

TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ UYGULAMALARININ GIDA SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ*

Pınar KIRCA**

Murat Adil SALEPÇİOĞLU***

ÖZ

Bu çalışma toplam kalite yönetimi uygulamalarının gıda sektörü çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları üzerinde bir etkisi olup olmadığını ortaya koymak amacı yapılmıştır. İnsanoğlu başlangıçtan günümüze dünyadaki kaynakları tüketerek gelmiştir. Günümüzde çevreye karşı duyulan hassasiyetin artması ile işletmelerin de süreçlerinde yeşil davranışları benimsemesi ve çevreci politikalara yönelmesi kaçınılmazdır. Toplam kalite yönetimi uygulamaları uzun yıllardır işletmelerde kullanılmakta ve işletmelerin stratejileri ile uyumlu olarak işletilmektedir. İnsanların tükettiği kaynakların yerine gelmesinin uzun yıllar aldığı farkına varması ile çevre tanımına bakış açısı genişlemiştir. Bu bakış açısı tüketim alışkanlıklarında ve satın alma tercihlerinde çevreye saygılı ürün ve hizmetlere olan talebi arttırmış ve işletmelerin politikalarını gözden geçirip “yeşil” uygulamalar benimsemelerini sağlamıştır. Gıda üretim sektörü doğal kaynakların en çok kullanıldığı sektörlerden biri olup, üretimde sürdürülebilirliğin sağlanması önem arz etmektedir. Çalışmamızda ilk önce dünyada ve Türkiye’de gıda sektöründen bahsedilmiş, daha sonra toplam kalite yönetimi ve yeşil örgütsel davranış kavramları hakkında bilgi verilmiştir. Sonrasında araştırma bulguları analiz edilerek gıda işletmelerindeki toplam kalite yönetimi uygulamalarının çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını kısmen etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Varılan sonuçlar neticesinde işletmelerdeki yeşil davranışların geliştirilmesi için toplam kalite yönetimi unsurlarının kullanılmaya devam edilmesi önemlidir. İşletmelerdeki yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli geliştirme ile ilgili toplam kalite uygulamalarının yeşil davranışlara olan pozitif yönlü etkisi göz önüne alınarak çevresel strateji ve hedefler bu doğrultuda belirlenmelidir.

Anahtar Kelimeler: Toplam kalite yönetimi, yeşil örgütsel davranış, yeşil ekonomi

THE EFFECT OF TOTAL QUALITY MANAGEMENT PRACTICES ON GREEN ORGANISATIONAL BEHAVIOURS OF FOOD INDUSTRY EMPLOYEES

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the impact of total quality management practices on the green organizational behavior of employees in the food industry. In today's world, there is an increasing emphasis on environmental concerns, and it has become essential for businesses to adopt green practices in their operations and policies. Total quality management practices have been used by businesses for several years, and they are aligned with the businesses' strategies. With the realization that it takes years to replace the resources consumed, there has been a shift in the perspective towards the environment, leading to a growing demand for eco-friendly products and services in consumption and purchasing habits. This shift has prompted businesses to review their policies and adopt "green" practices. The food production sector is a resource-intensive industry, and ensuring sustainability in production is crucial. In this study, we first discussed the food sector in the world and in Turkey, followed by an explanation of total quality management and green organizational behavior concepts. Then, the

* Bu çalışma yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** İstanbul Aydın Üniversitesi, pinarkirca@stu.aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5141-7015

*** Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Bölümü, muratsalepcioglu@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0280-9615

research findings were analyzed, and it was concluded that the total quality management practices in food businesses have a partial effect on the green organizational behaviors of employees.

Keywords: Total quality management, green organisational behaviour, green economy

GİRİŞ

İnsanoğlu başlangıçtan günümüze dünyadaki kaynakları tüketerek gelmiştir. Temel ihtiyaçları olan beslenme, barınma, giyinme gibi gereksinimlerin tamamı doğal kaynaklardan elde edilmektedir. Nüfus artışı ile sanayileşmenin hız kazanması, insanların ve işletmelerin bilinçsiz kaynak kullanımı nedeni ile doğal kaynaklara geri döndürülemez zararlar verilmiştir. Kaynakların azalması, kaybedilen kaynakların çoğu zaman geri döndürülemez ya da eski haline gelmesinin yüzyıllar boyu zaman alması ve insanların bunun farkına varması ile dünyada çevreci davranışlar da nitelik kazanmaya başlamıştır. Çevre bilincinin oluşması kişinin karakteri ile ilişkilidir. İnsani yönleri gelişmiş, yaşadığı dünyaya saygısı olan bireylerin çevreye karşı daha duyarlı olduğu ve tüketim alışkanlıklarında bunu gözettikleri söylenebilir. Paylaşılan sosyal çevrenin de kişinin değerlerinin oluşmasında etkili olduğunu düşünürsek, çevre bilincinin oluşmasında insanların tercihlerini şekillendiren iki önemli unsur olan karakter ve paylaşılan çevre konusu üzerinde eğilmek daha doğru olacaktır.

Organizasyonlar da tıpkı toplumlar gibi kendine has kültürler oluştururlar. Bu kültürlerin yapı taşı olan insan davranışları çoğu zaman işletmenin varoluş amacı, değerleri, kendine edindiği misyon ve gelecek hedefleri etrafında şekillenir. Organizasyona liderlik eden duygu ve düşüncelerin temelinde yatan değerler bu bakımdan oldukça önemlidir. İşletmelerin sundukları ürün veya hizmetin tüketiciye ulaşana kadar tüm süreçlerinde hangi doğal kaynakların kullanıldığı ve ne kadarının sürdürülebilirlik gözeterek sürece dahil edildiği tüketicilere şeffaflıkla sunulmalıdır. Çalışanların hayatlarının oldukça önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirdiğini varsayarsak ve çalışanların da birer tüketici olduğunu kabul edersek işletmelerdeki yeşil uygulamaların önemi ve kelebek etkisi anlaşılabilir. İşyerinde yeşil davranışları benimsemiş kişilerin bu davranışları içselleştirip, çalışma hayatı dışında da uygulaması çevre bilincinin artmasına fayda sağlayabilir.

Küreselleşme sürecinde ekonomik süreçlerin daha fazla rantabiliteye dayalı olması kaçınılmaz olmaktadır. Ekonomiklik ve verimlilik olarak ifade edebileceğimiz rantabilite özellikle organizasyonel yapılarda yalınlaşma ve kalite olgularının bu çerçevede bir arada değerlendirilebilir olmasına imkan vermiştir. Bu ise bir tür “Yalın Kalite Analizi” şeklinde işletme yapılarının bir sistem ve bu sistemin yönetsel yapısını ortaya konulmasında önem arz etmektedir (Salepçioğlu, 1999, s. 194-195). İş organizasyonlarında yalın yönetim ve yeni bir kalite algısının, küresel rekabet açısından önemli olması kadar, bu rekabet sürecinde etkinlik ve verimlilik kriterleri açısından “yalın kalite” yaklaşımını bir yönetim metodu olarak değerlendirmemize imkan vermektedir. Ayrıca bu yönetim süreci paydaş yaklaşımına dayalı olarak, müşteri, hissedar ve çalışana dayanan bir perspektifi ortaya koymaktadır. Bu ise günümüzde, araştırmamız kapsamında, çalışanların yeşil örgütsel davranışı ile bütünleşen bir analiz yaklaşımı olarak da değerlendirilebilir.

