

Araştırma Makalesi / Research Article

İMALAT İŞLETMELERİNDE YEŞİL ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ

Merve KAPLAN¹ 

ÖZET

Çevre sorunlarının giderek arttığı ve kaynakların bilinçsizce tüketildiği günümüzde işletmelerde yeşil örgüt kültürü ve örgütsel değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi yöneticilere insan kaynakları stratejileri geliştirmede önemli bilgiler sunacaktır. Bu araştırmanın amacı imalat işletmelerinde yeşil örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu kapsamda araştırmada doğrudan etkilere ilişkin hipotezlerin yanı sıra iş tatmininin aracılık rolü de incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Gaziantep'deki imalat işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi olmayan yöntemlerden kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 396 katılımcı ile yüz yüze anket yapılmıştır. Elde edilen veriler PLS yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmiştir. Analizler sonucunda; yeşil örgüt kültürünün iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif etkisi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada son olarak yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sadece belirli bir coğrafyada ve sadece imalat işletmelerinde gerçekleştirilmesi araştırmanın başlıca sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil Örgüt Kültürü, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini.

JEL Sınıflandırması: M1, M14.

THE EFFECT OF INCLUSIVE LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

ABSTRACT

In nowadays' globe, where peripheral causes are incrementing and resources are consumed unconsciously, examining the relations between green organizational culture and organizational variables in businesses will provide important information to managers in developing human resources strategies. The objective of this research is to query the relationships between green organizational culture, organizational commitment and job satisfaction in manufacturing enterprises. In this context, the mediating role of job satisfaction was queried in addition to the hypotheses regarding direct effects in the research. The universe of the research occurs the employees of the manufacturing enterprises in Gaziantep. In the research, a face-to-face survey was conducted with 396 participants who were specified by the convenience sampling method, which is one of the non-random methods. The obtained data were

¹ Öğr. Gör. Dr., Gaziantep Üniversitesi, Oğuzeli MYO, Gaziantep, kaplanmerve33@gmail.com

sorted out with the PLS structural equation model. As a result of the analysis; It was concluded that green organizational culture has a significant and positive effect on job satisfaction and organizational commitment. The study also accomplished that job satisfaction has a significant and positive effect on organizational commitment. Finally, it was concluded that job satisfaction has a mediating role in the effect of green organizational culture on organizational commitment. Conducting the research only in a certain geography and only in manufacturing enterprises is among the main limitations of the research.

Keywords: *Green Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction.*

JEL Classification Codes: *M11, M54.*

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

Research Questions & Purpose In today's globe where environmental problems are increasing and resources are being consumed unconsciously, examining the relationship between green organizational culture and organizational variables in businesses will provide important information to managers in developing human resources strategies. The objective of this research is to examine the relationships between green organizational culture, organizational commitment and job satisfaction in manufacturing enterprises. In this context, in addition to the hypotheses regarding direct effects, the mediating role of job satisfaction was also examined in the research.

Literature Review

Green management reflects a continuum ranging from environmentally friendly programs aimed at preventing increasing degradation to complex, demanding strategic initiatives that help reduce harm to the environment (PaneHaden et al., 2009:1041-1042). Organizational culture reflects the common beliefs and values of members within an organization (De Witte & VanMuijen, 1999:497). Green organizational culture has a symbolic content for environmental protection and environmental management that shapes employee behavior and perception (Shahriari et al., 2023). Green culture is based on beliefs about an ecological, environmentally friendly common mode of production within an organization. This belief is shared by almost all organizational members (Liu & Lin, 2020). Organizational commitment reflects the psychological bond an employee has towards his/her organization (Klein & Park, 2015). Job satisfaction refers to an employee's general emotional orientation regarding the job roles associated with the task he/she performs (Kalleberg, 1977:126).

Methodology

The research focuses on the relationship between green organizational culture, organizational commitment and job satisfaction. The hypotheses created based on the model proposal of the research were determined as follows: H1: Green organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction. H2: Green organizational culture has a significant positive effect on organizational commitment. H3: Job satisfaction has a significant positive effect on organizational commitment. H4: Job satisfaction has a mediating effect on the effect of green organizational culture on organizational commitment. The research was conducted in manu-

facturing enterprises operating in different sectors in Gaziantep. The universe of the research consists of employees of manufacturing enterprises operating in Gaziantep. The data in the research were obtained by survey technique. The surveys were collected face to face. "Convenience sampling method", one of the sampling methods, was used in the research. A total of 396 valid responses were obtained from 415 surveys distributed to businesses and analyzed. "Partial least squares" (PLS) and "Structural Equation Modeling" (SEM) were conducted to examine the hypotheses created based on the model. Leguina (2015)'s two-stage method was adopted to evaluate the collected data. In this method, the measurement model (called the external model) is evaluated for reliability and validity and then the structural model (called the internal model) is tested to support or reject justified proposed hypotheses. In order to carry out the research, ethical compliance approval was received from Gaziantep University Social and Human Sciences Ethics Committee with the decision no. 26 of the meeting no. 05, dated 05.05.2023.

Results and Conclusions

The research concluded that green organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction. The research also concluded that green organizational culture has a significant positive effect on organizational commitment. The research found that job satisfaction has a significant positive effect on organizational commitment. Finally, the research concluded that job satisfaction has a partial mediating role in the effect of green organizational culture on organizational commitment. The research results revealed the importance of businesses having a green management approach and adopting and supporting it as an organizational culture. Depending on the research results, some suggestions were made to businesses and these suggestions are outlined below: - Businesses are recommended to increase the use of environmentally friendly, recyclable raw materials and semi-finished products at every stage of the production process, to pay attention to legal regulations for the protection of the environment, to reduce unconscious resource use and to bring renewable energy sources into the business. - It is recommended that businesses change their management approach when necessary and focus on environmental policies in their human resources practices in order to support green organizational culture. - Businesses are advised to become members of environmental organizations and support projects and practices aimed at protecting the environment. - Research results reveal the importance of green organizational culture in the development of human resources strategies. It is also important to regularly measure employee satisfaction and commitment. It is recommended that businesses identify factors that negatively affect employee satisfaction and commitment levels and take corrective measures.

1. Giriş

Yaşanan hızlı nüfus artışı sıra dışı bir tüketim talebi ortaya çıkarmıştır. Tüketime yönelik güçlü talebin karşılanması adına mal ve hizmet üreten işletmelerin sayısı her geçen gün artmakta, işletmeler tüketici ihtiyaç ve isteklerini karşılamak için yoğun kaynak kullanımına yönelmektedirler. Bu durumun birtakım sosyo-ekonomik faydalar ortaya çıkardığı açıktır ancak işletmelerin sürdürülebilirlik ve çevre koruma konusundaki duyarsız tutum ve eylemleri çevre sorunlarını her geçen gün artırmakta, yaşanılabilir alan sayısı giderek azalmaktadır. Özellikle çevre duyarlılığına sahip olmayan işletmeler, rekabet avantajı elde etme ve daha fazla kazanç sağlama gibi gerekçelerle doğal kaynakları bilinçsizce tüketmeye devam etmektedirler. Maruthi & Rashmi (2015), günümüz küresel rekabet ortamında işletmelerin daha iyi ürün ortaya koyabilmek adına üretim operasyonlarını hızla genişlettiklerini buna bağlı olarak başta enerji olmak üzere birçok kaynağı hızla tükettiklerine değinmektedirler. Araştırmacılar, özellikle fabrikaların sera gazı salınımlarının çevre için büyük bir tehdit oluşturmaya devam ettiğini ve yeşil üretim anlayışının sorunların ortadan kaldırılması adına önemli yöntemler arasında olduğunu savunmaktadırlar. Literatürde, üretimin çevresel etkileri bağlamında yeşil üretimi ön plana çıkaran araştırmalar dikkat çekmektedir (Deif, 2011; Paul vd., 2014). İşletmelerin yeşil üretim için etkili bir yönetim anlayışına ve örgüt kültürüne ihtiyaç duyacakları açıktır. Bir işletmede üretimdeki yeşil anlayışın işletmelerin diğer fonksiyonlarını da kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması ve işletme stratejisine ve örgüt kültürüne dönüştürülmesi çevre için kuşkusuz oldukça önemlidir.

