



GAZIANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



Araştırma Makalesi • Research Article

Çalışanların Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Özdeşleşme Davranışının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinde Çevre Tutkusunun Aracı Rolü¹

The Mediating Role of Environmental Passion in The Effect of Employees' Organizational Commitment and Organizational Identification on Green Organizational Behavior

Habibe REŞAT CİCA^{a*} Ahu Tuğba KARABULUT^b

^a Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul / TÜRKİYE
ORCID: 0000-0001-7016-8085

^b Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul / TÜRKİYE
ORCID: 0000-0001-6414-8029

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 11 Haziran 2023

Kabul tarihi: 22 Eylül 2023

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel bağlılık,
Örgütsel özdeşleşme,
Çevre tutkusu,
Yeşil örgütsel davranış.

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme davranışının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çevre tutkusunun aracı rolünü araştırmaktır. Çalışmadaki araştırmanın örnekleme İstanbul'da Çevre Yönetim Belgesine (ISO 14001) sahip üç kamu kurumunda görev yapan 780 kişidir. Katılımcılardan demografik sorular, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, çevre tutkusu ve yeşil örgütsel davranış ölçeklerini içeren anket soruları ile veriler toplanmıştır. Verilerin analizleri SPSS 24, AMOS 24 ve PROCESS programları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yarısal örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri ve aracılık rolünü incelemek için Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu, örgütsel bağlılığın çalışanların çevre tutkusu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu, çalışanların çevre tutkusunun yeşil örgütsel davranış üzerindeki anlamlı etkisinin bulunduğu, örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu, örgütsel özdeşleşmenin çalışanların çevre tutkusu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çalışanların çevre tutkusunun kısmi aracı rolünün, örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çalışanların çevre tutkusunun tam aracı etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma, örgütsel davranış literatüründe yeni olan yeşil örgütsel davranış kavramının ele alındığı az sayıda çalışmalardan birisi olduğu için bulgularının çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil örgüt kavramlarını inceleyen literatüre özgün katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: June 11, 2023

Accepted: September 22, 2023

Key Words:

Organizational commitment,
Organizational identification,
Environmental passion,
Green organizational behavior.

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the mediating role of environmental passion of employees in the effect of organizational commitment and organizational identification on green organizational behavior. The sample of the research consists of 780 employees in three public institutions with Environmental Management Certificate (ISO 14001) in Istanbul. The data was collected from the employees through the questionnaire including demographic questions and scales. The collected data was analyzed through the SPSS 24, AMOS 24 and PROCESS programs. Judgmental sampling method was used in the study. Structural Equation Modeling was used to examine the relationships and mediation role among variables. As a result of the research, it was determined that there was a positive and significant relationships among the organizational commitment, green organizational behavior, organizational identification and environmental passion of employees. In addition, it was concluded that there was a partial mediating role of environmental passion of employees in the effect of organizational commitment on green organizational behavior. It was also determined that environmental passion of employees has a full mediating role in the effect of organizational identification on green organizational behavior. This study is one of the few studies on green organizational behavior which is a new concept in the literature. The findings of the research will make a unique contribution to the organizational behavior literature examining the concepts of environmental sustainability and green organization.

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Ahu Tuğba KARABULUT danışmanlığında Habibe REŞAT CİCA tarafından hazırlanan “Çalışanların Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Özdeşleşme Davranışının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinde Çevre Tutkusunun Aracı Rolü” başlıklı doktora tezinden yararlanarak hazırlanmıştır.

EXTENDED ABSTRACT

Today, ecological degradation such as climate change, deterioration of ecological balance, loss of purity of natural resources, extinction of living species has made organizations environmentally sensitive as well as employees who are willing to take responsibility for the environment. It is important for environmentally conscious organizations to survive in rapidly changing conditions. In order to gain competitive advantage, it is also important for sustainability that employees at all levels take responsibility by improving their environmental behavior.

The concept of green organizational behavior has been an important research topic in the business literature in recent years. In this context, environmentally responsible and sensitive behaviors of employees in organizations support the environmental sustainability of the organization. Therefore, it has recently become the focus of researchers' attention. Green organizational behavior is the environmentally responsible green orientations exhibited by environmentally sensitive employees in achieving of the environmental sustainability goals of organizations. In the research, green organizational behavior was examined with the organizational commitment and organizational identification, which have been extensively researched in the literature, and the environmental passion. It is aimed to contribute to new concepts by creating awareness about the relationship among the concepts. In this context, the purpose of this study is to investigate the mediating role of environmental passion in the effect of employees' organizational commitment and organizational identification on green organizational behavior.

The sample of the research consists of 780 employees in three public institutions that have Environmental Management Certificate (ISO 14001) in Istanbul. Judgmental sampling method was applied in sample selection. The data was collected from the participants through the questionnaire including demographic questions, organizational commitment, organizational identification, environmental passion and green organizational behavior scales. The collected data was analyzed through the SPSS 24, AMOS 24 and PROCESS programs. Structural Equation Modeling was used to examine the relationships and mediation role among variables.

According to the findings obtained from the research, there was a positive and significant relationship among the organizational commitment, green organizational behavior, organizational identification and environmental passion. In addition, it was concluded that there was a partial mediating role of environmental passion of employees in the effect of organizational commitment on green organizational behavior. Moreover, it was detected that environmental passion of employees had a full mediating role in the effect of organizational identification on green organizational behavior.

The findings of the research will make a unique contribution to the organizational behavior literature examining the concepts of environmental sustainability and green organization. In the literature research, it was determined that the studies on employees green organizational behavior in organizations were generally conducted in the private sector. In this research, the study was conducted for public institution employees. It is envisaged to be informative and provide important perspectives in preventing waste of public resources, ensuring energy efficiency and improving the environmental awareness of employees through environmental management system studies in organizations.

In addition, it will be useful to prepare training programs based on the environmental management system in order to develop environmental consciousness and awareness of employees working at all levels in the organization. By providing regular training to employees, environmentally friendly values will become widespread in the organization. Employees' suggestions about the environment can be encouraging and motivating in the development of their decision-making skills. It is predicted that by increasing the tendency of employees at all levels of the organization to exhibit green organizational behavior, the environmental performance of organizations will be increased by improving or protecting the natural environment.

Moreover, in order to strengthen the effect of employees' organizational commitment and organizational identification behaviors on green organizational behavior, the participation and integration of all organizational members should be increased through environmentally friendly activities (planting trees, plant watering, etc.). In this way, it is envisaged that organizational ties can be strengthened, environmental goals and values can be shared, thus ensuring the continuity of membership by feeling a sense of belonging to the organization.

The management of the organization should determine and monitor environmental goals and strategies so as to guide the improvement and development of the organization's environmental performance. Within the scope of environmentally friendly activities, brainstorming groups should be formed by employees and new practices should be developed. Thus, it will ensure that employees are willing and motivated to participate in activities. In addition, manager support and reward system will also be encouraging to increase employees' display of green organizational behavior.

Although the research provides important insights especially for the public sector, it has some limitations such as being limited to three public institutions in Istanbul, time and cost. In future studies, the concept of green organizational behavior can be repeated in different sectors, cities and countries and the results can be compared. Thus, it is thought that more contributions can be made to the literature.

Giriş

Günümüzde yaşanan iklim değişiklikleri, ekolojik dengenin bozulması, doğal kaynakların saflığını yitirmesi, canlı türlerinin neslinin tükenmesi gibi ekolojik sorunlar başlıca gündemi oluşturmaktadır. Dünyayı koruyarak gelecek nesillere aktarmak örgütleri çevre dostu tedbirler almaya yönelik amaçlar belirleyerek stratejiler geliştirmeye yönlendirmektedir.

Çevresel bilince sahip örgütlerin hızla değişen koşullarda varlıklarını sürdürebilmek, rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için de her kademedeki çalışanlarının çevresel davranışlarını geliştirerek sorumluluklar alması sürdürülebilirlik için önemlidir. İşletme literatüründe son yıllarda yeşil örgütsel davranış kavramı önemli bir araştırma konusudur. Yeşil örgütsel davranış, örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik amaçlarının gerçekleştirilmesinde çevre bilincine sahip çalışanların sergiledikleri, çevrenin korumasını sağlayan çevreye karşı sorumlu yeşil yönelimleridir.

Örgütsel bağlılığı olan çalışanlar, örgüte psikolojik olarak yakınlık hisseden, bu yönde örgütsel amaçları benimseyerek onlara ulaşmak için gayret gösteren ve kendilerini geliştiren kişilerdir. Çalışanların örgütsel bağlılığı arttıkça yeşil örgütsel davranış sergileme eğilimlerinin de artması beklenmektedir.

Örgütleriyle özdeşleşen çalışanların, örgütün kimliğiyle uyumlaşarak bütünleştiği, rollerine olan bağlılıklarının arttığı, örgütsel aidiyet hissettikleri ve örgüte duygusal bağlılıklarının olduğu gözlenmektedir. Bu çalışanlar örgüt için yararlı davranışların kendilerine de yarar sağlayacağına inandıklarında örgüt için daha çok çaba göstereceklerdir.

