

T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI



**DUYGUSAL ZEKÂNIN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNE
ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ**

YAZAR

Özge SARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Sema YİĞİT

ORDU- 2024

TEZ KABUL SAYFASI

Özge Sarı tarafından hazırlanan “ **Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü** 15.02.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından **YÜKSEK LİSANS tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof. Dr. Sema YİĞİT
Ordu Üniversitesi / Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İmza

Üye Doç. Dr. Musa Said DÖVEN
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İmza

Üye Dr. Öğretim Üyesi Alperen Mustafa YİĞİT
Ordu Üniversitesi / Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İmza

ETİK BEYANI

Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; 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 çalışmasında 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 kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Özge Sarı

ÖZET

İŞLETME ANABİLİM DALI

DUYGUSAL ZEKÂNIN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ

ÖZGE SARI

Küresel ısınmanın artması, iklim değişiklikleri, ekolojik dengenin bozulması, kaynakların yetersiz hale gelmesi gibi çevresel tehditlerin artması yeşil davranışların önemi artırmakta bu sebeple sürdürülebilirlik kavramı günümüzde önemli hale gelmektedir. Çevreye duyarlı davranışların artması hem bireyler için hem de örgütler için oldukça önemlidir. Çevreye duyarlı davranışlara etki eden faktörler arasında duygusal zekânın da olduğu bilinmektedir. Bireylerin hayatında ve örgütlerde duygusal zekâları yüksek, empati kurabilen ve başkalarını anlama yönleri güçlü kişilerin olması çevreye duyarlı ve yeşil davranışlara daha çok özen göstereceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra kişilerin örgütleri ile bütünleşmiş hissetmeleri örgütün kimliğini kabul etmelerinin de bireylerde var olan çevreye karşı olumlu tutumu güçlendireceği örgüt ile özdeşleşemediğinde çevreye karşı olumlu tutumu azaltacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede çalışmanın temel amacı, duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin incelenmesidir. Çalışmanın evrenini Ordu ilinde bulunan Ordu Büyükşehir Belediyesi merkez bina ve ek hizmet binasındaki daire başkanlıklarının beyaz yakalı personelleri ve Ordu Büyükşehir Belediyesi şirketi Orbel A.Ş. merkez binasında çalışan beyaz yakalı personelleri oluşturmaktadır. Söz konusu kurumlarda çalışan 278 beyaz yaka personelden anket yöntemi ile gerekli veriler toplanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin belirlenmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi ve güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile kabul edilebilir uyum indeksleri saptanmıştır. Çalışmanın son kısmında yapısal eşitlik modellemesi ile oluşturulan modelle aracılık etkisi analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin var olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bulgularında elde edilen verilerde duygusal zekâ, yeşil örgütsel davranış ve örgütsel özdeşleşmenin değişkenlerinin birbiri ile ilişkili ve çoğunlukla pozitif yönlü ilişki içinde olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Yeşil Örgütsel Davranış, Örgütsel Özdeşleşme

ABSTRACT

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

ÖZGE SARI

Increasing environmental threats such as global warming, climate changes, deterioration of ecological balance, and insufficient resources increase the importance of green behaviors, therefore the concept of sustainability becomes important today. Increasing environmentally friendly behavior is very important for both individuals and organizations. It is known that emotional intelligence is among the factors affecting environmentally friendly behavior. It is thought that if there are people with high emotional intelligence, empathy, and understanding of others in the lives of individuals and organizations, they will pay more attention to environmentally sensitive and green behaviors. In addition, it is thought that people's feeling integrated with their organization and accepting the identity of the organization will strengthen the positive attitude of individuals towards the environment and will reduce the positive attitude towards the environment when they cannot identify with the organization. In this context, the main purpose of the study is to examine the mediating effect of organizational identification on the effect of emotional intelligence on green organizational behavior. The population of the study is the white-collar personnel of the departments in the central building and additional service building of Ordu Metropolitan Municipality in Ordu province and the company of Ordu Metropolitan Municipality, Orbel A.Ş. It consists of white-collar personnel working in the headquarters building. Necessary data was collected by survey method from 278 white-collar personnel working in the institutions in question. Exploratory Factor Analysis was used to determine the construct validity of the scales used in the study, and Cronbach's Alpha reliability coefficients were calculated to determine their reliability. Acceptable fit indices were determined by Confirmatory Factor Analysis. In the last part of the study, mediation effect analysis was conducted with the model created by structural equation modeling. As a result of the analysis, it was determined that organizational identification had a mediating effect on the effect of emotional intelligence on green organizational behavior. In the findings of the study, it was determined that the variables of emotional intelligence, green organizational behavior, and organizational identification were interrelated and mostly in a positive relationship.

Key Words : Emotional Intelligence, Green Organizational Behavior, Organizational Identification

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans tez yazım sürecimde yardımlarını esirgemeyen ve aklıma takılan her soruda, karşılaştığım her problemde bir telefon kadar uzağımda olan bana rehberlik eden, çok değerli danışmanım Prof. Dr. Sema YİĞİT'e,

Yardımları görüş ve önerileri ile tez çalışmama katkı sağlayan sayın hocam ve jüri üyem Dr. Öğr.Üyesi Alperen Mustafa YİĞİT'e,

Görüş, öneri ve sunduğu değerli katkılarından dolayı jüri üyem Doç. Dr. Musa Said DÖVEN'e,

Yüksek Lisans eğitimim boyunca her zaman desteğini hissettiğim, kendisinden öğrendiklerimin tez yazım sürecimde katkı sağladığı, ilk yayınlamayı yapma fırsatı sunan çok değerli hocam Doç. Dr. Yasemin HANCIOĞLU BAŞKÖY'e,

Her zaman yanımda olan tam vazgeçerken, umutsuzluğa kapılırken, desteklerini esirgemeyen arkadaşlarıma,

Aldığım tüm kararlarda desteklerini esirgemeyen, her zaman bana inanan varlıklarına her zaman şükrettiğim, sevgi ve emeklerini her zaman arkamda hissettiğim en değerlilerim canım annem Hatice SARI'ya ve canım babam Turan SARI'ya ve hep yanımda olan aileme sonsuz teşekkür ederim.

Özge SARI

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ KABUL SAYFASI.....	ii
ETİK BEYANI.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar.....	ix
ŞEKİLLER.....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	1
1. DUYGUSAL ZEKÂ.....	3
1.1. Duygu Kavramı.....	3
1.2. Zekâ Kavramı.....	3
1.3. Duygu ve Zekâ İlişkisi.....	4
1.4. Duygusal Zekâ Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	5
1.5. Duygusal Zekâ Modelleri	7
1.5.1. Mayer ve Salovey'in Yetenek Tabanlı Modeli.....	8
1.5.2. Bar-On Modeli.....	9
1.5.3. Goleman'ın Karma Tabanlı Modeli	9
1.5.4. Cooper ve Sawaf'ın Karma Tabanlı Modeli.....	10
1.6. Örgütlerde Duygusal Zekâ.....	11
2. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	12
2.1. Yeşil Davranış Kavramı	12
2.2. Örgütsel Davranış Kavramı.....	13
2.3. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı.....	14
2.4. Yeşil Örgütsel Davranışın Sınıflandırılması.....	15
2.4.1. Ones ve Dilchert Tarafından Yapılan Sınıflandırma	15
2.4.1.1. Koruma.....	16
2.4.1.2. Sürdürülebilir Çalışma	16
2.4.1.3. Zarardan Kaçınmak.....	16
2.4.1.4. Başkalarını Etkilemek.....	16
2.4.1.5. İnişiyatif Almak	17
2.4.2. Erbaş Tarafından Yapılan Sınıflandırma.....	17
2.4.2.1. Çevresel Duyarlılık.....	17
2.4.2.2. Çevresel Katılım	17
2.4.2.3. Ekonomik Duyarlılık.....	18
2.4.2.4. Yeşil Satın Alma	18
2.4.2.5. Teknolojik Duyarlılık.....	18
2.5. Yeşil Örgütsel Davranışın Türleri.....	18
2.5.1. Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış	18
2.5.2. Zorunlu Yeşil Örgütsel Davranış	19
3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	19
3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı.....	19
3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi.....	21
3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Temelleri.....	23
3.3.1. Sosyal Kimlik Teorisi	23

3.3.2.	Kendini (Benlik) Sınıflandırma Teorisi.....	24
3.3.3.	Sosyal Karşılaştırma Teorisi.....	24
3.4.	Örgütsel Özdeşleşme Modelleri	25
3.4.1.	Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli	26
3.4.2.	Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli	27
3.4.3.	Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli	29
3.5.	Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları	30
3.5.1.	Grup İçi Özdeşleşme	31
3.5.2.	Örgütle Özdeşleşme.....	31
4.	DUYGUSAL ZEKÂNIN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜNÜN ARAŞTIRILMASI.....	32
4.1.	Hipotezlerin Geliştirilmesi.....	32
4.1.1.	Duygusal Zekâ ile Yeşil Örgütsel Davranış İlişkisi.....	32
4.1.2.	Duygusal Zekâ ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi.....	34
4.1.3.	Örgütsel Özdeşleşme ile Yeşil Örgütsel Davranış İlişkisi.....	36
4.1.4.	Duygusal Zekâ ile Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi.....	38
4.2.	Gereç ve Yöntem	39
4.2.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	39
4.2.2.	Araştırmanın Modeli	40
4.2.3.	Araştırmanın Hipotezleri	40
4.2.4.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	41
4.2.5.	Araştırmada Kullanılan Ölçekler	41
4.2.5.1.	Duygusal Zekâ Ölçeği.....	41
4.2.5.2.	Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği	42
4.2.5.3.	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	42
4.3.	Araştırmanın Analizi ve Bulgular	42
4.3.1.	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	43
4.3.2.	Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri.....	44
4.3.2.1.	Duygusal Zekâ Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	44
4.3.2.2.	Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	45
4.3.2.3.	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	45
4.3.3.	Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA).....	46
4.3.3.1.	Duygusal Zekâ Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi.....	46
4.3.3.2.	Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi.....	49
4.3.3.3.	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi.....	54
4.3.4.	Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	55
4.3.4.1.	Duygusal Zekânın Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	58
4.3.4.2.	Yeşil Örgütsel Davranışın Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	61
4.3.4.3.	Örgütsel Özdeşleşmenin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	64
4.3.5.	Yapısal Eşitlik Modeli.....	65
4.3.6.	Aracı Değişken Analizi	65
5.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
	KAYNAKÇA	79
	EKLER	91
	YASAL/ÖZEL İZİN BELGESİ	93
	ÖZGEÇMİŞ	96

TABLolar

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1.1: Duygusal Zekâ Modelleri	7
Tablo 3.1: Örgütsel Özdeşleşme Tanımları	20
Tablo 4.1: Demografik Değişkenlere Göre Sıklık ve Yüzde Dağılımı.....	43
Tablo 4.2: Ölçeklerin İşlem Özeti Tablosu.....	44
Tablo 4.3: Duygusal Zekâ Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri Tablosu	45
Tablo 4.4: Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri Tablosu	45
Tablo 4.5: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri Tablosu.....	46
Tablo 4.6: Duygusal Zekâ Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ile Geçerlilik Analizi KMO ve Bartlett Testi Tablosu	47
Tablo 4.7: Duygusal Zekâ Ölçeği Faktör Varyansları Tablosu	47
Tablo 4.8: Duygusal Zekâ Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu	48
Tablo 4.9: Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ile Geçerlilik Analizi KMO ve Bartlett Testi Tablosu.....	49
Tablo 4.10: Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Faktör Varyansları Tablosu.....	50
Tablo 4.11: Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu	51
Tablo 4.12: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ile Geçerlilik Analizi KMO ve Bartlett Testi Tablosu.....	54
Tablo 4.13: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Varyansları Tablosu	54
Tablo 4.14: Uyum İndeksleri Tablosu	57
Tablo 4.15: Duygusal Zekânın Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	58
Tablo 4.16: Duygusal Zekâ Regresyon Yükleri Tablosu	59
Tablo 4.17: Yeşil Örgütsel Davranışın Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri ...	62
Tablo 4.18: Yeşil Örgütsel Davranış Regresyon Yükleri Tablosu	62
Tablo 4.19: Örgütsel Özdeşleşmenin Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	64
Tablo 4.20: Örgütsel Özdeşleşme Regresyon Yükleri Tablosu.....	65
Tablo 4.21: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi Uyum İyiliği Değerleri	66
Tablo 4.22: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi Regresyon Ağırlıkları.....	67
Tablo 4.23: Duygusal Zekânın Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi Uyum İyiliği Değerleri	68

Tablo 4.24: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi Regresyon Ağırlıkları.....	68
Tablo 4.25: Örgütsel Özdeşleşmenin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi Uyum İyiliği Değerleri	69
Tablo 4.26: Örgütsel Özdeşleşmenin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi Regresyon Ağırlıkları.....	70
Tablo 4.27: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi Uyum İyiliği Değerleri.....	71
Tablo 4.28: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi Regresyon Ağırlıkları.....	72
Tablo 4.29: Araştırmanın Hipotezlerinin Testi.....	73

ŞEKİLLER

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Azalt, Yeniden Kullan, Geri Dönüştür Kuralı	15
Şekil 3.1: Örgütsel Özdeşleşmenin Yapısal İkilik Modeli	27
Şekil 3.2: Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli.....	28
Şekil 3.3: Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli	30
Şekil 4.1: Araştırma Modeli.....	40
Şekil 4.2: Duygusal Zekânın Doğrulayıcı Faktör Analizi	58
Şekil 4.3: Yeşil Örgütsel Davranışın Doğrulayıcı Faktör Analizi	61
Şekil 4.4: Örgütsel Özdeşleşmenin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	64
Şekil 4.6: Duygusal Zekânın Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi.....	67
Şekil 4.7: Örgütsel Özdeşleşmenin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi	69
Şekil 4.8: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi.....	71

SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler

f	: Açıklaması veya Adı
%	: Alfabetik Sıraya Göre
N	: Açıklaması veya Adı
p	:Anlamlılık
X ²	:Ki-Kare

Kısaltmalar

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeks
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
df	: Serbestlik Derecesi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DZ	: Duygusal Zekâ
GFI	: İyi Uyum İndeksi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Testi
ÖÖ	: Örgütsel Özdeşleşme
RMR	: Ortalama Hataların Karekökü
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
SRMR	: Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
YÖD	: Yeşil Örgütsel Davranış

GİRİŞ

İklim koşullarının değişmesi, nüfusun ve çevresel bozulmaların artması ile kaynakların tükenme riski çevresel sürdürülebilirlik için tehdit oluşturmaya başlamaktadır. Çevresel kirlilik, doğal ekosistemin bozulması, bio çeşitliliğinin azalması gibi sorunlar hükümetleri, sivil toplum kuruluşlarını ve örgütleri çevreye duyarlı davranışlara yönlendirmektedir (Zhanga, Luo, Zhanga, & Zhao, 2019, s. 1). Kaynakların tükenebilirliği örgütleri çevreye duyarlı olmaya, koruyucu önlemler almaya dolayısıyla yeşil davranışlara yöneltmektedir.

Kaynakları etkili ve verimli kullanmak, yaşanılan dünyayı korumak, yaşanabilir bir ortam haline getirerek gelecek nesillere aktarmak toplumun dolayısıyla örgütlerin en temel ihtiyaçlarından. Örgütler rekabet üstünlüğü sağlamak, sürdürülebilirlik elde etmek ve farkındalık yaratmak için üretim, satış, pazarlama alanlarında yeşil davranışlara önem veren uygulamaları kullanmaktadır. Örgüt çalışanlarının çevre bilincine sahip olması sürdürülebilirlik için büyük öneme sahiptir (Cica Reşat , 2023, s. 1).

Günümüz işletmelerinde finansal kaynakların önemli olması kadar insan kaynağına verilen önem de giderek artmaktadır. Kişinin kendisinin ve başkalarının davranışlarını anlaması, empati kurması duygusal zekâsı yüksek kişilere ait özelliklerdir. Çevreyi koruma, doğal kaynakları verimli kullanma ve gelecek nesillere aktarma bireylerin gönüllü ve bilinçli davranışlarıyla olmaktadır. Örgütler rekabet edebilmek varlıklarını sürdürebilmek için faaliyetlerinde çevreye duyarlı yeşil davranışlara önem veren çalışanlara sahip olmak istemektedirler.

Kişinin kendi duygularını anlayabildiği, başkalarının duygularını anlayabildiği ve empati kurabildiği davranışları duygusal zekâ olarak tanımlanmaktadır (Salovey & Mayer, 1990, s. 185). Duygusal zekâsı yüksek kişiler kaynakları etkin kullanmaya dikkat eden, gelecek nesilleri düşünen, örgütün amaç ve hedeflerini benimseyen, kaynak tasarrufunu önemseyen örgüte yararlı davranışlar göstermektedir. Kişilerin duygusal zekâsı ne kadar yüksek ise çevreye duyarlılığı, yeşil örgütsel davranış göstermeleri o derece yoğun olmaktadır.

Örgütleri özdeşleşen çalışanlar, örgütün hedeflerini kendi hedefleri gibi görerek, örgüt kimliğini benimseyerek, örgüt yararına olacak davranışların kendisine de katkı sağlayacağını düşünerek, gerçekleştirmek için azim ve çaba içerisinde hareket etmektedir. Örgüt ile özdeşleşmiş çalışanlar örgütler için bulunması zor kaynakların en

önemlisi olmaktadır. Örgütüyle özdeşleşmiş aidiyet duygusu yüksek çalışanlar örgütlere rekabet avantajı sağlamaktadır.

Örgüt başarısını kendi başarısı gibi gören çalışanlar örgütü ile özdeşleşmiş olup örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmektedirler. Çevre kirliliğini önleyici davranışlar, atıkların azaltılması, enerji tasarrufu ve geri dönüşüm işletmelerin dikkat etmesi gereken yeşil davranışlardandır. Enerji tasarrufuna önem veren, israftan kaçınan, malzeme kullanımına dikkat eden çevreye duyarlı çalışanlar örgütler için giderek daha çok önemli hale gelmektedir.

Bu çalışmada temel olarak yeşil örgütsel davranış ele alınmış, duygusal zekâsı yüksek bireylerin çevrelerini anlama ve çevresel sorunların farkında olma yeteneğine sahip olabilecekleri varsayılmış, bireylerin kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmelerinin ise bu etkide rolü olabileceği düşünülmüştür. Bu bağlamda çalışmada değişkenler arasındaki varsayılan ilişkiler ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Çalışma esas olarak iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde duygu kavramı, zekâ kavramı, duygu zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ tarihsel olarak incelenmiş, duygusal zekâ modelleri ele alınmıştır. Ayrıca duygusal zekânın örgütlere yansımalarının nasıl olduğu anlatılmaya çalışılmıştır. Devamında yeşil davranış ve örgütsel davranış kavramlarına denilerek yeşil örgütsel davranış kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Yeşil örgütsel davranışın hangi sınıflandırmalara sahip olduğuna bakılmıştır. Son olarak yeşil örgütsel davranış türleri açıklanmıştır. Ayrıca örgütsel özdeşleşme kavramı açıklanmış tanımları ve öneminden bahsedilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin kuramsal temelleri açıklanmış, örgütsel özdeşleşmenin modelleri ve boyutları ortaya konulmuştur.

İkinci bölümde çalışmaya ait hipotez ve hipotezlerin oluşturulma sürecine ilgili literatür incelenerek yer verilmiştir. Sonrasında araştırmanın amacı ve öneminden bahsedilmiştir. Araştırmanın modeli, evreni, örnekleme ve kullanılan ölçekler açıklanmıştır. Son olarak çalışmaya ait bulgular ve bulgulara ait yorumlara yer verilmiştir.

1. DUYGUSAL ZEKÂ

1.1. Duygu Kavramı

Felsefe sözlüğü (Cevizci, 1999, s. 269) duygu kavramını “duyumsadığımız her şey; özellikle de tüm tutkularımızın hafif veya ortalama şiddetindeki heyecanlanma, aşk, sevgi gibi genel ve içgüdüsel hallerimizin genel adı” olarak ifade etmiştir. Duygular farklı uyaranlar ve önemli olaylar ile ortaya çıkar. Duygunun ortaya çıkışı olayların meydana gelmesine kaygıların varlığına ve olayların sonuçlarının fark edilip edilmediği bilişsel süreçlere bağlıdır. Duygular bir olayın gerçek veya beklenen sonuçlarının etkileşiminden kaynaklanır (Frijda, 1986, s. 4-6).

Geçmişten günümüze her daim üzerinde durulan duygu kavramı İngilizce de “emotion” olarak ifade edilmektedir (Frevert, 2016, s. 49). Emotion sözcüğünün kökü Latince her duygunun hareketi anlamına gelen *motere* sözcüğüdür (Goleman, 2023, s. 32). Oxford İngilizce sözlüğünde duygu “*herhangi bir zihin, his, tutku çalkantısı ya da devinimi; herhangi bir şiddetli ya da uyarılmış zihinsel durum*” olarak tanımlanmıştır (Goleman, 2023, s. 373).

Türk Dil Kurumu’na (TDK, 2023) göre duygu kavramsal olarak “*duyularla algılama, his*”, “*belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim*”, “*kendine özgü bir ruhsal hareket ve hareketlilik*” gibi anlamlara gelmektedir.

Duygular hedefe ulaşmayı sürdürmek, planlı olmak, düşünmek gibi yeteneklerimizi engellediği ya da güçlendirdiği ölçüde hayatta yapabileceklerimizin sınırını belirler. Yapılan işten keyif almak, yeterli derecede kaygılanmak kişiyi motive edecek düzeyde ise duygular bu noktada başarıya ulaştırabilmektedir. (Goleman, 2023, s. 23-25)

Sonuç olarak geçmişten günümüze hayatın her döneminde kişinin yaşamına, kararlarına, yön veren en önemli olgu duygularıdır. Duygular var oldukça insan yaşamı anlam kazanmaktadır. Duygu bir olay, durum, sebep, sonuç vb. karşısında kişinin verdiği olumlu olumsuz ruhsal, durumsal tepkilerdir. Bu tepkiler mutluluk, özlem, nefret korku, üzüntü, özlem gibi her olay, durum sonunda her kişide farklı şekilde ortaya çıkan duygu durumudur.

1.2. Zekâ Kavramı

Zekâ kavramı ile ilgili metinler Eski Yunan ve Hindistan kökenli kaynaklara dayanmaktadır. Zekâ yüzyıllardan beri kavramsallaştırılmaya çalışılsa da çok sayıda

açıklaması ve tanımı vardır. Zekânın tanımı konusunda fikir birliği olmamasının nedeni her araştırmacının ele aldığı zekâ modeline göre farklı tanımlar yapmasıdır (Kaya, Juntune, & Stough, 2015, s. 1060). Zekâ işlerin akıllıca ve başka türlü de yapılabileceğini görmek, yeni durumları öğrenme, anlama ve başa çıkma yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Kıvrak zekâlı, keskin zekâlı, parlak zekâlı, kurnaz gibi tabirler hemen her dilde zeki kişiler için kullanılmaktadır. Zeki olmayan kişiler için kalın kafalı, yarım akıllı, sersem gibi sözcükler farklı dillerde yer almaktadır (Kline, 1991, s. 1). Genel olarak akademik olarak yüksek başarıya sahip kişiler “zeki” olarak nitelendirilmektedir. Kişilerin mesleki, eğitim ve sosyal hayatlarında başarılı olmalarını sağlayan bilişsel ve zihinsel özelliklerin tümünü zekâyı temsil etmektedir (Yazıcı, 2019, s. 2).

1.3. Duygu ve Zekâ İlişkisi

Geçmişten günümüze aklın mı ön planda olması gerektiği duyguların mı ön planda olması gerektiği yani duygu ve zekâ arasındaki ilişki her zaman tartışma konusu olmuştur.

Eski Yunan’da stoacı düşünce duyguların kişilere zarar vereceği, güvenilmez olduğunu, iyi bir hayat sürebilmek, doğru kararlar verebilmek için aklın ve zekânın ön planda olması gerektiğini savunmaktadır. Sanayi devrimi ile akıl ve bilimin önem kazanmasıyla duygusallık daha da geri planda kalmaktadır (Mayer & Ciarrochi, 2013, s. xiv-xv). İnsanın hisleri yoğunlaştıkça duygular ön planda olmaya başlamakta, duyguların ön planda olmasıyla akıl devreden çıkmaya başlamaktadır. Yaygın inanışa göre bu istenilen bir durum olmamakla birlikte aklın ön plana alınması gerektiği her zaman savunulan bir düşünce olmaktadır.

Romantik akımın etkisi ile filozoflar, yazarlar ve sanatçılar sadece aklın ön planda olmasına karşı çıkmışlardır (Mayer & Ciarrochi, 2013, s. xv). Psikoloji alanındaki gelişmelerle birlikte duygularda önem kazanmaya başlamıştır. Sadece aklın var olduğunu savunan görüşlerin yerini duyguların da önemli olduğu görüşler almaya başlamıştır. Goleman’a (2023) göre insanlar iki zihne sahiptir. Duygusal zihin hisseder, akılcı zihin düşünür. İnsan yaşamının kolaylaşması için bu iki zihin etkileşim halinde olmak zorundadır (Goleman, 2023, s. 36-37).

Duygular yaşamın her alanında önemlidir. Apple’ın kurucusu Steve Jobs’un başarısı müşteri duygularını analiz ederek istek ve ihtiyaçlarını sezgisel olarak öne çıkarmasıdır. Steve Jobs’u bu şekilde başarılı kılan sadece zekâsı değil, zekâsının yanı sıra duygu ve sezgilerini işine ve yaşamına katmasıdır (Isaacson, 2012, s. 97).

Beynin düşünen kısmı neokorteksi, duygusal kısmı amigdalayı temsil etmektedir. Amigdala ve nekorteks arasındaki bağlantılar duygu ve düşünce arasındaki uyumun ya da uyumsuzluğun temelini oluşturmaktadır. Duygular mantıklı olmak için gereklidir. Duygu ile düşüncenin ahenginde, duygusal yetenek akılcı düşünceyi devreye sokarak ya da devreden çıkararak kişinin kararlarını yönlendirmektedir (Goleman, 2023, s. 55-57). İnsan akılcı ve duygusal bir varlıktır. Hayattaki başarı, mutluluk akıl ve duygunun uyumlu ve dengeli olmasını sağlayabilmektir. Sonuç olarak zekâ ve duygu birbirini tamamladığını söylemek yanlış olmayacaktır.

1.4. Duygusal Zekâ Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Platon'un 2000 yıl önce söylediği "tüm öğrenmelerin duygusal bir temeli vardır" sözünün hayatta önemli bir yere sahip olduğu bilim adamları ve filozoflar tarafından fark edilmektedir. Duygular insanlar arasındaki fizyolojik, bilişsel değişkenlerin etkileşiminden ortaya çıkan kişisel deneyimlerdir. Duygular doğru kullanıldığında başarılı ve tatmin edici önemli bir araçtır. Ancak kontrolden çıkarsa günlük yaşamda diğer insanlarla ilişkilerde kötü sonuçlar ortaya çıkmasına neden olur. Duyguların etkili ve doğru sonuçlar vermesi için bilişsel süreçlerin kontrolünde olması gerekir (Gowri & Keerthi, 2010, s. 2-3).

Duygusal zekâ, kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını tanıması ile bilgileri ve duyguları doğru bir şekilde hayatımıza ve işimize aktararak uygun tepkiler verilmesini sağlar (Yeşilyaprak , 2001, s. 140). Duygusal zekâ, kendi duygularımızı ve başkalarının duygularını tanıma duyguları doğru algılama, değerlendirme ve ifade etme yeteneğidir. Kişinin çevresel baskı ve talepler ile başa çıkmasında yardımcı olma yeteneğini etkileyen bilişsel olmayan yetkinlik ve beceri olarak tanımlanır (Gowri & Keerthi, 2010, s. 3). Her kişi duygulara sahiptir. Kişi duygularını doğru şekilde kullanabiliyor ve istenilen sonuçları elde edebiliyor ise duygusal yönden zeki olarak nitelendirilebilmektedir (Yeşilyaprak , 2001, s. 140).

Thorndike 1920'de diğerlerini anlama ve yönetme becerisi olarak tanımladığı sosyal zekâ kavramı ile duygusal zekâ kavramının temellerini oluşturmuştur (Gowri & Keerthi, 2010, s. 2-3). Thorndike zekâyı soyut, mekanik ve sosyal olarak üç boyutta ele almıştır. Soyut zekâyı, kişinin düşüncelerini ve sembolleri anlama becerisi; mekanik zekâyı, nesnelere anlama ve yönetme becerisi sosyal zekâyı ise kişinin kendisinin ve çevresinin

davranışlarını, içgüdülerini anlama ve yönetme becerisi olarak ortaya koymaktadır (Thorndike & Stein , 1937, s. 275).

1940’larda David Wechsler bilişsel olmayan zekâ kavramını geliştirerek sadece kabul edilebilir faktörlerin değil duygusal ve arzu edilebilir yeteneklerin zekâyâ ek olarak akıllı davranışları belirleyen faktörler olduğunu ortaya koymuştur (Wechsler, 1943, s. 103).

1980’lerde Gardner kişinin kendi duygularını bilme yeteneği olan “içsel zekâ” ve diğer kişilerin duygularını ve niyetlerini anlama yeteneği olan “kişiler arası” kavramının yanı sıra geleneksel ve bilişsel temelli türleri barındıran “çoklu zekâ” kavramını geliştirmiştir (Petrides, 2017, s. 2). Gardner “Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences” kitabında alışlagelmiş sözel ve matematiksel yetenekleri barındıran dilsel, mantıksal, müzikal, mekânsal, kinestetik zekâ türlerine kişilerarası ve içsel zekâyı da ekleyerek yedi zekâ türü ortaya koymaktadır (Alhamami & Wan Ismail, 2016, s. 30).

