yer bulmuştur. Devamında ise lise seviyesinde öğrenimine devam eden katılımcılar ile üniversitelerde lisans ve yüksek lisans seviyesinde öğrenimine devam eden öğrenciler arasında bir farklılaşmanın gözlemlendiği anlaşılmıştır. Yine ön lisans seviyesinde öğrenimini sürdüren öğrenciler ile lisans düzeyinde öğrenim görenler arasında bir farklılaşma bulunmaktadır.

Tablo 25.

Çevresel duyarlılığın meslek türlerine göre ANOVA sonuçları

Meslek Türleri	N	X	Ss	Varsayı m Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
1 Hekim	22	4,700	0,384	G. Arası	1,4903941	7	0,213			
2 Hemşire - Ebe	63	4,711	0,388	G. İçi	25,111109	25	0,097			
3 Sağlık Lisans.	13	4,877	0,192	Toplam	26,601503	26				
4 Sağlık Memuru	15	4,893	0,183			5				4-2;
5 Sağlık Tek-Tek.	50	4,852	0,238					2,188	0,036	5-2;
6 İdari Personel	39	4,862	0,308							6-2;
7 Yardımcı Hiz.	29	4,903	0,197							7-1,2;
8 Diğer	35	4,817	0,354							
Toplam	266	4,812	0,317							

Tablo 25 incelendiğinde çevresel duyarlılığın katılımcıların meslek türlerine göre farklılıklarının analiz edildiği ANOVA bulguları kendisine çalışmada yer bulmuştur. Bu bağlamda sağlık memurları ile hemşire ve ebelerden oluşan meslek grubu arasında farklılaşma bulunmaktadır. Sağlık teknikeri ve teknisyeni meslek grubu ile hemşire ve ebelerden oluşan grup arasında farklılaşma bulunmaktadır. İdari personel ile hemşire ve ebe meslek grubu arasında farklılaşma bulunmaktadır. Yardımcı hizmetler ile hemşire – ebe ve hekim meslek grubu arasında farklılaşma bulunmaktadır.

Tablo 26.

Çevresel katılımın meslek türlerine göre ANOVA sonuçları

Meslek Türleri	N	X	Ss	Varsayım Kaynağı	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
1 Hekim	22	4,110	0,590	G. Arası	9,716083	7	1,388			
2 Hemşire – Ebe	63	3,955	0,670	G. İçi	103,657	258	0,402			
3 Sağlık Lisans.	13	4,703	0,294	Toplam	113,3731	265				3-1,2,4,5,8;
4 Sağlık Memuru	15	4,010	0,800							
5 Sağlık Tek-Tek.	50	4,234	0,627					3,455	0,001	5-2;
6 İdari Personel	39	4,366	0,614							6-2;
7 Yardımcı Hiz.	29	4,340	0,609							7-2;
8 Diğer	35	4,278	0,655							8-2;
Toplam	266	4,205	0,654							

Tablo 26 incelendiğinde çevresel katılımın katılımcıların meslek türlerine göre farklılıklarının analiz edildiği ANOVA bulguları kendisine burada yer bulmuştur. Bu kapsamda sağlık lisansiyerleri ile hekimlerin, hemşire ve ebelerin, sağlık memuru ve diğer meslek gruplarının arasında farklılaşma bulunmaktadır. Sağlık tekniker ve teknisyenleri ile hemşire ve ebelerden oluşan grup arasında farklılaşma bulunmaktadır. İdari personel ile hemşirelerin ve ebelerin yer aldığı meslek grubu arasında farklılaşma bulunmaktadır. Yardımcı hizmetler ile hemşire ve ebelerin birlikte bulunduğu meslek grubu arasında farklılaşma bulunmaktadır. Ve diğer meslek grupları ile hemşire-ebe meslek grubu arasında farklılaşma bulunmaktadır.

Tablo 27.

Ekonomik duyarlılığın meslek türlerine göre ANOVA sonuçları

Meslek Türleri	N	X	Ss	Varsayı m Kaynağı	Kareler Toplam	Df	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
1 Hekim	22	3,727	1,063	G. Arası	15,3729	7	2,196			
2 Hemşire – Ebe	63	3,829	0,771	G. İçi	132,862	8	0,515			
3 Sağlık Lisans.	13	4,385	0,544	Toplam	148,235	5				3-1,2;
4 Sağlık Memuru	15	4,053	0,739							
5 Sağlık Tek-Tek.	50	4,236	0,671					4,265	<0,001	5-1,2;
6 İdari Personel	39	4,410	0,697							6-1,2;
7 Yardımcı Hiz.	29	4,283	0,511							7-1,2;
8 Diğer	35	4,286	0,624							8-1,2;
Toplam	266	4,132	0,748							

Tablo 27 incelendiğinde ekonomik duyarlılığın katılımcıların meslek türlerine göre farklılıklarının analiz edildiği ANOVA bulgularına yer verilmiştir. Bu kapsamda sağlık lisansiyerleri ile hekim, hemşire-ebe meslek grubu arasında bir fark gözlemlenmektedir. Sağlık tekniker ve teknisyenleri ile hekim, hemşire-ebe meslek grubu arasında bir fark gözlemlenmektedir. İdari personel ile hekim, hemşire-ebe meslek grubu arasında bir fark gözlemlenmektedir. Yardımcı hizmetler ile hekim, hemşire-ebe meslek grubu arasında bir fark gözlemlenmektedir. Diğer meslek grubu ile hekim, hemşire-ebe meslek grubu arasında bir fark gözlemlenmektedir.

Tablo 28.

