





SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖZ ŞEFKAT DÜZEYİNİN YEŞİL DAVRANIŞA ETKİSİ: TOPLUMA VE ÇEVREYE YÖNELİK SORUMLULUĞUN ARACILIK ROLÜ¹

Zuhal ACAR ²

Gamze Ebru ÇİFTÇİ ³

Öz

Günümüzde kaynakların tükenmesi, çevresel krizler sebebi ile toplum ve dünyanın, tasarruf etmeye, doğayı korumaya, dayanışmaya ve destek verici insan davranışlarına ihtiyacı vardır. Çünkü bireylerin, örgütler ve toplum üyeleri üzerinde birçok konuda olumlu ya da olumsuz gelişime katkısı ve etkisi bulunmaktadır. Sağlık çalışanları, öz şefkat ve yeşil örgütsel davranış sergileyerek, topluma ve çevreye yönelik sorumluluklarını yerine getirirken, diğer bireyler ve örgütler için de ilham verici bir rol üstlenmektedir. Sağlık hizmetleri özelliği gereği; şefkat, fayda ve iyilik olgularını taşımaktadır. Öz şefkat yeteneğine sahip sağlık çalışanları kendini, çevresini kabul etme ve olumlu tutumlar sergileme noktasında değerli bir kaynağa sahiptir. Olumlu tutumlar içinde de çevreyi ve doğal kaynakları koruyan eylemler yeşil davranış olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerin çevresel sürdürülebilirliği yönlendirebilmek için yeşil örgütsel davranışları teşvik edecek arayışlar içine girmesi oldukça önemlidir. Bu çalışmada; sağlık sektöründen 476 çalışanın çevrimiçi anket üzerinde katılımı ile öz şefkat düzeyinin yeşil davranışa etkisi incelenmiş ve topluma ve çevreye yönelik sorumluluğun aracı rolünü araştırılmıştır. Yeşil örgütsel davranışın demografik özellikler açısından incelenmesinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre yeşil örgütsel davranış alt boyutları ile öz şefkat (olumlu boyut) ile toplum ve çevreye yönelik bireysel sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler mevcuttur. Öz şefkatin (olumlu boyut), çevresel duyarlılığa, çevresel katılıma ve teknolojik duyarlılık etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Öz Şefkat, Çalışan Yeşil Davranışı, Yeşil Örgütsel Davranış, Çevreye ve Topluma Yönelik Bireysel Sorumluluk.

JEL Sınıflandırması :

¹ Bu çalışma, Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'nun 03.05.2023 tarih ve 2023-05 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

² zuhalacar84@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3653-1164.

³ Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, gamzeebruciftci@hitit.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4271-6376.

Atıf/Citation (APA 6):

Acar, Z., & Çiftçi, G. E. (2024). Sağlık çalışanlarının öz şefkat düzeyinin yeşil davranışa etkisi: Topluma ve çevreye yönelik sorumluluğun aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(4), 728-751. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.1398890>.

THE EFFECT OF HEALTH CARE PROFESSIONALS' SELF-COMPASSION LEVEL ON GREEN BEHAVIOR: THE MEDIATING ROLE OF RESPONSIBILITY TOWARDS THE SOCIETY AND THE ENVIRONMENT

Abstract

Today, Due to resource depletion and environmental crises, society and the world need saving, protecting nature, solidarity and supportive human behavior. Because it has a positive or negative contribution and impact on individuals, organizations and society members in many issues. By displaying self-compassion and green organizational behavior, healthcare professionals fulfill their responsibilities towards society and the environment, while also playing an inspiring role for other individuals and organizations. Due to the nature of health services; It carries the concepts of compassion, benefit and goodness. Healthcare professionals with self-compassion skills have a valuable resource in terms of accepting themselves and their environment and displaying positive attitudes. Among positive attitudes, actions that protect the environment and natural resources are defined as green behavior. It is very important for organizations to seek to encourage green organizational behaviors in order to direct environmental sustainability. In this study; With the participation of 476 employees from the health sector in an online survey, the effect of self-compassion level on green behavior was examined and the mediating role of responsibility towards society and the environment was investigated. Significant differences were detected when green organizational behavior was examined in terms of demographic characteristics. According to the study results, there are positive significant relationships between the green organizational behavior sub-dimensions, self-compassion (positive dimension) and individual responsibility towards society and the environment. The mediating role of self-compassion (positive dimension) and individual responsibility for society and the environment in the effect of environmental sensitivity, environmental participation and technological sensitivity has been determined.

Keywords : Self Compassion, Employee Green Behavior, Green Organizational Behavior, Individual Responsibility for the Environment and Society.

JEL Classification :

GİRİŞ

Ulusal Tıp Akademisi tarafından 2019 tarihli yayınlanan bir raporda belgelendiği gibi, sağlık sisteminin işleyişindeki kapsamlı değişiklikler, artan iş yükleri, zorlu teknolojiler ve daha yüksek verimlilik beklentileri, iyi hasta bakımı verilmesi baskısı, sağlık çalışanlarını kişisel ve profesyonel değerler pahasına sürekli çalışmak zorunda bırakmaktadır. Sağlık çalışanları, işin yoğun taleplerinin kendi sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri olmasına rağmen, insanları iyi durumda tutmak için çalışmalarına özveri ile devam etmektedir. Çünkü hasta bakımı empati, sabır, şefkat ve merhamet gerektirir. Öz şefkat, işlerinin gereklilikleriyle mücadele eden sağlık çalışanları için değerli bir kaynak olabilmektedir. Öz şefkat, kendini sevme duyguları da dahil olmak üzere zorluklarla karşılaştığında kişinin kendisiyle ilişki kurmasının sağlıklı bir yoldur (Neff, Knox, Long, Gregory, 2020: 1544). Kendisi ile sağlıklı ilişki kuran bireylerin çevreleri ile de sağlıklı ilişkiler kurabileceğini söyleyebilmek mümkündür.

Dünyadaki insanları birbirlerine bağlayan karmaşık bağlantı ağları, günümüz toplumunu oluşturur. İnsanlar ve toplum, karşılıklı etkileşim ve gelişim içindedir. Bireyin doğumundan ölümüne kadar geçen yaşam süresi aynı zamanda toplumsal gelişimin tarihsel bir sürecidir. Çevremiz, insanın çeşitli sosyal faaliyetleri ile değişmekte, karşılığında içinde yaşadığımız çevre ve sosyal hayatımız da değişmektedir (Bian, Zhao, Jiang, 2020: 822). Yeşil davranış, yeşil örgütsel davranış kavramları; alınyazında görev gereği yapılabildiği gibi görev gereği olmadan gönüllü olarak da gösterildiği ifade

edilen bir davranıştır (Yiğit, 2022a: 190; Zacher, Rudolph, Katz, 2023: 468). Örgütsel yeşil davranış, çalışanlar açısından örgüt içi etkenlerden etkileniyor olsa da çoğunlukla bireysel farklılık ve davranışlar doğrultusunda şekillenmektedir (Eroymak, İzgüden, Erdem, 2018: 966). Yapılan bir araştırma yeşil örgütsel davranışın yaklaşık %30 düzeyinde kişilerin içsel ve gönüllü davranışlarından %70 düzeyinde ise kişisel ilişkiler tarafından yordandığını göstermektedir (Norton, Zacher, Parker, Ashkanasy, 2017: 999). Nitekim bireylerin içinde yaşadığı çevre ve kişisel özelliklerimiz bu davranışı yönlendirebilmektedir.

Dünya genelinde bireylerin ve toplumların, tasarruf etmeye, doğayı muhafaza etmeye, eğitime, ahlak ve hukuka uygun dayanışmaya daha fazla bağlı insan davranışlarına ihtiyacı vardır. Yapılan araştırmalar belirli konulara odaklanırken “ bireysel sosyal sorumluluk” noktasında tam kapsamlı bir tanıma ulaşamamıştır. Örneğin; vergi ödeyerek, yasalara saygılı davranarak, başkalarına yardım ederek, hayatında etik ve dürüstlüğü gözeterek, ekonomik açıdan sorumluluklarını bilerek hareket eden bir kişinin çevresi üzerinde sahip olabileceği etkiyi değerlendirmek çok önemlidir (Davis, Rives, Maya, 2021: 764). İspanya’ da bin katılımcı ile yapılan ulusal bir çalışmanın sonuçları, katılımcıların %49’unun kritik tüketiciler olduğunu ve sorumsuz olduğuna inandıkları markaları boykot ettiklerini göstermiştir. Bu araştırma, vatandaşların topluma karşı sorumluluk, çevre ihtiyaçlarını karşılama ve krizin sona ermesine katkıda bulunma noktasında devlet ve işletmelerin ardından üçüncü önemli faktör olduğunu ortaya koymuştur (Davis, Rives, Maya, 2017: 147).

Bugünün sosyal sorumluluk kavramının geçmişi “hayırseverlik” kavramının çok ötesine geçerek sürdürülebilir kalkınmaya, iş yerine katkıya, toplumsal ve çevre zorluklarına proaktif çözümler getirme şeklinde kapsamının genişlediğini söylemek mümkündür (Vasilescu, Barna, Epure, Baicu, 2010: 4177). Bireysel sosyal sorumluluk ise, kendimize ve başkalarına karşı duyarlı olmak, yükümlülüklerimizi yerine getirmek, topluluklarımıza katkıda bulunmak, acıyı hafifletmek ve daha iyi bir dünya inşa etmeye katkı sağlamak şeklinde tanımlanmaktadır (Mergler, 2017: 256). Bu tanımdan yola çıkarak bireylerin yetenekleri ve etki alanları ölçüsünde ailelerine, topluma, ülkesine ve dünyaya karşı sorumlu oldukları söylenebilir.

Zaman ilerledikçe, dünya derinleşen bir çevresel krizle karşı karşıya kalmaktadır. Kirlilik, küresel ısınma, atık bertarafı, halk sağlığı gibi konular, ormansızlaşma vb. sorunlara karşı koymak ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için çok sayıda firma, yeşil kültür, geri dönüştürülebilir ürünler, yeşil süreçler, çevreye ve topluma karşı çevreci uygulamalar gibi çevre dostu uygulamaları tercih etmeye başlamışlardır. Ancak, sürdürülebilir toplum hedeflerine ulaşmak için böyle uygulamaların firmalardan genel halka doğru genişletilmesi gerekir (Pan, Abbas, Alvarez-Otero, Khan, Cai, 2022: 6). Çevre ile ilgili uygulamaların her aşamasında sürdürülebilirliğin öncelikli hedef haline gelmesi gerektiğini söylemek mümkündür. Çevre sorunları, çevre ve insan sistemleri için tehdit oluşturan ve nihayetinde insan sağlığını etkileyen ciddi bir küresel sorun haline gelmiştir (Khalid, Harun, Noor, Hashim, 2021).

Küreselleşme, iklim değişiklikleri ve kaynakların kontrolsüz tüketilmesi yeşil kavramını ön plana çıkarmaktadır. Öz şefkat yeteneğine sahip bireylerin insanlara ve çevreye karşıda aynı doğrultuda şefkatli olacağı düşünülmektedir. Bireysel olarak sorumluluk duygusuna sahip olan bireylerinde çevresine karşı duyarlı olacağı literatürdeki örneklerle de bakıldığında görülmektedir. Çalışmanın amacı öz şefkat ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkiyi ve bireysel sosyal sorumluluğun aracı rolünün olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırma sonucu elde edilecek verilerin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

I. ÖZ ŞEFKAT

Acı çekme deneyimine duyulan şefkat olarak tanımlanabilen öz şefkat, zihinsel ve fiziksel esenlik oluşturan, içe dönük, rahatsız edici düşünce ve duygulara yaklaşmanın verimli bir yoludur (Neff, 2023: 194). Öz şefkat, kişinin kendi ıstırabına açık olması, kendine şefkat dolu olması (Conversano, 2020: 3), algılanan başarısızlık, yetersizlik veya kişisel acı durumlarında kendisi ile nasıl ilişki kurduğunu ifade eder (Neff, 2023: 194; Özpeynirci & Kırmızı, 2020: 2927). Öz şefkat, bireyin kendine karşı nazik,

destekleyici ve anlayışlı olmasını gerektirir. Aynı zamanda kendini aktif olarak sakinleştirmeyi ve sıkıntılı zamanlarda teselli etmeyi sağlayan bir beceridir (Üçok, 2022: 73). Ayrıca öz şefkat, acıya karşı şefkatli ve merhametsiz tepkilerin göreceli dengesini temsil eder (Neff, 2016: 265). Kendine şefkat herhangi bir başarısızlıktan sonra dahi, kişinin kendisinin sevgiyi, mutluluğu ve şefkati hak ettiğine dair onaylanmayı içerir (Barnard & Curry, 2011: 290). Strauss ve ark., (2016) öz şefkat ve başkalarına şefkati kavramlarını ve ölçekleri inceleyerek beş temel unsur ile öz şefkat ve başkalarına şefkati açıklamışlardır. Bu beş bileşen; acının tanınması, insanlar açısından acının evrenselliğini anlamak, acı çekenler için sempati, empati veya endişe hissetmek, acıya tanık olmanın getirdiği sıkıntılara katlanmak, acıyı kabul etmek ve hafifletmek için harekete geçme motivasyonu olarak belirtilmiştir.