İşletmelerde belirli bir sürece bağlı olarak ortaya çıkan örgüt kültürü, yönetim anlayışı ile yakından ilişkilidir. Gerçekleştirilen araştırmalar bu görüşü desteklemektedir. Bititci vd. (2004), işletmelerde örgüt kültürü, yönetim tarzı ve performans ölçüm sisteminin yaşam döngüsü boyunca birbirine bağlı olduğunu ifade etmişlerdir. Keeton & Mengistu (1992), organizasyon kültürünü oluşturan performans, liderlik ve üretkenliğe dikkat çekmiş ve işletmelerde farklı yönetsel kademelerde yer alan yöneticilerin bu değişkenlere verdikleri değerlerin farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Shahriari vd. (2023), işletmelerin yönetim anlayışlarının zamanla çalışanlar arasında bir kültür oluşturduğuna vurgu yapmışlardır. Tariq vd. (2016), yeşil yönetim sorumluluğunun üstlenilebilmesi açısından çalışanların teşvik edilmesi, güçlendirilmesi ve ayrıca çevre duyarlılığının artırılmasının önemini vurgulamışlardır. Bu kapsamda çevresel duyarlılığı ön plana çıkaran yeşil yönetim anlayışının zamanla çevreye duyarlı bir örgüt kültürü ortaya çıkaracağı açıktır. Bowen (2000), işletmelerin çevreye yönelik olumsuz etkilerine odaklanarak yönetim ve örgüt araştırmalarında yeşil yönetim ve yeşil örgüt kültürü gibi kavramları ele almışlardır. Shahriari vd. (2023), yeşil örgüt kültürünün yeni bir araştırma alanı olduğunu bu kapsamda konuyla ilgili araştırmaların artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Araştırmacılar ayrıca, yeşil yönetim ve örgüt kültürüne ilişkin araştırmaların farklı ülke, kültür ve işletmelerde daha fazla ele alınmasının yararlı olacağını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda gerçekleştirilen bu araştırma, yeşil örgüt kültürüne odaklanmaktadır.

Kalifiye işgücü talebinin arttığı günümüzde, işletmelerin mevcut çalışanlarına daha fazla odaklanmaları önemlidir. Bu kapsamda işletmelerin, çalışanların örgütüne yönelik bağlılıklarını ve iş tatminlerini düzenli olarak takip etmeleri ve bunları olumsuz etkileyen unsurları tespit ederek düzeltici önlemlere başvurmaları yararlı olacaktır. Araştırmalar, örgütsel bağlılığın birçok faktör tarafından etkilendiğini ortaya koymaktadır. Örneğin Cheah vd. (2016), eğitim ve geliştirme, örgütsel adalet, görev yönelimi, bilgi paylaşımı ve ücret ve teşviklerin

örgütsel bağlılığın önemli belirleyicileri olduğunu ifade etmişlerdir. Tutuncu & Kozak (2007) ise işin kendisi, denetim ve terfi gibi niteliklerin genel iş tatmin düzeyinin belirleyicileri olduğuna vurgu yapmışlardır. Literatürde ayrıca, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ele alınmıştır. Nguyen vd. (2014), yüksek performanslı insan kaynakları yönetim uygulamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır. Örgütsel bağlılık ve iş tatminini etkileyen faktörlerin farklı sektör ve kültürlerde daha fazla araştırılması yararlı olacaktır. Yeşil yönetim anlayışı ve yeşil örgüt kültürü konuları bu kapsamda ele alınması gereken önemli konular arasındadır. Son yıllarda çevre koruma, doğal kaynak tüketimi gibi konularda devletin ve bazı kurum ve kuruluşların toplumu bilinçlendirmek adına yoğun bir mücadele içerisinde oldukları görülmektedir. Kamu spotları, çevre duyarlı projeler, çevresel yarışmalar vs. ile birçok organizasyon, kamuoyunda çevre bilinci oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bu noktada bir çalışanın bağlılık ve tatmin değerlendirmelerinin, içerisinde yer aldığı örgütün çevreye ilişkin duyarlılığından, çevrenin korunmasına yönelik geliştirdiği strateji ve politikalardan, çevre dostu üretim yaklaşımından, çevrenin korunmasına ilişkin yasal mevzuatlara uygunluğundan ve çevreyle ilgili sosyal sorumluluk projelerinin sayısından kısaca yeşil yönetim anlayışıyla ilişkili tutum ve uygulamalarından etkileneceği düşünülmektedir. Zira çevre, herkesin ortak alanıdır ve çevrenin uğradığı zararların dışsallıkları herkes üzerinde önemli bir etki ortaya çıkaracaktır. Bu nedenle bir çalışanın bağlılık ve tatminlerinin işletmelerin yeşil uygulamalarıyla ilişkilendirilerek incelenmesi ve sonuçlarının ortaya konulması işletmeler için oldukça önemlidir.

Bu kapsamda bu araştırma, yeşil örgüt kültürünün çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminine olan etkisine odaklanmaktadır. Araştırma, imalat işletmeleri çalışanlarına yönelik gerçekleştirilmektedir. İmalat işletmeleri, faaliyetleri itibarıyla çevre için zarar potansiyeli yüksek işletmeler arasında yer almaktadırlar. Bu tür işletmelerde yer alan çalışanların, organizasyonlarının çevreye ilişkin tutum ve davranışlarına yönelik algılarının incelenmesi önem taşımaktadır. Araştırmanın, işletmelere çevre bilinci kazandırması açısından önem taşıdığına inanılmaktadır. Bununla birlikte araştırma sonuçlarının, çevresel unsurlar göz önünde bulundurularak, imalat işletmelerin insan kaynakları stratejileri geliştirmede bilgilerini artıracığına inanılmaktadır. Gerçekleştirilen bu araştırmanın tüm aşamalarında araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Yeşil Organizasyon

Çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik, çevre konusunda duyarlı birçok iş organizasyonu için önemli bir endişe kaynağı haline gelmiştir (Rezaei-Moghaddam, 2016:510). Çevresel olarak sürdürülebilir girişimler, dış ekolojik bozulmayı azaltmaya yönelik girişimlerdir (Jabour & Renwick, 2018). İş hayatının doğal çevre ile olan ilişkisi ve çevre üzerindeki etkileri organizasyonları çevre sorunları hakkında daha fazla çözüm üretmeye zorlamaktadır. Organizasyonlar, yeşil yönetim insiyatiflerini tüm iş fonksiyonlarına dahil ederek ve sınırsız doğal kaynak kullanımı sonucu oluşan çevre tahribatına karşı sorumluluk üstlenerek, oluşan tahribatı azaltmaya çalışmaktadırlar (Loknath & Abdul Azeem, 2017). Bu kapsamda birçok organizasyon için sürdürülebilirlik, değer sistemlerinin önemli bir parçası haline gelmiştir (Plessius vd., 2013). Yeganeh & Glavas (2008), organizasyonların yeşil iş uygulamalarıyla çevreye faydalı olduklarını bununla birlikte sahip olunan yeşil anlayışın işletmelere rekabet avantajı kazandıra-

bileceğine dikkat çekmektedirler. Organizasyonları yeşil ürün üretmeye veya yeşil üretim sürecine ilişkin yönetim anlayışına yönlendiren önemli unsurlardan birisi, tüketicilerin çevre dostu tutumlarıdır (Verma & Kumar, 2022). Yeşil yönetim, artan tahribatı önlemeye yönelik çevre dostu programlardan, çevreye yönelik zararı azaltmaya yardımcı karmaşık, talepkar stratejik girişimlere kadar uzanan bir sürekliliği yansıtmaktadır (Pane Haden vd., 2009:1041-1042).