1958’lerde Wayne Payne tarafından yayımlanan “A study of emotion : Developing emotional intelligence, self-integration, relating to fear, pain and desire” başlıklı doktora tezinde duygusal zekâ terimi ilk kez kullanılmıştır. Wayne Payne bu tezinde toplumun karşı karşıya kaldığı sorunların analitik zekâdaki eksikliklerden olmadığını acı, korku, bağımlılık, şiddet vb. duygusal eksikliklerden kaynaklandığını savunmaktadır (Gonzalez Marin, Pena Pan, & Arboleda Guirao, 2019, s. 35).

1990 yılında Peter Salovey ve John Mayer tarafından “emotional intelligent” adlı çalışma yayınlanmıştır. Çalışmada kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını izleme, ayırt etme ve bu bilgilerle kişinin düşünce ve eylemlerine rehberlik etmek gerektiğini ortaya koymaktadırlar (Salovey & Mayer, 1990, s. 185).

Duyusal zekâ, 1995 yılında Daniel Goleman tarafından yazılan “*Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*” adlı kitabı ile daha dikkat çeken bir konu haline gelmiştir (Dhani & Sharma, 2016). Goleman duygusal yeteneklerin zaman zaman IQ’dan daha önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Duygusal zekânın bilişsel zekâdan daha önemli olduğunu harekete geçebilme, olumsuzluklara karşı devam edebilme, ruh halini düzenleyebilme, empati kurabilmenin duygusal zekâyâ has durumlar olduğunu ortaya koymaktadır (Goleman, 2023, s. 62-63).

Geçmişten günümüze duygu ve zekâ ilişkisi her zaman tartışma konusu olmuştur. Bilişsel zekâsı yüksek bireylerin sosyal ve akademik anlamda her zaman başarılı olamamaları duygusal zekânın da önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

1.5. Duygusal Zekâ Modelleri

Duygusal zekâ yetenek tabanlı ve karma tabanlı olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Yetenek tabanlı duygusal zekâ modeli Mayer ve Salovey tarafından ortaya konulmuştur. Bar-On, Daniel Goleman, Cooper ve Sawaf tarafından da karma tabanlı duygusal zekâ modelleri geliştirilmiştir (Doğan & Şahin , 2007, s. 236).

Tablo 1.1: Duygusal Zekâ Modelleri

Mayer ve Salovey 1997	Bar-On 1997	Goleman 1995	Cooper ve Sawaf 1997
<i>Yetenek tabanlı</i>		<i>Karma tabanlı</i>	
<p>Duyguyu anlama, algılama, akıl yürütme, duygu ve düşünceyi birleştirme, başkalarındaki duyguyu analiz etme ve düzenleme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Salovey & Mayer, 1990).</p> <p>Temel Yetenekleri</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Duyguları anlama ve ifade etme,• Diğer insanların duygularını ve düşüncelerini tanımlama ve ifade etme,✓ Duyguyu düşüncede özümsemek,• Duygular düşünmeye öncelik verir,✓ Duyguları anlama ve analiz etme,• Karmaşık duyguları eş zamanlı anlama ve analiz etme,• İlişkileri anlama becerisi duygu değişimleri ile ilgilidir.✓ Duyguların yönetilmesi ve düzenlenmesi,• Tüm duygulara açık olup, duyguların düzenlenmesi,• Duygu ve düşünce sorunlarının etkisini azaltmak ve duyguları olumlu hale getirerek yönetilmesi ve düzenlenmesi,	<p>Kişinin kendisini tutarlı, duygusal ve sosyal olarak anlamak ve ifade etmek başkalarını anlamak, ilişki kurmak, talepler, baskılar ve zorluklarla başarılı şekilde başa çıkma yeteneğidir (Bar-On, 2006).</p> <p>Temel Yetenekleri,</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Kişisel Yetenekler,• Duygusal farkındalık,• Kendine saygı,• Kendini gerçekleştirme,✓ Kişilerarası yetenekler,• Sosyal sorumluluk,• Empati yeteneği,✓ Uyumluluk ölçeği,• Problem çözme,• Gerçeklik testi,✓ Stres yönetimi ölçeği,• Stres toleransı,• Dürtü Kontrolü,✓ Genel ruh durumu,• İyimserlik,• Mutluluk,	<p>Kişinin akılcı ve duygusal olarak iki zekâ tipine sahip olduğunu ve bu zekâ tiplerinin hayat boyu birlikte hareket etmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Öz kontrol, kendini motive etme duygusal zekâyı temsil eden yeteneklerdir (Goleman, 2021).</p> <p>Temel Yetenekleri,</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Kişisel Yetenekler,• Öz farkındalık (özgüven, duygusal bilinç)• Kendini ayarlama (Öz denetim, Uyumluluk, Yenilikçilik)• Motivasyon (Bağlılık, inisiyatif, iyimserlik)✓ Sosyal Yetenekler,• Empati (Bşkalarının istek ve ihtiyaçlarına uyum sağlama)• Sosyal Beceri (İletişim, bağ kurma, takım çalışması)	<p>Cooper ve Sawaf duygusal zekâyı “dört köşe taşlı” model olarak adlandırmaktadır. Bu model duygusal okuryazarlık, duygusal uygunluk, duygusal derinlik ve duygusal simya olarak dört köşeden oluşmaktadır. (Cooper & Sawaf, 1996)</p> <p>Temel Yetenekleri</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Duygusal Okuryazarlık (Duygusal dürüstlük, Duygusal enerji, Duygusal geribildirim, Sezgi)✓ Duygusal Uygunluk (Gerçek varlık, Güven çemberi, Yapıcı hoşnutsuzluk, Dayanıklılık ve yenileme)✓ Duygusal Derinlik, (Benzersiz potansiyel ve amaç, Bağlılık, Uygulamalı dürüstlük, Otorite olmadan etki)✓ Duygusal Simya, (Gelecek yaratmak, Fırsatları algılama, İçeride doğan akış, Yansıtıcı zaman)

Kaynak: (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000) sayfa 401’den uyarlanmıştır.

Tablo 1.1’de görüldüğü üzere yetenek tabanlı duygusal zekâ modeli ve alt boyutları Mayer ve Salovey tarafından ortaya konulmuştur. Duygular kişinin arkadaş, aile veya toplum arasında içselleştirdiği durumunu ifade etmektedir. Kişinin arkadaşlarının başarısı ile sevinç duygusunu özdeşleştirerek tanıma, akıl yürütme ve içselleştirme yeteneği duygusal zekânın yetenek boyutunu ifade etmektedir (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000, s. 400). Karma tabanlı duygusal zekâ modelleri yetenek tabanlı duygusal zekâ modelinden bazı noktalarda ayrılmaktadır. Karma tabanlı duygusal zekâ modellerinde zihinsel yeteneklere kişilik özelliklerinin eşlik edeceği ortaya konulmuştur (Doğan & Şahin , 2007, s. 241). Bar-On, Goleman ve Cooper ve Sawaf farklı şekilde ifade etmiş olsalar da temelde zihinsel yeteneğin kişisel özelliklerden ayrı tutulamayacağını, zihinsel yetenek ile duyguların birlikte hareket etmesi gerektiğini, hatta duygusal zekânın bilişsel zekâdan daha önemli olduğunu ortaya koyarak karma tabanlı zekâyı savunmuşlardır.

1.5.1. Mayer ve Salovey’in Yetenek Tabanlı Modeli

Duygusal zekâ, duyguları anlama, ifade etme, duygu ve düşüncüyü birleştirme, düşüncedeki duyguyu benimseme başkalarındaki duyguları düzenleme yeteneği olarak ortaya konulmuştur (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000, s. 396). Mayer ve Salovey duygusal zekâyı bir yetenek olarak ortaya koymuş, duygu ve düşüncenin karşılıklı değişimi olarak görmektedirler.

Duygular bir kişi, bir durum, olay ile ilgili hafızada ne ile ilişkilendirildi ise onu yansıtır. Üzüntü kişinin kendisi ile ilgili hayal kırıklıklarını hatırlatıyorsa onunla özdeşleştiğini göstermektedir. Duygusal zekâ bu tarz duygusal kalıpların anlamlarını tanıma ve bu durum ile ilgili akıl yürütme ve çözüm bulma yeteneğini ifade etmektedir. Duygusal zekânın zihinsel yetenek modeli, zekânın iç yapısı ve bir kişinin hayatı üzerindeki etkileri hakkında tahminlerde bulunmaktadır (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000, s. 400).

Mayer ve Salovey’e göre yetenek duygusal zekânın kullanılmasında önemli bir ölçüttür. Duygusal zekâ farklı duygusal yetenekleri tanımlamaktadır. En temel yetenek duyguların algılanması ve değerlendirilmesini içermektedir. Kişinin kendisinin ve etrafındakilerin ne hissedebildiğini anlama becerisidir. Örneğin, bebeğin erken yaşta ebeveyninin yüz ifadelerinden üzüntülü ya da neşeli olduğu büyüdükçe fark etmesi anlama ve ayırt etme yeteneğine sahip olduğunu göstermektedir. İkinci yetenekte temel duygusal deneyimlerin düşünce ile birleştirilmesidir. Üçüncü yetenek duyguları anlama ve akıl yürütme yeteneğini içerir. Duygu durumları şartlara göre değişebilir. Aşırı kızgın birisi şartlara

göre sakin birine dönüşebilir. Duygularını iyi anlayabilmek duygusal zekâları yüksek bireylerin özellikleridir. Dördüncü ve en gelişmiş duygusal yetenek ise kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını düzenlemesi ve yönetmesi durumudur (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000, s. 400). Mayer ve Salovey modelinin üzüntü, mutluluk gibi yeteneğe dayanmayan faktörleri içermediği görülmektedir.

1.5.2. Bar-On Modeli

Kişinin kendisini anlaması ve ifade etmesi başkalarını anlama ve onlarla ilişki kurması, günlük talep ve baskılarla başa çıkması, güçlü ve zayıf yönleri anlaması ve olumlu tepkiler vermesi durumudur (Bar-On, 2006, s. 3). Bar-On duygusal ve bilişsel yeteneklerin birbirini desteklemesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Aysel, 2006, s. 88). Bar-On Modeli beş ana ve alt boyutlardan oluşmaktadır (Bar-On, 2006, s. 4).

Kişisel yetenekler; öz saygı, duygusal farkındalık, bağımsızlık, güven, gerçekleştirme
Kişilerarası yetenekler; empati, kişilerarası iletişim, sosyal sorumluluk alanları ile üç alt bileşenden oluşmaktadır.

Stres yönetimi; stresi en aza indirmek için strese karşı tolerans ve dürtü kontrolü stres yönetiminin alt bileşenlerini oluşturmaktadır.

Uyum yeteneği; gerçeği test etme, esnek olma ve problem çözme ve

Genel iyi oluş; iyimserlik ve mutluluk alt bileşenlerinden oluşmaktadır.

1.5.3. Goleman'ın Karma Tabanlı Modeli

Duygusal durumların yönetildiği amigdala ve akılcı zekânın yönetildiği neokorteks olmak üzere iki zekâ türü vardır. Kararlarımızı yönlendirmek için duygusal ve akılcı zihin birlikte hareket etmektedir (Goleman, 2023, s. 55-58).

Goleman'a göre duygusal zekâ beş boyuttan oluşmaktadır.

Öz farkındalık: Duygusal zekânın ilk boyutudur. Kişinin kendisinin güçlü ve zayıf yanlarının farkında olmasıdır. Öz farkındalığı yüksek kişiler kendilerinin farkında olan, öz güveni yüksek rasyonel kararlar alan kişilerdir (Goleman, 2021, s. 19-24).

Kendini ayarlama: Kişiyi duygularının esiri olmaktan kurtaran boyuttur. Ortamdaki kaos durumunda duyguları, dürtüleri kontrol ederek huzurlu bir ortam yaratarak başarının artmasını sağlamaktır (Goleman, 2021, s. 25-31).

Motivasyon: Hedeflere ulaşmak için çalışmak, çabalamak, engeller karşısında sabırla devam etmek yüksek motivasyonla gerçekleşir (Goleman, 2023, s. 116-117).

Empati: Kökeni öz bilince dayanır. Kişi kendi duygularını ne kadar iyi bilirse, başkalarının duygularını o kadar iyi anlar. İş ilişkilerinde, ebeveyn olmakta, insanların mutluluklarını ve acılarını paylaşmakta hayatın her alanında başkalarının duygularını anlayabilme, hissedebilme empati yeteneği ile olmaktadır (Goleman, 2023, s. 137-139).

Sosyal beceriler: Kişinin kendi duygularını anlayıp kontrol edebilen, başkalarının duygularını anlayabilen, paylaşan duygusal zekânın diğer boyutlarını içine alan en üst noktadır (Goleman, 2021, s. 44-49).

1.5.4. Cooper ve Sawaf'ın Karma Tabanlı Modeli

Duygusal zekâ, kişinin akıl yürütme kapasitesini, duygularını ve sezgilerinin gücünü gösteren, kişinin kendisi ve çevresindeki insanları anlaması ve onlarla etkili iletişim kurma yeteneğini göstermektedir (Cooper & Sawaf, 1996, s. xii). Bu model duygusal zekâyı “Dört Köşe Taşlı Model” olarak dört boyutta ele alarak örgüt ortamında inceleyerek liderlik ve duygusal zekâ üzerinde durmuştur (Yan, 2008, s. 19).

Duygusal okuryazarlık: Kişinin kendisinin farkında olması ve başkaları ile ilişkilerini değerlendirmesi durumudur. Kişinin duygularını bilmesi ve tarafsız olarak davranması duygusal dürüstlüğünü, kişinin enerjisi ve duygusal arasındaki iletişimi duygusal enerjisini, duygularını kolayca anlayabilmesi pratik sezgiyi, duygular tarafından verilen mesajların algılanması duygusal geri bildirimini göstermektedir (Yan, 2008, s. 19).

Duygusal uygunluk: Kişinin öz varlığına ulaşması gerçek varlığı, güvenilir ve sağlıklı ilişkiler kurması güven çemberini, olumsuzlukların yapıcı şekilde bilgi ve eyleme dönüştürülmesi yapıcı hoşnutsuzluğu, dayanıklılık ve yenileme gibi durumlar duygusal uygunluğu göstermektedir (Yan, 2008, s. 20).

Duygusal derinlik: Kişilerin potansiyelleri ve hislerinin farkında olmalarını ifade etmektedir. Duygusal derinliğe sahip bireyler iş yaşamlarında ve günlük yaşamlarında iç güdülerini anlayabilen, karar alma süreçlerini o doğrultuda gerçekleştirebilen bireylerdir (Çakar & Arbak, 2004, s. 40).

Duygusal simya: Kişilerin hem geçmişte ortaya çıkan duyguların hem de gelecekte ortaya çıkma ihtimali olan duyguların farkında olup fırsatları yakalama durumlarını ifade

etmektedir. Duygusal simyaya sahip bireylerin iç güdöleri yüksek, başkalarının göremediklerini gören, fırsatları görebilen kişileridir (Çakar & Arbak, 2004, s. 40).

1.6. Örgütlerde Duygusal Zekâ

Geçmişten günümüze değişen ve gelişen örgüt yapılarında geleneksel yönetim anlayışı yerini modern yönetim anlayışına bırakmaya başlamıştır. Çalışanların fikirlerine önem vermeyen, onları kurallar dışına çıkarmayan, duygularını sürece dahil ettirmeyen geleneksel yönetim anlayışı yerini, çalışanların isteklerini ön planda tutan, onları sürece dahil eden, fikirlerine önem veren modern yönetim anlayışına bırakmıştır (Sü Eröz, 2013, s. 214). Klasik yönetim anlayışında kararlar yöneticiler tarafından alınmakta, çalışanlar yöneticilerin emirlerini yerine getirmektedir. Klasik yönetim anlayışının en önemli ismi olan Taylor çalışanların fikirlerine, yeteneklerine güvenmek yerine onları denetlemek ve belirli kurallar çerçevesinde çalışmalarını gerektiğini belirtmektedir. Modern yönetim anlayışında çalışanlar süreçlerde yer alır ve kararlara katılımları sağlanarak, çalışanların sadece fiziksel yeteneklerinden yararlanmak yerine duygusal ve bilişsel zekâlarından da yararlanmayı benimsemektedir. Bunu yaparak çalışanların işlerinde özverili olmasını, işlerini sevmesini sağlamak amaçlanmıştır. Örgütler kalıcılık ve sürdürülebilirlik sağlamak açısından modern yönetim anlayışını benimsemişlerdir. Böylelikle sürekli artan rekabet koşullarında değişime ayak uydurabilmek için insan odaklı, insanı ön plana alan yönetim anlayışı benimsenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Kantarcıoğlu, 2019, s. 5-7).

İş yaşamında kurallar değişmektedir. İş yapacak kadar bilgi birikimi ve teknik bilgiye sahip olmak ve bunların yanında inisiyatif alma, empati yeteneği ve kişiler arası iletişim önemli olmaya başlamaktadır. Çalışanların, işe alınacakların zeki olmaları, iyi eğitim almaları yeterli olmayıp kişilerin birbirlerini idare etme yetenekleri, birbirleri ile uyumlu olma, sorumluluk sahibi olmaları, takım çalışmasına yatkın, iletişim becerileri iyi bireyler olup olmadıkları önem arz etmektedir (Goleman, 2021, s. 9).

Örgütleri oluşturan en önemli unsurlardan biri kişilerdir. Örgütteki kişilerin sorunları çözme başarısı, diğer kişiler ile iletişim, örgüt içi uyum, başkalarının hissettiklerinin farkında olma, kendi duygularının farkında olma, pozitif yeterlilikle olumlu duygular geliştirip yönetebilme becerisine sahip bireyler için duygusal zekâ giderek önemi artan bir kavram olmaya başlamaktadır. Kişilerin ne kadar zeki oldukları artık tek başına yeterli olmayıp bir kişinin kendi duygularını anlaması, diğer kişilerin duygularını anlaması ve

onlarla etkili iletişim kurması, örgüt içi uyumu daha önemli hale gelmektedir (Çelenk, 2015, s. 1-3).

Değişen ve gelişen örgütlerde insan kaynağına verilen önem giderek artmaktadır. Çalışanlar için bilgi, yetenek ve teknik bilginin yanında artık güçlü ve zayıf yönlerin farkında olma, kişiler arası iletişim, empati kurma, başkalarının ne hissettiğini bilme becerisi daha önemli hale gelmektedir. Örgütler artık bilişsel zekâsı yüksek çalışanların yanında duygusal zekâsı yüksek çalışanlara sahip olarak rekabet avantajı elde etmektedir. Duygusal zekâ hayatın her alanında olduğu gibi örgütler içinde önemli bir potansiyel haline gelmektedir.

2. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

2.1. Yeşil Davranış Kavramı

Günümüz koşullarında küresel ısınma, iklim değişikliği, doğal kaynakların tükenme riski, bio-çeşitliliğin azalması, atıklar örgütleri çevresel yeniliklere iten sorunlardır. Kaynakların devamlılığı ve sürdürülebilirliği için dünya genelinde hükümetler, kâr amacı güden ve gütmeyen kuruluşlar, akademisyenler çevreye duyarlı örgütler oluşturmak için hep birlikte harekete geçmektedirler. Örgütler çevreye zararlı uygulamaları azaltarak, kaynak tasarrufu sağlamak, verimliliklerini artırmak, sürdürülebilir uygulamalar ile rekabet avantajı elde etmek için her geçen gün yeşil davranışlara verdikleri önemi artırmaktadır (Mesmer-Magnus, Viswesvaran, & Wiernik, 2013, s. 86-87). Başka bir deyişle eldeki kıt kaynakları en etkin şekilde kullanarak israfın önüne geçerek, kaynakları gelecek nesillere aktarmak önem arz etmektedir. Örgütlerin çevreye duyarlı, kaynakları koruyucu davranışları yeşil davranışlar olarak ifade edilmektedir. Kaynakları gelecek nesillere aktarabilmek için yeşil davranışlar sergilemek ve çevreyi korumak zorunlu hale gelmektedir (Yiğit, 2022, s. 186-187).

Kaynakların azalması, küresel tehditlerin ortaya çıkması insanlarda çevre bilinci oluşmasını sağlamaktadır. Yeşil davranışlar insanların çevre üzerindeki olumsuz davranışlarını azaltmak ve çevreyi korumak için üstlenilen davranış olarak tanımlanmaktadır (Stern, 2000, s. 408).

Sonuç olarak kaynakları verimli kullanmak ve kaynakları gelecek nesillere aktarma bilinciyle hareket etmek, geri dönüşüme katkı sağlamak, enerji tasarruflu cihazlar kullanmaya dikkat etmek gibi çevreye duyarlı davranışlar yeşil davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

2.2. Örgütsel Davranış Kavramı

Günümüz dünyasında büyük şirketler rekabet edebilmek için büyük çaba göstermek zorundadır. Sürekli değişen gelişen teknoloji ile rekabet koşulları zorlaşmaktadır. Şirketlerin rekabet üstünlüğü sağlamasında en önemli faktör yönetici ve çalışanlardır. Örgütlerde çalışanlar ile örgüt kültürü oluşturmak ve iyi ilişkiler kurmak daha önemli hale gelmektedir. Bu sebeple insan kaynağına verilen önem her gün daha da artmaktadır. Örgütsel davranış yönetici çalışan davranışını anlamayı, örgütteki tüm çalışan ilişkilerini ilgilendiren örgüt için gerekli disiplini sağlayan bir konudur (Özkalp & Kırrel , 2004, s. 3).

Yüz yıl öncesinden beri tarihçiler, filozoflar liderliği ve yönetimi tartışmış ve örgütsel davranışın gelişimi klasik dönem, insancıl dönem ve modern dönem olarak üç döneme ayrılabilir. Klasik dönemin en önemli ismi Taylor olarak bilinmektedir. Klasik dönem 20.yy da önemli bir konu haline gelmiştir. Verimlilik ve üretkenlik konusuna büyük önem veren Taylor işçileri ve işleri gözlemleyerek parça başı ücret sistemi ile çalışanların sadece para ile motive olduklarını ortaya koymuştur. Taylor tembel olduğunu düşündüğü çalışanları daha etkin hale getirmeyi amaçlamaktadır. Taylor'un yönetim anlayışı çalışanları makineleştirmesi sebebiyle yerini, çalışanların psikolojilerine de önem verilmesi gerektiği ortaya koyan insancıl yönetim anlayışının ortaya çıkmasına neden olmuştur. 1927'de Elton Mayo ve ekibi tarafından işçi verimliliği üzerine yapılan araştırmada aydınlatmada yapılan değişikliklerin verimlilik üzerine fazla etkisi olmadığı ortaya çıkmıştır. Örgütte çalışan ilişkilerinin önemli olduğu, çalışanların motivasyonlarının iş ortamındaki tutum ve davranışlardan etkilendiği ortaya konulmuştur. McGregor tarafından X ve Y teorisi ortaya konulmuştur. X teorisine göre insanlar tembeldir ve para ile motive edilmektedirler. Y teorisi çalışanlara değer vererek, insanlara iyimser ve hümanist bakış açısı ile yaklaşmaktadır. Modern yönetim anlayışında işçi verimliliğinde çalışanların önemli olduğu, öğrenen organizasyonlar ile örgüt kültürünün çağdaş versiyonu ortaya konulmuştur (Nahavandi, Denhardt, Denhardt, & Aristiguate, 2015, s. 6-8).

Örgütsel davranış, bireysel davranışlar, grup davranışları, kişilerarası davranışlar ve örgütü anlamaya yönelik insan davranışlarının incelenmesidir. Önceleri klasik yönetim anlayışında fiziksel çalışma koşulları, yönetim ilkeleri, sistematik temeller önemli iken artık modern yönetim anlayışında bireysel ve grup dinamikleri, yöneticiler ve işçiler arasındaki iletişime önem veren insanı odağına alan uygulamalar hız kazanmıştır.

Örgütsel davranış, örgütlerdeki bireylerin ve grupların nasıl yönetileceğine, motivasyon, performans, liderlik, gruplar arası iletişim, güç, politika bireysel ve grup davranışlarını doğrudan ilgilendiren disiplin olarak ortaya çıkmıştır. Örgütsel davranışın amacı, kişilerin, grupların ve kuruluşların performansını iyileştirmektir (Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, & Hunt, 2011, s. 4-5).

2.3. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı

Geçmişten günümüze insanlığın varoluşundan beri çevreci davranışlar ilgi çekici bir konu olmuştur. Küresel ısınma, iklim değişikliği, ekolojik dengenin bozulması gibi insanlığı tehdit eden sorunlar çevreye duyarlı olmayı ve çevreci, davranışları daha da önemli hale getirmiştir. Çevreyi korumaya yönelik davranışlar tüm bilim dallarında önemli olduğu gibi örgütlerde de önemli hale gelmiştir. Yönetim alanında yeşil yönetim önemli bir konu haline gelirken, tek başına yeterli olmamakla birlikte çalışanların da çevreye duyarlı yeşil davranışlara yönelmesi ile tüm örgütü ilgilendiren bir hale gelmiştir. Giderek önemli hale gelen yeşil örgütsel davranış kavramı literatüre yeni girmiş bir konu olmakla birlikte konunun yeni olması kaynak ve araştırma sayısının yetersiz olmasına neden olmaktadır (Erbaşı, 2019, s. 137-138).

Hızla artan nüfus kaynakların tüketimine neden olmaktadır. Hızlı nüfus artışı dünyanın kendini yenileme hızını geçmektedir. Su kaynaklarının azalması, küresel ısınmanın etkisi, çok sayıda türün yok olma tehlikesi, kirlilik gibi sebepler çevre bilimcileri, sivil toplum kuruluşlarını, örgütleri ve toplumun tamamını sürdürülebilir yeşil davranışlara yönlendirmektedir (Ones & Dilchert, 2012, s. 447-448).

Yeşil örgütsel davranış örgütlerde yönetici ve çalışanlar tarafından enerji tasarrufuna uygun cihaz kullanımı, geri dönüşüme önem veren, kaynak israfından kaçınan, çevreyi korumaya yönelik davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Çevre yanlısı, çevreyi koruyan davranışlar geçmişten günümüze önemli bir konu haline gelmiştir. Çevreye duyarlı, yeşil davranışlara önem veren örgütler sosyal sorumluluk anlamında da önemli bir yere sahip olmaktadır (Erbaşı, 2019, s. 4-5).

Gereksiz yere aydınlatma kullanmama, kâğıt tasarrufuna dikkat etme, klimaları gereksiz yere açık bırakmama, atıkları geri dönüşüme uygun ayrıştırma gibi kurallar örgütlerin yeşil davranışlara uygun politikalarıdır. Çalışanlar bu politikalara uymak zorundadır. Çalışanlar kurumsal beklentiler dışında çalışma ortamında çevresel duyarlılık ve sürdürülebilir süreçler yaratarak gönüllü olarak yeşil davranışlar uygulamaktadır. Yeşil

örgütsel davranış çalışanların örgüte gönüllü ya da zorunlu şekilde katılması şeklinde tanımlanmaktadır (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanasy, 2015, s. 105).

Bio-çeşitliliğin azalması, iklim değişikliği, kıtlık, kaynakların azalması gibi sebepler tüm dünyayı ilgilendirdiği gibi örgütleri de yakından ilgilendirmektedir. Çevreye duyarlı yeşile önem veren davranışlar bireylerin kişisel yaşamlarının bir parçası olarak isteklerine dayanan davranışlardır. Kişinin çevre dostu satın almalar gerçekleştirmesi, enerji tasarrufuna uygun cihazlar seçmesi, toplu taşıma aracı kullanmaya özen göstermesi gibi davranışları yaşamının bir parçası haline getirerek sürdürülebilir bir politika izlemiş olur. Yeşil davranışlara önem örgütlerde çalışanların yeşil davranışları benimsemesi sürdürülebilir rekabet avantajı sağlaması açısından önem arz etmektedir (Ones & Dilchert, 2012, s. 448).

2.4. Yeşil Örgütsel Davranışın Sınıflandırılması

Çevre konusunun her geçen gün önem kazanması yeşil örgütsel davranış kavramını giderek önemli hale getirmiştir. Literatürde önemli bir kavram olması sebebiyle birkaç sınıflandırma bulunmaktadır.

2.4.1. Ones ve Dilchert Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Atık yönetimi, çevre ve ekolojik dengenin korunması davranışları 3R (reduce, reuse, recycle/ azalt, yeniden kullan, geri dönüştür) kuralı ile başlayıp ve bitmektedir. Yeşil örgütsel davranışı Ones ve Dilchert tarafından 5 başlıkta sınıflandırılmıştır (Ones & Dilchert, 2012, s. 90).



Şekil 2.1: Azalt, Yeniden Kullan, Geri Dönüştür Kuralı

2.4.1.1. Koruma

Su, enerji ve diğer doğal kaynakların tutumlu kullanılarak korunmasını ifade etmektedir. Çalışanların koruma davranışı çevresel sürdürülebilirlik ve dünya için önemli bir sınıflandırma olmaktadır. Koruma 3R davranışlarını kapsamaktadır. Kaynak kullanımını azaltmak, çevreyi korumak ve çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamak açısından önemli bir davranıştır. Yeniden kullanım tek kullanımlık malzemeler yerine tekrar tekrar kullanılacak malzeme ya da kaynakları seçerek çevresel etkiyi azaltmaya katkı sağlamaktadır. Geri dönüşüm belirli kaynağı korur ve çevresel etkiyi azaltabilir. Koruma tutumlu davranışlarla, israftan kaçınarak çevresel etkiyi en aza indirerek sürdürülebilirliğe katkı sağlamaktadır (Ones & Dilchert, 2012, s. 91-96).