Neff (2023)'e göre, öz şefkatin ne olduğunu anlamak için ise daha genel olarak kişinin şefkat deneyimi içinde neler olduğunu düşünmekte fayda vardır. Bu duygu, soğuk ve yargılayıcı olmaktan çok sıcak ve sevecen, zarar vermektense daha çok yardım etme isteği ile ilgilidir. Bu, duyguyla var olabilmek için kaçınmak veya ona direnmek yerine farkındalık gereklidir. Ayrıca şefkatin merkezinde acı çeken diğer insanlardan soyutlanmışlık duygusundan çok onlarla bir bağlantı kurma duygusu vardır. Şefkati, acımadan ya da kendisinden farklı biri için üzülmeyle ayıran nokta budur.

Öz şefkat, kişisel acıya bilgelik, sevgi dolu şefkat ve benliğin ötesine geçerek acı çeken diğer herkese uzanan bir farkındalık ile verilen yanıtıdır (Reyes, 2012: 81). Öz şefkat içinde her biri çeşitli olumsuz etkilere karşı koyan üç yönlü bir yapı içermektedir (Raab, 2014: 98). Bu bileşenler, kendine şefkatli bir zihin çerçevesi oluşturmak için birleşir ve karşılıklı olarak etkileşime girerler (Yarnell ve ark., 2015: 499) ;

- **Öz-Nezakət ve Kendini Yargılama;** Öz nezaket, depresyonun yaygın kavramları olan özeleştirme, kendini kınama, suçlama ve ruminasyonu azaltır (Raab, 2014: 98). Öz şefkat ile bireyler kendilerini soğukkanlılıkla kınamak yerine iyiliksever ve destekleyici bir tavır sergileyebilir her ne olursa olsun bireyler kendilerine bakarken eksikliklerine karşı gösterdikleri bu tavır bir kendini kabuldür ve değersizlik duygularını azaltır (Neff, 2023: 195).
- **İzolasyona Karşı Ortak İnsanlık;** Birey aynı zamanda acı çeken daha büyük bir insan topluluğunun parçası olduğunun farkında olmalıdır (Raab, 2014: 98). Başarısız olduğunda veya hata yapıldığında, mantıksız bir şekilde diğer herkesin gayet iyi olduğunu ve her şeyi mahvedenin yalnızca bireyin kendisi olduğunu hissetme eğilimi vardır. Bu mantıklı bir süreç değildir fakat bireyin anlayışını daraltan ve gerçeği çarpıtıcı duygusal bir tepkidir. Ve mücadeleler, bireylerin kendini suçladığı zor yaşam koşullarından kaynaklansa bile bir şekilde diğer herkesin daha kolay zaman geçirdiğini hissederler. Sanki bir şeyler ters gitmiş gibi tepki verirler ve insan olmanın bir kısmının zorluklarla yüzleşmek ve savunmasız olmak anlamına geldiğini unuturlar. Bu anormallik duygusu, korkutucu bir kopukluk ve yalnızlık duygusu yaratır ve bu duygu acıları şiddetlendirir. Ortak insanlığın hatırlanması, bireyin kendisini daha az yalıtılmış ve yalnız hissetmesini sağlar (Neff, 2023: 196).
- **Aşırı Özdeşleşmeye Karşı Farkındalık;** Bireyler kendilerine şefkat duyabilmek için kendi acılarına yönelmeye ve onu farkında olarak kabul etmeye istekli olmalıdır. Farkındalık, şimdiki an deneyiminin verdiği rahatsızlığı ne önleyen ne de abartan dengeli bir farkındalık türüdür. Birey acı çektiğini kabul etmezse ve acı çektiği gerçeğiyle savaşırsa ve direnirse kendisine şefkat gösteremez. Aynı zamanda, dikkati acısı tarafından o kadar emilebilir ki kendisinin dışına çıkamaz ve kendisine bakmak için gereken bakış açısını benimseyemez. Olumsuz düşünceler veya duygularla aşırı özdeşleşebilir ve duyguları tarafından yok edilebilir. Bu nedenle mindfulness, öz şefkatin dayandığı temel dayanağı olarak kabul edilebilir (Neff, 2023: 196).

Öz şefkati yüksek düzeyde olan bireylerin daha az aşırı tepkiler, daha az olumsuz duygular, daha fazla kabul edici düşünceler ve sorunlarını perspektife koyma konusunda daha fazla eğilim gösterdiklerini ortaya koyan araştırmalara rastlamak mümkündür (Yarnell ve ark., 2015: 500). Sağlık alanında şefkatin çok sayıda pratik avantajı olduğuna inanılmaktadır. Hastalara şefkatle davranmanın, klinik sonuçları iyileştirmek, hizmetlerden hasta memnuniyetini artırmak ve hastalardan toplanan bilgilerin kalitesini artırmak dahil olmak üzere geniş kapsamlı faydaları olduğu iddia edilmiştir. Kendine ve başkalarına şefkatle davranmanın da bireysel refahı artırdığı ve iyileştirdiğini söyleyebilmek mümkündür (Strauss ve ark., 2016: 16).

Alan yazında öz şefkatin örgütsel davranış etkileri ile ilgili çalışmalarda öz şefkat düzeyinin; örgüte bağlılığı, çalışan yaratıcılığını artırdığı ve prososyal davranışları teşvik ederek toplum ve örgüt yararına hareket edebilmelerini sağladığını gösteren sonuçlara ulaşılmıştır (Özpeynirci & Kırmızı, 2020: 2942).

II. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Yeşil bir yaşam tarzı, çevreyi ve doğal kaynakları koruyan eylemleri tercih etmeyi içerir. Yeşil yanlısı davranışlar, insanlar arasında çok popüler olmasa da ahlaka ve çevreye uygun bir davranış türü olarak kabul edilmekte, bireyin günlük yaşamının bir parçası olan tutum, davranış ve uygulamaları içermektedir. Çevre dostu ürünler kullanmak ve çevresindeki ürünleri çevre dostu bir şekilde kullanmak bu tür davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Meng, Murad, Li, Bakhtawar, Ashraf, 2023: 2). Yeşil örgütsel davranış ise örgüt içinde yönetimin ve çalışanların yaptığı katkılar ile çevreyi koruyabilen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Abbas & Hasnawi, 2021: 3). “2009 Newsweek Top 500 Green Companies and in the Fortune 500” listesinde yer alan 635 firmada 6000’den fazla yeşillendirme girişimi üzerine yapılan araştırmaya göre, örgütsel yeşillendirme çabalarının büyük çoğunluğu gönüllü çalışan katılımına dayanmaktadır (Kim, Kim, Han, Jackson, Ployhart, 2017: 1336).

İklim değişiklikleri, çevresel bozulmalar ve artan toplumsal farkındalık, çevre koruma gerekliliğinin önemini giderek artırmaktadır. Çevreyi koruyan ürünlerin kullanılması, enerjiden tasarruf edilmesi, yeşil ürünlerin tüketimi, geri dönüşümün sağlanması, ev koşullarında atıkların kaynağından ayrıştırılması yeşil davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Yiğit, 2022b: 187). Literatürde yapılan çalışmalarda genel olarak bireylerin yeşil davranışına odaklanıldığını söylemek mümkündür. Örgütlerin sürdürülebilirliğinin başarısında bir çalışanın yeşil örgütsel davranışı küçük görünebilir fakat toplamda kritik bir etkiye sahip olabilmektedir. Çalışanların yeşil davranışları, resmi bir ödül sistemine doğrudan ve açık şekilde tanımlanmayan (Değirmenci, 2021: 5; Khalid ve ark., 2021), çevresel sürdürülebilirliği güçlendiren ya da zayıflatan (Bayrakçı & Dinç, 2022: 190; Turki, Shahijan, Alirezai, 2022: 94), örgütlerde beklentilerin üzerinde gerçekleşen (Yiğit, 2017: 68), örgüt içinde ya da evde yapılan tipik gönüllü davranış olarak kavramsallaştırılan (Norton, Parker, Zacher, Ashkanasy, 2015: 104; Yiğit, 2022a: 190), ölçülebilir davranış (Bayrakçı & Dinç, 2022: 190; Kılıç & Vatansever, 2017: 5) ve isteğe bağlı eylemlerin geniş bir kümesidir (işten sonra ışıkları kapatmak, çift taraflı olarak yazdırma işlemi vb. gibi). Örgütler genellikle sürdürülebilirlik hedeflerinde doğrudan yeşil örgütsel davranış açısından çalışanları dahil etmezler. Bu durum genelde çalışanların kendi farkındalıklarına bağlıdır (Li, Yu, Xing, 2022: 1). Çalışan yeşil davranışı beş kategoride sınıflandırılmaktadır. Bu kategoriler; sürdürülebilir çalışma, kaynakları koruma, başkalarını etkileme, inisiyatif alma ve zarardan kaçınmadır (Norton ve ark., 2015: 105).

Çevresel davranışların, dünyanın başlangıcından beri insanlığın ilgi konusu olduğu söylenebilir. Ancak çevreye bakış açısının değişmesi, küreselleşme olgusu, çevreye duyarlılığın finansal bir faktörden ziyade bir rekabet fırsatı olarak görülmesi gerektiğine olan inancın artması gibi faktörler, çevre dostu davranışların araştırılması ihtiyacını gündeme getirmiştir. Literatürde tüketicilerin çevre dostu firmalara karşı daha samimi oldukları ve onları tercih ettikleri özellikle vurgulanmaktadır. Bu noktadan hareketle çevre dostu firmaların sektör fark etmeksizin daha başarılı sonuçlar elde edebileceği açıktır. Ayrıca konunun sosyal sorumluluk ile ilişkisine de değinmekte fayda vardır (Erbaşı, 2017: 159).

Çevreci çalışan davranışı, “Azalt, Yeniden Kullan, Dönüştür” şeklinde olan genel kavramsallaştırma dışında farklı davranış kategorileri altında sınıflandıran çalışmalar da mevcuttur (Uğur & Öner, 2019: 5). Örneğin; “Zarar-dan Kaçınma”, “Koruma”, “Sürdürülebilir Çalışma”, “Diğerlerini Etkileme” ve “Sorumluluk Alma” bu sınıflandırma türlerinden biridir. Bu davranışları gösteren çalışanlar örgütlerinin çevresel sürdürülebilirliklerine katkı sağlamaktadır (Eroymak ve ark., 2018: 966; Selçuk & Kerse, 2022: 939; Uğur & Öner, 2019: 5). Bu sebeple çalışan noktasında çevreye olan ilginin bireysel bir gönüllülüğten, örgütsel alana yönlendirilmesi sağlanmalıdır. Örgütteki yeşil davranışların bu sayede artırılabilmesi belirtilmektedir (Kılıç & Vatansever, 2017: 5).

Çalışanların yeşil davranışı, ekosistem sürdürülebilirliğine katkıda bulunmak için belirli bir görevi yerine getiren bireysel davranış olarak görülmektedir. Literatürde yapılan çalışmalar çalışan yeşil davranışının, örgütsel ve çevresel performansa, maliyet tasarrufuna, israfın azalmasına ve rekabet avantajına önemli ölçüde katkısı olduğunu göstermektedir (Makhloufi, Belaïd, Zidane, 2021: 183). Yeşil örgütsel davranış üç türde açıklanmaktadır; birincisi, geri dönüşüm sağlayan davranışlar olarak tanımlanan; plastik, kâğıt ve cam gibi atıkların kullanılabilmesi için değerlendirilmesi, ikincisi, enerji tasarrufu sağlayan davranış; üçüncüsü ise , çıktıları azaltmaya yönelik davranışlardır (Yiğit, 2017: 68). Örgütsel yeşil davranış, karbon atığını azaltmak için teknoloji kullanmak, kirliliği önlemek için atıkları azaltmak için önerilerde bulunmak ve iş yerinde çevresel kaygıları ele alan birçok gönüllü yeşil davranış kapsamaktadır (Khalid ve ark., 2021). Diğer bir ifade ile yeşil örgütsel davranış, çalışanların görevlerini yerine getirirken çevreyi koruyarak hareket etmeleri şeklinde tanımlanabilir (Mansur & Gedik, 2022: 19).

