

Medeni durum	Evli	116	73.0
	Bekâr	43	27.0
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	29	18.2
	Ön Lisans	37	23.3
	Lisans	79	49.7
	Yüksek Lisans ve üzeri	14	8.8
Yaş	18-30	64	40.3
	31-40	62	39.0
	41 ve üzeri	33	20.7
Toplam İş deneyimi	1 yıldan az	9	5,7
	1-5	54	34,0
	6-10	51	32,1
	11-15	26	16,4
	16-20	12	7,5
	20+	7	4,4
Toplam		159	100

Tablo 1’de araştırmaya katılanların 70,4’ü erkek, % 73’ü evli, %49,7’si lisans mezunu, %40’ı 18-30 yaş arasında ve %34’ü ise 1-5 yıl arasında toplam deneyime sahiptir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun demografik olarak erkek, evli, lisans mezunu ve genç bir kitleye sahip olduğu görülmektedir.

Verilerin normallik analizi için Skewness (-850) ve Kurtosis (-1,164) değerleri bulunmuştur. Değerler -1,5 - +1,5 arasında olduğundan araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Buradan hareketle araştırma hipotezlerini test etmek için parametrik testler (Korelasyon ve regresyon) kullanılmıştır.

5.BULGULAR

Bu kısımda araştırma kapsamında elde edilen verilere yönelik yapılan analizler sonucu değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri ile korelasyon ve regresyon analizi bulgularına yer verilmektedir. Tablo 2’de benlik saygısı ve yeşil örgütsel davranış ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

Tablo 2: Benlik saygısı ile yeşil örgütsel davranış boyutları ve toplam puanlarına ilişkin Tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Benlik Saygısı	3.93	.56
Çevresel Duyarlılık	4,29	,66
Çevresel Katılım	3,85	,80
Ekonomik Duyarlılık	3,79	,97
Yeşil Satın Alma	3,80	1,01
Teknolojik Duyarlılık	3,93	,92
Yeşil Örgütsel Davranış Toplam	3.97	.73

Tablo 2’de katılımcılara 5’li likert tipinde yöneltilen sorular kapsamında değişkenlere ait ortalama değerlerin her ikisinin de yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan

katılımcıların benlik saygılarının ve yeşil örgütsel davranış gösterme eğilimlerinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

Benlik saygısı ve yeşil örgütsel davranış değişkenle arasındaki ilişkileri incelemeye dönük yapılan korelasyon analizi bulguları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Benlik saygısı ve yeşil örgütsel davranış ilişkisine dair pearson korelasyon analizi bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Benlik Saygısı	-	.117	.246**	.193*	.153	.265**	.218**
2. Çevresel Duyarlılık	.117	-	.650**	.652**	.620**	.587**	.825**
3. Çevresel Katılım	.246**	.650**	-	.747**	.780**	.717**	.904**
4. Ekonomik Duyarlılık	.193*	.652**	.747**	-	.803**	.722**	.900**
5. Yeşil Satın Alma	.153	.620**	.780**	.803**	-	.709**	.891**
6. Teknolojik Duyarlılık	.265**	.587**	.717**	.722**	.709**	-	.826**
7. YÖD Toplam	.218**	.825**	.904**	.900**	.891**	.826**	-

* Korelasyon değeri 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

**Korelasyon değeri 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'e göre benlik saygısı ile çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, teknolojik duyarlılık ve yeşil örgütsel davranış toplam puanı arasında pozitif yönde, düşük kuvvette istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Benlik saygısı ile yeşil örgütsel davranışın diğer iki boyutu olan çevresel duyarlılık ve yeşil satın alma davranışı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Değişkenler arasında nedensel bir bağ olup olmadığını belirlemek üzere ise regresyon analizine başvurulmuştur. Bağımlı değişken olan yeşil örgütsel davranışa ait 5 ayrı boyut olduğundan ayrı ayrı tekli regresyon modelleri kurularak analizler gerçekleştirilmiştir. İlk olarak Tablo 4'te benlik saygısı ve çevresel katılım değişkenlerine yönelik analizi bulguları gösterilmektedir.