Çevresel duyarlılığın yaşa göre ANOVA sonuçları

Eğitim Türleri	N	X	Ss	Varsayım Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
1 18-25	29	4,800	0,378	G. Arası	1,576	4	0,394			
2 26-33	52	4,692	0,379	G. İçi	25,025	261	0,096			
3 34-41	62	4,771	0,367	Toplam	26,602	265				
4 42-49	91	4,875	0,224					4,110	0,003	4-2,3;
5 50-57	32	4,919	0,175							5-2,3;
Toplam	266	4,812	0,317							

Tablo 28 incelendiğinde çevresel duyarlılığın katılımcıların yaşlarına göre farklılıklarının analiz edildiği ANOVA bulguları ele alınmıştır. Bu bağlamda bakıldığında 42-49 yaş katılımcıların 26-33 ve 34-41 yaş arası katılımcılar ile bir farkı olduğu görülmüştür. Yine 50-57 yaş aralığı ele alınarak 26-33 ve 34-41 yaş arası katılımcılarla kıyaslandığında bir fark olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 29.

Çevresel katılımın yaşa göre ANOVA sonuçları

Eğitim Türleri	N	X	Ss	Varsayım Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlılık
1 18-25	29	4,296	0,627	G. Arası	3,826	4	0,956			
2 26-33	52	4,113	0,696	G. İçi	109,547	261	0,420			
3 34-41	62	4,044	0,670	Toplam	113,373	265				
4 42-49	91	4,272	0,585					2,279	0,061	4-2;
5 50-57	32	4,393	0,710							5-2;
Toplam	266	4,205	0,654							

Tablo 29 incelendiğinde çevresel katılımın katılımcıların yaşlarına göre farklılıklarının analiz edildiği ANOVA bulguları ele alınmıştır. Bu bağlamda bakıldığında 42-49 yaş katılımcıların 26-33 yaş arası katılımcılar ile bir farkı olduğu görülmüştür. Yine

50-57 yaş aralığı ele alınarak 26-33 arası katılımcılarla kıyaslandığında bir fark olduğu gözlemlenmiştir.

4.6. Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Kişi örgüt uyumu ve bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara etkisini araştırmak amacıyla yapılan bu çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlere ilişkin kabul ve reddedilme durumlarını içeren bilgiler Tablo 30'da verilmiştir.

Bu kapsamda korelasyon analizi sonuçlarına göre H1 hipotezi ($r=,195^{**}$; $p=0,001$) değerleri ile kabul edilmiştir. H2 hipotezi ($r=,480^{**}$; $p=<,001$) değerleri ile kabul edilmiştir. H3 hipotezi ($r=,314^{**}$; $p=<,001$) değerleri ile kabul edilmiştir. H4 hipotezi ($r=-0,073$; $p=0,234$) değerleri ile reddedilmiştir. H5 hipotezi ($r=-0,099$; $p=0,108$) değerleri ile reddedilmiştir. H6 hipotezi ($r=0,019$; $p=0,763$) değerleri ile reddedilmiştir. H7 hipotezi ($r=-0,013$; $p=0,869$) değerleri ile reddedilmiştir.

İlgili hipotezler regresyon analiz sonuçlarına göre H8 hipotezi ($p=<0,01$; $R^2=0,038$) değerleri ile kabul edilmiştir. H9 hipotezi ($p=<0,01$; $R^2=0,231$) değerleri ile kabul edilmiştir. H10 hipotezi ($p=<0,01$; $R^2=0,099$) değerleri ile kabul edilmiştir. H11 hipotezi ($p=>0,05$ $R^2=0,005$) değerleri ile reddedilmiştir. H12 hipotezi ($p=>0,05$ $R^2=0,010$) değerleri ile reddedilmiştir. H13 hipotezi ($p=>0,05$ $R^2=0,00$) değeri ile reddedilmiştir. H14 hipotezi ($p=>0,05$ $R^2=0,000$) değeri ile reddedilmiştir. Demografik bilgiler ile ANOVA analiz sonuçlarına göre H15 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 30.

Hipotezlerin kabul ve reddedilme durumunu gösteren özet tablosu

Sıra	Hipotezler	Kabul / Red
H1	Kişi Örgüt Uyumu ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul Edildi
H2	Kişi Örgüt Uyumu ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Katılım arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul Edildi
H3	Kişi Örgüt Uyumu ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Ekonomik Duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul Edildi
H4	Bilinçli Farkındalık ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Reddedildi
H5	Bilinçli Farkındalık ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Katılım arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Reddedildi
H6	Bilinçli Farkındalık ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Ekonomik Duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Reddedildi
H7	Kişi Örgüt Uyumu ile Bilinçli Farkındalık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Reddedildi
H8	Kişi Örgüt Uyumunun Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Duyarlılığa etkisi bulunmaktadır.	Kabul Edildi
H9	Kişi Örgüt Uyumunun Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Katılıma etkisi bulunmaktadır.	Kabul Edildi
H10	Kişi Örgüt Uyumunun Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Ekonomik Duyarlılığa etkisi bulunmaktadır.	Kabul Edildi
H11	Bilinçli Farkındalığın Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Duyarlılığa etkisi bulunmaktadır.	Reddedildi
H12	Bilinçli Farkındalığın ile Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Çevresel Katılıma etkisi bulunmaktadır.	Reddedildi
H13	Bilinçli Farkındalığın Yeşil Örgütsel Davranışların alt boyutu Ekonomik Duyarlılığa etkisi bulunmaktadır.	Reddedildi
H14	Kişi Örgüt Uyumunun Bilinçli Farkındalığa etkisi bulunmaktadır.	Reddedildi
H15	Demografik Bilgiler ile Yeşil Örgütsel Davranışlar alt boyutları anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Kısmen Kabul Edildi

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ

Araştırma kapsamında yeşil örgütsel davranışların kişi örgüt uyumu ve bilinçli farkındalık kavramlarının ilişkisi ve etkisi incelenmiştir. Araştırmanın amacı, Balıkesir Üniversite Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev alan sağlık sektörü çalışanlarının kişi örgüt uyumu ve bilinçli farkındalığının yeşil örgütsel davranışlara etkisini ölçmek ve sonuçları ortaya koymaktır. İlgili literatür kapsamında oluşturulan hipotezler test edilerek sonuçları yorumlanmıştır.