Yeşil organizasyon “*üyelerin yeşil işi başarmak, etkili ilişkiler ve iş birliği kurmak ve modern çevre teknolojilerine dayalı ortak bir vizyon oluşturmak için birlikte çalıştığı bir öğrenme ortamı*” olarak tanımlanmaktadır (Shahriari vd., 2023:182). Birçok organizasyon farklı uygulamalarla çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamaya çalışmaktadırlar. Sürdürülebilir ürün geliştirme, ticari faaliyetlerde (örneğin güneş ve rüzgâr enerjisinden yararlanarak) doğal kaynakları koruma, geri dönüşüme uygun materyaller kullanma ve kirlilik ve israfı önlemeye yönelik çabalar, işletmelerin yeşil yönetim anlayışına dayanan birtakım uygulamalar arasında gösterilebilir (Zacher vd., 2023:3-4).

2.2. Yeşil Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir örgüt içerisindeki üyelerin ortak inanç ve değerlerini yansıtmaktadır (De Witte & Van Muijen, 1999:497). Yeşil örgüt kültürü, çalışan davranışını ve algısını şekillendiren çevre koruma ve çevre yönetimi için sembolik bir içeriğe sahiptir (Shahriari vd., 2023). Yeşil kültür, bir örgüt içerisinde ekolojik, çevre dostu ortak bir üretim tarzına yönelik inançlara dayanmaktadır. Bu inanç hemen tüm örgüt üyesi tarafından paylaşılmaktadır (Liu & Lin, 2020). Yeşil örgüt kültürüne sahip bir işletme, çevreyle ilgili sorunları çözmek adına farklı politikalar üretme ve çevre sorunlarını çözmeye eğilimindedir. Yeşil kültür zamanla işletmeler üzerinde bir baskı oluşturmakta ve onları kurumsal değerlere sadık kalmaya zorlamaktadır (Shah vd., 2021). İşletmelerde yeşil bir kültürün oluşması, yeşil insan kaynakları politikaları ile önemli ölçüde ilişkilidir (Khammadee & Ninaroon, 2022). Bununla birlikte işletmelerin yeşil politikalarının uygulanabilirliği örgüt içerisinde yeşil bir kültürün oluşması ve desteklenmesine bağlıdır. Diğer ifadeyle işletmelerde iç ve dış paydaşlar arasındaki kurumsal hedef noksanlığı yeşil büyümeyi verimsizleştirecektir (Roepinodji vd., 2019:279). Bir diğer anlayışa göre çevresel sürdürülebilirlik, esasen paydaşların beklentilerini karşılamaya yönelik bir anlayışı yansıtmaktadır. Çevresel duyarlılık, işletmelerin rekabet avantajı kazanma yollarından biri haline geldiği için işletmeler bu avantajı sürekli kılmak için yeşil organizasyon kültürü oluşturmaya çalışırlar (Aggarwal & Agarwala, 2021).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütüne yönelik sahip olduğu psikolojik bağı yansıtmaktadır (Klein & Park, 2015). Örgütüne bağlı bir çalışanın örgüt üyeliğini sürdürme istekliliği onun katılma motivasyonu ile ilişkilidir. Böylesi çalışanlar, örgütün amaçlarına karşı güçlü bir inanç ve örgüt adına kayda değer bir çabalama arzusuna sahiptirler (Angle & Perry, 1981). Mowday vd. (1979), örgütsel bağlılığı “*bir çalışanın belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve belirli bir örgüte katılımın göreceli gücü*” olarak tanımlamaktadır. Mowday vd. (1979) ayrıca örgütsel bağlılığın en az üç faktör tarafından açıklanabileceğini ifade etmişlerdir. Buna göre örgütsel bağlılık; “(i) bir örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir inanç ve kabul, (ii) örgüt adına önemli derecede çaba sarfetme istekliliği ve (iii) örgüt üyeliğini sürdürmeye ilişkin güçlü bir arzu” olarak karakterize edilmektedir (Mowday vd., 1979:226). Literatürde bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç bileşene dayalı bir modelle açıklanmaktadır

(Allen & Meyer, 1990; Allen & Meyer, 1993). Buna göre bir çalışanın örgütünde kalma istekliliğine sahip olması (duygusal bağlılığı), işten ayrılmayla ilgili maliyetlerin yüksek olacağını kabul etmesi (devam bağlılığını) ve/veya örgütünde kalmayı bir zorunluluk olarak görmesi ise (normatif bağlılığı) yansıtmaktadır (Allen & Meyer, 1993:50). Daha ayrıntılı bir ifadeyle duygusal bağlılık, bir çalışanın örgütüne yönelik duygusal bağına sahip olmasını, örgütüyle özdeşleşmesini ve katılımını yansıtmaktadır. Normatif bağlılık ise çalışanın örgütünde kalmayı bir zorunluluk duygusu olarak deneyimlemesini ifade etmektedir. Son olarak devam bağlılığı, bir çalışanın örgütünden ayrılmasıyla ilişkili algılanan maliyetlere yönelik değerlendirmelerini içermektedir (Meyer vd., 2012:226). Meyer & Allen (1991) esasında bağlılığın her bir bileşenini devir, performans, devamsızlık ve vatandaşlık gibi iş sonuçlarına bağlayan bir örgütsel bağlılık modeli ortaya koymaya çalışmışlardır (Somers, 1995:50).

2.4. İş Tatmini

Bir çalışanın, işine karşı hoş ve olumlu duygulara sahip olması işyerinde tatmin yaşadığına ilişkin bir bilgi sunmaktadır (Zhu, 2013:295). İş tatmini, bir çalışanın gerçekleştirdiği görevle ilişkili iş rollerine ilişkin genel duygusal yönelimini ifade etmektedir (Kalleberg, 1977:126). İş tatmini; belirli iş faktörleri, kişisel özellikler ve iş dışındaki grup ilişkilerine bağlı olarak oluşan genel bir tutumun ifadesidir (Mishra, 2013:45). İş tatmini; bir çalışanın kuruluşuna, işine, iş arkadaşlarına, işteki ve çevresindeki diğer psikolojik nesnelere karşı tutumu olarak ele alınmaktadır ve bu faktörlere yönelik olumlu bir tutum iş tatminini ortaya çıkarmaktadır (Beer, 1964:34). Groot & Van den Brink (1999), işin içeriğinden duyulan tatminin genel iş tatminini açıklayan ana faktör olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmacılar, bireysel özelliklerin ve iş özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkilerinin işin ele alınan yönüne göre farklılık gösterdiğini, iş tatminine ilişkin genel bir soruya verilen yanıtın, işin farklı yönlerine ilişkin tatminle ilişkin sorulara verilen yanıtın farklı olduğunu ve ayrıca ücretler ve iş tatmini arasındaki ortak ilişkinin tatmin açıklamalarında dikkate alınması gerektiğini vurgulamışlardır. Roelen vd. (2008), çalışanın işin belirli yönlerinden tatminsizlik yaşayabileceğini ayrıca görev çeşitliliği, çalışma koşulları, iş yükü ve kariyer perspektifinin, iş tatmininin büyük bir bölümünü belirlediğine dikkat çekmişlerdir.