Çevre tutkusu çalışanların örgütte çevre dostu davranışlar sergilemesinde enerji kaynağı olup onlara fark yaratma konusunda ilham vermektedir. Çevre tutkulu çalışanlar, örgütte çevre dostu davranışların sergilenmesinde ve diğer çalışanları yeşil davranışa yönlendirmede arabolucu rol oynamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme davranışının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çevre tutkusunun aracı rolünü araştırmaktır. Çalışmadaki araştırmanın örneklemini İstanbul'da Çevre Yönetim Belgesine (ISO 14001) sahip üç kamu kurumunda görev yapan 780 kişidir. Araştırmada öncelikle kavramsal çerçeve ile ilgili değişkenler kuramsal olarak incelenmiş, ardından araştırmanın yöntemi ile bulgularına yer verilmiş, son olarak sonuç ve öneriler sunulmuştur.

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel amaçları ve değerleri benimsemelerinde, psikolojik olarak örgütle bütünleşmelerinde, örgüte devamlılık için güçlü istek duymalarında, motivasyonlarının ve verimliliklerinin artmasında önemli rolünün bulunması nedeniyle son yıllarda yönetim teorisyenlerinin ilgi odağı hâline gelmiştir (Allen ve Meyer, 1990, s. 1; Drummond, 2000, s. 70; Demirkol, 2014, s. 2).

Porter vd.'in (1974) araştırmaları örgütsel bağlılığın örgütsel davranış literatüründe yaygın olarak ele alınmasında rol oynamıştır. Kraut (1970) ile Atchison ve Lefferts'e (1972) göre, örgütsel bağlılık tanımlarında; çalışanların örgütün amaçlarını ve değerlerini inanarak benimsemeleri, örgütte dikkate değer çaba göstermek istemeleri ve örgüte üye olmaya devam etmeyi istemeleri kavramın önemli öğeleri olarak belirtilmiştir (Porter vd., 1974, s. 605).

Huczynski ve Buhanan (2001) örgütsel bağlılığı, çalışanların inançları ve değerleri ile davranışları ve performansları arasındaki uyumu sağlayan duygusal ve motive edici durum olarak tanımlamışlardır (Kaya ve Selçuk, 2007, s. 179). Diğer bir ifade ile Robbins ve Coulter'

e (2007) göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel amaçlarla bütünleşmesi, örgüte katılım açısından oryantasyonu ve örgüte devamlılık arzusu olarak ifade edilmiştir (Demirkol, 2014, s. 2).

Örgütsel bağlılık kavramı 1956'da Whyte tarafından incelenmesinin ardından, kavramın örgütsel önemi nedeniyle boyutları ve diğer kavramlarla ilişkileri, örgütsel özelliklere göre durumu, kavramı etkileyen faktörler Porter, Allen, Meyer, Mowday, Becker ve diğer araştırmacılar tarafından incelenmiş, kavram kapsamlı olarak ele alınmıştır (Gül, 2002, s. 37).

Kanter (1968), örgütsel bağlılığı sosyal ilişkilerin bir parçası olarak ele alarak devam, uyum ve kontrol bağlılığı boyutlarıyla sınıflandırmıştır. Porter vd. (1974) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olarak iki boyutta incelenmiştir. Salancik ve Staw (1977) örgütsel bağlılığı, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki boyutta sınıflandırmışlardır. Mathieu ve Zajac (1990) çalışmalarında kavramın diğer kavramlarla ilişkilerini, öncüllerini ve sonuçlarını incelemişler, kavramı tutumsal ve devam (hesapçı) bağlılığı olarak iki boyutta sınıflandırmışlardır (Yağcı, 2007, ss. 116-117).

Diğer araştırmalardan farklı olarak Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak çalışanların psikolojik durumunu ele almıştır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991, s. 63; Wasti, 2002, s. 526). Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif (zorunlu) bağlılık olmak üzere üç boyutlu incelenmiştir (Allen ve Meyer, 1990, ss. 3-4).

Duygusal Bağlılık: Meyer vd. (1998), Shore vd. (1995) ve Wiener'e (1982) göre, duygusal bağlılığı olan çalışanın örgütte çalışmaya devam etmesinin nedenleri, örgütüne duygusal olarak bağlılığı ve örgütünün amaçlarıyla özdeşleşmesidir. Duygusal bağlılığı fazla olan çalışanlar, çalışmaya ihtiyaç duydukları için değil, bunu istedikleri için örgütlerinde çalışmaya devam ederler (Balay, 2014, s. 27). Buchanan'a (1974) göre, duygusal bağlılık, bireylerin örgütlerinin amaçlarına ve değerlerine karşı duydukları güçlü bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990, s. 2).

Devam Bağlılığı: Sager ve Johnston'a (1989) göre, devam bağlılığı bireyin örgütte çalışırken yaptığı yatırımları kaybetme korkusuna dayalı bağlılıktır. Allen ve Meyer'e (1990) göre, bu yatırımlar bireyin çalışma süresi boyunca edindiği statü, kariyer, beceriler, emeklilik imkânları olarak sayılabilir. Ayrıca, birey benzer işi başka bir örgütte bulamayacağını da düşünebilir, kısacası devam bağlılığı iş değiştirmenin maliyetlerine dayalıdır (Obeng ve Ugboro, 2003, s. 84). Farrell ve Rusbult (1981), Rusbult ve Farrell (1983)'e göre, bu bağlılıkta bireyin işi bırakmasının maliyeti yüksek olduğu için birey örgütte çalışmaya devam etmektedir (Allen ve Meyer, 1990, s. 4).

Normatif Bağlılık: Çalışanların örgütte çalışmaya devam etmelerinin nedeni örgüte karşı sorumluluk, yükümlülük ve sadakat duyduklarından çalışmak zorunda olduklarını hissetmeleridir (Allen ve Meyer, 1990, s. 4; Wasti, 2002, s. 526). Weiner ve Vardi'ye (1980) göre, normatif bağlılıkta yapılacak doğru şey olmasından dolayı örgütte kalmanın zorunlu hissedilmesidir (Wasti, 2002, s. 526). Bu bağlılıkta çalışanlar, örgüte bağlılıklarının ahlaki ve doğru olduğunu düşünmektedirler (Obeng ve Ugboro, 2003, s. 84).

Bu üç bağlılık türünde ortak nokta, çalışan ile örgüt arasında, çalışanın örgüte devamlılığını artıran bir bağ olmasıdır. Çalışanların bağlılıkları farklı nedenlerle ve düzeylerde olabilir. Güçlü duygusal bağlılıkta örgüt üyeliğine devamlılık isteğe, devam bağlılığında gereksinime ve normatif bağlılıkta ise zorunluluğa dayanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s. 3).

Örgütsel Özdeşleşme

Sigmund Freud (1922) tarafından, “bireyin başka bir bireye duygusal bağı” olarak belirtilen özdeşleşme kavramı (Gautam, Van Dick ve Wagner, 2004, s. 302), örgütsel davranış literatüründe Edward Tolman (1943) tarafından, “çalışanın, bağlılık hissettiği örgütünü amaçlarının daha fazla bütünleştiği süreç” olarak tanımlanmıştır (Hall, Schneider ve Nygren, 1970, ss. 176-177). Kavramın ilk modellemesi, çok düzeyli yapısı, öncülleri ve ardıllarının çalışması March ve Simon (1958) tarafından yapılarak yönetim literatürüne dahil edilmiştir (Ashforth, Harrison ve Corley, 2008, s. 326).

Örgütsel özdeşleşme; çalışanların örgüte aidiyet duygusunu, başarılı ve başarısız olduklarında örgütle bütünlük algılarını, bireysel ve örgütsel amaçların artan uyumunu, birey ile örgütün kimliklerinin bütünleşme sürecini ifade etmektedir (Hall, Schneider ve Nygren, 1970, ss. 176-177; Ashforth ve Mael, 1989, s. 34; Li vd. 2002, s. 323). Bu uyum ve bütünleşme arttığında, çalışanlar örgütsel amaçları ve değerleri benimsemekte, örgütsel rollerine yönelik faaliyetleri özümsemekte, örgütlerine bağlılıkları artmaktadır (Buchanan II, 1974, s. 533). Çalışan örgütünü kendisinin aynı olduğunu düşünerek örgütünün başarılı olmasını kendi başarısı, başarısız olmasını ise kendi başarısızlığı olarak algılamaktadır (Koçel, 2018, s. 471).

Çalışanlar örgütleriyle özdeşleştiklerinde, örgütleri için yararlı olacak davranışların kendileri için de yararlı olacaklarına inandıkları için (Dukerich, Golden ve Shortell, 2002, s. 511), Dutton, Dukerich ve Harquail’e (1994) göre, örgütlerinin bakış açısıyla daha fazla düşünecek, örgütleri için daha fazla çaba göstereceklerdir (Christ, Van Dick, Wagner ve Stellmacher, 2003, s. 331). İşcan’a (2006, s. 161) göre, çalışanlar örgütleriyle özdeşleştiklerinde, istedikleri için örgütlerini destekleyen davranışlar gerçekleştirecek, örgütlerinin yararı için gönüllü olarak çaba göstereceklerdir.