Kişi örgüt uyumu kavramının yeşil örgütsel davranışlara ait çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve ekonomik duyarlılık alt boyutlarının birlikte değerlendirilerek ilişkilerinin anlaşılması amacıyla korelasyon analizi yapılması uygun görülmüştür. Bu analizde ulaşılan verilere göre; kişi örgüt uyumunun yeşil örgütsel davranışların çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve ekonomik duyarlılık alt boyutları ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu gözükmemektedir. Buna göre kişi ile örgüt uyumu arttıkça yeşil örgütsel davranışlara ait tutum ve davranışlara anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkisi olmaktadır. Kişi örgüt uyumu yüksek olan örgütlerde, değerlerin, hedeflerin, amaçların ve ideallerin bir ve benzer olması sebebiyle amaca ulaşmak daha kolay, uygulanabilir ve gönüllü olarak hayata geçmektedir. Araştırmadaki örneklem grubuna göre kişi örgüt uyumu ile yeşil örgütsel davranışlar arasındaki bu anlamlı ve pozitif yönlü ilişki, kurum personelleri ile örgüt kültürünün yeşil davranışlara olan duyarlılığını göstermektedir.

Bilinçli farkındalık kavramının yeşil örgütsel davranışlara ait çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve ekonomik duyarlılık alt boyutlarının birlikte değerlendirilerek ilişkilerinin anlaşılması amacıyla korelasyon analizi yapılması uygun görülmüştür. Bu analiz sonuçlarına göre; bilinçli farkındalık ile çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve ekonomik duyarlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu sonuçlar kapsamında araştırma örneklem grubuna göre kişilerdeki bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara dair ilişki düzeyi anlamlı değildir. Tabi ki bu sonuç genele kıyaslanamaz ve araştırma örneklem grubunun bir sonucu olarak yorumlamak mümkündür.

Kişi örgüt uyumunun yeşil örgütsel davranışlara ait çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve ekonomik duyarlılık alt boyutlarının birlikte değerlendirilerek ilişkilerinin anlaşılması amacıyla regresyon analizi yapılması uygun görülmüştür. Bu analizde elde

edilen veriler ışığında kişi örgüt uyumunun çevresel duyarlılığa anlamlı ve pozitif yönlü etkisi bulunduğu anlaşılmıştır. Bu etkinin düzeyi %4'e yakın seviyede bulunmaktadır. Sonuçlara göre kişi örgüt uyumunun çevresel katılıma anlamlı ve pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır. Bu etkinin düzeyi %48 seviyesinde bulunmaktadır. Yine sonuçlara göre kişi örgüt uyumunun ekonomik duyarlılığa anlamlı ve pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır. Bu etkinin düzeyi %32'ye yakın seviyede bulunmaktadır. Bu bağlamda kişi ile örgüt uyumu arttıkça, örgütlerdeki yeşil örgütsel davranışa ait davranışlara da olumlu yönde etki etmektedir. Bu örneklem grubu için kişi örgüt uyumu ile yeşil örgütsel davranışların çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve ekonomik duyarlılık boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu gözükmemektedir.

Bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara ait çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve ekonomik duyarlılık alt boyutlarının birlikte değerlendirilerek ilişkilerinin anlaşılması amacıyla regresyon analizi yapılması uygun görülmüştür. Bu analiz sonuçlarına göre bilinçli farkındalığın çevresel duyarlılığa, çevresel katılıma ve ekonomik duyarlılığa ait regresyon analizinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu sonuçlar kapsamında araştırma örneklem grubuna göre kişilerdeki bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara dair etki düzeyi anlamlı değildir. Tabii ki bu sonuç genele kıyaslanamaz ve araştırma örneklem grubunun bir sonucu olarak yorumlamak mümkündür.

Araştırma katılımcılarının demografik bilgileri ile bağımlı değişkeni oluşturan yeşil örgütsel davranışların alt boyutları arasındaki ANOVA analizi yapılarak anlamlı farklılıklar yorumlanmıştır.

Yapılan araştırma ile ortaya çıkan sonuçlar, yalnızca araştırma kapsamındaki örnekleme oluşturan Balıkesir Üniversite Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan sağlık sektörü çalışanlarına özgü olup genellenebilir nitelikte değildir. Başka illerde veya kurumlarda yapılacak olan çalışmalar ile farklı sonuçlar çıkabileceği düşünülmektedir. Araştırma bulgularından ve sonuçlarından yola çıkılarak kişi, kurum ve araştırmacılara aşağıda bazı yorum ve önerilerde bulunulmuştur.

Yeşil örgütsel davranışlar ile mevcut literatürde fazla olarak nitelendirilebilecek çalışma yeterliliği bulunmamaktadır. Yeşil örgütsel davranış ile alakalı üniversitelerde yüksek lisans ve doktora düzeyindeki tez sayısı Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi kaynaklarında toplam 3 adet, Dergi Park'ta yayınlanmış makale sayısı da 10

adettir. Bu kapsamda yapılacak araştırma ve çalışmaların literatürün gelişmesine ve yeşil örgütsel davranışlara ilişkin tutum ve davranışların yaygınlaştırılmasına katkısı olacaktır.

Yeşil örgütsel davranışlara etki eden faktörlerin incelenmesi kapsamında kişi örgüt uyumu kavramı ve bilinçli farkındalık kavramı ele alınmıştır. Bu kavramların bir arada ele alınarak incelenmesi, çalışmayı diğer araştırmalardan ayırarak ve özgünlüğünü oluşturmaktadır.

Araştırma ile ilgili sonuçların kavramsal bilgiler ışığında yorumu şöyledir.

