

Araştırma Makalesi / Research Article

ÇEVRESEL KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ÇEVRECI BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: LOJİSTİK SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İtir HASIRCI¹ , Edip ÖRÜCÜ² , Ramazan Özkan YILDIZ³ 

ÖZET

Bu araştırmanın amacı çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ve kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırmanın evrenini (TR Insights lojistik sektörü istatistik portalından alınan bilgilere göre) Türkiye’de lojistik sektöründe çalışan 564.323 kişi oluşturmaktadır. Veriler online anket yoluyla elde edilmiştir. Bu doğrultuda Türkiye genelinde araştırmaya 421 kişi katılmayı kabul etmiştir. Toplanan verilerle frekans analizi, keşfedici faktör analizi, güvenilirlik analizi, normallik analizi korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizinin sonucunda çevresel kurumsal sosyal sorumlulukla kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çevresel kurumsal sosyal sorumlulukla çevreci bağlılık arasında da anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan korelasyon analizinin bir diğer sonucuna göre ise kişi-örgüt uyumuyla çevreci bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ve kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılık üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizine göre çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun kişi-örgüt uyumundan daha fazla çevreci bağlılığı etkilediği görülmüştür. Literatürde çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ve kişi-örgüt çevreci bağlılık üzerindeki etkisini ele alan araştırma örneği bulunmadığı için bu araştırmanın özgün olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kişi-Örgüt Uyumu, Çevreci Bağlılık, Lojistik JEL Sınıflandırması: D23, M12

THE EFFECTS OF ENVIRONMENTAL CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND PERSON-ORGANIZATION FIT ON ENVIRONMENTAL COMMITMENT: A RESEARCH ON THE LOGISTICS SECTOR

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effects of environmental corporate social responsibility and person-organization fit on environmental commitment. The population of the research (TR Insights according to information obtained from the logistics sector statistics portal) consists of 564,323 people

¹ Dr., Bağımsız Araştırmacı, Türkiye, itir8686@gmail.com

² Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF, Balıkesir, Türkiye, eorucu@bandirma.edu.tr

³ Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Balıkesir, Türkiye
ramazanyildiz@bandirma.edu.tr

working in the logistics sector in Turkey. Data was obtained through an online survey. In this regard, 421 people across Türkiye agreed to participate in the research. Frequency, exploratory factor, reliability, normality, correlation, regression analysis were performed. As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a significant relationship between environmental corporate social responsibility and person-organization fit, a significant relationship between environmental corporate social responsibility and environmental commitment, and a significant relationship between person-organization fit and environmental commitment. When the regression analysis results were examined, it was determined that environmental corporate social responsibility and person-organization fit had significant effects on environmental commitment. According to regression, environmental corporate social responsibility affected environmental commitment more than person-organization fit. This research is considered to be original since there is no research example in the literature addressing the impact of environmental corporate social responsibility and person-organization environmental commitment.

Keywords: Environmental Corporate Social Responsibility, Person-Organization Fit, Environmental Commitment, Logistic

JEL Classification Codes: D23, M12

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

This study suggests that employees who perceive environmental corporate social responsibility in organizations tend to show commitment to the environment. Environmental corporate social responsibility generally conveys ecological values to employees in environmental management. This not only deepens their understanding of organizational environmental goals and policies, but also increases their curiosity and participation. It also helps employees increase their awareness and knowledge of ecological issues by nurturing their environmental sensitivity (Paillé et al., 2019). Examining how environmental corporate social responsibility and person-organization fit develop environmental commitment in the logistics sector is important for organizations to successfully adapt to innovations and develop despite uncertainties and disruptions. This situation constitutes the importance of the study. Therefore, the main purpose of this research is to examine the effects of environmental corporate social responsibility and person-organization fit on environmentalism in the logistics sector. In particular, there is a research gap in exploring the relationships between these variables in the context of the logistics sector. The rationale for this research is that it focuses on the gaps in the literature and offers ideas about the different effects of environmental corporate social responsibility and person-organization fit on environmental commitment in the logistics sector.

Literature Review

Environmental corporate social responsibility plays an important role in an organization's relations with its stakeholders. Although sustainable development offers new opportunities for green transformations, it can trigger various risks for organizations on the global stage. Therefore, organizations need to reconsider their current business strategies and models while implementing environmental corporate social responsibility within the scope of sustainable development goals (Us et al., 2023). It is known that organizations have many negative impacts on the environment (Wu et al., 2021). This is due to the damage caused by excessive industrial production to the ecological environment. To cope with this problem, many organizations now adopt a proactive approach in implementing environmental social responsibility. In this case, organizations voluntarily adopt business practices that go beyond regulatory requirements to support environmental sustainability. Person-organization fit, which refers to the harmony

between employees' beliefs, norms, values, and goals and the organization's goals, is a critical factor affecting organizational dynamics. Greater fit allows employees to identify with the organization's goals and vision. Employees with high person-organization fit exhibit a high awareness of potential organizational policies, such as environmental corporate social responsibility, and act in the best interests of the organization (Sørli et al., 2022). Environmental commitment has been a common topic in the organizational greening literature since the work of Keogh & Polonsky (1998). Cantor et al. (2012) define environmental commitment from an affective commitment perspective as "emotional attachment, identification, and participation in environmental behaviors." Raineri and Paillé (2016) define environmental commitment as a mental framework reflecting a sense of commitment and responsibility towards environmental problems in the organization. Afsar & Umrani (2020) express environmental commitment as an internal tendency and psychological state.

Methodology

The universe of the study consists of 564,323 people working in the logistics sector in Turkey. Data were obtained through an online survey. Therefore, the sample of the study consists of 421 people selected from these employees. The research questionnaire form consists of four sections. In the first section, a 4-question scale developed by Wei et al. (2015) was used to measure environmental corporate social responsibility. In the second section, a 3-question scale developed by Cable & DeRue (2002) was used to measure person-organization fit. In the third section of the questionnaire form, a 7-question scale developed by Raineri & Paillé (2016) was used to measure environmental commitment.