3. Araştırma Hipotezleri ve Modeli

3.1. Yeşil Örgüt Kültürü/İş Tatmini İlişkisi

Literatürde örgüt kültürü ile iş tatmini ilişkisini inceleyen araştırmalar yer almaktadır. Tejayadi vd. (2019), örgüt kültürünün çalışan tatminini anlamlı olarak etkilediği sonucunu elde etmişlerdir. Chipunza & Malo (2017), akademik personellere yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada, genel örgüt kültürü ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. İşletmelerin temelde çevre sorunlarına yönelik kaygıları ile gelişen yeşil yönetim anlayışı araştırmacıların ilgisini örgüt kültürü ve iş tatminini de içeren yeşil örgütsel değişkenlere yöneltmiştir. Kafıl vd. (2021), yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışanların iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Araştırmada ayrıca, yeşil eğitim ve geliştirme ile yeşil tazminat ve yan hakların çalışanların iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, yeşil işe alım ve seçim ile yeşil performans yönetiminin etkisinin ise anlamlı olmadığı sonuçları paylaşılmıştır. Shahriari vd. (2023), yeşil örgüt kültürünün iş tatmini üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre:

H₁: Yeşil örgüt kültürünün iş tatmini üzerinde anlamlı pozitif etkisi bulunmaktadır.

3.2. Yeşil Örgüt Kültürü/Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Khalili (2014), örgütsel bağlılığın tüm bileşenleri ile örgüt kültürü arasında bazı pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir. Asmü vd. (2016), işletmelerin rekabetçi ve üretken kalabilmeleri adına örgütsel yeşil kültür ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlaşılmasının önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacılar bu kapsamda, örgütsel yeşil kültür ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyen ve akademisyen olmayan çalışanlardan topladıkları verilerle incelemişlerdir. Araştırmacılar, akademisyen olmayan erkeklerin ve on yıldan az çalışan katılımcıların büyük bölümünün, örgütsel yeşil kültürün örgütsel bağlılıkla güçlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu düşündükleri sonucunu elde etmişlerdir. Shahriari vd. (2023), yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Shoaib vd. (2021), yeşil insan kaynakları yönetimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi 287 katılımcıdan topladıkları verilerle incelemişlerdir. Araştırmada, yeşil işe alım ve seçimin ve ayrıca yeşil eğitim ve gelişimin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu sonucu paylaşılmıştır. Araştırmada ayrıca yeşil insan sermayesi, yeşil işe alım ve seçimin, yeşil eğitimin ve gelişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine aracılık etmede önemli bir rol üstlendiği sonucu paylaşılmıştır. Buna göre:

H₂: Yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif etkisi bulunmaktadır.

3.3. İş Tatmini/Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Srivastava (2013), iş tatmininin, örgütsel bağlılık ve güven ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ve kontrol odağının, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu sonuçlarını paylaşmışlardır. Al-Aameri (2000), iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında güçlü pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. İsmail & Razak (2016), çalışanların iş koşullarından içsel ve dışsal tatmin yaşadıklarında daha fazla örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yeşil yönetim bağlamında değerlendirildiği araştırmalar da dikkat çekmektedir. Shahriari vd. (2023), iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Singh & Nath (2020), yeşil İK uygulamalarının, ekolojik duyarlılığı ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik eden ayrıca çalışanların örgütün hedef ve uygulamalarına bağlılığını ve adanmışlığını barındıran uygulamalar olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar arasında, daha fazla iş tatmininin örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutunu anlamlı olarak etkilediği bildirilmiştir. Buna göre:

H₃: İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif etkisi bulunmaktadır.

3.4. İş Tatmininin Aracılık Rolü

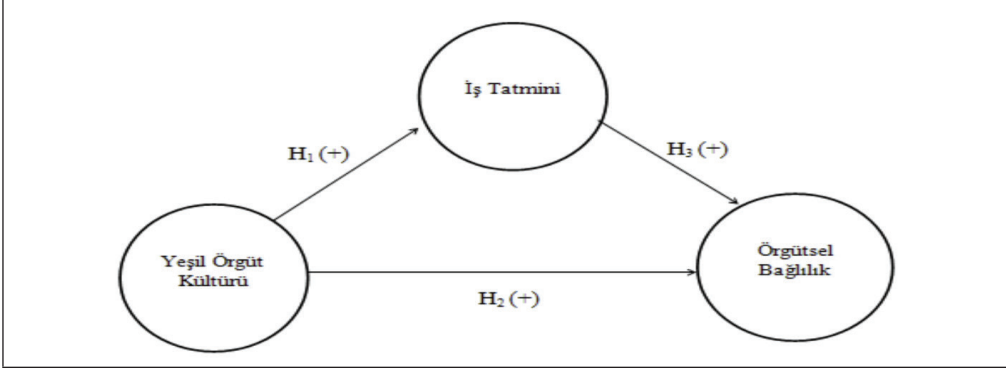
Shahriari vd. (2023), yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisinin doğrudan etkidedaha güçlü bir sonuç ortaya çıkardığını ifade etmişlerdir. Park & Doo (2020), örgüt kültürünün insan kaynakları uygulamalarını doğrudan etkilediğini, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ise dolaylı olarak etkilediğini ifade etmişlerdir. Araştırmada ayrıca insan kaynakları uygulamalarının, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı doğrudan etkilediği bununla birlikte örgütsel bağlılığı iş tatmini aracılığıyla dolaylı olarak etkilediği sonuçları da paylaşılmıştır. Arifin & Matriadi (2022), araştırma sonuçları arasında, örgüt kültü-

rünün ve örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin tam aracılık rolü olduğu sonucunu paylaşmışlardır.

Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₄: Yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



4. Yöntem

Araştırma Gaziantep'te farklı sektörlerde faaliyet gösteren imalat işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmada, modelde belirlenen değişkenlerle ilgili doğrudan etkilere ilişkin hipotezlerin yanı sıra iş tatmininin aracılık rolü de incelenmiştir. Araştırmanın evrenini, Gaziantep ilinde faaliyet gösteren imalat işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan 05.05.2023 tarih 05 nolu toplantı ve 26 nolu karar ile etik uygunluk onayı alınmıştır.

4.1. Örneklem

Araştırmada verileri anket tekniği ile elde edilmiştir. Gerçekleştirilen anketler yüz yüze toplanmıştır. Araştırmada örneklem metodlarından "kolayda örneklem yöntemi" kullanılmıştır. Evrenin geniş bir alanı kapsaması, araştırma verilerinin daha hızlı toplanması (Malhotra, 2004) ve evrenin tamamına ulaşılmamasının zaman, maliyet ve fırsat açısından olanaksız olması nedeniyle araştırmada bu yöntem tercih edilmiştir. İşletmelere dağıtılan 415 anketten toplamda 396 geçerli yanıt elde edilmiş ve analiz yapılmıştır.

4.2. Ölçekler

Anket, demografik özellikler ve modelde yer alan değişkenlere ait ifadeler olmak üzere iki bölümden oluşturulmuştur. Demografik özelliklere ilişkin bölümde katılımcılara ait tanımlayıcı ifadeler yer verilmiştir. Araştırma modelinde yer alan değişkenlerde ise; yeşil örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve iş tatminini ölçmeye yönelik ifadeler yer almıştır. Araştırmada yararlanılan ölçek ifadelerinin İngilizce olması münasebetiyle alanında uzman akademisyen-

lerden yardım alınarak ölçek ifadeleri Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeklerin tutarlılıklarının sağlanması adına Türkçeye çevrilen ifadeler yeniden İngilizceye çevrilmiş ve tasdik edilmiştir. Bu aşamalardan sonra ölçeklerin araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçek ifadeleri beşli likert tipi şeklinde katılımcılara yöneltilmiştir (“1: Kesinlikle katılmıyorum” ve “5: Kesinlikle katılıyorum”).