Bireysel, toplumsal ve örgütsel anlamda çevre bilincinin oluşturulması ve yeşil geleceğin yeni nesillere miras olarak ulaştırılması tüm bireylerin ortak bir sorumluluğudur. Bu kapsamda çevremizi oluşturan hava, su ve toprak kirliliğinin önlenmesi, atıkların geri dönüştürülmesi, karbon salım kontrollerinin gerçekleştirilmesi, fosil yakıtlar yerine yenilenebilir enerjinin kullanılması, kaynakların etkin ve doğru kullanılması ve verimlilik gibi birçok davranışları bireysel ve örgütsel anlamda uygulamamız gerekmektedir. İşte tüm bu eylem ve uygulamalar yeşil örgütsel davranışlar olarak ele alınmaktadır.

Giderek yükselen ve artışın önüne geçilemeyen insan nüfusu ve beraberinde getirdiği artan üretim talepleri, maddi çıkarlar doğrultusunda insanların tabiattaki hırsları sonucunda dünyamızdaki doğal kaynaklar kendini yenileyemeden tükenmekte, doğaya verilen tahribat giderek artmakta ve birçok canlı türünün nesli yok olup gitmektedir. Bu gidişat günümüzün ve geleceğimizin risk altında olduğunu göstererek sürdürülebilir çevre bilincini gündeme getirmiştir.

Bu kapsamda ele alınan sürdürülebilirlik kavramı, gelecekte daha çok refah için ve daha yaşanabilir bir dünya için kalkınmanın ekonomik olarak değil çevresel uygulamalar ile yeniden ele alınmasını gerektiğini savunmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma için en önemli kavram ise yeşil kavramlardır. Bu bağlamda yeşil davranışlar ve yeşil örgütsel davranışlar da azımsanamayacak seviyede konumlanmaktadır. Yeşil örgütsel davranışlar ile örgütsel anlamda uygulanan davranışlar, sürdürülebilir gelecek ve çevre dostu bir işletmenin örgütsel hareket alanını oluşturmaktadır. Yeşil örgütler oluşturdukları uygulamalar ile çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, teknolojik duyarlılık, yeşil satın alma gibi eylem ve davranışları ile çevresel ve örgütsel davranışları bir araya getirmektedir.

Yeşil örgütsel davranışlar ve bu davranışlara ait boyutlarından çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve ekonomik duyarlılığa etki eden faktör olarak kişi örgüt uyumu ön plana çıkmaktadır. Kişi örgüt uyumu, örgüt ile örgüt için çalışan personelin uyumunu ifade etmektedir. Bu uyumun içinde ortak hedef, ortak amaç, ortak idealler, ortak kültür, ortak değerler vb. bulunmaktadır. Kişi ile örgütün ortak özellikleri artması ile birlikte uyum da üst seviyelere çıkmaktadır. Bu uyum ile kurumlar daha az maliyet harcayarak ve daha az çaba göstererek daha çok performans ve daha çok başarıya ulaşabilmektedirler. Kişi ile örgütün ortak değerlerinin olması, kişilerdeki istekli çalışmayı daha çok artmaktadır. Bu da kişilerin aidiyetine ve örgütsel bağlılığına katkı sunar. Kişi örgüt uyumu yüksek olduğu zaman, kişi tarafından yapılan iş bir mesai saati uygulamasına göre değil, kendi işi veya hobisi gibi yapılarak gönüllü katılıma dönüşebilmektedir. Bu durum örgütlerin ve kurumların daha uzun süre ayakta kalmalarına ve günümüz rekabetçi koşullarda daha avantajlı duruma gelmesine sebep olmaktadır.

Sonuç olarak çevre bilinci, doğa dostu uygulamalar, yeşil politikalar ve yeşil örgütsel davranışlar kişi ve kurum arasındaki uyumun artmasıyla başarıya ulaşma olasılığı yükselmektedir. Kurumlarda görev yapan personelin ve kurumların ortak hedefi, amacı ve değeri yeşil örgütsel davranışlar olarak benimsenmesi bu tutum ve davranışların olumlu sonuçlara ulaşmasına büyük katkı sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdiraimov, M. (2016). "Sürdürülebilir Gelişme Yaklaşımında Yeşil Ekonominin Önemi". *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (6), 29-39.
- Aktepe, İ., & Tolan, Ö. (2020). "Bilinçli Farkındalık: Güncel Bir Gözden Geçirme". *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 12 (4), 534-561.
- Al, İ. (2019). "Sürdürülebilir Kalkınma ve Yeşil Ekonomi: Türkiye İçin Bir Endeks Önerisi". *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (1), 112-124.
- Alidina, S. (2014). *Mindfulness for dummies*. John Wiley & Sons: United Kingdom.
- Araujo, F. F. (2014). "Do I Look Good In Green?: A Conceptual Framework Integrating Employee Green Behavior, Impression Management, and Social Norms". *Amazônia Organizações e Sustentabilidade*, 3 (2) , 7-23.
- Atalay, M. (2020). Mersin Üniversitesi Çalışanlarında Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Atalay, Z. (2018). *Mindfulness: Şimdi ve Burada Bilinçli Farkındalık*. Psikonet Yayınları: İstanbul.
- Ateş, E. (2020). Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Kişilerarası Çatışmanın Düzenleyici Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baer, R. A. (2003). "Mindfulness Training As a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review". *Clinical Psychology: Science and Practice* , 125-143.
- Bal, M. E. (2021). The effect of personal organizational harmony and burnout on intention to leave in physiotherapists : A case of Ankara provincial public hospitals . Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Barney, J. (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage". *Journal of Management* , 99-120.
- Barry, D., ve Hoyne, S. (2021). "Sustainable measurement indicators to assess impacts of climate change: Implications for the New Green Deal Era". *Current Opinion in Environmental Science & Health*, 12, 1-6 .
- Baş, M. (2022). "Kişi Örgüt Uyumu ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Psikolojik Sahiplenmenin Aracı, Yaşam Doyumunun Düzenleyici Rolü". *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 23 (2), 81-102.

- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bayram, L. (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık". *Sayıştay Dergisi*, 125-139.
- Beard, A., & Langer, E. (2018). *Mindfulness*. H. B. Press. Optimist: İstanbul.
- Bektaş, T. (2016). Birey Örgüt Uyumunun Sağlanmasında Çalışanların Politik Yeteneklerinin Rolü: İstanbul İli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacıbayram Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Beyhan, E. (2008). "Sürdürülebilir Kalkınma – Çevre ve Yerel Yönetimler". *Yerel Siyaset Aylık Bilimsel Siyasi Dergi*, 12-17.
- Biçer, B. K., ve Acar Vaizoğlu, S. (2015). "Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinin Küresel Isınma / İklim Değişikliği Hakkındaki Bilgi ve Farkındalıklarının Belirlenmesi". *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 30-43.
- BM. *Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları*. Erişim: 21 Eylül 2022, <https://turkiyeaun.org/tr/sdgs>.
- Boiral, O., Paille, P., ve Raineri, N. (2015). "The Nature of Employees' Pro-Environmental Behaviors". *The psychology of green organizations*. Oxford University Press.
- Bozlağan, R. (2005). "Sürdürülebilir Gelişme Düşüncesinin Tarihsel Arka Planı". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1011-1028.
- Brown, K. W., Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 822-848.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., Kasser, T., & Linley, P. A. (2009). When what one has is enough: Mindfulness, financial desire discrepancy, and subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, 727-736.
- Buheji, M. (2021). Sustainable Development. *Audio Encyclopedia of Inspiration Economy*. Inspiration Economy Postgraduate Programs.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial and Organisation Psychology* (s. 687-732). Consulting Psychologists Press: Kaliforniya, Palo Alto.
- Can, A. (2019). Kişi Örgüt ve Kişi İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

- Chambers, R., Gullone, E., ve Allen, N. B. (2009). Mindful emotion regulation: An integrative review. *Clin Psychol Rev* , 560-572.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person- Organization Fit. *Academy of Management Review* , 333-349.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior*. Mc Graw - Hill: Irwin.
- Cüceloğlu, D. (2012). *İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları*. Remzi Kitapevi: İstanbul
- Çavuşoğlu, S. (2019). Müşteri deneyimi, deneyimsel değer ve yeşil davranışlara karşı tutumun tekrar ziyaret niyetine etkisinin belirlenmesi: Yeşil imajın düzenleyicilik ve aracılık rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Çelikler, A. N. (2017). Bir Grup Genç Yetişkinde Bilinçli Farkındalık Düzeyi İle Başa Çıkma Tutumları ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul .
- Çetinkaya, B. (2016). Birey-Örgüt Uyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Çetinkaya, M. C. (2019). Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki: Birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel desteğin düzenleyicilik rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çevre Bakanlığı. (1994). *I. Çevre Şurası Sonuç Raporu*. Ankara: Çevre Bakanlığı.
- Değirmenci, B. (2021). Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde çalışanların çevresel bağlılığı ile iş arkadaşlarının çevre duyarlılığının aracılık, ahlaki yansımaların düzenleyici rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.
- DelMonte, M. M. (2011). Mindfulness and Awareness: Constructivist, Psychodynamic and Eastern Perspectives. *International Journal of Mental Health and Addiction* .
- Deniz, M. E., Erus, S. M., & Büyükcebeci, A. (2017). "Bilinçli Farkındalık ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisinde Duygusal Zekanın Aracılık Rolü". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* , 17-31.

- Dışişleri Bakanlığı. Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi. Erişim: 19 Ağustos 2022, https://www.mfa.gov.tr/dunya-surdurulebilir-kalkinma-zirvesi_johannesburg_-26-agustos---4-eylul-2002_.tr.mfa.
- Doğan, S., ve Tüzer, M. (2011). "Küresel İklim Değişikliği İle Mücadele: Genel Yaklaşımlar ve Uluslararası Çabalar". *Istanbul Journal of Sociological Studies* , 157-194.
- Erbaşı, Ö. (2021). "Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi". *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43-73.
- Eroymak, S., İzgüden, D., ve Erdem, R. (2018). "Çalışanların Yeşil Davranışlarının Kavramsal Çerçeve İncelemesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23 (3), 961-971.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon - Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. SeçkinYayınevi: Ankara.
- Gladwin, T. N., Kennelly, J. J., ve Krause, T. S. (1995). "Shifting Paradigms For Sustainable Development: Implications For Management Theory And Research". *Academy of Management Review* , 874-907.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations*. Boston: Pearson Education.
- Gülgönül, K., Örnek, A. Ş. (2023). Yeşil Kamu Politikaları Kapsamında Balıkesir İli Örneği. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 140-153.
- Gülmez, Y. S. (2016). Gıda Sanayiinde Yeşil Ekonomi Uygulamaları: Tokat İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi . Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Gürüz, D., & Gürel, E. (2006). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Hogan, R. T. (1991). Personality and personality measurement. *Handbook of Industrial and Organisation Psychology* (s. 873-919). Consulting Psychologists Press: Palo Alto.
- İletişim Başkanlığı. (2021). *Türkiye'nin Yeşil Kalkınma Devrimi*. İstanbul: İletişim Başkanlığı Yayınları.
- İpar, M. S. (2018). Turistlerin yeşil otel tercihlerine yönelik algıları, çevreci davranış eğilimleri ve davranışsal niyetlerle ilişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- İrge, N. T. (2022). "Çevresel Duyarlılığın Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1293-1315.