2.4.1.2. Sürdürülebilir alışma

Çalışanların evresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamak için iş süreçlerini ve ürünlerini geliştirdikleri davranışlardır. İçi evre açısından daha sürdürülebilir hale getirmek için mevcut duruma ve sürece odaklanarak, yenilikler yaratarak sürdürülebilir davranışlar güçlendirilebilir. evre dostu ürünler tercih ederek, video konferans yöntemi ile yapılan toplantılar tercih edilerek şirket araçları evre dostu hibrit ya da elektrikli araçlar seçilerek yeşil örgütsel davranışa katkı sağlanmış olur (Ones & Dilchert, 2012, s. 96-97).

2.4.1.3. Zarardan Kaçınmak

Dünyadaki ekosistemi olumsuz etkileyecek, çevreye zarar verecek biyolojik, kimyasal davranışlardan kaçınmayı ifade etmektedir. Zarardan kaçınmada ekosistemin korunması yer almaktadır. Çevreye karşı sorumluluk bilinci ile hareket edildiğinde kimyasal atıkların uygun şekilde atılması ile toprağın ve su kaynaklarının kirlenmesi önlenerek iyileştirmeler yapılarak zarar vermekten kaçınma temelli yeşil örgütsel davranış ortaya konulmuş olur (Ones & Dilchert, 2012, s. 97-98).

2.4.1.4. Başkalarını Etkilemek

Çevreyi koruma ve çevresel sürdürülebilirlik davranışlarını diğer bireylere yaymayı amaçlayan çalışan davranışlarıdır. Kişiler arası ilişkiyi baz alan yeşil örgütsel davranış biçimidir. Diğer kişileri evre dostu olmak, sorumluluk bilincini artırmak için öğretme, rehberlik etme, cesaretlendirme davranışları ile etkilemektedir. Başkalarını etkileyen yeşil davranışlar çalışanların ötesinde müşteriler, paydaşlar ve toplumun geneline benimsetilmek istenmektedir (Ones & Dilchert, 2012, s. 98-99).

2.4.1.5. İnisiyatif Almak

Belirli düzeyde bilinçli ya da bilinçsiz kişisel risk, fedakârlık içeren davranışlardır. İnisiyatif alan kişi geçmişten günümüze gelen davranışları reddeden ve değişime önem veren kişilerdir. Çalışanlar bir program, politika ve eylemin başlatıcısı olabilmektedir. Gelişim, değişim ve çevresel sürdürülebilirlik için çalışanların gönüllü, fedakâr ve risk alabilen davranışlar göstermeleri gerekmektedir. Yeni bir çevre programı başlatmak, çevre dostu projelere önem vermek, çevre dostu olmayanları reddetmek gibi davranışlar inisiyatif alma davranışına birkaç örnektir. Örgütte süregelen davranışları yıkmak cesaret gerektirmekte ve bu davranışlar örgütte dışlanma riskini göze alarak yeşil örgütsel davranışa inisiyatif olarak katkı sağlamaktadır (Ones & Dilchert, 2012, s. 99-100).

2.4.2. Erbaşı Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Çevreye duyarlı davranışlar insanlığın varlığından beri önemli bir konu olmaktadır. Çevreye duyarlı olmak örgütler için maliyet unsuru olmaktan çıkıp rekabet üstünlüğü açısından önemli bir hale gelmektedir. Yeşil örgütsel davranışlar örgütün bütününe ilgilendirmektedir. Literatürde yeni bir konu olan yeşil örgütsel davranış kavramı giderek önemli hale gelmektedir. Yerli yazında Erbaşı (2019) tarafından geliştirilen ölçek ile 5 boyutta sınıflandırma yapılmıştır.

2.4.2.1. Çevresel Duyarlılık

Kişinin günlük yaşamında tutumlu olma ve gereksiz kullanıma yönelik dikkat ettiği çevreci davranışlarını örgüte de gerçekleştirmesi durumudur (Erbaşı, 2019, s. 15). Örgütte gereksiz enerji ve su kullanımına dikkat etmek, arızalı musluk, bozuk kapı ya da pencereler sebebi ile ısı kaybı yaşanması gibi durumları ilgililere bildirmek ve takibini yapmak, kâğıt kullanımında mümkünse çift taraflı yazdırmak ve not almak için müsvedde kâğıt kullanmak, atıkları geri dönüşüme uygun şekilde ayrıştırmak gibi davranışlar iş yerinde uygulanabilecek çevreye duyarlılık davranışlarına örnek gösterilebilir (Kenek, 2021, s. 55).

2.4.2.2. Çevresel Katılım

Örgüt içinde yeşile önem veren çevre dostu davranışlar sergileyerek tüm örgütü sürdürülebilir, yeşile önem veren proje ve uygulamalarla teşvik etme davranışdır (Erbaşı, 2019, s. 15).

2.4.2.3. Ekonomik Duyarlılık

Çalışanların çevreci davranışları örgüt içinde kullandıkları araç, gereçlerden faydalanma yönünde ekonomik verimlilik elde etmesidir (Erbaş, 2019, s. 15). Kışın ısı kaybı yaşamamak için camları kapalı tutmak, yazın ortam istenilen serinliğe ulaştığında klimaları kapatmak, çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanma gibi davranışlar ekonomik duyarlılığa önem veren yeşil örgütsel davranışlardır (Kenek, 2021, s. 56).

2.4.2.4. Yeşil Satın Alma

Örgütlerde çevre dostu ürünlerin ve malzemelerin kullanımına yönelik davranışlardır. Tek kullanımlık ürünler yerine geri dönüşüme uygun ürünler kullanmak gibi davranışlar yeşil satın almaya örnek gösterilebilir (Kenek, 2021, s. 56).

2.4.2.5. Teknolojik Duyarlılık

Örgütlerde teknolojik ekipmanların çevre dostu ürünler olması teknolojik duyarlılığı ifade etmektedir. Elektrik tasarrufu sağlayan cihazlar tercih edilmesi, şarj edilebilir pil kullanımına özen gösterilmesi, kullanılmayan elektronik cihazların fişte tutulmaması gibi davranışlar teknolojik duyarlılığa önem veren yeşil örgütsel davranışı ifade etmektedir (Kenek, 2021, s. 56).

2.5. Yeşil Örgütsel Davranışın Türleri

Çalışan davranışları gönüllü yeşil örgütsel davranış ve zorunlu yeşil örgütsel davranış olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.5.1. Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış

Çalışanlar çevre ile ilgili örgütlerin gerektirdiklerinin ötesine geçmeyi seçebilirler. Gönüllü yeşil örgütsel davranış örgütsel beklentilerin ilerisinde kişisel katılım ve inisiyatif içeren davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Çevreyi korumayı, çevresel program ve politikaları başlatmayı, hükümetlerin politikalarını etkilemeyi ve başkalarını teşvik etmeyi içeren davranışlardır (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanasy, 2015, s. 105).

Yeşil örgütsel davranış kişinin vicdan, ahlaki durum gibi bireysel tasarrufları sonucu ortaya çıkan gönüllü davranışlardır. İş dışı ortamlarda çevre dostu davranışlar sergileyen kişilerin örgüt yaşamında da ödül beklentisi ya da ceza baskısı olmaksızın sadece içsel güdüler ile çevre dostu davranışlar sergilemesi gönüllü davranışları ifade etmektedir (Kim, Kim, Han, Jackson, & Ployhart, 2014, s. 4).

2.5.2. Zorunlu Yeşil Örgütsel Davranış

Örgütler yeşil örgütsel davranış için görev ve zorunluluk getirerek çevresel performansı iyileştirmeye çalışmaktadır. Yeşil örgütsel davranış örgütlerin ve çalışanların görevleri olarak ortaya konulmaktadır (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanasy, 2015, s. 105). Küresel ısınma, iklim değişikliği ve doğal kaynakların hızla azalması gibi sebepler örgütlerin yeşile verdiği önemi daha da artırmaktadır. Örgütlerin çevresel sorunlara duyarlı olmaları ve yeşil davranışlara önem vermeleri rekabet üstünlüğü sağlamalarına katkıda bulunmaktadır.

Zorunlu yeşil örgütsel davranış işverenler tarafından çalışanlardan beklenen doğrudan ya da dolaylı olarak asıl işe katkıda bulunan görev performans davranışdır (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanasy, 2015, s. 105). Örgütler tasarruf sağlamak ve rekabet üstünlüğü elde etmek için gereksiz kaynak kullanımına çalışanların dikkat etmesini beklemektedir. Örgütlerin çevresel duyarlılığı ve çevresel katkıyı artırmaya yönelik çalışanlardan beklediği uyulması gereken kurallar ve prosedürler bulunmaktadır. Örgütler işe alımlarda çalışanlara bu yönde eğitimler vermektedir (Kurt, 2022, s. 62-63). Örgütlerde enerji tasarrufu sağlanması, açık lambaların kapatılması, kağıtların çift taraflı kullanılması gibi davranışlar örgütlerin çalışanlardan beklediği zorunlu yeşil örgütsel davranışlardır. Zehirli atıkların çevre politikalarına uygun şekilde atılması, fabrika bacalarının filtrelenmesi gibi davranışlar örgütlerin çevreye duyarlı zorunlu davranışlarıdır.

3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Psikanalizin en önemli kavramlarından birisi özdeşleşmedir. Bireyin kendisi için model oluşturduğu kişinin ve kişiliğinin bir parçası olma süreci özdeşleşme olarak ifade edilmektedir. Sağlıklı birey ve toplum gelişimi için danışmanlar, ebeveynler çocukların özdeşim kurmasını desteklemektedir. Özdeşleşme küçüklükten itibaren yaşamın her döneminde bireylerin kendi benliklerini oluşturma noktasında önemli bir yere sahiptir (Haspolat, 2022, s. 1). Freud (1922) tarafından “özdeşleşme farklı bir birey ile kurulan duygusal bağın ortaya çıkışı” olarak ifade edilmektedir. Lasswel (1965) ise kavramı biraz daha genişleterek milliyetçilik gibi toplumsal özdeşleşmelere odaklanan geniş bir kavram olarak ortaya koymaktadır (Gautam, Dick, & Wagner, 2004, s. 302).

Sosyal kimlik teorisine dayanan örgütsel özdeşleşme benlik kavramının bedensel nitelikler, psikolojik ve duygusal özellikler, yetenekler gibi kişinin kendine özgü ilgi

alanlarını kapsayan kişisel bir kimlik ve grup sınıflandırmasını içine alan sosyal kimlikten oluşmaktadır (Ashforth & Meal, 1989, s. 21). Sosyal kimlik bir grubun gerçek veya sembolik üyesi olarak grup sınıflandırmasına aidiyet algısı oluşturmaktadır. Özdeşleşme yoluyla kişi kendisini psikolojik olarak örgütün kaderi ile içi içe ve ortak paylaşımı olarak görmektedir (Meal & Ashforth, 1992, s. 104-105).

Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için rekabet koşullarına ayak uydurabilmesi için insan kaynağına verilen önem gittikçe artmaktadır. Çalışanların mutlu olduğu, fikirlerinin önemsendiği, insan odaklı örgütler giderek önem kazanmaktadır. Örgüt tarafından önemsenen, desteklenen çalışanlar örgütün başarısını kendi başarıları gibi görüp örgüt ile özdeşleşirler (Boyacı & Bayramoğlu, 2017, s. 554). Kişinin örgütü ile kurmak istediği ilişkide kendisini örgütte inandığı niteliklerle tanımlamasıdır. Kişinin örgütü tanımladığı kimlik ile kendisini tanımladığı özellikler benzer ise örgüt ile özdeşleşmiş örgütün kimliğini taşıyor demektir. 3M firması çalışanın kendisini başarılı ve yenilikçi olarak ifade etmesi çalışanın kendisini 3M firması ile özdeşleştirdiğini göstermektedir (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994, s. 239).

Kişiler, aile, topluluk, amaç hedefler, bilgi düzeyi, nesnelere gibi kişi kendisini hangi alanda ifade etmek istiyorsa onunla özdeşleştirebilmektedir. Örneğin kişi kendisini hem çalıştığı finans şirketi hem tuttuğu takım hem de yaşadığı çevre ile özdeşleştirebilmektedir (Cheney, 1983, s. 145).

Bireyler kendini örgüt ile ilişkilendirir. Örgüt çalışanları kendi benlik kavramlarını bilişsel olarak örgüt ile içselleştirir ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görür, çalıştığı örgütte bulunmaktan gurur duyarak duygusal olarak örgütü ile özdeşleştiğinde birey-örgüt ilişkisi ortaya çıkmaktadır (Riketta, 2005, s. 361).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili literatürde yer alan bazı tanımlar tablo 2 belirtilmiştir.

Tablo 3.1: Örgütsel Özdeşleşme Tanımları

Simon (1947:218)	Örgütün amaç, hedef ve kararlarını belirleyen, kişinin kendi kişisel amaç ve hedefleri yerine koyması sürecidir.
Foot (1951)	Belirli bir kimlik çeşidine bağlılık sürecidir.
Kelman (1961:493)	Bağlılık isteğine dayalı katılım sürecidir.

Hall ve diğeri (1970:176-177)	Örgüt ile kişinin hedef ve amaçlarının artarak bütünleştiği ve ahenk kazandığı süreçtir.
Patchen (1970)	Özelliklerin paylaşılması sadakat ve dayanışmanın gerçekleştiği süreçtir.
Lee (1971)	Kişinin örgüt ile geniş kapsamlı bütünleşmesi sürecidir.
Tajfel (1978:63)	Örgütsel özdeşleşme, örgüt üyeliğinin bilinmesi ve örgüte verilen değer ve duygusal önemi ifade etmektedir.
Cheney (1983:342)	Bireylerin kendilerini örgüt ortamlarındaki unsurlara bağladığı etkin süreçlerdir.
Ashforth &Meal (1989:21)	Örgütle birlik olma durumudur.
Meal & Ashforth (1992:105)	Kişilerin kendilerini örgüt üyelikleri açısından tanımlamalarına hizmet eden psikolojik bir yapıdır.
Dutton ve diğeri (1994:239)	Örgüt çalışanın kendisini, örgütün nitelikleri ile tanımlama derecesidir.
Pratt (1998:172)	Bir kişinin örgütü hakkındaki inançlarını kendine referans haline getirmesi durumudur.

Kaynak: (Tso, 2005) sayfa 13'ten uyarlanmıştır.

Tablodaki tanımlamalara göre örgütü ile bütünleşmiş çalışanlar örgütün parçası konumundadır. Örgütü ile özdeşleşen çalışanlara sahip olmak rekabet üstünlüğü açısından örgütler için önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme örgüt için önemli bir nitelik haline gelmektedir.

3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgüt bir takım olarak düşünülürse antrenörden oyunculara kadar herkes oyunu kazanmak için çalışmaktadır. Ancak her oyuncu kendi değer ve amaçlarına yönelik hareket ederse ve antrenörün istekleri ile uyumsuz ise böyle bir durumda başarıdan bahsetmek mümkün olmamaktadır. Örgütlerde çalışanların kendilerini örgütün amaç ve hedefleri ile bir tutması örgütsel özdeşleşmeyi artırmaktadır. Örgütsel özdeşleşme çalışanlar ve örgüt arasındaki tutum ve davranışı açıklamaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile çalışanların gönlünde ve zihninde yer almak isteyen örgütler aradaki bağı güçlendirmeye çalışmaktadır (Deniz, 2018, s. 265).

Sürekli değişen ve gelişen çevre koşullarında örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamaları büyük önem taşımaktadır. Çağdaş yönetim yaklaşımlar ile birlikte insan kaynağına verilen önem giderek artmaktadır. Daha da önemli hale gelen konu, örgütü ile özdeşleşmiş, örgütün değerleri ile kendi değerlerini bütünleştirmiş, takım halinde hareket eden çalışanlara sahip olmaktır.

Örgütsel özdeşleşme örgütün başarı ve başarısızlıkları ile kişinin kendi deneyimi olarak yaşaması durumudur. Değişen çevre koşullarına ayak uydurabilmek için örgütlerin yaptığı devralmalar, yeniden yapılanmalar örgüt yapılarının zedelenmesine neden olmaktadır. Kişilerin örgüte olan bağlılıkları ve sadakatlerini artırmak için örgütsel özdeşleşmenin sağlanması gerekmektedir (Meal & Ashforth, 1992, s. 103).

Modern yönetim anlayışına sahip işletmeler için örgütsel özdeşleşme önemli bir konudur. Makro açıdan çevrenin değişmeye başlaması ve karmaşık hale gelmesi, örgütlerin değişime ayak uydurması için organik ve dinamik yapılar haline gelmesini zorunlu kılmaktadır. Örgütlerde dikey hiyerarşinin yatay hiyerarşi dönüşmeye başlaması ile takım çalışması ve ekip ruhu önemli hale gelmektedir. Yatay örgütsel yapının yaygınlaşmaya başlaması ile geleneksel örgüt yaklaşımından uzaklaşmaya başlanmaktadır. Dikey örgüt yapısının yok olmaya başlaması ile örgütlerin varoluş sebepleri ve hedefleri ile ilgili bilişsel yapıya sahip olmak örgüt çalışanlarının aklında ve gönüllerinde daha fazla yer etmektedir. Mikro açıdan örgütsel özdeşleşmeye bakıldığında büyük kurumsal örgütler küçük örgütlere dönüşmektedir. Çalışanlar değişen koşullara ayak uydurarak tek bir örgütte kariyerini sürdürmek yerine, yeni kariyer fırsatları elde etmeye çalışmaktadır. Yeni kariyer arayışlarında olan çalışanlar için örgüte bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesi zor olmaktadır (Albert, Ashforth, & Dutton, 2000, s. 13-14).

Örgütsel özdeşleşme çalışanın örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmesidir. Örgütsel özdeşleşme yönetim ve örgütsel davranış alanlarında önemli bir konu haline gelmektedir. Örgütsel özdeşleşme çalışan ile örgüt arasındaki bağı yansıtan birçok tutum ve davranışı açıklayan psikolojik bir durumdur. Çalışanların örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmesi örgüt başarısı ve rekabet üstünlüğü sağlanması açısından önemli bir durumdur (Edwards, 2005). İş yaşamında istekli olan çalışan örgüt için verimli olmaktadır. Kişi örgüt ile duygusal bağ geliştirdiğinde örgüte değer katmak için bilgi alışverişi sağlamaktadır. Güçlü bir örgütsel özdeşleşme var ise kişi ve örgüt bütünleşmesi sağlanmış demektir. Kişi örgüt arasındaki ilişki ait olma, örgütün parçası olma şeklinde

olduğunda kişi iş hayatında daha verimli hale gelmektedir (Soyer, 2022, s. 8-9). Bu doğrultuda örgütsel özdeşleşme işletmeler için değer yaratma ve verimlilik açısından çok önemli bir yere sahip olmaktadır.

3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Temelleri

Literatürde örgütsel özdeşleşme kavramı sosyal kimlik teorisi, kendini (benlik) sınıflandırma teorisi ve sosyal karşılaştırma teorisi olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

3.3.1. Sosyal Kimlik Teorisi

Kişilerin benlik kavramının bir sosyal gruba ya da gruplara dahil olmasından elde ettiği bilgi birikimlerinden, grup üyeliklerinin değeri ve duygusal boyutundan ortaya çıkan kısım sosyal kimlik olarak görülmektedir (Tajfel, 1982, s. 24).

Sosyal gruplar kendilerini toplumsal terimlerle özdeşleştirmektedir. Bu özdeşleştirmeler ilişkisel ve karşılaştırmalıdır. Sosyal kimlik “ben” yerine “biz” terimi ile ifade edilmektedir. Bireyi, diğer grup üyelerini benzer veya farklı daha iyi ya da daha kötü olarak tanımlamaktadır. Sosyal kimlik bir kişinin benlik imajının kendini ait olarak algıladığı sosyal gruplardan türeyen yönlerden oluşmaktadır (Tajfel & Turner, 1986, s. 16). Ait olduğumuzu hissettiğimiz benliğimizi grup üyeleri açısından tanımlayan örneğin kişinin etnik kökeni sosyal kimliği ortaya koymaktadır. Kişiler arası ilişkiler ve kişinin kendine özgü nitelikleri örneğin kişinin esprili olması kişisel kimliği ortaya koymaktadır (Hogg & Vaughan, 2018, s. 132).

Kişilerin gruplarla özdeşleşmesinin sosyal psikolojik yönü sosyal kimlik teorisi ile incelenmektedir. Kişilerin bireysel kimliğinin dışında grup ortamındaki iletişimde kişinin sosyal kimliğinin nasıl oluştuğu tutum ve davranışlarının nasıl etkilendiği sosyal kimlik teorisi ile ortaya konulmaktadır. Kişilerin sosyal ilişkileri göz önünde bulundurularak örgüt yapıları içinde kişilerin anlaşılması için sosyal kimlik kuramı önemli bir yere sahip olmaktadır (Karayiğit, 2008, s. 2).

Sosyal kimlik teorisine göre benlik kavramı kişinin kendine ait bedensel nitelikleri psikolojik özellikleri yetenek ve ilgi alanları gibi grup sınıflandırmalarını ve sosyal kimliği içine alan kişisel kimlikten oluşmaktadır. Sosyal kimlik “ben kimim?” sorusuna az da olsa cevap verir. Bir kadın ben Kanadalıyım; ben kadınıym şeklinde kendini sınıflandırdığı gruplar açısından tanımlayabilir. Kişi kendisini grupların gerçek ya da sembolik bir üyesi olarak algılamaktadır (Ashforth & Meal, 1989, s. 21). İnsanlar

kendilerini bir grubun üyesi olarak tanımladıklarında model aldığı grup özelliklerini kendilerine ve grup üyelerine atfetmektedirler (Boen, Vanbeselaere, & Cool, 2006, s. 548).

3.3.2. Kendini (Benlik) Sınıflandırma Teorisi

Sosyal kimlik teorisi sosyal sınıflandırma teorisinin temelini oluşturmaktadır. Sınıflandırmaya kişilerin tek başına olduklarında değil grup oluştuğunda ihtiyaç duyulmaktadır. Sınıflandırma bir nesnenin benzer nesnelere sınıflandırılması anlamına gelmektedir. Örneğin gözlük takan kişi cam takanlar grubuna aittir. Sınıflandırma dışarıdan olabileceği gibi kişinin kendisi tarafından da yapılabilmektedir. Kişinin kendisini kategoriye göre sınıflandırması özdeşleşmenin bilişsel bir bileşenidir (Dick , 2001, s. 270).

Sosyal kimlik teorisine göre kişiler kendilerini örgütsel üyelik, yaş, cinsiyet, din gibi çeşitli kategorilere göre sınıflandırmaktadır. Bu kategoriler kişilerden elde edilen modellerden oluşturulmaktadır. Sosyal sınıflandırma iki şekilde ortaya çıkmaktadır. İlk olarak sosyal sınıflandırma çevreyi bilişsel olarak parçalara ayırarak, sosyal çevreyi düzenleyerek, kendisi dışındakileri tanımlayabilmesi, anlayabilmesi için sistematik bir araç olarak görülmektedir. İkinci olarak ise kişinin kendisine özgü yetenekler, psikolojik özellikler sosyal çevredeki yerini tanımlamasını sağlamaktadır (Ashforth & Meal, 1989, s. 20-21).

İnsanlar sosyal dünyayı kolaylaştırmak için kendilerini ya da üyesi oldukları grubu, yaş, cinsiyet, ırk gibi kategorilere göre sınıflandırmaktadırlar (Edwards, 2005, s. 211). Kişiler kendilerini farklı düzeylerde kategorilere ayırmaktadır. Alt düzeyde kişi kendisini gruptaki diğer kişiler ile karşılaştırmaktadır. Orta düzeyde bulunduğu örgütün üyesi olarak kendisini diğer örgütleri ile karşılaştırmaktadır. Üst düzeyde ise insan olarak kendini diğer canlı türleri ile karşılaştırmaktadır. Kişi kendisini kategorize etme düzeylerine göre örgüt ile özdeşleşti özdeşleşmektedir (Dick, Wagner, Stellmacher, & Christ, 2004, s. 172).

3.3.3. Sosyal Karşılaştırma Teorisi

Sosyal karşılaştırma kuramı 1954 yılında Festinger tarafından ortaya atılmıştır. İnsanlar kendi fikir ve yeteneklerini değerlendirmek istemektedir. İnsanlardaki bu değerlendirme isteği herkeste olan doğuştan gelen bir dürtüdür. Değerlendirme nesnel yollarla

olmadığında kişi kendi fikir ve yeteneklerini başkalarının fikir ve yetenekleri ile karşılaştırma yoluna başvurmuştur (Festinger, 1954, s. 117-118).

Sosyal karşılaştırma gruplar için yaygın kullanılır. Kişiler kendilerini grup üyeleri ve farklı gruplar ile karşılaştırmaktadır. Grup yapısı, grup işleyişi ve gruplar arası ilişkiler benzerlik ve farklılıklar açısından karşılaştırılmaktadır (Hogg, 2000, s. 401).

Kişiler kendilerini bireysel olarak değil grup üyesi olarak algılamaktadır. Grup üyelerine sağlanan olumlu ya da olumsuz sosyal kimlik grubun kendisini diğer gruplarla karşılaştırmasına bağlıdır. Aynı caddede karşılıklı bulunan rakip iki fast-food restoranından fazla kar eden karşılaştırma açısından pozitif olarak diğerinden farklılaşmaktadır. Olumlu sonuçlara sahip olan yüksek statüli gruba dahil olmak sosyal kimliğe olumlu katkı sağlamaktadır. Grup diğer gruplarla karşılaştırıldığında olumsuz sonuçlar ortaya çıkıyorsa düşük statüye sahip demektir. İnsanlar düşük statüye sahip gruplarda değil, yüksek statüye sahip gruplarda yer almak istemektedir (Boen, Vanbeselaere, & Cool, 2006, s. 548).

Her şeyin hızla değiştiği günümüz koşullarından değişime ayak uydurma çabası stresi beraberinde getirmektedir. Teknolojinin yaygınlaşması, sosyal medyanın hayatın her alanında olması belirli bir çevrenin dışında tüm dünya ile etkileşim halinde olmayı sağlamaktadır. Kişinin içinde bulunduğu çevre ve dünya ile bu denli iç içe olması sosyal karşılaştırmanın kaçınılmaz olmasını ortaya koymaktadır. Çevrenin bu denli genişlemiş olması kişinin olumsuz etkileyebilmektedir (Kaya & Tıraş, 2021, s. 540).

Kişinin üyesi olduğu grup diğer gruplarla karşılaştırıldığında daha yüksek konuma sahipse kişi için olumlu bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu durumda kişi örgütle özdeşleşme yoluna gitmektedir. Gruplar arasındaki karşılaştırma tatmin edici olmadığında kişiler örgütleri ve grupları ile özdeşleşmekten kaçınabilmektedir (Deniz 2018, s. 271).

3.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşleşme modelleri kişilerin örgütle ilişkilerini durumsal değişkenlere göre özdeşleşmenin nasıl farklılaştığını açıklanmaya çalışılmaktadır. Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili üç model dikkat çekmektedir. Scott, Corman ve Cheney (1998) tarafından yapısal özdeşleşme modeli, Reade (2001) tarafından temel özdeşleşme modeli, Kreiner ve Ashforth (2004) tarafından genişletilmiş özdeşleşme modeli ortaya konulmuştur.

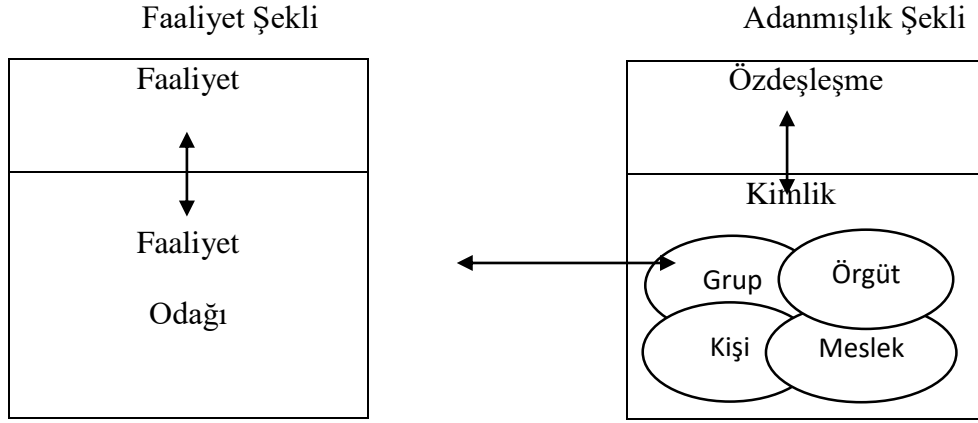
3.4.1. Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli

Giddens'in 1984 yılında yapı ve sistem arasındaki ikiliği ortaya koyan yapılanma teorisine ek olarak özdeşleşme ve kimlik kavramlarını ilişkilendirerek eylem ve yapı temelli özdeşleşmeyi içine alarak çalışan, örgüt, meslek, ekip şeklindeki çoklu kimlik yapılarını içeren yapısal özdeşleşme modelini ortaya koymaktadırlar (Scott, Corman, & Cheney, 1998, s. 300).

Özdeşleşme adanmışlık ve sadakat konuları ile ilişkilidir. Örgütlerin küçülmeye gitmesi yeniden yapılanma gibi örgüt iklimini bozan durumlar örgüt üyelerinin işverenlerine karşı sadakatini azaltmaktadır. Adanmışlık sembolik bir durumdur. Hem kişiler hem de parçası oldukları örgütler tarafından şekillendirmektedir. Sadakat özdeşleşmenin bir parçasıdır. Özdeşleşme kimlik ve iletişim ile daha açık bir şekilde bağlantılıdır (Scott, Corman, & Cheney, 1998, s. 299).