Farklı sektörlerde ele alınabilecek bu kavram özellikle doğal kaynak kullanımı konusunda oldukça yoğun olan gıda sanayi çalışanlarında yeşil davranışların gelişmesi işletmedeki yeşil politikaların uygulanması açısından önemlidir. Yeşil politikalar, tüketicilere sunulan çevreye duyarlılık sözü olarak algılanırsa işletmelerin bu sözü tutabilmeleri çalışanlara yeşil davranışlar konusunda liderlik etmek ve desteklemekten geçmektedir. Toplam kalite yönetimi uygulamalarının çalışan katılımı, liderlik, sürekli

iyileştirme gibi alt boyutlarının da bu davranışları destekleyecek tutumları içermesi nedeni ile bu araştırmada da birbiri ile etkileşim halinde olan değişkenlerin ilişkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Gıda sektörü

İnsan hayatının devamı için gerekli olan makro ve mikro besin öğeleri, vücudun yapıtaşlarını oluşturma, vücut onarım mekanizmasının devamlılığı, vücutta enerji olarak kullanılması açılarından zorunlu ihtiyaçlardır. Bu zorunlu ihtiyaçların gıda maddelerinden karşılanıyor olması da insan nüfusunun arttıkça daha fazla gıdaya gereksinim duyulmasına neden olmuştur.

18. yüzyılda Sanayi Devrimi ile başlayan sürece kadar insan nüfusunun büyük çoğunluğu kırsal kesimlerde tarım ile uğraşırken; kentler kırsalın üretim araçlarını, kırsal ise kentlerin gıda ihtiyaçlarını karşılamaktaydı. (Hall, 1994, s. 76). Sanayi Devrimi ile makine gücünün tarımda kullanılmaya başlanması ve tarım ürünleri ile daha fazla gıda üretilmeye başlanması neticesinde gıda endüstrisi hızla büyümeye başlamıştır.

Dünyada tarımsal hammaddeyi gıdaya çeviren, bu gıdaları uygun koşullarda depolayan ve sevkini gerçekleştiren, uzun ve karmaşık bir tedarik zincirine sahip olan gıda sektörü, farklı sektörleri de etkileyen önemli bir sanayi koludur. Gıda sektörü tarım sektöründen tedarik ettiği bitkisel ve hayvansal hammaddelerin birden çok üretim sürecinin sonunda ve belirli süreler için bozulmadan saklanabilir ve tüketime hazır ürünlere dönüştüren sanayi koludur (Bulu, Eraslan, & Burca, 2007, s. 312). Gıda sektörünün tarım başta olmak üzere lojistik, perakende, ambalaj, makine, enerji, bankacılık gibi sektörlerle iş birliği ve iletişimi bulunur. Günümüzde ülkeler sahip oldukları ürünlerin çeşitliliği, buldukları bölgeye özgü iklim özellikleri, ülke mirasları olan genetik zenginlikleri gibi sahip oldukları bölgesel avantajları ekonomik ve milli değerler haline getirmek için çabalamaktadırlar (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019, s. 22). Bu yönü ile bakıldığında gıda sektörünün toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamlarını da şekillendirecek güçte olduğu söylenebilir.

Toplam kalite yönetimi

İnsanın beklentilerinin karşılanması içgüdüsel ve bu beklentilerinin onu tatmin edebilecek şekilde karşılanmasını talep etmesi kalite nosyonunun oluşmasını sağlamıştır. Günümüzde işletmelerin, sunduğu ürün veya hizmet bakımından memnun etmeye çalıştığı ve paydaş olarak nitelendirilen oluşumların tamamı insandır. Bu neden ile kaliteyi öznel açıdan, insanın algısına göre değişen bir özellik olarak tanımlamak yanlış değildir. Kalitenin öznel özellikleri olduğu gibi ölçülebilir, standartlaştırılabilir ve iyileştirilebilir nesnel birtakım özellikleri de bulunmaktadır. Bu çerçevede nesnel ve öznel özellikleri ile muhatabının beklentilerini eksiksiz ve sürekli olarak, en ekonomik şekilde karşılama durumu kalite olarak tanımlanabilir.

Kalitenin çok farklı tanımları vardır ancak kesin bir tanımı mevcut değildir. Kaliteyi içselleştirmek açısından bu tanımlardan iki tanesi önemlidir. İlk tanım müşteri beklentilerini anlamak, karşılamak, yönetmek ve memnuniyetini sağlamaktır. Bu tanımın uygulanması neticesinde yüksek kalite çıktısı ve karşılığında işletmeye daha fazla gelir girdisi beklenir. İkinci tanım ise her işin bir kerede olması gerektiği gibi yapılması ve müşteri şikayetine yol açacak hatalardan kaçınılmasıdır (Juran & Godfrey, 2000, s. 21-22).

Toplam kalite yönetiminin, bir organizasyon içerisindeki tüm bireylere ulaşması gereken, organizasyon çapında bir faaliyet olarak düşünülmesi gerekmektedir. (Oakland, 1989) toplam kalite yönetimini şu şekilde tanımlamaktadır: “Toplam kalite yönetimi yapılan bir işin etkinliği ve esnekliğini arttırmak açısından bütünsel yaklaşımı gerektirir. Aslında organizasyondaki her departman ve aktivitedeki, her seviyeden bireyi organizasyona dahil etmenin bir yoludur.”

İşletmelerde toplam kalite yönetim sisteminin benimsenmesi ve devamlılığının sağlanması bütünsel bir yaklaşımı gerektirir. Bu yaklaşım neticesinde işletmenin tüm paydaşlarının katılımı, kalite

prensiplerinin anlaşılması ve uygulanması ile toplam kalite yönetim sisteminin kalıcılığı sağlanmış olur. (Şimşek, 2002, s. 272-276). İşletmelerdeki süreçlerin tanımlanması, birbirlerine olan etkilerinin araştırılması ve yapılan ölçüm sonuçlarına göre geliştirilmesi; toplam kalite yönetimi temelinde müşteri memnuniyetinin artması, pazar payının artması, karlılığın artması, çalışan memnuniyetinin artmasına olumlu yönde etki ederek işletmelere yüksek rekabet gücü kazandırabilir. Günümüzde, sürekli iyileştirme faaliyetlerinin iş mükemmelliğini sağlayacak yeterlilikte olması, işletmelerin inovasyon gücünü de arttırarak geleceğini inşa etmesini kolaylaştırır.

Yeşil örgütsel davranış

Organizasyon kavramı insan ırkının tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. Yapılan arkeolojik çalışmalarda keşfedilen devasa tapınaklar, birçok insanın organize eylemlerinin sonucudur. Bu etkileyici yapıların inşa edilmiş olması, sadece organizasyonların var olduğunu değil, aynı zamanda organizasyonu oluşturan insanların ortak amaçlar doğrultusunda uyumlu bir şekilde çalıştığını göstermektedir. Bir dizi ortak hedefe ulaşmak için birlikte çalışan insanlar yapılandırılmış etkileşim kalıplarına sahiptir yani birbirlerinden belirli görevleri organize bir şekilde tamamlamalarını beklerler (Aswathappa, 2016, s. 3).