III.TOPLUMA VE ÇEVREYE YÖNELİK SORUMLULUK

İnsanın çok yönlü değişimindeki en önemli etkenlerden biri olan sosyal sorumluluk, insan, toplum, ulus ve devlet arasındaki etkileşimden doğan bir tür ahlaki duyguyu ifade etmektedir. Sorumluluk duygusu, bireyin bir şeyin sorumluluğunu üstlendikten sonraki öznel duygusudur ve bu duygu, kendisi ve başkaları için yararlı şeyler yapılması adına inisiyatif almak da dahil olmak üzere kolektif toplum, devlet ve doğayı da içeren sorumluluk ve yükümlülüklerin yansımasıdır (Bian ve ark., 2020: 821). Bireyin toplumsal ve çevresel konulara ilişkin endişeleri; “insan onur ve değerine temel saygıyı” yansıtan ahlaki güdülere atfedilmiştir. Yapılan araştırmalar ahlak ve ahlaki meseleler üzerine önemli ölçüde kafa yoran bireylerin başkalarının iyiliği ile ilgilenme eğiliminde olduklarını ve iş yerlerinde daha toplum yanlısı davranışlar gösterdiklerine işaret etmektedir (Kim ve ark., 2017: 1339). Bireysel sorumluluk, doğrudan kendine ve topluma uzun vadeli fayda sağlayan somut davranışların yerine getirilmesi olarak tanımlanmıştır (Erdoğan & Erdem, 2017: 293; Karaca, 2019: 149; Mergler, 2017: 260; Păceşilă, 2018: 17).

Toplum içindeki bireyler üyesi oldukları toplumun diğer bireylerini de olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedirler. Bu etkileme durumu; bireyler açısından bireyin içinde bulunduğu toplumdan “beklenti ve isteklerini”, toplumun ise bireyden beklentilerini “toplumsallaşma” kapsamında ortaya çıkarmaktadır (Yetiş & Aktaş, 2021: 47). Bireysel olarak sosyal sorumluluk sahibi bireylerin yaptıkları eylemlerin toplum üzerinde oluşturacağı etkileri göz önüne alarak davrandığı belirtilmektedir. Hayırseverlik davranışında bulunma, gönüllü olarak toplumsal faaliyetlere katılma, toplumu ve çevreyi etkileyen konular için aksiyon alma ve başkalarına karşı empati ve ahlaki duygular içerisinde etik davranışlar sergileme sosyal sorumluluk kapsamında yer almaktadır (Karaca, 2019: 150). Toplum yararına finansal bağışlara destek vermek ve sosyal eylemlere katılım için zaman ayırmak da sosyal sorumluluğa dahil olmaktadır. Bu bağlamda, sosyal sorumluluğu oluşturan eylemler, motivasyon ve empati duygusu ile olumlu yönde ilişkilidir. Bu tarz eylemler somut olanla sınırlı olmayıp soyut eylemleri de içerir ve böylece toplumun tüm üyelerini içeren işbirlikçi eylemler oluşturulur (Severo, Ferro De Guimarães, Dellarmelin, Ribeiro, 2019: 503).

Mevcut literatürde, sosyal sorumluluk tanımlanırken; bir kişinin kişisel ve kurumsal olarak yükümlülüklerini yerine getirirken, kararlarının ve eylemlerinin tüm sosyal sistem üzerindeki etkilerinin göz önünde bulundurulması gerektiği ve bu kavramın genel sorumluluklar içinde geçerli olduğu ifade edilmektedir. Örneğin; bir iş adamının sorumluluğunun yaptığı işten etkilenebilecek diğer kişilerin ihtiyaç ve çıkarlarının göz önünde bulundurarak hareket etmesi olduğu vurgulanmaktadır (Davis ve ark., 2021: 764). Sosyal sorumluluk sahibi bireyi tanımlayacak bazı özellikler olduğu bilinmektedir. Bunlar arasında; başkalarına güven ve sadakat, grup ya da toplumun ihtiyaçlarına karşı ilgi ve duyarlılık, genel sosyal etkiye sahip sorunlara karşı sorumluluk duygusu, toplum yaşamına olumlu ve yapıcı katılım, kamu yararına yönelik eylemlerde topluluk ruhu ve dayanışma yer almaktadır (Păceşilă, 2018: 18).

Bireylerin sosyal açıdan sorumlu davranışlar sergilemesinde motivasyonunun önemini incelediği bir araştırmada, içsel özgecilik, maddi teşvikler, sosyal ya da öz saygı kaygılarının yönlendirici olduğu tespit edilmiştir (Droms Hatch & Stephen, 2015: 65). Sosyal sorumluluk insanların

topluma ve çevreye dönük yönünü ifade etmektedir. Bu doğrultuda sosyal sorumluluk; toplumun diğer üyelerinin psikolojik, sosyal ve duygusal gereksinimlerinin dikkate alınması bireyin kendi beklentileriyle hizalayarak davranışlarını toplumun çıkarlarını gözetmeyi esas almasını içermektedir (Eraslan, 2011:83). Çevre yanlısı davranış ve tutumlarda bulunma, sosyal değişim ile birlikte karşılıklılık teorileri ile de ilgilidir (Değirmenci, 2022: 58). Geleceğin, dünya etik çağırısı ve üçüncü nesil insan hakları çerçevesinde çevresel ve sosyal sorumluluğu anlaması; insanlarla ve doğal çevreyle olan ilişkileri, sürdürülebilirlik etiği bağlamında mevcut ve geleceğe yönelik ilişkileri kapsar. Bu hedeflere ulaşmak için gerekli eylemler arasında hafta sonları zaman ayırma da bulunabilir (López, Benítez, Sánchez, 2015: 2114).

IV.ÖZ ŞEFKAT, YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE BİREYSEL SOSYAL SORUMLULUK İLE İLGİLİ ALAN YAZINDAKİ ARAŞTIRMALAR

Yarnell ve ark., (2015) 2003-2014 arası öz şefkat ile ilgili yapılmış 71 adet (13.339 katılımcı) çalışmayı inceledikleri araştırmalarında; erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek öz şefkat bildirdiğini, kadınlar ile aralarında küçük ama anlamlı bir fark görüldüğünü tespit etmiştir. Meta-analiz bulguları ayrıca kadınların erkeklere kıyasla başkalarına karşı daha şefkatli olduğunu göstermiş, bu durum için toplumsal cinsiyet rolüne atıf yapılmıştır. Ayrıca bulgular etnik kökenin öz şefkat üzerinde etkisi olduğu bulgulara ulaşmıştır.

Neff, (2023) öz şefkat ile ilgili ampirik çalışmaları gözden geçirdiği çalışmasında; demografik değişkenler açısından yapılan araştırmalarda cinsiyet faktöründe erkeklerin küçük bir farkla kadınlara göre daha fazla öz şefkat duyarlılığı bildirdiklerini tespit etmişlerdir. Bu durumun sebebi olarak kadınların olumsuz duyguları erkeklere göre daha fazla içselleştirmesi gösterilmiştir. Yaş değişkeni açısından bakıldığında yaş ilerledikçe öz şefkat düzeyinin de yükseldiği izlenmiştir. Ayrıca yaygın inanışlar açısından yapılan çalışmalarda, öz şefkatin insanı güçlü yaptığı, hoşgörü anlayışından çok fiziksel ve ruhsal sağlığa kavuşturduğu, bencillik olmadığı ve başkalarını anlamaya yardımcı olduğunu, kişisel sorumluluk ve hayata karşı motivasyonu artırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sinclair, Kondejewski, Raffin-Bouchal, King-Shier, Singh (2017) sağlık profesyonellerinde öz şefkat konusunu içeren 36 makalenin meta-analizini yaptıkları çalışmada; öz şefkate sahip sağlık çalışanlarının hasta bakım kalitesi üzerinde olumlu etkisi olduğuna dair sonuçlara ulaşmışlardır.

Üçok (2022) yılında yaptığı yarı yapılandırılmış mülakat ile lisans ve yüksek lisans mezunu 12 çalışanın öz şefkat kavramına ilişkin görüşlerini analiz etmiştir. Analiz sonucu katılımcıların kişilik özelliklerinde benlik saygısı ve anlayışa sahip olanların, yaş faktöründe orta yaşlı olanların, mesleki deneyimi daha fazla olanların, cinsiyeti kadın olanların, medeni durumu evli olanların, pozisyon olarak kıdemli olanların öz şefkat düzeyinin daha yüksek olduğu bulgularına ulaşmıştır. Ayrıntılı incelenen görüşmelerde katılımcılar, bu faktörlerin kişilerde daha fazla pozitif öz değerlendirme, zorlukları daha kolay analiz edebilme, ceza verme düşüncesi yerine daha şefkatli olabilme, kapsayıcı ve koruyucu tutuma sahip olunabileceğini belirtmişlerdir.

Erbaş (2017) Antalya ilinde bulunan 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada; yeşil örgütsel davranışın demografik değişkenler açısından incelenmesi sonucunda, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, deneyim faktörlerinde istatistiksel olarak anlamlı değişiklik görülmediği fakat kıdeme göre istatistiksel anlamda farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Farklılığın kaynağına bakıldığında, 1 yıldan az kıdeme sahip çalışanlar ile 4-7 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Zacher ve ark., (2023) yeşil örgütsel davranış araştırılan çalışmaların meta-analizini yaptıkları araştırmada; yeşil örgütsel davranış ile yaş ve görev süresi arasında zayıf pozitif ilişki tespit ederken cinsiyet ve eğitim ile anlamlı ilişki tespit etmemişlerdir. Ayrıca yeşil örgütsel davranışa engel teşkil eden öncüllerin; düşük örgütsel bağlılık, algılanan sosyal normların eksikliği, olumsuz çevre yanlısı tutumlar, zaman ve bilgi eksikliği, düşük öz yeterlilik, alışkanlığı değiştirmeye isteksizlik, çevre sorunlarına ilişkin düşük farkındalık ve tembellik olduğunu belirtmişlerdir.

Kim ve ark., (2017) 80 lider ve onların 325 ofis çalışanının katılımı ile yaptıkları çalışmada vicdanlılık ve ahlaki düşünceliliğin çalışanların gönüllü çevreci davranışları ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışma liderin yeşil örgütsel davranışlarının örgütteki üyelerin yeşil davranışlarını anlamlı ve pozitif etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Psikolojik ve sosyal koşulların yeşil davranış, sosyal sorumluluk ve çevresel sürdürülebilirliği geliştirdiğini savunmuşlardır.

Li ve ark., (2022) petrol endüstrisinde çalışan 258 bireyin katılımı ile yaptıkları çalışmada; örgütlerde yeşil kültürün çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına etkisi olduğunu ve çevre bilincinin bu ilişkiye aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütlerin işe alımlarda yeşil insan kaynakları uygulamaları yapmaları, çevre bilinci yüksek çalışanları işe almaları ve eğitim programlarında çevre programları tasarlayarak çalışanların farkındalığının artırılması gerektiğini savunmuşlardır. Xiang & Yang (2020) otel sektöründe çalışan 426 katılımcı ve Meng ve ark., (2023)'de yine otelcilik sektöründe Çin'de 347 katılımcı ile yaptıkları çalışmada yeşil insan kaynakları uygulamalarının yeşil örgütsel davranışı pozitif yönde etkilediğini bulmuşlardır.

Çalışan yeşil örgütsel davranışın yaş ile ilişkisini araştıran bir çalışmada yaşı büyük olan çalışanların yaşı küçük olanlara göre daha az yeşil örgütsel davranış sergilediği görülmüştür. Ayrıca literatürdeki çalışmalar çevresel olumlu tutumların yeşil davranışa olumlu etkisi olduğunu göstermektedir (Siddiqui & Javeria, 2022:226). Üstündağlı & Güzeloğlu (2015) 18-34 yaş aralığında lisans ve yüksek lisans eğitimine devam eden 539 öğrencinin katılımı ile yaptıkları çalışmada; cinsiyet açısından kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha yüksek düzeyde yeşil satın alma davranışı gösterdiği, yeşil davranışın kadınlarda daha yüksek düzeyde olduğunu iletmışlerdir. Eğitim açısından bakıldığında eğitim seviyesi yükseldikçe yeşil davranış düzeyinin de yükseldiği tespit edilmiştir. Araştırmada yeşil davranış bilinç ve tutumuna sahip olunmasına rağmen yeşil ürünlerin fiyat yüksekliği sebebi ile alım noktasında yeterli davranışın gösterilemediği görülmüştür.

Yüksel, Uçkun, Uçkun, (2022) özel güvenlik alanında çalışan 402 kişinin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmada; eğitim seviyesi arttıkça yeşil örgütsel davranış düzeyinin de arttığı ve örgütsel müdahalelerin yeşil örgütsel davranışı teşvik ettiğini iletmışlerdir.