Yapılanma teorisi; yapının ikiliği, yapının bölgeselliği ve durumsal eylem olmak üzere üç çerçevede ele alınmıştır.

Yapının İkiliği; İnsan eyleminin hem yapıyı ürettiği hem de yapı tarafından aracılık edildiği süreci içeren yapı ve sistem arasındaki ikiliğe odaklanmaktadır. Kimlik ve özdeşleşme arasında ayırım yapılsa da yapısal olarak özdeşleşme ve kimlik ilişkilidir. Kimlik değerler, tutumlar, tercihler ve alışkanlıklar gibi kalıcı, ayırt edici özellikleri içermektedir. Kimlik kim olduğumuzu ya da olmadığımızı ortaya koymaktadır. Özdeşleşme, kimliklerin oluşturulduğu ve düzenlendiği dünyada dinamik ve sosyal süreçleri temsil etmektedir. Kimlik ve özdeşleşme ikiliği hem bireysel hem de kurumsal yapıları içermesi yönüyle adanmışlık sürecine dayanmaktadır (Scott, Corman, & Cheney, 1998, s. 303-306). Örgüte adanmışlığı yüksek ve örgüte bağlı kişiler örgütün çıkarlarını gözeterek örgüte ait hissetmektedirler (Meal & Ashforth, 1992, s. 104)



Şekil 3.1: Örgütsel Özdeşleşmenin Yapısal İkilik Modeli

Kaynak: (Scott, Corman, & Cheney, 1998, s. 307)

Kimlik ve özdeşleşme birbirini anlamlandıran kavramlardır. Şekilde görüldüğü gibi adanmışlık şekli kimlik tanımlama ikiliğini yani örgüt üyesinin sahip olacağı kimlikleri ortaya koymaktadır. Modelde örgütsel yaşam ile ilgili kişi, grup, örgüt ve meslek olmak üzere dört kimlik ortaya çıkmaktadır.

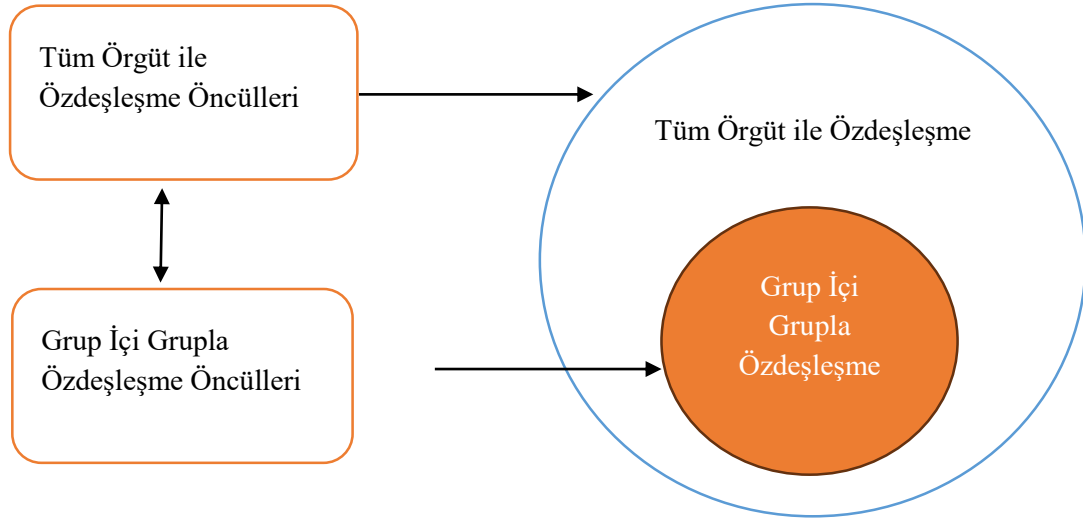
Yapının Bölgeselliği, Kişinin cinsiyet, meslek, etnik köken gibi kişiyi tanımlayan farklı kimlikleri bulunmaktadır. Yapının bölgeselliği kimlikleri anlama, kavrama ve birbiriyle ilişkilerini ortaya yardımcı olmaktadır (Gençay, 2023, s. 32).

Durumsal Eylem, Örgütsel özdeşleşme içsel bir süreçtir. Örgüt iklimindeki küçülmeler, yeniden yapılanmalar, değişen ve gelişen durumlar göre örgütsel özdeşleşmeyi olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Kurtoğlu, 2023, s. 11).

3.4.2. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Örgüt, bireyin kendini özdeşleştirebileceği tek ve egemen bir varlık olarak ele alınsa da çok sayıda farklı çalışma gruplarından oluşmaktadır. Örgütler biri diğerinin içinde yer alan iç içe geçmiş topluluklardan oluşmaktadır. Çalışanlar aynı anda bir bölüm ve bir bütün olarak organizasyonun üyesi olmaktadır. Çalışanların birden çok organizasyonun üyesi olması çeşitli sosyal kimliğe sahip olmalarına neden olmaktadır. Çok uluslu şirketlerde yönetici ve çalışanların iç içe geçmiş kimlikler bulunmaktadır. Yerel yan kuruluşlar ve küresel olarak çok uluslu şirketlerde özdeşleşme farklı öncüllere sahiptir. Yöneticiler çalışanlara ve alt gruplara karşı farklı davranışlar sergilerken, çalışanlar da yöneticilere ve örgüte karşı farklı davranışlar sergilemektedir. Bu şekilde ortaya çıkan

farklılıklar Reade tarafından “ikili özdeşleşme” olarak ortaya konulmuştur (Reade, 2001, s. 1272).



Şekil 3.2: Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Kaynak: (Reade, 2001, s. 1273)'den uyarlanmıştır.

Modelde özdeşleşmenin tüm örgütle özdeşleşme öncülleri ve grup içi özdeşleşme öncülleri belirtmeye çalışılmıştır. Özdeşleşme öncülleri, örgütün prestiji, örgütün ayırt ediciliği, yönetici takdiri ve desteği, kariyer imkânları gibi faktörler oluşturmaktadır (Reade, 2001, s. 1273).

Örgütün Prestiji, sosyal kimlik teorisine göre kişiler itibarî yüksek prestijli örgütlerde yer almak istemektedir. Prestijli örgütlerde yer almak kişiye değer katması ve saygınlık kazanması açısından örgütle özdeşleşme düzeyini artırmaktadır (Kurtoğlu, 2023, s. 9).

Örgütün Ayırt Ediciliği, örgütü diğer örgütlerden ayıran yüksek özelliklere sahip olması örgütsel özdeşleşme düzeyini artırmaktadır (Kurtoğlu, 2023, s. 9).

Yöneticilerin Desteği ve Takdiri, üstlerin desteğini almak çalışan desteğini almaktan daha önemlidir. Kişinin yakın kademedeki aldığı destek ve takdir grup içi özdeşleşmeyi artırmaktadır. Merkezden alınan destek ve takdir küresel kimliği yani tüm örgütle özdeşleşmeyi artırmaktadır. Yöneticilerin takdir ve desteği çalışanların örgütle özdeşleşmesi ve örgüte bağlılığı açısından önemlidir (Reade, 2001, s. 1275).

Kariyer İmkânları, örgütün kişiye sunduğu gelişim imkânları ve başarı fırsatları kişinin kariyeri açısından önemli bir yere sahiptir. Kişinin sahip olduğu kariyer imkânları örgütle özdeşleşmeyi ve örgüte bağlılığı artırmaktadır (Reade, 2001, s. 1275).

3.4.3. Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Örgütsel özdeşleşme modelleri arasında yer alan genişletilmiş özdeşleşme Kreiner ve Ashforth'un 2004'te yaptığı çalışmada özdeşleşme kavramı genişletilerek kimliksizleşme, kararsız özdeşleşme ve nötr özdeşleşme olarak dört boyutta ele alınmıştır.

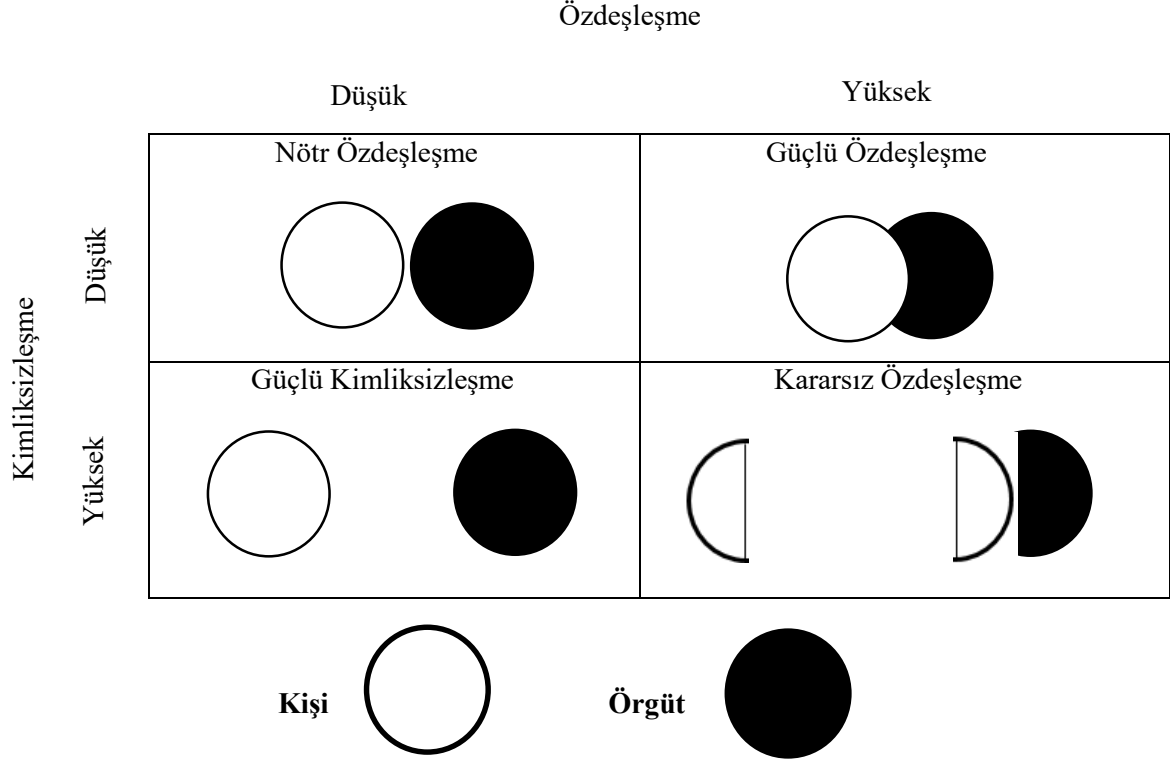
Özdeşleşme, kişinin bireysel ve grup kimliklerinin örtüşmesidir. Örgüt üyeleri kendilerini örgütün bir parçası olarak görmektedir. Örgütsel özdeşleşme iş yerinde aidiyet ve kontrol duygusunu genişletmeye yardımcı olmaktadır. Özdeşleşmenin yüksek olduğu kişilerde bağlılıkta yüksek olmaktadır. Özdeşleşme örgütün olumlu yönlerini kişinin kendisine bağlamasını içermektedir (Kreiner & Ashforth, 2004, s. 3-4).

Kimliksizleşme, örgütsel kimliksizleşme bir benlik algısından oluşmaktadır. Kişinin kimliği ile örgütün kimliği arasında yapılan bilişsel ayırmadır. Kişi kendisini örgüte karşı rakipler ve düşmanlar olarak olumsuz ilişkiyi sınıflandırmadan oluşturmaktadır (Elsbach & Bhattacharya, 2001, s. 393). Örgütün misyonu ve vizyonu ile tanımlanan yönlerinin kişinin bilinçli ya da aktif olarak kendi kimliğini örgüttekilerden ayırması kimliksizleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Örgüt ile özdeşleşmemiş kişilerin hem örgütten ayrılması hem de örgütte bulunması örgüte zarar verebilmektedir (Kreiner & Ashforth, 2004, s. 3). Örgüt ile özdeşleşme örgüt açısından istenmeyen bir durumdur.

Kararsız özdeşleşme, modern örgütlerin karmaşıklığı, belirsizliği ve gevşek yapısı kişilerin değerlerinin, hedeflerinin ve inançlarının birleştiği durumda kişinin örgütle özdeşleşmesi ve özdeşleşmemesi sonucu ortaya çıkan durumdur. Kişiler hem örgütlerine bağlı onlarla özdeşleşen bir tutum sergilerken hem de örgütün kimliği ile çelişen özdeşleşmeyen tutumlar sergilendiğinde kararsız özdeşleşme davranışı ortaya çıkmaktadır. Kişi bazı durumlarda özdeşleşmeye doğru çekilirken bazı durumlarda kimliksizleşmeye doğru çekilmektedir (Kreiner & Ashforth, 2004, s. 4).

Nötr özdeşleşme, kişinin ne özdeşleşmesi ne de kimliksizleşmesi yansız tarafsız olması durumudur. Kişi işverenle kimlik örtüşmesine ya da kimlik ayrılığına girmemektedir. Bir anlaşmazlık olduğunda çalışan ya da yönetici tarafsız olmayı tercih etmektedir. Çalışan

kendisini kuruluşun değer ve hedeflerine karşı tarafsız olarak tanımlamaktadır (Kreiner & Ashforth, 2004, s. 4-5).



Şekil 3.3: Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Kaynak: (Kreiner & Ashforth, 2004)

Şekilde belirtildiği gibi özdeşleşme ve kimliksizleşme olarak iki boyut bulunmaktadır. Belirtilen iki boyut kişinin örgütle özdeşleşme ve kimliksizleşme seviyelerine göre dört boyutta incelenmektedir. Özdeşleşme ve kimliksizleşmenin yüksek olduğu düzeyde kararsız özdeşleşme, özdeşleşme ve kimliksizleşmenin düşük olduğu düzeyde nötr özdeşleşme ortaya çıkmaktadır. Özdeşleşme yüksek kimliksizleşme düşük ise güçlü özdeşleşme, tam tersi durumda özdeşleşme düşük kimliksizleşme yüksek ise güçlü kimliksizleşme ortaya çıkmaktadır.

3.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Örgütsel özdeşleşme sosyal kimlik teorisinden yola çıkılarak boyutlandırılmaktadır. Kişisel düzeyde, kişiler farklı kariyer seviyeleri için sınıflandırılmaktadır. Grup düzeyi ve tüm örgüt için, örgütlerdeki farklı birimlerin sınıflandırılarak boyutlandırılmaktadır

(Dick, Wagner, Stellmacher, & Christ, 2004, s. 172). Örgütsel özdeşleşme grup içi özdeşleşme ve örgütle özdeşleşme olarak iki boyutta ele alınmaktadır.

3.5.1. Grup İçi Özdeşleşme

Örgütler, departmanlar ve birimlerden meydana gelmektedir. Çalışanlar, çalışma grupları, birimler ya da örgütün tamamı ile farklı düzeyde özdeşleşmektedir. Örgütün bütünüyle özdeşleşmek grup ile özdeşleşmekten daha zordur. Kişiler büyük bir kitledense küçük bir kitlede yani grupta farklılıklarını, başarılarını, yeteneklerini daha hızlı ortaya koyabilmektedirler. Bu sebeple grup içi özdeşleşme gruptaki kişilerin başarı ve başarısızlıklarının bireysel düzeyde deneyimlenmesini ifade etmektedir (Arıkök , 2022, s. 55). Grubun kişisel düzeyde başarı ve başarısızlıkları grup özdeşleşmesine katkı sağlamaktadır. Grup içi özdeşleşmede kişi grubun tutum ve davranışları ile kendi değer yargılarını özdeşleştirmektedir (Boroş, 2008, s. 3).

Çalışanın, grubun diğer üyeleri ile benzer kaderi paylaştığına olan inancı çerçevesinde özdeşleşme gerçekleşmektedir. Çalışanlar, çalışma yaşamlarını grupları ile birlikte geçirdiklerinde ve iç içe olduklarında grupla özdeşleşme örgütsel özdeşleşmeye göre daha yüksektir (Arıkök , 2022, s. 54). Kişiler olumlu izlenim istedikleri için daha yüksek pozisyonlu gruplarla özdeşleşmek istemektedirler (Baş, 2023, s. 26). Kişi grupla ne kadar özdeşleşirse grubun tutum, davranış ve değerleri ile o derece bütünleşmiş olur. Grubun büyüklüğü kimlik belirlemede önemli bir yere sahiptir. Büyük gruplarla özdeşleşme kişinin farklılıkların ayırt edilmesini zorlaştırmaktadır. Kişiler buldukları grupta ortak noktaya sahip olduklarında grupla fazla zaman geçirdiklerinde özdeşleşme daha yoğun olmaktadır. Grup ile benzeşme ne kadar yüksek ise grup içi özdeşleşme o kadar yüksek olmaktadır (Van Knippenberg & Van Schie, 2000, s. 138-139).

3.5.2 Örgütle Özdeşleşme

Kendilerini örgütle özdeşleştiren çalışanlar örgüt için daha fazla çaba gösterir ve örgütte kalma istekleri daha fazla olmaktadır (Van Knippenberg & Van Schie, 2000, s. 137).

Örgütsel özdeşleşme, örgütün değer yargılarını kendi amaç ve hedefi gibi hissetme örgüte ait olma ve örgütle bir olma duygularını barındıran başarı ve başarısızlıkları kendi başarıları ve başarısızlıkları gibi içselleştirme durumudur (Meal & Ashforth, 1992, s. 103).

Örgütle özdeşleşme, kişinin hayatında bütünsel ihtiyaçlarını karşılayabileceğini, kişinin yaşamında anlam bulmasına yardımcı olmaktadır. Küresel rekabet ortamlarında, hızla değişen pazar koşullarında, örgütsel büyüme ve küçülme ortamlarında, örgütsel değişikliklerdeki belirsizliklerde çalışanı bütün olarak ilgilendiren bilişsel, duygusal ve davranışsal etkiler örgütle özdeşleşmeyi etkileyen unsurlardır (Pratt, 1998, s. 183). Örgütleri birbirinden farklı kılan, çalışana değer katacak, prestij sağlayacak örgütler ile özdeşleşmek daha kolaydır. Böyle örgütlerde çalışanlar kendilerini değerli ve farklı hissetmektedirler. Bu durumun örgüte yansımaları olumlu olmaktadır.

4. DUYGUSAL ZEKÂNIN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACILIK ROLÜNÜN ARAŞTIRILMASI

Literatür incelendiğinde duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili farklı çalışmalara rastlanmaktadır. Yeşil örgütsel davranış literatürde yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır.

Duygusal zekâsı yüksek çalışanlar çevreye duyarlı kaynakları etkili bir şekilde kullanan yeşil davranışlara önem veren bireyler olmaktadır. Örgütün değer ve amaçlarını kendi değer ve amaçları gibi benimseyen örgütüyle özdeşleşen bireyler rekabet avantajı elde etmek, kendi örgütünü diğer örgütlerden farklı kılabilecek sürdürülebilir hedeflere ulaşmak için yeşil örgütsel davranışlara önem vermektedirler. Literatür incelendiğinde üç kavramın da farklı kavramlarla birleştirildiği, birleştirilen kavramlarla anlamlı ilişkilerin ortaya çıktığı çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak üç kavramın bir arada yer aldığı benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple çalışmanın literatüre katkı sağlaması ve bundan sonraki çalışmalara katkı sunması açısından önem arz etmektedir.

4.1. Hipotezlerin Geliştirilmesi

4.1.1. Duygusal Zekâ ile Yeşil Örgütsel Davranış İlişkisi

Günümüz örgütlerinde teknolojinin gelişmesi ve bilgiye ulaşılabilirliğin kolaylaşması ile bilişsel zekânın tek başına yeterli olmadığı duyguların dengeli bir şekilde iş yaşamına katılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Şeker , Özsoy, & Yaşar, 2019, s. 343). Duygusal zekâ kişinin kendisini tanıması, anlaması ve duygularını ifade etmesi, başkalarının duygularını ve hislerini anlaması onlar ile uyumlu yaşam sürdürme ve tatmin edici ilişkiler kurma yeteneklerini ortaya koyan bir kavramdır (Bar-On, 2006, s. 3-4).

Dünya ve çevre ile etkileşim her geçen gün artmaktadır. Örgütlerin her geçen gün büyüüp gelişmesi, rekabet koşullarının değişmesi gibi etkenler çevre kirliliği ve küresel ısınmanın ve kaynak kullanımının artmasına neden olmaktadır. Kaynakların tükenme riski örgütleri geri dönüştürebilir, çevreye duyarlı sistemlere yönelmektedir. Duygularla ilişkili olan çevreye duyarlılık, çevresel sorumluluk konuları örgütlerin yeşil davranışlara önem vermesine neden olmaktadır (Şeker , Özsoy, & Yaşar, 2019, s. 343-344).

Letam (2016)'ya göre bağlamsal faktörlerin ve duygusal zekânın yeşil insan kaynakları üzerine etkisi ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu doğrultuda duygusal zekâ, örgütsel politika yapısı, kültür ve teknolojinin yeşil insan kaynakları yönetimini etkilemeye çalıştığı ortaya konulmuştur (Letam, 2016).

Junot, Paquet, & Martin-Krumm (2017) tarafından yapılan çalışmada tutkunun duygular üzerindeki etkisi, doğaya bağlılık ve çevresel davranışlar üzerindeki etkilerini test etmeyi amaçlamıştır. Reunion Adasındaki 212 kişi üzerine uygulanan çalışmada olumlu duygu ve düşüncelerin yeşil örgütsel davranışa etki ettiği ortaya konulmuştur (Junot, Paquet, & Martin-Krumm, 2017).

Aziz, ve diğerleri (2018)'de yapmış olduğu çalışmada duygusal zekânın çevre yanlısı davranışlara teşvik etmeye yol açıp açmayacağını ortaya koymaya çalışmaktadır. Duygusal zekâsı yüksek çalışanlar kişilerarası ilişkilere sahip olur ve daha çok sosyal davranışlar sergilemektedir. Bu çalışmada duygusal zekâyâ sahip çalışanların örgütte çevreyi korumak için sorumlu davranışlar ortaya koyduğu belirtilmiştir (Aziz, ve diğerleri, 2018).

Değişen koşullar örgütleri iç ve dış çevre ile etkileşim halinde çevreye duyarlı olmaya itmektedir. Şeker , Özsoy, & Yaşar (2019) tarafından yapılan çalışmada Türkiye'deki Kayseri merkezli ilk 500 şirkette duygusal zekâ ile çevre duyarlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda duygusal zekânın çevreye duyarlılık üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur (Şeker , Özsoy, & Yaşar, 2019).

Robinson, Downey, Ford, Lomas, & Stough (2019)'da yapmış olduğu çalışmada yetişkinlerde duygusal zekânın çevre yanlısı davranışlara etkisinin incelendiği ve çevresel tutumları etkilediği ortaya konulmuşken, ergenlerde bu davranışların incelenmediğini ifade ederek ergenlerde incelemişlerdir. Yapılan çalışmada ergenlerin duygularını yönetme, kontrol etme ve anlama yeteneklerinin çevre yanlısı tutum ve davranışa önemli

etkileri olduğunu ortaya koymaktadır (Robinson, Downey, Ford, Lomas, & Stough, 2019).

Fabio & Saklofske, (2019) tarafından yapılan çalışmada kişisel yaşantıya ve iş yaşamına olumlu ilişkilerin dahil edilmesi, sürdürülebilir örgütleri teşvik etmesi önem taşımaktadır. Duygusal zekanın olumlu ilişkileri teşvik etmede ve sürdürmede önemli bir faktör olduğu ortaya konulmaktadır. Bunun sonucunda duygusal zekanın pozitif ilişkileri geliştirmek, sürdürülebilir örgütlere teşvik ettiğini ortaya koymaktadır (Fabio & Saklofske, 2019).

Duygusal zekânın alt boyutu olarak ele alınan zihnin ve bedeninin karşı çıkması, değişime karşı esnek ve eşit olması duygusal dengeyi ifade etmektedir. Erbaşı, Çalışkan, & Akdeniz (2022) tarafından yapılan çalışmada kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerine olumlu anlamlı etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Kişilik özelliklerinden duygusal dengenin yeşil örgütsel davranış üzerine istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir (Erbaşı, Çalışkan, & Akdeniz, 2022).

Güzel, (2023) tarafından yapılan çalışmada turist rehberleri adaylarının duygusal zekaları ile çevreci tutum ve davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Turist rehberi adaylarının çevresel tutum ve çevresel davranışlarının belirlenmesinde duygusal zekanın etkisi bulunduğu tespit edilmiştir (Güzel , 2023).

Bu doğrultuda araştırmanın ilk hipotezi

H₁: Duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Şeklinde oluşturulmuştur.

4.1.2. Duygusal Zekâ ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme farklı konularla ele alınan kavramlar olmakla birlikte, literatürde iki kavramın bir arada yer aldığı çalışmalar da bulunmaktadır.

Prati , McMillan-Capehart, & Karriker , (2009) tarafından yapılan çalışmada duygusal zekaya sahip yöneticilerin astlarının örgütsel özdeşleşmesini gerçekleştirmek için ilişkisel koordinasyonu sağlamayı amaçlamıştır. Sonuç olarak duygusal zekaya sahip yöneticiler örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşebileceğini ortaya koymaktadır (Prati , McMillan-Capehart, & Karriker , 2009).

Keller, Kimball, Brown, Patitucci, & Voss (2017) tarafından yapılan çalışmada birbirleriyle olan ilişkilerini analiz etmek için iç pazar yönelimi, duygusal zekâ ve

örgütsel özdeşleşmeden oluşan üç kavramı bir araya getirilmiştir. Çalışma sonunda duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşmenin, yöneticinin iç pazar odaklı bir işyeri yaratma becerisini doğrudan etkilediği ortaya çıkmış bulunmaktadır (Keller, Kimball, Brown, Patitucci, & Voss, 2017).

Yılmaz (2018)'de yaptığı çalışmada çağrı merkezinde tesadüfi örneklem yolu ile 150 kişiye 66 sorudan oluşan anket uygulamıştır. Bu çalışma ile çağrı merkezinde çalışan müşteri temsilcilerinin ve takım liderlerinin duygusal zekâlarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde etkisinin olup olmadığını ortaya koymak istemektedir. Çalışma sonunda duygusal zekânın alt boyutlarından duyguların kullanımı boyutları örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etki yaratırken duyguların değerlendirilmesi boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir (Yılmaz, 2018).

Adıgüzel & Uygun (2020)'de yaptığı çalışmada üretim sektöründe bulunan firmalarda çalışan 381 beyaz yakalı idari personele anket yapılmıştır. Çalışma güçlendirici liderliğin ve duygusal zekâ kavramlarının, çalışanların örgüte olan güvenlerini ve örgütle kendilerini özdeşleştirmeleri yönündeki ilişkilerini analiz etmeye çalışmaktadır. Verilerin analiz sonuçlarına göre çalışanlarda örgütlerine karşı güçlü bir güven duygusu oluşmasında ve örgütsel kimlik kazanmalarında liderliğin ve duygusal zekânın olumlu yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir (Adıgüzel & Uygun, 2020).

Ayhan (2021)'in yaptığı çalışmada, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesinde görev yapmakta olan 305 katılımcı üzerine yapılan araştırmada üniversite çalışanlarının duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların duygusal zekâ algılarının, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur (Ayhan, 2021).

Haşit, Eğilmez, & Ayhan (2022)'de yaptığı çalışma Bilecik Şeyh Edebali üniversitesindeki 305 katılımcı üzerine anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı üniversite çalışanlarının duygusal zekâları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırma sonunda katılımcıların duygusal zekâlarının örgütsel özdeşleşmeleri arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır (Haşit, Eğilmez, & Ayhan, 2022).

Sözbilir (2023) tarafından yapılan çalışmada Türkiye'deki 37 çay fabrikasında çalışan 1136 çalışanın duygusal zekâ, örgütsel özdeşleşme ve yaratıcılık performans algılarına

ilişkin veriler anket yoluyla toplanmıştır. Çalışmada duygusal zekâ, örgütsel özdeşleşme ve yaratıcılık performansı arasındaki etkileşim incelenmiştir. Çalışma sonunda duygusal zekânın, ve alt boyutları olan duygusal tanıma, duygusal kolaylaştırma ve duygusal düzenlemenin örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği ortaya konulmuştur (Sözbilir, 2023).

Bu doğrultuda araştırmanın ikinci hipotezi

H₂: Duygusal zekânın örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

şeklinde oluşturulmuştur.

4.1.3. Örgütsel Özdeşleşme ile Yeşil Örgütsel Davranış İlişkisi

Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ve yeşil örgütsel davranış konuları farklı kavramlarla ele alınarak oluşturulan çalışmalar bulunmaktadır. Örgütleri ile özdeşleşen çalışanlar örgüte olumlu katkılar sağlamaktadırlar.

Haugen (2009) tarafından yapılan çalışmada çevresel sürdürülebilirliğin giderek önemli hale geldiği ortaya konulmaktadır. Örgütler yeşil davranışlara odaklanmaktadır. Çalışma sonunda bulgular örgütsel özdeşleşmenin inşa edilmesiyle çevre dostu yeşil davranışların uygulanabileceği ortaya konulmaktadır (Haugen, 2009).

Sosyal kimlik teorisine dayanan benlik kavramının bedensel nitelikleri, psikolojik duygusal özellikler gibi kişinin kendisine özgü kişisel kimlik ve grup sınıflandırmasını içine alan kavram olarak örgütsel özdeşleşme karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda Dono, Webb, & Richardson (2010)'da yaptığı çalışmada Avusturalya üniversitesinden 131 öğrencinin katıldığı çevresel aktivizm, çevre yanlısı davranış ve sosyal kimlik ölçrğini içeren ankete gönüllü katılım ile gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak sosyal kimlik teorisi ile çevresel davranış arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ancak sosyal kimlik teorisi ile çevresel aktivizm arasında dolaylı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Dono, Webb, & Richardson, 2010).