- Jacobson, M. Z., Delucchi, M. A., ve Cameron, M. A. (2019). Impacts of Green New Deal Energy Plans on Grid Stability, Costs, Jobs, Health, and Climate in 143 Countries. *One Earth* , 449-463.
- Jong, E., ve Vijge, M. J. (2021). From Millennium to Sustainable Development Goals: Evolving discourses and their reflection in policy coherence for development. *Earth System Governance* .
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full Catastrophe Living*. London: Brown Book Group.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology* , 144-156.
- Kabat-Zinn, J. (2009). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. Hachette Books.
- Kaplan, R. S. (2020). Örgütsel çekicilik birey örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Karakuş, Ö. (2019). "Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma". *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 92-104.
- Keser, A., ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Umuttepe Yayınları: Kocaeli.
- Kioupi, V., ve Voulvoulis, N. (2022). Education for Sustainable Development as the Catalyst for Local Transitions Toward the Sustainable Development Goals. *Centre for Environmental Policy* .
- Kırca, P. (2022). Toplam kalite yönetimi uygulamalarının gıda sektörü çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü: İstanbul.
- Kızılay, B. (2022). Yetişkinlerde internet bağımlılığı, kişilik özellikleri ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kocabal, M. (2022). 'Ergenlerde Bilinçli Farkındalık, Motivasyon ve Akademik Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ayvansaray Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınları: İstanbul.
- Köşker, Z., ve Gürer, A. (2020). "Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Yeşil Örgüt Kültürü". *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi* , 88-109.

- Kristof, A. L. (1996). "Person-organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology* , 1-49.
- Kumarasinghe, H. N. (2021). New Trends in Organizational Behavior. *Wayamba University of Sri Lanka* .
- Küçük, B. A., ve Yağıcı, G. (2022). Yeşil Çalışan Davranışları. *Organizasyonlarda Sürdürülebilirlik ve Yeşil Yaklaşım Uygulamaları*. Filiz Kitapevi: İstanbul.
- Lauver, K. J., ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing Between Employees' Perceptions Of Person–Job And Person–Organization Fit. *Journal of Vocational* , 454-470.
- Li, H., ve Jin, H. (2011). Green Research based on Cultural Three-Hierarchy Theory. *Journal of Sustainable Development* , 195-199.
- MacArthur, J. L., Hoicka, C. E., Castleden, H., Das, R., ve Lieu, J. (2020). "Canada's Green New Deal: Forging the socio-political foundations of climate resilient infrastructure?" *Energy Research & Social Science*.
- Mert, N. (2022). Otel işletmelerinde yeşil örgüt iklimi ve yeşil davranışın iş tatminine etkisi: Muğla örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Mesmer-Magnus, J., Chockalingam, V., ve Brenton M., W. (2012). Managing human resources for environmental sustainability. *The role of commitment in bridging the gap between organizational sustainability and environmental sustainability*. (s. 155-186). San JosseyBass/Wiley: Franciscosx.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* , 61-89.
- Mohammed, I. (2013). The Relationship Between Perceptions of Fit and Job Satisfaction among Administrative Staff in a Midwestern University. Bowling Green State University State: Ohio, United States.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrian, R., ve McKee, D. O. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing* , 85-98.
- Ninivaggi, F. J. (2019). *Learned Mindfulness: Physician Engagement and MD Wellness*. Academic Press.
- Norton, T., Stracey L., P., ve Zaccar, H. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda. *Organization & Environment* , 103-125.

- Oktay, F. (2016). Örgüt Yapısı ve Örgüt Kültürü Arasındaki Yapının İncelenmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 457-470.
- Olowookere, A. C. (2022). Tourism and Sustainable Development: Effects on Local Communities. *International Journal of Innovative Research in Science Engineering and Technology* , 824-828.
- Ones, D., & Dilchert, S. (2012). Environmental Sustainability at Work: A Call to Action. *Industrial and Organizational Psychology* , 444 - 466.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., ve Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *The Academy of Management Journal* , 487-516.
- Örnek, A. Ş. (2007). "Kriz Yönetimi Stratejileri ve Türkiye Bilişim Sektörü Örneği". *Yönetim Bilimleri Dergisi* , 107-130.
- Örnek, A. Ş., ve Ayas, S. (2015). "Entelektüel Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektörü Uygulaması". *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* , 91-116.
- Örnek, A. Ş., Yıldızoğlu Dal, T., ve Kış, G. B. (2022). "Örgüt Kültürünün Örgüt Yapısına Etkisi: Çanakkale'deki Küresel Otomotiv Markalarının Yerel Bayileri Üzerine Bir Araştırma" . *Management and Political Sciences Review* , 68-90.
- Özalp, Ö. (2019). Otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algılarının yeşil örgütsel davranışları üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Özcan, K. Y. (2019). "Yeşil Yeni Düzen ve Yeşil Büyüme Bağlamında Kayseri, Sakarya, Hatay ve Samsun Örnekleri." *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi* , 1013-1032.
- Özçağ, M., ve Hotunoğlu, H. (2015). Kalkınma Anlayışında Yeni Bir Boyut: Yeşil Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Manisa.
- Özkalp, E. (2013). Örgüt İçinde Birey ve Kişilik. *Örgütsel Davranışlar* (s. 28-54). Anadolu Üniversitesi Yayınları: Ankara.
- Özkan, O. S. (2018). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özyeşil, Z. (2011). Üniversite öğrencilerinin öz-anlayış düzeylerinin bilinçli farkındalık kişilik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş., ve Deniz, M. E. (2011). "Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması". *Eğitim ve Bilim Dergisi* , 224-236.
- Paillé, P. (2013). Pro-environmental behavior at work: construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology* , 118-128.
- Pearce, D., Markandya, A., ve Barbier, E. B. (1993). *Yeşil Ekonomi İçin Mavi Kitap*. Türksen Kafaoğlu, (çev.) Alan Yayıncılık: İstanbul.
- Peter, Y., Pogodzinski, B., Grogan, E., & Perrone, F. (2015). Person-Organization Fit and Research on Instruction. *Educational Researcher* , 37-45.
- Porritt, J. (1986). *Seeing Green*. A. Türker (çev.) Basil Blackwell: London.
- Reynes, S. L., Kenneth, G. B., ve Colbert, A. E. (2002). Seven Common Misconceptions About Human resource practices: Research findings versus practitioner beliefs. *Academy of Management Executive* , 92-103.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. İ. Erdem (çev.) Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Rogers, E., & Kostigen, T. M. (2008). *Yeşil Kitap*. M. Duygu (çev.) Butik Yayınlar: İstanbul.
- Ryan, R. M., Brown, K. W., ve Creswell, J. D. (2011). Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry* , 211-237.
- Saruhan, Ş. C., ve Özdemirci, A. (2020). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*. Beta Yayınları: İstanbul.
- Schmidt, S. (2011). Mindfulness in East and West – Is It the Same? *Neuroscience, Consciousness and Spirituality* , 22-38.
- Schneider, B. (1987). The People Make The Place. *Personnel Psychology* , 437-453.
- Shapiro, S. L., ve Carlson, L. E. (2009). *The art and science of mindfulness: Integrating mindfulness into psychology and the helping professions*. American Psychological Association.
- Sidal, Ö. (2022). A research on the moderating role of ethical leadership in relationship between person – organization fit and organizational commitment in accomodation operations. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Silvia Rivas, R. U. (2021). Towards the EU Green Deal: Local key factors to achieve ambitious 2030 climate targets. *Journal of Cleaner Production*.