Results and Conclusion

Within the scope of the research, it was concluded that environmental corporate social responsibility and person-organization fit affect environmental commitment, and it was determined that employees with high environmental corporate social responsibility awareness exhibit environmental commitment innately. Environmental corporate social responsibility initiatives not only increase the environmental performance and reputation of an organization, but also help customers and employees create value for society. These initiatives can be carried out in the form of reducing greenhouse gas emissions and protecting natural resources. Thus, waste generation can be minimized and circular economy can be encouraged, improving energy efficiency and renewable energy use. Environmental education and awareness activities to be carried out in organizations can be used to interact with employees on environmental issues. As a result, the implementation of environmental corporate social responsibility initiatives shows an organization's commitment to environmental management and social responsibility.

1. Giriş

Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirlik faktörlerini bir araya getirerek, geleneksel yaklaşımlardan ayrılmaktadır. Dolayısıyla çevresel kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde çevresel, sosyal ve yönetim faktörleri örgütlerin sürdürülebilirlik performansına katkıda bulunan kaynaklar olarak görülmektedir. Örgütler, ekonomik getirilerin ötesine geçen, rekabet gücünü artırmak için sosyal ve çevresel kaygıları bütünleştiren stratejiler formüle etmeye teşvik edilmektedirler. Daha sürdürülebilir kalkınma taleplerini karşılamak için örgütler, sosyal sorumluluk stratejilerinin bir parçası olarak çevresel kaygıları politikalarına dahil etmektedirler (Cheema vd., 2020). Çevresel kurumsal sosyal so-

rumluluk, potansiyel olumsuz etkileri azaltırken, paydaşlar için ortak değer yaratılmasını en üst düzeye çıkarmak amacıyla iş faaliyetlerinde sosyal, çevresel ve ekonomik konuların eş zamanlı olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Bir örgüt, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğa odaklandığında gönüllü eylemler gerçekleştirilmektedir. Bu gönüllü eylemleri örgütün potansiyel rekabet avantajı olarak değil, stratejik bir zorunluluk olarak görmektedir (Berniak-Woźny vd., 2023). Son yıllarda çevresel konulara ilişkin endişelerin artmasıyla birlikte örgütler kurumsal sosyal sorumluluğu, çevresel ve sosyal konuları yavaş yavaş operasyonlara ve yönetime dahil etmeye başlamışlardır. Dolayısıyla çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal sosyal sorumluluğun bir parçası haline gelmiştir. Bu nedenle çevre koruma bilinci, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerine olanak sağlamıştır. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, bir örgütün paydaşlarıyla ilişkilerinde önemli rol oynamaktadır. Sürdürülebilir kalkınma, yeşil dönüşümler için yeni fırsatlar sunsa da, küresel sahnede örgütler için çeşitli riskleri tetikleyebilir. Bu nedenle örgütlerin sürdürülebilir kalkınma hedefleri kapsamında çevresel kurumsal sosyal sorumluluğu hayata geçirirken mevcut iş stratejilerini ve modellerini yeniden gözden geçirmeleri gerekmektedir (Us vd., 2023). Örgütlerin çevre üzerinde birçok olumsuz etkilerinin olduğu bilinmektedir (Wu vd., 2021). Bunun nedeni aşırı endüstriyel üretimin ekolojik çevreye verdiği zarardır. Bu sorunla başa çıkmak için birçok örgüt artık çevresel kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının uygulanmasında proaktif bir yaklaşım benimsemektedir. Bu durumda örgütler, çevresel sürdürülebilirliği desteklemek için düzenleyici gerekliliklerin ötesine geçen iş uygulamalarını gönüllü olarak benimsemektedirler. Örgütler herhangi bir çevre yönetim sistemini uyguladığında, topluma duyarlı sosyal sorumluluk mekanizması planlandığında çalışanlar bu uygulamaları görmekte ve rol dışı davranışlarla karşılık göstereceklerdir. Örgütler etkili çevresel ve sosyal politikalara sahip olduğunda çalışanların eko-girişimlere gönüllü katılım için motive oldukları gözlenmektedir. Çevre sorunlarıyla gönüllü olarak ilgilenen örgütler, enerji tasarrufu, atık yönetimi, ağaç dikme gibi çevre dostu davranışların gelişimini de katkı sağlamaktadırlar (Değirmenci, 2022).

Örgütsel uygulamalar bireylerin tutum ve davranışlarını belirli sosyo-psikolojik süreçler aracılığıyla doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Bu sosyo-psikolojik süreçlerden biri, en az bir tarafın diğerinin ihtiyaç duyduğu şeyi sağlaması veya benzer özellikleri paylaşmaları ya da her ikisini birden paylaşmaları durumunda ortaya çıkan, çalışanlar ile örgüt arasında algılanan gelişen kişi-örgüt uyumudur. Kurumsal sosyal sorumluluk politikaları ve uygulamaları örgütsel değerleri ve nitelikleri gösterdiğinden, çalışanların bu yönere ilişkin algıları, kişi-örgüt uyumu hakkındaki yargılarının temelini oluşturmaktadır. (Chowdhury vd., 2021). Örgütlerin kararlarını ve çalışanların davranışlarını belirleyen örgüt çalışan uyumu oldukça önemlidir. Uzun vadeli istihdam ilişkileri ve örgütsel esneklik elde etmek için bireyler ve örgütler arasında iyi bir eşleşme olması gerekmektedir. Kişi-örgüt uyumu teorisine göre, yalnızca işgücü pozisyona tahsis edildiğinde ve yeteneğinin tam olarak kullanılması durumunda, işgücü kaynaklarının maksimum etkisi ortaya çıkmaktadır. İhtiyaç-tedarik perspektifinden bakıldığında kişi-örgüt uyumu, bir örgütün çalışanların ihtiyaçlarını, arzularını veya tercihlerini karşıladığı zaman ortaya çıkmaktadır (Liu & Xie, 2023). Çalışanların inançları, normları, değerleri ve hedefleri ile örgütün hedefleri arasındaki uyumu ifade eden kişi-örgüt uyumu, örgütsel dinamikleri etkileyen kritik bir faktördür. Daha fazla uyum, çalışanların örgütün hedefleri ve vizyonu ile özdeşleşmesine imkan tanımaktadır. Örgütler genellikle çalışanların işyerindeki davranışlarını kişi-örgüt uyumu ile şekillendirir. Buna karşılık çalışanlar, daha sonra işsel durumlarını ve tepkilerini etkileyen örgütsel faaliyetlere katılımlarını belirlemek için kişi-örgüt uyumunu dikkate alırlar. Yüksek kişi-örgüt uyumuna sahip çalışanlar, çevresel kurumsal sosyal sorumluluk gibi potansiyel örgütsel politikalar konusunda yüksek bir farkındalık sergiler ve örgütün çıkarlarına en uygun şekilde hareket ederler (Sørli vd., 2022). Kişi-örgüt uyumu

