

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*

(Araştırma Makalesi)

The Impact of Green Human Resources Management Practices on Organizational Identification and Organizational Commitment

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1300910

Dilçe BAŞ¹, Mustafa KESEN²

¹ bas.dilce@outlook.com, Orcid No: 0000-0001-7271-1918

² Prof. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, mkesen@adu.edu.tr, Orcid No: 0000-0003-1907-7748

ÖZET

Anahtar Kelimeler:
Ankara İli, Anket,
Örgütsel Bağlılık,
Örgütsel Özdeşleşme,
Yeşil İnsan Kaynakları
Yönetimi Uygulamaları

Makale geliş tarihi:
23.05.2023

Kabul tarihi:
31.09.2023

Bu çalışmanın amacı firmalardaki yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmektir. Araştırmada nicel veri toplama yöntemlerinden olan anket tekniği kullanılmış olup Ankara ilinde faaliyet gösteren 5 firmada görev yapan 352 çalışana anket uygulanmıştır. Toplanan veriler SPSS 25.0 ve AMOS programı ile analiz edilip yorumlanmıştır. Çalışmada yapılan regresyon analizi sonucunda yeşil insan kaynakları yönetiminin örgütsel özdeşleşmeyi ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları boyutlarından "yeşil ücret yönetimi" boyutunun ise örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı bir yönde etkilediği saptanmıştır.

ABSTRACT

Keywords:
Ankara Province,
Survey, Organizational
Commitment,
Organizational
Identification, Green
Human Resource
Management Practices

The aim of this study is to determine the effect of green human resource management practices in companies on organizational identification and organizational commitment. Questionnaire technique, which is one of the quantitative data collection methods, was used in the search and a questionnaire was applied to 352 employees working in 5 companies operating in Ankara. The collected data were analyzed and interpreted with SPSS 25.0 and AMOS program. As a result of the regression analysis conducted in the study it has been determined that green human resources management positively affects organizational identification and organizational commitment. It has been determined that the "green wage management" dimension, which is one of the dimensions of green human resources management practices, has a positive and significant effect on organizational commitment.

* Bu makale, yazar Dilçe Baş'ın, Mustafa Kesen danışmanlığında gerçekleştirilen "Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiş olup, makale için Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 01.04.2022 tarihli ve 10 nolu kararınca etik kurul onayı alınmıştır.

1. GİRİŞ

İşletmeler küresel rekabet ortamında varlıklarını sürdürülebilirlik çabalarının yanısıra çevresel sorumluluklarını da yerine getirmeye çalışan bir yapı haline gelmişlerdir. Çünkü artan nüfusun getirdiği çevresel tahribatlar insan hayatını da tehdit eden yeni bir boyuta ulaşmaktadır. Sürdürülebilirlik ve çevresel sorunlar çoğu ülke için özellikle de büyük nüfus yoğunluğuna sahip ve gelişmiş endüstriyel sektörlerle sahip olan ülkeler için büyük bir sorundur. 1997 Kyoto Protokolü, 2007 İklim Değişikliği Zirvesi, 2009 Kopenhag İklim Değişikliği Konferansı ve 2016 Paris Anlaşması iklim değişikliği, sorunun küresel bir boyutta olduğunu göstermektedir (Hosain & Rahman, 2016, s. 54). İşletmelerin ekonomik, sosyal ve çevresel dönüşümde etkili bir rol oynadığı göz ardı edilemez bir gerçektir. Bu nedenle işletmeler, kar odaklı bakış açılarını geniş bir perspektife ulaştırarak ekonomik, sosyal ve çevresel konuları bütüncül bir şekilde ele almayı odak noktası haline getirmelidirler (Kesen, 2016, s. 556). Dolayısıyla işletmeler artık çevreyi odak noktasına alan bir işletme anlayışı benimsemektedirler. İşletmelerin yeşil hedeflerine ulaşabilmelerinin bir yolu çalışanların yeşil davranışlarını teşvik edip ortaya çıkarmaktan geçmektedir. Burada insan kaynakları kilit bir rol oynamaktadır (Tekin ve Doğan, 2022, s. 43). İnsan kaynakları yönetiminin sürdürülebilir hale getirilebilmesi yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarından geçmektedir. Bu uygulamalar hem çevreye fayda sağlamakta hem de işletmelerde sürdürülebilir çalışma ortamı yaratmaktadır.

Sürdürülebilir yaşamı desteklemek amacıyla atılan her adım büyük önem taşımaktadır. İşletmelerin sürdürülebilirliği sağlamada atacağı adımlardan biri ise ‘Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi’ anlayışıdır. YİKY (Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi) anlayışı çevresel sürdürülebilirliği teşvik eden bir anlayıştır ve son yıllarda giderek yaygınlaşan bir anlayış olarak karşımıza çıkmaktadır. YİKY uygulamaları çalışanlar ile kuvvetli bir iletişim kurulmasına olanak sağlar. Bununla birlikte çevreye karşı duyarlı olan işletmelerin uyguladıkları YİKY uygulamaları işletme imajını pozitif yönde etkileyecektir. Olumlu yönde etkilenen bu imaj çalışanların örgütsel özdeşleşmesini ve örgütsel bağlılığını arttırabilecektir. Böylelikle çalışanlar, işletmenin hedeflerinin gerçekleştirilmesi konusunda işletmeye büyük katkı sağlayacaklardır. Nitekim Chaudhary (2020)’ye göre örgütsel özdeşleşmenin YİKY için güçlü bir temel sağlaması beklenebilir çünkü bireyler örgütleriyle olumlu bir şekilde özdeşleştiğinde, bu yalnızca çevreye karşı sorumlu davranışı teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda çevresel performansı da artırır. Örgüt ile özdeşleşme aynı zamanda yeşil bir kültürün yaratılmasında katalizör görevi görebilir ve böylece örgütün sürdürülebilirliğini de arttırabilir. Benzer şekilde Saifudin vd. (2021), Ly (2023) ve Yusliza vd. (2019)’ne göre YİKY örgütsel bağlılığın artışında önemli bir rol oynamaktadır. Singh ve Pandey (2020) ile Yeşil ve Özel (2019) de yeşil uygulamaların örgütsel bağlılığın güçlenmesine katkıda bulunacağını ifade etmektedirler. Ayrıca çalışanların çevreyi korumaya yönelik sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan çevre dostu girişimlere aktif olarak katılımları, işverene olan bağlılıklarını arttırmaktadır (Das & Singh, 2016). Acar (2020)’a göre de yeşil İKY uygulamaları, çalışanlarda örgütsel bağlılık duygusunun oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu araştırma sonuçları örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın işletmeler için önemli olduğunu göstermektedir ve bu sebeple yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile özdeşleşmenin ve bağlılığın oluşturulup oluşturulmayacağına test edilmesi gerekmektedir.

Yapılan alanyazın taramasında YİKY, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme konularında çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmüş, ancak bu üç değişkenin birbirleri arasındaki ilişkinin imalat sektörü çalışanları üzerinden veri toplamak suretiyle araştırma konusu yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda bu çalışmanın üç değişkenin ilişkilendirildiği ilk çalışma olması nedeniyle ilgili yazına katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Çalışma 8 bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünün ardından ikinci bölümde, yeşil insan kaynakları yönetimi kavramına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise örgütsel özdeşleşme kavramına değinilmiş olup bir sonraki bölümde örgütsel bağlılık kavramına yer verilmiştir. Altıncı bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırma modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan ölçek ve verilerin toplanması ve son olarak araştırmanın varsayımları ve sınırlılıklarına değinilmiştir. Yedinci bölümde analiz bulgularına yer verilirken son bölümde ise çalışmanın sonuçlarından bahsedilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İnsan Kaynaklarından Yeşil İnsan Kaynaklarına

Ticari kuruluşlar, finansal karlara odaklanmanın yanı sıra, uzun vadeli sürdürülebilirlikleri için tüm sosyal ve çevresel etkileri de göz önünde bulundurmaları gerektiğini fark etmektedirler (Parveen vd., 2018, s. 251). Artan çevresel etkilerle birlikte, küresel olarak kuruluşlardan çevre yönetimi için sorumluluk almaları beklenmektedir (Mishra, 2017, s. 62). Günlük faaliyetlerimizin çevre üzerindeki etkisinin ve tükenmekte olan doğal kaynakların net bir şekilde fark edilmesi, sadece bireylerin değil, kurumların da yeşile dönmesini tetiklemiştir (Mehta & Chugan, 2015, s. 74). Bu durum, endüstrilerin çevre dostu yönetimi benimsemelerini zorunlu kılmaktadır.

İnsanlar çevreye karşı sorumlu bir şekilde çalışmaya her zamankinden daha isteklidirler ve bu nedenle organizasyonlarda yeşil uygulamaları benimsemeleri gerektiğini daha iyi anlamaktadırlar (Mwita, 2019, s. 13). Kuruluşların yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarını 1980’lerden önce uygulamaya başladıklarını, ancak

akademik çalışmaların çoğunun insan kaynakları yönetiminde 1990'lardan sonra başlatıldığını belirtmek gerekmektedir (Mwita, 2019, s. 14). İlk olarak, insan kaynakları yönetimi, kurumsal politikaların yeşilleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Benevene & Buonomo, 2020, s. 2). İnsan kaynakları departmanı, yeşil politikayı uygulamaya dönüştürmede ve şirket içinde sürdürülebilir kültürün yaratılmasında çok önemli bir etkiye sahiptir (Bangwal & Tiwari, 2015, s. 47). Harvey vd. (2012), insan kaynakları yönetiminin yeşil uygulamaların yürütülmesinde ana rol oynadığı ve yeşil performansa katkı gösterdiği sonucuna varmıştır (Bangwal & Tiwari, 2015, s. 46). İnsan kaynakları departmanı, çevresel değişiminden en çok etkilenen departman olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle insan kaynakları departmanı, organizasyon için yeni stratejinin planlanmasına, hazırlanmasına ve geliştirilmesine ortak olmak zorundadır (Mafrachi vd., 2020, s. 15).

2.2. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı ve Önemi

YİKY nispeten yeni bir fikir olmakla birlikte çevresel kaygıların ve kuruluşların oynayabileceği rolün öneminin kabul edilmesiyle birlikte ilgi odağı olmaktadır. Bu fikrin temeli, bir organizasyonun farklı işlevlerinde sürdürülebilir uygulamaların teşviki fikrine rehberlik eden 'Yeşil Hareket'e bağlanabilir. Yeşil Hareket temelde dört ilkedен oluşmaktadır: "Çevrecilik, Sürdürülebilirlik, Şiddetsizlik ve Sosyal Adalet". Bu ilkelerin savunucuları "Yeşiller" olarak adlandırılmaktadır (Zubair ve Khan, 2019:4).