Tablo 4: Benlik saygısının çevresel katılımı yordamasına ait tekli regresyon analizi bulguları

Bağımsız değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	t	P
Benlik Saygısı	.246	.060	.054	.246	3,176	,002

Bağımlı Değişken: Çevresel katılım

Tablo 4'e göre benlik saygısı çevresel katılım boyutunu pozitif yönde düşük kuvvette (Beta: .246) yordamaktadır. R² değeri (.060) benlik saygısındaki her bir değişimin yeşil örgütsel davranıştaki değişimin % 6'sını açıkladığını göstermektedir.

Tablo 5'te benlik saygısı ve ekonomik duyarlılık değişkenlerine yönelik tekli regresyon analizi bulguları gösterilmektedir.

Tablo 5: Benlik saygısının ekonomik duyarlılığı yordamasına ait tekli regresyon analizi bulguları

Bağımsız değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	t	P
Benlik Saygısı	.193	.037	.031	.193	2,470	,015

Bağımlı Değişken: Ekonomik duyarlılık

Tablo 5'e göre benlik saygısı ekonomik duyarlılık boyutunu pozitif yönde düşük kuvvette (Beta: .193) yordamaktadır. R^2 değeri (.037) benlik saygısındaki her bir değişimin yeşil örgütsel davranıştaki değişimin % 3.7'sini açıkladığını göstermektedir.

Tablo 6'te benlik saygısı ve teknolojik duyarlılık değişkenlerine yönelik tekli regresyon analizi bulguları gösterilmektedir.

Tablo 6: Benlik saygısının teknolojik duyarlılığı yordamasına ait tekli regresyon analizi bulguları

Bağımsız değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	t	P
Benlik Saygısı	.265	.070	.064	.265	3,448	,001

Bağımlı Değişken: Teknolojik duyarlılık

Tablo 6'ya göre benlik saygısı teknolojik duyarlılık boyutunu pozitif yönde düşük kuvvette (Beta: .265) yordamaktadır. R^2 değeri (.070) benlik saygısındaki her bir değişimin yeşil örgütsel davranıştaki değişimin % 7'sini açıkladığını göstermektedir.

Tablo 7'de benlik saygısı ve yeşil örgütsel davranış değişkenlerine yönelik tekli regresyon analiz bulguları gösterilmektedir.

Tablo 7: Benlik saygısının yeşil örgütsel davranışı yordamasına ait tekli regresyon analizi bulguları

Bağımsız değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	t	P
Benlik Saygısı	.218	.047	.041	.281	2,797	.006

Bağımlı Değişken: Yeşil Örgütsel Davranış

Tablo 7'ye göre benlik saygısı yeşil örgütsel davranışı pozitif yönde düşük kuvvette (Beta: .281) yordamaktadır. R^2 değeri (.047) benlik saygısındaki her bir değişimin yeşil örgütsel davranıştaki değişimin % 4.7'sini açıkladığını göstermektedir.

6.TARTIŞMA VE SONUÇ

Benlik saygısının yeşil örgütsel davranışa etkisinin incelendiği bu çalışmada lojistik sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. İlk olarak sonuçlar katılımcıların benlik saygıları ve yeşil örgütsel davranış düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. İkinci olarak benlik saygısının yeşil örgütsel davranışın toplam puanını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde daha önce benzer şekilde yapılan çalışmalar bu durumla uyumlu sonuçlar elde edildiğini göstermektedir. Bissing-Olsen ve diğerleri (2013) olumlu duygulanım içerisinde olan çalışanların örgütte daha fazla yeşil örgütsel davranış sergilediklerini tespit etmişlerdir. Benlik saygısı da bu noktada olumlu bir duygu durum olarak yeşil örgütsel davranışların sergilenmesinde çalışanlarda yüksek olması beklenen önemli faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yeşil örgütsel davranışın boyutları anlamında ayrı ayrı etkilerine bakıldığında çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve teknolojik duyarlılık boyutlarında benlik saygısının anlamlı bir yordayıcı olduğu ancak çevresel duyarlılık ve yeşil satın alma boyutlarında anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum katılımcıların özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir. Çevresel duyarlılıkla ilgili soruların daha çok büro içi çalışanlara yönelik olması ve yeşil satın alma davranışlarının da örgütte satın alma departmanı tarafından karar verilerek temin edilmesi lojistik sektörü çalışanlarının bu sorulara verdikleri cevaplarda daha çekimser kalmalarına yol açmış olabilir.