Çalışanlar örgütleriyle özdeşleştiklerinde, örgütlerinin bir üyesi oldukları için örgütlerine bağlı olacak ve bundan gurur duyacak, örgütlerini destekleyecek, örgütsel amaçları ve değerleri paylaşacak, örgütsel amaçlardan heyecan duyacaklardır (Miller vd., 2000, s. 629). Tajfel ve Turner (1985) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme kavramı, Ashforth ve Mael’in (1989) sosyal kimlik teorisiyle başka bir boyuta taşınmıştır (Ashforth ve Mael, 1989, ss. 20-21); sosyal kimlik ve benlik sınıflandırma kuramları örgütsel özdeşleşme kavramının teorik temellerini oluşturmuşlardır (Van Dick, 2001, s. 271).

Çevre Tutkusu

Tutku, insanların sevdikleri, önemli buldukları, enerji ve zaman ayırdıkları faaliyetlere yönelik gösterdikleri olumlu güçlü eğilimdir (Vallerand vd., 2003, s. 757). Faaliyete katılan birey, onu sevdiğinde, faaliyetle duygusal bağ oluşturduğunda, ona değer verdiğinde, onu benliğinin önemli parçası olarak benimsediğinde, onu motivasyon gösterdiği diğer faaliyetlerden ayırarak ona değer kattığında (Mageau vd., 2009, ss. 602-604), enerji ve zaman ayırdığında, o faaliyet bireyde tutkuya dönüşmektedir (Vallerand vd., 2003, s. 757).

Tutku çalışmalarının temeli, davranışın içsel ve dışsal motivasyonun sağlanabileceğini savunan Özerklik Teorisine ve kişiliğe dayanmaktadır. Çünkü kişiler ilişki kurma ihtiyacını gidermek, özerklik ve psikolojik gereksinimleri gereği sosyal sistemde etkileşim hâlinde bulunmaktadır (Vallerand vd., 2007, ss. 506-507).

Çevre tutkusu hisseden çalışan, çevre tutkusu pozitif bir duygu olduğu için örgütünü çevreyi koruyacak faaliyetler yapmaya yönlendirir (Fineman, 1996; Russell, 2010), çünkü bu tutku enerji verici olup çalışana fark yaratması için ilham verir (Cardon vd., 2009; Vallerand vd., 2003), çalışmanı çevreyi koruyacak faaliyet gerçekleştirmesi için motive eder (Vallerand vd., 2007; Robertson ve Barling, 2013, s. 181).

Çalışanların yaşadıkları olumlu duygusal deneyimlerde, doğal çevrede farklılık yaratmak, örgütün amaçladığı çevresel faaliyete katılmak, onları devam ettirmek için ilham alırlar ve bu yönde motive olurlar (Vallerand vd., 2007; Robertson ve Barling, 2013, ss. 180-181).

Çalışanın çevresel faaliyetler için tutkulu olmasını, kendini tamamen faaliyetlere adanmasını, önüne çıkabilecek engelleri aşmak için direnmesini ve bunun sonucunda amacına erişmesini sağlamaktadır (Vallerand vd., 2007, s. 506). Ayrıca çevre tutkusu ahlaki davranışı temel alarak çevreyi koruyacak davranışlara yönelmeyi sağlar (Stern, 2000, s. 413, Afsar vd., 2016, s. 82).

Finenam'a (1996) göre, çevre tutkusunun amacı, bireyin olumlu çevreyi koruma duygusunu ve ilhamını çevreyi koruyacak faaliyetlere dönüştürmek ve diğerlerine çevreyi korumaları için ilham vermektir (Yin vd., 2021, s. 4). Çevreye duyulan tutku, çevrenin korunmasına yardımcı olan faaliyetler gerçekleştirilmesini sağlayarak örgütte büyük fark yaratabilir (Robertson ve Barling, 2013, s. 181; Afsar vd., 2016, s. 82; Sembiring vd., 2020, s. 1284). Çevre tutkusu, örgütlerin çevre konularına aktif katılmalarını sağlayarak değişim amaçlarını gerçekleştirmelerinin ve bu konuda taahhütlerinin temelini oluşturur (Afsar vd., 2016, s. 82).

Ayrıca, çevre tutkusu, çalışanların çevre dostu davranışlar benimsemelerini teşvik etmek için aracı rol oynayabilir (Robertson ve Barling, 2013, s. 181). Çalışanlar, örgütlerinin faaliyetlerini etkileyerek çevreyi etkileyebilirler (Stern, 2000, s. 410). Bandura (1977) da, sosyal psikoloji literatüründe bireylerin diğerlerinin davranışlarını izleyerek öğrendiklerini, daha sonra da benzer davranışları kendilerinin başlatarak sürdürdüklerini ortaya koymuştur (Robertson ve Barling, 2013, s. 180).

Yeşil Örgütsel Davranış

Örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik konusunun öneminin artmasıyla, çalışanlarının bu konuda faaliyetler yapmaya yönlendirilmelerinin çevrenin korunmasına katkı sağlayacağı öne sürülerek (Ones ve Dilchert, 2012a, s. 87), çalışanların örgütte sergiledikleri çevreyi koruyan davranışları araştırılmaya başlanmıştır (McCounnaughy, 2014, s. 1).

Yeşil örgütsel davranış, çalışanların katılım sağladığı, örgütün çevre ile ilgili amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunan davranışlar ve faaliyetlerdir (Ones ve Dilchert, 2012b, s. 456). Yeşil örgütsel davranış, çevreye en az zarar veren, fayda sağlayan davranışlardır (Steg ve Vlek, 2009, s. 309). Ciocirlan (2017, s. 56), yeşil örgütsel davranış, örgütün tüm kademelerinde görev yapan çalışanların sergilediği, doğal çevreyi koruyan veya geliştiren, örgüte değer yaratan veya yaratmayan iş davranışları olarak tanımlamıştır.

Literatürde çalışanların örgütlerinde gerçekleştirdikleri çevresel davranışlar için farklı kavramlar kullanılmıştır; çalışanların yeşil davranışı (Ones ve Dilchert, 2012a; Norton vd., 2014, 2015), çalışanların çevre yanlısı davranışı (Robertson ve Barling, 2013; Afsar vd., 2016; Sembiring vd., 2020) ve yeşil örgütsel davranış (McCounnaughy, 2014; Erbaşı, 2019; Sönmez, 2020; Erbaşı ve Özalp, 2016) olarak ifade edilmiştir (Coşkun, 2022, s. 2). Kavram; Hofmann, Griffin ve Gavin (2000) ile Kozlowski ve Klein'nin (2000) başlattıkları çalışmalardan sonra örgütsel davranış literatüründe yaygın olarak ele alınmıştır (Norton vd., 2015, s. 104).

Örgütsel sürdürülebilirlik teorisyenleri (Stern, 2000; Ramus ve Killmer, 2007; Young vd., 2013) çalışanların çevre yanlısı davranışlarının nedenlerini ve nasıl gerçekleştiğini açıklamaya çalışmışlardır. Bu kavram normatif, davranışsal, motivasyonel ve değişim odaklı olarak incelenebilir (Norton vd., 2015, s. 105). Stern araştırmalarında; çalışanların çevreyi korumaya yönelik davranışlarını çevresel aktivizm, kamusal çevre politikasını destekleyen

örgüt dışı aktivist olmayan eylemler ve iş dışında bireysel çevreci faaliyetler olarak ele almıştır (Stern, 2000, s. 409). Çevreyi koruyan davranışlar, işte (Ramus ve Steger, 2000; Paillé ve Boiral, 2013) ve evde (Steg ve Vlek, 2009) yapılan gönüllü davranışlar olarak ele alınmıştır (Norton vd., 2015, s. 104).

Örgütsel davranış alanındaki araştırmacılar, örgütte gerçekleştirilen yeşil çalışan davranışlarının sadece gönüllü eylemler olmadığını belirtmişlerdir (Ones ve Dilchert, 2012b, s. 455). Sonra yapılan çalışmalarda yeşil örgütsel davranış, zorunlu davranış (çalışanın rolünün parçası) ve gönüllü davranış ayrımı yapılarak incelenmiş, yapılan araştırmalar da bu ayrımı desteklemiştir (Bissing-Olson vd., 2012, s. 157; Norton vd., 2014, s. 49).

Yeşil örgütsel davranışı; işin sürdürülebilirliği, kaynakları koruma, başkalarını etkileme, inisiyatif alma ve zarar vermekten kaçınma üzere beş boyutta incelemiştir (Ones ve Dilchert, 2012a, ss. 90-100). Belirtilen beş boyut, yeşil örgütsel davranışa yönelik yapılacak çalışmalarda davranışsal içeriğin tanımlanmasını sağlamıştır (McCounnaughy, 2014, s. 2; Wiernick, Dilchert ve Ones, 2016, s. 4; Weerarathna vd., 2017, s. 1098).

Manika vd. (2013) ise yeşil örgütsel davranışı şu üç boyutta incelemiştir: Geri dönüşüm faaliyetleri (cam, plastik, kâğıt vb. malzemelerin yeniden kullanımı), enerji tasarruf faaliyetleri (enerji tüketimini azaltan faaliyetler, bilgisayarları kullanılmadıklarında kapatmak, ısıtma ve soğutma için pencereyi açma ve kapatma) ve yazıcı çıktıları azaltan faaliyetler (Manika vd., 2015, s. 664).

