

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

ÇEVRESEL ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI*

ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A STUDY OF SCALE ADAPTATION

Doç. Dr. Engin KANBUR¹

Prof. Dr. Aysun KANBUR²

Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR³

ÖZ

Çalışmanın amacı, Robertson ve Barling (2017) tarafından geliştirilen Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Türkçe uyarlamasının yapılarak ulusal yazına kazandırılmasıdır. Bu kapsamda çalışmada geçerlik ve güvenilirlik ile ilgili bulgulara yer verilmektedir. Çalışma, Karadeniz Bölgesi AFAD çalışanlarının katılımıyla iki farklı örneklem grubu ile yürütülmüştür. Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan bulgular, ölçeğin orijinal faktör yapısına uygun olarak “kendine yönelik”, “iş arkadaşına yönelik” ve “örgüte yönelik” çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanan üç faktörlü bir yapı oluşturduğunu göstermektedir. Ayrıca psikolojik iyi oluş ölçeği, iş tatmini ölçeği ve duygusal bağlılık alt ölçeği yardımıyla Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği’nin diğer yapılarla ilişkisi sınanmıştır. Elde edilen bulgular uyarlanan ölçeğin, çalışanların gönüllü ve isteğe bağlı olarak sergiledikleri çevre odaklı davranışlarının ölçülmesinde geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu kanıtlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Psikolojik İyi Oluş, İş Tatmini, Duygusal Bağlılık.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, D23, Q50.


ABSTRACT

The aim of the study is to make Turkish adaptation of the Organizational Environmental Citizenship Behavior Scale developed by Robertson and Barling (2017) and bring it into the national literature. In this context, findings related to the validity and reliability are included in the study. The study is carried out with two different sample groups with the participation of AFAD employees from the Black Sea Region. The findings that emerged as a result of the analyses show that the scale creates a three-factor structure defined as “self-enacted”, “co-worker” and “organizational” organizational environmental citizenship behavior in accordance with its original factor structure. In addition, the relationship of the Organizational Environmental Citizenship Behavior Scale with other structures is tested with the help of psychological well-being scale, job satisfaction scale and affective commitment subscale. The findings prove that the adapted scale is a valid and reliable measurement tool for measuring the voluntarily and discretionary environmental-oriented behaviors of employees.

Keywords: Organizational Environmental Citizenship Behavior, Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Affective Commitment.

JEL Classification Codes: M10, D23, Q50.

* Bu çalışma için Kastamonu Üniversitesi Etik Kurulundan 1/82 sayılı ve 25.03.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Kastamonu Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, ekanbur@kastamonu.edu.tr

²  Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, akanbur@kastamonu.edu.tr

³  Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Dış Ticaret ve Lojistik Bölümü, bozdemir@kastamonu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

When the organizational citizenship behaviors, which are defined as extra role behaviors emphasizing the voluntary participation of employees, are considered in the context of environment-oriented issues that have critical value for all living things, organizational environmental citizenship behavior draws attention as a necessary concept to be examined. This study has been prepared for two main purposes. First of all, it is aimed to deal with organizational environmental citizenship behavior at the conceptual level. Thus, it is believed that it will form a basis for future studies designed to examine the concept. Then, it is aimed to bring a valid and reliable measurement tool into national literature to measure organizational environmental citizenship behavior by carrying out the Turkish adaptation of the “Organizational Environmental Citizenship Behavior Scale (OCBE Scale)” developed by Robertson and Barling (2017). It is thought that the scale will contribute to future researches in order to find answers to the research questions that arouse curiosity about the concept of organizational environmental citizenship behavior.

Design/methodology/approach:

In the study, the Turkish adaptation of the “Organizational Environmental Citizenship Behavior Scale (OCBE Scale)” developed by Robertson and Barling (2017) was carried out by following the necessary adaptation process. In the translation of the scale, the method introduced by Brislin et al. (1973) was used. At the end of the translation carried out with expert opinions, the scale was given its final shape and decided as suitable for data collection. The data of the study were collected with the participation of employees working in the Black Sea Region (West-Middle-East) Disaster and Emergency Management Presidency (DEMP) of Turkey. Two sample groups were used in the study. The first sample group consists of 236 employees working in the Eastern Black Sea Region of DEMP. The second sample group consists of 312 employees working in the Western and Middle Black Sea Region of DEMP. Online survey technique was used to collect research data. In order to measure organizational environmental citizenship behavior, the “Organizational Environmental Citizenship Behavior Scale-OCBE) developed by Robertson & Barling (2017) was used. In order to use and adapt the scale, permission was obtained by e-mail correspondence with Jennifer L. Robertson, the co-author of the article (Robertson & Barling, 2017), which includes information about the scale. In addition, “Psychological Well-Being Scale (Diener et al., 2009)”, “Job Satisfaction Scale (Brayfield & Rothe, 1951)” and “Affective Commitment Sub-Scale (Allen & Meyer, 1990)” were also used. In the analysis of research data, item analysis, internal consistency analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and correlation analysis were utilized.

Findings:

With the data collected from the first sample group of the study, item analysis, exploratory factor analysis and internal consistency analysis were performed for the Organizational Environmental Citizenship Behavior Scale (OCBE Scale). With the data collected from the second sample group of the study, confirmatory factor analysis and internal consistency analysis were performed for all the scales used, and correlation analysis was carried out to test the relations of the Organizational Environmental Citizenship Behavior Scale with other structures. The findings obtained from both sample groups in the study were match the original three-dimensional structure of the Organizational Environmental Citizenship Behavior Scale (OCBE Scale) which was adapted into Turkish, and dimensions of the scale were determined as “self-enacted”, “co-worker” and “organizational” organizational environmental citizenship behavior in accordance with its original. Within the scope of the reliability analysis carried out with the data in the second sample group, the internal consistency coefficient of the scale was calculated as ,91 for the general scale, ,87 for the self-enacted OCBE, ,82 for the co-worker OCBE, and ,89 for the organizational OCBE. In addition, the relationships between organizational environmental citizenship behavior and psychological well-being, job satisfaction and affective commitment were examined through the correlation analysis performed with the data in the second sample group. It has been determined that there are positive and significant correlations between organizational environmental citizenship behavior and psychological well-being, job satisfaction and affective commitment. According to these findings it can be said that employees’ awareness of responsibility towards nature and environmental-oriented behaviors towards protecting it will return to them and feed the employees with positive outputs.