Son olarak yeşil örgütsel davranış konusunda bu alanda çalışma yapanlara ve uygulayıcılara yönelik bazı önerilerde bulunulabilir. Benlik saygısı ile sınırlı bu araştırma dışında duygusal zeka, stres, kontrol odağı, duygu düzenleme, psikolojik sermaye gibi farklı değişkenlerin yeşil örgütsel davranışı açıklamadaki doğrudan ya da dolaylı etkileri araştırılabilir. Uygulayıcılara yönelik ise yöneticiler çevreye duyarlı davranışların sergilenmesi için işe alımlarda benlik saygısı yüksek olan bireyleri tercih edebilir ve çalışanlarda benlik saygısının geliştirilmesi için proaktif rol alabilirler.

KAYNAKÇA

Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A. & Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of Management Review*, 32(3), 836-863.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.

Alavi, H. R. & Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32(4), 591-600.

Andersson, L., Jackson, S. E. & Russell, S. V. (2013). Greening organizational behavior: An introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2): 151-155.

Andre, C. & Lelord, F. (2002). *Kendine saygı* (Çev.: İ. Yerguz), İletişim Yayınları, İstanbul.

Bayrakçı, E. & Dinç, M. (2010). Örgütsel Yeşil Davranışlara Yönelten Güdüler: Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 188-201.

Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S. & Zacher, H. (2013). Relationships Between Daily Affect and Pro- Environmental Behavior At Work: The Moderating Role of Pro- Environmental Attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175.

Burger, J., M. (2006). *Kişilik*, Kaknüs Yayınları, İstanbul.

Campbell, J. D. & Lavalley, L. F. (1993). Who am I? The role of self-concept confusion in understanding the behavior of people with low self-esteem. R.F. Baumeister (Ed.) *Self-esteem içinde* (ss. 3-20). Boston, MA: Springer.

Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2, 47-74.

Carmel, S. (1997). The professional self-esteem of physicians scale, structure, properties, and the relationship to work outcomes and life satisfaction. *Psychological Reports*, 80(2), 591-602.

Chen, S. X., Cheung, F. M., Bond, M. H. & Leung, J. P. (2006). Going beyond self-esteem to predict life satisfaction: The Chinese case. *Asian Journal of Social Psychology*, 9(1), 24-35.

Chow, H. P. (2005). Life satisfaction among university students in a Canadian prairie city: A multivariate analysis. *Social indicators research*, 70(2), 139-150.

- Ciarrochi, J., Heaven, P. C. & Davies, F. (2007). The impact of hope, self-esteem, and attributional style on adolescents' school grades and emotional well-being: A longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 41(6), 1161-1178.
- Cramer, P. (2001). Identification and its relation to identity development. *Journal of Personality*, 69(5), 667-688.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Çiftçi, G. E. & Çankaya, M. (2019). İşkollklık ve benlık saygısı arasındaki ilişki de örgütsel desteğin aracılık rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 14(1), 499-536.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. NY: Plenum, New York.
- Doğru, N. & Peker R. (2004). Özsaygı Geliştirme Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerine Etkisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 315-328.
- Erbaş, A. (2019). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23.
- Eryılmaz, A. & Atak, H. (2011). Ergen öznel iyi oluşunun öz saygı ve iyimserlik eğilimi ile ilişkisinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 170-181.
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: testing a model among young workers. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5(2), 246-255.
- Fuller, J. B., Marler, B., Hester, K., Frey, L. & Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of the need for self- esteem. *Journal of Social Psychology*, 146(6), 701-716.
- Golstein, N.J., Cialdini, R. B. & Griskevicius, V. (2008). A room with a viewpoint: Using social norms to motivate environmental conservation in hotels. *Journal of Consumer Research*, 35, 472 - 482.
- Graves, L. M., Sarkis, J. & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81-91.
- Howell, R., Bellenger, D. & Wilcox, J. (1987). Self-esteem, role stress, and job satisfaction among marketing managers. *Journal of Business Research*, 15(1), 71-84.
- Hughes, L. W. & Palmer, D. K. (2007). Psychological contract and organization-based self-esteem on organizational commitment in a sample of permanent and contingent workers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 143-156.
- Kapıkıran, Ş., Yaşar, M. & Kapıkıran, N. A. (2016). Benlik saygısı ve okul tükenmişliği arasındaki ilişki de öz düzenlemenin doğrudan ve dolaylı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 51-64.