Türkiye'deki literatürde Erbaşı (2019, s. 15), yeşil davranış ölçeği geliştirmek için yaptığı çalışmada, kavramı çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık üzere beş boyut ile incelemiştir.

İşletmelerde yeşil örgütsel davranış gösterilmesinin nedenleri olarak sosyal sorumluluklarını yerine getirmek istemeleri, tüketici baskıları ve örgütlerin çevre üzerindeki etkilerini inceleyen ve çeşitli yükümlülükler getiren çevre ile ilgili yönetmelikler sayılabilir (Sönmez, 2020, ss.1110-1111).

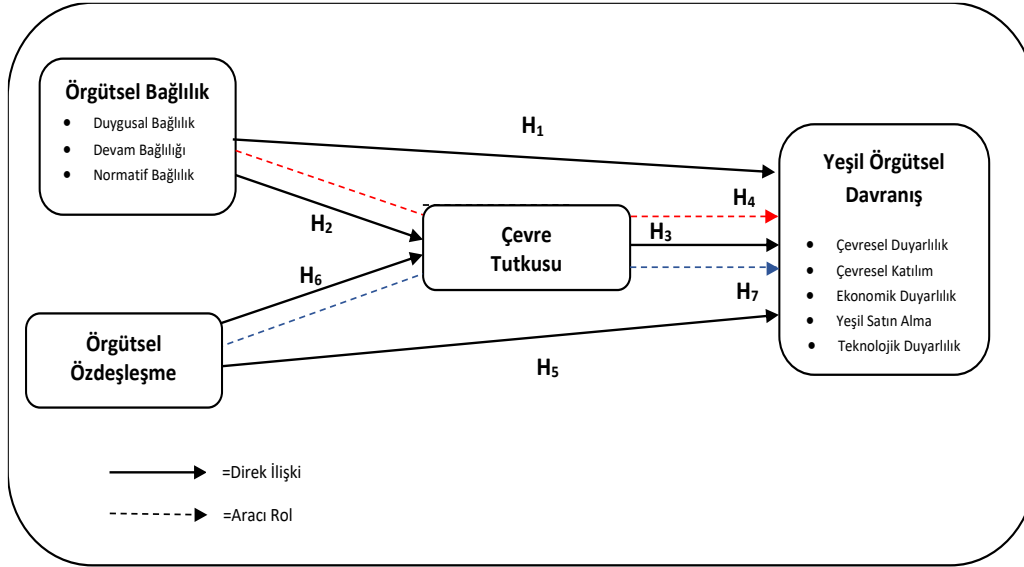
Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme davranışının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çevre tutkusunun aracı rolünü araştırmaktır. Bu çalışma, örgütsel davranış literatüründe yeni olan yeşil örgütsel davranış kavramının ele alındığı ilk çalışmalardan birisi olduğu için bulgularının çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil örgüt kavramlarını inceleyen literatüre özgün katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırma Modeli ve Yöntemi

Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda yer almaktadır:



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

H1: Örgütsel bağlılık yeşil örgütsel davranışı etkilemektedir.

H2: Örgütsel bağlılık çalışanların çevre tutkusunu etkilemektedir.

H3: Çalışanların çevre tutkusu yeşil örgütsel davranışı etkilemektedir.

H4: Örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çalışanların çevre tutkusunun aracı rolü bulunmaktadır.

H5: Örgütsel özdeşleşme yeşil örgütsel davranışı etkilemektedir.

H6: Örgütsel özdeşleşme çalışanların çevre tutkusunu etkilemektedir.

H7: Örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çalışanların çevre tutkusunun aracı rolü bulunmaktadır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni, Türkiye’de hizmet sektöründe faaliyet gösteren Çevre Yönetim Belgesine (ISO 14001) sahip üç kamu kurumunun yaklaşık 518 bin çalışanlarıdır. Araştırmanın örnekleme ise, İstanbul’da Çevre Yönetim Belgesine (ISO 14001) sahip hizmet sektöründeki üç kamu kurumunda görev yapan 780 kişidir. Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden yargısal örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Örneklemin tespitinde anakütle 100 bin kişi ve daha fazla, p değeri 0,05 olduğunda, 383 kişilik örneklemin yeterli olduğu gözlenmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007, s.72). Bu yönde, en az 383 kişiden veri toplanması uygundur. Araştırmada her bir kurumdaki 260 kişi, toplamda 780 kişiye ulaşılarak veri toplanmış, 8 kişiden toplanan verinin eksik olması nedeniyle, 772 kişiden toplanan veri analiz edilmiştir.

Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekleri

Katılımcılardan demografik sorular, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, çevre tutkusu ve yeşil örgütsel davranış ölçeklerini içeren anket soruları ile veriler toplanmıştır. Katılımcılara anketler yüz yüze ve online uygulanmıştır. Araştırmanın anketinde katılımcıların kişisel bilgilerine yönelik demografik sorular ve değişkenlere yönelik ölçek soruları yer almaktadır.

Örgütsel bağlılığın ölçümünde, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Yıldırım (2002, s. 60) tarafından Türkçe'ye çevrilen, 24 sorudan, duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak 3 boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Çevre tutkusunun ölçümünde, Robertson ve Barling (2013) tarafından geliştirilen, Akandere (2019, s. 392) tarafından Türkçe'ye çevrilen, 10 sorudan ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin ölçümünde, Mael ve Ashforth (1992, s. 122) tarafından geliştirilen, Arıkoğlu (2019, s. 50) tarafından Türkçe'ye çevrilen, 6 soru ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Yeşil örgütsel davranışın ölçümünde ise Erbaşı (2019) tarafından geliştirilen, 27 sorudan, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık olarak 5 boyuttan oluşan orijinal ölçek kullanılmıştır. Ankette bulunan örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve çevre tutkusu ölçekleri "1. Kesinlikle katılmıyorum" ... " 5. Kesinlikle katılıyorum" arasında değer alan 5'li Likert ölçeği; Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği ise, "1. Hiçbir zaman" ... " 5. Her zaman" arasında değer alan 5'li Likert ölçeğidir.

Veri Analizi

Verilerin analizleri SPSS 24, AMOS 24 ve PROCESS programları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerine frekans dağılım analizi, güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik analizi uygulanmıştır. Kavramlar arasındaki ilişkiler ve aracılık rolünün incelenmesinde Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. SPSS 24 programı, verilerin tanımlayıcı istatistiklerinin, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik değerlerinin, faktör yapısının açıklayıcı faktör analiziyle (AFA) hesaplanmasında, AMOS 24 programı ölçek faktör yapısının doğrulanmasında (DFA), Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) verilerinin değerlendirilmesinde, araştırma modelinin analizinde ve PROCESS programı aracı değişken rolünün tespit edilmesinde kullanılmıştır.

Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek normal dağılıma uygunlukları sınanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ve +2 arasında olduğu için verilerin normal dağılıma uygun olduğu gözlenmiştir (Kim, 2013, s. 53). Örneklemin 30'dan fazla olması ($n>30$) durumunda merkezi limit teoremi gereğince, verilerin normal dağıldığı öngörüldüğü için verilere parametrik testler yapılmıştır. İstatistiksel analizlerde ise, $p<0,05$ değeri anlamlılık düzeyi olarak alınmıştır.

Bulgular

Demografik Bulgular

Tablo 1'de katılımcıların demografik özelliklerinin frekans dağılımlarına ait bulgular yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere ait Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)	Kurumda Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde(%)
Kadın	303	39,8	0-5 yıl	87	11,3
Erkek	469	60,2	6-10 yıl	161	20,8
Toplam	772	100,0	11-15 yıl	248	32,1
Medeni Durum	Frekans	Yüzde(%)	16 yıldan fazla	Frekans	Yüzde(%)
Bekar	222	28,8	Toplam	772	100,0
Evli	550	71,2			
Toplam	772	100,0	Toplam Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde(%)
Yaş	Frekans	Yüzde(%)	0-5 yıl	70	9,1
25 ve altı	53	6,9	6-10 yıl	142	18,4
26-35	213	27,6	11-15 yıl	238	30,8
36-45	395	51,2	16 yıldan fazla	322	41,7
46 ve üzeri	111	14,3	Toplam	772	100,0
Toplam	772	100,0			
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde(%)	Kurumdaki Pozisyonunuz	Frekans	Yüzde(%)
Lise	132	17,1	İşçi	201	26,0
Ön Lisans	179	23,2	Memur	377	48,8
Lisans	410	53,1	Yönetici	140	18,2
Yüksek Lisans	47	6,1	Diğer	54	7,0
Doktora	4	0,5	Toplam	772	100,0
Toplam	772	100,0			

Tablo 1’de belirtildiği üzere katılımcıların %60,2’si erkek, %71,2’si evli, %65,5’si 36 yaş ve üzeri, %59,7’si en az lisans mezunu, %67,9’u 11 yıl ve üzerinde ilgili kurumda çalışma süresi olan, %26’sı işçi, %48,8’i memur, %18,2’si yönetici ve %7’si diğer çalışan kişilerdir.

Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmanın ölçeklerinin güvenilirliğinin tespit edilmesinde Cronbach’s Alpha (α) katsayısı, örneklem büyüklüğünün yeterliliğinin belirlenmesi için ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri incelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi yapılırken faktör yük değeri 0,30’dan küçük olan ölçek maddeleri analize dahil edilmemiştir. Aşağıdaki Tablo 2’de değişkenlerin ölçeklerinin KMO, Bartlett, Cronbach’s Alpha (α) değerleri sunulmaktadır.

Tablo 2: Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçekler	Madde Sayısı	KMO	Bartlett	sd	p	Varyans Açıklama Oranı	α
Örgütsel Bağlılık	16	0,823	4167,36	120	<0,001	53,793	0,700
Örgütsel Özdeşleşme	5	0,791	1470,92	10	<0,001	59,193	0,810
Çevre Tutkusu	8	0,867	2525,00	28	<0,001	52,353	0,851
Yeşil Örgütsel Davranış	21	0,925	7473,56	210	<0,001	63,660	0,917

Açıklayıcı faktör analizinde, Bartlett testinde tüm ölçekler için istatistiki olarak anlamlı değerler hesaplanarak verilerin faktör analizi yapılmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğindeki 5., 17., 19., 24. maddelerin faktör yükleri 0,30’dan küçük olduğu, 9. ve 14. maddeler binişik oldukları, 15. ve 16. maddeler anlamlı ilişki bulunmadığı için analizden çıkartılmıştır. Kalan 16 madde tekrar analiz edildiğinde, ilgili maddelerin orijinal ölçekteki gibi üç boyuta dağıldığı (duygusal, devam ve normatif bağlılık), toplam açıklanan varyansın 53,793 olduğu gözlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki 1. maddenin

çıkartılması ile ölçeğin yapı geçerliliği sağlanmış, kalan 5 madde tekrar analiz edildiğinde, ilgili maddelerin orijinal ölçekteki gibi tek boyuta toplandığı, toplam açıklanan varyansın 59,193 olduğu gözlenmiştir.

Çevre tutkusu ölçeğindeki 8. madde anlamlı ilişki bulunmadığı ($sg > 0,05$), 9. madde binişik olduğu için analizden çıkartılmıştır. Kalan 8 madde tekrar analiz edildiğinde, ilgili maddelerin orijinal ölçekteki gibi tek boyuta toplandığı, toplam açıklanan varyansın 52,353 olduğu gözlenmiştir. Yeşil örgütsel davranış ölçeğindeki 10., 11., 16., 20. ve 21. maddeler binişik oldukları için analizden çıkartılmıştır. Kalan 21 madde tekrar analiz edildiğinde, ilgili maddelerin orijinal ölçekteki gibi 5 boyuta dağıldığı (çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık), toplam açıklanan varyansın 63,660 olduğu gözlenmiştir.

Ölçeklerin güvenilirlikleri incelendiğinde Cronbach's Alpha (α) değerleri şu şekilde bulunmuştur: örgütsel bağlılık ölçeği 0,700, örgütsel özdeşleşme ölçeği 0,810, çevre tutku ölçeği 0,851, yeşil örgütsel davranış ölçeği 0,917. Ölçeklerin örneklem yeterliliğinin, verilerin temel bileşen analizi için uygun ve güvenilir olduğu gözlenmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen ölçek faktör yapısının uygunluğu, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile uyum iyiliği değerleri incelenerek yapılmıştır. Uyum iyiliği değer aralıkları ve verilerden elde edilen değerler aşağıdaki Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizleri Uyum İndeks Değerleri

Değişkenler	X ² /df	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI/NNFI	RMSEA
Örgütsel Bağlılık	4,541	0,932	0,904	0,917	0,901	0,901	0,068
Çevre Tutkusu	4,282	0,991	0,967	0,991	0,988	0,978	0,065
Örgütsel Özdeşleşme	4,634	0,979	0,950	0,978	0,972	0,961	0,069
Yeşil Örgütsel Davranış	4,756	0,906	0,878	0,913	0,901	0,903	0,070
Uyum Derecesi	X ² /df	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI/NNFI	RMSEA
İyi	≤ 3	≥ 0,90	≥ 0,90	≥ 0,97	≥ 0,95	≥ 0,95	≤ 0,05
Kabul Edilebilir	≤ 5	≥ 0,85	≥ 0,85	≥ 0,90	≥ 0,90	≥ 0,90	≤ 0,08

Kaynak: (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 37).

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin faktör yapılarının uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir aralıkta olduğu için ölçek faktör yapılarının uygun olduğu gözlenmiştir.

Ölçek Güvenilirlik ve Geçerlilik Test Sonuçları

Değişkenlerin faktör yapılarının içsel tutarlılığını gösteren Cronbach alfa (α) katsayısı ile güvenilirlik değerleri (Hair vd., 2006, ss. 161-162), birleşim (CR) ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri ile ölçek geçerlilik değerleri incelenmektedir (İyigün vd., 2020, s. 792). Veriler analiz edildiğinde, birleşim geçerlilik (CR) değeri 0,70'den fazla, ortalama açıklanan varyans (AVE) geçerlilik değeri 0,50'den fazla olmalıdır (Fornell ve Larcker, 1981, s. 46). Güvenilirlik değeri olan Cronbach alfa (α) da 0,70'den fazla değer almalıdır (Hair vd., 2006, s. 161).

Araştırmadaki ölçeklerin benzeşme geçerlilik analizi (AVE), birleşik güvenilirlik analizi (CR) ve Cronbach's Alpha (α) güvenilirlik değerleri Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4: Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Test Sonuçları

Değişkenler	AVE	CR	Cronbach Alfa (α)
Örgütsel Bağlılık			
Duygusal Bağlılık	0,601	0,857	0,795
Devam Bağlılığı	0,572	0,841	0,766
Normatif Bağlılık	0,516	0,847	0,802
Çevre Tutkusu	0,592	0,878	0,810
Örgütsel Özdeşleşme	0,521	0,883	0,851
Yeşil Örgütsel Davranış			
Çevresel Duyarlılık	0,524	0,868	0,880
Çevresel Katılım	0,589	0,816	0,809
Ekonomik Duyarlılık	0,570	0,725	0,612
Yeşil Satmalma	0,521	0,707	0,762
Teknolojik Duyarlılık	0,504	0,792	0,800
CR: Composite Reliability, AVE: Average Variance Extracted			

Araştırmanın ölçek boyutlarının geçerlilik ve güvenilirlik değerlerinin geçerli aralıkta olduğu gözlemlendiği için ölçeklerin faktör yapılarının geçerlilikleri ve güvenilirlikleri sağlanmıştır.

Korelasyon Test Sonuçları

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişki korelasyon (r) analizi yapılarak incelenmiştir. Korelasyon katsayısı (r) -1 ve +1 aralığındadır (Şahin, 2017, s. 151). Korelasyon katsayısının 0 ve $\pm 0,30$ aralığında olması değişkenler arasında düşük düzeydeki ilişkiyi, 0,31 ve $\pm 0,70$ aralığında olması orta düzeydeki ilişkiyi, 0,71 ve $\pm 1,0$ aralığında olması ise yüksek düzeydeki ilişkiyi göstermektedir (Çokluk, 2016, s. 35).

Değişkenler arasındaki ilişkilerin korelasyon katsayıları (r) ve güvenilirlik değerleri aşağıdaki Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5: Değişkenlerin Güvenilirlik ve Korelasyon Katsayıları Analizi

	N	\bar{X}	S.s		Örgütsel Bağlılık	Çevre Tutkusu	Örgütsel Özdeşleşme	Yeşil Örgütsel Davranış
Örgütsel Bağlılık	772	3,474	0,398	r	(0,700)			
				p				
Çevre Tutkusu	772	4,385	0,425	r	0,172**	(0,869)		
				p	0,000			
Örgütsel Özdeşleşme	772	4,252	0,582	r	0,416**	0,326**	(0,810)	
				p	0,000	0,000		
Yeşil Örgütsel Davranış	772	4,199	0,48	r	0,329**	0,444**	0,315**	(0,913)
				p	0,000	0,000	0,000	

**p<0,01, *p<0,05

NOT: Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde verilmiştir.

Tablo 5'deki sonuçlar incelendiğinde, örgütsel bağlılık ölçeği güvenilirlik değerinin (Cronbach's Alpha) 0,700; örgütsel özdeşleşme ölçeği güvenilirlik değerinin 0,810, çevre tutkusu ölçeği güvenilirlik değerinin 0,869 ve yeşil örgütsel davranış ölçeği güvenilirlik değerinin ise 0,913 olduğu tespit edildiğinden, ölçeklerin güvenilirliğin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca, örgütsel bağlılık (3,474±0,398) ile örgütsel özdeşleşme (4,252±0,582) arasındaki ilişkinin $r=0,416$ pozitif yönlü ve orta düzeyli ($0,31 \leq \alpha \leq 0,70$) olduğu, örgütsel bağlılık (3,474±0,398) ile çevre tutkusu (4,385±0,425) arasındaki ilişkinin $r= 0,172$ pozitif yönlü ve düşük düzeyli ($0,00 \leq \alpha \leq 0,30$) olduğu, örgütsel bağlılık (3,474±0,398) ile yeşil örgütsel davranış (4,199±0,48) arasındaki ilişkinin $r= 0,329$ pozitif yönlü orta düzeyli ($0,31 \leq \alpha \leq 0,70$) olduğu, çevre tutkusu (4,385±0,425) ile örgütsel özdeşleşme (4,252±0,582) arasındaki ilişkinin $r= 0,326$ pozitif yönlü ve orta düzeyli ($0,31 \leq \alpha \leq 0,70$) olduğu, çevre tutkusu (4,385±0,425) ile yeşil örgütsel davranış (4,199±0,48) arasındaki ilişkinin $r= 0,444$ pozitif yönlü ve orta düzeyli ($0,31 \leq \alpha \leq 0,70$) olduğu, örgütsel özdeşleşme (4,252±0,582) ile yeşil örgütsel davranış (4,199±0,48) arasındaki ilişkinin $r=0,315$ pozitif yönlü ve orta düzeyli ilişki ($0,31 \leq \alpha \leq 0,70$) olduğu ve tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkinin ($p<0,01$) bulunduğu görülmüştür.