- Dutta (2012)'a göre YİKY, işletme içinde kaynakların sürdürülebilir kullanımı özendirme için İKY politikalarının uygulanmasıdır.
- Rani ve Mishra (2014)'e göre YİKY, kuruluşlar içinde kaynakların sürdürülebilir kullanımını desteklemek için İKY politikalarının kullanılmasıdır ve daha çok çevre sürdürülebilirliğinin nedenlerine yardımcı olur.
- Sharma ve Gupta (2015)'ya göre YİKY, işletme organizasyonlarında kaynakların sürdürülebilir kullanımını özendirme amacıyla İKY politikalarının kullanılması ve çevresel sürdürülebilirliği desteklemesidir.

Yukarıdaki tanımlara dayanarak, tanımların önemli ölçüde farklı olmadıkları ve ayrıca birbirleriyle çelişkili olmadığı sonucuna varmak mümkündür (Opatha & Hewapathirana 2019, s. 7). Yeşil insan kaynakları yönetimi terimi, şu anda iş alanında çok konuşulan bir kavram haline gelmiş olup önemi, gün geçtikçe daha çok artmaktadır. Yeşil insan kaynakları yönetimi konusu yalnızca çevreyle ilgili farkındalığı değil, eş zamanlı olarak hem kuruluşun hem de çalışanların sosyal ve ekonomik refahını daha geniş bir açıdan ifade etmektedir (Ahmad, 2015, s. 13). YİKY, firmaların çevreyi korumalarına yönelik eğilimlerini yansıtır bir dizi özel İKY uygulamasını ele almaktadır (Tang vd., 2018, s. 32).

YİKY, çevreye dost olan bir organizasyon kültürü geliştirmek için farklı kuruluşlar tarafından hızla benimsenmektedir ve endüstriyel gelişimin bu ileri çağında çevresel etkilerin en aza indirilmesine yardımcı olmaktadır (Amjad vd., 2021).

Yeşil İKY uygulamaları bir yandan çalışan devamlılığını sağlarken, diğer taraftan başarılı çalışanların örgütte yer almasına katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda yeşil İKY uygulamaları üretkenliği ve sürdürülebilir kaynakların kullanımını artırırken çevresel bozulmaya neden olan uygulamaların azaltılmasına da katkı sağlamaktadır. Yeşil düşünce, İK alanında hız kazanmanın bir yoludur. İKY işlevlerinin büyümesi, organizasyonun olumsuz çevresel tesirlerini en aza indirecek, böylelikle organizasyonun olumlu çevresel tesirlerini arttıracaktır (Chowdhury vd., 2017, s. 30).

2.3. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları

İK departmanı, yeşil politikanın uygulamaya dönüştürülmesinde ve şirket içinde sürdürülebilir kültürün yaratılmasında önemli rol oynamaktadır, dolayısıyla yeşil uygulamalar, işe alımdan işten çıkarmaya kadar süren İKY süreci boyunca yeşil hedeflerin yerine getirilmesine destek sağlar. Cherian ve Jacob (2012), çalışmalarında, çalışanların yeşil ilkelerin uygulanmasında belirli bir role katkıda bulunan belirli faktörlerin olduğunu belirlemiştir. Bu faktörler, kuruluşun doğru işgören yeşil girdisini ve doğru işgören yeşil iş performansını elde etmesini sağlamak için yeşil iş tasarımı, yeşil personel seçme ve yerleştirme, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil performans yönetimi, yeşil ücretlendirme ile yeşil iş sağlığı ve güvenliğidir (Bangwal & Tiwari, 2015, s. 47).

2.3.1. Yeşil iş tasarımı

İş tasarımında, bir organizasyon içindeki görevler, sorumluluklar, ihtiyaç duyulan kaynaklar, insan kaynakları gereksinimleri ve çalışma ilişkileri açısından işlerin nasıl oluşturulacağına dair kararlar önceden verilir. Yeşil iş tasarımı çıktılarında biri iş tanımlarıdır. İş tanımları, bir pozisyonu tanımlayan resmi bir çerçevedir; şirket tarafından istenen belirli görevleri, sorumlulukları, özellikleri, geniş hedefleri, yetkinlikleri ve bilgileri içerebilirler (Mwita, 2019, s. 16). Genel olarak iş tanımları, çevre korumaya ilgili bir takım görev ve sorumlulukları belirtmek için kullanılır. Bazı işletmeler, çevreyi korumak için iş tanımlarına mümkün olduğunca çevresel ve sosyal sorumluluklar dahil etmektedir (Aruljarah vd., 2015, s. 3). Yeşil iş tanımında asıl hedef işletmede tüm pozisyonlara çevreyi korumak amacıyla birtakım sorumluluklar yüklemektir. Rekabet ortamında var olan işletmeler çevre

tanımlaması ile alakalı görevleri iş tanımlarına entegre etmiştir. İşletmelerin çevreyi koruma vazifesi takım çalışması gerektirmektedir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1234).

2.3.2. Yeşil personel seçme ve yerleştirme

Çevreyle ilgili konulara hassas bir şekilde yaklaşan, çevre ile ilgili performansa sadık kalma konusunda hevesli olan adayları işe seçme/yerleştirme süreci olarak tanımlanan yeşil personel seçme yerleştirme, yalnızca geniş bir aday havuzuyla değil, aynı zamanda kuruluşun en iyi kişileri seçme fırsatı olacağı çevre yanlısı aday havuzuyla da ilgilenmek zorundadır (Pham & Paille, 2019, s. 260). Yeşil personel seçme ve yerleştirme uygulamaları, tüm insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının üzerinde çalıştığı dayanak noktasıdır, çünkü doğru metotlar kullanılarak doğru personel seçilmezse diğer fonksiyonların hiçbirinin başarılı bir şekilde çalışması mümkün olmayacaktır (Mwita & Kinemo, 2018, s. 37).

Yeşil işe alım çevresel etkiyi en aza indiren, kağıt kullanılmadan işe alım anlamına gelmektedir. Kağıtsız işe alım süreci, çevrimiçi başvuru formu, çevrimiçi mülakatlar veya telefonla mülakatlar gibi dijital yöntemlerle gerçekleştirilmektedir. Tüm bunlar çevresel bozulmayı azaltan uygulamalardır (Bangwal & Tiwari, 2015, s. 48). Süreç kağıt olmadan otomatik hale getirilirse, adaylar yeşil işe alım için şirketin uygun adımları attığını bilir. İtibar kazanımlarına ek olarak, doğrudan maliyet tasarruflarını hesaplamak da mümkün olmaktadır. E-İşe Alım, kağıt ürünlerinin üretimi, taşınması ve geri dönüştürülmesiyle ilişkili enerji kullanımını ve kirliliği azaltmaktadır (Diana, 2016, s. 8).

2.3.3. Yeşil eğitim ve geliştirme

Çalışanların çevre sorunları hakkında bilgi edinmesini sağlayan ve organizasyonel uygulamaları yeşil uygulamalarla ilişkilendiren yeşil eğitim ve geliştirme çalışanların işle ilgili becerilerini yeşil standartlara göre kullanmalarını sağlamaktadır (Bhutton & Auranzeb, 2016, s. 120). Eğitim ve gelişim faaliyetleri çalışanların işe daha çok bağlanmalarını sağlamaktadır (Mashala, 2018, s. 62). Yeni işe başlayan çalışanlara özgü yeşil oryantasyon programları, eğitim ve gelişim sürecinin bütünlüğüne parçası haline gelmelidir (Peerzadah vd., 2018, s. 792). Yeşil eğitim ve geliştirme odaklı faaliyetler, organizasyonun üyelerini çevre yönetiminin farklı yönleri ve değerleri hakkında oldukça bilinçlendirmektedir (Singh, 2019, s. 553).

2.3.4. Yeşil performans yönetimi ve performans değerlendirme

Performans yönetimi, organizasyonun stratejik hedeflerine ulaşılmasına destek olmak üzere yıl boyunca süpervizör ile çalışan arasında devam eden bir iletişim sürecidir. Yeşil performans yönetimi, kuruluşun politikaları ve çevresel sorumluluklarla ilgili konuları içermektedir (Bangwal & Tiwari, 2015, s. 48). Performans Değerlendirme ve Performans Yönetimi, temel performans alanlarındaki yeşil becerilere, yeşil hedeflere ve yeşil davranışa büyük önem atfedecek şekilde tasarlanmalıdır. Çalışanların performanslarını ölçmek için performans ölçütleri oluştururken ve standartlar belirlerken, çalışanların attığı çevreci girişimler sayılabilir hale getirilmelidir. Çalışanların çevre sorunları konusunda farkındalık yaratma ve bu tür sorunlara yeşil çözümler önerme yönünde gösterdikleri bireysel ve ekip çabaları takdir edilmeli ve bu tür davranışların tekrarlanmasını sağlamak için olumlu bir şekilde pekiştirilmelidir (Khursid & Darzi, 2016, s. 20).

2.3.5. Yeşil ücretlendirme ve ödül yönetimi

Yeşil ücretlendirme ve ödül yönetimi, çalışanlara katkı sağlayarak performanslarını artırmak amacıyla çalışanları yeşil performanslarından dolayı ödüllendirerek, çevre dostu etkinlik ve davranışları teşvik etmek olarak tanımlanır. YİKY bağlamında, ödüller ile tazminat, firmalardaki çevresel faaliyetlere destek olmak amacıyla potansiyel araçlar anlamında kabul görmektedir (Jirawuttinunt & Limsuwan, 2019, s. 172) Ücret yönetimi, yeşil girişimleri onaylamak amacı ile geliştirilmeli ve planlanmalıdır. Ücretlendirme sistemi, yeşil davranış ile çalışanların yeşil hedeflere ulaşmasını ödüllendirecek biçimde uyarlanmalıdır. Dolayısıyla yeşil başarılılar hem parasal hem de parasal olmayan ödüller, onları cesaretlendirmek ve faaliyetlerinde yeşil tutumu sürdürmeye motive etmek için tahsis edilmelidir (Khurshid & Darzi, 2016, s. 20). Yeşil ödül sistemi, çalışanları motive etmede hayati bir rol oynamaktadır ve çalışanların çevre yönetimine yönelik performansının belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Çevre dostu işyeri ve yaşam tarzı girişimleri üretmek için yeşil bir ödül sistemi tasarlanmalıdır (Alabaddı vd., 2020, s. 60)

2.3.6. Yeşil çalışan ilişkileri

Yeşil çalışan ilişkileri, personelin katılımını ve yetkilendirme prosedürlerini içerir. Aynı zamanda çalışma ortamında ortaya çıkan sorunların azalmasına yardımcı olur ve giderir (Gohar vd., 2019, s. 199). Çalışan ilişkileri, İKY'nin işveren-işçi arasında dostane bir ilişki kurmayı amaçladığı yönüdür. Çalışan ilişkileri, çalışan motivasyonu ve morali arttırırken aynı zamanda çalışan verimliliğini de arttırmaktadır. Çalışan ilişkilerinde temel amaç, çalışan katılımını ve yetkilendirme faaliyetlerini içermektedir. Ayrıca, firmada ortaya çıkan ve firmadaki işleri tetikleyebilecek sorunları önler ve çözüme kavuşturulmasını sağlar. Esasında, olumlu çalışan ilişkileri maddiyata bağlı olmayıp kalıcı olan bir varlıktır ve herhangi bir kuruluş için bir rekabet avantajı kaynağıdır

(Ahmad, 2015, s. 8). Yeşil İKY'de, çalışan ilişkileri, kurumsal çevre yönetimi girişimleri ve programlarının faaliyete geçirilmesinde kritik bir noktada yer almaktadır (Aruljarah vd., 2015, s. 12).