Afşar, Ehtisham, & Javed, (2017) tarafından 298 kişi üzerine yapılan çalışmada kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevre yanlısı davranışlarında örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü ve çevreye özgü hizmetkar liderliğin düzenleyici rolü ortaya konulmak istenmektedir. Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme ile çalışan çevre yanlısı davranış arasında pozitif ilişki olduğu ortaya konulmaktadır (Afşar, Ehtisham, & Javed, 2017).

Kişinin değer yargıları, tutumları, istekleri hedefleri, kendisi hakkındaki duygu ve tutumları kendi benliğini meydana getirmektedir. Kişinin kendisini oluşturan tüm özellikleri benliğini oluşturmaktadır. Kendisini değerli, başarılı olarak hissetmesi kişinin tutum ve davranışlarındaki olumlu durumlar benlik saygısı olarak ortaya çıkmaktadır (Çevik Demir, 2013, s. 12). Örgüt temelli benlik saygısı ise kişinin kendisini örgüt üyesi olarak değerli hissetmesi durumudur. Örgüt temelli benlik saygısı rol içi ve rol dışı performan, örgüte bağlılık gibi birçok konu ile ilişkili olduğu bilinmektedir (Gardner & Pierce, 2015, s. 1-2). Örgüte bağlı kişiler örgütsel özdeşleşme açısından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda Gürsel (2020) tarafından yapılan çalışmada benlik saygısının yeşil örgütsel davranışa etkisi olup olmadığı belirlenmek istenmiştir. Araştırma lojistik sektöründe çalışan 159 çalışan üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonunda benlik saygısının yeşil örgütsel davranış üzerine pozitif ve anlamlı etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır (Gürsel, 2020).

İyigün, Reşat Cica, Güvendi, & Şensoy Büyükaslan, (2020) tarafından 384 kişi üzerine yapılan çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların yeşil örgütsel davranışa yönelmesi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri incelemektedir. Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranışı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (İyigün, Reşat Cica, Güvendi, & Şensoy Büyükaslan, 2020).

Bu doğrultuda Çelik & Erbaşı (2022)'de yaptığı çalışmada örgütleri ile özdeşleşen çalışanların yeşil örgütsel davranışa önem gösterdikleri varsayımına dayanmaktadır. Çalışma Konya Organize Sanayi Bölgesi 1de 250 idari personele anket uygulanarak yapılmıştır. Çalışma sonunda örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur (Çelik & Erbaşı, 2022).

Bu doğrultuda araştırmanın üçüncü hipotezi

H₃: Örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Şeklinde oluşturulmuştur.

4.1.4. Duygusal Zekâ ile Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi

Literatür incelendiğine üç kavramın bir arada olduğu herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak örgütsel özdeşleşmenin benzer kavramlara aracılık ettiği çalışmalar literatürde yer almaktadır.

Yu & Takahashi, (2020) tarafından yapılan çalışmada iş tatmini ve işe bağlılığın duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık davranışına aracılık ettiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda örgütsel vatandaşlık yeşil örgütsel davranış ile ilişkili bir kavram olarak ve iş tatmini ve işe bağlılık arasında ilişki bulunan örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü olduğu kabul edilmektedir. Duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü bulunmaktadır.

Ghewari & Pawar, (2021)'de yaptığı çalışmanın amacı duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş memnuniyetinin aracılık etkisini ortaya koymaktır. Yaşanılan dünyada iklim koşullarının değişmesi, kaynakların tükenebilirliği, örgütleri üretim, pazarlama alanlarında çevreye duyarlı hale getirmektedir. Bu sebeple yeşil örgütsel davranış örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olarak ele alınmaktadır (Durgun & Sarıbay, 2019, s. 168). Örgütler rekabet üstünlüğü elde edebilmek için insan kaynağına verdikleri önem her geçen gün artmaktadır. Çalışanların iş yaşam kalitelerinin iyi olması işten mutluluk duyguları iş tatmin düzeylerini artırmaktadır. Bu doğrultuda iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki olduğu ortaya konulmaktadır (Çınar , Karcıoğlu , & Akdaş, 2016). Duygusal zekâları yüksek olan çalışanların daha isteğe bağlı davranışlar sergilediğini ve işlerinden daha memnun oldukları görülmektedir. İş tatmininin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlığa aracılık ettiği görülmektedir (Ghewari & Pawar, 2021). Bu doğrultuda duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık ettiği ortaya konulmaktadır.

Edwar & Sulastri, (2023) tarafından yapılan çalışmada duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracılık etkisini analiz etmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel adanmışlık benzer kavramlar olmaktadır. Örgütü ile özdeşleşmiş çalışanların işe adanmışlık düzeyleri anlamlı olmaktadır. Örgütün değerlerini kendi değer ve amaçları gibi gören örgütten memnun olan çalışanların işe adanmışlık seviyeleri yüksek olmaktadır (Aksoy Kürü & Erdil , 2021, s. 108).

Özdeşleşme bireyin tutum ve davranışları ile çalışanların örgüte yaklaştırılmalarını sağlamaktadır. Örgüte adanmış olan çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyleri yüksek olmaktadır. Bu doğrultuda duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü olduğu ortaya konulmaktadır.

Bu doğrultuda araştırmanın dördüncü hipotezi

H₄: Örgütsel özdeşleşme duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisine aracılık etmektedir.

şeklinde oluşturulmuştur.

4.2. Gereç ve Yöntem

4.2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün incelenmesinin amaçlanmaktadır.

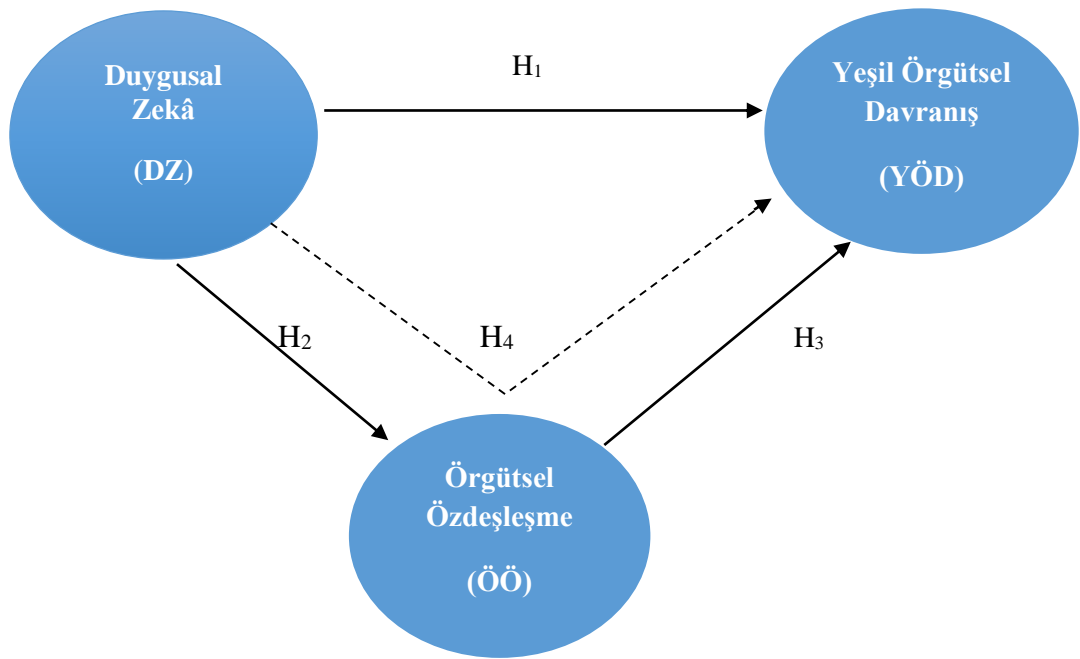
Değişen çevre koşulları, küresel ısınma, bitki ve hayvan türlerinin yok olması, ekolojik dengenin bozulması, iklim değişikliği, su kaynaklarının azalması, kirlilik gibi sorunlar baş göstermeye başlamaktadır. Örgütler maddi kaynakların etkili ve verimli şekilde kullanılmasının yanı sıra insan kaynağına verilen öneminin giderek artması ile rekabet avantajı elde etmektedirler. Değişen çevre koşulları, ekonomik şartların değişimi, artan rekabet koşullarında örgütlerin başarıya ulaşması için bilişsel zekânın önemli olduğu kadar duygusal zekâları yüksek çalışanlara sahip olmaları da önem arz etmektedir. Duygusal zekâsı yüksek bireyler çevreye duyarlı, değişime açık ve sürdürülebilirliğe önem veren çalışanlar olması sebebiyle örgütlere rekabet avantajı sağlamaktadırlar. Örgütün amaç ve hedefleri ile kendi amaç ve hedeflerini bağdaştıran, kendini örgüte ait hisseden çalışanlar örgüt ile özdeşleşmektedir. Bu bağlamda yeşil davranışlara önem veren, çevreye duyarlı örgütler sürdürülebilirlik açısından duygusal zekâları yüksek örgüte bağlı örgütü ile özdeşleşmiş çalışanlara sahip olmak istemektedir. Bu çalışmada duygusal zekânın yeşil örgütsel davranışı nasıl etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin bu değişkenlere nasıl aracılık ettiği ortaya konulmak istenmektedir.

Bu araştırmada literatür incelendiğinde duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme konusunda farklı kombinasyonlarda çalışmalar yer almaktadır. Ancak yeşil örgütsel davranış konusu ile ilgili az sayıda çalışma bulunmaktadır. Duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini ortaya koyan bir çalışmaya

rastlanmamıştır. Bu doğrultuda yapılan çalışma literatürdeki boşluğu gidermeye yardımcı olacaktır. Bu çalışmada ele alınan değişkenlerin birlikte kullanımı ileriki dönemde çalışma yapacak araştırmacılara fikir vermesi ve katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

4.2.2. Araştırmanın Modeli

Çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli Şekil 4'te gösterilmektedir. Modelde de görülebileceği üzere duygusal zekânın (DZ) yeşil örgütsel davranış (YÖD) üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin (ÖÖ) aracılık etkisi görülmek istenmektedir.



Şekil 4.1: Araştırma Modeli

4.2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeline göre duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü incelenmektedir. Buna göre aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur. Literatür incelendiğinde

H₁: Duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₂: Duygusal zekânın örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₃: Örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H₄: Örgütsel özdeşleşme duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisine aracılık etmektedir.

4.2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışma, Ordu Büyükşehir Belediyesi Altınordu İlçesinde bulunan merkez bina ve ek hizmet binasındaki daire başkanlıklarının beyaz yakalı personelleri ve Ordu Büyükşehir Belediyesi yüzde yüz iştirak şirketi olan Orbel A.Ş. merkez binasında çalışan beyaz yakalı personeller üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yaklaşık 350 personel çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Tam sayı hedeflenerek yapılan araştırmaya katılan personellerden anket yöntemi ile veri toplanmış ve anketler elden birebir ve çalışanlar aracılığı ile dağıtılmış ve toplanmıştır. Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerden toplamda 350 adet dağıtılmış, dağıtılan anketlerden 292 tanesinden geri dönüş alınmıştır. Geri alınan 292 anketten 14 tanesi beyaz yaka personel olmaması eksik bilgi içermesi, anketin büyük çoğunluğunun hiç işaretlenmemesi gibi nedenlerle değerlendirmeye alınmamıştır. Bu doğrultuda söz konusu çalışma 278 anket üzerinde değerlendirme yapılarak oluşturulmuştur. Dağıtılan 350 anketten 278 tanesinin değerlendirilebilir olması anketlerin cevaplanma oranını, $278/350=0,79$ olduğu anlamına gelmektedir.

4.2.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan ölçekler açık erişimli web sayfalarında yayınlanmış çalışmalardan alınmıştır. Duygusal zekâ ölçeği, yeşil örgütsel davranış ölçeği ve örgütsel özdeşleşme ölçeği olmak üzere üç başlıkta toplanmaktadır.

4.2.5.1. Duygusal Zekâ Ölçeği

Çalışmada katılımcıların duygusal zekâlarını belirlemek için, Wong & Law (2002) tarafından geliştirilen 16 madde 4 boyuttan oluşan duygusal zekâ ölçeğinin (WLEIS), İşler Büyüker & Atilla, (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış şekli kullanılmıştır. Duygusal zekâ ölçeğinde kullanılan boyutlar; kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguların düzenlenmesi ve duyguların kullanımı şeklindedir. Kullanılan ölçeğin yabancı çalışmalarda dört boyutlu yapı geçerliliği doğrulanmıştır. Yabancı yazında (Law, Wong, & Song, 2004; Kong, 2017; Pacheco, Rey, & Sanchez-Alvarez, 2019) incelenen araştırmalarda ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin 0,74'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Türkçe yazında (Atilla, Çarıkçı,

& Erdem, 2013; Deniz , 2012) incelenen çalışmalarda WLEIS duygusal zekâ ölçeğini dört boyutlu yapının doğrulandığı şekli ile Türkçe'ye çevrildiği ve ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin 0,70'in üzerinde olduğunu görülmektedir. Yerli ve yabancı literatürde geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmış olan duygusal zekâ ölçeğinin (WLEIS) araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

4.2.5.2. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği

Çalışmada kullanılan anketin ikinci bölümünü oluşturan katılımcıların yeşil örgütsel davranışlarını belirlemek için, Erbaşı, (2019) tarafından geliştirilen Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışmasında bulunan 27 soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçek 27 soru 5 faktörden oluşmaktadır. Çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık olarak 5 boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği 0,80 üzerinde olduğu ortaya konulmuştur. Yeşil örgütsel davranış ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçek olması sebebi ile veri toplama aracı olarak kullanılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

4.2.5.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Çalışmada kullanılan anketin üçüncü bölümünü oluşturan katılımcıların örgütsel özdeşleşme davranışlarını belirlemek için Meal & Ashforth, (1992) tarafından geliştirilen Kalemci Tüzün, (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 6 maddeden oluşan tek boyutlu örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçek olması sebebi ile veri toplama aracı olarak kullanılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

4.3. Araştırmanın Analizi ve Bulgular

Araştırmada toplanan veriler SPSS ve Amos paket programlar kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayıları belirlenmiştir. Katılımcıların demografik bilgileri ve genel bilgilerinin sıklık ve yüzde dağılımları SPSS'te analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeklerin açımlayıcı faktör analizi ile grupların alt boyutlara göre incelemesi yapılmıştır. Modelin aracılık etkisi Amos'ta yapısal eşitlik analizi kullanılarak yapılmıştır.

4.3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Yapılan çalışmaya göre katılımcıların demografik özelliklerine ait bilgiler Tablo 4.1’de belirtilmiştir.

Tablo 4.1: Demografik Değişkenlere Göre Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Değişken	f	%	Değişken	f	%
Cinsiyet			Yaş		
Kadın	127	45,7	25’ten Küçük	10	3,6
Erkek	151	54,3	25-30	41	14,7
Toplam	278	100	31-35	76	27,3
Kurumdaki Deneyim Süresi			36-40	72	25,9
1 Yıldan Az	14	5	41-45	41	14,7
1-5 Yıl	91	32,7	46-50	30	10,8
6-10 Yıl	132	47,5	50 Yaş Üzeri	8	2,9
10 Yıldan Fazla	41	14,7	Toplam	278	100
Toplam	278	100	Kurum İçi Unvan		
Eğitim Seviyesi			Yönetici	24	8,6
Lise	54	19,4	Mühendis	35	12,6
Önlisans	65	23,4	Memur	53	19,1
Lisans	134	48,2	Uzman	35	12,6
Lisansüstü	25	9	Büro Görevlisi	131	47,1
Toplam	278	100	Toplam	278	100

Katılımcıların %45,7’si kadın %54,3’ü erkeklerden oluşmaktadır.

Katılımcıların %5’i 1 yıldan az, %32,7’si 1-5 yıl arasında, %47,5’i 6-10 yıl arasında, %14,7’si 10 yıldan fazla süredir kurumda çalışmaktadırlar. Katılımcıların çoğu 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanlardan oluşmaktadır.

Katılımcıların %19,4’ü lise, %23,4’ü ön lisans, %48,2’si lisans ve %9’u lisansüstü eğitim durumuna sahiptir. Katılımcıların çoğunu lisan düzeyinde eğitime sahip çalışanlar oluşturmaktadır.

Katılımcıların %3,6'sı 25'ten küçük, %14,7'si 25-30 yaş arası, %27,3'ü 31-35 yaş arası, %25,9'u 36-40 yaş arası, %14,7'si 41-45 yaş arası, %10,8'i 46-50 yaş arası, %2,9'u 50 yaş üzerinden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu 31-40 yaş arası çalışandan oluşmaktadır.

Katılımcıların %8,6'sı yöneticilerden, %12,6'sı mühendislerden, %19,1'i memurlardan, %12,6'sı uzman personelden ve %47,1'i büro görevlilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunu büro görevlisi personeller oluşturmaktadır.

4.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Ölçüm aracının aynı koşullarda, aynı girdiler ile yapılan farklı ölçümlerde benzer sonuçları vermesi güvenilirliği ortaya koymaktadır. Güvenilirliği ortaya koymak için Cronbach (1951) tarafından geliştirilen ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için ortaya konulan Cronbach α katsayısına bakılmaktadır. Cronbach α katsayısı 0 ile 1 arasında değerler alırsa çok sorulu ölçeklerdeki ölçekler arasındaki uyumu ortaya koymaktadır. Cronbach α katsayısı 1'e yaklaştıkça ölçekteki sorular arasındaki iç uyumun yüksek olduğu söylenmektedir (İslamoğlu & Alnıaçık, 2019, s. 295-296).

$0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,41 < \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür.

$0,61 < \alpha < 0,80$ ise ölçek güvenilirliği kabul edilebilir seviyededir.

$0,81 < \alpha < 1,00$ ise ölçek güvenilirliği yüksektir.

Geçerlilik için ilk önce güvenilirliğin sağlanması gerekmektedir. Değişkenlerin araştırmaya ne derece uygun ve kullanışlı olduğunu geçerlilik göstermektedir. Ölçüm araçlarının amaca uygun kullanılması ve verilerin araştırma amacına uygun olması geçerli ifade etmektedir (Elma, 2019, s. 18-29).

4.3.2.1. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Çalışmanın bu kısmında, duygusal zeka ölçeğine ait veri toplama araçlarına ilişkin güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 4.2: Ölçeklerin İşlem Özeti Tablosu

Case Processing Summary			
		N	%
	Valid	278	100,0

Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	278	100,0

Yukarıdaki tabloda ölçeklere ait güvenilirlik analizinin özet bilgileri yer almaktadır. Bu analize 278 kayıtlı veri dahil edildiği tabloda görülmektedir.

Tablo 4.3: Duygusal Zekâ Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri Tablosu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,881	,886	16

Tabloda Cronbach α katsayısı 0,881 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0,70'ten büyük olduğu için ölçeğin içsel tutarlılığının oldukça iyi olduğunu ve ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3.2.2. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Çalışmanın bu kısmında, yeşil örgütsel davranış ölçeğine ait veri toplama araçlarına ilişkin güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 4.4: Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri Tablosu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,930	,934	27

Tabloda Cronbach α katsayısı 0,930 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0,70'ten büyük olduğu için ölçeğin içsel tutarlılığının oldukça iyi olduğunu ve ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Çalışmanın bu kısmında, örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait veri toplama araçlarına ilişkin güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 4.5: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri Tablosu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,895	,896	6

Tabloda Cronbach α katsayısı 0,895 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0,70'ten büyük olduğu için ölçeğin içsel tutarlılığının oldukça iyi olduğunu ve ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3.3. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Çok sayıda değişkenin az sayıda değişkene dönüştürülebildiği çok değişkenli analiz tekniği faktör analizi olarak adlandırılmaktadır. Çok sayıda değişken ile yapılan ölçümlerde temelde yatan gizil değişkenin yapısını ve boyutunu belirlemek için kullanılır. Diğer bir deyişle faktör analizi çok büyük miktardaki veriyi en az bilgi kaybı ile daha az değişkenle gösterme göstermeyi sağlamaktadır (İslamoğlu & Alınacı, 2019, s. 429).

Faktör analizinin uygulanmasından önce örneklem yeterliliği için 0,6'dan büyük olması beklenen Kaiser-Mayer-Olkin testi yapılmaktadır. Uygulamaya başlamadan önce modelin geçerliliğine bakmak Bartlett Küresellik testine bakılmaktadır. Faktör analizinin uygulanabilmesi için sonucun anlamlı ve $p < 0,05$ çıkması arzu edilmektedir (İslamoğlu & Alınacı, 2019, s. 430). Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. KMO değeri sıfır olursa, faktör analizi uygunsuz olarak kabul edilmektedir. 1'e yakın olması faktör analizinin farklı ve güvenilir olmasını göstermektedir. Kaiser (1974) 0,5'ten büyük değerleri zor kabul edilebilir olarak belirtmektedir. 0,5'in altındaki değerler daha fazla veri toplanması gerektiğini hangi değişkenlerin kabul edilmesi gerektiğinin yeniden değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. 0,5 ile 0,7 arasındaki değerler vasat, 0,7 ile 0,8 arasındaki değerler iyi, 0,8 ile 0,9 arasındaki değerler çok iyi, ve 0,9'un üzerindeki değerler mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Field, 2009, s. 647).

4.3.3.1. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi

Duygusal zeka ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi ile geçerlilik analizi KMO ve Bartlett testine ait bilgiler Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: Duygusal Zekâ Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ile Geçerlilik Analizi
KMO ve Bartlett Testi Tablosu

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,848
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2066,281
	df	120
	Sig. (p)	,000

Tabloda görüldüğü üzere KMO değerinin 0,848 olması 0,8 ile 0,9 arasında olduğu için örneklemin faktör analizi açısından yeterliliğinin çok iyi olduğu söylenmektedir. Bartlett'in küresellik testi analize dahil edilen değişkenler arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktadır. Bu teste göre ($p < 0,05$) ise testin sonucu anlamlı ve değişkenler arasında faktör analizine uygun ilişkiler olduğu ortaya konulmaktadır. Tabloya göre (p) $,000 < 0,05$ olduğundan Bartlett testi anlamlı çıkmış ve verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 4.7: Duygusal Zekâ Ölçeği Faktör Varyansları Tablosu

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,020	37,624	37,624	6,020	37,624	37,624	2,756	17,228	17,228
2	1,820	11,372	48,996	1,820	11,372	48,996	2,719	16,994	34,222
3	1,430	8,938	57,933	1,430	8,938	57,933	2,582	16,135	50,357
4	1,221	7,634	65,568	1,221	7,634	65,568	2,434	15,211	65,568
5	,821	5,129	70,696						
6	,749	4,684	75,380						
7	,632	3,953	79,333						
8	,595	3,720	83,054						
9	,514	3,211	86,264						
10	,497	3,105	89,369						
11	,412	2,575	91,944						

12	,326	2,035	93,979						
13	,283	1,772	95,751						
14	,251	1,567	97,318						
15	,245	1,534	98,852						
16	,184	1,148	100,000						

Tabloda görüldüğü şekli ile duygusal zekâ ölçeğine ait faktör analizi sonucunda 4 faktör doğrulanmıştır. Birinci faktör toplam varyansın %37,624'ünü ikinci faktör %11,372'sini üçüncü faktör %8,938'ini dördüncü faktör %7.634'ünü açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans %65,568'dir. Açıklanan toplam varyans %50'den büyük olduğu için faktör analizinin açıklama düzeyi yeterlidir. İlk aşamada 16 faktör tarafından açıklanan varyansın yaklaşık %65'ini açıklayabilecek dört temel faktör ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.8: Duygusal Zekâ Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu

	1- Başkalarının Duygularını Değerlendirme	2- Kendi Duygularını Değerlendirme	3- Duyguların Kullanımı	4- Duyguların Düzenlenmesi
DZ10- Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyimdir.	,837			
DZ9- Diğer insanların duygularını çok iyi gözlemlerim.	,834			
DZ12- Arkadaşlarımdaki duygularını davranışlarından her zaman anlarım.	,754			
DZ11- Diğer insanların duyguları ve hisleri konusunda çok hassasımdır.	,673			
DZ2- Ne hissettiğimi gerçekten iyi bilirim.		,839		
DZ1- Duygularımı iyi anlayabilirim.		,814		
DZ3- Çoğu zaman bazı duyguları neden hissettiğimi anlayabilirim.		,704		
DZ4- Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim.		,686		
DZ15- En iyisini yapmak için her zaman kendimi teşvik ederim.			,794	
DZ14- İç motivasyonum yüksektir.			,780	

DZ16-Her zaman kendimle ilgili hedefleri belirlerim ve ulaşabilmek için elimden geleni yaparım.			,677	
DZ13- Her zaman kendime yeterli birisi olduğumu söylerim.			,652	
DZ6- Sınırlarıma hakim olurum ve sorunlarımı akıllıca ele alabilirim.				,813
DZ7- Kendi duygularımı yeterince kontrol edebilirim.				,726
DZ5- Çok kızdığım zaman kısa sürede sakinleşebilirim.				,720
DZ8- Duygularımı kontrol etmesini iyi bilirim.				,691

Tabloya göre duygusal zekâ ölçeğinde faktör analizi sonuçları incelendiğinde öz değer (Initial Eigenvalues) 1'den büyük 4 faktör bulunmaktadır. Tüm maddeler 4 faktör altında toplanmaktadır. Faktör yükleri tablosunda görüldüğü üzere faktör 2 içerisinde yer alan “Ne hissettiğimi gerçekten iyi bilirim” ifadesi (0,839) değeri ile en yüksek faktör yüküne sahiptir. “Her zaman kendime yeterli birisi olduğumu söylerim” ifadesi (0,652) değeri ile en düşük faktör yüküne sahip madde olarak görülmektedir.

Duygusal zekâ ölçeği faktör analizinde 16 değişken faktör analizine tabi tutulmuştur. Varimax ortogonal rotasyon sonucunda öz değeri 1 ve üzeri olan 4 faktör ortaya çıkmaktadır. Bu 4 faktör Toplam varyansın %65,568'ini oluşturmaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin ölçütü, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. (KMO=0,848). Bartlett's Küresellik testi sonucunda ($X^2(120)=2066,281$, $p<0,001$) değişkenler arasında faktör analizine uygun korelasyonlar olduğu doğrulanmıştır.