Örgütsel Davranış, insanların organizasyonlarda sergilediği eylem ve tutumların sistematik bir çalışmasıdır ve bir davranış bilimi olarak psikoloji, sosyoloji, antropoloji, sosyal psikoloji ve siyaset bilimi gibi davranış disiplinlerinde yapılan çalışmalar ile bütünleşir. Örgütsel davranış, kuruluşların karşılaştığı birçok zorluğa çözüm sağlar ve organizasyonda iş gücü çeşitliliğini yönetmek, kalite ve verimliliği arttırmak, müşteri memnuniyetini arttırmak, çalışanların becerilerini geliştirmek, inovasyon ve değişime uyum sağlamak, iş yaşam dengesini kurmak, etik davranışları teşvik etmek, pozitif bir çalışma ortamı oluşturmak gibi önemli rollere sahiptir (Frederick, 2014, s. 565-566).

“Yeşil” kelimesi, ekolojik kaygılar, sosyal sorumluluk, gezegenin korunması, temiz su, hayvan refahı, sürdürülebilirlik gibi pek çok konu ile ilgili olup kapsamı oldukça geniş ve karmaşıktır. Yeşil terimi farklı alanlarda çalışan profesyoneller için farklı anlamlar da ifade edebilir, örneğin sağlık sektöründe insan sağlığına verilen zararı en aza indirmek anlamına gelirken, iş dünyasında kurumsal çevresel performansın paydaşların beklentileriyle uyumlu hale getirilmesi anlamına gelebilir (Saha & Darnton, 2005, s. 119).

1990’lı yıllara kadar işletmelerde çevrenin sadece sosyal, finansal, politik vb. unsurların belirlediği bir çevre olarak tanımlanması, doğanın bütün işletme uygulamalarını içine alan bir olgu olduğu konusuna gereken önemin verilmemesi, çevresel sorunların göz ardı edilmesine neden olmuştur (Dinçer & Fidan, 1997, s. 115). Çevre sorunlarının gün geçtikçe artması ve dikkat çekmeye başlaması ile dünya genelinde çevre bilincini arttırmaya yönelik faaliyetler önem kazanmıştır. Kaynakların verimli kullanılması, geri dönüşüm ve atık azaltma, çevreye saygılı malzeme tasarımı ve kullanımı işletmeler için önem kazanan unsurlar olmuştur. İşletmelerde tüm çalışanlara yayılan bir çevre kültürünün oluşması üst yönetimin çevresel davranışlarda örnek teşkil etmesi ile gerçekleşir (Nemli, 2000, s. 211).

Gıda sanayii bir ülkenin toplum sağlığı, fakirlik, işgücü dağılımı, ticari ilişkileri, iklimsel değişimler, tabii kaynaklar, biyolojik çeşitlilik gibi pek çok alanı doğrudan etkileyen bir sektör olması ve “yeşil” uygulamaların bu alanlara sağlayabileceği katkı nedeni ile oldukça önemlidir (Güneş, Keskin, & Kıymaz, 2014, s. 1528). Bir kuruluş çalışanlarının işlerini kuruluşun amaçlarıyla uyumlu bir doğrultuda yapmalarını ve bunu karşılaştıkları engeller karşısında da sürdürmelerini bekler. Bu nedenle çevre dostu stratejilerin benimsenmesi ve uzun süreli kültür değişimi için davranışların işletme genelinde yayılması gereklidir (Kanne, 2011, s. 16). Bu nedenle gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin yeşil uygulamalara önderlik etmesi hem çalışanlarında hem de müşterilerinde farkındalık oluşturması bakımından gereklidir.

Çalışanlardaki yeşil davranışlara katılım gönüllü katılım ve zorunlu katılım olarak iki şekilde tanımlanabilir. Gönüllü katılım sağlayan çalışanlar bireysel öncelik esasına dayalı davranışlar olup, iş tanımlarında olmayan ve uygulama sonucunda herhangi bir ödül beklenmeyen davranışlardır. Zorunlu yeşil davranışlar ise yapılan işin gerekliliği olarak iş tanımında olan ve işgörenden özellikle talep edilen, işin bir parçası olan davranışlardır (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanasy, 2015, s. 105). Çevresel yönetim davranışlarının çoğunluğunu uygulayanlar çalışanlardır ancak bahsedildiği gibi yeşil faaliyetlere gönüllü ve gönülsüz çalışan katılımı arasında ayırım yapmak gerekir. Gerçekten de kurumsal yeşillenmenin her şeyden önce çalışanların vatandaşlık duygusundan kaynaklanan bir inanç ve çevresel davranış yanlısı jestlere dayandığına dair artan bir kabul vardır (Boiral & Paille, 2012, s. 109). Bu nedenle kuruluşların çalışanlarını çevresel davranışları benimsemeleri konusunda zorlamaları gerçek bir bağlılık ortaya çıkarmaz. Çevresel davranışların oluşturulduğu kültür bir organizasyon biçimidir ve kişilerin vatandaşlık hisleri ile doğru orantılıdır. Ne zorunlu tutulan davranışlar ne de resmi ödül sistemleri bunu kapsayamaz (Organ & Konovsky, 1989). Çevreye fayda sağlayanlar da dahil olmak üzere çalışandan beklenen ekstra roller performans değerlendirmenin bir parçası olursa yüksek önceliğe sahip olma eğilimi artabilir ve çalışanların ilgisini çekebilir (Bohdanowicz, Zientara, & Novotna, 2011, s. 797).

1960'lı yıllarda gündeme gelmeye başlayan yeşil düşünce görüşü, insanoğlunun para ve maddiyata verdiği öneme karşı bir yargı olarak doğmuştur. Bu görüşün ekonomik esaslara dayanan, çevre felaketlerini ve sorunlarını engellerken insan refahını da gözetken bir strateji olarak da değerlendirilen yeşil ekonomi kavramını gündeme getirmesi sonucu insanlarda sürdürülebilir bir büyümenin de mümkün olduğu gerçeğini gözler önüne sermiştir (Özçağ & Hotunluoğlu, 2015, s. 313).