Kong, F., Zhao, J. & You, X. (2013). Self-esteem as mediator and moderator of the relationship between social support and subjective well-being among Chinese university students. *Social Indicators Research*, 112(1), 151-161.

Moore, S., Lindquist, S. & Katz, B. (1997). Home health nurses: Stress, self-esteem, social intimacy, and job satisfaction. *Home Care Provider*, 2(3), 135-139.

Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H. & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125

Orth, U. & Robins, R. W. (2019). Development of self-esteem across the lifespan. D. P. McAdams, R. L. Shiner ve J. L. Tackett (Ed.), *Handbook of personality development* (s. 328–344). New York: The Guilford Press.

Palti, C. (2012). Üniversiteye hazırlanan lise son sınıf öğrencilerinde yükseköğretime geçiş sınavı öncesi ve sonrasında benlik saygısı, sınav kaygısı ve durumluk-sürekli kaygı düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N. & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(8), 965-984.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 32(3), 622-648.

Ramus, C. A. & Killmer, A. B. (2007). Corporate greening through prosocial extrarole behaviours—a conceptual framework for employee motivation. *Business strategy and the Environment*, 16(8), 554-570.

Ramus, C. & Steger, U. (2000). The Role of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee 'Ecoinitiatives' at Leading Edge European Companies. *Academy of Management Journal*. 43. 605-626.

Rosenberg, M. (1965), *Society And The Adolescent Self-image*, Princeton, NJ: Princeton University Press.

Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C. & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60, 141-156.

Saygın, Y. (2008). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Schimmack, U. & Diener, E. (2003). Predictive validity of explicit and implicit self-esteem for subjective well-being. *Journal of Research in personality*, 37(2), 100-106.

Smith, A. M. & O'Sullivan, T. (2012). Environmentally responsible behaviour in the workplace: An internal social marketing approach. *Journal of Marketing Management*, 28(3-4), 469-493.

- Stern, P. C. (2000). Towards a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407-424.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Torucu, B. K. (1990). 13-14 yaşındaki gençlerin sosyo-ekonomik düzeyi ve ana baba tutumlarındaki farklılıkların belirlenip benlik saygısına etkisinin araştırılıp karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ture, R. S. & Ganesh, M. P. (2014). Understanding pro-environmental behaviours at workplace: Proposal of a model. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 10(2), 137-145.
- Uys, L. R., Minnaar, A., Reid, S. & Naidoo, J. R. (2004). The perceptions of nurses in a district health system in KwaZulu-Natal of their supervision, self-esteem and job satisfaction. *Curationis*, 27(2), 50-56.
- Wiernik, B. M., Dilchert, S. & Ones, D. S. (2016). Age and employee green behaviors: A meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 7 (194), 1-15.
- Yavuzer, H. (2003). *Okul çağı çocuğu*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Zafar, N., Mubashir, T., Tariq, S., Masood, S., Kazmi, F., Zaman, H. & Zahidb, A. (2014). Self-esteem and job satisfaction in male and female teachers in public and private schools. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 12(1), 46-50.