Mansur & Gedik (2022) 390 sağlık çalışanının katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmada proaktif kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış genel ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki tespit etmişlerdir. Proaktif kişiliği olan bireylerin daha iyi bir gelecek için hareket etme yeteneği olmasının çevresel duyarlılığı artırdığını öne sürmüşlerdir. Erbaşı, Çalışkan, Akdeniz, (2022) organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren 8 tekstil firmasından 106 kişinin katılımı ile yaptıkları çalışmada; yeşil örgütsel davranış ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde çevresel katılım ve çevresel duyarlılık alt boyutunun vicdanlılık özelliği, ekonomik duyarlılık alt boyutu, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık ile duygusal istikrar özelliğinin anlamlı ve pozitif etkilediğini tespit etmişlerdir. İrge (2022) devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 577 akademisyenin katılımı ile yaptığı çalışmada; çevresel duyarlılık ile yeşil örgütsel davranış arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilirken kişilik özelliklerinin kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Aslan, Zengin, Polat, (2023) özel hastane çalışanı 262 kişinin katılımı ile yaptıkları çalışmada; bekarların evlilere kıyasla, ön lisans mezunlarının diğer eğitim gruplarına kıyasla, asgari ücret alanların diğer gelir durumlarına kıyasla ve idari ve destek hizmetler personelinin diğer personellere kıyasla; çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık alt boyut ortalama puanlarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Shimoda, Hayashi, Sussman, Nansai, Fukuba, Kawachi, Kondo (2019) sağlık çalışanları katılımı ile yaptıkları çalışmada; sağlık bilincinin; yeşil satın alma ve geri dönüşüm gibi çevre yanlısı davranışlar ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca çevre yanlısı davranış gösterme niyeti ile çevre yanlısı davranış gösterme arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Çalışma sonuçlarına göre; sağlık çalışanlarının, diğer bireylere oranla daha fazla yeşil davranış ve geri dönüşüme katkı sağlayacağı öngörülmüştür.

Pan ve ark., (2022) örgütlerde çalışan üst, orta düzey ve birinci kademe yöneticileri de dahil olmak üzere diğer çalışanlarında katılımı ile 301 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürünün çalışanların çevreye ve topluma yönelik sorumluluk davranışlarına

aracı rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir. Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının çalışanların çevreye ve topluma yönelik sorumluluk davranışları ile anlamlı ilişkisi olmadığını iletmişlerdir.

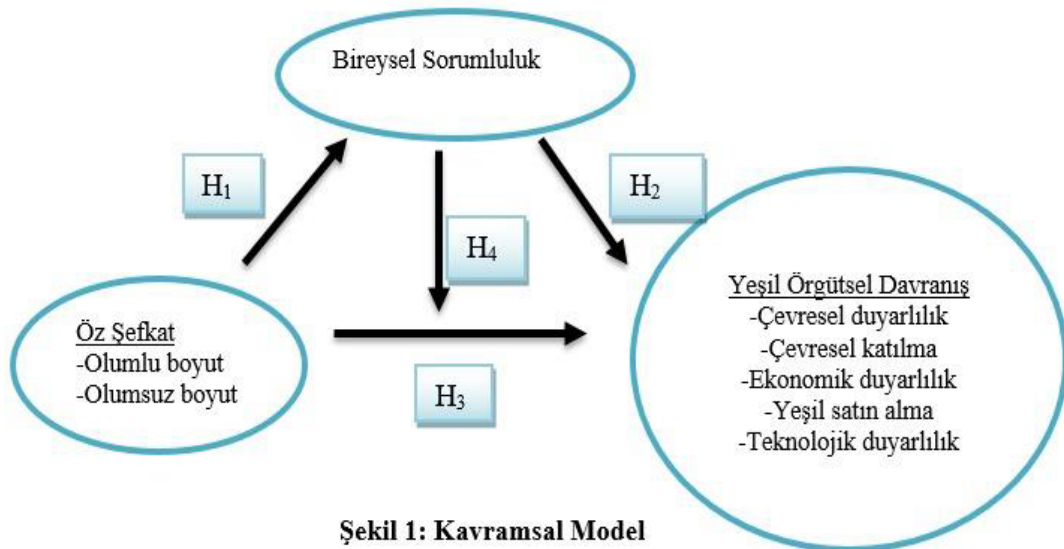
Abbas & Doğan (2022) özel ve kamu şirket çalışanlarının katılımı ile yaptıkları araştırmada; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre sosyal açıdan daha fazla sorumlu davranma eğiliminde olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar çalışanların sosyal sorumluluk duygularını artırmak için yeşil kültür ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını benimsemeleri gerektiğini iletmişlerdir.

Davis ve ark., (2021), yaptıkları araştırmada kolektivizmin bireysel sosyal sorumluluk ile pozitif ve anlamlı ilişkili olduğunu, bireysel sosyal sorumluluğun yüksek düzeyde benlik saygısına, yaşamdan memnuniyete olumlu katkısı olduğunu tespit etmişlerdir. Bian ve ark., (2020), üniversite öğrencileri katılımı ile yaptıkları araştırmada öğrencilerin sosyal sorumluluk duygusuna ilişkin biliş ve anlayışlarının düşük düzeyde olduğunu, sosyal sorumluluk duygusunun nasıl uygulanacağı ve yükümlülükleri konusunda anlayışlarının olmadığını tespit etmişlerdir. Yurttaşlık bilincinin ve sivil yükümlülüklerin bilincinin artırılması için üniversite eğitim modellerinin geliştirilmesi ve aile bireylerinin farkındalığının yükselmesi için eğitilmesi gerektiğini iletmişlerdir. Droms Hatch & Stephen (2015), 105 özel üniversite öğrencisinin katılımı ile yaptıkları çalışmada kadınların erkeklere göre bireysel sorumluluk skorları daha yüksek bulunmuştur. Yetiş & Aktaş (2021) sağlık bilimleri üniversitesi öğrencilerinin katılımı ile yaptıkları araştırmada kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre bireysel sorumluluk skorları daha yüksek bulunmuştur. Fakat yaşanan yer ve gelir açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Erdoğan & Erdem (2017), hemşirelerin katılımı ile yaptıkları araştırmada hemşirelerin toplumsal sorumluluğu benimseme boyutundaki bireysel sosyal sorumluluk düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Karaca (2019) Sivas ilinde 372 katılımcı ile yaptığı araştırmada bireysel sosyal sorumluluğun topluma ve çevreye yönelik sorumluluk boyutunda demografik değişkenler açısından cinsiyet, medeni durum, eğitim faktörlerinde anlamlı bir farklılık görülmemişken yaş, gelir ve mesleklere göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılıkların kaynağına bakıldığında 35-43 yaş aralığındaki katılımcıların 53-61 yaş aralığındakilere göre, gelir düzeyinde yüksek gelir sahibi olanların düşük gelir sahibi olanlara göre anlamlı farklılık göstermiştir. Asar (2017) 246 yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin katılımı ile yaptığı araştırmada; bireysel sosyal sorumluluğun topluma ve çevreye yönelik sorumluluk boyutunda demografik değişkenler açısından cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, aile gelir düzeyine, aylık gelir düzeyine yaşanan yere göre açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

V.YÖNTEM

V.I. Araştırma Modeli ve Hipotezlerinin Belirlenmesi



Şekil 1: Kavramsal Model

Araştırma modelinin yer aldığı Şekil 1’de sağlık çalışanların öz şefkat düzeylerinin yeşil örgütsel davranışa etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluk davranışının aracılık rolüne ilişkindir.

Sağlık çalışanlarının mesleğini icra ederken verdikleri hizmetin toplum yararına olduğu, hizmet verilen popülasyonun şefkatli davranılmasına ihtiyacı olduğu bilinmektedir. Literatür incelendiğinde; öz şefkatin örgütsel davranış etkileri ile ilgili çalışmalarda öz şefkat düzeyinin; örgüte bağlılığı, çalışan yaratıcılığını artırdığı ve prososyal davranışları teşvik ederek toplum ve örgüt yararına hareket edebilmelerini sağladığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Özpeynirci & Kırmızı, 2020:2942). Ayrıca Öz şefkat ile ilgili literatürde yapılan araştırmaları inceleyen Barnard & Curry (2011), öz şefkatin sosyal bağlılık duygusu ile pozitif ilişkili olduğunu, öz şefkatli insanların arkadaşlarına ve topluma karşı bağlılık duygusu olduğunu, uyumluluk ve başkalarını memnun etme arzuları olduğunu iletmişlerdir. Yapılan bu araştırmalar ışığında araştırmamızın örneklemini oluşturan sağlık çalışanlarının öz şefkat düzeyinin sosyal bağlılık, toplum ve örgüt yararına fayda sağlayıcı sonuçları noktasında yeşil örgütsel davranış, topluma ve çevreye yönelik sorumluluk ile ilişkisine bakılmasının literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Topluma ve çevreye yönelik sorumluluk düzeyinin bu iki değişkende oluşturacağı etkinin ortaya konulmasının sağlık sektörü açısından önemli bir veri kaynağı sağlayacağı ön görülmektedir.

Bu bağlamda; araştırma hipotezleri ise şu şekilde oluşturulmuştur;

H1:Öz şefkatin (olumlu boyut) çevresel duyarlılığa etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır.

H2:Öz şefkatin(olumlu boyut) çevresel katılıma etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır.

H3:Öz şefkatin (olumlu boyut) ekonomik duyarlılık etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır.

H4:Öz şefkatin (olumlu boyut) yeşil satın alma etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır.

H5:Öz şefkatin(olumlu boyut) teknolojik duyarlılık etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır

H6:Öz şefkatin (olumsuz boyut) çevresel duyarlılığa etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır.

H7:Öz şefkatin(olumsuz boyut) çevresel katılıma etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır.

H8:Öz şefkatin (olumsuz boyut) ekonomik duyarlılık etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır.

H9:Öz şefkatin (olumsuz boyut) yeşil satın alma etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır.

H10:Öz şefkatin(olumsuz boyut) teknolojik duyarlılık etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır

V.II. Evren, Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırma nicel bir araştırmadır ve veri elde etmek yöntemi olarak anket uygulaması seçilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için ise anket Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kuruluşlarında görev yapan sağlık personelini evreni çerçevesinde uygulanmıştır. Yapılan inceleme sonucu T.C. Sayıştay Başkanlığı 2022 tarihli raporuna göre araştırma evreninin yaklaşık 750 bin sağlık çalışanının oluşturduğu tespit edilmiştir (Sayıştay, 2022). Araştırma örneklemini için istatistiksel olarak 0,05 hata payı için bir milyon evreni temsil için 384 örneklem yeterli olduğu görülmüştür (Yılmaz & Erdoğan, 2004). Anket uygulamasına geçmeden önce araştırmanın etik açıdan uygulanabilirliği için Hitit Üniversitesi Girişimci Olmayan Araştırmaları Etik Kurulunun 03/05/2023 tarihli ve 2023-05

toplantı sayılı kararı ile gerekli resmi izinler alınmış ve araştırma uygulaması 03/05/2023-03/07/2023 tarihleri arasında yapılmıştır.

Tesadüfi olmayan örneklem yöntemi seçilerek, araştırma için hazırlanan anket formları çoğunlukla yüz yüze olmakla birlikte, anket uygulamasına destek olması için Google formlar aracılığıyla hazırlanan anket formlar sosyal medya aracılığıyla da uygulanmıştır. Netice itibari ile eksik doldurulan anketler araştırma dışı bırakılarak, 476 sağlık personeli ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

V.III. Veri Elde Etmede Kullanılan Ölçekler

Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Araştırmada katılımcı sağlık personelinin yeşil davranış düzeylerini ölçmek için Erbaş (2019) tarafından geliştirilen, 5’li Likert tipinde (1-Hiçbir zaman;5-Her zaman), “Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma, Teknolojik Duyarlılık” olmak üzere 5 faktör ve 27 maddeden oluşan “Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin faktör, madde yükleri, ortalama, varyans, güvenirlik ve geçerlilik analizleri tablo 1. de verilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, ölçeğin beş faktörlü yapısının doğrulandığı görülmüştür. Beş faktörlü yapının açıkladığı varyans oranı % 64,72, Cronbach Alpha katsayısı ise 0,930’dur. Ölçeğin ikinci maddesi olan ‘işyerinde geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım’ ifadesi düşük faktör yüküne sahip olduğu gerekçesi ile ölçek dışı bırakılmıştır.