Aracı Değişken Analizi

Araştırmada ele alınan kavramların aracı rolünün incelenmesinde Baron ve Kenny (1986) yaklaşımı kullanılmaktadır. Bu yaklaşımda değişkenlerin aracı rolünün belirlenmesinde; öncelikle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin bulunması, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı etkisinin bulunması, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin bulunması gerekmektedir. Ayrıca bağımsız ve aracı değişkenler birlikte ele alındıklarında, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsızlaşması veya azalması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986, s. 1176; Gürbüz, 2019, s. 47).

Belirtilen dört koşul sağlandığında aracı değişkenin bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde rol oynadığı söylenebilir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkindeki azalma kısmi aracı rol, bu etkinin anlamsız hâle gelmesi tam aracı rol olarak değerlendirilmektedir (Baron ve Kenny, 1986).

Modelde belirlenen aracı değişken koşulları Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile Tablo 6'da değerlendirilmiştir.

Tablo 6: Aracı Değişken Analizinin Sonuçları

İlişkiler	Model 1	Model2	Model3
Örgütsel Bağlılık-> Yeşil Örgütsel Davranış	0,33**		0,32**
Örgütsel Özdeşleşme-> Yeşil Örgütsel Davranış	0,27**		0,07
Örgütsel Bağlılık-> Çevre Tutkusu		0,10*	
Örgütsel Özdeşleşme-> Çevre Tutkusu		0,36**	
Çevre Tutkusu->			0,36**

Yeşil Örgütsel Davranış			
R2	0,186	0,135	0,359
Model uyum indeksleri	CMIN/DF(3,507)	CMIN/DF(3,762)	CMIN/DF(2,944)
	RMSEA(0,057)	RMSEA(0,060)	RMSEA(0,050)
	RMR(0,070)	RMR(0,084)	RMR(0,043)
	AGFI(0,836)	AGFI(0,873)	AGFI(0,835)
	GFI(0,855)	GFI(0,895)	GFI(0,852)
	CFI(0,860)	CFI(0,886)	CFI(0,872)
	TLI(0,848)	TLI(0,872)	TLI(0,863)

**p<0,01, *p<0,05

Not: Regresyon katsayıları standardize değerlerdir.

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin (bağımsız değişkenler), yeşil örgütsel davranış (bağımlı değişken) üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilmiştir (p<0,01). Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin (bağımsız değişkenler), çevre tutkusu (aracı değişken) üzerinde anlamlı etkisi gözlenmiştir (p<0,05). Çevre tutkusunun (aracı değişken), yeşil örgütsel davranış (bağımlı değişken) üzerindeki anlamlı etkisi tespit edilmiştir (p<0,01). Bu sonuç doğrultusunda Baron ve Kenny'nin aracı etki analizinin 3 koşulu sağlanmıştır.

Model 1 test sonucunda; örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde modelin uyum indeks değerlerinden; AGFI(0,836), TLI(0,848), CFI(0,860), NFI(0,815)'nin kötü uyumu bulunurken, CMIN/DF(3,507), RMSEA(0,057), RMR(0,070), GFI(0,855) kabul edilir uyum sınırlarında olduğundan model geçerliliği sağlanmıştır.

Model 2 test sonucunda; örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin çevre tutkusu üzerindeki etkisinde modelin uyum indeks değerlerinden; CFI(0,886), TLI(0,872), NFI(0,851)'nin kötü uyumu bulunurken, CMIN/DF(3,762), RMSEA(0,060), RMR(0,084), AGFI(0,873), GFI(0,895) kabul edilir uyum sınırlarında olduğundan model geçerliliği sağlanmıştır.

Model 3 test sonucunda; modele çevre tutkusu dahil edildiğinde örgütsel bağlılığın, yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (p<0,01). Örgütsel bağlılığın (bağımsız değişken), yeşil örgütsel davranış (bağımlı değişken) üzerindeki etkisinin 0,33'den 0,32'ye azalmasıyla çevre tutkusunun (aracı değişken) bu ilişkide kısmi aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, modele çevre tutkusu dahil edildiğinde örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Örgütsel özdeşleşmenin (bağımsız değişken), yeşil örgütsel davranış (bağımlı değişken) üzerindeki etkisinin 0,27'den 0,07'ye azalması ve aralarındaki etkinin anlamsızlaşması nedeniyle çevre tutkusunun (aracı değişken) bu ilişkide tam aracı rolünün bulunduğu söylenebilir.

Model 3'ün uyum indeks değerleri; AGFI(0,835), TLI(0,863), CFI(0,872), NFI(0,819) kötü uyumu bulunurken, CMIN/DF(2,944), RMSEA(0,050), RMR(0,043), GFI(0,852) kabul edilir uyum sınırlarında olduğundan model geçerliliği sağlanmıştır.

Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Sonuçları ve Hipotez Testleri

Araştırmanın modeline yönelik geliştirilen hipotezlerin testleri Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Tablo 7’de incelenmiştir.

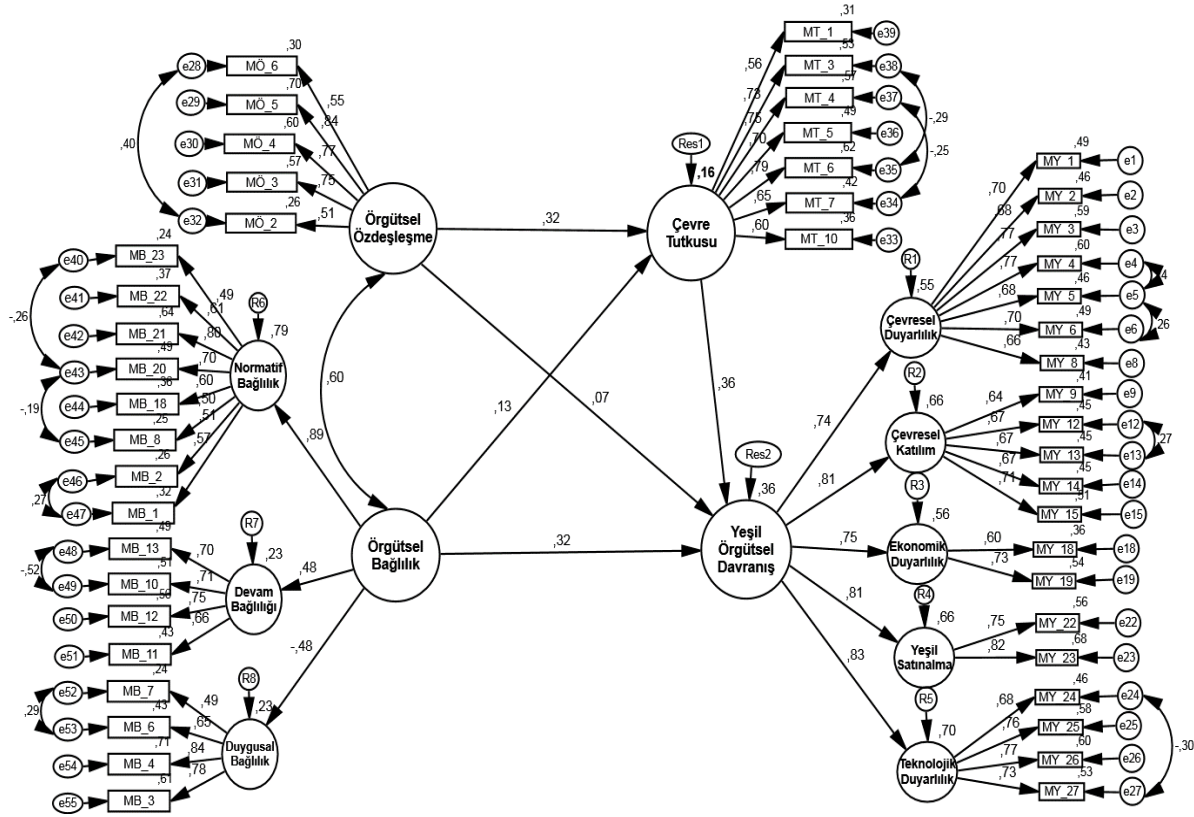
Tablo 7: Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizi Sonuçları