2.3.7. Yeşil iş sağlığı ve güvenliği

İş gücüne güvenli ve sağlıklı bir ortam sağlamak, her işverenin en büyük sorumluluğudur. İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği (2009), "yeşil bir işyerini" "çevreye duyarlı, kaynakları verimli harcayan ve toplumsal açıdan mesul bir işyeri" olarak tanımlar. İşyerinde yeşil bir ortamın sağlanması çalışanların sağlığının iyileştirilmesine yardımcı olacaktır ve nihayetinde bir kuruluşun güvenli olmayan çalışma koşulları nedeniyle bir noktada maruz kalabileceği tıbbi maliyetlerin azaltılmasına yardımcı olabilecektir (Zubair & Khan, 2019, s. 5). İKY'nin geleneksel sağlık ve güvenlik yönetiminden farklı bir konumda olan yeşil iş sağlığı ve güvenlik yönetimi, geleneksel sağlık-güvenlik yönetimini ve bir kuruluşun çevre yönetimini ele almaktadır. Biyoçeşitliliğin korunmasını toplum destek girişimlerini vb. konuları kapsamakla birlikte tüm işgörenlere yeşil iş yeri sağlamayı amaçlar (Aruljarah vd., 2015, s. 11).

3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Örgütsel özdeşleşme kuramı, sosyal kimlik kuramı üzerine yapılan çalışmadan türemiştir. Sosyal kimlik kuramı, insanların kendilerini cinsiyet veya dini inanç gibi sosyal kategorilere göre sınıflandırdığını varsaymaktadır. Kişiler, sahip oldukları benzer özelliklere göre diğer grup üyeleriyle özdeşleşirler ve bu üyelik temelinde tanımlanırlar. Ellemers vd. (1999), insanların belirli bir sosyal grupla özdeşleşme derecesi, diğer grup üyelerine benzer şekilde davranma istekliliğini belirlediğini ve böylece bir yakınlık grubu oluşturduğunu belirtmişlerdir. Özdeşleşme, "bazı insan kümeleri ile birlik veya özlem duyma" olarak tanımlanmaktadır (DeConinck, 2011, s. 618).

Bir birey ile onun çalıştığı organizasyon arasındaki psikolojik bağa atıfta bulunan örgütsel özdeşleşme, öncelikle artan örgütsel performansla varsayılan bağlantısı nedeniyle her geçen gün artan bir ilgi görmüştür. Örgütle özdeşleşen bir bireyin, örgüte fayda sağlamak için içgüdüsel olarak çalıştığı varsayılmaktadır. Örgütsel özdeşleşme organizasyon genelinde bütünlüğü sağlamanın bir yolu olarak da görülmektedir (Reade, 2001, s. 1269). Örgütsel özdeşleşme düzeyi bağlılık sürecinin parçasıdır ve bireylerin işletmeyi kendilerinden bir parça olarak görme derecelerini göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendilerini tanımlarken işletmenin tanımlayıcı özelliklerini kullanmaları halinde ortaya çıkmaktadır (Dutton vd., 1994, s. 242).

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin aidiyet duygusunu harekete geçiren başka bir öz kimlik türüdür. Bir bireyin iş organizasyonu ile özdeşleşmesi, bilişsel ve duygusal boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin bilişsel boyutu, çalışanlar ve kuruluşlar arasındaki ortak özellikleri ve hedefleri ve örgütün bir üyesi olarak kendini kategorize etmekten fayda sağlama algısını yansıtmaktadır. Duygusal boyut, bireylerde örgüte ait olma konusunda bir gurur duygusu uyandırmaktadır (Fallatah vd., 2017, s. 174). Genel olarak örgütsel özelliklere sahip çalışanların öznel tanımlama düzeyi olarak belirtilen ve özgün bir sosyal kimlik biçimi olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme, bireylere göre farklılık gösterebilmektedir (Demir vd., 2013, s. 371).

Sonuç olarak, kendileri ile özdeşleşen çalışanlar organizasyon açısından daha yüksek bağlılığa ve daha fazla güvene sahip olacaktır; daha az iş anlaşmazlığı yaşayacaklar ve sonunda daha iyi bir performans gösterecekler dolayısıyla kuruma daha fazla katkıda bulunacaklardır. Bu iyileştirme sayesinde organizasyon kısa sürede başarıya ulaşacaktır (Turgut vd., 2012, s. 247).

Örgütsel özdeşleşme kavramı çalışan organizasyon ilişkisi içinde psikolojik bir bileşen olarak bir bireyin tutum ve davranışlarını şekillendirmede büyük bir potansiyele sahiptir. Bireylerin örgütsel özdeşleşme seviyesi yükseldikçe, örgütsel çıkarlarına öncelik verirler ve buna göre hareket ederler, bu da örgütsel düşünme seviyelerinin yükselmesini sağlar. Çalışanlar, kendilerini sosyal yaşamlarında bir organizasyonun temsilcileri olarak görürler, dolayısıyla organizasyonel çıkarları korumaları daha olası hale gelir (Demir vd., 2017, s. 371). Kuruluşlarıyla özdeşleşen çalışanların, kendilerine karşı destekleyici tavırlar sergilemeleri daha olasıdır ve bu, ikisi arasında tutarlılığı teşvik edecek şekilde karar vermenin kurumsal hedeflerle bütünleşmesine izin vermektedir. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında bulunan bağ nedeniyle, örgütsel özdeşleşmenin olumlu sonuçları arasında artan motivasyon, daha yüksek iş performansı ve memnuniyeti, daha kaliteli bireysel karar verme, olumlu çalışan etkileşimi ve tutumu yer almaktadır (Allen vd., 2015, s. 5).

3.1. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Ayrımı

Araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramını teorik olarak örgütsel özdeşleşmeye benzer bir kavram olarak değerlendirmektedirler. Tompkins ve Cheney 1985 yılında, özdeşleşme ve bağlılık arasında önemli bir örtüşme olduğunu belirtmişlerdir. Özdeşleşme teriminin bağlılıktan daha "tanımlayıcı ve kapsayıcı" olduğunu iddia etmişlerdir ancak aynı zamanda özdeşleşme ile bağlılığı çalışmanın da büyük bir değeri olduğunu öne sürmüşlerdir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık tanımlarını geliştirme çabaları devam ettikçe, iki kavram

arasındaki ilişki belirsiz bir ilişki haline gelmiştir ve bu durum da bazı araştırmacıları iki kavram arasındaki ayırt edici işaretin nerede olduğunu merak etmeye yöneltmiştir (Ghannam & Taamneh, 2017, s. 1029).

Ashforth ve Mael (1989), özdeşleşme ve bağlılık kavramları arasında fark olduğunu öne sürmektedir. Bu fikir özdeşleşmenin bireylerin öz tanımını yansıttığı ancak bağlılığın yansıtmadığı gerçeğine dayanmaktadır. Özdeşleşme, örgütün benlik kavramına ne ölçüde dahil edildiğini yansıtan bilişsel / algısal bir yapı iken, bağlılık daha tipik olarak organizasyona karşı bir tutum olarak görülmektedir (Knippenberg & Sleebos, 2006, s. 573). Özdeşleşme ve bağlılık, onlardan kaynaklanan sonuçlarda farklılıklara yol açan farklı kaynaklara dayalı olarak geliştirilir: Özdeşleşme, kuruluşla algılanan benzerlik temelinde ve bir kaderi paylaşma fikrine dayalı olarak geliştirilirken, bağlılık, kişilerin değiş tokuşuna dayalı olarak geliştirilmektedir (Davilla & Garcia, 2012, s. 246). Bağlılık, bireyin ve örgütün psikolojik açıdan farklı varlıklar olduğunu ifade ederken, özdeşleşme, işletmenin bireyin benlik kavramına dahil olması anlamında birey ve örgütün bir olduğunu iddia etmektedir (Knippenberg & Sleebos, 2006, s. 574). Özdeşleşmenin, üyenin ait olduğu örgüt açısından “Ben kimim” tanımına katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir ve daha sonra bu, benlik kavramına dahil edilmektedir. Bağlılığın ise örgüte karşı daha genel bir tutum olduğuna inanılmaktadır. Ayrıca özdeşleşme ve bağlılığın farklı kaynaklardan geliştiği de öne sürülmüştür. Özdeşleşmenin ortak kader temelinde geliştiğine inanılırken, bağlılığın birey ve örgüt arasındaki değişime dayalı bir ilişki temelinde geliştiğine inanılmaktadır (Cole & Bruch, 2006, s. 589).

4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, 1960'lar ile 1970'lerde çalışılmış olsa da, 1980'lerde popüler hale gelmiştir. Önemli yayınlar arasında, yöneticilerin “kontrolle yönetim” yerine “bağlılık ile yönetme” konusundaki ilgisini tetikleyen Walton (1985) ve araştırmacılara ilham veren Mowday vd., (1982) ve Reichers (1985) bulunmaktadır (Roe vd., 2008, s.132). Örgütsel bağlılıkla ilgili birçok farklı tanıma rastlanmaktadır. Wiener (1982) örgütsel bağlılığı, örgütsel hedef ve yararları sağlayacak biçimde yola çıkmaya yönelik normatif baskıların toplamı şeklinde tanımlamıştır. O'Reilly & Chatman (1986) ise bireyin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlılık; bireyin örgütün özelliklerini benimseme derecesi olarak ifade etmiştir.

Yöneticilerin bağlılığı, büyük iş organizasyonlarının hayatta kalması ve etkinliği için esastır (Buchanan, 1974, s. 533-534). Bağlılık, bireylerin işlerine ve organizasyonlarına bağlı olduklarında ve yüksek performans seviyelerine ulaşmak için motive olduklarında gerçekleşmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütlerde elde tutma ve personel devrinde kilit noktayı oluşturmaktadır (Trafimova vd., 2016). Örgütsel bağlılık örgütlerin büyümesinde ve ayakta kalmasında çok önemli bir rol oynamakta, çalışanların gecikme ve işten çıkarmalarını azaltmakta örgütlerde verimlilik ve etkinlik düzeyini arttırmaktadır (Velde, 2021).

5. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Literatürde YİKY, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisine değinen çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. YİKY uygulamaları literatürü incelendiğinde özellikle kavramın daha çok sürdürülebilirlik ile ilişkisi üzerine çalışmalar yapıldığı gözlemlenmiştir. Uslu ve Kedikli (2017) yaptıkları çalışmada işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerinin uygulanabilmesi açısından YİKY'nin önemini vurgulanmasına dikkat çekmişlerdir. Aksu ve Doğan (2021) çalışmalarında çevresel sürdürülebilirliği YİKY açısından değerlendirmişlerdir. Esen ve Çalışkan (2019) ise yaptıkları çalışmada YİKY uygulamalarının çevresel sürdürülebilirlik üzerindeki etkisini araştırmışlardır.

Çevresel sürdürülebilirliği temel alan YİKY, çevresel becerilerin gelişimini teşvik eden uygulamaları hayata geçirmeyi ve çalışanlara yeşil girişimlere dahil olma imkanı sağlamayı amaçlamaktadır. Kuruma iyi bir dış imaj yaratmanın yanı sıra bu girişimler organizasyonda daha büyük bir özdeşleşme duygusu yaratma eğilimindedir. Çevresel beceriler geliştiren YİKY uygulamalarına katılan çalışanlar, işlerini daha anlamlı olarak algırlarlar. Bu durum daha fazla örgütsel özdeşleşme ile sonuçlanır. Sosyal kimlik teorisine göre yüksek prestije ve iyi bir imaja sahip olan kuruluşlardaki çalışanların örgütle özdeşleşme olasılıkları daha yüksektir. Bu anlamda iyi bir çevresel itibara sahip prestijli bir kuruluşa ait olan çalışanlar, kuruluşun performansı hakkında olumlu değerlendirme yaparlar. Bu da aidiyet duygusu yaratır ve nihayetinde örgütsel özdeşleşmeye yol açar. Sosyal kimlik teorisine göre YİKY uygulamaları çalışanların örgütle özdeşleşmesi için itici bir güçtür. Yani çevresel hedeflere odaklanan yönetim, çalışanların örgütsel özdeşleşmesini arttırmaktadır (Freire & Pieta, 2022). YİKY uygulamaları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında Freire ve Pieta (2022), yaptıkları araştırmada YİKY örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Bir diğer araştırmada Shen vd. (2018) YİKY'nin çalışanların örgütsel özdeşleşmesini olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır.

YİKY uygulamalarının örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelendiğinde ise YİKY uygulamalarının örgütsel bağlılığı arttırdığı görülmektedir. Böyle bir ilişkinin arkasındaki felsefe bireyin çevresel sürdürülebilirliğe yönelik perspektifi ile açıklanmaktadır. Tüm operasyonlarını çevreyi korumaya adanmış bir kuruluştaki çalışanlar örgütsel bağlılık göstererek üstlerine düşen payı verirler. Dolayısıyla YİKY uygulamalarının örgütsel bağlılığı arttırmada etkisinin olduğu söylenebilir (Shoab vd., 2021). Shoab vd. (2021) yaptıkları çalışmada YİKY uygulamaları ile

örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Mehta ve Mehta (2017) ise yaptıkları araştırmada YİKİ uygulamalarının firmaya sektörde rekabet avantajı sağlayacağı ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkileyeceğini ortaya koymuşlardır. Paille vd. (2013) çevre yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Stites ve Michael (2011), çevre yönetimi uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılığını etkilediğini ortaya koymuştur. Kim vd. (2019) yaptıkları çalışmada çalışanların YİKİ algısının olumlu olduğu takdirde örgüte yüksek düzeyde bağlılık sergileme eğiliminde olacaklarını tespit etmişlerdir.

Yukarıda yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar doğrultusunda YİKİ uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla hipotezler geliştirilmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki muhtemel ilişkilerden yola çıkarak geliştirilen hipotezler şöyledir;

H1: Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1a: Yeşil iş tasarımı boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1b: Yeşil eğitim ve geliştirme boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1c: Yeşil ücret yönetimi boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1d: Yeşil iş sağlığı ve güvenliği boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1e: Yeşil çalışan ilişkileri boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1f: Yeşil performans yönetimi boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H1g: Yeşil personel seçme ve yerleştirme boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2: Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2a: Yeşil iş tasarımı boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2b: Yeşil eğitim ve geliştirme boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2c: Yeşil ücret yönetimi boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2d: Yeşil iş sağlığı ve güvenliği boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2e: Yeşil çalışan ilişkileri boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2f: Yeşil performans yönetimi boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2g: Yeşil personel seçme ve yerleştirme boyutu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

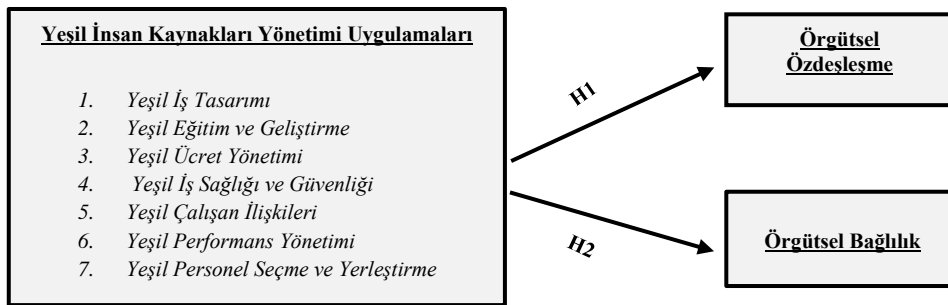
6. YÖNTEM

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, firma çalışanlarının algıladıkları YİKİ uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmektir. Literatürde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile farklı değişkenlerin ele alındığı çalışmalara nadir rastlanılmış olunması çalışmayı özgün kılmakla beraber ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

6.2. Araştırma Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan modele Şekil 1'de yer verilmektedir. Firma çalışanlarının algıladıkları YİKİ uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi aşağıda yer alan modelde gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

6.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yer veren firmalardan oluşmaktadır. Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu örnekleme tekniğinde araştırmacı çalışmada gerek duyduğu büyüklükteki örnekleme elde edene kadar en kolay yoldan ulaştığı deneklerden veri toplamaya çalışır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 132).

Comrey ve Lee (1992) faktör analizinde 300 kişilik örneklem büyüklüğünü “iyi”, Tabachnick ve Fidell (2007) ise “yeterli” olarak belirtmektedirler. Benzer şekilde Cattell (1978)’e göre, faktör analizi için en az 200 kişilik örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bryman ve Cramer (2001), örneklem büyüklüğünün tespit edilmesinde ankette yer alan madde toplamının en az beş, hatta on katı civarında olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmada uygulanan ankette ise toplam 58 madde bulunmaktadır ve madde sayısının yaklaşık 6 katından fazla örnekleme ulaşılmıştır. Dolayısıyla araştırma örneklemini Ankara ilinde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yer veren 5 firmada görev alan 352 çalışan oluşturmaktadır. Ankara ilinde yer alan YİKY uygulamalarına yer veren 5 adet firma örneklem olarak seçilip araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada yer alan firmaların 4 tanesi gıda 1 tanesi ise inşaat firmasından oluşmaktadır.

Araştırmada üretim (imalat) sektörü tercih edilmiştir, çünkü üretim sektörü YİKY uygulamalarının titizlikle yürütülmesi gereken sektörler arasında yer almaktadır. Firmalar hem büyümek hem de küresel rekabet ortamında avantaj elde edebilmek için YİKY uygulamalarına önem veren bir ekip oluşturmalı ve bu ekibi sistemli bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir. Daha geniş bir perspektiften bakmak gerekirse örneğin gıda sektöründe üretimin daha sağlıklı ve daha çevreci bir şekilde işletilebilmesi kurumsal sürdürülebilirlik açısından gıda markası için olmazsa olmaz bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısacası gıda sektöründe üretim döngüsünün her aşamasında YİKY uygulamalarına yer verilmelidir.

6.4. Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılacak olan ilgili ölçeklere karar verildikten sonra ölçeği Türkçe 'ye uyarlayan kişilerle iletişime geçilerek gerekli izinler alınmıştır. Kullanılan ölçekler öncesinde geçerlilik ve güvenilirliği ispatlanmış olan ölçeklerdir. Araştırmada yer alan anket formu ise toplam 4 kısımdan oluşmaktadır.

Birinci bölümde, katılımcılar ile ilgili demografik faktörlere yer verilmiştir. İkinci bölümde firmalarda uygulanmakta olan İK uygulamaları içerisinde YİKY uygulamalarının ne ölçüde yer aldığını ve uygulandığını tespit etmek amacıyla Shah (2019) tarafından geliştirilen, Kesen ve Öselmiş (2021) tarafından Türkçe 'ye uyarlanması yapılan 26 maddeden ve 7 boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölümde örgütsel özdeşleşme ölçeği yer almıştır. Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçek, Tüzün (2006) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Son bölümde ise, 18 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeğine yer verilmiştir. Ölçek, Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe 'ye uyarlaması Wasti (2003) tarafından yapılmıştır.

Anketlerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeği 5’li likert tipi ile ölçülmüştür. Katılımcılardan, her bir ifadeye 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasındaki değişen aralıkları işaretlenmesi istenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ölçekleri ise 7’li likert tipi ile ölçülmüştür. Katılımcılardan her bir ifadeye 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 7 (Kesinlikle Katılıyorum) arasındaki değişen aralıkları işaretlenmesi istenmiştir.

Sürecin sonunda dağıtılan 680 adet anketten 572 tane anket teslim alınırken 108 tane anketten geri dönüş alınmamıştır. Anketlerden 220 tanesi eksik ve hatalı doldurulmasından dolayı analizlere dahil edilmemiştir. Analizler 352 tane anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

6.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmaya katılan bireylerin anket formundaki soruları tarafsız ve içten yanıtladıkları varsayılmaktadır. Aynı şekilde araştırma için seçilen örneklem grubunun ise evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

Araştırma Ankara bölgesinde yer alan firma çalışanları ile sınırlıdır. Aynı zamanda çalışma, veri toplamak için kullanılan ölçeklerle sınırlıdır. Araştırmanın sadece anket çalışmasına katılım sağlayan firma çalışanlarının görüşlerinin olması araştırmanın bir başka sınırı olarak görülmektedir.