bireylerin davranışlarını hem çevresinin hem de bireyin bir fonksiyonu olarak tanımlamaktadır. Çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarını etkileyen bu kavram, inançları, beklentileri, normları ve kişilerin yaptıkları işle ne kadar uyumlu olduklarını incelemektedir. Nitekim başarılı örgütleri rakiplerinden ayıran çalışanlarının normlarını, inançlarını, beklentilerini paylaşabilecekleri güçlü kültürle sahip olmalarıdır. Kişi-örgüt uyumunun sağlandığı örgütlerde güçlü kültürler ortak bir amaç etrafında örgüt ve çevresel hedefleri için uyum sağlamanın yanı sıra çevreci bağlılığın ve çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun oluşumuna ve gönüllü yeşil davranışların artmasına olanak sağlamaktadır (Polatçı & Cindiloğlu, 2013). Cesário vd. (2022) Portekiz’de bir firmada çalışan 204 kişiyle gerçekleştirdikleri çalışmada kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Afsar & Umrani (2019) ile Dögl & Holtbrügge (2014) kurumsal sosyal sorumluluk bilincine sahip örgütlerin ve çalışanların çevreci bağlılıklarının da artış gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Bağlılık, örgüte kişisel bağlılığı ifade eden psikolojik bir durumdur. Çevreci bağlılık, Keogh & Polonsky’nin (1998) çalışmasından bu yana örgütsel yeşillendirme literatüründe yaygın bir konu olarak ele alınmıştır. Cantor vd. (2012) duygusal bağlılık perspektifinden çevresel bağlılığı “duygusal bağlanma, özdeşleşme ve çevreci davranışlara katılım” olarak tanımlamaktadır. Raineri & Pailé (2016) ise örgütteki çevre sorunlarına karşı bağlılık ve sorumluluk duygusunu yansıtan zihinsel bir çerçeve olarak çevreci bağlılığı tanımlamaktadırlar. Afsar & Umrani (2020) çevreci bağlılığı içsel bir eğilim ve psikolojik durum olarak ifade etmektedirler. Değirmenci (2020) kişilerin doğaya dahil olma duygularının ekolojik kimliklerini yansıttığını belirtmektedir. Dolayısıyla çevreci bağlılığı kişilerin spesifik olarak doğaya karşı yaşadıkları duygusal bağ olarak ifade etmektedir. Değirmenci ve Aytakin (2021) çevresel bağlılığı örgütlerde çalışanların işleriyle ilgili görevlerine duydukları bağlılık, işle ilgili çabaları ve işe olan bağlılık düzeyleri olarak tanımlamaktadırlar. Önceki araştırmalar kurumsal sosyal sorumluluk ile çevreci bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmektedirler (Afsar & Umrani, 2020; Zientara & Zamojska, 2018). Ayrıca Yin vd. (2021), örgütlerin çalışanlar arasında çevreyle ilgili tutum ve davranışları teşvik etmeyi amaçladıklarında, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal sosyal sorumluluktan daha etkili olduğunu öne sürmektedirler. Dolayısıyla bu çalışmada örgütlerde çevresel kurumsal sosyal sorumluluk algılayan çalışanların çevreye bağlılık gösterme eğiliminde oldukları öne sürülmektedir.

Örgütler faaliyetlerinde hem toplumsal hem de çevresel olarak ahlaki davranmadıkları zamanlarda kamuoyunun tepkisi ile karşılaşmaktadırlar. Bu tepkiler bazı durumlarda hukuki yaptırımlara neden olmakta bazı durumlarda ise tüketicilerin üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bu sebeple örgütler karşılaştıkları bu yaptırımlardan yola çıkarak kurumsallaşmaya gitmektedirler. Böylece kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ortaya çıkmıştır (Değirmenci, 2023). Çalışanların örgüt içindeki davranışları, iş yerlerinin üretkenliğini ve verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla kurumsal sosyal sorumluluk bilincine sahip örgütler ve çalışanlar, örgüt içinde nasıl davranacaklarını, örgütün bu davranışlardan hangi yönde ve ne ölçüde etkilebileceğini, örgütün bütünü açısından bu durumların verimliliğe nasıl etki edeceğini ve çalışan davranışlarının yaygınlaştırılarak artırılması için neler yapılabileceğini ortaya koyan uygulamalar geliştirmeyi amaçlamaktadırlar (Değirmenci, 2022). Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, genellikle çevre yönetimindeki çalışanlara ekolojik değerleri aktarır. Bu sadece örgütsel çevre hedefleri ve politikalarına ilişkin anlayışlarını derinleştirmekle kalmamakta, aynı zamanda meraklarını ve katılımlarını da arttırmaktadır. Ayrıca çalışanların çevresel duyarlılığını besleyerek ekolojik konulardaki bilinçlerinin ve bilgilerinin artmasına da yardımcı olmaktadır (Pailé vd., 2019). Değirmenci (2022) çevresel kurumsal sosyal sorumluluğu örgüt-