Araştırmaya katılanlara, yeşil örgüt kültürü (6 ifade); iş tatmini (5 ifade) ve örgütsel bağlılık (4 ifade) olmak üzere toplam 15 ifade yöneltilmiştir. Araştırmada kullanılan yeşil örgüt kültürü ölçeği, Denison & Mishra (1995)’nin gerçekleştirmiş olduğu ve Shahriari vd. (2023)’nin çalışmasında uyarladıkları şekilde kullanılmıştır. Ölçek ifadeleri şunları içermektedir:

- a- Çalıştığım şirket çevreyle ilgili kaygılara sahiptir.
- b- Çalıştığım şirket çevreyi korumaya çalışıyor.
- c- Çalıştığım şirket çevreyle ilgili yasa ve düzenlemelere uyar.
- d- Çalıştığım şirket çevreyi korumak için yönetim uygulamalarında bazı değişiklikler yapar.
- e- Çalıştığım şirket çevreye karşı duyarlıdır.
- f- Çalıştığım şirketin çevreyi koruma vizyonu var.

İş tatmini ölçeği Wright & Cropanzano (2000)’nin gerçekleştirmiş olduğu ve Shahriari vd. (2023)’nin çalışmasında uyarladıkları şekilde kullanılmıştır. Ölçek ifadeleri şunları içermektedir:

- a- İşimden memnunum.
- b- Meslektaşlarımla çalışmaktan memnunum.
- c- Faaliyetlerimin izlenme şeklinden memnunum.
- d- Maaşımdan memnunum.
- e- Şirketimin çalışanların terfisi için sağladığı fırsatlardan memnunum.

Örgütsel bağlılık ölçeği Meyer vd. (1990)’nin gerçekleştirmiş olduğu ve Shahriari vd. (2023)’nin çalışmasında uyarladıkları şekilde kullanılmıştır. Ölçek ifadeleri şunları içermektedir:

- a- Şirket için çalışmaya devam etmek niyetindeyim.
- b- Başkalarıyla şirket hakkında konuşmayı severim.
- c- Şirkete karşı sanki kendi şirketim gibi bir aidiyet duygusuna sahibim.
- d- Şirketin itibarı benim için çok önemlidir.

5. Bulgular

“Kısmi en küçük kareler” (PLS) ve “Yapısal Eşitlik Modellemesi” (SEM), modele bağlı oluşturulan hipotezlerin incelenebilmesi için yürütülmüştür. Toplanan verileri değerlendirmek

için Leguina (2015)'nin iki aşamalı yöntemi benimsenmiştir. Bu yöntemde ölçüm modeli (dış model olarak adlandırılır) güvenilirlik ve geçerlilik açısından değerlendirilmekte ve ardından yapısal model (iç model olarak adlandırılır) gerçekleştirilmiş önerilen hipotezleri desteklemek veya reddetmek için test edilmektedir.

Dış model değerlendirilmeden önce katılımcıların sayısı ve demografik özellikleri belirlenmiş (cinsiyet, eğitim, yaş, çalışma deneyimi ve şirketin alanı dâhil) ve elde edilen dağılım Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Demografik Dağılım

Katılımcı Özellikleri	n	%	
Yaş Aralığı	18-25	108	27,2
	26-40	185	46,7
	41 ve üzeri	103	26,1
Cinsiyet	Erkek	295	74,4
	Kadın	101	25,6
Eğitim	İlköğretim	109	27,6
	Lise	165	41,7
	Ön lisans	82	20,7
	Lisans	28	7,0
	Lisansüstü	12	3,0
İşletme Çalışma Alanı	Makine-Metal	65	16,4
	Tekstil	105	26,5
	Gıda	94	23,7
	İnşaat	8	2,0
	Kimya-Plastik	67	17,0
	Plastik Atık Kazanım	23	5,8
	Diğer	34	8,6
Çalışma Deneyimi	1-5 yıl arası	64	16,2
	6-10 yıl arası	103	26,0
	11-15 yıl arası	92	23,2
	16-20 yıl arası	76	19,2
	21 yıl ve üzeri	61	15,4

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %46,7'sinin 26-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %25,6'sı kadındır. Araştırmaya katılanların eğitim seviyelerine bakıldığında katılımcıların %41,7'si lise mezunudur. Çalışma alanı incelendiğinde ise katılımcıların %26,5'i tekstil, %23,7'si ise gıda sektöründedir. Son olarak katılımcıların çalışma deneyimlerine bakıldığında %26'sının 6-10 yıl arası çalışma deneyimine sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca tablodaki veriler incelendiğinde katılımcıların sadece %15,4'ünün 21 yıl ve üzeri çalışma deneyimi bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 2’de ise araştırma değişkenlerinin ortalaması, standart sapması ve Pearson korelasyon katsayısı gösterilmektedir. Çalışmalar, bağımsız değişkenlerin çoklu doğrusallığını önlemek için korelasyon katsayısının %90’dan küçük olması gerektiğini göstermektedir (Henry, 2014; Shahriari vd., 2023). Tablo 2’deki sonuçlar araştırma değişkenlerinde çoklu doğrusal bağlantı olmadığını göstermektedir.

Tablo 2: Ortalamalar, Standart Sapmalar, Pearson Korelasyonları

	Ortalama	SS	Yeşil Örgüt Kültürü	İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık
Yeşil Örgüt Kültürü	3,884	0.755	1		
İş Tatmini	3,959	0.718	0.356	1	
Örgütsel Bağlılık	4,010	0.762	0.595	0.400	1

Değişkenleri doğrulamak için bileşik güvenilirlik, Cronbach alfa katsayısı ve ortalama açıklanan varyans (AVE) hesaplanmıştır. İlk iki gösterge için elde edilen değerlerin 0,7’den, AVE’nin ise 0,5’ten büyük olması gerekmektedir (Fornell & Larcker, 1981; Çavuşoğlu, 2021b; Zomorodi & Zhou, 2017; Afshan & Sharif, 2016; Henseler vd., 2015; Hair vd., 2014; Kigpi-boon, 2013).

Tablo 3: Güvenirlik ve Geçerlik

Değişkenler	İfadeler	Faktör Yükleri	CA	CR	AVE
Yeşil Örgüt Kültürü			0.879	0.908	0.621
	YÖK1	0.779			
	YÖK2	0.810			
	YÖK3	0.808			
	YÖK4	0.777			
	YÖK5	0.794			
İş Tatmini			0.896	0.922	0.704
	İT1	0.863			
	İT2	0.898			
	İT3	0.888			
	İT4	0.776			
	İT5	0.761			
Örgütsel Bağlılık			0.917	0.941	0.801
	ÖB1	0.913			
	ÖB2	0.903			
	OB3	0.841			
	OB4	0.921			

Araştırma maddelerinin güvenilirliğini değerlendirmek için faktör yükleri hesaplanmıştır. Gefen & Straub (2005)'a göre, doğrulayıcı faktör analizinde faktör yüklerinin $\geq 0,6$ olması kabul edilebilir bir değerdir. Tablo 3'e göre, tüm araştırma değişkenleri için elde edilen faktör yükleri, Cronbach alfa katsayıları, bileşik güvenilirlik ve AVE değerleri kabul edilmiştir.

Her bir değişkenin ayırt edici geçerliliğini değerlendirmek için Fornell-Larcker kriteri kullanılmıştır. Aslında, köşegen boyunca her bir AVE' nin karekökü aynı sütundaki diğer unsurlardan daha büyük olmalıdır (Çavuşoğlu, 2021a). Örneğin, Tablo 4'te yeşil örgüt kültürü için elde edilen değer (0,788), iş tatmini (0,372) ve örgütsel bağlılıktan (0,601) daha büyüktür.

Tablo 4: Ayırım Geçerliliği Fornell-Larcker Kriteri

Değişkenler	Yeşil Örgüt Kültürü	İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık
Yeşil Örgüt Kültürü	.788		
İş Tatmini	.372	.839	
Örgütsel Bağlılık	.601	.413	.895

Her bir maddenin ayırt edici geçerliliğini değerlendirmek için çapraz yükler de hesaplanmıştır. Bu yöntemde, bir maddenin bir değişken için elde edilen sayısal değerinin, aynı maddenin diğer değişkenler için elde edilen sayısal değerinden büyük olması gerekmektedir. Tablo 5'te gösterildiği gibi, tüm araştırma maddelerinin ayırt edici geçerliliği doğrulanmıştır (Henseler vd., 2015).