Ülkelerin ekonomi faaliyetlerini sürdürmek için almış oldukları kararlar ve uygulamalar çoğu zaman çevresel kaynakların tahribatına yol açmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde hızlı büyüme isteği daha fazla kaynak tüketimi ve çevre kirliliği anlamına gelebilmektedir. Ancak bunun için her zaman çevreye zararlı uygulamaların tercih edilmesi zorunluluk değildir. Çevreye saygılı alternatif uygulamaların tercih edilmesi noktasında yeşil ekonomi ekonomik ve çevresel iyileşmenin ortak bir aracı haline dönüşür (Kuşat, 2013, s. 4912). Yeşil ekonomide amaç çevre ile ilgili değerleri ön planda tutarken ekonomik büyümenin de dengeli olmasıdır. Çünkü ekonomik büyümenin sürekliliği ancak kaynakların gereksiz kullanımından kaçınılarak gerçekleşir (Pezikoğlu, 2016, s. 1392). Gıda sanayisi doğal kaynakları yoğun şekilde kullanan bir sanayi dalı olarak, bir ülkenin yeşil ekonomiye geçişinin itici gücü konumundadır. Doğal kaynaklara zarar vermeden artan dünya nüfusunu beslemek için Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) sürdürülebilir tarımı “ekonomik olarak uygulanabilir ve sosyal olarak sorumlu tarım” olarak tanımlanmaktadır (Hurma, 2014, s. 107).

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve önemi

Bu çalışmayla toplam kalite yönetimi bağlamında gerçekleştirilen uygulamaların çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına ne gibi bir etkisi olduğunun çalışılması hedeflenmektedir. Bu amaçla veri toplama aracı olarak iç tutarlılığı 0,84 olan Öz'ün (2008), doktora tezindeki “Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları” ölçeği ve iç tutarlılığı 0,82 olan Erbaşı'nın (2019) makalesindeki “Yeşil Örgütsel Davranış” ölçeği kullanılarak, 431 gıda sektörü çalışanı ile anket çalışması yapılmıştır.

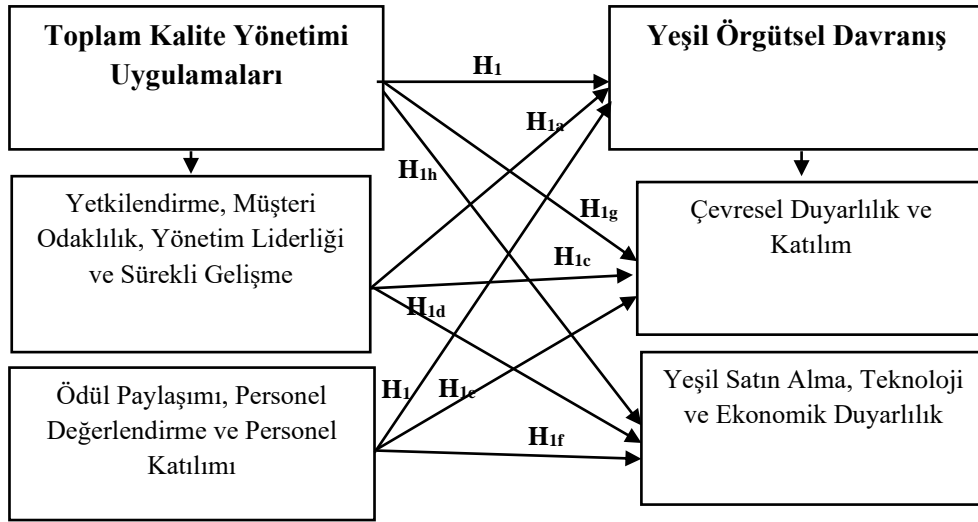
Araştırmanın kapsamı, varsayımı ve kısıtları

Gıda sektöründe faaliyet gösteren firmaların toplam kalite yönetimi uygulamalarının gerçekleşmesinde, gıda sektörde çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının ortaya çıkmasında hangi faktörlerin etken olduğu ve bu uygulamaların gerçekleşmesi ve davranışların sonucunda ne tür sonuçların ortaya çıkacağı araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Bu kapsamda, araştırma için ilgili literatür detaylı incelendi, anket sorularını yanıtlayan katılımcıların toplam kalite yönetimi ölçeği ve yeşil örgütsel davranış ölçeğindeki yer alan soruları anlayarak cevapladığı, araştırma için doğru ölçekler seçildiği varsayılmıştır.

Araştırmanın temel sorunsalı, örgüt içerisinde hangi çalışan davranışlarının yeşil davranış olarak kabul edilebileceğidir. Bu sorunun yanıtını vermek kolay değildir; zira her toplumsal etken için yeşil örgütsel davranışların anlamı aynı olmamaktadır. Yeşil sorunsalını en fazla tartışması gereken toplumlardan birisi olan Türkiye için bu tartışmaların bilimsel temellere dayandırılması ve derinleştirilmesi gereklidir. Bu sorunsal araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

Araştırmanın modeli ve hipotezleri

Araştırmanın modeli yapısal eşitlik modellerinden biri olan yapısal regresyon modelidir. Yapısal regresyon modelleri, gözlemlenen ve gizil değişkenleri aynı anda içerebilen modellerdir. Bu tür modeller aralarındaki etkileşim bilinmeyen gizil değişkenlerin ilişkilerinin keşfedilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Yapısal regresyon modelinin çıkış noktası tamamen kuramdır ve modelin testi ile amaçlanan şey, belirlenen değişkenler arasındaki ilişkiyi keşfetmektir (Meydan & Şeşen, 2011, s. 122). Araştırmada toplam kalite yönetimi uygulamalarının çalışanların yeşil örgütsel davranışına etkisini belirlemeye yönelik yapısal regresyon modeli kurgulanmaktadır. Araştırmanın modeline aşağıda yer verilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Kurgusal Yapısal Regresyon Modeli

Çalışmanın birincil düşüncesi; Toplam kalite yönetimi uygulamalarının gıda sektörü çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları üzerinde bir etkisi var mıdır? şeklindedir.

Araştırmanın hipotezleri ise;

H₁: Toplam kalite yönetimi uygulamalarının gıda sektörü çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları üzerinde etkisi vardır.

H_{1a}: Toplam kalite yönetimi uygulamalarının yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetsel liderlik ve sürekli gelişme boyutunun gıda sektörü çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları üzerinde etkisi vardır.

H_{1b}: Toplam kalite yönetimi uygulamalarının ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı boyutunun gıda sektörü çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları üzerinde etkisi vardır.

H_{1c}: Toplam kalite yönetimi uygulamalarının yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişme boyutunun gıda sektörü çalışanlarının çevresel duyarlılık ve katılım örgütsel davranışı üzerinde etkisi vardır.

H_{1d}: Toplam kalite yönetimi uygulamalarının yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişme boyutunun gıda sektörü çalışanlarının yeşil satın alma, teknoloji ve ekonomik duyarlılık örgütsel davranışı üzerinde etkisi vardır.

H_{1e}: Toplam kalite yönetimi uygulamalarının ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı boyutunun gıda sektörü çalışanlarının çevresel duyarlılık ve katılım örgütsel davranışı üzerinde etkisi vardır.

H_{1f}: Toplam kalite yönetimi uygulamalarının ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı boyutunun gıda sektörü çalışanlarının yeşil satın alma, teknoloji ve ekonomik duyarlılık örgütsel davranışı üzerinde etkisi vardır.

H_{1g}: Toplam kalite yönetimi uygulamalarının gıda sektörü çalışanlarının çevresel duyarlılık ve katılım örgütsel davranışı üzerinde etkisi vardır.

H_{1h}: Toplam kalite yönetimi uygulamalarının gıda sektörü çalışanlarının yeşil satın alma, teknoloji ve ekonomik duyarlılık örgütsel davranışı üzerinde etkisi vardır.