lerin sorumlulukları dahilinde çevreye karşı yükümlü oldukları faaliyetler olarak belirtmektedir. Bu tanımın yanında Değirmenci (2022) örgütlerin son yıllarda yerine getirdikleri çevresel kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri arasında çevrenin korunması ve gelecek kuşaklara yaşanabilir bir dünya bırakılması, ağaçlandırma, sıfır atık, üretim ve hizmet faaliyetlerinde dönüştürülebilir malzemelerin kullanılması çalışmalarının yer aldığını ifade etmektedir. Çalışanların çevresel kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini yerine getirebilmeleri için çalıştıkları örgütten destek görmeleri ve motivasyonlarının sağlanması gerektiğini ifade eden Değirmenci (2022), motive çalışanların işlerine daha fazla yoğunlaştıklarını ve gönüllü iş davranışlarını yerine getirdiklerini ifade etmektedir. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmakta, kaynak ve enerji verimliliğiyle ilişkili olarak görülmektedir. Başka bir deyişle çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, bir örgütün ürünün üretim sürecinde çevre kirliliğinin derecesini ve doğal kaynak tüketimini azaltması, geri dönüşüm oranını artırması durumunda ön plana çıkmaktadır (Wei vd., 2017). Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ve kişi-örgüt uyumunun lojistik sektöründe çevreci bağlılığı nasıl geliştirdiğini incelemek, örgütlerin belirsizliklere ve aksaklıklara rağmen başarılı bir şekilde yeniliklere uyum sağlamaları ve gelişim göstermeleri açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın temel amacı lojistik sektöründe çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ve kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılık üzerindeki etkilerini incelemektir. Özellikle, lojistik sektörü bağlamında söz konusu değişkenler arası ilişkileri keşfetme konusunda bir araştırma boşluğu bulunmaktadır. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ve kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılık üzerindeki etkisini birlikte ele alan araştırma örneği sayısının literatürde az olması sebebiyle bu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle araştırmanın temel problemi lojistik sektörü çalışanlarının çevreci bağlılıklarının nasıl geliştirilebileceği sorusudur. Bunun yanısıra bu sektörde çalışanların çevresel kurumsal sosyal sorumluluklarının, kişi-örgüt uyumlarının ve çevreci bağlılıklarının nasıl geliştirilebileceği sorularına da yanıt aranmıştır. Bu kapsamda lojistik sektörü çalışanlarının çevreci bağlılıklarını etkilediği düşüncesiyle çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve kişi-örgüt uyumu değişkenleri bağımsız değişken olarak kullanılmış, çevreci bağlılıklarını etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Bu araştırmanın, literatürde belirtilen boşlukların üzerinde durması, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ve kişi-örgüt uyumunun, lojistik sektöründe çevreci bağlılık üzerindeki farklı etkilerine dair fikirler sunması, araştırmanın gerekçesini oluşturmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Örgütlerin kurumsal sosyal sorumluluğunu ölçme kavramı, tedarikçilerle, müşterilerle, perakendecilerle ve ayrıca diğer paydaşlarla nasıl bağlantı kurduğunu gösterir (Moir, 2001). Değirmenci & Aytekin (2021) kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılmanın altında yatan nedenin hem çevreye hem de topluma hizmet etmek olduğunu belirtmekte, örgütlerin de çalışanlarına fırsatçı davranmadığını ifade etmektedirler. Kurumsal sosyal sorumluluk, hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar tarafından her zaman ilgiyle takip edilen bir faaliyettir. Sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunan örgütler, teknolojinin de yardımıyla hem tüketicilere hem de paydaşlarına daha cazip paylaşımlar sunabilmektedirler. Dolayısıyla kurumsal sosyal sorumluluk, “ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlakına, örgüt içindeki ve çevresindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası izlemek, insanları mutlu ve memnun etmek olarak da bilinmektedir (Değirmenci, 2022). Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları dış, iç ve çevresel sorumluluklar olmak üzere dörde ayrılmaktadır. İç sorumluluklar,

çalışanların güvenliği, sağlığı ve yaşam kalitelerinin iyileştirilmesiyle ilgilidir. Dış sorumluluklar, sosyal ve kültürel faaliyetlere sunulan iş yardımlarıyla bağlantılıdır. Üçüncü tür kurumsal sosyal sorumluluk uygulaması çevresel sorumluluktur. Kurumsal sosyal sorumluluğun amacı tüm paydaşların yanı sıra çalışanlar ve toplum dahil olmak üzere başkalarının çıkarlarını da gözetmektir. Böylece bu kaynaklar hem örgütün hem çalışanların hem de toplumun amaçları için kullanılmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramında anahtar olarak tartışılan alanlardan biri de çevre boyutudur. Toplumu etkilemek aynı zamanda çevreyi, yaşamı ve iş yerlerini, tüm insanlığı çevreleyen her şeyi ve küresel bir perspektiften bakıldığında iklim değişikliğini ele almaktır (Bajdor vd., 2021). Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, örgütün atık azaltma, geri dönüşüm, verimli enerji, su kullanımı ve doğal kaynakları korumaya yönelik çalışmaları ile bağlantılı iş süreçlerini ve uygulamalarını içermektedir (Tran & Jeppesen, 2016). Örgütlerin doğal çevreye verdikleri zararı dikkate alarak rekabet avantajı elde edebileceklerini savunan kaynak temelli görüş, çevresel sürdürülebilirlik stratejisi geliştirme ve çevresel yönelim açısından önem taşımaktadır. Değerlere dayalı bir rekabet avantajı gerçekleştirmek isteyen örgütler için hedeflenen müşterilerin ilgisini arttıran bir kalite ve kar anlayışı karakterize etmeleri gerekmektedir. Çünkü günümüzde örgütler çevreyi iş dünyası, insanlar ve eko-sistem için bir kazan-kazan durumu yaratabilecek potansiyel rekabet avantajı olarak görmektedirler. Dolayısıyla çevresel yönelimli uygulamalara sahip örgütler tüketiciler tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Bu nedenle Rekabet avantajı elde edebilmek için yeşil üretim ve uygulamalar örgütler açısından önemli bir gereklilik olarak görülmektedir (Aykanat & Yıldız, 2021). Xu vd. (2018) çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun örgütlere dış paydaşlar nezdinde güven oluşturma ve rekabet avantajı ile örgütsel performansı artırma konusunda yardımcı olduğunu belirtmektedirler. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, çevresel konulara ilişkin kişisel farkındalığı, kirliliği azaltmaya yönelik kişisel çabaları, ürün seçimi ve satın alma davranışında çevresel konuların dikkate alınmasının gerekliliğini içermektedir. Dolayısıyla çevresel kurumsal sosyal sorumluluk çevreye zararlı olan ve gelecekte çevreye zarar vereceğine inanılan ürünleri satın almama davranışını içermektedir (Değirmenci, 2022). Değirmenci (2022) bir diğer çalışmada bu kavramı çalışanların ekonomik çıkarlarının ötesinde çevre ile ilgili problemlerin çözümüne yönelik sergiledikleri tutum ve davranışlar olarak tanımlamaktadır. Çevresel bilince sahip çalışanlar, çevre kirliliğine karşı dikkatli davrandıklarını, çevreye karşı daha duyarlı tutumlar sergilediklerini ifade etmektedir (Değirmenci, 2022).

Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, örgütün çevresel sürdürülebilirliği desteklemek istemesi nedeniyle tipik düzenleyici gerekliliklerin ötesine geçen, örgüt tarafından gönüllü olarak benimsenen iş uygulamalarıyla ilişkilidir (Wolniak vd., 2021). Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, örgütlerin iş ile ilgili faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkilerini gönüllü olarak dikkate aldıkları eylemlerdir (Wu vd., 2021). Böyle bir yaklaşım yaşam kalitesinin iyileştirilmesine ve sürdürülebilir kalkınma kavramının hayata geçirilmesine katkı sağlar (Zelazna vd., 2020). Williamson vd. (2006), çevresel kurumsal sosyal sorumluluk kavramının, çevresel konuları iş operasyonları ve paydaşlarla etkileşimi bütünleştirmeye yönelik bir çaba olduğunu ve çevresel kurumsal sosyal sorumluluğa sahip bir örgütün, çevreye verilen zararı azalttığını ifade etmektedir. Rashid vd. (2015), çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun, örgütlerin çevre ile ilgili faaliyetlerde topluma karşı etik ve sorumlu davranmasını, bu doğrultuda yenilikçi projeler üretmesini sağladığını ifade etmektedirler. Rela vd. (2020), çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel işlerin geleceğe yönelik sürdürülebilirliğini ve toplumun ekonomik, çevresel ve sosyal refahını destekleyen davranışlar olduğunu ifade etmektedirler. Chuang & Huang (2018), çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ile örgütlerin çevresel performans, güvenilirlik ve yönetim alanlarındaki faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz çevresel etkileri azalttığını belirtmek-

tedirler. Han vd. (2019), çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun, örgütün çevre ve ekosistem üzerindeki zararlı etkilerini azaltmanın bir yolu olduğunu vurgulamaktadırlar.

Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, örgütlerin hem ekonomik kazanımlar elde etmeleri açısından hem de çevrenin sürdürülebilir büyümesi açısından hayati önem taşımaktadır. Alam & Islam (2021), çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun bir örgütün yeşil itibarını ve yeşil rekabet gücünü artırmada büyük katkısı olduğunu ifade etmektedirler. Schill & Godefroit-Winkel (2022), çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ile tedarikçiler veya müşteriler paydaşlarla olan etkileşimlerden kaynaklanan olumsuz çevresel etkileri azaltmaktadırlar. Ayrıca çevresel kurumsal sosyal sorumluluk örgütlerin çevresel performansını artışına destek olmaktadır (Chuang & Huang, 2018). Ji vd. (2020) örgütlerin çevresel kurumsal sosyal sorumluluk açısından iyi performans göstermesi durumunda maliyetlerinin önemli ölçüde azalabileceğini ifade etmektedirler. Rela vd. (2020), çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun toplumun çevresel, sosyal ve ekonomik refahına ulaşmaya katkıda bulunduğunu ve bunun toplumdaki tesis ve hizmetlerin kalite düzeyine yansıdığını belirtmektedirler. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, ekolojik kirliliği ve doğal kaynak tüketimini azaltabilecek, ürün geri dönüşümü ve yeniden kullanım stratejilerini etkin bir şekilde geliştirebilecek üretim süreçleri ve hizmetleri kapsamaktadır. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, bir örgütün faaliyetlerinin olumsuz etkilerini dikkate alma ve bu etkileri azaltma çabalarını savunmaktadır. Ayrıca çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun bir örgütün benimsediği belirli girişimlere ve uygulamalara bağlı olarak büyük ölçüde değişebileceğini unutmamak gerekmektedir (Li vd., 2023). Değirmenci (2022) çevresel bilince sahip çalışanların ve örgütlerin çevreye karşı daha duyarlı tutumlar sergilediklerini, üretim ve tüketime dair eylemlerinde daha titiz davrandıklarını belirtmektedir. Lojistik sektörü taşıma kısmı ile dikkate alındığı zaman çevre ve yeşil kavramları ile tamamen zıt iki kutup gibi görülmektedir. Ancak sektör son on yılda alınan bazı kararlar ile daha fazla çevreci olma yönünde ilerlemektedir. Bu nedenle taşıma yöntemlerinde daha fazla çevreci ve sosyal sorumluluk bilincine sahip yöntemler tercih sebebi haline gelmekte, karayolu ağırlıklı taşımadan ziyade intermodal ağırlıklı (konteyner vb.) yeşil lojistik metodları kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra uzun yol taşımacılığında zehirli gaz salınımını engellemek için uygun araçlar yararlanılmaktadır. Dolayısıyla günümüz şartlarında kişi-örgüt uyumuna ve çevresel kurumsal sosyal sorumluluğa önem veren lojistik firmalarının rekabet ortamında daha avantajlı konuma geçtiği görülmektedir. Sürdürülebilirliğe katkı sağlayan bu firmalar, lojistik sektörünün çevreye verebileceği zararları en aza indirmekte, alternatif ve etkin taşıma teknikleri ile taşımacılığı çevre dostu hale getirmektedirler. Günümüzde örgütlerin belirlemiş olduğu lojistik faaliyetler, o örgütü etkilemenin yanında çeşitli çevresel etkileri de barındırmaktadır. Bu nedenle örgütlerin, sürdürülebilirliği yakalayabilmek için lojistik faaliyetlerinde ürünlerin üretiminden dağıtımına kadar çevre yanlısı davranışları büyük önem taşımaktadır (Akbal, 2022).