Conclusion and Discussion:

In this study, it is aimed to raise awareness in the national literature about organizational environmental citizenship behavior concept by defining it at conceptual level and to bring a measurement tool to the national literature that will be used in researches designed to examine the concept. As a result, the Organizational Environmental Citizenship Behavior Scale (OCBE Scale), which was adapted into Turkish in the current study, can be considered as a valid and reliable measurement tool for using to measure the organizational environmental citizenship behaviors of employees. It is believed that this scale, whose psychometric properties are tested, will contribute to future studies, and awareness of the concept of organizational environmental citizenship behavior will be developed in the national literature with the usage of the scale in different research designs.

1. GİRİŞ

İnsanlık 21.yy'da birçok zorluğu yaşarken ve bu zorluklar içinde çevresel konular ön plana çıkarken çevreye verilen tahribatlar örgütlere atfedilmekte ve küresel entegrasyonlar iş yapmanın sürdürülebilir yollarını bulmaya ve benimsemeye dönük çağrılarda bulunmaktadır (Gurmani vd., 2021). İşletmeler, topluluklar ve hatta bireyler çevreyi koruma konusundaki rollerini yerine getirmek için mücadele etmektedir (Ullah, vd., 2021). Son yıllarda örgütler çevresindeki bozulmalara karşı önemli ölçüde katkı sağlasalar da yeterli görülmemektedir (Ones ve Dilchert, 2012). Çalışanların tutumu bir örgütün çevresel tutumu ile ilgili önemli bir faktör olarak kabul edilebilir (Kanbur, 2008). Resmi kontrol mekanizmaları eksik görülerek çevresel sorunları ele almada çalışanların isteğe bağlı etik ve fedakar çabaları da değerlendirilebilir (Khan vd., 2019).

Çevresel konulardaki çabalar çalışan düzeyinde ele alınacak olduğunda “çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı” kavramı yazında dikkat çekmektedir. Çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların örgüt tarafından formel olarak tanımlanmayan gönüllü ve isteğe bağlı çevresel odaklı davranışlarını açıklamaktadır. İnsan sermayesi örgütlerin rekabetçi avantajında katma değer yaratan önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir. Arzu edilen örgütsel hedeflere ulaşmada ve örgütsel kazanımlarda çalışanların biçimsel iş tanımlarının ötesine geçen özverili ve gönüllü davranışları da rol oynamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak yönetim ve örgüt yazınında kabul gören ve araştırmalarda yer bulan prososyal nitelikli bu davranışlar örgütün devamlılığına sunduğu desteğin yanı sıra çalışanları ve örgütün tüm paydaşlarını etkiler nitelikte görülebilir. Çalışanların gönüllü katılımını vurgulayan ekstra rol davranışları olarak nitelendirilen örgütsel vatandaşlık davranışları tüm canlılar için kritik değer taşıyan çevre odaklı konular bağlamında ele alındığında çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı incelenmesi gerekli bir kavram olarak dikkat çekmektedir.

Çevresel konular farklı disiplinlerde ele alınmakta ve sürdürülebilirlik kavramı farklı bakış açıları ile tartışmalara konu olmaktadır. Çevresel konular araştırmacıların ilgisini çekmesine rağmen çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının incelenmesine dair ulusal yazında bir boşluk bulunduğu ifade edilebilir. Bu boşluğu doldurabilme motivasyonu ile çalışma iki temel amaç doğrultusunda hazırlanmıştır. Öncelikle çevresel örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsal düzeyde ele alınması amaçlanmaktadır. Böylece ileride kavramı incelemek üzere tasarlanacak çalışmalar için bir temel oluşturulacağına inanılmaktadır. Daha sonra çevresel örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek üzere Robertson ve Barling (2017) tarafından geliştirilen “Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÇÖVD Ölçeği)” Türkçe uyarlama çalışmaları yürütülerek kavrama ilişkin araştırma süreçlerinde kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracının ulusal yazına kazandırılması amaçlanmaktadır. Ölçeğin çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili merak uyandıran araştırma sorularına cevap bulabilmek üzere ileride gerçekleştirilecek araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çevresel bozulma, biyoçeşitliliğin azalması, su kirliliği ve küresel ısınma gibi çevresel sorunlar son yıllarda giderek daha fazla öne çıkmakta ve bu da çevrenin sürdürülebilir kalkınması konusunda endişeler doğurmaktadır. Çevre sorunlarına neden olan temel faktörlerden biri olarak işletmeler, sürdürülebilir kalkınmayı başarmak ve devam ettirebilmek üzere çeşitli yeşil uygulamalar yürütmektedir (Liu vd., 2021). Çevresel uygulamalar, çevresel yönetim sistemi, sertifikalandırılabilir çevresel standartlar, yeşil pazarlama ve yeşil tedarik zinciri yönetimi gibi kavramlar ile anlam kazanmakta ve güçlenen yeşil düşünce ile birlikte insanlığın çevresel sorunlarına bağlı olarak yeşil yönetim kavramı da tartışılmaktadır (Kanbur, 2008).

Örgüt içerisinde çevresel yönetim uygulamaları sadece resmi yönetim sistemlerine ve yöneticilerin bu yöndeki kararlarına bağlı olmayıp geri dönüşüm programlarına katılım gibi çalışanların davranışları ile ilgili daha informal ve gönüllü faktörlere de dayanmaktadır. Çalışanlar iş ortamlarındaki faaliyetlerinde çevresel etkiyi azaltmak için yenilikçi çözümleri veya fikirleri çevresel yönetim uygulamalarından bağımsız olarak gerçekleştirmeye yönelebilir (Paille vd., 2013). Her geçen gün daha çok örgüt tarafından uygulanmaya başlanan çevresel politikalar ve programlar çalışanların desteğini, çoğunlukla da gönüllü desteği, gerekli kılmaktadır (Irmawati vd., 2019). Çalışanların işyerinde gönüllü ve isteğe bağlı olarak yöneldiği çevresel temelli davranışları kavramsallaştırmaya odaklanan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı kavramına dayanarak “çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı” kavramının ileri sürüldüğü görülmektedir (Boiral, 2009; Daily vd., 2009; Perez vd., 2009; Boiral ve Paille, 2012; Robertson ve Barling, 2017).

Çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı “formel bir ödüllendirme sistemi tarafından doğrudan veya açıkça belirtilmeyen ve örgütlerin daha etkin çevre yönetimi uygulamalarına katkı sağlayan bireysel ve isteğe bağlı sosyal davranışlar” olarak tanımlanmaktadır (Robertson ve Barling, 2017). Çevresel örgütsel vatandaşlık davranışları örgütteki formel çevresel yönetim uygulamalarını destekleyen isteğe bağlı bireysel davranışlar olarak da nitelendirilebilir (Paille vd., 2013). Çevresel konulardaki karmaşıklığın sadece formel sistemler ile yönetilemeyeceği düşünüldüğünde çalışanların çeşitli şekillerde çevresel gönüllü davranışlarda bulunabileceği dikkat çekmektedir. Örneğin, yenilikçi fikirler veya uygulamalar geliştirebilir, önerebilir ve paylaşabilir veya işyerinde çevresel performansın iyileştirilmesine katkıda bulunan isteğe bağlı eylemler gerçekleştirebilirler. Çevreci programların çoğu genellikle çalışanların gönüllü katılımlarını da varsaymaktadır (Irmawati vd., 2019). Doğal çevreye, örgütün çevresel performansına ve bireylere yarar sağlayan çevresel örgütsel vatandaşlık davranışlarına geri dönüşüm, işyerinde enerjiyi korumak ve çevresel etkilerini azaltmak üzere diğer çalışanları teşvik etmek gibi davranışlar örnek verilebilir (Robertson ve Barling, 2017).

Çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışına dayandırılmasının yanı sıra kaynakların korunması teorisi (Hobfoll, 1989), biyofili hipotezi (Wilson, 1984) ve özerklik kuramı (Deci ve Ryan, 1985) temelinde ele alınabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı “isteğe bağlı olan, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan ve örgütün etkin işleyişini teşvik eden” bireysel davranışlardır (Organ, 1988; Podsakoff vd., 2000). Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı örgütün çevreci gelişimini destekleyen, doğaya, örgüte ve bireye katkı sağlayan çevre odaklı davranışlar açısından ele alındığında çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı olarak yazında kabul görmektedir (Boiral, 2009; Daily vd., 2009; Perez vd., 2009; Boiral ve Paille, 2012; Robertson ve Barling, 2017). Diğer bir deyişle çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı olarak açıklanabilir. Kaynakların korunması teorisi, insanların mevcut kaynaklarını korumak ve yeni kaynaklar elde etmek için motive olmaları üzerinde durmakta ve kaynakları insanların değer verdikleri olarak tanımlamaktadır (Hobfoll, 1989). Bireylerin temel olarak değer verdikleri şeyleri elde etmek, elde tutmak ve korumak için çabaladıkları ilkesini (Hobfoll vd., 2018) vurgulayan teori, çevre odaklı davranışlara gönüllü yönelme çabasındaki kaynakları koruma güdüsünü açıklayabilir. Biyofili hipotezi, insanlar yakın zamana kadar doğal ortamlarda yaşadığı (ve evrimleştiği) için, diğer yaşam biçimleriyle ilişki kurmaya doğuştan ihtiyaç duyduğu düşüncesini yansıtmaktadır. Doğada zaman geçirmek bu ihtiyacı karşılar ve iyi oluşu desteklerken, doğadan yoksunluk uyumsuz işleyişe katkıda bulunabilir (Kellert, 1997; Zelenski ve Nisbet, 2014). Doğaya duyulan öznel bağ veya doğaya ilgi çevresel sürdürülebilir davranışı anlamada faydalı olmaktadır. Doğaya bağlı olan kişiler onu korumak isteyecektir ve doğaya ilgi mutlulukla pozitif ilişkili görülmektedir (Zelenski ve Nisbet, 2014). Özerklik kuramı, bireyin motivasyonunun davranışın temel bir belirleyicisi olduğunu öne sürmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Özerklik kuramı çalışanların niçin çevre dostu davranışlara yöneldiğini açıklamada yararlı olabilir. İnanç sistemi çevre dostu olduğunda kişinin özerk motivasyonları, onu bu inanç sistemiyle uyumlu bir şekilde davranmaya yönlendirecektir ki çevre odaklı inançlar çevresel örgütsel vatandaşlık davranışına yol açabilir (Kim vd., 2020).

Çevresel örgütsel vatandaşlık davranışları örgütlerde yeşil yönetimin etkinliğini artırarak ve nihayetinde çevrenin sürdürülebilir gelişimine katkıda bulunarak örgütlerin yeşil kalkınma stratejilerine destek olmaktadır (Liu vd., 2021). Prososyal davranışlar çevresel yönlü olarak ele alındığında mutluluk ve öznel iyi oluş ile ilişkilendirilebilir (Corral-Verdugo vd., 2011). Çevresel odaklı davranışların bireylerde içsel tatmin oluşturacağı ve çevresel faaliyetlerde yer almanın iyi oluş düzeylerini etkileyeceği ifade edilebilir (Brown ve Kasser, 2005). Dolayısıyla çevresel örgütsel vatandaşlık davranışlarının psikolojik iyi-oluş, iş tatmini ve duygusal bağlılık ile ilişkili olabileceği değerlendirilebilir.