Tablo 5: Ayırım Geçerliliği Çapraz Yükler (Cross Loadings)

Değişkenler		Yeşil Örgüt Kültürü	İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık
Yeşil Örgüt Kültürü	YÖK1	0.779	0.279	0.442
	YÖK2	0.810	0.244	0.449
	YÖK3	0.808	0.244	0.450
	YÖK4	0.777	0.226	0.435
	YÖK5	0.794	0.367	0.534
	YÖK6	0.761	0.362	0.507
İş Tatmini	İT1	0.361	0.863	0.331
	İT2	0.373	0.898	0.408
	İT3	0.345	0.888	0.384
	İT4	0.217	0.776	0.305
	İT5	0.224	0.761	0.281
Örgütsel Bağlılık	ÖB1	0.545	0.378	0.913
	ÖB2	0.479	0.345	0.903
	ÖB3	0.524	0.311	0.841
	ÖB4	0.594	0.431	0.921

Değişkenlerin ayırıcı geçerliliğini değerlendirmek için Heterotrait-Monotrait korelasyon oranı (HTMT) da kullanılmıştır. Bu ölçüt için kabul edilebilir aralık “0,85 ila 0,9” dur (Henseler vd., 2015). Tablo 6’ya göre, bu kriter için elde edilen tüm değerler kabul edilebilir aralıkta yer almaktadır.

Tablo 6: Ayrım Geçerliliği HTMT Kriteri

Değişkenler	Yeşil Örgüt Kültürü	İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık
Yeşil Örgüt Kültürü			
İş Tatmini	.399		
Örgütsel Bağlılık	.659	.446	

Önceki sonuçlar, ölçümlerin yeterli güvenilirliğe, ayırt edici ve yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, hipotez testi için iç model değerlendirilmesine geçilmiştir.

5.1. Yapısal Model Sonuçları

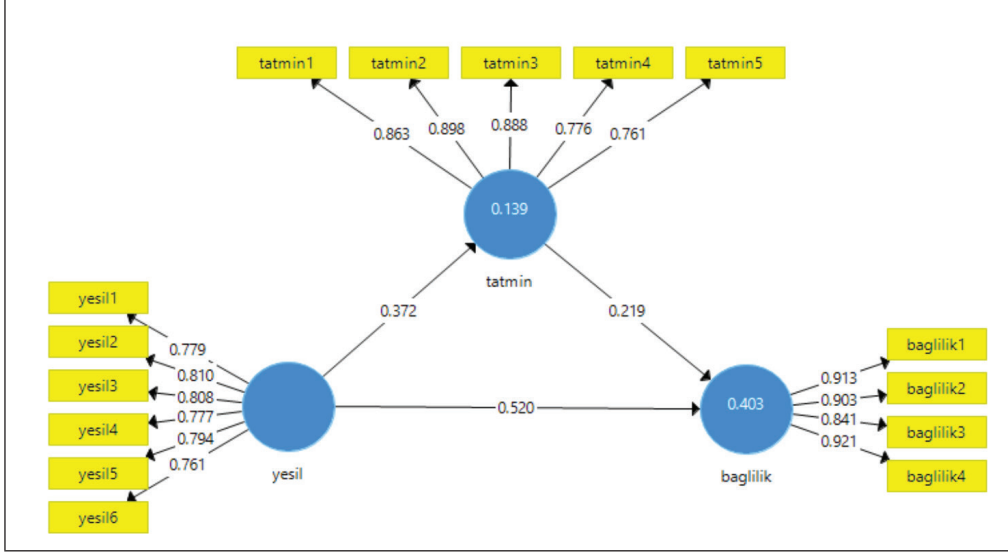
Kavramsal modelin geçerliliği ve güvenilirliği analiz edildikten sonra yapısal model değerlendirilmiştir (Tablo 7). Yapısal modeli değerlendirmek ve hipotezleri test etmek için yol katsayıları (β) hesaplanmıştır. Yol katsayılarının anlamlılığını ölçmek için PLS’de 500 alt örneklem ile T-istatistikleri hesaplanarak bootstrapping kullanılmıştır.

Tablo 7: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Hipotezler		β	t-değeri	p-değeri
Model				
H ₁	YÖK>>>İT	0.372	7.630	0,000***
H ₂	YÖK>>>ÖB	0.520	11.417	0,000***
H ₃	İT>>>ÖB	0.219	4.468	0,000***
H ₄	YÖK>>>İT>>>ÖB	0.082	3.813	0,000***

Tablo 7 incelendiğinde, yeşil örgüt kültürünün iş tatmini üzerinde anlamlı pozitif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Diğer yandan yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu bakımdan H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla H₃ hipotezi de kabul edilmiştir.

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli



Son olarak iş tatmininin, yeşil örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki aracılık etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Zhao vd. (2010), aracı etki analizlerinde dolaylı etkilerin anlamlı olması durumunda aracı etkiden bahsedilebileceğini belirtmişlerdir. Zhao vd.'ne göre dolaylı etki ve direkt etki anlamlı ve bu kapsamda toplam etki pozitif veya negatif ise kısmi aracılık durumu söz konusudur. Eğer dolaylı etki anlamlı direkt etki anlamsız ise tam aracılık söz konusudur. Gerçekleştirilen analizler neticesinde YÖK>>>IT>>>ÖB yolundaki dolaylı ($\beta=,082$, $p<0,001$), direkt ($\beta=,520$, $p<0,001$) etkiler anlamlı ve toplam etki ($\beta=,601$, $p<0,001$) pozitif olmasından dolayı yeşil örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş tatmininin kısmi aracılık etkisi tespit edilmiştir. Bu kapsamda H_4 hipotezi de kabul edilmiştir.

6. Sonuç ve Öneriler

Yaşanılabilir bir gezegen adına doğal kaynakların bilinçsiz kullanımının azaltılması, doğal çevreye özen gösterilmesi ve toplumlarda ve işletmelerde çevre konusunda güçlü bir bilinç oluşturulması önem taşımaktadır. Bu konuda başta devlet olmak üzere kurum ve kuruluşlara, işletmelere, çalışanlara, vatandaşlara kısaca herkese önemli görevler düşmektedir. Bu kapsamda çevre duyarlılığına sahip birçok organizasyonda sürdürülebilirlik önemli ve güçlü bir değer olarak kabul edilip, yeşil yönetim anlayışının bir uzantısı olarak yeşil örgüt kültürü oluşturulmaya çalışılmaktadır. İşletmeler yeşil insan kaynakları uygulamaları ile yeşil bir kültür oluşturmaya, çevreci projeler gibi uygulamalarla da bu kültürün çalışanlarca benimsenip örgüt içerisinde geliştirilmesine katkı sunmaya çalışmaktadırlar. İşletmelerin, doğal çevrenin korunmasına yönelik bir anlayışa sahip olmaları ve yeşil örgüt kültürünü desteklemeleri çevre açısından oldukça önemlidir. Bu çalışmada, yeşil örgüt kültürünün örgütsel değişkenler üzerindeki etkilerine odaklanılmış ve yapılan analizlere bağlı olarak birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Aşağıda bu sonuçlara ve sonuçlara bağlı olarak sunulan önerilere yer verilmiştir.