2.2. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-örgüt uyumu, örgütlerin iş gereksinimlerine uygun özelliklere sahip personel seçmesi gerektiğini öne süren bir yaklaşımdır. Bir çalışanın değerleri ile örgütün değerleri benzer olduğunda, çalışanlar örgüte karşı olumlu işyeri tutum ve davranışlarına sahip olma eğilimindedir. Meglino vd. (1989), çalışanların örgütleriyle benzer değerlere sahip olduklarında, örgütleriyle daha verimli etkileşime girme olasılıklarının yüksek olduğunu, belirsizliğin azaldığını, dolayısıyla iş tatminin, bağlılığın ve özdeşleşmenin arttığını belirtmektedirler. Vogel ve Feldman (2009), kişi-örgüt uyumunun örgüt değerleri, hedefleri, normları, kişilikleri, kültürleri, standartları ve ihtiyaçlarına ilişkin kişisel algıları içerdiğini belirtmektedirler. Jehanzeb (2020)

ise kişi-örgüt uyumunu hedeflere göre diğer çalışanlarla etkin bir şekilde çalışmak için motivasyonu ve işbirliğini destekleyen ve artıran algı olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Dhir ve Dutta (2020), kişi-örgüt uyumunun çalışanların ihtiyaçlarına cevap vermek için gerekli kaynaklar sağlandığında ortaya çıktığını ve bunun örgütlerde işbirliği bir atmosferi desteklediğini ifade etmektedirler. Kişi örgüt uyumu, bireylerin örgütle kendi aralarındaki uyumlulukları hakkındaki yargılarını ifade etmektedir. Planlı davranış teorisinin yanı sıra kişi örgüt uyumu da bireylerin iş arama gibi çeşitli ortamlardaki niyet ve davranışlarını tahmin etmede önemli bir faktördür (Chowdury vd., 2021). Çalışanlar, tüm potansiyellerini en iyi şekilde gerçekleştirmek için kendilerine benzer değerlere, kültürlere veya hedeflere sahip işler ararlar. Benzer şekilde örgütler, mevcut hedeflere, değerlere, kültürlere ve uygulamalara uygun, kabul edilebilir özelliklere veya tutumlara sahip çalışanları seçme gayretindedirler. İyi bir kişi-örgüt uyumu, çalışanların hızlı bir şekilde tamamlanan görevlerle uyumluluğu ve etkili bir performans sunmaya hazır olmasıyla sonuçlanır (Huang, 2021).

Kişi-örgüt uyumu, en az bir varlığın diğerinin ihtiyaçlarını karşılaması, benzer özellikleri paylaşması veya her ikisini birden yapması durumunda ortaya çıkan kişiler ve örgütler arasındaki uyumlulukları temsil etmektedir. Değerlere dayalı algılanan uyum ve ihtiyaç-tedarik uyumu olmak üzere iki boyuta ayrılmaktadır. Birinci boyut organizasyonun DNA'sını yakalarken, ikinci boyut çalışanların ihtiyaçları ile örgütsel destek arasındaki uyumluluk dinamiklerini ifade eder (Chen & Li, 2019). Algılanan uyum, eğer düzenli olarak değerlendirilirse, işin anlamının bağlamsal farklılıklar nedeniyle dengesiz bir şekilde değişip değişmediğini veya örgütsel değişiklikler boyunca dengeli kalıp kalmadığını da gösterebilir (Bednar & Welch, 2020). Uzun vadeli istihdam ilişkileri ve örgütsel esneklik elde etmek için bireyler ve örgütler arasında iyi bir eşleşme gerçekleşmesi çok önemlidir. Kişi örgüt uyumu teorisine göre, yalnızca işgücünün pozisyona tahsis edilmesi ve yeteneğinin tam olarak kullanılmasıyla, işgücü kaynaklarının maksimum etkisi ortaya çıkarılabilir (Liu & Xie, 2023). Kişi-örgüt uyumu, örgütsel değer ve normları durumsal faktör olarak ele alırken, bireysel değer ve kişilik özelliklerini kişisel faktör olarak inceler. Örgütlerin normları ve değerleri ile bireylerin değerleri arasında uyum olduğunda daha yüksek düzeyde kişi-örgüt uyumu söz konusudur (Oo vd., 2018).

Örgütlerde, çalışanın devamlılığı, işinde mutlu veya üretken olacağı anlamına gelmektedir. Çalışanların elde tutulması, kişi-örgüt uyumu iyi olan adayları işe almanın önemli bir avantajıdır, ancak tek faydası bu değildir. Bir çalışanın bir örgüte karşı aidiyet duygusu hissetmesi, onun güçlü bir katılım duygusuna sahip olmasına neden olabilir (Ahmad Saufi vd., 2023). Çalıştığı örgüte karşı katılım duygusu hisseden çalışanlar, iş arkadaşlarıyla da aralarında güçlü bir bağ hissedebilirler. Ancak çalışanlar, örgütün misyonu ve değerleriyle özdeşleşerek görev yaptıkları örgütte devamlı kalmayı arzu edebilirler. Kişi-örgüt uyumu iyi olan bir çalışanın iş tatmini muhtemelen yüksek olacaktır. Çünkü örgüte oldukça bağlı olan çalışanlar, kendilerini buraya ait hissetmektedirler. Kişi-örgüt uyumuna sahip çalışanlar, istedikleri için işlerinde ellerinden gelen en iyi sonuçları elde etmeye çalışırlar. Bu, üretkenliklerinin arttığı ve çıktılarının daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Boon vd., 2011). Çalıştığı örgütle uyum içerisinde olan çalışanlar, işlerine aktif katılım sağlamakta, çalışma arkadaşlarıyla işbirliği yapmakta ve örgüt içerisinde daha yaratıcı davranışlar sergilemektedirler. Aksine kişi-örgüt uyumunun zayıf olması, çalışanın düşük performans göstermesine neden olacak, bu da kolektif moral düşüklüğü oluşturacaktır. Çalışanlar görev yaptıkları örgütle uyum sağlayamadıklarında görevlerini yerine getirirken zihinsel ve fiziksel yorgunluk yaşamaktadırlar (Zhao vd., 2021). Dolayısıyla çalışanların kendi normları ve değerleri ile görev yaptıkları örgüt arasında yaşanabilecek farklılık halinde, olumsuz örgütsel sonuçlar yaratacağı muhtemeldir. Yaşanabilecek uyumsuzluklar, motivasyonsuz çalışanların oluşumuna sebep olabilir. Diğer tarafta kişi-örgüt

uyumu yüksek olduğunda çalışanların arzularını ve tercihlerini tatmin etme potansiyeli de artacaktır. Dolayısıyla kişi ve örgüt arasındaki uyumun hem örgüt için hem de çalışanlar için etik davranışlar, üretkenlik, örgüte bağlılık, tatmin gibi birden fazla olumlu etkisi olduğu söylenebilir (Çelik & Uzunbacak, 2023).