Yol	B	Standardize B	Standart Hata	t	p	R2
Örgütsel Bağlılık-> Çevre Tutkusu	0,038	0,125	0,018	2,134	0,033**	0,164
Örgütsel Özdeşleşme-> Çevre Tutkusu	0,203	0,317	0,039	5,221	0,000**	
Örgütsel Bağlılık-> Yeşil Örgütsel Davranış	0,121	0,321	0,023	5,255	0,000**	0,359
Örgütsel Özdeşleşme-> Yeşil Örgütsel Davranış	0,054	0,069	0,044	1,230	0,219	
Çevre Tutkusu-> Yeşil Örgütsel Davranış	0,445	0,363	0,060	7,399	0,000**	
Dolaylı Etki (Örgütsel Bağlılık-> Çevre Tutkusu-> Yeşil Örgütsel Davranış)	0,017	0,045	0,035	8,291	0,000**	
Dolaylı Etki (Örgütsel Özdeşleşme-> Çevre Tutkusu-> Yeşil Örgütsel Davranış)	0,090	0,115	0,028	5,704	0,000**	
**p<0,01, *p<0,05						

Örgütsel bağlılığın çevre tutkusu üzerinde etkisinin anlamlı olduğu, örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinin anlamlı olduğu, çevre tutkusunun yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılık ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide, çevre tutkusunun dolaylı etkinin anlamlı olduğu ve çevre tutkusunun iki değişken arasında aracı rolünün bulunduğu görülmüştür ($p<0,05$). Örgütsel bağlılıktaki değişim yeşil örgütsel davranışta %32,1, çevre tutkusundaki değişim yeşil örgütsel davranışta %36,3 artışa neden olmaktadır. Çevre tutkusu yeşil örgütsel davranışı %35,9 oranında açıklamaktadır. Çevre tutkusu, örgütsel bağlılık ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkiye dahil edildiğinde, ilişki derecesinin katsayısı düştüğü için çevre tutkusunun kısmi aracı rolünün bulunduğu gözlemlenmektedir.

Bunun yanı sıra örgütsel özdeşleşmenin çevre tutkusu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($p<0,01$), örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı ($p>0,05$), çevre tutkusunun yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide çevre tutkusunun dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ve çevre tutkusunun iki değişken arasında aracı rolünün bulunduğu görülmüştür ($p<0,01$). Çevre tutkusu, örgütsel özdeşleşme ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkiye dahil edildiğinde, ilişki derecesi anlamsızlaştığı için çevre tutkusunun tam aracı rolünün bulunduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmanın modeline yönelik Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal Eşitlik Modellemesi sonucunda belirlenen çevre tutkusu değişkeninin aracı rolünün doğrulanması Tablo 8'de yer alan Sobel, Aroian ve Goodman testleri ile yapılmıştır.

Tablo 8: Modelin Sobel, Aroian ve Goodman Testi Analizi

Yol	Aracı Etki	Standart Hata	t	p
Örgütsel Özdeşleşme ->	Sobel	0,0210	4,244	0,0000219**
Çevre Tutkusu ->	Aroian	0,0211	4,218	0,0000245**
Yeşil Örgütsel Davranış	Goodman	0,0209	4,271	0,0000194**
Örgütsel Bağlılık ->	Sobel	0,0083	2,030	0,0423101*
Çevre Tutkusu ->	Aroian	0,0083	2,013	0,0440519*
Yeşil Örgütsel Davranış	Goodman	0,0082	2,047	0,0405846*

**p<0,01,*p<0,05

Tablo 8'deki veriler yönünde, örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çevre tutkusunun tam aracılık rolünün anlamlı ($p<0,05$) olduğu, örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çevre tutkusunun kısmi aracılık rolünün anlamlı ($p<0,05$) olduğu Sobel, Aroian ve Goodman testleri ile doğrulanmıştır.

Hipotez Test Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi için Tablo 9'da yer alan p değerleri incelenmiş, tüm hipotezlerin kabul edildiği tespit edilmiştir.

Tablo 9: Araştırmanın Hipotezlerinin Testi

Araştırma Hipotezleri	p	Kabul	Ret
H1: Örgütsel bağlılık yeşil örgütsel davranışı etkilemektedir.	0,000	✓	
H2: Örgütsel bağlılık çalışanların çevre tutkusunu etkilemektedir.	0,000	✓	
H3: Çalışanların çevre tutkusu yeşil örgütsel davranışı etkilemektedir.	0,000	✓	
H4: Örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çalışanların çevre tutkusunun aracı rolü bulunmaktadır.	0,000	✓	
H5: Örgütsel özdeşleşme yeşil örgütsel davranışı etkilemektedir.	0,000	✓	
H6: Örgütsel özdeşleşme çalışanların çevre tutkusunu etkilemektedir.	0,000	✓	
H7: Örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çalışanların çevre tutkusunun aracı rolü bulunmaktadır.	0,000	✓	

H1 hipotezi, örgütsel bağlılık yeşil örgütsel davranışı etkilemektedir. Örgütsel bağlılık değişkeninin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu gözlemlenmiş ($p<0,01$) ve H1 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık değişkenindeki değişim yeşil örgütsel davranışı %32,1 artırmaktadır. Örgütsel bağlılık değişkeni yeşil örgütsel davranış değişkenini %35,9 açıklamaktadır. Kavramlarla ilgili literatürdeki önceden yapılan araştırmalarla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ciocirlan (2017), Afsar vd. (2016) ile Erbaş ve Özalp (2016) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ile yeşil örgütsel davranış arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

H2 hipotezi, örgütsel bağlılık çalışanların çevre tutkusunu etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın çalışanların çevre tutkusu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu gözlemlenmiş ($p<0,01$) ve H2 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık değişkenindeki değişim çevre tutkusunu %12,5 artırmaktadır. Örgütsel bağlılık çevre tutkusu %16,4 açıklamaktadır. Literatürde Erbaş ve Özalp'ın (2016) yaptıkları araştırmada kavramlar arasında düşük anlamlı ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

H3 hipotezi, çalışanların çevre tutkusu yeşil örgütsel davranışı etkilemektedir. Çevre tutkusunun yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu gözlemlenmiş ($p<0,01$) ve H3 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların çevre tutkusundaki değişim yeşil örgütsel davranışı %36,3 artırmaktadır. Literatürde Afsar vd. (2016), Sembiring vd. (2020), Akandere (2019) ve Coşkun (2022) tarafından yapılan çalışmalarda çevre tutkusunun yeşil örgütsel davranışı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu çalışmalar, araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

H4 hipotezi, örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çalışanların çevre tutkusunun aracı rolü bulunmaktadır. Model 1'de örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta=0,334^{**}$) anlamlı iken, çevre tutkusunun modele dahil olması ile örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi ($\beta=0,321^{**}$) azaldığı için örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çalışanların çevre tutkusunun kısmi aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmış ($p<0,01$) ve H4 hipotezi kabul edilmiştir.

H5 hipotezi, örgütsel özdeşleşme yeşil örgütsel davranışı etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu gözlemlenmiş ($p<0,01$) ve H3 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme değişkenindeki değişim yeşil örgütsel davranışı %6,9 artırmaktadır. Kavramlarla ilgili literatürde daha önce yapılan araştırmalarla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. De Roeck ve Farooq (2018), Afsar vd. (2018), May vd. (2021), Ribeiro vd. (2022) tarafından yapılan çalışmalarda da kavramlar arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki belirlenmiştir.

H6 hipotezi, örgütsel özdeşleşme çalışanların çevre tutkusunu etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların çevre tutkusu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu gözlemlenmiş ($p<0,01$) ve H6 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme değişkenindeki değişim çevre tutkusunu %31,7 artırmaktadır. Literatürde Vallerand vd. (2007), Mageau vd. (2009) örgütleriyle daha fazla özdeşleşen çalışanların, çevre tutkularının da fazla olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmanın sonuçları, onların çalışmalarını desteklemektedir.

H7 hipotezi, örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çalışanların çevre tutkusunun aracı rolü bulunmaktadır. Model 1'de örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi ($\beta=0,27^{**}$) anlamlı iken, çalışanların çevre tutkusunun modele dahil olması ile örgütsel özdeşleşme değişkeninin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi ($\beta=0,07$) anlamsız olduğu için örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çalışanların çevre tutkusunun tam aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmış ($p<0,01$) ve H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç

Günümüzde ortaya çıkan ekolojik bozulmalar, çevreye duyarlı örgütlerin yanı sıra çevresel konularda sorumluluk almaya gönüllü çalışanları da önemli hâle getirmiştir. Bu açıdan örgütlerde çalışanların çevreye karşı sorumlu ve duyarlı olarak sergiledikleri bireysel davranışları örgütün çevresel sürdürülebilirliğine destek sağladığı için son zamanlarda araştırmacıların ilgi odağı hâline gelmiştir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili alan yazında çok sayıda araştırma bulunmasına rağmen; çevre tutkusu ve yeşil örgütsel davranış yönetim alanında son yıllarda incelenmeye başlanan yeni alanlar olmaları nedeniyle sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmanın, örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik açısından önemli kavramlarla ilgili yapılan ilk çalışmalardan birisi olması nedeniyle özgün olduğu düşünülmekte, bu açıdan literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu, örgütsel bağlılığın çalışanların çevre tutkusu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu, çalışanların çevre tutkusunun yeşil örgütsel davranış üzerindeki anlamlı etkisinin bulunduğu, örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu, örgütsel özdeşleşmenin çalışanların çevre tutkusu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların çevre tutkusu modele ilave edildiğinde, örgütsel bağlılığın yeşil örgütsel davranış üzerinde azalan yönde anlamlı etkisi bulunması nedeniyle çalışanların çevre tutkusunun kısmi aracı etkisinin bulunduğu; örgütsel özdeşleşmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı etkisi bulunmadığından çalışanların çevre tutkusunun tam aracı etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen sonuçlar neticesinde, örgüte personel seçiminde çevre bilincine ve tutkusuna sahip kişilerin tercih edilmesi örgütlerin çevresel hedeflerinin gerçekleştirilmesi, çevresel faaliyetlerinin sürdürülmesi, diğer çalışanların yönlendirilmesi ve çevre dostu faaliyetlere çalışan katılımının artırılması konusunda etkili olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca örgütte her kademe çalışan personelin çevre bilinci ve farkındalığının geliştirilmesi için de planlama yapılarak çevre yönetim sistemi temelinde eğitim programları geliştirilerek düzenli biçimde

eğitim verilmesi ile örgütte çevre dostu değerlerin yaygın hâle gelmesi sağlanacak, çalışanların çevresel öneriler sunarak karar alma yeteneklerinin gelişmesinde teşvik edici olabilecektir.

Bunun yanı sıra örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme davranışlarının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin kuvvetlendirilmesi için tüm örgüt üyelerinin çevre dostu faaliyetler (ağaç dikmek vb.) yoluyla katılım ve bütünleşmesinin artırılarak örgütsel bağlarının güçlendirilebileceği, çevresel amaç ve değerlerinin paylaşılabileceği böylece örgüte aidiyet hissederek üyeliğinin devamlılığının sağlanacağı öngörülmektedir.

Örgütsel yönetim tarafından çevresel hedeflerin ve stratejilerin belirlenmesi ve izlenmesi, örgütün çevre performansının iyileştirilmesine ve geliştirilmesine rehberlik edecektir. Çevre dostu faaliyetler kapsamında çalışanlar tarafından beyin fırtınası grupları oluşturularak yeni uygulamalar geliştirmek, çalışanların faaliyetlere katılım konusunda istekli ve motive olmasını sağlamak, ödüllendirme sistemi oluşturmak önem arz etmektedir. Ayrıca örgütsel kaynakların belirlenerek düzenlenmesinin, örgütte enerji verimliliğinin artırılması, kaynak israfının önlenmesi açısından önemli bakış açısı sunacağı düşünülmektedir.

Yeşil çevre faaliyetlerini geliştirmek isteyen örgütlerin ise, çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme davranışları, çevre tutkusu ve yeşil örgütsel davranışı arasındaki ilişki göz önünde bulundurulduğunda, çevresel sürdürülebilirliklerinin sağlanması sürecinde Çevre Yönetim Belgesi (ISO 14001) gibi güncel yaklaşımlardan faydalanması, örgüt tarafından belirlenen çevresel hedef ve stratejilere çalışanların katılmasının sağlanması önemli hususlardır. Çalışanların yeşil örgütsel davranış sergilemesini artırmak ve geliştirmek üzere yönetici desteğiyle birlikte örgütsel politika ve prosedürlerin uygulanması, ödüllendirme sistemi ile teşvik edici olacaktır.

Araştırma özellikle kamu sektörü için önemli açılımlar sunmakla birlikte, analiz düzeyinin İstanbul'da faaliyet gösteren üç kamu kurumunda gerçekleştirilmesi ile sınırlı olması, zaman ve maliyet gibi bazı kısıtları bulunmaktadır. Bu çalışma, örgütsel davranış literatüründe yeni olan yeşil örgütsel davranış kavramının ele alındığı ilk çalışmalardan birisi olduğu için bulgularının çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil örgüt kavramlarını inceleyen literatüre özgün katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda, araştırma farklı sektörlerde, şehirlerde, ülkelerde tekrarlanabilir ve sonuçları karşılaştırılabilir. Böylece, literatüre daha çok katkıda bulunulabilir.

Kaynakça

- Afsar, B., Badir, Y. ve Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Afsar, B., Cheema, S. ve Javed, F. (2018). Activating employee's pro-environmental behaviors: The role of CSR, organizational identification, and environmentally specific servant leadership. *Corporate Social Responsibility*, 25(5), 904-911.
- Akandere, G. (2019). Çalışanların çevresel tutkusunun yeşil davranışları üzerindeki etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(4), 387-404.
- 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), 1-18.
- Arıkoğlu, E. (2019). *Çalışanların iş tatmini örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı açısından değerlendirilmesi: Finans sektöründe bir araştırma.* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>)

- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S. ve Zacher, H. (2012). 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.
- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J. ve Drnovesk, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34, 511–532.
- Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U. ve Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behaviour among school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329-341.
- Ciocirlan, C. (2017). Environmental workplace behaviors: definition matters. *Organization and Environment*, 30(1), 51-70.
- Coşkun, Ö. F. (2022). Çevre tutkusunun, yeşil dönüştürücü liderliğin ve yeşil örgüt ikliminin çevreci çalışan davranışları üzerine etkisi. *Journal of Politics, Economy and Management*, 5(1), 1-16.
- Çokluk, Ö. S., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, S. (2016) *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. 4.Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- De Roeck, K.ve Farooq, O. (2018). Corporate social responsibility and ethical leadership: investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923-939.
- Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-15.
- Drummond, H. (2000). *Introduction to Organizational Behavior*. UK: Oxford University Press.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R. ve Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image in the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47, 507-533.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23.
- Erbaşı, A.ve Özalp, Ö. (2016). Çevre tutkusu ve yeşil örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Eurasian Business and Economics Journal*, 2, 297-306.
- Fornell, C. ve Larcker F. D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Gautam, T., Van Dick, R.ve Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301-315.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), 37-55.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Hair Jr. F. J., Black C. W., Babin J. B., Anderson E. R. ve Tatham L.R. (2006). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Inc.
- Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 11, 160-177.
- İyigün, N. Ö., Reşat Cica, H., Güvendi, K. ve Şensoy Büyükaslan, B. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü. 28. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s.784-799). Ankara: Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Kim, H.Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 37(44), 52-54.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği* (17. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Li, J., Xin, K. ve Pillutla, M. (2002). Multi cultural leadership teams and organizational identification in international joint ventures. *International Journal of Human Resource Management*, 13 (2), 320-337.
- Mael, F. ve Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S.-J., Lacaille, N., Bouffard, T. ve Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: The role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601-646.
- Manika, D., Wells, V., Smith, D. ve Gentry, M. (2015). The impact of individual attitudinal and organizational variables on workplace environmentally friendly behaviors. *Journal of Business Ethics*, 126(4), 663-684.
- May, A. Y. C., Hao, G. S. ve Steve, C. (2021). Intertwining corporate social responsibility, employee green behavior, and environmental sustainability: the mediation effect of organizational trust and organizational identity. *Economics, Management & Financial Markets*, 16(2), 32-61.
- McCounnaughy, J. C. (2014). *Development of an employee green behavior descriptive norms scale*. (Master Thesis). California State University, San Bernardino.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H. ve Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review and future research agenda. *Organization and Environment*, 28, 103-125.
- Norton, T. A., Zacher, H. ve Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behavior: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54.
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003), organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 57 (2), 83-98.

- Ones, D. S. ve Dilchert, S. (2012a). Employee green behaviors. In S. E. Jackson, D. Ones & S. Dilchert (Eds.), *Managing human resources for environmental sustainability* (85-116). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ones, D. S. ve Dilchert, S. (2012b). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 5, 447-469.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Ribeiro, N., Gomes, D., Ortega, E., Gomes, G. ve Semedo, A. (2022). The impact of green HRM on employees' eco-friendly behavior: The mediator role of organizational identification. *Sustainability*, 14(5), 1-13.
- Robertson, J. L. ve Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
- Sembing, M., Eliyana, A. ve Ningrum, L. (2020). Effect of workplace spirituality on pro-environmental behaviour mediated by environmental passion. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1282-1290.
- Sönmez, R. V. (2020). Okul yöneticilerinin yeşil örgütsel davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1107-1119.
- Steg, L. ve Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29, 309-317.
- Stern, P. C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issue*, 56(3), 407-424.
- Şahin, T. (2017). *Örgütsel değişimin çalışanların güven ve bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagne, M., ve Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. I., Grouzet, F. M. ve Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505-533.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Wasti, S. A. (2002), Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Weerarathna, R. S., Jayarathna, D. Y. ve Pintoe, A. (2017). Employee green behavior: A case in manufacturing & service sector in Sri Lanka. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(12), 1095-1106.
- Wiernick, B., Dilchert, S. ve Ones, D. (2016). Age and employee green behaviors: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 7(194), 1-15.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114-129.

-
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2007). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. 2.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. (Doktora tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi.(<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>)
- Yin, C., Ma, H., Gong, Y., Chen, Q. ve Zhang, Y. (2021). Environmental CSR and environmental citizenship behavior: The role of employees' environmental passion and empathy. *Journal of Cleaner Production*, 320, 1-13.
-