- Sipahi, Z. (2021). Genç Futbolculara Uygulanan On Haftalık Bilinçli Farkındalık Eğitim Programı Sporda Gdlenme ve Bilinçli Farkındalık zerinde Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Stahl, B., ve Goldstein, E. (2010). *A mindfulness-based stress reduction workbook*. New Harbinger Publications: London.
- Stern, N. (2009). *A Blueprint For a Safer Planet, How To Manage Climate Change And Create A New Era of Progress and Prosperity*. Doğan Egmont Yayıncılık: İstanbul.
- Stringer, L. (2009). *The Green Woorkplace*. N. U. Vatan, D., ve P. şiraz, (çev.) Plagrave Macmillan: İstanbul.
- TDK. *Türk Dil Kurumu Szlkleri*. Erişildi: 15 Kasım 2022, sozluk.gov.tr
- TDK, *Türk Dil Kurumu Szlkleri*. Erişildi: 21 Eylül 2022, <https://sozluk.gov.tr>
- The Intergovernmental Panel on Climate Change. (2007). *Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. Geneva, Switzerland: (IPCC).
- Thera, V. N. (1968). *The Power of Mindfulness The Power of Mindfulness* Buddhist Publication Society: Sri Lanka.
- Tientcheu, V. T. (2021). Organizational Behavior Strategy. *Atlantic International University* .
- Ture, R. S., Ganesh, M. (2014). Understanding pro-environmental behaviors at workplace: Proposal of a model. *Asia Pacific Journal of Management Research and Innovation* 137-145.
- Turgut, N. (1996). Sürdürülebilir Kalkınmanın Sağlanmasıda Katılımın Rolü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* , 52 (1), 701-715.
- Turgut, N. Y. (2012). *Çevre Politikası ve Hukuku*. İmaj Yayınevi: Ankara.
- Turunç, ., Çelik, M. (2012). "İş Tatmini-Kişi-rgt Uyumu ve Amire Güven-Kişirgt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü". *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 57-78.
- Turnley W. H., Bolino M.C., Lester S. W. ve Bloodgood J. M. (2003). "The Impact of Psychological Contract Fulfillment on The Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Management*, 29(2): 187-206
- United Nations Environment Programme. (2011). *UNEP Year Book 2011*. Nairobi: P.O. Box.

- Unutmaz, J. (2021). Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Uzunsakal, E., ve Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırması ve tarımsal veriler üzerine bir araştırma. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi* , 1-15.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., ve Wagner, S. (2003). A Meta-Analysis of the Relationships Between Person–Organization Fit and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior* , 473-489.
- Westerman, J. W. (1997). An integrative analysis of person-organization fit theories: Effects on individual attitudes and behavior. Faculty of The Graduate, School of Business Administration, University of Colorado: Colorado, United States.
- Wolf, C., ve Serpa, J. G. (2015). *A clinician's guide to teaching mindfulness*. New Harbinger Publications.
- Yalçın, Z. (2016). "Sürdürülebilir Kalkınma İçin Yeşil Ekonomi Düşüncesi ve Mali Politikalar". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 749-775.
- Yiğit, B. (2017). "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Yaklaşım: Yeşil İşgören Davranışı". *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi* .
- Yiğit, B. (2022). "Yeşil Örgütsel Davranış Alanındaki Makalelerin Katagorik Olarak İncelenmesi." *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* , 189-196.
- Yıldırım, H. B. (2007). "Küresel ısınma, iklim değişikliği ve Türkiye." *Ziraat Mühendisliği Dergisi* , 22-29.
- Yıldırım, K. (2021). Kişi-örgüt uyumu ve örgütsel sosyalizasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kütahya ilinde bir işletme örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yıldız, M. K. (2022). Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programının Yaşlılarda Algılanan Stres ve Geriatrik Depresyon Düzeyine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Zafer, R. (2021). Üniversite Öğrencilerinin İnternet Bağımlılığı Bilinçli Farkındalık ve Can Sıkıntısı Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.