Tablo 1. Yeşil Örgüt Davranış Ölçeği

	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Ort.
Çevresel Duyarlılık	1.İşyerinde bozuk musluk, sifon, ampul vb. gördüğümde ilgilenirim ya da yetkililere iletirim.	,734	4,5
	2.İşyerinde geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım.	,181*	3,9
	3.İşyerinde küçük bir not almam gerekirse, büyük kağıt yerine bloknot gibi küçük kağıtları veya müsvedde kağıtlara tercih ederim	,793	4,6
	4.İşyerinde gereksiz yanan ampul gördüğümde hemen söndürürüm.	,769	4,5
	5.İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kağıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.	,758	4,5
	6.İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.	,763	4,4
	7. İşyerinde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	,650	4,2
	8. İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	,612	4,3
$\alpha = ,812$ Ort= 4,4 Açıklanan Varyans= % 24,353			
Çevresel Katılım	9.Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.	,704	3,4
	10.Çevre dostu işyerlerinde çalışmayı tercih ederim.	,815	4,0
	11.Örgütsel iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştiririm (Örneğin verileri kâğıda basmak yerine mail atmak, sosyal medya araçlarını kullanmak gibi).	,774	3,9
	12.İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.	,791	3,9
	13.İşyerinde çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.	,730	3,7
	14.İşyerindeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım.	,676	3,8
15.İşyerinde çevre dostu faaliyetlere katılıyorum (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).	,749	3,5	
$\alpha = ,866$ Ort= 3,7 Açıklanan Varyans= % 39,894			
Ekonomik Duyarlılık	16.İşyerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kağıdı çift taraflı kullanırım.	,831	3,9
	17.İşyerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.	,810	4,1
	18.İşyerindeyken plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebil ya da su matarası kullanırım.	,750	3,4

	19. Bir konuda çalıştığımda bunu kendim için yapıyorum	,747	3,7
	20. Motivasyonumu işimden alırım; ödüllere değil.	,694	3,8
$\alpha = ,861$ Ort= 3,8 Açıklanan Varyans= % 53,86			
Yeşil Satın Alma	21. Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.	,800	3,9
	22. İşyerinde kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.	,767	4,2
	23. Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim	,820	3,7
	24. İşyerinde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kağıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.	,713	3,8
$\alpha = ,838$ Ort= 3,9 Açıklanan Varyans= % 60,66			
Tehnolojik	25. İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.	,575	4,2
	26. Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.	,561	3,9
	27. İşyerindeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.	,514	4,1
$\alpha = ,663$ Ort= 4,1 Açıklanan Varyans= % 64,72			
KMO: ,935 df: 66 X^2: 7,42 p=0,000 Açıklanan Varyans: %64,72 Cronbach Alpha: ,930			

Öz Şefkat Ölçeği: Araştırma da kullanılması tercih edilen katılımcıların öz şefkat düzeyini tespit etmek için geliştirilen ölçek, Killham, Mosewich, Mack, Gunnell, Ferguson, (2018) tarafından sporculara yönelik oluşturulmuş, kısa formu Raes, Pommier, Neff, Gucht, (2011) tarafından düzenlenmiş bir ölçektir. Tingaz & Atalay (2021) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan öz şefkat ölçeği 5'li Likert tipinde, olumlu ve olumsuz olarak iki faktörlü yapıdan ve 12 maddeden oluşan bir yapıdadır. Orjinali sporculara yönelik oluşturulan ölçeğin ifadeleri, bu çalışma için sağlık çalışanlarına uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin faktör, madde yükleri, ortalama, varyans, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri Tablo 2. de verilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulanmıştır. İki faktörlü yapının açıkladığı varyans oranı % 54,13, Cronbach Alpha katsayısı ise 0,763 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Öz Şefkat Ölçeği

	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Ort.
Olumlu	1. Kişiliğimin sevmediğim yönlerine karşı anlayışlı ve sabırlı olmaya çalışırım.	,576	3,6
	2. Acı verici bir olay yaşadığımda, duruma dengeli bir bakış açısıyla bakmaya çalışırım.	,617	3,7
	3. Başarısızlıklarımı, yaptığım işin bir parçası olarak görmeye çalışırım.	,568	2,9
	4. Zor zamanlar yaşadığımda, kendime ihtiyacım olan ilgi ve şefkati gösteririm.	,538	3,6
	5. Bir şey beni üzdüğünde, duygularımı dengede tutmaya çalışırım.	,567	3,6
	6. Kendimi yetersiz hissettiğimde, çoğu arkadaşımın bu yetersizlik duygusunu yaşayabileceğini kendime hatırlatmaya çalışırım.	,595	3,1
$\alpha = ,749$ Ort= 3,4 Açıklanan Varyans= % 31,404			
Olumsuz	7. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda yetersizlik hissiyle tükenirim.	,645	2,3
	8. Kendimi kötü hissettiğimde, diğer kişilerin çoğunun benden mutlu olduğunu düşünme eğilimindeyim.	,740	2,2
	9. Başarısız olduğumda, bu başarısızlığın yalnız benim başıma geldiğini hissetme eğiliminde olurum.	,712	2,1
	10. Bir birey olarak kendimi kötü hissettiğimde, kendimle alakalı bütün hatalarıma takılma ve onları kafamda kurma eğilimindeyim.	,769	2,4
	11. Bir birey olarak, hatalarıma ve yetersizliklerime karşı kınayıcı ve yargılayıcıyım.	,759	2,3
	12. Kendi kişiliğimin sevmediğim yanlarına karşı hoşgörüsüz ve sabırsızım.	,669	2,1
$\alpha = ,860$ Ort= 2,2 Açıklanan Varyans= % 54,136			
KMO: ,836 df: 66 X^2: 2,0943 p=0,000 Açıklanan Varyans: %54,13 Cronbach Alpha: ,763			

Topluma ve Çevreye Yönelik Sorumluluk Ölçeği: Araştırmada katılımcıların bireysel sorumluluk düzeylerini tespit etmek için, Asar (2017) tarafından geliştirilen, Karaca (2019) tarafından da kullanılan “Bireysel Sorumluluk Ölçeği” nin, “Toplum ve Çevreye Yönelik Sorumluluk” boyutu kullanılmıştır. Asar tarafından geliştirilen orijinal ölçek 5’li Likert tipinde, “Yardımlaşma, Toplum ve Çevreye Yönelik Sorumluluk, İnisiyatif Alma, İyimserlik ve Duyarlılık Faktörü” olmak üzere 5 faktör ve 22 maddeden oluşan bir ölçektir. Bu araştırma için gerekli olan toplum ve çevreye yönelik sorumluluk boyutu ise 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin faktör, madde yükleri, ortalama, varyans, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri tablo 3. de verilmiştir. Tablo 3’de görüldüğü üzere 5 maddenin varyansı açıklama oranı %55,94 Cronbach Alpha katsayısı ise 0,803 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Topluma ve Çevreye Yönelik Sorumluluk Ölçeği

Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	Ort.
1. Yaşam alanımdaki ağaç dikme projelerine her fırsatta destek veririm.	,774	3,5
2. Acil müdahale gerektiren sivil toplum çalışmalarında görev almaktan kaçınmam.	,726	3,8
3. Spor, kültür ve sanatla ilgili kulüp ve derneklerin aktif üyeliklerinde bulunabilirim.	,738	3,4
4. Huzur evi, kimsesiz çocuklar yurdu gibi kurumları ziyaret ederim.	,736	2,7
5.Gençler, engelliler, çocuk ve yaşlılar gibi dezavantajlı gruplara yönelik yapılacak etkinliklerde yapabileceğim bir şey teklif edildiğinde kabul ederim.	,764	3,7
KMO:;938 df:105 X²: 3,16 p=0,000 Açıklanan Varyans: %55,94 Cronbach Alpha: ,803		

VI.BULGULAR

VI.I. Demografik Özellikler

Katılımcıların %28,2 (134 kişi)’si 26-33 yaş aralığında iken, %23,5’i 18-25 yaş aralığındadır. Katılımcıların %75 (357 kişi)’i kadın olup % 54,2’si (258 kişi) evlidir. Katılımcıların % 34,9 (46 kişi)’ü lise, % 15 (58 kişi)’i ön lisans, % 30 (116 kişi)’u lisans eğitimi, %30 (140 kişi)’u ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğu İstanbul ilinde yaşamaktadır (%89,9). Katılımcıların gelirleri %38,7’si (184 kişi) asgari ücret (anket uygulama tarih baz alınmıştır), %31,7’si (151 kişi) 14.500TL üstü gelire sahiptir. Katılımcıların çalışma süreleri değerlendirildiğinde %39,5 (188 kişi)’inin 0-5 yıl arasında olduğu görülmüştür. Meslek grubu olarak katılımcıların, %29,4 (140 kişi)’ünün, hasta/müşteri hizmetleri, % 14,9 (71 kişi)’unun hekim, 12,6 (60 kişi)’sının hemşire olarak görev yaptığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Demografik Özellikler

Yaş	Sayı	%	Eğitim	Sayı	%
18-25 yaş	112	23,5	İlköğretim	25	5,3
26-33 yaş	134	28,2	Lise	83	17,4
34-41 yaş	100	21	Ön Lisans	176	37
42-49 yaş	72	15,1	Lisans	93	23,4
50 yaş üstü	58	12,2	Yüksek Lisans	140	34,9
Gelir	Sayı	%	Doktora	Sayı	%
8506-10500TL	184	38,7	Pozisyon	Sayı	%
10501-12500TL	86	18,1	Yönetici	42	8,8
12501-14500TL	55	11,6	Hekim	71	14,9
14.500TL üstü	151	31,7	Hemşire	60	12,6
Cinsiyet	Sayı	%	İdari Hizmetler	41	8,6
Kadın	357	75	Hasta/Müşteri Hizmetleri	140	29,4
Erkek	119	25	Temizlik Hizmetleri	25	5,3
Çalışma Süresi	Sayı	%	Destek Hizmetleri	14	2,9
0-5 yıl	188	39,5	Medeni Durum	Sayı	%
6-10 yıl	173	36,3	Evli	258	54,2
16 yıl üstü	115	24,2	Bekar	218	43,8
Şehir					
İstanbul	428	89,9			
Ankara	9	1,9			
İzmir	9	1,9			
Kırıkkale	9	1,9			
Çorum	21	4,4			

(N:476)

VI.II. Ölçeklerin Normal Dağılımı ve Demografik Değişkenler İle Farklılık Testleri

Araştırmada ölçek verilerine ilişkin normal “Basıklık (kurtosis) ve Çarpıklık (skewness)” değerleri bakılmış ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırma hipotezleri için normal dağılım analizlerine uygun olan parametrik testler tercih edilmiştir.

Tablo 5. Demografik Özellikler ile Değişkenler Arasındaki Anlamlı Farklılık Testleri

	Çevresel Duyarlılık	Çevresel Katılım	Ekonomik Duyarlılık	Yeşil Satın Alma	Teknolojik Duyarlılık
Cinsiyet	t = 3,271 p ,006	t = 2,653 p ,000	t = 4,174 p ,000	t = 3,862 p ,000	t = -,740 p ,474
Medeni Durum	F=2,284 p,103	F =,324 p ,723	F= 6,799 p ,001	F =1,382 p ,252	F= 3,916 p ,021
Eğitim	F = 2,024 p ,090	F =9,469 p ,000	F =21,386 p ,000	F =16,981 p ,000	F =3,084 p ,016
Yaş	F = 1,632 p ,165	F =9,685 p ,000	F =16,982 p ,000	F = 12,304 p ,000	F =,981 p ,417
Pozisyon	F = 3,680 p ,001	F =12,970 p ,000	F =20,948 p ,000	F =15,053 p ,000	F =1,457 p ,180
Gelir	F =2,197 p ,088	F =6,731 p ,000	F =22,593 p ,000	F =14,890 p ,000	F =6,648 p ,013
Çalışma Süresi	F = ,757 p ,469	F= 6,188 p ,002	F =13,768 p ,000	F= 11,873 p ,000	F =2,485 p ,084
Şehir	F =1,445 p ,218	F= ,604 p ,660	F =,413 p ,799	F= ,775 p ,542	F =,275 p ,894

Tablo 5’te katılımcıların demografik özellikleri ve yeşil örgüt davranışları arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Yapılan t-Testi ve ANOVA ve farklılıkların kaynağına yönelik yapılan post hoc- Tukey analizleri sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir:

- Cinsiyet ile katılımcıların yeşil örgüt davranış alt boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Sonuçlara göre kadınların çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve yeşil satın alma davranış düzeyleri erkeklere göre yüksek çıkmıştır. Teknolojik duyarlılık alt boyutu ile cinsiyet arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.
- Katılımcıların medeni durumları ile ekonomik ve teknolojik duyarlılık alt boyutunda da anlamlı farklılıklara rastlanmaktadır. Yapılan analizler sonucunda boşanmış katılımcıların ekonomik ve teknolojik duyarlılık puanları evli ve bekar katılımcılara göre düşük çıkmıştır.
- Katılımcıların eğitimleri ile yeşil örgüt davranış alt boyutları arasında da anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Lisansüstü katılımcıların diğer eğitim düzeyine göre çevresel katılım düzeyleri ve yeşil satın alma davranış düşük olduğu tespit edilirken, ekonomik duyarlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Yine lise düzeyindeki katılımcıların teknolojik duyarlılık düzeylerinin lisans düzeyindeki katılımcılara göre daha fazla olması elde edilen anlamlı farklılıklar arasındadır.
- Katılımcıların yaşları ile de yeşil örgütsel davranış alt boyutlar arasında bazı anlamlı farklılıklar mevcuttur. Örneğin 50 yaş ve üstü katılımcıların diğer yaş grubu katılımcılara göre çevresel katılım ve yeşil satın alma düzeyleri düşüktür. 18-25 yaş arası katılımcıların ise 50 yaş ve üstü katılımcılara göre ekonomik duyarlılık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Katılımcıların pozisyonları ile yeşil örgütsel davranış alt boyutları arasında da anlamlı farklılıklara rastlamak mümkündür. Elde edilen bulgular sonucunda hekimlerin çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve yeşil satın alma davranış düzeyleri diğer pozisyondaki katılımcılara göre düşüktür. Yine hekimlerin idari sağlık personeline göre çevresel duyarlılık düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.
- Katılımcıların gelirleri ile yeşil örgütsel davranış alt boyutları arasındaki anlamlı farklılıklar diğer elde edilen sonuçlar arasındadır. 14501TL ve üstü gelire sahip olan katılımcıların 8506 - 10500TL ve 10501 -12500TL arası gelire sahip olan katılımcılara göre çevresel katılımı, ekonomik duyarlılık ve yeşil satın alma davranış düzeyleri düşüktür. 8506 -10500TL arası gelire

sahip olan katılımcıların ise 12501-14500TL arası gelire sahip olanlara göre teknolojik duyarlılıkları düşüktür.