Psikolojik iyi oluş kavramı, bireyin amaçlarına ulaşma, gelişimi sürdürebilme ve çevresindeki problemlerle yüzleşebilmesindeki olumlu algılar olarak tanımlanmaktadır (Keyes vd., 2002). Psikolojik iyi oluş kavramı yazında sıklıkla mutluluk veya mutlu olma şeklinde ifade edilmektedir (Kanbur ve Mazioğlu, 2021). Psikolojik iyi oluşun bireylerin, yaşamlarını pozitif yönde etkilediği, daha sağlıklı olmalarını sağladığı, yaşam sürelerini arttırdığı, çevreyle daha verimli ilişkiler kurmalarını sağladığı ve iş performansını arttırdığı gibi birçok olumlu sonuçlar doğurduğu görülmektedir (Kermen vd., 2016). Diğer yandan psikolojik iyi oluş, bireyin becerilerinin ve limitlerinin farkında olması, hayatı boyunca karşılaştığı zorlukları veya güçlükleri kendi dayanıklılığını arttırdığını ve bir sonraki zorluk için tecrübe kazandırdığını düşünmesi olarak da ifade edilmektedir (Oruç, 2019). Psikolojik iyi oluş, bireyin hedeflerini, amaçlarını ve sahip olduğu potansiyelinin farkında olması ve çevresiyle iyi ilişkiler geliştirmesini sağlamaktadır (Ryff ve Keyes, 1995). İş tatmini, çalışanların işlerine, örgütlerine ve iş arkadaşlarına yönelik geliştirdikleri duygu, düşünce, tutum ve davranışlarını ifade etmektedir (Yıldırım, 2007). İş tatmini, kişinin işi ile ilgili değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan duygusal bir durum veya davranış olarak tanımlanabilir

(Keser, 2006). Diğer bir ifadeyle iş tatmini, bireyin yaptığı işi detaylı olarak değerlendirmesi neticesinde oluşan olumlu bakış açıcı veya memnun kalma durumu olarak ifade edilmektedir (Mansur ve Seyhan, 2021). İş tatmini, kişilerin işlerinden sağladıkları hoşnutluk veya doyum seviyesine göre değişmektedir. Yaptığı işten memnun olan çalışanlar için iş tatmini yüksek olabilirken, yaptığı işten memnun olmayan çalışanlar için ise iş tatmini düşük olabilir (Ertürk ve Keçelioğlu, 2012; Kanbur, 2018). Aynı zamanda işinde kendini huzurlu, mutlu ve keyifli hisseden bireylerin iş performansları ve örgütsel bağlılıkları artabilir, işten ayrılma niyetleri azalabilir ve işlerine daha iyi motive olabilirler (Brief ve Howard, 2002). Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık kavramının boyutlarından biri olarak sınıflandırılmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılık, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmesi, örgütü ile bütünleşmesi, özdeşleşmesi ve örgütün onlar için büyük bir öneme ve değere sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır (Boylu vd., 2007). Aynı zamanda duygusal bağlılık, çalışanların örgütün resmi kurallarına uyma ve davranışlarını bu yönde değiştirmenin ötesinde, örgütün rakiplerine karşı üstünlük sağlaması, her konuda gelişmesi ve amaçlarına ulaşması için örgütün faaliyetlerine katılmaya odaklanan örgütsel bağlılık türü olarak değerlendirilebilir (Büyükyılmaz vd., 2018). Duygusal bağlılık, çalışanların arzu ve isteklilik temeline dayanmaktadır (Yang vd., 2012). Örgütüne duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirir, örgütün bu amaçlara ulaşması için büyük çaba harcar ve gelecekte de örgütün bir parçası olmayı arzular (Bolat ve Bolat, 2008).

3. YÖNTEM

3.1. Çeviri Çalışması

Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÇÖVD) Ölçeği'nin çeviri çalışmasında Brislin vd. (1973) tarafından ortaya konulan ve yazında sıklıkla yararlanılan yöntem kullanılmıştır. Yöntem bazı aşamalardan oluşmaktadır. Bunlar; ölçeğin orijinal dilden (kaynak) hedef dile (Türkçe) çevirisinin yapılması ve alanla ilgili uzmanlar tarafından bu çevirinin gözden geçirilmesi, ölçeğin hedef dilden (Türkçe) orijinal dile (kaynak) çevirisinin yapılması ve tekrar alan ile ilgili uzmanlar tarafından değerlendirilmesi ve son olarak uzman (akademisyen, sektör temsilcileri, diğer paydaşlar) görüşlerinin alınması ve değerlendirilmesi sürecinden oluşmaktadır.

Brislin vd. (1973) tarafından önerilen bu yöntemin ilk aşama uygulamasında, ölçeğin orijinal dilden (kaynak) hedef dile (Türkçe) anadili Türkçe olan iki uzman (İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim elemanı) tarafından çevirisi yapılmıştır. Daha sonra çevirisi yapılan ölçek, ilgili yazın uzmanları tarafından (4 kişi) ölçeğin sadeliği, anlaşılabilirliği, kelime ve cümle yapısı ve Türk kültür yapısına uygunluğu açısından gözden geçirilmiş ve uzmanlar arasında gerekli olan uzlaşma sağlanmıştır. Bir sonraki aşamada ölçek tekrar anadili Türkçe olan ve ilk çeviriyi yapan uzmanlardan farklı iki uzman (İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim elemanı) tarafından orijinal dile (kaynak) çeviri yapılmış ve bu hali ilgili yazın uzmanları tarafından değerlendirilerek asıl ölçek (çeviri işlemi yapılmadan önceki ilk hali) ile karşılaştırılmıştır. Bu aşamada anlamı ve cümle bütünlüğünü bozmayan bazı küçük düzeltmeler yapılarak ölçeğe son şekli verilmiştir. Son aşamaya gelen ölçeğin ilgili yazına hakim ve İngilizce bilgisi iyi seviyede olan dört uzman tarafından tekrar gözden geçirilmesi ve detaylı incelemesinin yapılması istenmiştir. Uzmanlardan olumlu geri dönüşler alındıktan sonra ölçeğe son şekli verilmiş ve bu çalışmada verilerin toplanılması için uygun olduğu kararlaştırılmıştır.

3.2. Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı'na bağlı Afet ve Acil Durum Başkanlığı (AFAD) Karadeniz Bölgesi (Batı-Orta-Doğu) İl Müdürlüklerinde görev yapan toplam 863 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmada iki örneklem grubundan yararlanılmıştır. İlgili kurumdan gerekli izinler alındıktan sonra öncelikle Doğu Karadeniz Bölgesi ve daha sonraki süreçte Batı ve Orta Karadeniz Bölgesi AFAD İl Müdürlüklerinde görev yapan tüm çalışanlara hazırlanan online araştırma anketi gönderilmiştir. Geri dönüşler değerlendirildiğinde birinci örneklem grubu Doğu Karadeniz Bölgesi AFAD İl Müdürlüklerinde görev yapan 236 çalışandan oluşmaktadır. İkinci örneklem grubu ise Batı ve Orta Karadeniz Bölgesi AFAD İl Müdürlüklerinde görev yapan 312 çalışandan oluşmaktadır. Böylece hem birinci örneklem hem de ikinci örneklemde yer alan katılımcılar araştırma evrenini istatistiksel açıdan temsil edici niteliktedir (Davis ve Cosenza, 1998).