BULGULAR

Demografik değişkenlerin dağılımları

Çalışanların yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gıda sektöründe çalışma süresi özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları tablo 1’de verilmektedir ve sonuçlar değerlendirilmektedir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

		Frekans (%)	Yüzde (%)
Yaş	18-25 yaş	101	23,4
	26-33 yaş	120	27,8
	34-41 yaş	107	24,8
	42-49 yaş	73	16,9
	50 yaş ve üzeri	30	7,0
	Toplam	431	100,0
Medeni durum	Bekar	236	54,8
	Evli	195	45,2
	Toplam	431	100,0
Eğitim düzeyi	İlkokul	77	17,9
	Ortaokul	44	10,2
	Lise	105	24,4
	Lisans	158	36,7
	Yüksek lisans ve üstü	47	10,9
	Toplam	431	100,0
Gıda sektöründe çalışma süresi	1 yıldan az	93	21,6
	1-5 yıl	136	31,6
	6-10 yıl	104	24,1
	11-15 yıl	42	9,7
	15 yıldan fazla	56	13,0
	Toplam	431	100,0

Çalışanların %27,8’i (n=120) 26-33 yaş arasında, %24,8’i (n=107) 34-41 yaş arasında, %23,4’ü (n=101) 18-25 yaş arasında, %16,9’u (n=73) 42-49 yaş arasında ve geriye kalan %7,0’ı da (n=30) 50 yaş ve üzeridir. Araştırmanın sonucu katılımcıların çoğunluğunun genç kesim olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %54,8’i (n=236) bekar, %45,2’si (n=195) evlidir. Çalışan genç kesimin çoğunluğunun bekar olduğu sonucuna varılmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların %36,7’si (n=158) lisans mezunu, %24,4’ü (n=105) lise mezunu, %17,9’u (n=77) ilkokul mezunu, %10,9’u (n=47) yüksek lisans mezunu ve üstü ve geriye kalan %10,2’si de (n=44) ortaokul mezunudur. Gıda sektöründe çalışanların %31,6’sı (n=136) 1-5 yıl arasında, %24,1’i (n=104) 6-10 yıl arasında, %21,6’sı (n=93) 1 yıldan az, %13,0’ı (n=56) 15 yıldan fazla, %9,7’si (n=42) ise 11-15 yıl arasında çalıştığı belirlendi.

Ölçek ifadelerinin betimleyici istatistik sonuçları ve normal dağılım

Araştırmalarda veri setinin normal dağılım gösterip göstermediği basıklık ve çarpıklık ölçüleri ile gözlemleriz ve normal dağılım simetrik. Tam simetri olması durumunda çarpıklık ve basıklık katsayısı sıfır olacaktır (Kalaycı, 2008, s. 53). Toplam kalite yönetimi uygulamalarına ilişkin veri setinin, çarpıklık katsayısı -0,362 ve basıklık katsayısı 0,447'dir. Çarpıklık ve basıklık ölçüsü +1,5 veya -1,5 aralığında değerler almış olan grupların normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Tanachnick & Fidell, 2007). Toplam kalite yönetimi uygulamaları ölçeğinin ve tüm maddelerinin basıklık ve çarpıklık değerleri bu aralık kapsamına girdiği için normal dağılıma yakındır. Yeşil örgütsel davranışa ilişkin veri setinin, çarpıklık katsayısı -1,200 ve basıklık katsayısı 0,977'dir. Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin ve tüm maddelerinin basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ve +1,5 aralık kapsamına girdiği için normal dağılıma yakındır.

Tablo 2. Ölçeklerin Betimleyici ve Normal Dağılım İstatistikleri

	\bar{x}	SS	Çarpıklık	Basıklık
Genel Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları	3,794	0,878	-0,362	0,447
Genel Yeşil Örgütsel Davranış	4,228	0,836	-1,200	0,977

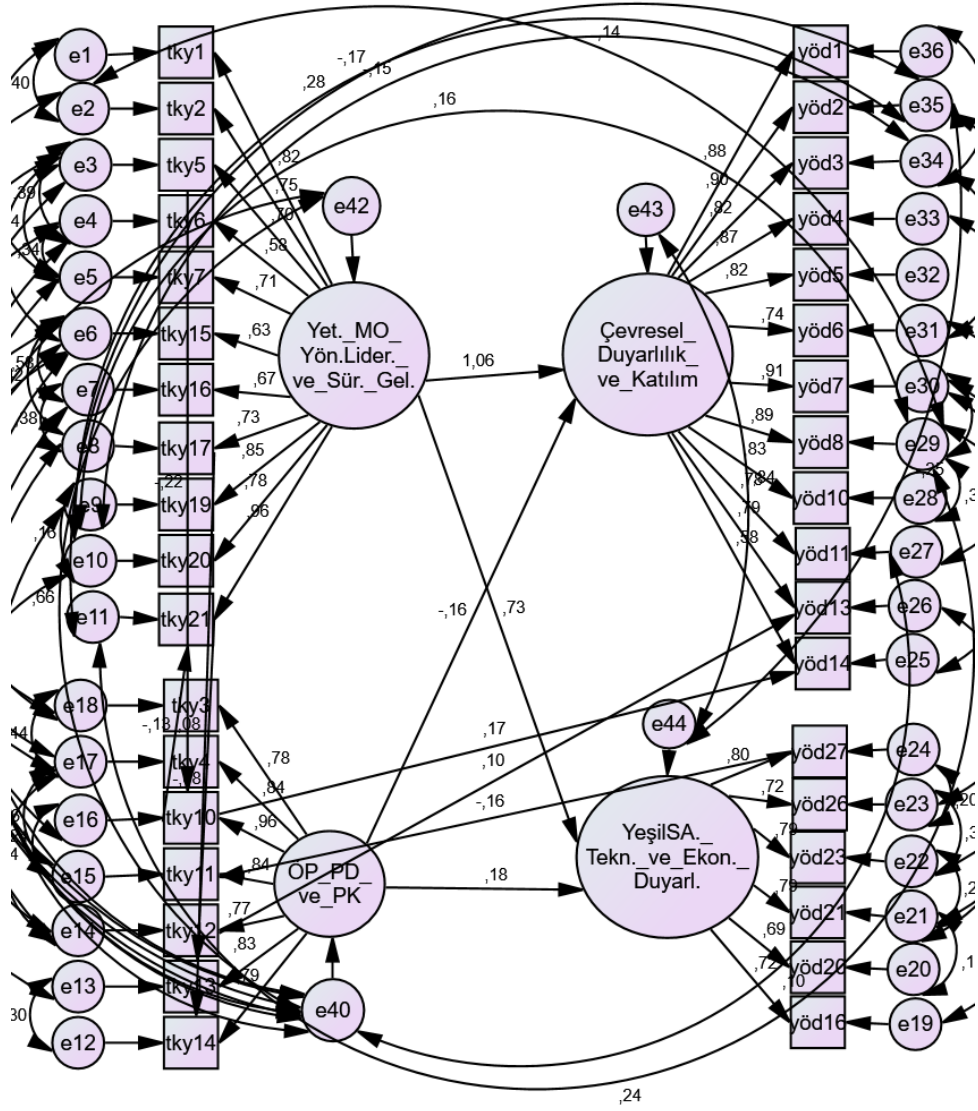
Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilir faktör analizi