- Katılımcıların çalışma süreleri ile yeşil örgütsel davranış alt boyutları arasında anlamlı farklılıklarda mevcuttur. 16 yıl ve üstü çalışan katılımcıların çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve yeşil satın alma davranış düzeylerinin diğer grup katılımcılara göre düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan 16 yıl ve üstü çalışan katılımcıların teknolojik duyarlılıkları diğer grup katılımcılara göre yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların buldukları şehir ile yeşil örgütsel davranış alt boyutları arasında ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

VI.III. Korelasyon İlişkisi ve Regresyon Analizleri

Tablo 6. Değişkenler Arası Korelasyon Analiz Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Çevresel Duyarlılık (YÖD)	1	,610	,544	,607	,368	,232*	-,084	,361*
2.Çevresel Katılım (YÖD)		1	,719	,804	,371	,166*	,092	,501*
3. Ekonomik Duyarlılık (YÖD)			1	,768	,304	,055	,175*	,390*
4.Yeşil Satın Alma (YÖD)				1	,417	,088	,092	,493*
5. Teknolojik Duyarlılık (YÖD)					1	,215*	-,132*	,422*
6.Öz şefkat (olumlu boyut)						1	-,231*	,493*
7. Öz şefkat (olumsuz boyut)							1	,025
8. Toplum ve Çevre Yönelik Bireysel sorumluluk								1

P= *<0,05 anlamlılık: YÖD= Yeşil Örgütsel Davranış

Araştırma değişkenleri arasında korelasyon ilişkisi tablo 6'da verilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre yeşil örgütsel davranış alt boyutları çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve teknolojik duyarlılık ile öz şefkat (olumlu boyut) ile toplum ve çevreye yönelik bireysel sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler mevcuttur ($p<0,05$). Diğer taraftan olumsuz öz şefkat boyutu ile ekonomik duyarlılık arasında pozitif yönde teknolojik duyarlılık arasında ise negatif ilişki söz konusudur ($p<0,05$). Öz şefkat (olumlu boyut) ile topluma ve çevreye yönelik bireysel sorumluluk arasında da anlamlı pozitif yönde orta düzey bir ilişki söz konusuysen, öz şefkat (olumsuz boyut) ile topluma ve çevreye yönelik bireysel sorumluluk arasındaki ilişki anlamlılık içermemektedir.

Araştırma hipotezin temel yapısını oluşturan aracılık rolünün gerçekleşmesi için değişkenler arası bazı koşulların yerine gelmesi gerekmektedir. Birinci koşul olarak bağımsız değişkenin anlamlı bir şekilde aracı değişkene etki etmesidir. İkinci koşulda ise yine bağımsız değişkenin bağımlı olan değişkene etki etmesidir. En son ve üçüncü koşul ise hem bağımsız hem aracı değişken modele dahil edildiğinde bağımlı değişkene yaptıkları etkinin anlamlı olması gerekirken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene yaptığı etkinin ya azalması veya anlamsızlaşması gerekmektedir. Eğer bulgular istatistiki

olarak anlamsızlık ifade ediyorsa tam aracılık rolü eğer azaltıcı etki yaratıyorsa kısmi aracılık rolünden bahsedilebilir (Baron ve Kenny 1986:1176). Bu koşullar bağlamında bu araştırma için değişkenler arası üç koşulun sağlanıp sağlanmadığı analiz edilmiş ve hipotezler test edilmeye çalışılmıştır.

Aracılık rolüne geçmeden önce korelasyon katsayısında anlamlı ilişki bulunamayan değişkenler gerekli koşulları sağlamadığı için analiz dışı bırakılmıştır. Çünkü korelasyon analizi değişkenler arası ilişkiyi tespit ederken, regresyon analizi ise bu ilişkinin boyutunu ve yönünü belirleyen bir analizdir. Bu nedenle öz şefkat (olumlu) ile ekonomik duyarlılık arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır ($r=0,55$), H3 hipotezi reddedilmiştir. Öz şefkat (olumlu) ile yeşil satın alma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=0,88$). Böylece H4 hipotezi reddedilmiştir. Öz şefkat (olumsuz) ile çevresel duyarlılık arasında da anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($r=-,084$), böylece H6 hipotezi reddedilmiştir. Öz şefkat (olumsuz) ile çevresel katılım arasında da anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($r=,092$), böylece H7 hipotezi reddedilmiştir. Öz şefkat (olumsuz) ile yeşil satın alma arasında da anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($r=,092$), böylece H9 hipotezi reddedilmiştir. Öz şefkatin olumsuz boyutu ile topluma ve çevreye yönelik bireysel sorumluluk arasında anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Böylece H6, H7, H8, H9 ve H10 hipotezleri reddedilmiştir.

Diğer hipotezlere yönelik aracılık rolü analizleri ise aşağıda verilmektedir;

Tablo 7. Öz Şefkatin (olumlu boyut) Çevresel Duyarlılık (YÖD) Etkisinde Topluma ve Çevreye Yönelik Bireysel Sorumluluğun Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Topluma ve Çevreye Yönelik Bireysel Sorumluluk		
	(Aracı Değişken)	(Bağımlı Değişken)	
Öz şefkat (Olumlu)	Model 1	Model 2	
β	,300	,232	
Düzeltilmiş R ²	,088	,052	
F Değeri	46,75	26,90	
P	,000*	0,000*	
	Model 3	p	
Öz şefkat (olumlu)	β	,136	,004
T. ve Ç. Bireysel Sorumluluk	β	,320	,000
Düzeltilmiş R ²		,143	
F Değeri		40,71	
P		,000	
β		,382	

N=476, *p<0,05, **p<0,01

H1:Öz şefkatin (olumlu boyut) çevresel duyarlılığa etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır.

Model 1’de görüldüğü gibi birinci koşulunu gerçekleştirdiği ve olumlu öz şefkatin aracı rol olan topluma ve çevreye bireysel sorumluluğa etki yarattığı görülmektedir ($\beta= 0,300$; $F=46,75$; $p<0,05$; $R^2=0,88$). İkinci koşul bağımsız değişken bağımlı değişken olan çevresel duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır ($\beta=,232$; $F=26,90$; $p<0,05$; $R^2=0,052$). Üçüncü koşulda bağımsız ve bağımlı değişkenler modele dahil edilmiş ve bağımlı değişken olan çevresel duyarlılığına etkisine bakılmıştır. Model 3’te iki değişkenin çevresel duyarlılığa etkinin anlamlı ve azaltan bir yönde olduğu ve topluma ve çevreye yönelik bireysel sorumluluğunun kısmi aracılık rolü içerdiği görülmüştür ($\beta=,136$; $F=40,71$; $p<0,05$; $R^2=0,143$). Böylece H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Öz Şefkatin (olumlu boyut) Çevresel Katılım (YÖD) Etkisinde Topluma ve Çevreye Yönelik Bireysel Sorumluluğun Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Topluma ve Çevreye Yönelik Bireysel Sorumluluk (Aracı Değişken)		Çevresel Katılım (Bağımlı Değişken)	
	Model 1	Model 2	Model 3	p
Öz şefkat (Olumlu)				
β		,300		,166
Düzeltilmiş R ²		,088		,025
F Değeri		46,75		13,42
P		,000*		0,000*
Öz şefkat (olumlu)		β	,017	,679
T. ve Ç. Bireysel Sorumluluk		β	,496	,000*
Düzeltilmiş R ²			,249	
F Değeri			79,56	
P			,000*	
β			,502	

N=476, *p<0,05, **p<0,01

H2: Öz şefkatin (olumlu boyut) çevresel katılıma etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır.

Model 1’de görüldüğü gibi birinci koşulunu gerçekleştirdiği ve olumlu boyuttaki öz şefkatin aracı rol olan topluma ve çevreye bireysel sorumluluğa etki yarattığı görülmektedir ($\beta= 0,300$; $F=46,75$; $p<0,05$; $R^2=0,88$). İkinci koşul bağımsız değişken bağımlı değişken çevresel katılım üzerinde etki anlam yaratmıştır ($\beta=,166$; $F=13,42$; $p<0,05$; $R^2=0,025$). Üçüncü koşulda bağımsız ve bağımlı değişkenler modele dahil edilmiş ve bağımlı değişken olan çevresel katılıma etkisine bakılmıştır. Model 3’te iki değişkenin çevresel duyarlılığa etkinin anlamsızlaştığı ve topluma ve çevreye yönelik sorumluluğun tam aracılık rolü üstlendiği görülmüştür ($\beta=,017$; $F=79,56$; $p>0,05$; $R^2=0,249$). Böylece H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Öz Şefkatin (olumlu boyut) Teknolojik Duyarlılık (YÖD) Etkisinde Topluma ve Çevreye Yönelik Bireysel Sorumluluğun Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Topluma ve Çevreye Yönelik Bireysel Sorumluluk (Aracı Değişken)		Teknolojik Duyarlılık (Bağımlı Değişken)	
	Model 1	Model 2	Model 3	p
Öz şefkat (Olumlu)				
β		,300		,215
Düzeltilmiş R ²		,088		,044
F Değeri		46,4		23,03
P		,000*		0,000*
Öz şefkat (olumlu)		β	,097	,025*
T. ve Ç. Bireysel Sorumluluk		β	,393	,000*
Düzeltilmiş R ²			,183	
F Değeri			54,44	
P			,000*	
β			,393	

N=476, *p<0,05, **p<0,01

H5:Öz şefkatin (olumlu boyut) teknolojik duyarlılık etkisinde topluma ve çevreye bireysel sorumluluğun aracılık rolü vardır.

Model 1’de görüldüğü gibi birinci koşulunu gerçekleştirdiği ve olumlu boyut olan öz şefkatin aracı rol olan topluma ve çevreye bireysel sorumluluğa etki yarattığı görülmektedir ($\beta= 0,300$; $F=46,75$;

$p < 0,05$; $R^2 = 0,88$). İkinci koşul bağımsız değişken bağımlı değişken teknolojik duyarlılık üzerinde etki yaratmıştır ($\beta = -,215$; $F = 23,03$; $p < 0,05$; $R^2 = 0,044$). Üçüncü koşulda bağımsız ve bağımlı değişkenler modele dahil edilmiş ve bağımlı değişken olan teknolojik duyarlılığa etkisine bakılmıştır. Model 3'te iki değişkenin teknolojik duyarlılığa etkinin azaltan bir anlamlılık yarattığı görülmüştür ($\beta = ,097$; $F = 54,44$; $p > 0,05$; $R^2 = 0,183$). Böylece H5 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada sağlık çalışanlarında öz şefkat düzeyinin yeşil örgütsel davranışa etkisi ve topluma ve çevreye yönelik sorumluluğun aracı rolü araştırılması amaçlanmıştır. Katılımcılardan elde edilen analizler sonucunda yeşil örgütsel davranış alt boyutları olan çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve teknolojik duyarlılık ile öz şefkat (olumlu boyut) ve toplum ve çevreye yönelik bireysel sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler mevcut olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan olumsuz öz şefkat boyutu ile ekonomik duyarlılık arasında pozitif yönde teknolojik duyarlılık arasında ise negatif ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür. Öz şefkat (olumlu boyut) ile topluma ve çevreye yönelik bireysel sorumluluk arasında da anlamlı pozitif yönde orta düzey bir ilişki söz konusuysen, öz şefkat (olumsuz boyut) ile topluma ve çevreye yönelik bireysel sorumluluk arasındaki ilişkinin anlamlılık içermediği elde edilen sonuçlar arasındadır. Çalışma bulguları neticesinde; Öz şefkat düzeyi yüksek olan bireylerin, çevreye duyarlı olacağı, topluma faydalı davranışlarda bulunacağı ve bireyin topluma ve çevreye yönelik taşıdığı sorumluluğunda bu etkide aracı bir rol üstlenebileceği söylenebilir.