Araştırmada, yeşil örgüt kültürünün iş tatmini üzerinde anlamlı pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç literatürle uyumludur (Chipunza & Malo, 2017; Tejayadi vd., 2019; Kafil vd., 2021; Shahriari vd., 2023). Araştırmada elde edilen bu sonuç bazı çıkarımlar yapmayı olanaklı kılmaktadır. Buna göre, bir işletmenin çevresel kaygılara sahip olması, çevrenin korunmasına önem göstermesi, çevreyle ilgili yasalara ve düzenlemelere uyması, çevreyi korumak için yönetim uygulamalarında değişiklikler yapması ve çevre konusunda güçlü bir vizyona sahip olması işletme çalışanlarının iş tatminlerine anlamlı bir katkı sağlayacaktır. Diğer ifadeyle yeşil örgüt kültürüne sahip bir işletmede görev yapan bir çalışan, işletmesinin çevrenin korunmasına yönelik hassasiyetlere sahip olması durumunda meslektaşlarıyla birlikte çalışmak, faaliyetlerinin izlenme yöntemi gibi birçok hususta iş tatminine sahip olacaktır.

Araştırmada ayrıca yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç yine literatürle uyumludur (Ch vd., 2013; Khalili, 2014; Asmüi vd., 2016; Shahriari vd., 2023). Araştırmada elde edilen bu sonuç, bir işletmenin yeşil yönetim anlayışına ve yeşil örgüt kültürüne sahip olduğunda bu durumun çalışanın örgütsel bağlılığına katkı sağlayacağını ortaya koymaktadır. Diğer ifadeyle sonuç, çevresel kaygıları olan ve çevreyi korumaya yönelik uygulamalara ağırlık veren işletmelerin sahip oldukları bu anlayışın, çalışanın örgütüyle olan ilişkisinin sürekliliğine ve aidiyetine katkı sunacağını göstermektedir. Aynı zamanda bir iç müşteri olan bir çalışanın, örgütüyle ilişkili olumlu duygu ve düşüncelere sahip olması, örgütünü her platformda savunması ve itibarını korumaya çalışması işletmeler için oldukça önemlidir. Ayrıca örgütsel bağlılık yaşayan çalışanlar, örgütü adına önemli derecede çaba sarf etme istekliliğine sahip olacaklarından (Mowday vd., 1979) bu durum işletmenin amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırabilir.

Araştırmada, iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Literatürde yer alan araştırmalarda iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki güçlü ilişkiye vurgu yapılmış olup (Srivastava, 2013; Ismail & Razak, 2016), bu araştırmada elde edilen sonuç öncül araştırma sonuçlarıyla uyumluluk içermektedir. Araştırmada elde edilen bu sonuç, bir çalışanın işyerinde meslektaşlarıyla birlikte çalışmaktan, maaş, terfi gibi özlük haklarına yönelik insan kaynakları uygulamalarından ve ayrıca faaliyetlerinin izlenme yönteminden memnun olmasının, o çalışanın örgütüyle olan ilişkisinin sürekliliğine ve ayrıca işini ve işletmenin itibarını daha fazla önemsemesine katkı sağlayacağını göstermektedir.

Araştırmada son olarak, yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmininin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç iş tatmininin aracılık rolüne ilişkin literatürde yer alan araştırma sonuçlarıyla kısmen tutarlılık içermektedir (Park & Doo, 2020; Arifin & Matriadi, 2022). Shahriari vd. (2023), yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisinin doğrudan etkiye göre daha güçlü olduğunu ifade etmişlerdir. Bu araştırmada elde edilen sonuç, yeşil örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş tatmininin kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu diğer ifadeyle işletmelerin iş tatmininin gücünden yararlanabileceklerini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçlarına bağlı olarak işletmelere birtakım öneriler yapılması olanaklıdır. Sonuçlar, işletmelerin yeşil yönetim anlayışına sahip olup ve bunu bir örgüt kültürü olarak benimseyip, desteklemelerinin önemini ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, işletmelerin çevreye yönelik vizyoner bir anlayışa sahip olmalarının ve çevrenin korunmasına yönelik

faaliyetlerinin çalışanlarda işletme lehine duygu ve düşünceler ortaya çıkaracağını ortaya koymuştur. Bu doğrultuda işletmelerin üretim sürecinin her aşamasında çevre dostu, geri dönüşüme uygun hammadde ve yarı mamül kullanımını artırmaları, çevrenin korunmasına yönelik yasal düzenlemeleri önemsemeleri, bilinçsiz kaynak kullanımını azaltmaları ve yenilenebilir enerji kaynaklarını işletmeye kazandırmaları önerilmektedir. İşletmelerE ayrıca, yeşil örgüt kültürünü desteklemek adına gerektiğinde yönetim anlayışını değiştirmeleri, insan kaynakları uygulamalarında çevre politikalarına ağırlık vermeleri önerilmektedir. Bu kapsamda çevre konusunda kaygıları olan çalışanların işe alınması, yeşil örgüt kültürünün oluşturulması/ geliştirilmesi adına çevrenin korunmasına yönelik düzenli eğitim programları düzenlenmesi, düzenlenen programlara katılımın teşvik edilmesi, çevreyle ilgili farkındalık oluşturulmaya çalışılması, çalışanların çevresel hedefler konusunda teşvik edilmesi yeşil örgüt kültürünün benimsenmesine ve geliştirilmesine önemli katkılar sağlayabilir.

İşletmelere, çevreci kuruluşlara üye olmaları ve çevrenin korunmasına yönelik proje ve uygulamaları desteklemeleri önerilmektedir. Bu durum işletmelerin tanınırlığına katkı sağlamanın yanında, çalışanların işletmelerinin çevresel duyarlılığa sahip olduklarına ilişkin inançlarını da artırabilir. Çevreci kuruluşların doğanın korunması adına sürdürdükleri projelerin işletmeler tarafından finanse edilmesi, çalışanların bu tür projelere aktif katılımlarının sağlanması, işletmede çevrenin korunmasına yönelik fikir ve projeler kapsamında yarışmalar düzenlenmesi ve kazanan projelerin ödüllendirilmesi gibi uygulamalar, örgüt içerisinde çevreci bir kültürün oluşmasını destekleyebilir ayrıca çalışanlarda tatmin ve bağlılık oluşmasına katkı sağlayabilir.

Araştırma sonuçları yeşil örgüt kültürünün insan kaynakları stratejilerinin geliştirilmesinde önemini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda çalışanların tatmin ve bağlılıklarının düzenli olarak ölçülmesi önem taşımaktadır. İşletmelerce, çalışanların tatmin ve bağlılık seviyelerini olumsuz etkileyen unsurların tespit edilip, düzeltici önlemlere başvurulması yararlı olacaktır.

7. Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalar için Öneriler

Araştırma sadece Gaziantep ilinde gerçekleştirilmiştir. Gelecekteki araştırmaların farklı coğrafya ve kültürlerde gerçekleştirilmesi ve sonuçların karşılaştırılması yararlı olacaktır. Bu araştırmaya, çevreye yönelik olumsuz etkilerinin nispeten fazla olduğu düşüncesiyle sadece imalat işletmeleri dâhil edilmiştir. Araştırmaların hizmet sektöründe genişletilmesi yararlı olabilir. Ayrıca imalat işletmelerinin faaliyet alanları oldukça geniş olduğundan gelecekte farklı sektörlerin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Zira bu araştırmada, bu sektörlerden belirli bir kısmına ulaşılmış ve veriler toplanmıştır. Araştırmanın son sınırı ise araştırmanın değişkenlerine ilişkindir. Araştırmada, yeşil örgüt kültürünün belirli değişkenler üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu nedenle gelecek araştırmalarda yeşil örgüt kültürünün farklı örgütsel değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi yararlı olacaktır.

Katkı Oranı Beyanı

Araştırma tek yazarlı olup çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarın ve araştırmanın herhangi bir kurum ya da kişi ile çıkar çatışması olmadığını beyan edirim.