Birinci örneklem grubunda yer alan katılımcıların; %72,9 (N=172) erkek ve %27,1 (N=64) kadın, %84,7 (N=200) evli ve %15,3 (N=36) bekar, %93,2 (N=220) 31 yaş ve üzeri, %89 (N=210) lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip olduğu, %92,4 (N=218) 4 yıl ve üzeri mevcut işyerinde kıdem sahip olduğu, %95,3 (N=225) 4 yıl ve üzeri toplam kıdeme sahip olduğu ve %82,6 (N=195) yönetici konumunda olmadığı görülmektedir. İkinci örneklem grubunda

yer alan katılımcıların; %74,4 (N=232) erkek ve %25,6 (N=80) kadın, %86,2 (N=269) evli ve %13,8 (N=43) bekar, %94,5 (N=295) 31 yaş ve üzeri, %85 (N=265) lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip olduğu, %93,9 (N=293) 4 yıl ve üzeri mevcut işyerinde kıdem sahip olduğu, %97,4 (N=304) 4 yıl ve üzeri toplam kıdeme sahip olduğu ve %83,3 (N=260) yönetici konumunda olmadığı görülmektedir.

3.3. Ölçekler

Araştırma verilerinin toplanmasında online anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın yürütülmesi için öncelikle hazırlanan araştırma anketi ile Kastamonu Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 25.03.2021 tarih ve 1/82 sayılı kararı ile onay alındıktan sonra araştırma verileri toplanmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mevcut işyeri kıdemi, toplam kıdem ve statü) ilişkin sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde katılımcıların çevresel örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin soruların olduğu ve Türkçe uyarlaması yapılan “Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerine ilişkin soruların olduğu “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Anketin dördüncü bölümünde katılımcıların iş tatminine ilişkin soruların olduğu “İş Tatmini Ölçeği” ve anketin son bölümünde ise katılımcıların duygusal bağlılıklarına ilişkin soruların olduğu “Duygusal Bağlılık Alt Ölçeği” kullanılmıştır.

Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini ölçmek amacıyla Robertson ve Barling (2017) tarafından geliştirilen “Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği-ÇÖVD Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmaları gerekli uyarlama süreci takip edilerek tarafımızdan yürütülmüştür. Ölçeği kullanmak ve uyarlamasını yapmak için ölçeğe ilişkin bilgilerin yer aldığı makaledeki (Robertson ve Barling, 2017) sorumlu yazar Jennifer L. Robertson ile elektronik posta yazışmaları yapılarak gerekli izin alınmıştır. Ölçek; kendine yönelik, iş arkadaşına yönelik ve örgüte yönelik çevresel örgütsel vatandaşlık davranışları olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte; “İşyerinde, mümkün olduğunca geri dönüşüm yaparım.” ve “İş arkadaşlarım arasındaki çevre dostu davranışları desteklerim.” gibi ifadeler yer almaktadır. Orijinal ölçeğin iç tutarlılık katsayıları; kendine yönelik ÇÖVD faktörü için ,80 olarak iş arkadaşına yönelik ÇÖVD faktörü için ,88 olarak ve örgüte yönelik ÇÖVD faktörü için ,89 olarak bulunmuştur (Robertson ve Barling, 2017). Toplam 10 maddeden oluşan ölçeğin puanlaması beşli Likert tipine uygundur.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerini belirlemek amacıyla Diener vd. (2009) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 8 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte; “Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.” ve “Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin puanlaması beşli Likert tipine uygundur. **İş Tatmini Ölçeği:** Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının iş tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Bilgin (1995) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek tek boyut 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte; “Genel olarak işimden memnunum.” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin puanlaması beşli Likert tipine uygundur. **Duygusal Bağlılık Alt Ölçeği:** Araştırmaya katılan AFAD çalışanlarının duygusal bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin boyutu olan “Duygusal Bağlılık Alt Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ile 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte; “Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var.” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin puanlaması beşli Likert tipine uygundur.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında birinci ve ikinci örneklem grubundan toplanan verilerin istatistiki analizlerinin yapılması için SPSS for Windows 23.0 ve AMOS 22.0 (IBM, 2018) paket programları kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde madde analizi, iç tutarlılık analizi, açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Birinci Örneklem Grubuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci örneklem grubu Doğu Karadeniz Bölgesi AFAD İl Müdürlüklerinde görev yapan 236 çalışandan oluşmaktadır. Bu örneklem grubundan toplanan veriler ile madde analizi, açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi ve iç tutarlılık analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Madde ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Madde	Ort.	Std. Sapma	Madde Çıktığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıktığında Ölçek Varyansı	Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıktığında Ölçek Cronbach Alpha Katsayısı
ÇÖVD1	3,95	,92	33,42	43,32	.566	.896
ÇÖVD2	3,89	,91	33,47	42,71	.712	.887
ÇÖVD3	4,03	,95	33,33	43,61	.591	.894
ÇÖVD4	4,16	,72	33,21	45,24	.643	.893
ÇÖVD5	3,47	,91	33,90	41,33	.703	.887
ÇÖVD6	3,66	,89	33,70	42,87	.552	.898
ÇÖVD7	3,34	,93	34,03	41,11	.690	.888
ÇÖVD8	3,80	,97	33,56	41,63	.749	.884
ÇÖVD9	3,56	,98	33,81	41,60	.713	.886
ÇÖVD10	3,51	,97	33,86	42,19	.639	.891

Tablo 1’de yer alan madde analizine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; ölçeğin bütünü için iç tutarlılık katsayısının (Cronbach Alpha) ,89 olduğu, ölçek ifadeleri için madde toplam korelasyonlarının ,55 ile ,74 arasında değiştiği ve maddelerin ölçeğin bütünü ile olan tutarlılığının yeterli olduğu görülmektedir.

Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi: Açımlayıcı faktör analizi, ölçeği oluşturan ve birbirleriyle ilişki içerisinde olan ifadelerin bir araya toplanması ve sonucunda bu ifadelerle ilgili ortak faktörler (boyutlar) oluşturularak ilgili ölçeğin bu bağımsız faktörler kapsamında daha az değişkenle açıklanmasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği’ne ilişkin açımlayıcı faktör analizi bulguları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Faktör Adı	Madde Adı	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Kendine Yönelik Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	ÇÖVD1	.887		
	ÇÖVD3	.920		
	ÇÖVD6	.766		
İş Arkadaşına Yönelik Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	ÇÖVD2		.863	
	ÇÖVD4		.817	
	ÇÖVD8		.751	
Örgüte Yönelik Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	ÇÖVD5			.685
	ÇÖVD7			.848
	ÇÖVD9			.844
	ÇÖVD10			.758
Özdeğerler ($\lambda \geq 1$)		2,46	2,41	2,99
Açıklanan Varyans (%)		24,56	24,08	29,90
Toplam Açıklanan Varyans (%)			78,54	
<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO):</i> .844				
<i>Barlett:</i> ki-kare=1664.073; df=45; p=.000				

Tablo 2’de yer alan açımlayıcı (keşfedici) faktör analizine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; araştırmanın birinci örneklem grubundan toplanan verilerin faktör analizine uygun olduğu ($\chi^2 = 1664.073$, $p < .001$) ve KMO değerinin ise ,84 olarak tespit edildiği görülmektedir. Ayrıca faktör analizinde varimax dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. Faktör yüklerinin ölçeğin toplamı için ,68-,92 aralığında, kendine yönelik ÇÖVD faktörü için ,76-,92 aralığında, iş arkadaşına yönelik ÇÖVD faktörü için ,75-,86 aralığında ve örgüte yönelik ÇÖVD faktörü için ise ,68-,84 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin açıklanan toplan varyansının %78,54 olduğu, özdeğerlerinin 1’den büyük üç faktörlü bir yapısının bulunduğu ve bu üç boyutlu faktör yapısının Robertson ve Barling (2017) tarafından geliştirilen orijinal ölçeğin faktör yapısıyla uyum sağladığı söylenebilir.

Güvenirlilik Analizi: Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nde bulunan ifadelerin güvenirlilik analizi kapsamında iç tutarlılıkları Cronbach Alpha (α) katsayısı ile analiz edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı genel ölçek için ,90 olarak, kendine yönelik ÇÖVD boyutu için ,87 olarak, iş arkadaşına yönelik ÇÖVD boyutu için ,89 olarak ve örgüte yönelik ÇÖVD boyutu için ise ,88 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla genel ölçek ve boyutlarının her birinin iç tutarlılık değerlerinin %70 güvenirlilik sınırının üzerinde ve yeterli olduğu görülmektedir.

4.2. İkinci Örneklem Grubuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci örneklem grubu Batı ve Orta Karadeniz Bölgesi AFAD İl Müdürlüklerinde görev yapan 312 çalışandan oluşmaktadır. İkinci örneklem grubundan toplanan verilerle; doğrulayıcı faktör analizi, tüm ölçekler için iç tutarlılık analizi ve ölçeğin diğer yapılarla ilişkilerini sınamak üzere korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi: Farklı kültür ve örneklem grupları için geliştirilen ölçeklerin uygulanması düşünülen kültüre uyarlanması aşamasında ölçeğin yapı geçerliğini kanıtlamada orijinal yapının toplanan veriler ile ne seviyede uyum yakaladığı veya doğrulandığını ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmaktadır (Doğan, 2010). Böylece uyarlama sürecinde ele alınan ölçeğin açımlayıcı faktör analizi ile ortaya konulan yapısının orijinal ölçek ile uyumu ve ne düzeyde doğrulandığı doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilmektedir. Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi bulguları değerlendirildiğinde; X^2/df değeri 2.503, RMSEA değeri .070, GFI değeri .961, CFI değeri .981, NFI değeri .969 ve TLI değeri .967 olarak hesaplanmıştır. Analiz sonucu ortaya çıkan uyum indeksi değerlerine bakılarak modelin iyi uyum gösterdiği söylenebilir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Bu kapsamda, Robertson ve Barling (2017) tarafından geliştirilen ölçeğin birinci örneklem grubundan elde edilen verilere uygulanan açımlayıcı faktör analizi neticesinde oluşan üç faktörlü yapısının ikinci örneklem grubundan elde edilen verilerle gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analiziyle doğrulandığı belirtilebilir.

Güvenirlilik Analizi: Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nde bulunan ifadelerin güvenirlilik analizi kapsamında iç tutarlılıkları Cronbach Alpha (α) katsayısı ile analiz edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı genel ölçek için ,91 olarak, kendine yönelik ÇÖVD boyutu için ,87 olarak, iş arkadaşına yönelik ÇÖVD boyutu için ,82 olarak ve örgüte yönelik ÇÖVD boyutu için ise ,89 olarak tespit edilmiştir.