4.3.3.2. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi

Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi ile geçerlilik analizi KMO ve Bartlett testi tablosuna ait bilgiler Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9: Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ile Geçerlilik Analizi KMO ve Bartlett Testi Tablosu

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,911
--	------

Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4215,689
	df	351
	Sig. (p)	,000

Tabloda görüldüğü üzere KMO değerinin 0,911 olması 0,9'un üzerinde bir değer olduğu için örneklemin faktör analizi açısından yeterliliğinin mükemmel olduğu söylenmektedir. Bartlett'in küresellik testi analize dahil edilen değişkenler arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktadır. Bu teste göre ($p < 0,05$) ise testin sonucu anlamlı ve değişkenler arasında faktör analizine uygun ilişkiler olduğu ortaya konulmaktadır. Tabloya göre (p) $,000 < 0,05$ olduğundan Bartlett testi anlamlı çıkmış ve verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 4.10: Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Faktör Varyansları Tablosu

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10,092	37,377	37,377	10,092	37,377	37,377	5,723	21,197	21,197
2	2,570	9,518	46,896	2,570	9,518	46,896	4,035	14,943	36,140
3	1,691	6,264	53,160	1,691	6,264	53,160	3,114	11,534	47,675
4	1,091	4,040	57,200	1,091	4,040	57,200	1,914	7,088	54,763
5	1,034	3,831	61,031	1,034	3,831	61,031	1,693	6,269	61,031
6	,993	3,678	64,709						
7	,908	3,364	68,073						
8	,864	3,199	71,272						
9	,766	2,838	74,110						
10	,715	2,648	76,758						
11	,681	2,521	79,278						
12	,612	2,267	81,545						
13	,549	2,034	83,580						
14	,510	1,888	85,468						
15	,472	1,748	87,216						

16	,432	1,599	88,815						
17	,393	1,454	90,269						
18	,370	1,372	91,642						
19	,351	1,301	92,943						
20	,333	1,233	94,176						
21	,316	1,170	95,346						
22	,297	1,101	96,447						
23	,254	,942	97,389						
24	,233	,864	98,253						
25	,219	,810	99,063						
26	,177	,655	99,718						
27	,076	,282	100,000						

Tabloda görüldüğü şekli ile yeşil örgütsel davranış ölçeğine ait faktör analizi sonucunda 5 faktör doğrulanmıştır. Birinci faktör toplam varyansın %37,377'sini, ikinci faktör %9,518'ini, üçüncü faktör %6,264'ünü, dördüncü faktör %4,040'ını, beşinci faktör %3,831'ini açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans %61,031'dir. Açıklanan toplam varyans %50'den büyük olduğu için faktör analizinin açıklama düzeyi yeterlidir. İlk aşamada 27 faktör tarafından açıklanan varyansın yaklaşık %61'ini açıklayabilecek beş temel faktör ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.11: Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu

	1- Çevresel Duyarlılık	2- Çevresel Katılım	3- Teknolojik Duyarlılık	4- Ekonomik Duyarlılık	5- Yeşil Satın Alma
CD24- İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	,807				
CD23- İşyerinde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	,797				
CD22- İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.	,784				
CD21- İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kağıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya	,773				

başka bir amaçla kullanmak için ayırım.					
CD20- İşyerinde gereksiz yanan ampül gördüğümde hemen söndürürüm.	,753				
CD18- İşyerinde geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım.	,710				
CD19- İşyerinde küçük bir not almam gerekirse, büyük kağıt yerine bloknote gibi küçük kağıtları veya müsvedde kağıtları tercih ederim.	,670				
ED33- İşyerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.	,576				
CD17- İşyerinde bozuk musluk, sifon, ampül vb. gördüğümde ilgilenirim ya da yetkililere iletirim.					
CK25- Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.		,757			
CK28- İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.		,711			
CK26- Çevre dostu işyerlerinde çalışmayı tercih ederim.		,693			
CK29- İşyerinde çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.		,669			
CK31- İşyerinde çevre dostu faaliyetlere katılırım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).		,633			
CK30- İşyerindeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarırım.		,513			
CK27- Örgütsel iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştiririm (Örneğin verileri kağıda basmak yerine mail atmak, sosyal medya araçlarını kullanmak gibi).					
TD41- İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.			,705		
TD42- Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.			,667		
TD43- İşyerindeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç			,609		

tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.					
YS40- İşyerinde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kağıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.			,597		
YS39- Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.					
ED32- İşyerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kâğıdı çift taraflı kullanırım.					
ED35- İşe gidip gelirken toplu taşıma araçları/işyeri servisleri/bisiklet kullanırım veya yürürüm ya da yakında oturan iş arkadaşlarımla birlikte tek araçla gelir giderim.				,762	
ED34- İşyerindeyken plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebil ya da su matarası kullanırım.				,637	
ED36- Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.				,516	
YS38- İşyerinde kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.					,756
YS37- Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.					,560

Tabloya göre yeşil örgütsel davranışın faktör analizi sonuçları incelendiğinde öz değer (Initial Eigenvalues) 1'den büyük 5 faktör bulunmaktadır. Bu analizde değişkenlerden 8 tanesi birinci faktörde toplanmıştır. 17. ve 33. soru faktör yükü zayıf olduğundan analize dahil edilmemiştir. Değişkenlerden 7 tanesi ikinci faktörde toplanmıştır. 27. soru faktör yükü zayıf olduğundan hem birinci faktöre hem de ikinci faktöre yüklendiğinden ve faktör yükleri ayırt edilemediğinden dolayı analize dahil edilmemiştir. Aynı şekilde 30. soru faktör yükü zayıf olduğundan hem ikinci faktöre hem de üçüncü faktöre yüklendiğinden ve faktör yükleri ayırt edilemediğinden dolayı analize dahil edilmemiştir. Değişkenlerden 6 tanesi üçüncü faktörde toplanmıştır. 40. Soru faktör yükü zayıf olduğundan analize dahil edilmemiştir. 39. soru hem faktör yükü zayıf olduğundan hem de ikinci faktör, üçüncü faktör ve 5 faktörde toplanması sebebiyle hangi faktörü karşıladığı belli olmadığından analize dahil edilmemiştir. 32. Soru faktör yükü zayıf

olduğundan analize dahil edilmemiştir. Değişkenlerden 3 tanesi dördüncü faktörde toplanmıştır. 36. Soru faktör yükü zayıf olduğundan analize dahil edilmemiştir. Değişkenlerden 2 tanesi beşinci faktörde toplanmıştır. Faktör yükleri tablosunda görüldüğü üzere faktör 1 içerisinde yer alan “İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim” ifadesi (0,807) değeri ile en yüksek faktör yüküne sahiptir. “Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm” ifadesi (0,560) değeri ile en düşük faktör yüküne sahip madde olarak görülmektedir.

4.3.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi ile geçerlilik analizi ve KMO ve Bartlett testine ait bilgiler Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi ile Geçerlilik Analizi KMO ve Bartlett Testi Tablosu

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,863
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	962,093
	df	15
	Sig. (p)	,000

Tabloda görüldüğü üzere KMO değerinin 0,863 olması 0,8 ile 0,9’un üzerinde bir değer olduğu için örneklemin faktör analizi açısından yeterliliğinin çok iyi olduğu söylenmektedir. Bartlett’in küresellik testi analize dahil edilen değişkenler arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktadır. Bu teste göre ($p < 0,05$) ise testin sonucu anlamlı ve değişkenler arasında faktör analizine uygun ilişkiler olduğu ortaya konulmaktadır. Tabloya göre (p) $,000 < 0,05$ olduğundan Bartlett testi anlamlı çıkmış ve verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 4.13: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Varyansları Tablosu

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,951	65,847	65,847	3,951	65,847	65,847

2	,729	12,146	77,992			
3	,485	8,088	86,080			
4	,296	4,930	91,010			
5	,288	4,800	95,810			
6	,251	4,190	100,000			

Tabloda görüldüğü şekli ile örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait faktör analizi sonucunda 1 faktör doğrulanmıştır. Bir faktör toplam varyansın %65,847'sini açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans %65,847'dir. Açıklanan toplam varyans %50'den büyük olduğu için faktör analizinin açıklama düzeyi yeterlidir. 6 faktör tarafından açıklanan varyansın yaklaşık %65'ini açıklayabilecek tek faktör ortaya çıkmıştır.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği faktör analizi sonuçları incelendiğinde öz değer (Initial Eigenvalues) 1'den büyük tek faktörde toplanmıştır.

4.3.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Belirlenen model aracılığı ile gözlenen değişkenlerden gizil değişkenlere nasıl ulaşıldığını ortaya koymaktadır. Örneklem verilerinin modeli doğrulayıp doğrulamadığı doğrulayıcı faktör analizi ile belirlenmektedir (Schumacker & Lomax, 2010, s. 164). Doğrulayıcı faktör analizi belirlenen hipotezin test edilmesi ve yapısal geçerlilik çalışmalarında kullanılmaktadır. Test edilen faktör yapıları ile alternatif modeller ortaya koyulmaktadır (Öngen, 2010, s. 18). Doğrulayıcı faktör analizinde Yapısal eşitlik modelinde geçerli olması için Ki-kare, GFI-AGFI, NFI-NNFI-TLI, CFI, IFI, RMR, RMSEA uyum endeksleri kullanılmaktadır.

Ki Kare Testi (X^2)

Ki Kare testi modelin uygunluğunun belirlenmesi için kullanılan bir ölçüm aracıdır. Uyum iyiliği ölçütü örnek kovaryans matrisleri arasındaki tutarsızlığın büyüklüğünü ve örneklem büyüklüğünü ortaya koymaktadır (Hu & Bentler, 1999, s. 2). Ki kare değeri örneklem büyüklüğünden etkilenen bir değer olmasından dolayı örneklem büyüklüğü azaldıkça modelin olumlu çıkması zorlaşmaktadır (Schumacker & Lomax, 2010, s. 86).

X²/sd Değeri

X²'nin serbestlik derecesine bölünmesiyle bulunan ve ki-kare değerine göre örneklem büyüklüğünden daha az etkilenen bir değer olduğu için daha fazla kullanılmaktadır (Waltz, Strickland, & Lenz, 2010, s. 174).

İyilik Uyum Endeksi (GFI)

Gözlenen ve çoğaltılan matrisler arasındaki kare farklarının toplamının gözlenen varyanslar oranına dayanmaktadır. Bunun sonucunda ölçęe izin verir (Schumacker & Lomax, 2010, s. 86). Uyum iyiliği endeksi 0 ile 1 arasında değişmektedir. Değerin 0.90'dan büyük olması iyi bir uyum olduğunu ortaya koymaktadır (Tutcu, 2018, s. 130).

Düzeltilmiş Uyum İyiliği Endeksi (AGFI)

GIF' dan farklı olarak belirtilen modeldeki serbestlik derecelerinin sayısının ayarlanması bakımından farklılık göstermektedir (Byrne, 2010, s. 77). GIF' nin örneklem büyüklüğündeki kısıtını kapatmak için faydalanılan endekstir (Tutcu, 2018, s. 130). AGFI 0 ile 1 arasında değişiklik göstermektedir. Endeksin 0.90 olması iyi uyum olduğunu 0.85'ten büyük değerler kabul edilebilir değerleri ortaya koymaktadır (Schermelel-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003, s. 43).

Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI)

CFI Karşılaştırmalı uyum endeksi olarak bilinmektedir. CFI, NFI' nin eksikliklerini tamamlamak için ortaya konulmaktadır. CFI 0 ile 1 arasında değişen bir değerdir. 0.95'ten büyük değerler kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir (Schermelel-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003, s. 42).

Artışlı Uyum İndeksi (IFI)

IFI daha önemli bir modelin verilere uygunluğunu değerlendirmede referans olarak genellikle boş model olarak adlandırılan yüksek oranda kısıtlanmış modelin uygunluğunu ortaya koymaktadır. 0.90'dan büyük olması iyi uyumu ortaya koymaktadır (Sugawara & Maccallum, 1993, s. 368).

Ortalama Hataların Karekökü (RMR) ve Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (SRMR)

RMR kovaryans matrisinin kalıntıları ile hipotezlenmiş modelin kovaryans matrisi arasındaki farkın kareköküdür. Kalıntılar gözlemlenen varyansların ve kovaryansların

boyutlarına göre olduğunda yorumlanması zor olmaktadır. Bu sorun standartlaştırılmış SRMR ile çözümlenmektedir. Aralık 0 ile 1 arasında değişmektedir. İyi bir model için belirtilen değer küçük olmaktadır (Byrne, 2010, s. 77).

Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)

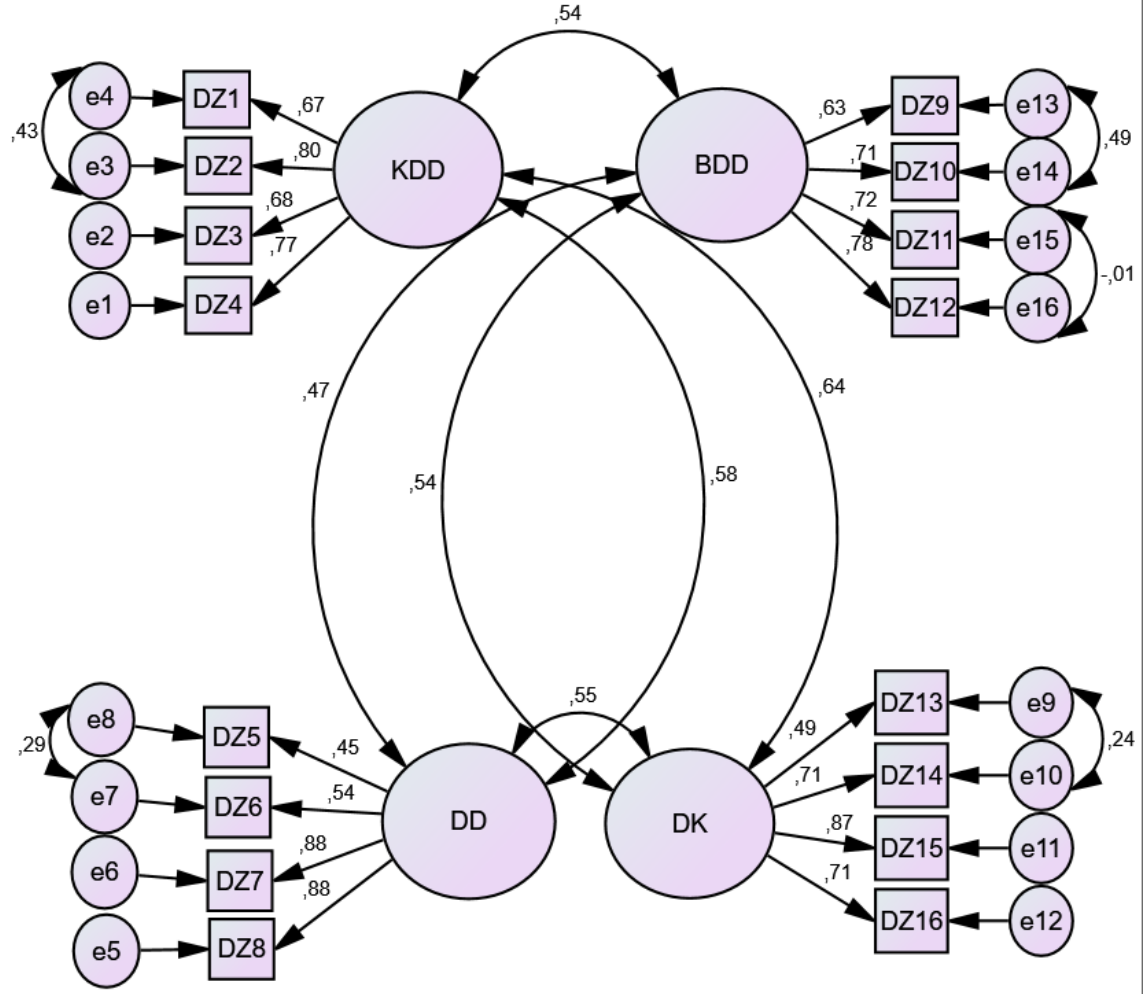
RMSEA kovaryans yapısı modellemesinde bilgi vermektedir. Popülasyondaki yaklaşıklık hatasını ortaya koymaktadır. 0.5'ten küçük değerler iyi uyumu göstermektedir. 0.8'e kadar yüksek değerler kabul edilebilir yaklaşım hatalarını temsil etmektedir (Byrne, 2010, s. 80).

Tablo 4.14: Uyum İndeksleri Tablosu

UYUM ÖLÇÜLERİ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$
RMR	$0 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.08$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$

Kaynak: (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003, s. 52), (Schumacker & Lomax, 2010, s. 76), (Sarıkaya, 2022, s. 61), (Erkorkmaz, Etikan, Demir, & Özdamar, 2013, s. 220) (Çapık, 2014, s. 199) kaynaklarından uyarlanmıştır.

4.3.4.1. Duygusal Zekânın Doğrulayıcı Faktör Analizi



KDD: Kendi Duygularını Değerlendirme, BDD: Başkalarının Duygularını Değerlendirme, DD: Duyguların Düzenlenmesi, DK: Duyguların Kullanımı

Şekil 4.2: Duygusal Zekânın Doğrulayıcı Faktör Analizi

Duygusal zekaya ait doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerine ait bilgileri Tablo 4.15'te belirtilmiştir.

Tablo 4.15: Duygusal Zekânın Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	MODEL UYUMU
Ki Kare (X^2)			159,184
Serbestlik Derecesi (sd)			93
X^2/df	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 \leq x^2/df \leq 5$	1,712

NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,925
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,967
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,936
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,906
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,051

Tablo 4.15 incelendiğinde X^2/df 'nin 1,712 olduğu görülmektedir. Bu değer 3'ün altında bir değer olduğundan iyi uyum göstermektedir. İstatistiki olarak yeterli bir değerdir. NFI değeri 0,925 olduğundan, GFI değeri 0,936 olduğundan $0.90 \leq NFI \leq 0.95$ kabul edilebilir uyum göstermektedir. CFI değeri 0,967 olduğundan $0.95 \leq CFI \leq 0.97$ aralığında kabul edilebilir bir uyum göstermektedir. AGFI değeri 0,906 olduğundan $0.85 \leq AGFI \leq 0.90$ aralığında kabul edilebilir uyum göstermektedir. RMSEA değeri 0,051 olduğundan $0 \leq RMSEA \leq 0.05$ aralığında iyi uyum değerine sahiptir. Belirtilen değerlerden de görüldüğü üzere modelin iyi uyum gösterdiği ortaya konulmuştur.

Tablo 4.16: Duygusal Zekâ Regresyon Yükleri Tablosu

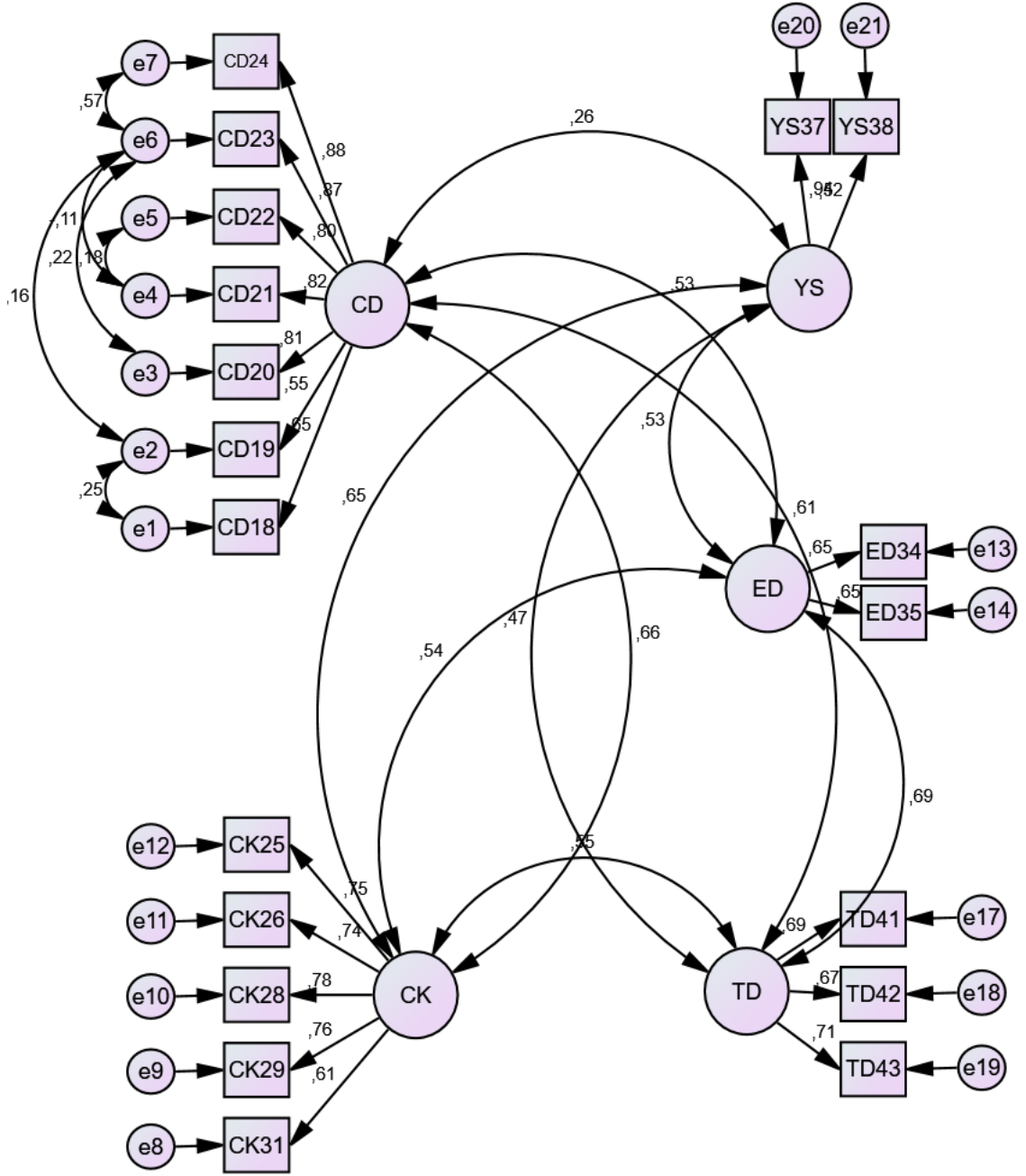
Madde	Yol	Faktör	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
DZ4	<---	KDD	0,766	1			
DZ3	<---	KDD	0,679	0,838	0,08	10,452	***
DZ2	<---	KDD	0,799	0,952	0,081	11,811	***
DZ1	<---	KDD	0,666	0,784	0,08	9,793	***
DZ8	<---	DD	0,877	1			
DZ7	<---	DD	0,877	1,023	0,066	15,556	***
DZ6	<---	DD	0,544	0,722	0,078	9,283	***
DZ5	<---	DD	0,451	0,684	0,092	7,461	***
DZ13	<---	DK	0,488	1			
DZ14	<---	DK	0,709	1,444	0,173	8,33	***
DZ15	<---	DK	0,869	1,713	0,221	7,749	***
DZ16	<---	DK	0,708	1,375	0,187	7,342	***
DZ9	<---	BDD	0,63	1			

DZ10	<---	BDD	0,708	1,083	0,085	12,695	***
DZ11	<---	BDD	0,715	1,103	0,155	7,107	***
DZ12	<---	BDD	0,782	1,14	0,153	7,463	***

β_0 : Standardize Değerler, β_1 : Standardize Olmayan Değerler, P: Anlamlılık Değeri

Açımlayıcı faktör analizinde 4 boyut 16 sorudan oluşan ölçek uyum değerleri iyi uyum göstermektedir. Faktörlerden maddelere giden katsayılar 0,70'ten büyük ya da 0,70 yakın olması istenmektedir. Tabloya bakıldığında DZ5'in standardize değeri 0,451'in 0,70 değerine uzak olduğu görülmektedir. Ancak modelin uyum değerleri iyi olduğundan ve her bir maddenin faktör ile ilişkisinin anlamlı olduğu görülmektedir.

4.3.4.2. Yeşil Örgütsel Davranışın Doğrulayıcı Faktör Analizi



CD: Çevresel Duyarlılık, CK: Çevresel Katılım, YS: Yeşil Satınalma, ED: Ekonomik Duyarlılık, TD: Teknolojik Duyarlılık,

Şekil 4.3: Yeşil Örgütsel Davranışın Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yeşil örgütsel davranışına ait doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerine ait bilgileri Tablo 4.17’de belirtilmiştir.

Tablo 4.17: Yeşil Örgütsel Davranışın Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	MODEL UYUMU
Ki Kare (X^2)			287,325
Serbestlik Derecesi (sd)			136
X^2/df	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 \leq x^2/df \leq 5$	2,113
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,904
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,947
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,902
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,864
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,063

Tablo 4.17 incelendiğinde X^2/df ’nin 2,113 olduğu görülmektedir. Bu değer 3’ün altında bir değer olduğundan iyi uyum göstermektedir. İstatistiki olarak yeterli bir değerdir. NFI değeri 0,904 olduğundan, GFI değeri 0,902 olduğundan $0.90 \leq NFI \leq 0.95$ kabul edilebilir uyum göstermektedir. CFI değeri 0,947 olduğundan $0.95 \leq CFI \leq 0.97$ aralığında kabul edilebilir bir uyum göstermektedir. AGFI değeri 0,864 olduğundan $0.85 \leq AGFI \leq 0.90$ aralığında kabul edilebilir uyum göstermektedir. RMSEA değeri 0,063 olduğundan $0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$ aralığında kabul edilebilir uyum değerine sahiptir. Belirtilen değerlerden de görüldüğü üzere modelin iyi uyum gösterdiği ortaya konulmuştur.

Tablo 4.18: Yeşil Örgütsel Davranış Regresyon Yükleri Tablosu

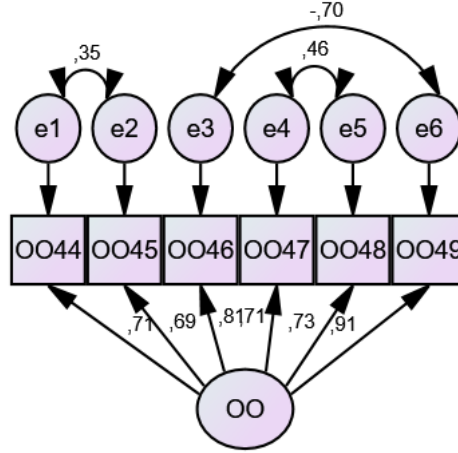
Madde	Yol	Faktör	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
ÇevreselDuyarlilik18	<---	CD	0,648	1			
ÇevreselDuyarlilik19	<---	CD	0,549	0,81	0,086	9,447	***
ÇevreselDuyarlilik20	<---	CD	0,806	1,12	0,099	11,35	***
ÇevreselDuyarlilik21	<---	CD	0,818	1,197	0,105	11,427	***

ÇevreselDuyarlılık22	<---	CD	0,803	1,222	0,108	11,278	***
ÇevreselDuyarlılık23	<---	CD	0,871	1,169	0,098	11,893	***
ÇevreselDuyarlılık24	<---	CD	0,878	1,132	0,094	12,072	***
ÇevreselKatılım31	<---	CK	0,608	1			
ÇevreselKatılım29	<---	CK	0,757	1,118	0,114	9,847	***
ÇevreselKatılım28	<---	CK	0,782	1,131	0,112	10,059	***
ÇevreselKatılım26	<---	CK	0,737	1,196	0,124	9,666	***
ÇevreselKatılım25	<---	CK	0,751	1,336	0,136	9,79	***
EkonomikDuyarlılık34	<---	ED	0,653	1			
EkonomikDuyarlılık35	<---	ED	0,655	1,051	0,148	7,086	***
TeknolojikDuyarlılık41	<---	TD	0,685	1			
TeknolojikDuyarlılık42	<---	TD	0,668	1,07	0,121	8,813	***
TeknolojikDuyarlılık43	<---	TD	0,705	1,037	0,114	9,125	***
YeşilSatınAlma37	<---	YS	0,936	1			
YeşilSatınAlma38	<---	YS	0,524	0,485	0,073	6,684	***

β_0 : Standardize Değerler, β_1 : Standardize Olmayan Değerler, P: Anlamlılık Değeri

Açımlayıcı faktör analizinde faktör yükleri düşük olan değerler analize dahil edilmemiştir. Açımlayıcı faktör analizindeki 17, 27, 30, 32, 33, 36, 39, 40 soruları analizden çıkarılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tabloya bakıldığında standardize edilmiş değerler 0,70'ten büyük ya da 0,70 yakın değerler olduğu görülmektedir. Standardize değerlerin ve modelin uyum değerlerinin istenilen aralıklarda olması her bir maddenin faktör ile ilişkisinin anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3.4.3.Örgütsel Özdeşleşmenin Doğrulayıcı Faktör Analizi



OO: Örgütsel Özdeşleşme

Şekil 4.4: Örgütsel Özdeşleşmenin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel özdeşleşmeye ait doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerine ait bilgileri Tablo 4.19’da belirtilmiştir.

Tablo 4.19: Örgütsel Özdeşleşmenin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	MODEL UYUMU
Ki Kare (X^2)			22,913
Serbestlik Derecesi (sd)			6
X^2/df	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 \leq x^2/df \leq 5$	3,819
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,976
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,982
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,976
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,915
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,101

Tablo 4.19 incelendiğinde X^2/df 'nin 3,819 olduğu görülmektedir. Bu değer 5'in altında bir değer olduğundan kabul edilebilir uyum göstermektedir. NFI değeri 0,976 olduğundan, GFI değeri 0,976 olduğundan $0.95 \leq NFI \leq 1$ aralığında iyi uyum göstermektedir. CFI değeri 0,982 olduğundan $0.97 \leq CFI \leq 1$ aralığında iyi uyum göstermektedir. AGFI değeri 0,915 olduğundan $0.90 \leq AGFI \leq 1$ aralığında iyi uyum

göstermektedir. RMSEA değeri 0,101 olması diğer değerler iyi ve kabul edilebilir değerde olduğundan modelin kabul edilebileceğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.20: Örgütsel Özdeşleşme Regresyon Yükleri Tablosu

Madde	Yol	Faktör	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
Örgütsel Özdeşleşme44	<---	OO	0,707	1			
Örgütsel Özdeşleşme45	<---	OO	0,688	0,888	0,064	13,846	***
Örgütsel Özdeşleşme46	<---	OO	0,809	0,93	0,083	11,174	***
Örgütsel Özdeşleşme47	<---	OO	0,714	0,854	0,073	11,623	***
Örgütsel Özdeşleşme48	<---	OO	0,727	1,034	0,087	11,839	***
Örgütsel Özdeşleşme49	<---	OO	0,908	1,336	0,108	12,427	***

Açımlayıcı faktör analizinde tek boyut 6 sorudan oluşan ölçeğin standardize edilmiş değerleri iyi uyum göstermektedir. Tabloya bakıldığında standardize edilmiş değerler 0,70'ten büyük ya da 0,70 yakın değerler olduğu görülmektedir. Standardize değerlerin ve modelin uyum değerlerinin istenilen aralıklarda olması maddelerin faktör ile ilişkisinin anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3.5. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modellemesi herhangi bir sayıda gözlenen ve gizli değişkenler arasındaki ilişkileri modellemeye izin veren istatistiksel bir yöntemdir. Yapısal eşitlik modeli ile değişkenler arası kovaryans açıklanmaktadır. Faktör analizinde de değişkenler arası kovaryans açıklamaktadır. Ancak yapısal eşitlik modeli hem faktör analizini hem de regresyon analizini gerçekleştiren bir yöntemdir. Yapısal eşitlik modeli bağımlı ve bağımsız değişkenleri birden fazla gözlenen değişkenlerden oluşan regresyon modelleri sistemini ortaya koymaktadır (Mcquitty & Wolf, 2013, s. 59).