2.3. Çevreci Bağlılık

Çevreci bağlılık, örgütlerin çevre yönetimi ve korunması açısından gösterdiği çabaları ifade etmektedir. Yüksek düzeyde çevreci bağlılık, örgütlerin genellikle örgüt gelişimi ile çevreyi koruma kabiliyetlerini dengelemek için sürdürülebilir uygulamaları benimseme konusunda güçlü bir istekliliğe sahip olduklarını göstermektedir (Xing vd., 2019). Çevreci bağlılık, bireyin çevresel sürdürülebilirlik arayışını, kaynak israfını azaltma isteğini, çevre dostu yeni ürünler kullanma arzusunu ifade etmektedir (Yu vd., 2019). Çalışanları işleriyle ilgili çabalarını ve görevlerine duydukları bağlılığı ifade eden çevreci bağlılık, örgüt içerisindeki psikolojik iyi halleriyle alakalı önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Çevreci bağlılık, çalışanların kendilerini işle ilgili rolleriyle özdeşleştirmeleri ve çevre ile ilgili performanslarda duygusal, fiziksel ve bilişsel olarak bu rollere adapte olmaları olarak tanımlanmaktadır (Değirmenci & Aytekin, 2021).

Örgütlerde çevreyi korumaya kararlı olan çalışanların çevre dostu davranışlarda bulunmaları örgüt tarafından teşvik edilmelidir. Böylece çalışanlar, kendilerinden beklenenin fazlasını gerçekleştirecek çevresel girişimlerde bulunacaklardır (Song vd., 2023). Paillé vd. (2019) çevreci çalışan bağlılığını, bireyin kendini çevreye ne ölçüde adanmış ve çevre yanlısı davranışlarda bulunmaya ne ölçüde istekli olduğu şeklinde tanımlamaktadırlar. Çevreci çalışan bağlılığı ile işyerindeki çevresel kaygılara karşı hem bağlılık hem de sorumluluk duygusu sağlanmaktadır. Bu kavram çalışanların daha çok örgütlere faydalı olacak şekilde davranma niyetlerini ifade eden davranışsal bir bağlılık biçimi olarak bilinmektedir. Örgütlerde çevreci çalışan bağlılığının geliştirilmesi için yeşil eğitim, evreye yönelik algılanan örgütsel desteği sağlamak, eğitim, destek ve bağlılık arasındaki ilişkiyi ayarlamak gerekmektedir. Yeşil eğitim, çalışanların işteki çevre yönetimi konusundaki farkındalıklarını ve becerilerini geliştirmek için çevre sorunlarıyla ilgili uygulamaları öğrenmeleri gerektiğini belirtmektedir. Bu kavram, çalışanların görev yaptıkları örgütlerin çevre yönetim sistemlerini uygulamalarına yardımcı olma becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunmaktadır. Örgütlerin çalışanlarına çevreci bağlılık duygusunu kazandırma süreci algılanan örgütsel destek ile ilgili olarak görülmektedir. Ramus & Steger (2000), örgütlerin, sürdürülebilir eylemleri teşvik eden çevresel konulara yönelik uygulamalar yoluyla çalışanlarına örgütsel destek sağladıklarını, çalışanların günlük iş rutinlerinde çevre lehine girişimlere katılımlarını teşvik ettiklerini, onların çevreyi anlamalarına yardımcı olduklarını ve bu hedefler doğrultusunda uygun politikalar geliştirdiklerini belirtmektedirler. Paillé & Valéau (2021) çalışanların örgüt içi çevreyi koruma sürecine dahil edilmesi yoluyla çevresel duyarlılıklarının şekillendiğini, çevre sorunlarına ilişkin farkındalık sağlandığını ve çevreye yönelik bilgilerinin gelişim sağlandığını belirtmektedirler.

Çevreci bağlılık, örgütlerin ve doğal çevrenin etkili bir şekilde yönetilmesine yönelik örgütsel ilginin düzeyini göstermektedir. Bazı örgütler, diğerlerine kıyasla daha proaktif stratejiler izlemekte, su ve enerji israfını en aza indirip, hava ve toprak kirliliğini önleyerek doğal çevreyi korumaya daha fazla bağlılık göstermektedirler (Dzomonda, 2022). Bu tür proaktif stratejiler, örgütlerin ürün ve hizmetlerini pazarda farklılaştırmalarına, imajlarını iyileştirmelerine yardımcı olmaktadır (Dzomonda & Fatoki, 2020). Henriques & Sadorsky (1999)'ye göre bir örgütün çevresel sorunlara ilişkin çözüm önerileri, örgütün çevreye olan bağlılığı ile ilgili-