7. BULGULAR

7.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek için anket soruları yöneltilmiştir. Anket sorularına verilen cevaplar doğrultusunda frekans analizi yapılmış olup sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

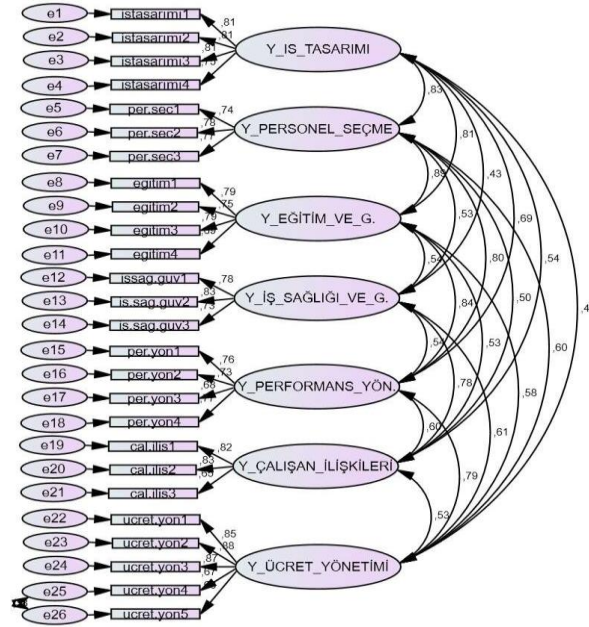
Tablo 1. Demografik Özellikler

<i>Demografik Özellikler</i>	<i>Frekans (F)</i>	<i>Yüzde (%)</i>	
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	166	47,2
	Erkek	186	52,8
	Toplam	352	100
<i>Medeni Durum</i>	Evli	227	64,5
	Bekar	125	35,5
	Toplam	352	100
<i>Yaş</i>	18-24	40	11,4
	25-34	139	39,5
	35-44	108	30,7
	45-54	52	14,8
	55 ve üzeri	13	3,7
	Toplam	352	100
<i>Eğitim Durumu</i>	İlköğretim	85	24,1
	Lise	111	31,5
	Ön Lisans	54	15,3
	Lisans	84	23,9
	Yüksek Lisans	18	5,1
Toplam	352	100	
<i>Meslekte Hizmet Süresi</i>	0-5 yıl	180	51,1
	6-10 yıl	75	21,3
	11-15 yıl	53	15,1
	16-20 yıl	28	8,0
	21 yıl ve üzeri	16	4,5
	Toplam	352	100
<i>Kurumda Hizmet Süresi</i>	0-5 yıl	241	68,5
	6-10 yıl	64	18,2
	11-15 yıl	25	7,1
	16-20 yıl	15	4,3
	21 yıl ve üzeri	7	2,0
	Toplam	352	100
<i>İş Yerindeki Kademe</i>	Üst Kademe	23	6,5
	Orta Kademe	129	36,6
	Alt Kademe	60	17,0
	Çalışan	140	39,8
	Toplam	352	100
<i>Firma Sekörü</i>	Gıda	280	79,5
	İnşaat	72	20,5
	Toplam	352	100

Toplam 352 çalışanın katıldığı araştırmaya ilişkin Tablo 1’de katılımcıların cinsiyete bağlı dağılımı incelendiğinde; çoğunluğu %52,8 ile erkek katılımcının oluşturduğu sonrasında ise %47,2 ile kadın katılımcının oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %64,5’inin evli %35,5’inin de bekar olduğu görülmektedir. Yaşa göre dağılım incelendiğinde ağırlığın %39,5 ile 25-34 yaş aralığında, %30,7’sinin 35-44 yaş aralığında, %14,8’inin 45-54 yaş aralığında, %11,4’ünün 18-24 yaş aralığında ve %3,7’sinin 55 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; %31,5’inin lise, %24,1 ilköğretim, %23,9 lisans, %15,3 ön lisans ve %5,1’inin lisansüstü olduğu görülmektedir. Meslekte hizmet sürelerine göre dağılım incelendiğinde; ağırlığın %51,1 ile 0-5 yıl arasında olduğu sonrasında %21,3’ünün 6-10 yıl arası, %15,1’inin 11-15 yıl, %8’inin 16-20 yıl ve %4,5’inin 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumda hizmet süreleri incelendiğinde; %68,5’inin 0-5 yıl arası, %18,2’sinin 6-10 yıl, %7,1’inin 11-15 yıl, %4,3’ünün 16-20 yıl ve %2’sinin 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. İş yerlerindeki kademelerine göre dağılımı incelendiğinde; %39,8’inin çalışan, %36,6 orta kademe, %17’sinin alt kademe ve %6,5’inin üst kademe olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları sektörlere göre dağılımları incelendiğinde; %79,5’inin gıda sektöründe, %20,5’inin inşaat sektöründe yer aldığı görülmektedir.

7.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeklerin keşfedici faktör analizleri daha önceki çalışmalarda yapıldığından bu çalışmada yapı geçerliliğini sağlamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. YİK Y uygulamaları ölçeğine ait standardize edilmiş değerlerin verildiği doğrulayıcı faktör analizi faktör yapısı, Şekil 2’de gösterilmiştir ve ilgili şekilde görüldüğü gibi faktör yükleri 0,65 ve üstü değerler almaktadır.



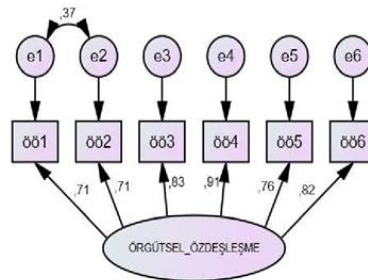
Şekil 2. YİK Y Uygulamaları Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları (Standardized Estimates)

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri Tablo 2’de gösterilmiştir. Tablodaki veriler dikkate alındığında doğrulayıcı faktör analizinde sınanan modelin kabul edilebilir seviyede uyum gösterdiği ifade edilebilir. Tablolarda yer alan uyum indeksi referans değerleri Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2010) çalışmasından alınmıştır.

Tablo 2. YİK Y Uygulamaları Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

	Referans Değerleri		
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	
CMIN/DF	≤2	≤ 5	2,629
GFI	≥0,90	0,85-0,89	0,866
TLI	≥0,95	0,94-0,90	0,907
CFI	≥0,90	0,94-0,90	0,921
RMR	≤0,05	0,06-0,08	0,069
RMSEA	≤0,05	0,06-0,08	0,068
SRMR	≤0,08	0,05-0,10	0,672

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait standardize edilmiş değerlerin verildiği doğrulayıcı faktör analizi faktör yapısı Şekil 3’te gösterilmiştir ve ilgili şekilde görüldüğü gibi faktör yükleri 0,71 ve üstü değerler almaktadır.



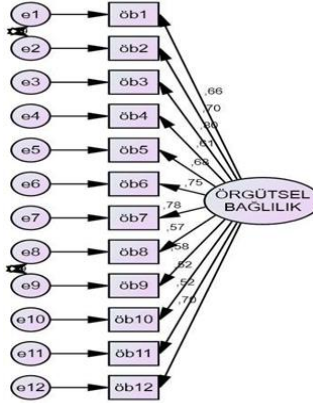
Şekil 3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları (Standardized Estimates)

Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına ait uyum indeksleri Tablo 3'te verilmiştir. Tablodaki veriler dikkate alındığında doğrulamalı faktör analizinde sınanan modelin kabul edilebilir seviyede uyum gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum İndeksi	Referans Değerleri		Model Uyumu
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	
CMIN/DF	≤ 2	≤ 5	3,652
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	0,974
TLI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,971
CFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,985
NFI	$> 0,95$	0,90-1,00	0,979
IFI	$> 0,95$	0,94-0,90	0,985
RFI	$> 0,95$	0,95-1,00	0,960
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,08
SRMR	$\leq 0,08$	0,05-0,10	0,025

Örgütsel bağlılık ölçeği bu araştırmanın örnekleminde üç faktörlü yapıdan ziyade tek faktörlü olarak daha iyi istatistiksel sonuçlar vermiştir. Bu sebeple ilgili ölçek tek faktör olarak değerlendirilmiştir. Maddelerin ait olduğu faktörle olan ilişkisini belirten faktör yük değeri katsayısı için uygulamada genellikle 0,45 üzeri değerler madde seçimi için iyi bir kriter olarak önerilmektedir (Büyüköztürk, 2002, s. 118). Örgütsel bağlılık ölçeğindeki 5 adet madde bu kriteri karşılamadığından değerlendirme dışı bırakılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğine ait standardize edilmiş değerlerin verildiği doğrulamalı faktör analizi faktör yapısı Şekil 4'te gösterilmiştir ve ilgili şekilde görüldüğü gibi faktör yükleri 0,52 ve üstü değerler almaktadır.



Şekil 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin DFA Sonuçları (Standardized estimates)

Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablodaki veriler dikkate alındığında doğrulamalı faktör analizinde sınanan 12 maddeli örgütsel bağlılık modelinin kabul edilebilir seviyede uyum gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum İndeksi	Referans Değerleri		Model Uyumu
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	
CMIN/DF	≤ 2	≤ 5	4,546
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89	0,891
CFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,904
IFI	$> 0,95$	0,94-0,90	0,905
SRMR	$\leq 0,08$	0,05-0,10	0,600
PNFI	$> 0,5$		0,695
PCFI	$> 0,5$		0,713

7.3. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Analizlerde temel olarak, basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 sınırları içerisinde kalması istenilen bir durumdur (Büyüköztürk, 2008, s. 40). Çalışmadaki ilgili ölçek maddelerinin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1

ile +1 arasında olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla verilerin normal dağılımdan sapma göstermediği ifade edilebilir. YİK Y toplam değişkeninin de dahil olduğu verilerin normal dağılıma uygun olmasından dolayı çalışmada parametrik testler uygulanmıştır. Tablo 5'te ilgili değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	S.Sapma	Basıklık	Çarpıklık
YİK Y Toplam	3,508	,708	,091	-,575
Yeşil İş Tasarımı	3,561	,890	,184	-,730
Yeşil Eğitim ve Geliştirme	3,573	,865	,154	-,612
Yeşil Ücret Yönetimi	3,286	1,001	-,576	-,365
Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği	3,653	,907	,866	-,970
Yeşil Çalışan İlişkileri	3,478	,887	,489	-,569
Yeşil Performans Yönetimi	3,533	,827	,101	-,522
Yeşil Personel Seçme ve Yerleştirme	3,574	,885	,182	-,619
Örgütsel Özdeşleşme	5,169	1,553	,045	-,981
Örgütsel Bağlılık	4,365	1,385	-,521	-,387

Tablo 5'te görüldüğü üzere en yüksek ortalama örgütsel özdeşleşmeye aittir ($\bar{x}=5,169$). Bu ortalamayı sırasıyla örgütsel bağlılık ($\bar{x}=4,365$), yeşil iş sağlığı ve güvenliği boyutu ($\bar{x}=3,653$), yeşil personel seçme ve yerleştirme boyutu ($\bar{x}=3,574$), yeşil eğitim ve geliştirme boyutu ($\bar{x}=3,573$), yeşil iş tasarımı boyutu ($\bar{x}=3,561$), yeşil performans yönetimi boyutu ($\bar{x}=3,533$) ve YİK Y toplam ($\bar{x}=3,508$), takip etmektedir.