Yapılar Arasındaki İlişki: Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin diğer yapılarla ilişkileri korelasyon analizi yardımıyla sınanmıştır. Bu bağlamda ikinci örneklem grubuna Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ile birlikte Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Alt Ölçeği uygulanmıştır. Korelasyon analizinden önce kullanılan tüm ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve Cronbach Alpha (α) katsayısı hesaplanarak güvenirlilik analizi gerçekleştirilmiştir. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin; X^2/df değeri 2.291, RMSEA değeri .064, GFI değeri .971, CFI değeri .983, NFI değeri .971 ve TLI değeri .971 olarak tespit edilmiş ve iç tutarlılık değeri ,89 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tek boyutlu faktör yapısının doğrulandığı belirtilebilir. İş Tatmini Ölçeği'nin; X^2/df değeri 2.419, RMSEA değeri .068, GFI değeri .987, CFI değeri .996, NFI değeri .994 ve TLI değeri .991 olarak tespit edilmiş ve iç tutarlılık değeri ,90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tek boyutlu faktör yapısının doğrulandığı belirtilebilir. Duygusal Bağlılık Alt Boyut Ölçeği'nin; X^2/df değeri 1.110, RMSEA değeri .019, GFI değeri .995, CFI değeri .997, NFI değeri .995 ve TLI değeri .998 olarak tespit edilmiş ve iç tutarlılık değeri ,80 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tek boyutlu faktör yapısının doğrulandığı belirtilebilir. Yapılar arası ilişkilerin incelendiği korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Ort.	Std.S.	1	2	3	4	5	6	7
1 Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3,79	,744	(,91)						
2 Kendine Yönelik ÇÖVD	4,09	,831	,773*	(,87)					
3 İş Arkadaşına Yönelik ÇÖVD	3,98	,799	,845*	,520*	(,82)				
4 Örgüte Yönelik ÇÖVD	3,42	,960	,910*	,525*	,677*	(,89)			
5 Psikolojik İyi Oluş	3,90	,661	,537*	,414*	,445*	,496*	(,89)		
6 İş Tatmini	3,66	,895	,462*	,341*	,370*	,443*	,585*	(,90)	
7 Duygusal Bağlılık	3,08	,869	,395*	,223*	,304*	,432*	,456*	,682*	(,80)

*p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'te sunulan yapılar arası ilişkilerin değerlendirildiği korelasyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik iyi oluş ($r=.537$; $p<0,01$), iş tatmini ($r=.462$; $p<0,01$) ve duygusal bağlılık ($r=.395$; $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Benzer şekilde kendine yönelik ÇÖVD boyutu ile psikolojik iyi oluş ($r=.414$; $p<0,01$), iş tatmini ($r=.341$; $p<0,01$) ve duygusal bağlılık ($r=.223$; $p<0,01$) arasında; iş arkadaşına yönelik ÇÖVD boyutu ile psikolojik iyi oluş ($r=.445$; $p<0,01$), iş tatmini ($r=.370$; $p<0,01$) ve duygusal bağlılık ($r=.304$; $p<0,01$) arasında ve örgüte yönelik ÇÖVD boyutu ile psikolojik iyi oluş ($r=.496$; $p<0,01$), iş tatmini ($r=.443$; $p<0,01$) ve duygusal bağlılık ($r=.432$; $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi ile yapılar (değişkenler) arasındaki ilişkiye yönelik ortaya çıkan bulgular Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin geçerliğine kanıt olarak değerlendirilebilir.

5. SONUÇ

Örgütsel vatandaşlık davranışları gerek birey gerekse örgüt açısından kazanımlar doğuran davranışlardır. Bu kazanımların dikkat çekmesiyle birlikte örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordamaya yönelik faktörleri ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkilerinin neler olabileceğini inceleyen çalışmalar yazında sıkça yer almaktadır. Çalışanların gönüllü olarak yöneldiği örgütsel vatandaşlık davranışlarının çevresel odaklı davranışlar bağlamında ele alınması ile birlikte yazında "çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı" kavramı da benzer biçimde araştırmalara konu olmaktadır. Bu noktada hangi faktörlerin çalışanları işyerinde gönüllü ve isteğe bağlı olarak çevresel temelli davranışlara yönelttiği veya çevresel örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkilerinin neler olabileceği merak uyandırmaktadır.

Çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını incelemeye yönelik araştırmaların ulusal yönetim ve örgüt yazınındaki boşluğu dikkat çekmektedir. Diğer taraftan bu kavramı incelemek üzere yürütülecek araştırmalarda kavramı ölçmede yararlanacak bir ölçüm aracına duyulan ihtiyaç da açıktır. Dolayısıyla çalışmanın amacı çevresel örgütsel vatandaşlık davranışını kavramsal düzeyde ele alarak bu kavrama ilişkin ulusal yazındaki farkındalığı geliştirmek ve kavramı incelemek üzere tasarlanacak araştırmalarda yararlanılacak bir ölçüm aracını ulusal yazına kazandırmaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda çevresel örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek üzere Robertson ve Barling (2017) tarafından geliştirilen "Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÇÖVD Ölçeği)" Türkçe uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda orijinal ölçeğin Türkçe çeviri süreci yürütülmüş, son Türkçe hali iki örneklem grubuna uygulanmış, elde edilen veriler ile madde analizi yapılmış, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile ölçeğin yapı geçerliği ve iç tutarlılık analizi ile ölçeğin güvenilirliği sınanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÇÖVD Ölçeği) için orijinal ölçek ile örtüştüğü belirlenen ve kendine yönelik çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı, iş arkadaşına yönelik çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüte yönelik çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanan üç faktörlü yapıyı doğrulamaktadır.

Çalışmada ölçeğin diğer yapılarla ilişkilerini sınamak üzere psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve duygusal bağlılık kavramları ile ilişkisi korelasyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde çevresel örgütsel vatandaşlık davranışının psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve duygusal bağlılık ile anlamlı ve pozitif ilişkisi olması beklenen bir durum olarak belirtilebilir. Örgütler, kıt kaynakları kullanarak üretimlerini gerçekleştirmektedir. Gelecek nesillere daha yaşanılabilir bir dünya bırakabilmek için çevre ve içinde bulunan kıt kaynaklar daha bilinçli ve daha tasarruflu kullanılmalıdır. Örgütlerde ve çalışanlarda çevre bilinci ve önemi geliştikçe ve çevreye yönelik olumlu uygulamalar arttıkça çalışanlar da çevrelerine karşı daha duyarlı bir hale gelebileceklerdir. Böylece prososyal nitelikli çalışan davranışları çevresel bağlamda da anlam yüklenerek çevresel örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesiyle çalışanların psikolojik iyi oluşlarının artacağı, yaptıkları işten daha çok tatmin olacağı ve örgütlerine karşı daha bağlı olacağı söylenebilir. Çalışanların işyerinde doğaya karşı sorumluluk bilinci ile onu korumaya yönelik çevresel odaklı davranışlarının kendilerine geri dönerek yine çalışanları olumlu yönde çıktılarla besleyeceği bu çalışma ile farkındalık kazanılması gerekli bir konu olarak ortaya konulmaktadır.