Araştırmamızda her bir boyutun tutarlılığını belirlemek için ise Cronbach alfa katsayılarına bakılır. Yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişme boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0,940, ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı boyutunun ise Cronbach alfa katsayısı 0,936 olarak ölçülmektedir. Bu değerler bu boyutlara ait maddelerin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. Toplam kalite yönetimi uygulamaları ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı da 0,951'dir. Genel ölçeğin tutarlılığının da yüksek olduğu sonucu ortaya konmaktadır. Toplam kalite yönetimi uygulamaları ölçeğinin ikincil düzey DFA modeli incelendiğinde, iki boyutlu olduğu tespit edildi. Bu boyutların on bir gözlemlenen değişkenden oluşan yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişme (Yet_MO_Yön.Lider._ve_Sür_Gel.) gizil değişkeni olduğu ve yedi gözlemlenen değişkenden oluşan ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı (OP_PD_ve_PK) bir diğer gizil değişkeni olduğu görülmektedir.

Yeşil satın alma, teknolojik ve ekonomik duyarlılık boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0,898, çevresel duyarlılık ve katılım boyutunun ise Cronbach alfa katsayısı 0,961 olarak ölçülmektedir. Bu değerler bu boyutlara ait maddelerin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı da 0,965'tir. Genel ölçeğin tutarlılığının da yüksek olduğu sonucu ortaya konmaktadır. Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin ikincil düzey DFA modeli incelendiğinde, iki boyutlu olduğu tespit edildi. Bu boyutların on iki gözlemlenen değişkenden oluşan çevresel duyarlılık ve katılım boyutu (Çevresel_Duyarlılık_ve_Katılım) gizil değişkeni olduğu ve altı gözlemlenen değişkenden oluşan yeşil satın alma teknolojik ve ekonomik duyarlılık (YeşilSA_Tekn._ve_Ekon._Duyarl.) bir diğer gizil değişkeni olduğu görülmektedir.

Yapısal regresyon analizi

Yapısal eşitlik modellerinden biri olan yapısal regresyon modelleridir. Bu modeller gözlemlenen ve gizil değişkenleri aynı anda içerebilen modellerdir. Bu tür modeller, aralarında etkileşim bilinmeyen gizil değişkenlerin ilişkilerinin keşfedilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Meydan & Şeşen, 2011, s. 121). Şekil 2'de toplam kalite yönetimi ve boyutlarının yeşil örgütsel davranış ve boyutları üzerindeki etkisini gösteren yapısal regresyon modeli gösterilmektedir.



Şekil 2. Toplam Kalite Yönetimi Uygulaması Boyutlarının Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarına Etkisini Gösteren Yapısal Regresyon Modeli

Çalışanların firmalarında gerçekleştirilen toplam kalite yönetimi uygulamalarından yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişme ve ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı boyutlarının yeşil örgütsel davranışlarından çevresel duyarlılık ve katılım ve yeşil satın alma, teknolojik ve ekonomik duyarlılığa etkisinin olup olmadığı yapısal regresyon modeli ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Tablo 3'te toplam kalite yönetimi uygulama boyutlarının yeşil örgütsel davranış boyutlarına etkisini gösteren yapısal modelin regresyon ağırlıkları verilmektedir.

Tablo 3. Toplam Kalite Yönetimi Uygulama Boyutlarının Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarına Etkisini Gösteren Yapısal Regresyon Modelinin Regresyon Ağırlıkları

		β	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
Çevresel__Duyarlılık__ve_Katılım	<-- Yet._MO__Yön.Lider.__ve_Sür._Ge	1,063	0,980	0,04	0,00
	- l.			2	0
YeşilSA.__Tekn._ve_Ekon.__Duyar	<-- Yet._MO__Yön.Lider.__ve_Sür._Ge	0,735	0,695	0,05	0,00
l.	- l.			1	0
YeşilSA.__Tekn._ve_Ekon.__Duyar	<-- ÖP_PD__ve_PK	0,181	0,164	0,04	0,00
l.	-			3	0
Çevresel__Duyarlılık__ve_Katılım	<-- ÖP_PD__ve_PK	-	-	0,03	0,00
	-	0,156	0,137	1	0

Firmaların yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişme kalite uygulamaları çalışanların çevresel duyarlılık ve katılım örgütsel davranışını ve yeşil satın alma, teknolojik ve ekonomik duyarlılık örgütsel davranışını pozitif ve yüksek oranda etkiler. Firmaların ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı kalite uygulamaları çalışanların yeşil satın alma, teknolojik ve ekonomik duyarlılık örgütsel davranışını pozitif yönde düşük oranda etkiler. Firmaların ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı kalite uygulamaları çalışanların çevresel duyarlılık ve katılım örgütsel davranışını negatif yönde düşük oranda etkiler.

Çalışanların firmalarında gerçekleştirilen genel toplam kalite yönetimi uygulamalarının yeşil örgütsel davranışlarından çevresel duyarlılık ve katılım ve yeşil satın alma, teknolojik ve ekonomik duyarlılık boyutlarına etkisinin olup olmadığı yapısal regresyon modeli ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Tablo 4'te toplam kalite yöntemi uygulamalarının yeşil örgütsel davranışlarından çevresel duyarlılık ve katılım ve yeşil satın alma, teknolojik ve ekonomik duyarlılığa etkisini gösteren yapısal regresyon modeline ilişkin uyum değerleri yer almaktadır.

Tablo 4. Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Çevresel Duyarlılık ve Katılım ve Yeşil Satın Alma, Teknolojik ve Ekonomik Duyarlılığa Etkisini Gösteren Yapısal Regresyon Modelinin Regresyon Ağırlıkları

		β	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
Çevresel__Duyarlılık__ve_Katılım	<--- TKYU	0,843	0,826	0,046	0,000
YeşilSA.__Tekn._ve_Ekon.__Duyarl.	<--- TKYU	0,837	0,855	0,054	0,000

Firmaların genel toplam kalite yönetimi uygulamaları çalışanların yeşil satın alma, teknolojik ve ekonomik duyarlılık örgütsel davranışını pozitif yönde yüksek oranda etkiler.

Çalışanların firmalarında gerçekleştirilen yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişim ve ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı uygulamalarının genel yeşil örgütsel davranışlarına etkisinin olup olmadığı yapısal regresyon modeli ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Tablo 5'te toplam kalite uygulamalarının boyutlarının genel yeşil örgütsel davranışlara etkisini gösteren yapısal regresyon modeline ilişkin uyum değerleri yer almaktadır.