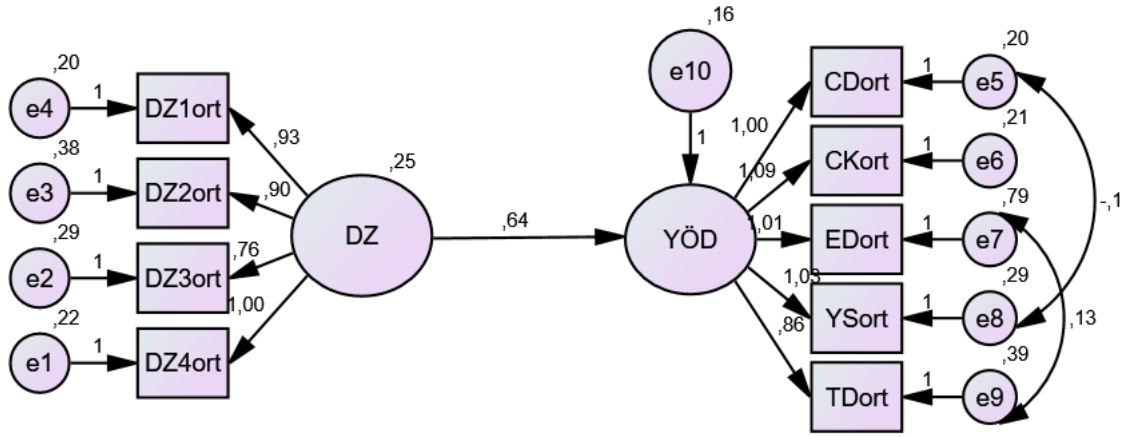
4.3.6. Aracı Değişken Analizi

Bağımsız değişkenin, bağımlı değişkene etkisinin üçüncü bir değişken üzerinden iletilmesi aracı değişken olarak belirtilmektedir (Hayes, 2018, s. 79). Duygusal zekânın dolaylı etkisinin aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme üzerinden yeşil örgütsel

davranışa iletilmesi kurulan modelde örgütsel özdeşleşmenin aracı değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

(Baron & Kenny, 1986)'ya göre bir değişkenin aracı değişken olması için aşağıdaki koşulları sağlaması gerekmektedir (Baron & Kenny, 1986, s. 1176).

- ✓ Bağımsız değişken ile bağımlı değişken ilişkili olmalıdır.
- ✓ Bağımsız değişken ile aracı değişken ilişkili olmalıdır.
- ✓ Aracı değişken ile bağımlı değişken ilişkili olmalıdır.
- ✓ Bağımlı ve bağımsız değişken kontrol edildikten sonra aracı değişken analize dahil edildiğinde ilişki anlamlı düzeyde azalır ya da ortadan kalkarsa aracılık ilişkisi ortaya çıkmaktadır.



DZ: Duygusal Zekâ, YÖD: Yeşil Örgütsel Davranış

Şekil 4.5: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

Duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisini ortaya koyan uyum iyiliği değerleri Tablo 4.21'de belirtilmiştir.

Tablo 4.21: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi Uyum İyiliği Değerleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	MODEL UYUMU
X^2 / df	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 \leq x^2/df \leq 5$	2,317
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,929
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,958
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,958
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,922

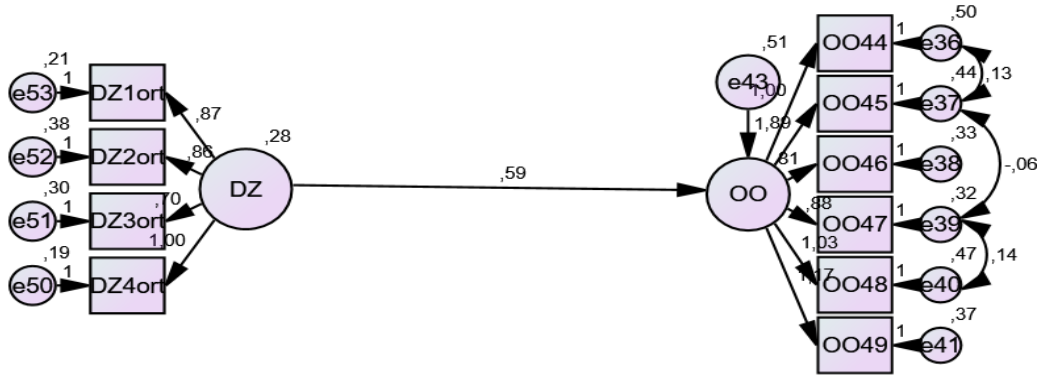
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,069
-------	--------------------------	-----------------------------	-------

Tablo 4.21 incelendiğinde X^2/df 'nin 2.317 olduğu görülmektedir. Bu değer 3'in altında bir değer olduğundan iyi uyum göstermektedir. NFI değeri 0,929 olduğundan $0.90 \leq NFI \leq 0.95$ aralığında kabul edilebilir değer almaktadır. CFI değeri 0,958 olduğundan $0.95 \leq CFI \leq 0.97$ aralığında kabul edilebilir değer almaktadır. GFI değeri 0,958 olduğundan $0.95 \leq GFI \leq 1$ aralığında iyi uyum değeri göstermektedir. AGFI değeri 0,922 olduğundan $0.90 \leq AGFI \leq 1$ aralığında iyi uyum göstermektedir. RMSEA değeri 0,069 olması $0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$ aralığında olması kabul edilebilir değer olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4.22: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi Regresyon Ağırlıkları

	Standardize Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
YÖD <--- DZ	,631	,645	,085	7,565	***

Tablo 4.22'da "Duygusal Zekâ" ile "Yeşil Örgütsel Davranış" arasında istatistiksel olarak son derece anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Estimate (0,645): Duygusal zekâdaki bir birimlik artışın, yeşil örgütsel davranışta 0,645 birimlik bir artışa neden olacağı beklenir. Bu, duygusal zekânın artması ile yeşil örgütsel davranışında artabileceğini göstermektedir. P Değeri (***): Buradaki üç yıldız, $P < 0,001$ anlamına gelir, yani bu ilişkinin son derece anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum duygusal zekâ ile yeşil örgütsel davranış arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.



DZ: Duygusal Zekâ, OO: Örgütsel Özdeşleşme

Şekil 4.6: Duygusal Zekânın Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi

Duygusal zekanın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini ortaya koyan uyum iyiliği değerleri Tablo 4.23’de belirtilmiştir.

Tablo 4.23: Duygusal Zekânın Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi Uyum İyiliği Değerleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	MODEL UYUMU
X^2/df	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 \leq x^2/df \leq 5$	2,661
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,936
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,959
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,946
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,904
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,077

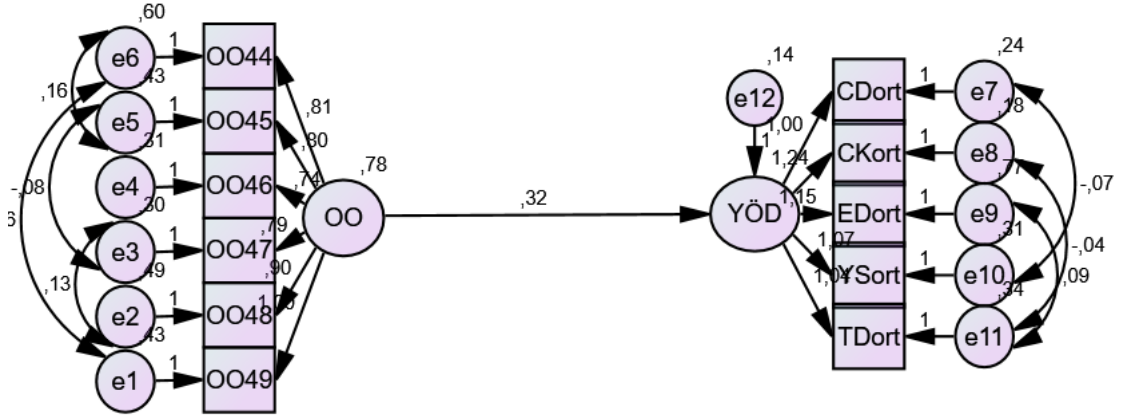
Tablo 4.23 incelendiğinde X^2/df ’nin 2.661 olduğu görülmektedir. Bu değer 3’in altında bir değer olduğundan iyi uyum göstermektedir. NFI değeri 0,936 olduğundan $0.90 \leq NFI \leq 0.95$ aralığına yakın olduğundan kabul edilebilir değer almaktadır. CFI değeri 0,959 olduğundan $0.95 \leq CFI \leq 0.97$ aralığında kabul edilebilir değer almaktadır. GFI değeri 0,946 olduğundan $0.90 \leq GFI \leq 0.95$ aralığında kabul edilebilir uyum değeri göstermektedir. AGFI değeri 0,904 olduğundan $0.90 \leq AGFI \leq 1$ aralığında iyi uyum göstermektedir. RMSEA değeri 0,077 olması $0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$ aralığında olması kabul edilebilir değer olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4.24: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi Regresyon Ağırlıkları

	Standardize Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
OO <--- DZ	,396	,589	,114	5,176	***

Tablo 6.28’de, "Duygusal Zekâ" ile "Örgütsel Özdeşleşme" arasında istatistiksel olarak son derece anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Estimate (0,589): Duygusal zekâdaki bir birimlik artışın, örgütsel özdeşleşmede 0,589 birimlik bir artışa neden olacağı beklenir. Bu, duygusal zekânın artması ile örgütsel özdeşleşmesinde artabileceğini göstermektedir. P Değeri (***): Buradaki üç yıldız, $P < 0,001$ anlamına gelir, yani bu ilişkinin son derece anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum

duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.



OO: Örgütsel Özdeşleşme, YÖD: Yeşil Örgütsel Davranış

Şekil 4.7: Örgütsel Özdeşleşmenin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

Örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisini ortaya koyan uyum iyiliği değerleri Tablo 4.25’de belirtilmiştir.

Tablo 4.25: Örgütsel Özdeşleşmenin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi Uyum İyiliği Değerleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	MODEL UYUMU
X^2/df	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 \leq x^2/df \leq 5$	2,505
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$,941
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$,963
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$,948
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$,904
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$,074

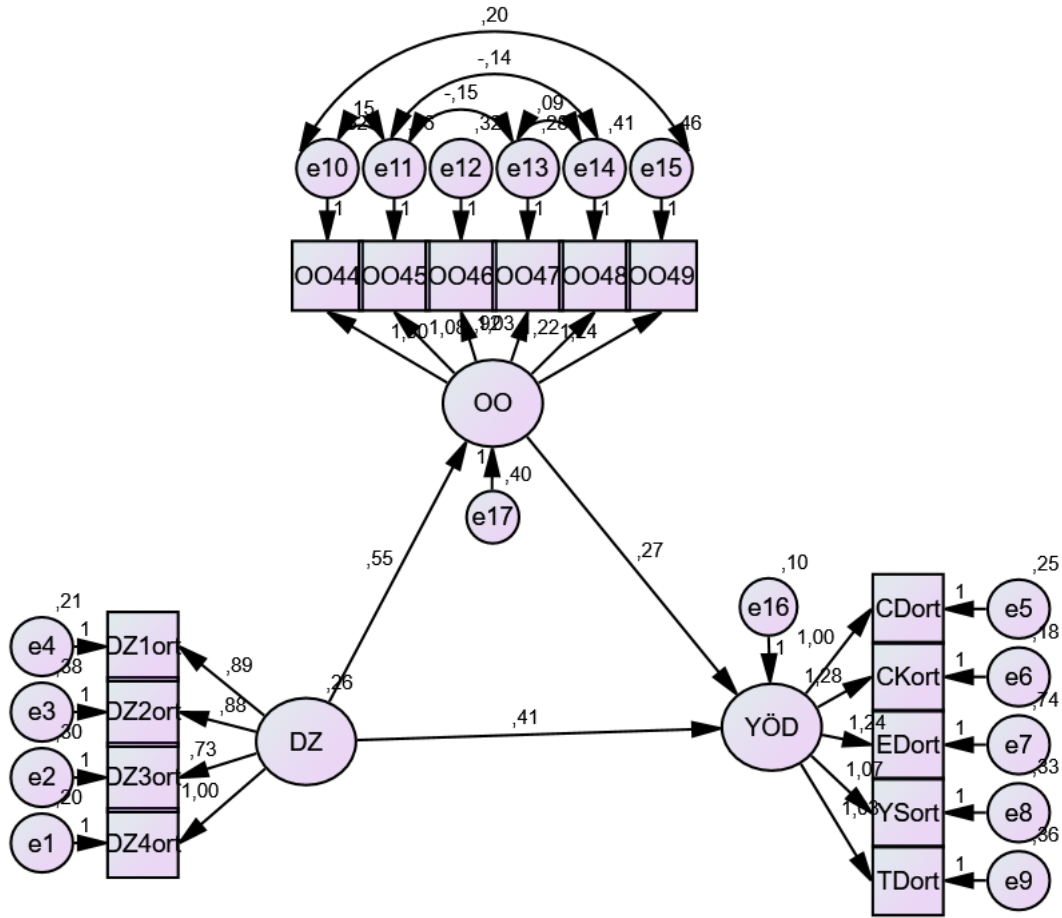
Tablo 4.25 incelendiğinde X^2/df 'nin 2.505 olduğu görülmektedir. Bu değer 3'in altında bir değer olduğundan iyi uyum göstermektedir. NFI değeri 0,941 olduğundan $0.90 \leq NFI \leq 0.95$ aralığında kabul edilebilir değer almaktadır. CFI değeri 0,963 olduğundan $0.95 \leq CFI \leq 0.97$ aralığında kabul edilebilir değer almaktadır. GFI değeri 0,948 olduğundan $0.90 \leq GFI \leq 0.95$ aralığında kabul edilebilir uyum değeri göstermektedir. AGFI değeri 0,904 olduğundan $0.90 \leq AGFI \leq 1$ aralığında iyi uyum göstermektedir. RMSEA değeri

0,074 olması $0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$ aralığında olması kabul edilebilir değer olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4.26: Örgütsel Özdeşleşmenin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi Regresyon Ağırlıkları

	Standardize Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
YÖD <--- OO	,605	,325	,042	7,771	***

Tablo 6.30'da, "Örgütsel Özdeşleşme" ile "Yeşil Örgütsel Davranış" arasında istatistiksel olarak son derece anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Estimate (0,325): Örgütsel özdeşleşmedeki bir birimlik artışın, yeşil örgütsel davranışta 0,325 birimlik bir artışa neden olacağı beklenir. Bu, örgütsel özdeşleşmenin artması ile yeşil örgütsel davranışında artabileceğini göstermektedir. P Değeri (***): Buradaki üç yıldız, $P < 0,001$ anlamına gelir, yani bu ilişkinin son derece anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum örgütsel özdeşleşme ile yeşil örgütsel davranış arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.



DZ: Duygusal Zekâ, YÖD: Yeşil Örgütsel Davranış, OO: Örgütsel Özdeşleşme

Şekil 4.8: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi

Duygusal zekanın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisini ortaya koyan uyum iyiliği değerleri Tablo 4.27’de belirtilmiştir.

Tablo 4.27: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi Uyum İyiliği Değerleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	MODEL UYUMU
X^2 / df	$0 \leq x^2/df \leq 3$	$3 \leq x^2/df \leq 5$	2,339
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,901
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,940
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,912
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,871

RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,070
-------	--------------------------	-----------------------------	-------

Tablo 4.27 incelendiğinde X^2/df 'nin 2.339 olduğu görülmektedir. Bu değer 3'in altında bir değer olduğundan iyi uyum göstermektedir. NFI değeri 0,901 olduğundan $0.90 \leq NFI \leq 0.95$ aralığında kabul edilebilir değer almaktadır. CFI değeri 0,940 olduğundan $0.95 \leq CFI \leq 0.97$ aralığına yakın olduğundan kabul edilebilir değer almaktadır. GFI değeri 0,912 olduğundan $0.90 \leq GFI \leq 0.95$ aralığında kabul edilebilir uyum değeri göstermektedir. AGFI değeri 0,871 olduğundan $0.85 \leq AGFI \leq 0.90$ aralığında kabul edilebilir uyum göstermektedir. RMSEA değeri 0,070 olması $0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$ aralığında olması kabul edilebilir değer olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4.28: Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi Regresyon Ağırlıkları

	Estimate	S.E.	C.R.	P
OO <--- DZ	,549	,105	5,214	***
YÖD <--- DZ	,412	,071	5,789	***
YÖD <--- OO	,267	,049	5,481	***

H₁: Duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır. Hipotezi test edildiğinde, duygusal zekâdaki bir birimlik artışın, yeşil örgütsel davranışta 0,412 birimlik bir artışa neden olacağı beklenir. Bu etki anlamlıdır (P<0,001). H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

H₂: Duygusal zekânın örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır. Hipotezi test edildiğinde, duygusal zekâdaki bir birimlik artışın, örgütsel özdeşleşmede 0,549 birimlik bir artışa neden olacağı beklenir. Bu etki anlamlıdır (P<0,001). H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

H₃: Örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır. Hipotezi test edildiğinde, örgütsel özdeşleşmedeki bir birimlik artışın, mesleki doyumda 0,267 birimlik bir artışa neden olacağı beklenir. Bu etki anlamlıdır (P<0,001). H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, bu tabloya bakılarak, duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme ve yeşil örgütsel davranış arasında pozitif ve güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ve yeşil örgütsel davranış arasında da pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmenin aracı değişken olduğunu anlamanın bazı koşulları vardır. Modele aracı değişken girmeden önce duygusal zekâ ile yeşil örgütsel davranış arasından anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal zekâ ile yeşil örgütsel davranış arasından 0,645 birimlik artış ve anlamlılık olduğu tablo 4.22’de görülmektedir. Aracı değişken modele sokulduğunda yani örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü var ise duygusal zekâ ile yeşil örgütsel davranış arasında katsayının modelde düştüğü ancak anlamlı olduğu görülmektedir. H₄: Örgütsel özdeşleşme duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisine aracılık etmektedir. Hipotezi test edildiğinde, Tablo 6.32’de görüldüğü üzere duygusal zekânın ile yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisine aracı değişken olan örgütsel özdeşleşme modele dahil olduğundan 0,412 birim olduğu ve bir önceki tabloya göre düştüğü ancak anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 6.32’de görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerine 0,267 birimlik artırıcı anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bütün bu durumlar duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracı role sahip olduğunu ve H₄ hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Tablo 4.29’deki bilgilere göre modele ilişkin Hipotezlerin Kabul/Red durumları aşağıdaki şekli ile belirtilmiştir.

Tablo 4.29: Araştırmanın Hipotezlerinin Testi

Araştırma Hipotezleri	Standart β	P	Kabul/Red
H ₁ : Duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	0,412	0,000	Kabul
H ₂ : Duygusal zekânın örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	0,549	0,000	Kabul
H ₃ : Örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	0,267	0,000	Kabul
H ₄ : Örgütsel özdeşleşme duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisine aracılık etmektedir.	0,412	0,000	Kabul

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşen dünyada sanayinin ve teknolojinin gelişmesi ile işletmelerin ve büyük şirketlerin rekabet koşullarında hâkim olma düşüncesi dünyayı tehdit etmektedir. Yaşadığımız dünyada teknolojinin gelişimi ve makineleşme hayatı kolaylaştırmanın yanında insanları ve örgütleri tüketime yönlendirmekte ve kaynak kullanımını artırmaktadır. Tüketilen kaynakların tüketildiği hızda kendini yenileyememesi çevre bilincinin önemini ortaya koymaktadır. Artan teknoloji ve sanayileşme hızı kaynakların bilinçsiz kullanımını, sürdürülebilir olmayan uygulamalara, çevresel bozulmalara, küresel ısınmanın artmasına, bazı bitki ve hayvan türlerinin yok olmasına, ekolojik dengenin bozulmasına ve iklim krizlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bireysel, toplumsal ve örgütsel anlamda kaynakların tükenme riski, çevresel etkilerin artması, sürdürülebilirliğin önemini arttırmaktadır. Örgütlerin ve çalışanların çevreye duyarlı davranışlar ortaya koyması, sürdürülebilir davranışlarda bulunması ve kaynakları verimli kullanarak gelecek nesillere aktarması yeşil örgütsel davranış olarak ele alınmaktadır.

Çalışanların kendi duygularını anlayabilme, yönetebilme, empati kurma yeteneği duygusal zekâ olarak tanımlanmaktadır. Duygusal zekâyâ sahip kişiler duygularını önceden anlayıp, duyguların dışı vurulması ile olabilecekleri öngörüp, duygulara mantık yükleyip hareket etmektedirler. Duygusal zekâsı yüksek çalışanlar örgüt ve toplum yararına olacak davranışları karşılık beklemeden ortaya koyarlar. Gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakma arzusu empati kurabilen, çevre bilinci ve duygusal zekâsı yüksek çalışanları, yeşil örgütsel davranışa yöneltmektedir.

Modern yönetim anlayışının hakim olması ile birlikte insana verilen önem giderek artmaktadır. Örgütler bilişsel zekânın tek başına yeterli olmadığı, empati yeteneği yüksek kendisini ve başkalarını anlayan, duygusal zekâsı yüksek çalışanlara sahip olmak istemektedirler. Empati kurabilen, başkalarını anlayan, duygusal zekâsı yüksek çalışanlar çevreye duyarlı, kaynak kullanımına dikkat eden, gelecek nesilleri düşünen çalışanlar, örgütler için rekabet avantajı sağlamaktadır (Goleman, 2023, s. 62-63). Çalışmada duygusal zekânın yeşil örgütsel davranışı olumlu yönde etkilediği ve ilk hipotez olan duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinin anlamlı olduğu ve kabul edildiği ortaya konulmuştur. Junot, Paquet, & Martin-Krumm (2017)'ni çalışmasında

olumlu duygu ve düşüncelerin yeşil örgütsel davranışa etki ettiği ortaya konulmuştur. Aziz, ve diğerleri (2018)'de duygusal zekaya sahip çalışanların örgütte çevreyi korumak için sorumlu davranışlar ortaya koyduğu belirtilmiş, Şeker , Özsoy, & Yaşar, (2019) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda duygusal zekanın çevreye duyarlılık üzerinde etkili olduğu, Erbaşı, Çalışkan, & Akdeniz, (2022)'nin çalışmasında duygusal zekanın alt boyutu olan duygusal dengenin yeşil örgütsel davranış üzerine anlamlı etkisi olduğu, bu doğrultuda duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış olumlu yönde etkilediği ve ilk hipotez olan duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinin anlamlı olduğu desteklenmektedir. Literatüre bakıldığında belirtilen çalışmaların sonuçlarının birinci hipotez ile paralellik gösterdiği ve literatür ile desteklendiği ortaya konulmaktadır.

İnsan sosyal bir varlıktır. Bu sebeple sosyal yaşamında ve iş yaşamında aidiyet duygusu yüksektir. Çalışanlar örgütün amaç ve hedefleriyle kendilerini özdeşleştirmeleri örgütler açısından rekabet avantajı sağlamaktadır. Örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendisiyle özdeşleştirmesi, kişilerin kendilerini örgüte ait hissetmeleri örgütsel özdeşleşme olarak ifade edilmektedir. Duygular kişilerin tutum ve davranışlarını etkilemekte ve karşılıklı ilişkilerde önemli bir yere sahip olmaktadır. Kişilerin hem kendileri için hem de karşısındakiler için olumlu, olumsuz duygulara sahip olması, empati kurabilmesi duygusal zekâsı yüksek çalışanlara ait özelliklerdir. Örgütün başarısını kendi başarısı gibi gören, işini seven, performansı yüksek, işe aidiyet duygusuyla bağlı çalışanlar örgütüyle özdeşleşmiş çalışanlardır. Çalışmadaki ikinci hipotez olan duygusal zekânın örgütsel özdeşleşmeye etkisinin anlamlı olduğu ve kabul edildiği ortaya konulmuştur. Keller, vd., (2017) çalışma sonunda duygusal zeka ve örgütsel özdeşleşmenin, yöneticinin iç pazar odaklı bir işyeri yaratma becerisini doğrudan etkilediği, Ayhan (2021)'in yaptığı çalışma sonucuna göre katılımcıların duygusal zekâ algılarının, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde etkilediği, Haşit, Eğilmez, & Ayhan (2022)'de yaptığı çalışma katılımcıların duygusal zekalarının örgütsel özdeşleşmeleri arasında olumlu bir ilişki olduğu, Sözbilir (2023) tarafından yapılan çalışmada duygusal zekanın, ve alt boyutları olan duygusal tanıma, duygusal kolaylaştırma ve duygusal düzenlemenin örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği ortaya konulmuştur. Literatür incelendiğinde belirtilen çalışmaların sonuçlarının ikinci hipotez ile paralellik gösterdiği ve literatür ile desteklendiği ortaya konulmaktadır.

Örgütün amaç ve hedeflerini benimseyen, örgüte kendilerini yakın hisseden, örgütün gelişimine katkı sağlayan, örgüt yararını kendi yararı gibi gören, gönüllü davranışlar

sergileyen çalışanlar örgüt ile özdeşleşmiş demektir. Örgütleri ileriye taşıyacak, rekabet üstünlüğü sağlayacak, çevre bilincine sahip, sürdürülebilirliği önemseyen çalışanlara sahip olmaktır (Gülgönül, 2023, s. 77-78). Çalışmadaki üçüncü hipotez olan örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranışa etkisinin anlamlı olduğu ve kabul edildiği ortaya konulmuştur. Çelik & Erbaşı (2022)'de yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuş, Gürsel (2020) tarafından yapılan çalışma sonunda benlik saygısının yeşil örgütsel davranış üzerine pozitif ve anlamlı etkisi olduğu ortaya çıkmakta, Haugen (2009) örgütsel özdeşleşmenin inşa edilmesiyle çevre dostu yeşil davranışların uygulanabileceği ortaya konulmakta, Afşar, Ehtisham, & Javed, (2017) tarafından sonuç olarak örgütsel özdeşleşme ile çalışan çevre yanlısı davranış arasında pozitif ilişki olduğu ortaya konulmakta, İyigün, vd., (2020) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranışı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Literatüre bakıldığında belirtilen çalışmaların sonuçlarının üçüncü hipotez ile paralellik gösterdiği ve literatür ile desteklendiği ortaya konulmaktadır.

Yeşile önem veren uygulamalar, yeşil politikalar, sürdürülebilir hedefler örgütü ile özdeşleşmiş kişilere ait davranışlardır. Örgütler için istenen durum gelecek nesilleri düşünen, empati kuran, duygusal zekâları yüksek, çevre bilinci olan örgütü ile özdeşleşmiş çalışanlara sahip olmaktır. Yapılan analizler sonucunda dördüncü hipotez olan duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde üç kavramın birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmaktadır. Farklı değişkenler ele alınarak, paralel konuların yer aldığı çalışmalar bulunmaktadır. Yu & Takahashi, (2020) tarafından yapılan çalışmada iş tatmini ve işe bağlılığın duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık davranışına aracılık ettiği, Ghewari & Pawar, (2021)'de yaptığı çalışmanın sonucunda duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş memnuniyetinin aracılık etkisinin olduğu, Edwar & Sulastri, (2023) tarafından yapılan çalışmada duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracılık etkisinin olduğu konulmaktadır. Benzer kavramlarla yapılan çalışmalara bakıldığında dördüncü hipotezin paralellik gösterdiği ve literatür ile desteklendiği ortaya konulmaktadır.

Nüfusun hızla artması, tüketimin kaynakların kendini yenilemesinden fazla olması, bio çeşitliliğinin azalması, kirliliği artması gibi birçok neden yeşile ve çevreye önem

verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Örgütsel vatandaşlık ile örgütsel özdeşleşme arasında ters orantı bulunmaktadır. Kişiler örgütü ile özdeşleşmeyince enerji tasarrufuna, kağıt kullanımına, geri dönüşüme, çevre kirliliğine, enerji tasarrufuna özen göstermezler. Doğanın bilinçsizce kullanılması, doğal kaynakların kendini yenileyememesi, doğaya verilen zararın artması ve canlı türlerinin yok olmasına neden olmaktadır. Gelecekte karşımıza çıkacak olan bütün bu riskler sürdürülebilir bir gelecek için çevre bilincinin oluşması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Yeşile önem verilmesi çevre bilincinin oluşması kaynakların gelecek nesillere ulaştırılması toplumsal örgütsel ve bireysel olarak hepsinin ortak sorumluluğundadır. Kirliliğin önlenmesi, geri dönüşüme önem verilmesi, fosil yakıtların yerine yenilenebilir enerji alternatiflerinin kullanılması, kaynakların tasarruflu kullanılması gibi bireysel ve örgütsel anlamda birçok eylem yeşil örgütsel davranış olarak nitelendirilmektedir (Gülgönül, 2023, s. 77).

Işığın söndürülmesi, sıcak havalarda klima yerine cam açılması, kağıt kullanımına dikkat edilmesi, video konferans yöntemlerinin kullanılması, geri dönüşüm çöplerinin uygun ayrıştırılması gibi davranışlar çalışanların örgüt içerisinde birbirini teşvik edici yeşil örgütsel davranışlardır. Bu davranışlar çalışanlar arasında farkındalık oluşturularak takdir etme, ödüllendirme gibi yöntemlerle çalışanların birbirlerini etkilemesini ve yeşil örgütsel davranışın oluşmasını sağlamaktadır (Kenek, 2021).

Çalışanların çevre bilincinin artırılması için eğitim programları düzenlenerek, yeşil odaklı bir örgüt kültürü oluşturularak, yeni uygulamaların takip edilmesi, kaynak israfın önlenmesi, enerji kullanımına dikkat edilmesi bu doğrultuda da yeşil odaklı bir örgüt oluşturulacağı düşünülmektedir. Yönetici ve çalışanlar örgütte bir takım haline getirilerek, yönetmelik ve prosedürlerin uygulanması, değişikliklerin takip edilmesi bunlar yapılırken çalışanların ödüllendirme ile teşvik edilmesi ve yeşil örgütsel davranışlara verilen değerın yaygınlaştırılması sağlanacaktır (Akandere , 2019, s. 398-399).