7.4. Güvenirlilik Analizi

Çalışmadaki tüm değişkenler için güvenirlilik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır. Cronbach's Alpha değeri 0,70 ve üzeri olduğunda ölçek güvenilir olarak kabul görmektedir. (Durmuş vd., 2011, s. 89). Çalışmamızda da bu değer üstü güvenilir kabul edilmiştir.

Tablo 6. Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Soru Sayısı	Cronbach Alpha
YİK Y	26	,948
Yeşil İş Tasarımı	4	,869
Yeşil Eğitim ve Geliştirme	4	,840
Yeşil Ücret Yönetimi	5	,895
Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği	3	,822
Yeşil Çalışan İlişkileri	3	,797
Yeşil Performans Yönetimi	4	,823
Yeşil Personel Seçme ve Yerleştirme	3	,807
Örgütsel Özdeşleşme	6	,911
Örgütsel Bağlılık	12	,903

7.5. Korelasyon Analizi

YİK Y uygulamaları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Korelasyon Analizi Sonuçları

	YİT	YEG	YÜY	YİG	YÇİ	YPY	YPSY	YİK Y	ÖÖ	ÖB
YİT	1									
YEG	,702**	1								
YÜY	,436**	,507**	1							
YİG	,379**	,454**	,591**	1						
YÇİ	,443**	,449**	,547**	,644**	1					
YPY	,597**	,705**	,662**	,445**	,522**	1				
YPSY	,713**	,736**	,493**	,430**	,425**	,658**	1			

YİKY	,777**	,827**	,808**	,702**	,718**	,844**	,798**	1
ÖÖ	,431**	,390**	,486**	,536**	,457**	,379**	,360**	,552**
ÖB	,357**	,388**	,472**	,384**	,327**	,414**	,397**	,506**

Pearson Korelasyonu, ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı; $N: 352^2$ $p < 0,01$

Tablo 7’de görüldüğü üzere, yeşil iş tasarımı boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r = ,431$, $p < 0,01$) pozitif yönde anlamlı ve örgütsel bağlılık ile arasında pozitif yönlü ($r = ,357$, $p < 0,01$) ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yeşil eğitim ve geliştirme boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r = ,390$, $p < 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı, örgütsel bağlılık ile arasında pozitif yönde ($r = ,388$, $p < 0,01$) ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Yeşil ücret yönetimi boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r = ,486$, $p < 0,01$) pozitif yönde ve anlamlı, örgütsel bağlılık ile arasında pozitif yönde ($r = ,472$, $p < 0,01$) ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yeşil iş sağlığı ve güvenliği boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r = ,536$, $p < 0,01$), pozitif yönde ve anlamlı, örgütsel bağlılık ile arasında pozitif yönde ($r = ,384$, $p < 0,01$) ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Yeşil çalışan ilişkileri boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r = ,457$, $p < 0,01$) pozitif yönde ve anlamlı, örgütsel bağlılık ile arasında ise ($r = ,327$, $p < 0,01$) pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yeşil performans yönetimi boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r = ,379$, $p < 0,01$) pozitif yönde ve anlamlı, örgütsel bağlılık ile arasında pozitif yönde ($r = ,414$, $p < 0,01$) ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Yeşil personel seçme ve yerleştirme boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r = ,360$, $p < 0,01$) pozitif yönde ve anlamlı, örgütsel bağlılık ile arasında ($r = ,397$, $p < 0,01$) pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. YİKY toplam ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r = ,552$, $p < 0,01$) pozitif yönde ve anlamlı, örgütsel bağlılık ile arasında ($r = ,506$, $p < 0,01$) pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r = ,461$, $p < 0,01$) pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 8. YİKY Toplam ve YİKY Alt Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme			
	Model 1		Model 2	
	Std. β	T	Std. β	t
YİKY TOPLAM	,552	12,395**	-	-
Yeşil İş Tasarımı	-	-	,234	3,482**
Yeşil Eğitim ve Geliştirme	-	-	0,030	,399
Yeşil Ücret Yönetimi	-	-	,214	3,341**
Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği	-	-	,312	5,072**
Yeşil Çalışan İlişkileri	-	-	,076	1,250
Yeşil Performans Yönetimi	-	-	-,064	-,873
Yeşil Personel Seçme ve Yerleştirme	-	-	-,059	-,828
N: 352; ** $p < 0,01$		Düz. $R^2 = ,303$ F= 153,635 Sig.= ,000	Düz. $R^2 = ,358$ F=28,97 Sig. = ,000	

Model 1’de YİKY toplamın örgütsel özdeşleşmeyi etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Model 1’in basit doğrusal regresyon analizi sonuçları anlamlıdır ($F = 153,635$; $p < 0,01$). Yapılan analiz sonucunda YİKY uygulamalarının ($\beta = ,552$; $p < 0,01$) pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. YİKY alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini (Model 2) ölçmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Model 2’nin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları anlamlı olduğu görülmektedir ($F = 28,975$; $p < 0,01$). Yapılan analiz sonuçlarına göre YİKY boyutlarından yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil personel seçme ve yerleştirme, yeşil performans yönetimi ile yeşil çalışan ilişkileri boyutlarının örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla H1b, H1f, H1g, H1e reddedilmiştir. Yeşil iş tasarımı ($\beta = ,234$; $p = ,001 < 0,01$), yeşil ücret yönetimi ($\beta = ,214$; $p = ,001 < 0,01$) ve yeşil iş sağlığı ve güvenliği ($\beta = ,312$; $p = ,000 < 0,01$) boyutlarının ise örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. H1a, H1c, H1d kabul edilmiştir.

²YİT: Yeşil İş Tasarımı

YEG: Yeşil Eğitim ve Geliştirme

YÜY: Yeşil Ücret Yönetimi,

YİG: Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği

YÇİ: Yeşil Çalışan İlişkileri

YPY: Yeşil Performans Yönetimi

YPSY: Yeşil Personel Seçme ve Yerleştirme

ÖÖ: Örgütsel Özdeşleşme

ÖB: Örgütsel Bağlılık

Tablo 9. YİKİY Toplam ve YİKİY Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık				
Bağımsız Değişkenler	Model 3		Model 4	
	Std. β	T	Std. β	T
YİKİY TOPLAM	,506	10,984**	-	-
Yeşil İş Tasarımı	-	-	,065	,898
Yeşil Eğitim ve Geliştirme	-	-	,043	,537
Yeşil Ücret Yönetimi	-	-	,277	4,019**
Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği	-	-	,124	1,876
Yeşil Çalışan İlişkileri	-	-	-,024	-,373
Yeşil Performans Yönetimi	-	-	-,048	,619
Yeşil Personel Seçme ve Yerleştirme	-	-	,108	1,407
N: 352; **p<,01	Düz. R ² = ,254 F= 120,461 Sig. = ,000		Düz. R ² = ,258 F=18,461 Sig. = ,000	

YİKİY uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini (Model 3) ölçmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Model 3'ün basit doğrusal regresyon analizi sonuçları anlamlıdır (F=120,641, p<0,01). Analiz sonucunda YİKİY uygulamalarının (β = ,506; p<0,01) örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir.

YİKİY alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini (Model 4) ölçmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Model 4'ün çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları anlamlıdır (F= 18,461, p<0,01). Analiz sonuçlarına göre YİKİY boyutlarından sadece yeşil ücret yönetimi (β = ,277; p<0,01) boyutunun örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla H2c kabul edilirken H2a, H2b, H2d, H2e, H2f, H2g kabul edilmemiştir.

8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, YİKİY uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Toplam da 58 sorudan oluşan bir anket formu hazırlanmış, kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan ve veri analizi için uygun olan 352 katılımcıya ait anket formu çalışmaya dahil edilmiştir. Öncelikle firma çalışanlarının demografik özellikleri frekans analiziyle incelenmiştir. Çalışmada YİKİY uygulamaları, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda YİKİY uygulamaları ile örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde ilişki saptanmıştır. Başka bir deyişle YİKİY uygulamalarının artması örgütlerde yer alan bireylerin örgütsel özdeşleşmelerini ve örgütsel bağlılıklarını aynı yönde arttırmaktadır. Benzer şekilde YİKİY uygulamalarına daha az yer verilmesinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığı düşüreceği ifade edilebilir.

Araştırmada YİKİY uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde YİKİY uygulamalarının örgütsel özdeşleşmeyi ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuç ile literatürde elde edilen sonuçlarla uyumaktadır. Freire ve Piata (2022) ve Ribeiro vd. (2022) yaptıkları çalışmada YİKİY uygulamalarının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Shen vd. (2018) tarafından yapılan başka bir çalışmada YİKİY uygulamalarının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini gözlemlemişlerdir. Lythreatis vd. (2021) ve Gaudêncio vd. (2020)'nin de ifade ettiği gibi sosyal sorumlulukla ilgili faaliyetlere daha fazla dahil olan şirketlerde örgütsel özdeşleşme artmaktadır. Shoaib vd. (2021) yaptıkları çalışmada YİKİY uygulamalarının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Yazarların ifade ettiği gibi, işleyişinde çevre sürdürülebilirliğini önemseyen bir kurum olduğunu gören çalışanlar, kurumlarına bağlılık göstererek kendi paylarına düşeni yaparlar. Benzer şekilde Jyoti (2019)'ye göre de yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütsel bağlılığın oluşumuna katkıda bulunmakta ve bağlılığı güçlendirmektedir.

YİKİY uygulamalarından yeşil iş tasarımı, yeşil ücret yönetimi ve yeşil iş sağlığı ve güvenliği boyutlarının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Yeşil performans yönetimi, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil personel seçme ve yerleştirme ile yeşil çalışan ilişkileri boyutlarının örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkilemediği gözlemlenmiştir. Yeşil iş tasarımı ortaya konan çevreyi koruma unsurları kurumla özdeşleşmeyi kolaylaştırabilmektedir. Yeşil ücret yönetimi sisteminde ise yeşil uygulamalara önem veren çalışanlar ödüllendirilmektedir ve bu durum çalışanların kurum değerleriyle benzeşmesine zemin hazırlamaktadır. Kurumdaki tüm çalışanların YİKİY sürecine dahil olması işgörenlerin kurumla olan özdeşleşmesini arttırmaktadır. Yeşil iş sağlığı ve güvenliği sisteminde kurumlar, çalışanlarına daha sağlıklı ve güvenliği sağlanmış bir çalışma ortamı sağlar ve bunu hisseden çalışanların kurumla özdeşleşmesi artar.