Tablo 5. Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları Boyutlarının Genel Yeşil Örgütsel Davranışa Etkisini Gösteren Yapısal Regresyon Modelinin Regresyon Ağırlıkları

	β	B	SE	p
Yeşil Örgütsel Davranış <--- Yet. _MO_ Yön.Lider. _ve_ Sür. _Gel.	0,974	0,955	0,041	0,000
Yeşil Örgütsel Davranış <--- ÖP_PD _ve_ PK	-0,030	-0,028	0,026	0,283

Yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişme toplam kalite uygulamaları genel yeşil örgütsel davranışını etkilemektedir ($p=0,000 \leq 0,01$). Ancak Ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı toplam kalite uygulamalarının genel yeşil örgütsel davranışa etkisi tespit edilememiştir. Firmaların yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişme toplam kalite uygulamaları çalışanların genel yeşil örgütsel davranışını pozitif yönde yüksek oranda etkiler.

Böylece yapısal regresyon modelinin doğrulanması sonucu hipotez 1 kısmen kabul edilmektedir. Hipotez 1a, hipotez 1c, hipotez 1d, hipotez 1e, hipotez 1f ve hipotez 1h kabul edilmektedir. Ancak hipotez 1b reddedildiği için hipotez 1 kısmen kabul edildiği sonucuna varılmaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Ekonomik büyüme temeline dayanan politikaların ekolojik düzendeki negatif yansımalarının dünya toplumlarına verdiği zarar açıktır. Ekonomik, sosyal ve ekolojik açılardan sürdürülebilir bir dünyayı olası kılabacak bir perspektif ancak yeşil ekonomiden güç alan yeşil davranışlarla mümkündür. Bu çalışmada toplam kalite yönetimi uygulamalarının yeşil örgütsel davranışlara etkisi incelenmiştir.

Yapısal regresyon analizi sonuçlarına göre toplam kalite yönetimi uygulamaları boyutları ile yeşil örgütsel davranış boyutları arasındaki ilişki şu şekildedir: Firmaların yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişme kalite uygulamaları çalışanların çevresel duyarlılık ve katılım örgütsel davranışını ve yeşil satın alma, teknolojik ve ekonomik duyarlılık örgütsel davranışını pozitif ve yüksek oranda etkiler. Firmaların ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı kalite uygulamaları çalışanların yeşil satın alma, teknolojik ve ekonomik duyarlılık örgütsel davranışını pozitif yönde düşük oranda etkiler. Firmaların ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı kalite uygulamaları çalışanların çevresel duyarlılık ve katılım örgütsel davranışını negatif yönde düşük oranda etkiler.

Firmaların genel toplam kalite yönetimi uygulamaları çalışanların yeşil satın alma, teknolojik ve ekonomik duyarlılık örgütsel davranışını pozitif yönde yüksek oranda etkiler. Toplam kalite yönetimi uygulamaları boyutlarının genel yeşil örgütsel davranışa etkisi ise şu şekildedir: Firmaların yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişme toplam kalite uygulamaları genel yeşil örgütsel davranışını etkilemektedir. Ancak ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı toplam kalite uygulamalarının genel yeşil örgütsel davranışa etkisi tespit edilememiştir. Firmaların yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli gelişme toplam kalite uygulamaları çalışanların genel yeşil örgütsel davranışını pozitif yönde yüksek oranda etkiler. Bu bağlamda toplam kalite yönetimi uygulamalarının yeşil örgütsel davranışlara etkisi olduğu kısmen kabul edilebilir.

Varılan sonuçlar neticesinde işletmelerdeki yeşil davranışların geliştirilmesi için toplam kalite yönetimi unsurlarının kullanılmaya devam edilmesi önemlidir. İşletmelerdeki yetkilendirme, müşteri odaklılık, yönetim liderliği ve sürekli geliştirme ile ilgili toplam kalite uygulamalarının yeşil davranışlara olan pozitif yönlü etkisi göz önüne alınarak çevresel strateji ve hedefler bu doğrultuda belirlenmelidir. Çalışanların bu boyutları destekleyen faaliyetlerle yönetilmesi onların da yeşil

davranışları benimsemesine destek olabilir. İşletmelerin yeşil davranışlara yönelik açık ve pozitif yaklaşımları, çalışanların yeşil davranışları uygulamaları noktasında onları teşvik edebilir.

İşletmelerin sürdürülebilir değer yaratma noktasında toplam kalite yönetimi felsefesine ilave olarak EFQM (European Foundation for Quality Management) gibi güncel yaklaşımlardan yararlanması paydaş odaklı süreçlerin işletme genelinde benimsenmesi noktasında destek sağlayabilir.

Literatür incelemesi esnasında özellikle üzerinde durulan, yeşil davranışlara gönüllü ve gönülsüz çalışan katılımı kavramından yola çıkarak, zorunlu tutulan davranışların ve ödül sistemlerinin bu insani boyutu kapsayamadığı, kişinin kendini bilinçli bir dünya vatandaşı olarak görüp içselleştirdiği taktirde bu davranışları uyguladığı düşünülebilir. Bu noktada mevcut ödül paylaşımı, personel değerlendirme ve personel katılımı toplam kalite uygulamaları açısından bakıldığında iş tanımının bir parçası olup, çalışanı zorunlu tutan uygulamalar gönüllülük esaslı uygulamaların aksine işletmenin çalışandan beklenti içinde olduğu davranışlar olup, çalışanların bu davranışları içselleştirmesi ve işletme dışına taşıması noktasında sistemi desteklemeyebilir.

Yapılan araştırma ilerleyen dönemlerde, örneklem sayısı artırılarak ve farklı sektörler dahil edilerek genişletilmelidir. Böylece elde edilen sonuçlar ülke genelinde yeşil örgütsel davranışın sektörel karşılaştırmalarını da ortaya koyabilecektir. Yeşil örgütsel davranış ile ilgili çalışmaların artması dünya genelinde yeşil ekonomi kavramının insan yönetimi açısından desteklenmesini sağlayacaktır. Geçmiş ve gelecek tüm dünya vatandaşlarının hakkı ve mirası olan doğal kaynakların kontrolsüz kullanımı sonucu çevre felaketlerinin artması ve kaynakların geri döndürülemez şekilde gelecek nesillere aktarılmasını engellemek için yeşil ekonomi boyutlarının gıda sanayi başta olmak üzere tüm sanayi dallarında benimsenmesi ve yeşil ekonomiye ilişkin uygulamaların benimsenmesi gereklidir. Bu yayılımın ilk basamağı olan insanların erken yaş döneminden başlayarak bu bilince erişmesi ve bu bilinci kavrayan bireyler yetiştirmesinin, yeşil davranışlar açısından daha yaygın bir uygulamaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Aswathappa, K. (2016). *Organisational behaviour*. Mumbai: Himalaya Publishing House Pvt Ltd.
- Bohdanowicz, P., Zientara, P., & Novotna, E. (2011). International Hotel Chains and Environmental Protection: Analysis of Hilton's we Care! Programme. *Journal of Sustainable Tourism*, 797-816.
- Boiral, O., & Paille, P. (2012). Organisational citizenship behaviour for the environment: measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109.
- Bulu, M., Eraslan, İ. H., & Burca, M. (2007). Türk gıda sektörünün uluslararası rekabetçilik düzeyinin analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 311-335.
- Dinçer, Ö., & Fidan, Y. (1997). *İşletme yönetimine giriş*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Frederick, P. (2014). Organisational behaviour and its role in management of business. *Global Journal of Finance and Management*, 563-568.
- Güneş, E., Keskin, B., & Kıymaz, T. (2014). Gıda sanayinde yeşil ekonomi ve uygulamaları. *Ulusal Tarım Ekonomi Kongresi*. Samsun.
- Hall, R. (1994). *Sociology of work*. California: A Sage Publications Company.
- Hurma, H. (2014). Yeşil ekonomi çerçevesinde küresel tarımın geleceği. *11. Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi*. Samsun.