Kaynakça

- Afshan, S. & Sharif, A. (2016). Acceptance of mobile banking framework in Pakistan. *Telematics and Informatics*, 33(2), 370-387.
- Aggarwal, P. & Agarwala, T. (2021). Green organizational culture: An exploration of dimensions. *Global Business Review*, 1-24. <https://doi.org/10.1177/09721509211049890>
- Al-Aameri, A. S. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal*, 21(6), 531-535.
- Allen, N. J. & 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.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Arifin, A. H. & Matriadi, F. (2022). The role of job satisfaction in relationship to organization culture and organization commitment on employee performance. *United International Journal for Research & Technology*, 3(6), 117-129.
- Asmui, M. U., Mokhtar, N. M., Musa, N. D. & Hussin, A. (2016). The implementation of organizational green culture in higher educational institution. In *Regional Conference on Science, Technology and Social Sciences (RCSTSS 2014) Business and Social Sciences* (pp. 321-330). Springer Singapore.
- Beer, M. (1964). Organizational size and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7(1), 34-44.
- Bititci, U. S., Mendibil, K., Nudurupati, S., Turner, T. & Garengo, P. (2004). The interplay between performance measurement, organizational culture and management styles. *Measuring Business Excellence*, 8(3), 28-41.
- Bowen, F. E. (2000). Environmental visibility: A trigger of green organizational response? *Business Strategy and the Environment*, 9(2), 92-107.
- Cheah, C. S., Chong, V. S. W., Yeo, S. F. & Pee, K. W. (2016). An empirical study on factors affecting organizational commitment among generation X. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 167-174.
- Chipunza, C. & Malo, B. (2017). Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a South African University of Technology. *Problems and Perspectives in Management*, 15(2), 148-161.
- Çavuşoğlu, S. (2021a). Yeşile boyama ve yeşil satın alma davranışı arasındaki ilişkide yeşil marka imajı ve yeşil marka sadakatinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2146-2161.
- Çavuşoğlu, S. (2021b). Yeşil reklam ve yeşil marka farkındalığın yeşil müşteri tatmini üzerindeki etkisi: Yeşil satın alma davranışının aracılık rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 20(3), 1355-1374.
- De Witte, K. & Van Muijen, J. J. (1999). Organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4), 497-502.
- Deif, A. M. (2011). A system model for green manufacturing. *Journal of Cleaner Production*, 19(14), 1553-1559.
- Denison, D. R. & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.

- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388.
- Gefen, D. & Straub, D. (2005). A practical guide to factorial validity using PLS-Graph: Tutorial and annotated example. *Communications of the Association for Information Systems*, 16(1), 5.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower*, 20(6), 343-360.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L. & G. Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (pls-sem): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Henry, U. (2014). Globalization and environmental issues: A new framework for security analysis. *Humanities Social Sciences Letters*, 2(4), 209–216.
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Ismail, A. & Razak, M. R. A. (2016). Effect of job satisfaction on organizational commitment. *Management & Marketing Journal*, 14(1). 25-40.
- Jabbour, C. J. C. & Renwick, D. W. S. (2018). The soft side of environmentally-sustainable organizations. *RAUSP Management Journal*, 53(4), 622-627.
- Kafil, K., Akram, M. & Khan, R. A. (2021). Effect of green HRM practices on job satisfaction in the textile industry of Karachi. *Paradigms*, 15(1), 43-49.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Keeton, K. B. & Mengistu, B. (1992). The perception of organizational culture by management level: Implications for training and development. *Public Productivity & Management Review*, 16(2), 205-213.
- Khalili, M. (2014). A study on relationship between organizational culture and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(7), 1463-1466.
- Khammadee, P. & Ninaroon, P. (2022). The effects of green human resource management, green organizational culture and green service innovation on environmental performance. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 9741-9747.
- Kigpiboon, C. (2013). The development of participated environmental education model for sustainable mangrove forest management on Eastern part of Thailand. *International Journal of Sustainable Development World Policy*, 2(3), 33–49.
- Klein, H. J. & Park, H. (2015). Organizational commitment, *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, Second Edition, Elsevier, New York, NY, doi: 10.1016/B978-0-08-097086-8.22032-1.
- Leguina, A., (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem). *International Journal of Research & Method in Education*, 38(2), 220-221.
- Liu, X. & Lin, K. L. (2020). Green organizational culture, corporate social responsibility implementation, and food safety. *Frontiers in Psychology*, 11, 585435. doi: 10.3389/fpsyg.2020.585435
- Loknath, Y. & Abdul Azeem, B. (2017). Green management-concept and strategies. *National Conference on Marketing and Sustainable Development*, 13-14 October, 688-702.
- Malhotra, N.K. (2004). *Marketing research an applied orientation* (4. Edition). Pearson Prentice Hall, New Jersey.

- Maruthi, G. D. & Rashmi, R. (2015). Green manufacturing: It's tools and techniques that can be implemented in manufacturing sectors. *Materialstoday: Proceedings*, 2(4-5), 3350-3355.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710-720.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R. & Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 225-245.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45-54.
- Mowday, R. T., Steers, M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nguyen, T. N., Mai, K. N. & Nguyen, P. V. (2014). Factors affecting employees' organizational commitment—A study of banking staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 2(1), 7-11.
- Pane Haden, S. S., Oyler, J. D. & Humphreys, J. H. (2009). Historical, practical, and theoretical perspectives on green management: An exploratory analysis. *Management Decision*, 47(7), 1041-1055.
- Park, S. & Doo, M. Y. (2020). The effect of organizational culture and HR practices on female managers' commitment and job satisfaction. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 105-120.
- Paul, I. D., Bhole, G. P. & Chaudhari, J. R. (2014). A review on green manufacturing: It's important, methodology and its application. *Procedia Materials Science*, 6, 1644-1649.
- Plessius, H., Ravesteyn, P. & Slot, R. (2013). Greening organizations: The Contribution of Enterprise Architecture. In *CARPE Conference*, Manchester.
- Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C. & Groothoff, J. W. (2008). Which work factors determine job satisfaction? *Work*, 30(4), 433-439.
- Roespinoedji, R., Saudi, M. H. M., Hardika, A. L. & Rashid, A. (2019). The effect of green organizational culture and green innovation in influencing competitive advantage and environmental performance. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(1), 278-286.
- Singh, S. & Nath, D. (2020). An assessment in the green HRM practices with job satisfaction and its impact on organisational commitment. *International Journal of Management*, 11(9), 1482-1493.
- Shah, S. M. A., Jiang, Y., Wu, H., Ahmed, Z., Ullah, I. & Adebayo, T. S. (2021). Linking green human resource practices and environmental economics performance: The role of green economic organizational culture and green psychological climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10953.
- Shahriari, M., Tajmir Riahi, M., Azizan, O. & Rasti-Barzoki, M. (2023). The effect of green organizational culture on organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(2), 180-197.
- Shoib, M., Abbas, Z., Yousaf, M., Zámečník, R., Ahmed, J. & Saqib, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1870798.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.

- Srivastava, S. (2013). Job satisfaction and organizational commitment relationship: Effect of personality variables. *Vision*, 17(2), 159-167.
- Tariq, S., Jan, F. A. & Ahmad, M. S. (2016). Green employee empowerment: A systematic literature review on state-of-art in green human resource management. *Quality & Quantity*, 50, 237-269.
- Tejayadi, I. P. W., Laba, I. N. & Pradana, G. Y. K. (2019). The effect of organizational culture on employee satisfaction in Mercure Resort Sanur. *International Journal of Green Tourism Research and Applications*, 1(1), 63-72.
- Tutuncu, O. & Kozak, M. (2007). An investigation of factors affecting job satisfaction. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 8(1), 1-19.
- Verma, P. & Kumar, V. (2022). Developing leadership styles and green entrepreneurial orientation to measure organization growth: A study on Indian green organizations. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 14(6), 1299-1324.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
- Yeganeh, B. & Glavas, A. (2008). Green organization development (GOD). *Od Practitioner*, 40(2), 6-11.
- Zacher, H., Rudolph, C. W. & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 1-70.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G. & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298.
- Zomorodi, A. & Zhou, X. (2017). Impact of FDI on environmental quality of China. *International Journal of Business, Economics Management*, 4(1), 1-15.