Performans yönetiminde yeşil kriterlerin kurumda çalışanlar açısından net bir şekilde uygulanamamasından dolayı örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkilemediği söylenebilir.

YİKY boyutlarından yeşil iş tasarımı, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil iş sağlığı ve güvenliği, yeşil çalışan ilişkileri, yeşil performans yönetimi ve yeşil personel seçme ve yerleştirme boyutları örgütsel bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilemezken yeşil ücret yönetimi boyutunun ise örgütsel bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar literatürdeki sonuçlar ile uyuşmamaktadır. Shoaib vd. (2020) yaptıkları çalışmada yeşil personel seçme ve yerleştirme ile yeşil eğitim ve geliştirme boyutlarının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Yeşil ücret yönetimine sahip kuruluşlar yeşil uygulamaları benimseyen çalışanları ödüllendirmektedir ve bu durum çalışanların örgütsel bağlılığına olumlu etki etmektedir. İşletmelerde üst yönetimin YİKY uygulamalarını desteklemesi önemli bir faktördür. İşletmelerin personel seçme ve yerleştirme sürecinde adayların çevreye yönelik farkındalığının ölçülmesi işletmeler adına yararlı olacaktır. YİKY uygulamalarının işletmede daha etkili olabilmesi için çevreye karşı sorumluluk bilincine dikkat çeken değerler oluşturmalı ve bu değerlerin işletme kültürüne entegre edilmesine özen gösterilmelidir. Yeşil çalışan ilişkilerinde İK departmanına düşen en önemli görev çevreye dost çıktılar elde edebilmek için işletme çalışanları ile iş birliği yoluna gitmektir. İş birliğinin yanı sıra çalışanların YİKY uygulamaları ile ilgili fikirlerini ve önerilerini ifade edebilecekleri sürdürülebilir bir iş ortamı yaratmak İK departmanının temel amaçlarından biri olmalıdır. Yeşil performans yönetiminde üst yönetime düşen en önemli görev ise çalışanlara yeşil sorumluluklar verdikten sonra bu sürecin takipçisi olmalarıdır. İşletmeler için önemli rekabet öğelerinden biri kuşkusuz çalışanlardır. Bu sebeple üst yönetim çalışanları teşvik ederek uzun vadeli bir çalışma hayatı sunmak amacıyla çaba harcamaları gerekmektedir. İK departmanı bu noktada önem taşımaktadır ve YİKY uygulamalarını tüm işletmede benimsenen ortak bir değer yaratma konusunda çalışanları harekete geçirmelidir. Buradan hareketle tepe ve bölüm yöneticilerinin YİKY uygulamaları ile ilgili bilgi birikimine sahip olmaları ve bu uygulamaların işletmeye entegre edilmesi konusunda istekli olmaları önemlidir.

YİKY yeni bir kavram olmasından dolayı firmalar tarafından tam anlamıyla uygulamaya konulmadığı sonucuna varılabilir. YİKY uygulamalarının firmalarda net bir şekilde anlaşılmasından kaynaklı örgütsel bağlılığı yeşil ücret yönetimi boyutu dışında hiçbir boyutun anlamlı bir şekilde etkilemediği söylenebilir. Bireylerde yeşil çevre bilinci henüz tam olarak gelişmemiş olabileceğinden dolayı yeşil uygulamalara olan ilgi azdır. Bu durum çalışanların kurumlara olan bakış açısına olumlu bir katkı olarak yansımamaktadır. Burada İK departmanına büyük bir rol düşmektedir. İK yöneticileri firma çalışanlarına çevresel konulardaki farkındalıklarını arttırmalı ve çevre bilinci yüksek olan adayları işletmeye çekmelidir. Bu çalışmada yer alan firmaların ödüllendirme sistemleri uyguladıkları görülmektedir. Ödüllendirilen çalışanların motive olup örgütsel bağlılıklarının arttığı söylenebilir. YİKY boyutlarından sadece yeşil ücret yönetiminin örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı etkilediği tespit edilirken, Shoaib vd. (2021) yaptığı çalışmada yeşil eğitim ve geliştirmenin örgütsel bağlılığı doğrudan etkilediğini tespit etmişlerdir. Sonuç olarak firmalarda uygulanan YİKY uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Konu ile ilgili çalışmaların az olması yapılan analiz sonuçlarının karşılaştırılmasını kısıtlamaktadır.

Literatürde “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi” ile ilgili çok az sayıda çalışma bulunmasından dolayı çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve gelecekteki araştırmacılara ışık tutacağı umulmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda çalışmanın kapsamı genişletilebilmekle beraber farklı sektörler de ele alınarak daha geniş kapsamlı araştırmalarla literatüre katkıda bulunulabilir. Yeşil çalışmaları zenginleştirmek için sonraki araştırmalarda yeşil insan kaynakları yönetimi ile “işten ayrılma niyeti, işe gömülmüslük, işe adanmışlık, mesleki bağlılık, duygusal emek, iş tatmini, kurum ve çalışan performansı, psikolojik güçlendirme, psikolojik sermaye, yabancılaşma, tükenmişlik, çatışma, örgütsel güven, örgütsel sinizm, örgütsel imaj, birey örgüt uyumu, liderlik, kurumsal sadakat, örgütsel vatandaşlık davranışı, stres, iç girişimcilik” vb. değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılması önerilmektedir. Çünkü bu değişkenlerle yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları arasında anlamlı ilişkilerin bulunması kuvvetle muhtemeldir. Böylece yeşil insan kaynakları yönetimi ile örnek verilen değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesiyle ilgili alanyazın genişleyecek ve araştırma konusuna yakın diğer değişkenlerle yapılan araştırma sonuçları mevcut araştırma sonuçları ile birlikte bütüncül bir bakış açısıyla ele alınabilecektir.

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

The main purpose of the research is to determine the effect of the GHRM practices perceived by company employees on organizational identification and organizational commitment. In the literature review, it was seen that various research were conducted on the subjects of GHRM, organizational commitment and organizational identification, but it was determined that the relationship between these three variables was not researched by collecting data on manufacturing sector employees. It is thought that the fact that studies dealing with green human resources management practices and different variables are rare in the literature makes the study original and will contribute to the relevant literature.

Literature Review

There are very few studies in the literature that address the relationship between GHRM, organizational identification and organizational commitment. When the literature on GHRM practices is examined, it is observed that studies have been carried out especially on the concept's relationship with sustainability. In their study, Uslu and Kedikli (2017) drew attention to the importance of GHRM in terms of implementing the sustainability strategies of businesses. When looking at the studies examining the relationships between GHRM practices and organizational identification, Freire and Pieta (2022) found in their research that GHRM positively affects organizational identification. In another study, Shen et al. (2018) found that GHRM positively affects employees' organizational identification.

When the relationship between GHRM practices and organizational commitment is examined, it is seen that GHRM practices increase organizational commitment. Shoaib et al. (2021) determined in their study that there is a positive relationship between GHRM practices and organizational commitment. Mehta and Mehta (2017) revealed in their research that GHRM practices will provide the company with a competitive advantage in the sector and positively affect organizational commitment. Paille et al. (2013) found that environmental management practices have a positive effect on organizational commitment. Stites and Michael (2011) revealed that environmental management practices affect employees' organizational commitment. Kim et al. (2019) found in their study that if employees' perception of GHRM is positive, they will tend to exhibit a high level of commitment to the organization.

Methodology

The impact of GHRM practices perceived by company employees on organizational identification and organizational commitment is shown in Figure

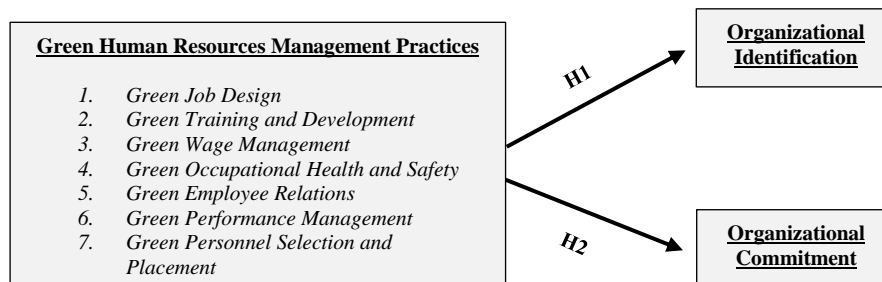


Figure 1. Research Model

H1: There is a significant and positive relationship between green human resources management practices and organizational identification.

H1a: There is a significant and positive relationship between green job design dimension and organizational identification.

H1b: There is a significant and positive relationship between green training and development dimension and organizational identification.

H1c: There is a significant and positive relationship between green wage management dimension and organizational identification.

H1d: There is a significant and positive relationship between green occupational health and safety dimension and organizational identification.

H1e: There is a significant and positive relationship between green employee relations dimension and organizational identification.

H1f: There is a significant and positive relationship between green performance management dimension and organizational identification.

H1g: There is a significant and positive relationship between green personnel selection and placement dimension and organizational identification.

H2: There is a significant and positive relationship between green human resources management practices and organizational commitment.

H2a: There is a significant and positive relationship between green job design dimension and organizational commitment.

H2b: There is a significant and positive relationship between green training and development dimension and organizational commitment.

H2c: There is a significant and positive relationship between green wage management dimension and organizational commitment.

H2d: There is a significant and positive relationship between green occupational health and safety dimension and organizational commitment.

H2e: There is a significant and positive relationship between green employee relations dimension and organizational commitment.

H2f: There is a significant and positive relationship between green performance management dimension and organizational commitment.

H2g: There is a significant and positive relationship between green personnel selection and placement dimension and organizational commitment.

Convenience sampling method was used as the sampling technique in the research. The research sample consists of 352 employees working in 5 different companies in Ankara. Four of the companies in the study are food companies and one is a construction company. The Turkish adaptation of the green human resources management scale used in the study was made from Shah's (2019) study, the adaptation of the organizational identification scale was made from Mael and Ashforth's (1992) study, and the adaptation of the organizational commitment scale was made from Meyer and Allen's (1984) study. The collected data were analyzed and interpreted with SPSS 25.0 and AMOS program.

Results and Conclusions

In the study, the relationships between GHRM practices, organizational identification and organizational commitment were examined by correlation analysis. As a result of the analysis, a positive and significant relationship was found between GHRM practices and organizational identification and organizational commitment. In other words, the increase in GHRM practices increases the organizational identification and organizational commitment of individuals in organizations in the same direction. Similarly, it can be stated that giving less place to GHRM practices will reduce organizational identification and organizational commitment. In the research, the effect of GHRM practices on organizational identification and organizational commitment was examined by regression analysis. As a result of the analysis, it was concluded that GHRM practices affected organizational identification and organizational commitment positively and significantly. The results obtained in the study are consistent with the results obtained in the literature. In future research, the scope of the study can be expanded by conducting studies in different sectors and thus the green human resources management literature can be enriched.