Bu çalışmanın sonuçları benzer çalışmalar ışığında değerlendirildiğinde, alan yazında ulusal ve uluslararası yapılmış çalışmalarda bu üç değişkenin arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanmasa da değişkenlerin bu çalışma ile dolaylı olarak ilişkilendirilebilen ve hipotez alt yapısını sağlayan değişkenlerle ilişkisine yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür. .

Bu bağlamda, öz şefkat ile ilgili alan yazında yapılmış mevcut çalışmaları inceleyen Barnard ve Curry (2011), öz şefkatin sosyal bağlılık duygusu ile pozitif ilişkilisinden yola çıkarak öz şefkatli insanların arkadaşlarına ve topluma karşı bağlılık duygusu olduğunu, uyumluluk ve başkalarını memnun etme arzularının olduğunu belirlemişlerdir. Yalap ve Baygın (2019) tarafından çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen başka bir çalışmada da bireylerin öz şefkat düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler tespit edildiği görülmektedir. Bu bağlamda Reşat Cica ve Karabulut (2024) ve Kongrerker (2017) tarafından örgütsel bağlılık ve yeşil örgütsel davranış arasındaki anlamlı pozitif yönlü ilişkisi de göz önüne alındığında bahsi geçen araştırmaların bu çalışmanın sonuçlarını dolaylı olarak desteklediği görülmektedir. Yine Reşat Cica ve Karabulut'un aynı çalışmasında örgütsel bağlılığın yeşil davranışa etkisinde çevre tutkusunun aracılık rol üstlenmesi, bu çalışmanın bulgularından olan bireyin çevreye yönelik göstermiş olduğu sorumluluğunun yeşil örgütsel davranışında aracı etkisi ile örtüşmektedir.

Yine öz şefkat konusunda yapılan çalışmalar yönelik Karagöz ve Uzunbacak (2023) tarafından yapılan bibliyometrik analiz, öz şefkatle ilişkilendirilen değişkenler hakkında bulgular sunmaktadır. Örneğin bu analizde, öz şefkatin en yüksek düzeyde ilişkilendirildiği değişkenler arasında duygusal zeka, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş gibi pozitif değişkenlerin yer aldığı görülmektedir. Bahsi geçen bu değişkenlerle yeşil örgütsel davranış arasındaki anlamlı ve olumlu ilişki incelendiğinde, duygusal zeka ile yeşil örgütsel davranış (Sarı, 2024; Hu, vd., 2023; Nurwahdah ve Muafi, 2022), iş tatminin yeşil örgütsel davranış ve yeşil örgüt kültürünün gelişimi (Dikmen, 2023, Shahriari vd., 2022, Pinzone vd., 2019, Kim vd., 2019) ve psikolojik iyi oluş arasında (Güvendi ve İyigün, 2024), pozitif yönde anlamlı ilişkiler olması bu çalışmada ki öz şefkat ve yeşil örgütsel davranış ilişkisini dolaylı olarak desteklediğini söylemek mümkündür.

Çalışma sağlık sektörü çalışanları açısından ele alındığında, araştırma değişkenlerine ilişkin sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmalara da rastlamak mümkündür. Örneğin, Sinclair ve ark. (2017) sağlık profesyonellerinde öz şefkat konusunu ele almış ve öz şefkate sahip sağlık çalışanlarının hasta bakım kalitesini olumlu etkilediğini tespit etmiştir. Üçok (2022) yaptığı yarı yapılandırılmış mülakatlarla lisans ve yüksek lisans mezunu sağlık çalışanlarının öz şefkat düzeylerini analiz etmiş ve

bu düzeyin, benlik saygısı, yaş, mesleki deneyim, cinsiyet ve medeni duruma bağlı olarak değiştiğini bulmuştur. Erbaş (2017), yeşil örgütsel davranışın sağlık çalışanları arasında kıdeme göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Mansur ve Gedik (2022), proaktif kişilik özelliklerinin sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarını pozitif yönde etkilediğini belirtmiştir. Aslan ve ark. (2023), bekar ve ön lisans mezunu sağlık çalışanlarının çevresel duyarlılık, çevresel katılım ve yeşil satın alma davranışlarında daha yüksek puan aldıklarını saptamıştır. Ayrıca, Shimoda ve ark. (2019) sağlık bilincinin sağlık çalışanlarının yeşil satın alma ve geri dönüşüm davranışları ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Neticede bu çalışmaların, sağlık sektöründe sürdürülebilirliği teşvik etmek ve iş memnuniyetini artırmak amacıyla öz şefkat geliştiren programlar ve yeşil davranışları destekleyen uygulamaların önemini vurguladığı görülmüştür.

Alan yazındaki ve bu çalışmada elde edilen sonuçlar ışığında çalışanların öz şefkate sahip olmalarının oldukça önemli olduğunu söylemek mümkündür. Neff (2023) de ifade ettiği gibi öz şefkatin sabit bir kişilik özelliği değil, öğrenilebilir ve uygulanabilir bir beceri olduğunu ortaya koyması (Neff, 2023:205), öz şefkatin geliştirilmesine yönelik eğitim ve uygulamaların örgütler tarafından çalışanların eğitim süreçlerine dahil edilmesini gündeme getirmektedir. Böylece öz şefkat duygusunun yüksek düzeylerde kazandırılması daha mutlu ve daha sağlıklı bir iş dünyasının oluşmasına da destek olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, toplumsal ve çevresel sorunların o toplumda yaşayan bireylerden kaynaklandığı yapılan çalışmalarla ortaya konulduğu görülmektedir. Bu doğrultuda bireylerin genel anlamda değerleri, sosyal ve psikolojik farkındalıkları çevreye ve topluma tutumları açısından değerlendirilmeli, yol gösterecek ilkeler kültürel bağlamda oluşturulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Norton ve ark., (2015) yaptıkları araştırmada ; yeşil örgütsel davranışın öncülleri, aracı rolleri ve moderatörlerine yönelik aşağıdaki bilgileri paylaşmışları bahsi geçen değişkenlerin önemini ortaya koymaktadır;

- Tutumsal olarak, doğal çevreye yönelik içsel tutumları karşılık gelen faaliyetleri sürdürme olasılığı, yapılan araştırmalarda olumlu duygulanımın yeşil örgütsel davranışı yumuşattığı güçlü etkisi olduğu tespit edilmiştir.
- Normatif olarak, bir davranış sosyal olarak kabul gördüğü açıda bireysel olarak yapılabilirliği artabilir. Yapılan sürdürülebilirlik araştırmaları sosyal kabulün sonuçlarının yeşil davranışa rehberlik ettiğini göstermektedir.
- Mübadele teorilerine göre ise, bireyler ile lider ve gruplar arası etkileşimlerin rolü ile ortaya çıkan karşılıklı ilişkilerin getirdikleri yükümlülükler bağlamında yönlendirildiğidir. Çevreci vatandaşlık davranışının doğasının da mübadele teorisi kapsamında açıklanabildiği görülmüştür. Ayrıca liderlik tarzının çalışanın yeşil davranışına etkisi olduğu çalışma sonuçlarında görülmüştür. Grup düzeyindeki olumlu iklimin olumlu düzeyde etkisi olduğu görülmüştür.
- Motivasyon olarak, bireysel çabaların yoğunluğu ya da ısrarının yanı sıra yeşil davranışlarda bulunmaya teşvik eden faktörler bulunmaktadır. Çalışmalar, bireyin yeşil davranışa katılmaya motive oluyorsa, bunu yapmaktan kişisel tatmini mevcutsa veya çalıştığı şirketin onu ödüllendireceğine inanıyorsa yeşil davranışları benimseyebilmektedir.

Çalışmanın diğer konusu olan sosyal sorumluluk bağlamında; Taylı (2014)'nin sosyal sorumluluk ile yaşam değerleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında sosyal sorumluluğun yaşam değerlerinde öz aşkınlık (yardımseverlik ve evrensellik) ve muhafazakarlık (geleneksellik, uyma ve güvenlik) anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Öz şefkatli bireylerin sosyal bağlarının ve uyum yeteneklerinin yüksek olmasının da sosyal sorumluluğun artırılmasında önemli bir özellik olarak ortaya çıktığını göstermektedir. . Severo ve ark., (2019) yılında 2776 bireyin katılımı ile yaptıkları araştırmada; X ve Y kuşağının (Y kuşağı daha düşük skor vermiş olmakla birlikte) sosyal ve çevresel konulara daha duyarlı olduğunu, bu kuşakların sosyal ağlar yolu ile çevre bilinci ve sosyal sorumlulukla arasındaki ilişkilere aracı rolü üstlendiğini iletmişlerdir. Toplumsal ve çevresel farkındalık için Y kuşağına daha fazla eğitim ve teşvik edici çalışmalar yapılmasını önermişlerdir. Kılıç & Vatansever (2017) yılında çevre yanlısı tutum ve davranışların değerler içerisinde evrensellik tarafından yordandığını tespit etmişlerdir. Çevreye ve topluma yönelik çabası olan bireylerin ayrıca güvenlik, iyilikseverlik, kendini yönlendirme, geleneksellik ve uyma değerleri yüksek düzeyde bildiren kişiler olduğunu tespit etmişlerdir.

Sonuç olarak, literatür ve yapılan çalışmalar bize kişisel değerlerin, öz şefkat düzeylerinin çevreci ve topluma fayda sağlayacak davranışları etkilediğini göstermektedir. Çalışanların yaş, eğitim, pozisyon ve gelir düzeyleri gibi süreçlerden öte değer yargıları, kendileri ile olan ilişkileri, öz şefkat düzeyleri ve içinde buldukları örgütlerin yeşil davranışlar ve çevreci tutumlar sergilemesinin önemi yapılan araştırmalar ile gözler önüne serilmiştir. Literatürle uyumlu olarak, sağlık çalışanlarının yeşil davranışlarını artırmak için, öz şefkat geliştiren programlar ve topluma yönelik sorumluluk bilincini teşvik eden eğitimlerin uygulanması önerilebilir. Çalışmada üzerinde durulan değişkenler için sağlık çalışanları katılımı ile yapılan birbiri ile ilişkisini ortaya koyacak çalışmaların kısıtlı olması sebebi ile sonuçların genellenebilirliği konusunda sınırlamalar bulunmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın ileride yapılacak çalışmalara ışık tutacağı öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbas, A., & Hasnawi, H. (2021). The impact of environmental leadership on entrepreneurial success: The moderating role of green organizational behavior. *Jurnal Pengurusan* 63,1–15., <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2021-63-12>.
- Abbas, J., & Dogan, E. (2022). The impacts of organizational green culture and corporate social responsibility on employees' Responsible behaviour towards the society. *Environmental Science and Pollution Research* 29: 60024–60034 <https://doi.org/10.1007/s11356-022-20072-w>.
- Asar, İ. (2017). *Lisansüstü öğrencilerinin kişilik yapılarıyla bireysel sosyal sorumluluk bilinçleri arasındaki ilişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Karabük.
- Aslan, Y., Zengin, O., & Polat, F. M. (2023). Hastane çalışanlarının yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1388–1402.
- Barnard, L., & Curry, J. (2011). Self-Compassion: Conceptualizations, correlates and interventions. *Review of General Psychology*, 15(4), 289–303.
- 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(6), 1173–1182.
- Bayrakçı, E., & Dinç, M. (2020). Örgütsel yeşil davranışlara yönelten güdüler: Özel okul öğretmenleri üzerine nitel bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (1), 188–201. <https://doi.org/10.20491/ısar.2020.836>.
- Bian, W., Zhao, W., & Jiang, T. (2020). Psychology and causes of the lack of civil obligations: An analysis based on personal sense of social responsibility. *Revista Argentina De Clínica Psicológica*, Xxix, 821–827, <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.316>.
- Cica, H. R., & Karabulut, T. (2024). Çalışanların örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme davranışının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çevre tutkusunun aracı rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 23(1), 304–326. <https://doi.org/10.21547/jss.1312993>
- Conversano, C., Ciacchini, R., Orrù, G., Di Giuseppe, M., Gemignani, A., & Poli, A. (2020). Mindfulness, compassion, and self-compassion among health care professionals: What's new? a systematic review. *Frontiers In Psychology*, 11:1683.1–21, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01683>.
- Davis, S., Rives, L., & Maya, S. (2017). Introducing personal social responsibility as a key element to upgrade csr. *Spanish Journal of Marketing - Esic* 21, 146–163. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sjme.2017.04.001>.
- Davis, S., Rives, L., & Ruiz-De-Maya, S. (2021). Personal social responsibility: Scale development and validation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 28, 763–775. <https://doi.org/10.1002/csr.2086>.
- Değirmenci, B. (2021). A conceptual investigation of “Green organizational behaviors” In the workplace. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 6(2), 5–10.
- Değirmenci, B. (2022). İşletmelerde uygulanan kurumsal çevre sorumluluğu faaliyetlerinin çalışanların çevreci davranış performanslarına etkisi. *İşletme(The Business Journal)*, 3(2), , 57–71.