EKLER

EK 1

ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

KİŞİ - ÖRGÜT UYUMU ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	<i>Lütfen, aşağıdaki ifadelerin, işyeriniz ve kendiniz ile ilgili durumu ne ölçüde yansıttığını: "1-Kesinlikle Katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Kararsızım", "4-Katılıyorum", "5-Kesinlikle Katılıyorum" şıklarından bir tanesini işaretleyerek belirtiniz.</i>					
1	Bu kurumun değerleri ile kişisel değerlerimin uyumlu olduğunu düşünüyorum	①	②	③	④	⑤
2	Bu kurumun insanlara bakışıyla / yaklaşımıyla ilgili değerleri, kişisel değerlerim ile aynıdır.	①	②	③	④	⑤
3	Bu kurumun adalet ve hakkaniyetle ilgili değerleri, benim değerlerim ile aynıdır.	①	②	③	④	⑤
4	Bu kurumun dürüstlük konusundaki değerleri, benim değerlerim ile aynıdır.	①	②	③	④	⑤

YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ		Hiçbir Zaman	Oldukça Seyrek	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
	<i>Lütfen, aşağıdaki ifadelerin, işyeriniz ve kendiniz ile ilgili durumu ne ölçüde yansıttığını: "1- Hiçbir Zaman", "2- Oldukça Seyrek", "3- Bazen", "4- Çoğu Zaman", "5- Her Zaman" şıklarından bir tanesini işaretleyerek belirtiniz.</i>					
1	İşyerinde bozuk musluk, sifon, ampul vb. gördüğümde ilgilenirim ya da yetkililere haber veririm.	①	②	③	④	⑤
2	İşyerinde geri dönüştürülemeyen malzemeleri atık kutusuna atarım.	①	②	③	④	⑤
3	İşyerinde küçük bir not almam gerekirse, büyük kağıt yerine bloknote gibi küçük kağıtları veya müsvedde kağıtları tercih ederim.	①	②	③	④	⑤
4	İşyerinde gereksiz yanan bir ampul gördüğümde hemen söndürürüm.	①	②	③	④	⑤
5	İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (kağıt, cam, metal, plastik, şişe, pil vb.) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.	①	②	③	④	⑤
6	İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not almak, etkinlik yapmak vb.) kullanırım	①	②	③	④	⑤
7	İşyerinde elektrikli tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	①	②	③	④	⑤
8	İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	①	②	③	④	⑤

9	Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.	①	②	③	④	⑤
10	Çevre dostu işyerlerinde çalışmayı tercih ederim.	①	②	③	④	⑤
11	Örgüt iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştiririm. (Örneğin verileri kağıda basmak yerine, mail atmak)	①	②	③	④	⑤
12	İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmayı özendiririm.	①	②	③	④	⑤
13	İşyerinde çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.	①	②	③	④	⑤
14	İşyerimde çevreci kurallara uyarım. (Örneğin sigara içmemek gibi)	①	②	③	④	⑤
15	İşyerinde çevre dostu faaliyetlere katılırım. (Ağaç dikimi, bitki sulama gibi)	①	②	③	④	⑤
16	İşyerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kağıdı çift taraflı kullanırım.	①	②	③	④	⑤
17	İşyerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.	①	②	③	④	⑤
18	İşyerinde plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebil ya da su matarası kullanırım.	①	②	③	④	⑤
19	İşe gidip gelirken toplu taşıma araçları-servisler-bisiklet kullanırım veya yürürüm yada yakında oturan iş arkadaşımınla birlikte tek araçla gelir giderim.	①	②	③	④	⑤
20	Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.	①	②	③	④	⑤
21	Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.	①	②	③	④	⑤
22	İşyerinde kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.	①	②	③	④	⑤
23	Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.	①	②	③	④	⑤
24	İşyerinde tek kullanımlık ürünler yerine, sürekli kullanılabilir ürünler tercih ederim.	①	②	③	④	⑤
25	İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.	①	②	③	④	⑤
26	Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.	①	②	③	④	⑤
27	İşyerinde teknolojik aletleri kullanmadığım zaman güç tasarrufu / uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.	①	②	③	④	⑤

BİLİNÇLİ FARKINDALIK ÖLÇEĞİ		Her Zaman	Çoğu Zaman	Bazen	Oldukça Seyrek	Hiçbir Zaman
<i>Lütfen, aşağıdaki ifadelerin, işyeriniz ve kendiniz ile ilgili durumu ne ölçüde yansıttığını: "1- Her Zaman", "2-Çoğu Zaman", "3- Bazen", "4- Oldukça Seyrek", "5- Hiçbir Zaman" şıklarından bir tanesini işaretleyerek belirtiniz.</i>						
1	Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim.	①	②	③	④	⑤
2	Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırarım veya dökerim.	①	②	③	④	⑤
3	Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.	①	②	③	④	⑤
4	Gideceğim yere, yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim.	①	②	③	④	⑤
5	Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren duyguları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmemee eğilimim vardır.	①	②	③	④	⑤
6	Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum.	①	②	③	④	⑤
7	Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatik bağlanmış gibi yapıyorum.	①	②	③	④	⑤
8	Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.	①	②	③	④	⑤
9	Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım ki o hedeflere ulaşmak için şuan ne yapıyor olduğumun farkında olmam.	①	②	③	④	⑤
10	İşleri veya görevleri ne yaptığımın farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.	①	②	③	④	⑤
11	Kendimi bir kulağımla birini dinlerken; aynı zamanda başka bir şeyi de yaparken bulurum.	①	②	③	④	⑤
12	Gideceğim yerlere farkında olmadan gidiyor, sonra da oraya neden gittiğimi şaşırıyorum.	①	②	③	④	⑤
13	Kendimi gelecek veya geçmişle meşgul bulurum.	①	②	③	④	⑤
14	Kendimi yaptığım işlere dikkatimi vermemiş bulurum.	①	②	③	④	⑤
15	Ne yediğimin farkında olmaksızın atıştırıyorum.	①	②	③	④	⑤

DEMOGRAFİK BİLGİLER

- Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
- Medeni durumunuz: () Evli () Bekâr
- Yaşınız: () 18-25 () 26-33 () 34-41 () 42-49 () 50-57 () 57-65
- Göreviniz : () Doktor () Hemşire- Ebe () Sağlık Memuru () Sağlık Tek.
() Sağlık Lisansiyeri () İdari Pers. () Yardımcı Pers.
- Kurumda Çalışma Süreniz

Değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.