KAYNAKÇA

- Acar, S. (2022). *Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetiminin önemi*. İksadi Yayınevi.
- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1-13.
- Alabaddi, A.Z., Rahahleh, H.A., Muflıh, A.M., Al-Nsour, N.S., & Sallah, A.A. (2020). The role of electronic human resource management on the practices of green human resource management. *European Journal of Business and Management*, 12(1), 55-72.
- Allen, A.J., Crave, J., & Baran, A.B. (2015). Organizational identificiton: A context- specific mitigating resource of work- family conflict. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 1-9.
- Aksu, Ç.B., & Doğan, A. (2021). Çevresel sürdürülebilirlik ve insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının yeşil insan kaynakları yönetimi bağlamında değerlendirilmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 137-148.
- Amjad, F., Abbas, W., Rehman, Z.M., Baig, A.S., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: The mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(1).
- Aruljarah, A.A., Opatha, H.H.D.N.P., & Nawaratne, N.N.J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-16.
- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2015). Green HRM – A way to greening the environment. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(12), 43-53.
- Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). Green human resource management: An evidence based systematic literature review. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute*, 12(15), 1-25.

- Bhutton, S., & Auranzeb. (2016). Effects of green human resources management on firm performance: An empirical study on Pakistani firms. *European Journal of Business and Management*, 8(16), 119-125.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS 12 and 13; A guide for social scientists*. Taylor&Francis Group. London and New York.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (2. Baskı). Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (9. Baskı). Pegem Akademi.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A study of green HR practices and its effective implementation in the organization: A review. *International Journal of Business and Management*, 7, 25–33.
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641.
- Chowdhury, R.S., Sanju, L.N., & Asaduzzaman, M.K.A. (2017). Green HRM practices as a means of promoting CSR: Suggestions for garments industry in Bangladesh. *Global Journals Inc*, 17(6), s.28-35.
- Cole, M.S. & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behavior*, 27, 585-605.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd Edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Das, S.C., & Singh, R.K., (2016). Green HRM and organizational sustainability: An empirical review. *Kegees J. Soc. Sci*, 8 (1), 227–236.
- Davila, C.M., & Garcia, J.G. (2012). Organizational identification and commitment: Correlates of sense of belonging and affective commitment. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 244-255.
- DeConinck, B.J. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, 64(6), 617-624.
- Demir, M., Demir, S., & Nield, K. (2014). The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2), 369-386.
- Diana, A.C. (2016). A Study on effectiveness of green recruitment practices among HR executives of IT sector. *IOSR Journal of Business and Management*, 1, 8-11.
- Durmuş, B., Yurtkoru, S., & Çinko, M. (2011). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Dutta, S. (2012). Greening people: A strategic dimension. *Zenith International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2),143-148.
- Dutton, E.J., Dukerich, M.J., & Harquail, V.C. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Esen, E. & Çalışkan, O.,A. (2019). Green human resource management (GHRM) and environmental sustainability. *Press Academia Procedia (PAP)*, 58-60.
- Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J.W. (1999). Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *Eur J Soc Psychol*, 29, 371–89.
- Fallatah, F., Laschinger, H., & Read, E. (2017). The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. 65(2), 172-183.
- Freire, C., & Pieta, P. (2022). The impact of green human resource management on organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational identification and job satisfaction. *Sustainability*. 1-14.
- Gaudêncio, P., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2020). The impact of CSR perceptions on workers turnover intentions: Exploring supervisor exchange process and the role of perceived external prestige. *Soc. Responsib. J.*, 17, 543–561.

- Ghannam, A.A., & Taamneh, M.M. (2017). The impact of organizational identification on organizational commitment among governmental employees in Jordan. *International Review of Management and Business Research*, 6(3), 1026-1034.
- Gohar, A.A.E., Rady, A., & Zaki, M.M. (2019). Green human resource management achieving high performance of human resource systems at travel agencies and hotels. *International Journal of Tourism and Hospitality Management*, 2(1), 194- 222.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Harvey, G., Williams, K., & Probert, J. (2012). Greening the airline pilot: HRM and the green performance of airlines in the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 1-15.
- Hosain, S., & Rahman, S. (2016). Green human resource management: A theoretical overview. *Journal of Business and Management*, 18(6), 54-59.
- Jirawuttinunt, S., & Limsuwan, K. (2019). The effect of green human resource management on performance of certified ISO 14000 businesses in Thailand. *UTCC International Journal of Business and Economics*, 11(1), 168-185.
- Jyoti, K. (2019). Green HRM–People management commitment to environmental sustainability. *SSRN Electronic Journal*, 1332- 1346.
- Kesen, M. (2016). İşletme yönetiminde sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin yeri ve önemi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 554-573.
- Kesen, M., & Öselmiş, M. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeği (YİKYÖ): Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(4), 1231-1256.
- Khurshid, R., & Darzi, M. (2016). Go green with green human resource management practices. *International Journal of Resarch in Commerce & Management*, 7(1), 19- 21.
- Knippenberg, V.D., & Sleebos, E.D. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-Definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571–584.
- Kim, J.Y., Kim, G.W., Choi, M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' ecofriendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 83-93.
- Ly, B. (2023). Green HRM and eco-friendly behavior in Cambodian public organizations: The mediation of organizational commitment. *Environmental Challenges*, 10, 100674.
- Lythreatis, S., Mostafa, A.M.S., Pereira, V., & Wang, X. (2021). Del Giudice, M. Servant leadership, CSR perceptions, moral meaningfulness and organizational identification-evidence from the Middle East. *Int. Bus. Rev.* 30, 101772.
- Mafrachi, A.M., Abed, H., & Mohammed, M. (2020). Assessing the role of green human resources management and environmental cooperation: A case study on food industries sector in Iraq. *Economic Sciences Series*, 20(1), 14-23.
- Mashala, Y.L. (2018). Green human resource management and environmental sustainability in Tanzania: A review and research agenda. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research*, 2(12), 60-68.
- Mehta, K., & Chugan, K.P. (2015). Green HRM in pursuit of environmentally sustainable business. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 3(3), 74-81.
- Meyer, P., & Allen, J.N. (1984). Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(1), 372-378.
- Meyer, P.H., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the work place: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Mishra, P. (2017). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762- 788.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mwita, M.K. (2019). Conceptual review of green human resource management practices. *East African Journal of Social and Applied Sciences*, 1(2), 13-20.

- Mwita, K., & Kinemo, M.S. (2018). The role of green recruitment and selection on performance of processing industries in Tanzania: A case of Tanzania tobacco processors limited (TTPL). *International Journal of Human Resource Studies*, 8(4), 35-46.
- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: A social exchange perspective. *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, 24, 3552–3575.
- Parveen J.M.S., Com, M., M.B.A., & Phil, M. (2018). Green human resource management. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5(3), 251- 254.
- Peerzadah, A.S., Mufti, S., & Nazir, A.N. (2018). Green human resource management: A review. *International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications*, 7(3), 790-795.
- Pham, T.D.D., & Paillé, P. (2019). Green recruitment and selection: An insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258-271.
- Rani, S., & Mishra, K. (2014). Green HRM: Practices and strategic implementation in the organizations. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, 2(11), 3633-3639.
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *Human Resource Management*, 12 (8), 1269–1291.
- Ribeiro, N., Gomes, D.R., Ortega, E., Gomes, G.P., & Semedo, A.S. (2022). The impact of green HRM on employees' eco-friendly behavior: The mediator role of organizational identification. *Sustainability*, 14(5), 2897.
- Roe, A.R., Solinger, O., & Olffen, V. (2009). Shaping organizational commitment. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*, 2(1), 130-149.
- Saifudin, A., Aima, M., Sutawidjaya, A., & Sugiyono, S. (2021). Hospital digitalization in the era of industry 4.0 based on GHRM and service quality. *International Journal of Data and Network Science*, 5(2), 107-114.
- Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 771-785.
- Sharma, R., & Gupta, N. (2015). Green HRM: An innovative approach to environmental sustainability. *Twelfth AIMS International Conference on Management*, 825-830.
- Shoaib, M., Abbas, S., Yousaf, M., Zamecnik, R., Ahmet, J., & Sagip, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business & Management*, 1-14.
- Singh, B.D. (2019). Green HRM: The perspectives and concerns. *Pramana Research Journal*, 9(6), 551-555.
- Singh, D., & Pandey, A., (2020). Green HRM: An organizational commitment. *JIMS8M J. Indian Manag. Strategy*, 25 (1), 14–18.
- Stites, J.P., Michael, J.H., (2011). Organizational commitment in manufacturing employees: Relationships with corporate social performance. *Bus. Soc.* 50, 50–70.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56, 31–55.
- Tekin, E., & Doğan, A. (2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi. Faruk, D., & Esmer, Y. (Ed.), *Küresel sistemde yeşil yönetim içinde* (s. 47-74). Gazi Kitabevi.
- Tompkins, P.K., & Cheney, G. (1985). Communication and unobtrusive control in contemporary organizations. In R. McPhee & P. Tompkins (Eds.), *Organizational communication: Traditional themes and new directions*. Newbury Park, CA: Sage., 179-210.
- Turgut H., Tokmak, İ., & Cem, G. (2012). The effect of employees organizational justice perceptions on their organizational commitment: A university sample. *International Journal of Business and Management*, 4(1), 21-30.
- Trafimova, A., Bondar, I., Trafimova, D., Miliutina, K., & Iaroslav, R. (2016). Organizational commitment factors: Role of employee work engagement. *Revista Espacios*, 38(24).

- Uslu, D.Y., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 52(3), 67-82.
- Velde, N. (2021). Job satisfaction and organizational commitment. A case study: Professors and administrative staff of the Al Dar University College. 1-18.
- Walton, R.E. (1985). From control to commitment in the workplace. *Harvard Business Review*, 63 (2): 77–84.
- Wasti, S.A. (2003). The influence of cultural values on antecedents of organisational commitment: An individual-level analysis. *Applied Psychology*, 52 (4), 533-554.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Opatha, H.H.D.N.P., & Hewapathirana, R.A. (2019). Defining green and green human resource management: A conceptual study. *International Journal of Arts and Commerce*, 8(5), 1-10.
- O'reilly, C., & Chatman, J. (1986), Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Yeşil, S., & Burcu, Ö. (2019). İnsan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarının örgütsel bağlılık ve bireysel performansa etkisi: Banka çalışanları üzerinde bir uygulama. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 13-34.
- Yusliza, M.Y., Norazmi, N.A., Jabbour, C.J.C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., & Seles, B.M.R.P., (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management. *Benchmarking Int. J.*, 26 (6), 2051–2078.
- Zubair, S.S., & Khan, A.M. (2019). Sustainable development: The role of green HRM. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 1(2), 01-06.