Sonuç olarak Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÇÖVD Ölçeği) Ek'te sunulan hali ile psikometrik açıdan geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilerek çalışanların çevresel örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere kullanılacak bir ölçüm aracı olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmada elde edilen bulguların çalışmadaki örneklem gruplarından anket tekniği ile elde edilen verilerle çalışma kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler ile tespit edildiği dikkate alınmalıdır. İleride yürütülecek çalışmalar için psikometrik özellikleri sınanan bu ölçeğin katkı sağlayacağına ve ölçeğin farklı araştırma

tasarımlarında kullanımı ile ulusal yazında çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı kavramına ilişkin farkındalığın gelişeceğine inanılmaktadır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. Sistem Yayıncılık.
- Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87, 221-236.
- Boiral, O. ve Paille, P. (2012). Organizational citizenship behavior for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109, 431-445.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brief, A. P. ve Howard, M. W. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Brown, K. W. ve Kasser, T. (2005). Are psychological and ecological well-being compatible? The role of values, mindfulness and lifestyle. *Social Indicators Research*, 74, 349-368.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel kariyer yönetiminin duygusal bağlılık üzerinde etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Corral-Verdugo, V., Mireles-Acosta, J. F., Tapia-Fonllem, C. ve Fraijo-Sing, B. (2011). Happiness as a correlate of sustainable behavior: A study of pro-ecological, frugal, equitable and altruistic actions that promote subjective wellbeing. *Human Ecology Review*, 18(2), 95-104.
- Daily, B. F., Bishop, J. W. ve Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48, 243-256.
- Davis, D. ve Cosenza, R. M. (1998). *Business research for decision making*. Pws-Kent Publishing Company.
- Deci, E. ve Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior, Perspectives in social psychology*. Springer.
- Diener, E., Scollon, C. N. ve Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Social Indicators Research Series*, 39, 67-100.
- Doğan, T. (2010). Sosyal görünüm kaygısı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 151-159.
- Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.

- Gurmani, J. K., Khan, N. U., Khalique, M., Yasir, M., Obaid, A. ve Sabri, N. A. A. (2021). Do environmental transformational leadership predicts organizational citizenship behavior towards environment in hospitality industry: Using structural equation modelling approach. *Sustainability*, 13, 5594.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J.P. ve Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 5, 103-128.
- Irmawati, B., Retnawati, B. B. ve Triharjanti, C. (2019). Organizational citizenship behavior towards the environment between employees of service and manufacturing firms in Semarang. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 100, 376-380.
- Kanbur, A. (2008). Green management in organizations for the sustainability of the humanity. *The International Journal of The Humanities*, 6(5), 15-21.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.
- Kanbur, E. ve Mazioğlu, V. (2021). Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1839-1857.
- Kellert, S. R. (1997). *Kinship to mastery: Biophilia in human evolution and development*. Island Press.
- Kermen, U., İlçin Tosun, N. ve Doğan, U. (2016). Yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 20-29.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S. ve Usman, M. (2019). Interrelations between ethical leadership, green psychological climate, and organizational environmental citizenship behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1977.
- Kim, W. G., McGinley, S., Choi, H. M. ve Agmapisarn, C. (2020). Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102-375.
- Liu, Z., Mei, S. ve Guo, Y. (2021). Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: The moderating effect of environmental values. *Chinese Management Studies*, 15(2), 290-304.
- Mansur, F. ve Seyhan, F. (2021). Kişisel dozimetre taşıyan çalışanlarda aşırı iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1033-1049.
- Ones, D. S. ve Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 444-466.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28.
- Paille, P., Boiral, O. ve Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: A social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552-3575.

- Perez, O., Amichai-Hamburger, Y. ve Shterental, T. (2009). The dynamic of corporate self-regulation: ISO 14001. Environmental commitment, and organizational citizenship behaviour. *Law & Society Review*, 43(3), 593-629.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Robertson, J. L. ve Barling, J. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 75, 57-66.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am. Psychol*, 55, 68-78.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995), The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve 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.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Ullah, I., Wisetsri, W., Wu, H., Shah, SMA., Abbas, A. ve Manzoor, S. (2021). Leadership styles and organizational citizenship behavior for the environment: The mediating role of self-efficacy and psychological ownership. *Frontiers in Psychology*, 12, 683101.
- Wilson, E. O. (1984). *Biophilia*. Cambridge, Harvard University Press.
- Yang, H., Sanders, K. ve Bumtay, C. P. (2012). Linking perceptions of training with organizational commitment: The moderating role of self-construals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1), 125-149.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Zelenski, J. M. ve Nisbet, E. K. (2014). Happiness and feeling connected: The distinct role of nature relatedness. *Environment and Behavior*, 46(1), 3-23.

Ek 1. Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÇÖVD)

Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÇÖVD), çalışanların gönüllü ve isteğe bağlı olarak sergiledikleri çevre odaklı davranışlarının ölçülmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Ölçek Puanlaması beşli Likert tipine uygundur:

- 1 = Asla
- 2 = Nadiren
- 3 = Bazen
- 4 = Sık sık
- 5 = Her zaman

Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÇÖVD)

Kendine Yönelik Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

- ÇÖVD1 İşyerinde, mümkün olduğunca geri dönüşüm yaparım.
- ÇÖVD3 İşyerinde kullandığım malzemelerin miktarını muhafaza ederim.
- ÇÖVD6 İşyerinde, kullandığım enerji miktarını azaltırım.

İş Arkadaşına Yönelik Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

- ÇÖVD2 İş arkadaşlarıma işyerinde çevre dostu olmaları konusunda yardımcı olurum.
- ÇÖVD4 İş arkadaşlarım arasındaki çevre dostu davranışları desteklerim.
- ÇÖVD8 İş arkadaşlarıma kullandıkları malzemelerin miktarını azaltmalarını öneririm.

Örgüte Yönelik Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

- ÇÖVD5 Çalıştığım kurumu çevre dostu ürünler satın alması konusunda ikna ederim.
- ÇÖVD7 Yöneticimle çalıştığım kurumun nasıl daha çevre dostu olabileceğine ilişkin fikir alışverişinde bulunurum.
- ÇÖVD9 Çalıştığım kurumu çevresel hayırseverliği desteklemesi için teşvik ederim.
- ÇÖVD10 Çalıştığım kurumu çevreye etkisini azaltması için teşvik ederim.