Alan yazın incelendiğinde duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme kavramları ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak yeşil örgütsel davranış ile ilgili alan yazında çok fazla çalışmaya rastlanmamaktadır. Duygusal zekâ, yeşil örgütsel davranış ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının üçünü bir arada ele alan bir çalışma olmaması araştırmanın özgün değerini ortaya koymaktadır. Bu açıdan çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda duygusal zekâ, yeşil örgütsel

davranış ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının türevleri ve diğer örgütsel davranış kavramlarının arasındaki ilişkilerin incelenmesine rehber olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın farklı bakış açıları sunmasının yanında birtakım kısıtlılıkları da bulunmaktadır. Araştırmanın Ordu ilinde bulunan Ordu Büyükşehir Belediyesi ve iştirak şirketi olan Orbel A.Ş.'de bulunan beyaz yaka personelleri ile kısıtlı olarak yapılmıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda üretim ve sanayi işletmeleri gibi çevresel etkilerin daha yoğun olduğu sektörlerde farklı değişkenlerle farklı çalışan profili ele alınarak alan yazının zenginleştirilebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z., & Uygun, G. (2020). Examining the impact of empowering leadership and emotional intelligence on organizational identification and organizational trust of the employees: A research in the production sector. *Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 125-152. doi:DOI: 10.31679/adamakademi. 613955
- Afşar, B., Ehtisham, S., & Javed, F. (2017). Activating employee's pro-environmental behaviors: The role of CSR, organizational identification, and environmentally specific servant leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*(25), 1-8. doi:DOI: 10.1002/csr.1506
- Akandere , G. (2019). Çalışanların çevresel tutkusunun yeşil davranışları üzerindeki etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(4), 387-404. doi:https://doi.org/10.18026/cbayarsos.628077
- Aksoy Kürü , S., & Erdil , O. (2021). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Meta-Analiz çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(58), 107-136. doi:https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.753168
- Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17. doi:DOI: 10.5465/AMR.2000.2791600
- Alhamami, N. M., & Wan Ismail, W. K. (2016). A literature review on historical and conceptual evolution of emotional intelligence. *International Journal of Innovation and Business Strategy*, 6(2), 27-44.
- Arıkök , D. (2022). *Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Ashforth, B. E., & Meal, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. doi:DOI: 10.5465/AMR.1989.4278999
- Atilla, G., Çarıkcı, İ. H., & Erdem, R. (2013). Hastanelerde Duygusal Zekâ-Hasta Memnuniyeti İlişkisi Isparta İl Merkezi Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 15(1), 101-119.

- Ayhan, S. (2021). Duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversite çalışanları üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*. Bilecik: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi. bilgi:eu-repo/semantics/openAccess adresinden alındı
- Aysel, L. (2006). Liderlik ve duygusal zeka. *Yayınlanmış yüksek lisans tezi* (s. 1-137). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=q67OK1w42yXomMNUOIEg-A&no=r4UmiwXjxqAyLlr1Eg48cg> adresinden alındı
- Aziz, F., Mahadi, N., Tasnim, R., Rizal, A. M., Baskaran, S., Kamarudin, S., . . . Mohammads, J. (2018). Linking emotional intelligence with employee Pro-Environmental behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(2), 502-522. doi:DOI: 10.6007/IJARBS/v8-i2/3961
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(16), 1173-1182. doi:DOI:10.1037//0022-3514.51.6.1173
- Baş, D. (2023). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Yayınlanmış yüksek lisans tezi*. Aydın: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Boen, F., Vanbeselaere, N., & Cool, M. (2006). Group status as a determinant of organizational identification after a takeover: A social identity perspective. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(4), 547-560. doi:doi:10.1177/1368430206067555
- Boroş, S. (2008). Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognition, Brain, Behavior*, 12(1), 1-27.
- Boyacı, A., & Bayramoğlu, G. (2017). Örgütsel özdeşleşmenin öğretmenler üzerindeki etkilerinin kümeleme analizi ile değerlendirilmesi. *The International New Issues In Social Sciences*(5), 553-572.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS basic concepts, applications, and programming* (2 b.). New York: Routledge Taylor & Francis Group.

- Cevizci, A. (1999). *Felsefe sözlüğü* (3 b.). İstanbul: Paradigma.
- Cheney, G. (1983). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143-158. doi:DOI:10.1080/00335638309383643
- Cica Reşat , H. (2023). Çalışanların örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme davranışının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çevre tutkusunun aracı rolü. *Yayınlanmış doktora tezi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Cooper , R. K., & Sawaf, A. (1996). *Emotional intelligence in leadership and organization*. New York: A Perigee Book.
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu zeka ilişkisi ve duygusal zeka. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çapık, C. (2014). Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-199.
- Çelenk, İ. (2015). Örgütlerde duygusal zekâ ve psikolojik yıldırma: Bir araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi* (s. 1-141). Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Çelik , N., & Erbaşı, A. (2022). The effect of organizational identification on green organizational behavior. *Istanbul Business Research*, 52(2), 233-250. doi:DOI:10.26650/ibr.2023.52.1008617
- Çevik Demir, Ş. (2013). Ergenlerde benlik saygısı ve dini başa çıkma. *Yayınlanmış doktora tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Çınar , O., Karcıoğlu , F., & Akdaş, K. (2016). İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum'da bir kamu kurumu örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Deniz, G. (2018). Örgütsel özdeşleşme. E. Aydoğan içinde, *Örgütsel davranış odaklı yönetsel yaklaşımlar* (s. 265-280). Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Deniz, M. (2012). Duygusal zekâ boyutları ile liderlik uygulamaları arasındaki ilişki: Sağlık sektörü yöneticileri üzerine bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7(2), 45-66.
- Dhani, P., & Sharma, T. (2016, 7 30). Emotional intelligence; history, models and measures. *International Journal of Science Technology & Management*(5), 189-201.

- Dick , R. V. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Dick, R. V., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171-191.
- Doğan, S., & Şahin , F. (2007). Duygusal zeka:Tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.
- Dono, J., Webb, J., & Richardson, B. (2010). The relationship between environmental activism, Pro-Environmental behaviour and social identity. *Journal of Environmental Psychology*, 30(2), 178-186.
- Durgun, G., & Sarıbay, B. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışının yeni bir boyutu: Yeşil işgören davranışı. *Business and Organization Research*, 168-176.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Edwar, R. C., & Sulastri, M. M. (2023). The Effect of Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior With Leader Member Exchange and Employee Engagement as Mediation Variables at the Bank Nagari Cabang Utama Padang. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 616-632.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Elma, M. (2019). *Güvenilirlik ve geçerlilik analizi: Teori ve uygulama*. Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. B. (2001). Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the national rifle association. *Organization Science*, 12(4), 393-413. doi: <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.12.4.393.10638>
- Erbaş, A. (2019). Çevrenin sürdürülebilirliğine örgütsel davranış yazınının yaratıcı katkısı: Yeşil örgütsel davranış. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Kongresi* (s. 136-146). Şırnak: Asos.

- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal*(86), 1-23. doi:DOI: 10.26650/imj.2019.86.0001
- Erbaşı, A., Çalışkan, A., & Akdeniz, G. (2022). The effect of personality traits on green organizational behavior. *Cankırı Karatekin University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 12(2), 154-185.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., & Özdamar, K. (2013). Confirmatory factor analysis and fit indices: Review. *Turkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223. doi:DOI:10.5336/medsci.2011-26747
- Fabio, A. D., & Saklofske, D. H. (2019). Positive relational management for sustainable development: Beyond personality traits—the contribution of emotional intelligence. *Sustainability*, 11(2), 3-9. doi:doi:10.3390/su11020330
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140. doi:DOI: 10.1177/001872675400700202
- Field, E. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3 b.). London, England: Sage Publications.
- Freud, S. (1922). *Group psychology and the analysis of ego*. New York: Norton.
- Frevert, U. (2016). The history of emotion. L. F. Barret, M. Levis, & J. M. Haviland-Jones içinde, *Handbook Of Emotions* (s. 49-82). New York: Guilford.
- Frijda, N. H. (1986). *The emotions*. New York: Cambridge University Press.
- Gardner , D. G., & Pierce, J. L. (2015). Organization-based self-esteem. *Group Processes & Intergroup Relations*, 1-15. doi:DOI: 10.1177/1368430215590491
- Gautam, T., Dick, R. V., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315. doi:DOI: 10.1111/j.1467-839X.2004.00150.x
- Gençay, Ö. (2023). Kişi-Örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel çekiciliğin rolü. *Yayınlanmış yüksek lisans tezi*. Çankırı: Çankırı karatekin Üniversitesi.
- Ghewari, A. A., & Pawar, A. A. (2021). Emotional intelligence and organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Management*, 28(4), 95-119.

- Goleman, D. (2021). *Duygusal zeka ve liderlik*. İstanbul: Optimist.
- Goleman, D. (2021). *İş başında duygusal zeka* (20 b.). (H. Balkara , Çev.) İstanbul: Varlık.
- Goleman, D. (2023). *Duygusal zeka neden IQ'dan önemlidir* (59 b.). (B. Seçkin Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık.
- Gonzalez Marin, A., Pena Pan, L., & Arboleda Guirao, I. J. (2019). Emotional intelligence: Origins and theories. *Publicaciones Didacticas*, 34-39.
- Gowri, S. U., & Keerthi, K. (2010, Temmuz 27). Emotional intelligence among middle school teachers with reference to nagapatinam district, tamil nadu. *Munich Personal RePEc Archive*, 1-8. <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/39174/> adresinden alındı
- Gülgönül, K. (2023). Kişi örgüt uyumu ve bilinçli farkındalığın yeşil örgütsel davranışlara etkisi. *Yayınlanmış yüksek lisans tezi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi.
- Gürsel, Ö. (2020). Benlik saygısının yeşil örgütsel davranışa etkisi: lojistik sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Atlas International Refereed Journal On Social Sciences*, 6(29), 452-462.
- Güzel , Ö. (2023). Turist rehberi adaylarının duygusal zekaları ile çevreci tutum ve davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmış yüksek lisans tezi* (s. 1-91). Nevşehir: Kapadokya Üniversitesi.
- Haspolat, N. K. (2022). Psikanalizin içinden bir kavram “özdeşleşme”. *Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-9.
- Haşit, G., Eğilmez, Ö., & Ayhan , S. (2022). Duygusal zekâ İle örgütsel özdeşleşme: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma. *Anadolu University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 23(1), 74-97. doi:DOI: 10.53443/anadoluibfd.1040341
- Haugen, J. (2009). *Green employees: organizational identification in an environmentally friendly company*. Lexington: Western Kentucky University.
- Hayes, A. F. (2018). *Mediation, moderation, and conditional process analysis a regression-based approach* (2 b.). New York London: The Guildford Press.

- Hogg, M. A. (2000). Social identity and social comparison. J. Suls, & L. Wheeler içinde, *Handbook of Social Comparison* (s. 401-421). Boston: Springer. doi:https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4237-7_19
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2018). *Social psychology* (8 b.). United Kingdom: Pearson.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Isaacson, W. (2012). The real leadership lessons of Steve Jobs. *Harvard business review*, 2012, 90.4: 92-102., 90(4), 92-102.
- İslamoğlu, H., & Alnıaçık, Ü. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (6 b.). İstanbul: Beta.
- İşler Büyüker, D., & Atilla, G. (2013). Duygusal zeka ve dürtüsel satın alma davranışı ilişkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(26), 180-206.
- İyigün, Ö., Reşat Cica, H., Güvendi, K., & Şensoy Büyükaslan, B. (2020). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü: Bir kamu kurumunda araştırma. 28. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi* (s. 784-799). Ankara: Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Junot, A., Paquet, Y., & Martin-Krumm, C. (2017). Passion for outdoor activities and environmental behaviors: A look at emotions related to passionate activities. *Journal of Environmental Psychology*(53), 177-184. doi: doi: 10.1016/j.jenvp.2017.07.011.
- Kalemci Tüzün, İ. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma. *Yayınlanmış doktora tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Kantarcıoğlu, N. (2019). Örgütlerde insan ilişkileri ve duygusal zekanın önemi. *İşletme Dergisi*, 1(1), 3-18.
- Karayığit, K. Y. (2008). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Yayınlanmış yüksek lisans tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Kaya, F., Juntune, J., & Stough, L. (2015). Intelligence and its relationship to achievement. *Elementary Education Online*, 14(3), 1060-1078. doi:<https://doi.org/10.17051/io.2015.25436>

- Kaya, İ., & Tıraş, B. (2021). Sosyal karşılaştırma, bilişsel üçlü ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkiler. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 12(45), 537-557. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.2957>
- Keller, S. B., Kimball, B., Brown, B., Patitucci, G., & Voss, M. D. (2017). Discovering the power of emotional intelligence and organizational identification in creating internal market-oriented supervision. *Journal of Transportation Management*, 27(2), 39-58.
- Kenek, G. (2021). Yeşil işgören davranışı. T. Şimşek içinde, *Sürdürülebilirlik ve Yeşil Örgüt* (s. 49-66). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2014). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1-24. doi:DOI: 10.1177/0149206314547386
- Kline, P. (1991). *Intelligence: The psychometric view*. New York: Rutledge.
- Kong, F. (2017). The Validity Of The Wong And Law Emotional Intelligence Scale İn A Chinese Sample: Tests Of Measurement İnvariance And Latent Mean Differences Across Gender And Age. *Personality and Individual Differences*, 116, 29-31. doi:doi:10.1016/j.paid.2017.04.025
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 1-27. doi:DOI: 10.1002/job.234
- Kurt, Z. (2022). İsrarla mücadelede yeşil yönetim ve yeşil örgütsel davranış: Mersin’de yeşil etiketli işletmelerde araştırma. *Yayınlanmış doktora tezi*. Mersin: Mersin Üniversitesi.
- Kurtoğlu, C. (2023). Örgütsel özdeşleşmenin işe karşı tavırlara etkisi. *Yayınlanmış yüksek lisans tezi*. Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi.
- Lasswel, H. D. (1965). *World politics and personal insecurity*. New York: Free Press.
- Law, K., Wong, C. S., & Song, C. J. (2004). The Construct and Criterion Related Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 483-496. doi:DOI:10.1037/0021-9010.89.3.483
- Letam, D. B. (2016). Effects of emotional intelligence and contextual factors on green human resource management. *International Journal of Advanced Academic Research / Social & Management Sciences*, 2(10), 44-57.

- Mayer, J. D., & Ciarrochi, J. (2013). The dialogue about feeling. J. Ciarrochi, J. P. Forgas, & J. D. Mayer içinde, *Emotional intelligence in everyday life*. New York: Psychology Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. R. J. Stenberg içinde, *Handbook Of Intelligence* (s. 396-420). New York: Cambridge University.
- Mcquitty, S., & Wolf, M. (2013). Structural equation modeling: A practical introduction. *Journal of African Business*, 14(1), 58-69. doi:DOI:10.1080/15228916.2013.765325
- Meal , F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*(3), 103-123. doi:DOI:10.1002/job.4030130202
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., & Wiernik, B. M. (2013). The role of commitment in bridging the gap between organizational and environmental sustainability. *Global Business and Organizational Excellence*, 86-104. doi: DOI: 10.1002/joe.21506
- Nahavandi, A., Denhardt, R. B., Denhardt, J. V., & Aristiguete, M. P. (2015). *Organizational behavior*. London: Sage.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125. doi:DOI: 10.1177/1086026615575773
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Employee green behaviors. *Managing Human Resources For Environmental Sustainability*, 85-116.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444-466.
- Öngen, K. B. (2010). Doğrulayıcı faktör analizi ile bir uygulama. *Yayınlanmış yüksek lisans tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Özkalp, E., & Kirel , Ç. (2004). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Pacheco, N. E., Rey, L., & Sanchez-Alvarez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31(1), 94-100. doi:doi:10.7334/psicothema2018.147
- Petrides, K. V. (2017). Intelligence, emotional. *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*, 1(6), 1-6.

- Prati , L. M., McMillan-Capehart, A., & Karriker , J. H. (2009). Affecting organizational identity
A manager's influence. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 404-415.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. D. A.
Whetten, & P. C. Godfrey içinde, *Identity in organizations: Building theory through
conversations* (s. 171-207). London: Sage.
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations:
Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization.
The International Journal of Human Resource Management, 12(8), 1269-1291. doi:DOI:
10.1080/09585190110083794
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysisq. *Journal of Vocational
Behavior*, 358-384. doi:doi:10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Robinson, A. C., Downey, L. A., Ford, T. C., Lomas, J. E., & Stough, C. (2019). Green teens:
Investigating the role of emotional intelligence in adolescent. *Personality and Individual
Differences*, 225-230. doi:https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.10.009
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligent. *Imagination, cognition and personality*,
9(3), 185-211. doi:doi: 10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG
- Sarıkaya, A. (2022). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlikleri ve çocukluk çağı. *The
Journal International Education Science*, 54-72. doi:DOI:
<http://dx.doi.org/10.29228/INESJOURNAL.66684>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural
equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-Fit measures.
Methods of Psychological Research Online, 8(2), 23-74.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2011). *Organizatioan behavior*.
United States Of America: John Wiley & Sons.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling
(3 b.)*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Scott, C. R., Corman, S. R., & Cheney, G. (1998). Development of a structurational model of
identification in the organization. *International Communication Association*, 8(3), 298-
336.

- Soyer, M. (2022). *Örgütsel ödeşleşme ve işe gömülmüşlüğün duygusal emek aracılığıyla iş stresine etkisi*. İstanbul: Altınbaş Üniversitesi.
- Sözbilir, F. (2023). The impact of emotional intelligence and organizational identification on creativity performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 12(3), 254-268. doi:DOI: 10.33844/ijol.2023.60367
- Stern, P. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 407–424. doi:10.1111/0022-4537.00175
- Sugawara, H. M., & Maccallum, R. C. (1993). Effect of estimation method on incremental fit indexes for covariance structure models. *Applied Psychological Measurement*, 17(4), 365-377.
- Sü Eröz, S. (2013). Örgütlerde duygusal zekâ. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(29), 213-242.
- Şeker , M., Özsoy, A., & Yaşar, H. (2019). Interaction between emotional intelligence and environmental sensitivity: A research on kayseri firms, which entered the top 500 in turkey between 2014 and 2017. *Eurasian Journal of Researches in Social and Economics (EJRSE)*, 6(2), 332-348.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33(1), 1-39. doi:https://doi.org/10.1146/annurev.ps.33.020182.000245
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. S. Worchel, & W. G. Austin içinde, *Psychology of Intergroup Relation* (s. 7-24). Chicago: Hall Publishers.
- TDK (*Türk Dil Kurumu*). (2023). Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Thorndike, R. L., & Stein , S. (1937). An evaluation of the attempts to measure. *Psychological Bulletin*, 34(5), 275-285.
- Tso, S. K. (2005). Organizational identification under unfavorable outcome: A factory study in china. *A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy in Management*. Hong Kong: The Chinese University.

- Tutcu, A. (2018). Duygusal sermayenin iş ve yaşam doyumu üzerine etkisine ilişkin duyusal iyilik algısının aracılık etkisi. *Yayınlanmış doktora tezi*. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. C. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137-147. doi:DOI: 10.1348/096317900166949
- Waltz, C. F., Strickland, O. L., & Lenz, E. R. (2010). *Measurement in nursing and health research* (4 b.). New York: Springer Publishing Company.
- Wechsler, D. (1943). Non-intellective factors in general intelligence. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(1), 101-103. doi:https://doi.org/10.1037/h0060613
- Yan, İ. (2008). Duygu-Zeka ilişkisi ve duygusal zekânın yöneticiler üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. *Yayınlanmış yüksek lisans tezi* (s. 1-84). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Yazıcı, A. (2019). Duygusal zeka ve duygusal zeka modelleri. İ. Ulutaş, & E. Ömeroğlu (Dü) içinde, *Erken Çocukluk Eğitiminde Duygusal Zeka Kuramdan Uygulama ve Değerlendirmeye* (s. 2-17). Ankara: Pegem.
- Yeşilyaprak , B. (2001). Duygusal zeka ve eğitim açısından doğurguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(25), 139-146. https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10371/126935#article_cite adresinden alındı
- Yiğit, B. (2022). Yeşil örgütsel davranış: Tekstil sektöründen bir örnek. *Journal Of Emerging Economies And Policy*, 7(2), 186-192. <http://dergipark.org.tr/joeep> adresinden alındı
- Yılmaz, F. (2018). Çağrı merkezi çalışanlarında duygusal zekânın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri. *Akademik Bakış Dergisi*, 67, 73-85.
- Yu, H., & Takahashi, Y. (2020). Emotional Intelligence and Extra-Role Behavior of Knowledge Employees: Mediating and Moderating Effects. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(2), 389-406. doi:DOI: <https://doi.org/10.15388/omee.2020.11.39>
- Zhanga, Y., Luo, Y., Zhanga, X., & Zhao, J. (2019). How green human resource management can promote green employee behavior in china: A technology acceptance model perspective. *Sustainability*, 1-19. doi:DO - 10.3390/su11195408

EKLER

Değerli Katılımcı,

Bu anket Ordu Üniversitesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi **Orge SARI** tarafından **Prof. Dr. Sema YİĞİT**'İN danışmanlığında yürütülen tez çalışması kapsamında yapılmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, **Duygusal Zekânın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü** hakkında bilgi edinerek ve elde edilen verileri bilimsel yöntemlerle analiz etmektir. Verdiğiniz cevaplar bilimsel amaç dışında kullanılmayacaktır. Sorularda kimliğinizi ortaya çıkarma amacı yoktur. Yoğun zamanınızda çalışmaya verdiğiniz destek için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Duygusal Zeka Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Duygusal Zeka Ölçeği	Duygularımı iyi anlayabilirim.	1	2	3	4	5
	Ne hissettiğimi gerçekten iyi bilirim.	1	2	3	4	5
	Çoğu zaman bazı duyguları neden hissettiğimi anlayabilirim.	1	2	3	4	5
	Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim.	1	2	3	4	5
	Çok kızdığım zaman kısa sürede sakinleşebilirim.	1	2	3	4	5
	Sinirlerime hakim olurum ve sorunlarımı akalınca ele alabilirim.	1	2	3	4	5
	Kendi duygularımı yeterince kontrol edebilirim.	1	2	3	4	5
	Duygularımı kontrol etmesini iyi bilirim.	1	2	3	4	5
	Diğer insanların duygularını çok iyi gözlemlerim.	1	2	3	4	5
	Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyimdir.	1	2	3	4	5
	Diğer insanların duyguları ve hisleri konusunda çok hassasım.	1	2	3	4	5
	Arkadaşlarımdan duygularını davranışlarından her zaman anlarım.	1	2	3	4	5
	Her zaman kendime yeterli birisi olduğumu söylerim.	1	2	3	4	5
	İç motivasyonum yüksektir.	1	2	3	4	5
	En iyisini yapmak için her zaman kendimi teşvik ederim.	1	2	3	4	5
Her zaman kendimle ilgili hedefleri belirlerim ve ulaşabilmek için elimden geleni yaparım.	1	2	3	4	5	
Yeşil Örgütsel Davranış						
Yeşil Örgütsel Davranış	İşyerinde bozuk musluk, sifon, arapçıl vb. gördüğümde ilgililerim ya da yetkililere iletirim.	1	2	3	4	5
	İşyerinde geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım.	1	2	3	4	5
	İşyerinde küçük bir not almam gerekirse, büyük kağıt yerine bloknot gibi küçük kağıtları veya muayyede kağıtları tercih ederim.	1	2	3	4	5
	İşyerinde gereksiz yanan arapçıl gördüğümde hemen söndürürüm.	1	2	3	4	5
	İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kağıt , cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.	1	2	3	4	5
	İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.	1	2	3	4	5
	İşyerinde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	1	2	3	4	5
	İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	1	2	3	4	5
	Yöneticilerime veya işletme sahiplerime çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.	1	2	3	4	5
	Çevre dostu işyerlerinde çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
Örgütsel iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştiririm (Örneğin verileri kağıda basmak yerine mail atmak, sosyal medya araçlarını kullanmak gibi).	1	2	3	4	5	

	İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.	1	2	3	4	5
	İşyerinde çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.	1	2	3	4	5
	İşyerindeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarırım.	1	2	3	4	5
	İşyerinde çevre dostu faaliyetlere katılırım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).	1	2	3	4	5
	İşyerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kâğıdı çift taraflı kullanırım.	1	2	3	4	5
	İşyerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.	1	2	3	4	5
	İşyerindeyken plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebül ya da su matarası kullanırım.	1	2	3	4	5
	İşe gidip gelirken toplu taşıma araçları/işyeri servisleri/bisiklet kullanırım veya yürürüm ya da yakında oturan iş arkadaşlarımla birlikte tek araçla gelir giderim.	1	2	3	4	5
	Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.	1	2	3	4	5
	Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.	1	2	3	4	5
	İşyerinde kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.	1	2	3	4	5
	Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.	1	2	3	4	5
	İşyerinde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kağıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.	1	2	3	4	5
	İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.	1	2	3	4	5
	Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.	1	2	3	4	5
	İşyerindeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fisini çekerim.	1	2	3	4	5
Orgütsel Özdeşleşme						
Orgütsel Özdeşleşme	Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu eleştirdiği zaman, kendimi kötü hissederim.	1	2	3	4	5
	Diğer insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
	Çalıştığım kurum hakkında konuştuğumda, genellikle "onlar" yerine "biz" kelimesini kullanırım.	1	2	3	4	5
	Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarımla gibi görürüm.	1	2	3	4	5
	Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kendime yapılmış bir övgü olarak düşünürüm.	1	2	3	4	5
	Medyada çalıştığım kurumla ilgili eleştiri olduğunda, rahatsız olurum.	1	2	3	4	5

Kurumdaki deneyim süreniz? 1 yıldan az 1-5 yıl 5-10 yıl 10 yıldan fazla

Cinsiyetiniz? Kadın Erkek

Eğitim Seviyeniz? Lise ~~Önlisans~~ Lisans Lisansüstü

Yaşınız? 25'ten küçük 25-30 31-35 36-40 41-45 46-50 50 yaş ve üzeri

Kurum içindeki unvanınız.....

YASAL/ÖZEL İZİN BELGESİ

T.C.
ORDU BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı
İnsan Kaynakları ve Eğitim Şube Müdürlüğü

İlgi : 30.01.2023 tarihli dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçe ile “**Duygusal Zekanın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü**” üzerine tez çalışması yapılacağı ve tez çalışması için Kurumumuzda görev yapmakta olan personel üzerine anket uygulanması konusunda izin verilmesi talep edilmiştir. Söz konusu talebiniz Başkanlığımızca incelenmiş olup Kurum personeli ile anket çalışması yapmanızda herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize sunulur.

Eda BAYSAL
Büyükşehir Belediye Başkanı a.
İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı



ORBEL A.Ş.

Sayı : E-72807618-900-11116

08.02.2023

Konu : Tez Çalışması İçin Anket Uygulanması Talebi

SAYIN ÖZGE SARI

İlgi : 30.01.2023 tarihli ve 28055 kurum sayılı talep dilekçesi.

İlgi kayıtlı talep dilekçenizde; Ordu Üniversitesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı 20531700016 numaralı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi olduğunuzu, **Prof. Dr. Sema YİĞİT' in danışmanlığında yürütülecek olan Duygusal Zekanın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özleşmenin Aracılık Rolü** üzerine tez çalışması için anket uygulanması hususunda izin talep etmekte olduğunuz belirtilmektedir.

Bu bağlamda tez çalışması için kurumumuzda çalışan personeller üzerinde anketin uygulanması hususu uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

Muhammet GÜNAYDIN
Genel Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : FDKH-LBGE-85U2 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebys.orbel.com.tr/sorgu/sorgula.aspx>

Adres: Selimiye Mah. İnyet Sırtı Cad. No:1 Altınordu / ORDU

Telefon No : 4525055152

Fax No : 452229252

e-Posta : insankaynaklari@orbel.com.tr

İnternet Adresi : www.orbel.com.tr

Keş Adresi : orbel@hs03.kep.tr

Bilgi İçin : Hatice KAYMAK

İnsan Kaynakları ve Eğitim
Uzman Yardımcısı

Dahili No:



T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

OTURUM TARİHİ	OTURUM SAYISI	KARAR SAYISI
04/05/2023	04	2023-99

KARAR NO: 2023-99

Prof. Dr. Sema YİĞİT'in "Duygusal Zekanın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Ordu Büyükşehir Belediyesi ve Orbel A.Ş.'de Bir Uygulama" başlıklı çalışması etik yönden incelendi.

Prof. Dr. Sema YİĞİT'in "Duygusal Zekanın Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Ordu Büyükşehir Belediyesi ve Orbel A.Ş.'de Bir Uygulama" başlıklı çalışmasının etik yönden uygun olduğuna, toplantıya katılanların oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR

04/05/2023

Doç. Dr. Tuha ACAR ERDOL
Başkan



ÖZGEÇMİŞ

	Özge SARI
Yabancı Dili	İngilizce
Orcid Numarası	ORCID ID:0000-0001-7692-3213
Ulusal Tez Merkezi Referans Numarası	
Lise	Ordu Lisesi
Lisans	Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
Yüksek Lisans	Ordu Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon
Mesleki Deneyim	2018- 2021 Ordu Büyükşehir Belediyesi İştiraki Orbel A.Ş. Satınalma ve İdari İşler Yönetmenliği 2021- Halen Ordu Büyükşehir Belediyesi İştiraki Orbel A.Ş. Muhasebe ve Finans Yönetmenliği
Akademik Çalışmalar	1. 05.11.2021 - 06.11.2021: Örgütsel Sahtekârlığın Kavramsal Yönü: Dünyadan Ve Türkiye’den Örnekler Yayın Yeri: 8. Örgütsel Davranış Kongresi 2. 13.07.2022: Dijital Dünyaya Evrilmek (İşletme Biliminde Muhasebe, Pazarlama ve Organizasyon Konuları, Kitap Bölümü) 3. Covid 19 Sürecinde Çalışanların Değişim Algılarına Yönelik Bir Araştırma: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama (Journal Of Organizational Behavior Studies, Makale)