- Juran, M., & Godfrey, A. (2000). *Juran's quality handbook*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanne, A. (2011). Green recruitment, development and engagement going green: the psychology of sustainability in the workplace. *London Metropolitan University*.
- Kuşat, N. (2013). Yeşil sürdürülebilirlik için yeşil ekonomi: Avantaj ve dezavantajları- Türkiye incelemesi. *Journal of Yaşar University*, 4896-4916.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Nemli, E. (2000). Çevreye duyarlı yönetim anlayışı. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 23-24.
- Norton, T., Parker, S., Zacher, H., & Ashkanasy, N. (2015). Employee green behaviour: a theoretical framework, multi review and future research agenda. *Organisation and Environment*, 103-125.
- Oakland, J. S. (1989). *Total quality management*. London: Heinemann Professional.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. A. (1989). Cognitive versus affective determinants of organisational citizenship behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 157-164.
- Özçağ, M., & Hotunluoğlu, H. (2015). Kalkınma anlayışında yeni bir boyut: Yeşil ekonomi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:13 Sayı: 2*, 313.
- Pezikoğlu, F. (2016). Yeşil ekonomi göstergeleri ve yeşil etiketler. 7. *Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi*.
- Saha, M., & Darnton, G. (2005). Green companies or green con-panies: Are companies really green or are they pretending to be? *Business and Society Review*, 117-157.
- Salepçioğlu, A. (1999). Küreselleşme süreci bağlamında yalın kalite analizi, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyasal Bilgiler Fakültesi*.
- Şimşek, M. (2002). *TKY ve tarihteki bir uygulaması*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2019). *Gıda ve içecek sektörü raporu*. Ankara: Sanayi ve Verimlilik Genel Müdürlüğü.
- Tanachnick, B., & Fidell, L. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn ve Bacon.

Extended Abstract

Human has come from the beginning to the present by consuming the resources in the world. All the basic needs such as nutrition, sheltering and dressing are from natural resources. Industrialization increased with population growth and irreversible damage has been done to natural resources due to the unconscious use of resources by people and businesses. The food industry, which has a long and complex supply chain, is an important industry that also affects different sectors. In the food industry, where the use of natural resources is high, it is important for the employees to develop green behaviors in terms of the implementation of green policies in the enterprises. This study was conducted to determine whether total quality management practices influence the green organizational behavior of food industry employees. The scope of the research is which factors are effective in the development of green organizational behaviors in the food sector. In this context, the relevant literature was examined in detail. It was assumed that the participants who answered the survey questions answered the questions with understanding and that the correct scales were chosen for the research. The main

problem of the research is which employee behaviors can be accepted as green behavior in the organization. It is not easy to answer this question because the meaning of green organizational behaviors is not the same for every social factor. In this study, it is aimed to understand the effect of total quality management practices on the green organizational behavior of food industry employees. For this purpose, the "Total Quality Management Practices" scale in Öz's (2008) doctoral dissertation and the "Green Organizational Behavior" scale in Erbaşı's (2019) article with an internal consistency of 0.82 were used as data collection tools. A survey was conducted with 431 food industry employees. The primary idea of the study; Do total quality management practices influence the green organizational behavior of food industry employees? The hypotheses of the research are; H₁: Total quality management practices have an impact on the green organizational behavior of food industry employees. H_{1a}: The empowerment, customer focus, managerial leadership and continuous improvement dimensions of total quality management practices have an impact on the green organizational behavior of food industry employees. H_{1b}: Reward sharing, staff evaluation and staff participation dimensions of total quality management practices have an impact on the green organizational behavior of food industry employees. H_{1c}: The empowerment, customer focus, management leadership and continuous improvement dimensions of total quality management practices have an impact on the environmental awareness and participation organizational behavior of food industry employees. H_{1d}: The empowerment, customer focus, management leadership and continuous improvement dimensions of total quality management practices have an impact on the green purchasing, technology and economic sensitivity organizational behavior of food industry employees. H_{1e}: Reward sharing, personnel evaluation and personnel participation dimensions of total quality management practices have an impact on the environmental awareness and participation organizational behavior of food industry employees. H_{1f}: Reward sharing, personnel evaluation and personnel participation dimensions of total quality management practices have an impact on green purchasing, technology and economic sensitivity organizational behavior of food industry employees. H_{1g}: Total quality management practices have an impact on the environmental awareness and participation organizational behavior of food industry employees. H_{1h}: Total quality management practices have an impact on the green purchasing, technology and economic sensitivity organizational behavior of food industry employees. The model of the research is the structural regression model, which is one of the structural equation models. Structural regression models are models that can include both data measured directly (manifest) and not measured directly (latent) variables. Such models are used to explore the relationships between latent variables whose interaction is unknown. The starting point of the structural regression model is purely theory and the aim of testing the model is to discover the relationship between the determined variables (Meydan & Şeşen, 2011, s. 122). In the research, a structural regression model is designed to determine the effect of total quality management practices on the green organizational behavior of employees. According to the results of the structural regression analysis, the relationship between the dimensions of total quality management practices and the dimensions of green organizational behavior is as follows: Empowerment, customer focus, management leadership and continuous improvement quality practices of companies affect the environmental sensitivity and participation organizational behavior of employees and green purchasing, technological and economic sensitivity organizational behavior positively and highly. Reward sharing, personnel evaluation and personnel participation quality practices of companies have a low positive effect on green purchasing, technological and economic sensitivity organizational behavior of employees. Reward sharing, personnel evaluation and personnel participation quality practices of companies affect the environmental sensitivity and participation organizational behavior of employees at a low rate negatively. The general total quality management practices of the companies affect the green purchasing, technological and economic sensitivity organizational behavior of the employees positively and highly. The effect of total quality management practices dimensions on general green organizational behavior is as follows: empowerment, customer focus, management leadership and continuous improvement total quality practices of companies affect the overall green organizational behavior. However, the effect of reward sharing, personnel evaluation and personnel participation total quality practices on general green organizational behavior could not be determined. Empowerment, customer focus, management leadership and continuous improvement total quality

practices of companies highly affect the overall green organizational behavior of employees in a positive way. In this context, it can be partially accepted that total quality management practices have an effect on green organizational behaviors. As a result of the analysis, the structural regression model was confirmed and hypothesis 1 was partially accepted. Hypothesis 1a, hypothesis 1c, hypothesis 1d, hypothesis 1e, hypothesis 1f and hypothesis 1h are accepted. However, since hypothesis 1b is rejected, it is concluded that hypothesis 1 is partially accepted.