- Dikmen, M., & Kışlalı, Ö. Ü. H. (2024). *Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmininin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin incelenmesi (Doktora Tezi)*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon
- Droms Hatch, C., & Stephen, S.-A. (2015). Gender effects on perceptions of individual and corporate social responsibility. *Journal of Applied Business and Economics*, 17(3). https://digitalcommons.butler.edu/cob_papers/254, 63–71.
- Eraslan, Y. (2011). Bireysel sosyal sorumluluk ölçeğinin (bss) geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Aile ve Toplum Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi*, 7(24), 81–91.
- Erbaşı, A. (2017). The investigation of hotel employees' green organisational behaviour tendencies in terms of some demographic variables. *Tosee – Tourism in Southern and Eastern Europe*, 4, 159–168.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal*, 86: 1–23. <https://doi.org/10.26650/ımj.2019.86.0001>.
- Erbaşı, A., Çalışkan, A., & Akdeniz, G. (2022). The effect of personality traits on green organizational behavior. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İibf Dergisi*, 12 (2), 154–185, <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.903230>.
- Erdoğan, E., & Erdem, R. (2017). Hemşirelerin bireysel sosyal sorumluluk düzeyleri ile yaşam doyumunun demografik değişkenlere göre araştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(28), 293–312.
- Eroymak, S., İzgüden, D., & Erdem, R. (2018). Çalışanların yeşil davranışının kavramsal çerçevede incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 961–971.
- İrge, N. (2022). Çevresel duyarlılığın çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1293–1315. <https://doi.org/10.20491/ısarider.2022.1442>.
- Karaca, Ş. (2019). Bireysel sosyal sorumluluğun bilinçli tüketim davranışı üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 147–172.
- Khalid, H., Harun, H., Noor, A., & Hashim, H. (2021). Green human resource management, perceived organizational support and organizational citizenship behavior towards environment in Malaysian petroleum refineries. *Shs Web of Conferences* 124, 11001, (S. 1–7). Icmesh 2020. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112411001>
- Kılıç, N., & Vatanserver, Ç. (2017). Çalışanların "Yeşil" Tutum ve Davranışları ile Yaşam Değerleri İlişkisi. *Değerli insana "Değer"li çalışmalar: Yaşam ve çalışma değerleri üzerine araştırmalar*. (S. 1–32). İçinde İstanbul/Türkiye: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş.
- Killham, M., Mosewich, A., Mack, D., Gunnell, K., & Ferguson, L. (2018). Women athletes' self-compassion, self-criticism, and perceived sport performance. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 7(3), 297–307.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S., & Ployhart, R. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335–1358. <https://doi.org/10.1177/0149206314547386>.
- Kim, A., Kim, Y., & Han, K. (2019). A cross level investigation on the linkage between job satisfaction and voluntary workplace green behavior. *Journal of Business Ethics*, 159, 1199–1214.
- Kongrerk, T. (2017). The model of corporate social responsibility, organizational commitment and employee green behavior. *UTCC International Journal of Business and Economics*, 9(2), 17–38.
- Li, Z., Yu, H., & Xing, L. (2022). The impact of green culture on employees' green behavior: The mediation role of environmental awareness. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 1–11, <https://doi.org/10.1002/csr.2422>.
- López, S., Benítez, J., & Sánchez, J. (2015). Social knowledge management from the social responsibility of The University for the promotion of sustainable development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 191, 2112 – 2116, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.327>.
- Makhloufi, L., Belaïd, F., & Zidane, K. (2021). A proposition relationship between green workplace environment and employees green behavior on organizational and environmental impacts. F. Belaïd, & A. Creti İçinde, *Energy Transition, Climate Change, and Covid-19-E- Book* (S. 179–191). Cham, Switzerland: Springer Nature Switzerland Ag.
- Mansur, F., & Gedik, Ö. (2022). Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinin yeşil örgütsel davranışa etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61), 17–42. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.962995>.
- Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakhtawar, A., & Ashraf, S. (2023). Green lifestyle: A tie between green human resource management practices and green organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 15(44),1–19, <https://doi.org/10.3390/su15010044>.

- Mergler, A. (2017). Personal responsibility: An integrative review of conceptual and measurement issues of the construct. *Research Papers in Education*, 32(2), 254–267. <https://doi.org/10.1080/02671522.2016.1225801>.
- Neff, K. (2016). The self-compassion scale is a valid and theoretically coherent measure of self-compassion. *Mindfulness* 7: 264–274. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0479-3>.
- Neff, K. (2023). Self-Compassion: Theory, method, research, and intervention. *The Annual Review of Psychology*, 74: 193–218. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032420031047>.
- Neff, K., Knox, M., Long, P., & Gregory, K. (2020). Caring for others without losing yourself: An adaptation of the mindful self-compassion program for healthcare communities. *Journal Clin. Psychol*, 76: 1543–1562. <https://doi.org/10.1002/jclp.23007>.
- Norton, T., Parker, S., Zacher, H., & Ashkanasy, N. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103–125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>.
- Norton, T., Zacher, H., Parker, S., & Ashkanasy, N. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.* 38, 996–1015 <https://doi.org/10.1002/job.2178>.
- Nurwahdah, A., & Muafi, M. (2022). The influence of green transformational leadership and green attitude on green organisational citizenship behaviour mediated by emotional intelligence. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(3), 99–111. <https://orcid.org/0000-0002-5078-4670>
- Özpeynirci, R., & Kirmizi, C. (2020). Öz şefkat kavramı ve örgütsel yansımaları. (*Bmij*) *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2924–2952. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1559>.
- Păceșilă, M. (2018). The individual social responsibility: insights from a literature review. *Management Research and Practice*, 10(1), 17–26.
- Pan, C., Abbas, J., Alvarez-Otero, S., Khan, H., & Cai, C. (2022). Interplay between corporate social responsibility and organizational green culture and their role in employees' responsible behavior towards the environment and society. *Journal of Cleaner Production* 366;1–8. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.132878>.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Huisingh, D. (2019). Effects of 'green' training on pro-environmental behaviors and job satisfaction: Evidence from the Italian healthcare sector. *Journal of cleaner production*, 226, 221–232.
- Raab, K. (2014). Mindfulness, self-compassion, and empathy among health care professionals: A review of the literature. *Journal of Health Care Chaplaincy*, 20(3), 95–108. <https://doi.org/10.1080/08854726.2014.913876>.
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K., & Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the self-compassion scale. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 18, 250–255. <https://doi.org/10.1002/cpp.702>.
- Reyes, D. (2012). Self-Compassion: A concept analysis. *Journal of Holistic Nursing*, 30(2), 81–89.
- Sarı, Ö. (2024). *Duygusal zekânın yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Sayıştay Bakanlığı, (2023) Sağlık Bakanlığı 2022 Yılı Sayıştay Denetim Raporu, 2022 Yılı Düzenlilik Denetim Raporu, 3-4. Erişim Adresi: <https://www.sayistay.gov.tr/reports/download/2joj61Koby-saglik-bakanligi> Erişim Tarihi: 01.05.2023
- Shahriari, M., Tajmir Riahi, M., Azizan, O., & Rasti-Barzoki, M. (2022). The effect of green organizational culture on organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(2), 180–197. <https://doi.org/10.1080/10911359.2022.2029789>
- Severo, E., Ferro De Guimarães, J., Dellarmelin, M., & Ribeiro, R. (2019). The influence of social networks on environmental awareness and the social responsibility of generations. *Bbr (Brazilian Business Review)*, 500–518. <http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2019.16.5.5>.
- Shimoda, A., Hayashi, H., Sussman, D., Nansai, K., Fukuba, I., Kawachi, I., & Kondo, N. (2019): Our health, our planet: a cross-sectional analysis on the association between health consciousness and pro-environmental behavior among health professionals, *International Journal of Environmental Health Research*, <https://doi.org/10.1080/09603123.2019.1572871>

- Siddiqui, S., & Javeria, A. (2022). Role of employees in green organizations: A journey from organization citizenship behavior to employee green behavior. *Pakistan Journal of Social Sciences (Pjss)*, 42(1), 223–237.
- Sinclair, S., Kondejewski, J., Raffin-Bouchal, S., King-Shier, K.M., Singh, P., (2017) Can Self-compassion promote healthcare provider well-being and compassionate care to others? Results of a systematic review, *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9 (2), 168–206. <https://doi.org/10.1111/Aphw.12086>
- Strauss, C., Taylor, B., Gu, J., Kuyken, W., Baer, R., Jones, F., & Cavanagh, K. (2016). What is compassion and how can we measure it? A review of definitions and measures. *Clinical Psychology Review*, 47, 15–27.
- Tartan Selçuk, E., & Kerse, D. (2022). Çalışanların sergilediği yeşil (çevreci) davranışlara yönelik nitel bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 936–960.
- Taylı, A. (2014). Sosyal sorumluluğun ilişkili olduğu yaşam değerleri. *Akademik Bakış Dergisi*, 42, E-Dergi, 1–16.
- Tingaz, E., & Atalay, Z. (2021). Sporcu öz şefkat ölçeği-kısa formu: Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*. 12(3), 305–318.
- Turki, M., Shahijan, M., & Alirezaei, A. (2022). The impact of green transformational leadership on green behavior with the media of green organizational culture and environmental concerns. *Journal of Business Management and Entrepreneurship*, 1(2), , 93–113.
- Uğur, A., & Öner, M. (2019). Çevreci çalışan davranışı: Bütünleştirici literatür değerlendirmesi. D. Metin İçinde, *Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-IIi, Birinci Baskı* (S. 1–33). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Üçok, D. (2022). İşyerinde öz şefkat kavramı üzerine nitel bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(30), 71–83.
- Üstündağlı, E., & Güzeloğlu, E. (2015). Gençlerin yeşil tüketim profili: Farkındalık, tutum ve davranış pratiklerine yönelik analiz. *Global Media Journal Tr Edition*, 5 (10), 341–362.
- Vasilescu, R., Barna, C., Epure, M., & Baicu, C. (2010). Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2, 4177–4182. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.660>.
- Xiang, L., & Yang, Y.-C. (2020). Factors influencing green organizational citizenship behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(9), 1–12.
- Yarnell, L., Stafford, R., Neff, K., Reilly, E., Knox, M., & Mullarkey, M. (2015). Meta-Analysis of gender differences in self-compassion. *Self and Identity*, 14(5), 499–520. <https://doi.org/10.1080/15298868.2015.1029966>.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S., (2004). “*Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*”, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yetiş, H., & Aktaş, B. (2021). Sağlık bilimleri fakültesinde okuyan öğrencilerin bireysel sosyal sorumluluk düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 4(2), 46–51.
- Yiğit, B. (2017). Örgütsel davranışta yeni bir yaklaşım: Yeşil işgören davranışı. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi(Ubsbid)*, 1(1), 67–70.
- Yiğit, B. (2022a). Yeşil örgütsel davranış alanındaki makalelerin kategorik olarak incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (Asead)*, 9(1), 189–196.
- Yiğit, B. (2022b). Yeşil örgütsel davranış: Tekstil sektöründen bir örnek. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(2), 186–192.
- Yüksel, A., Uçkun, S., & Uçkun, C. (2022). Çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına ilişkin bir araştırma. *International Academic Social Resources Journal*, 7(43), 1380–1387.
- Zacher, H., Rudolph, C., & Katz, I. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10, 465–494. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920050421>.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir. Bu çalışma, Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'nun 03.05.2023 tarih ve 2023-05 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Yazar Katkıları : Yazarlar eşit oranda katkı sunmuşlardır.

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur. Finansal destek alınmamıştır.

Teşekkür : Yayın sürecinde katkısı olan hakemlere ve editör kuruluna teşekkür ederiz.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules were followed in all preparation processes of this study. If a contrary situation is detected, ÖHÜİBF Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the author(s) of the study. This study was approved by the Hitit University Non-Interventional Research Ethics Committee with the decision dated 03.05.2023 and numbered 2023-05.

Author Contributions : The authors contributed equally.

Conflict of Interest : There is no conflict of interest between the authors. No financial support was received.

Acknowledgement : We would like to thank the referees and the editorial board who contributed to the publication process.