dir. Çevrecilik örgütsel kimliğin bir parçası olduğunda çevreye bağlılık örgütler tarafından ah-laki bir yükümlülük haline gelmektedir. Örgütlerin çevreye olan bağlılığı, örgüt içi faaliyetler ve kirliliği önleme stratejileri tarafından desteklenmektedir. Sürdürülebilirlik, tüm örgütlerde çevreci bağlılıkla ilişkilidir. Abbas vd. (2022), bir örgütün sürdürülebilirlik açısından perfor-mansının, çalışanlarının çevreye olan bağlılığıyla önemli ölçüde etkileşim halinde olduğunu belirtmektedirler (Keogh & Polonsky, 1998). Çevreci bağlılık temel olarak her bireyin içsel motivasyonunun bir yansımasıdır. Raineri & Paill (2016) 'e göre çevreci bağlılık, örgütlerde çevreye bağlılık ve sorumluluk anlamına gelmektedir. Pham vd. (2019) çevreci bağlılığı, bir çalışanın atık azaltma, çevre dostu ürünler kullanma ve çevre düzenlemelerine uyma yoluyla çevreyi korumak için yaptığı eylemler olarak tanımlamaktadır. Örgütlerde çevreyi korumaya kararlı olan çalışanların çevre dostu davranışlarda bulunmaları örgüt tarafından teşvik edilmeli-dir. Böylece çalışanlar, kendilerinden beklenenin fazlasını gerçekleştirecek çevresel girişimlerde bulunacaklardır (Song vd., 2023). Ayrıca çevreci bağlılık, örgütün çevresel sürdürülebilirliğe yönelik genel bağlılığın önemli bir parçasıdır ve bu da örgütün sürdürülebilir performansını önemli ölçüde arttırmaktadır. Örgütlerde gerçekleştirilen yeşil girişimler, yönetim ekibini, tüm çalışanlara çevre dostu davranışları benimsemeleri ve olası faydalarından yararlanmaları konu-sunda bilgilendirmelidir. Örgüt için yaygın faydalar, çevre bilincinin, eğitimin ve öğretimin her düzeyde uygulanması yoluyla gerçekleştirilebilir. Ayrıca, çevreci bağlılık örgütün sürdürülebi-lirlik performansını önemli ölçüde arttırmaktadır (Elshaer vd., 2024).

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı örneklem dahilindeki lojistik sektörü firmalarında çevresel ku-rumsal sosyal sorumluluğun ve kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılık üzerindeki etkilerini be-lirlemektir. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ve kişi örgüt uyumunun örgütlerde çevreci bağlılığı nasıl geliştirdiğini incelemek, örgütlerin belirsizliklere ve aksaklıklara rağmen başarılı bir şekilde yeniliklere uyum sağlamaları ve gelişim göstermeleri açısından önem arz etmekte-dir. Çalışmanın önemini bu durum teşkil etmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Lojistik sektörü günümüz yoğun rekabet şartlarına uyum sağlayabilmek adına değişkenlik göstermeye başlamıştır. Sektörün doğası gereği çevre yanlısı bir sektör olmadığı düşünülse dahi son on yılda evrildiği durum firmaları rekabetin de etkisiyle çevre yanlısı olmaya yön-lendirmiştir. Lojistik ile ilgili faaliyetlerde (depolama, taşıma, stoklama vb.) çevreyi etkileyen durumlar ortaya çıkmaktadır. Lojistik hizmet sunan örgütlerin hem maliyetleri en aza indirmek hem de çevreye verilen zararın etkisini azaltmak amacıyla faaliyetlerini düzenlemeleri gerek-mektedir. Taşıma kısmı dikkate alındığında çevreci yaklaşımla tamamen zıt olarak düşünülen bu sektörde hem sektördeki paydaşların sürece katkı sunması hem de rekabet gücünün artırıl-ması için sosyal sorumluluk ve çevrenin korunması bilinci esas alınarak bu çalışmanın lojistik sektöründe yapılması amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye'de lojistik sektöründe çalışan 564.323 kişi oluşturmaktadır. Veriler online anket yoluyla elde edilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın örneklemi bu çalışanlardan seçilen 421 kişi oluşturmaktadır. Örneklem evreni temsil ettiğine dair sonuçlar aşağıda sunulmuştur (Gürbüz & Şahin, 2017);

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{564,323}} = 384 \quad n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5^2}{0,05^2} = 384,1 \quad (1)$$

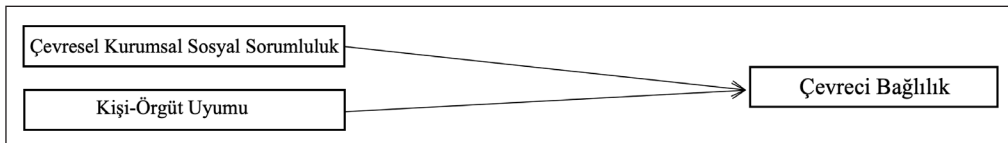
3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanı anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde yer alan çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ölçümü için Wei vd. (2015) tarafından geliştirilen 4 soruluk ölçek kullanılmıştır. İkinci bölümde yer alan kişi-örgüt uyumunun ölçümü için Cable & DeRue (2002) tarafından geliştirilen 3 soruluk ölçek kullanılmıştır. Anket formunun üçüncü bölümünde yer alan çevreci bağlılığın ölçümü için Raineri & Paillé (2016) tarafından geliştirilen 7 soruluk ölçek kullanılmıştır. Anket formunun dördüncü bölümünde katılımcıların cinsiyet, eğitim ve tecrübelerine dair sorular yer almaktadır. Ölçeklerin tümü 5'li Likert skalası ile derecelendirilmiştir ve ölçeklerde ters soru bulunmamaktadır. Araştırma anketlerinin toplanması için bir devlet üniversitesinin sosyal ve beşeri bilimler etik kurulundan 01/02/2024 tarihli ve 2024-2 toplantı nolu etik kurul onayı alınmıştır.

Örgütlerde çalışanların performansları, kişi-örgüt uyumu teorisine göre hem kişisel hem de örgütsel amaçlara yönelik eylemlerin bir yansıması olarak görülmektedir. İyi bir kişi-örgüt uyumu, çalışanların çalışma arzularına yardımcı olan refahlarının korunması açısından oldukça önemlidir (Xiong vd., 2022). Kristof (1996)'a göre kişi-örgüt uyumu, örgüt için insan sermayesinin değerini en üst düzeye çıkararak ve yöneticiler açısından en önemli uyum olarak görülmektedir. Kişi-örgüt uyumunu açıklayan bir diğer teori yayılma teorisidir. Yayılma teorisi, bir yöndeki uyumun başka bir yöndeki uyumu etkileyebileceğini öne sürmektedir. Bir bireyin deneyimleri bir yönde uyum sağladığında, o kişinin zayıf uyum veya uyumsuzluk gösteren diğer yönleri değiştirmeye çalışması muhtemeldir. Örneğin, eğer bir kişi işin kaynaklarıyla güçlü bir uyum yaşıyor ancak işin gereklilikleriyle zayıf bir uyum yaşıyorsa, zamanla bireyin ya yeteneklerini, bilgisini ve becerilerini işin gerekliliklerine uyacak şekilde değiştirerek ya da değiştirmeye çalışarak uyumsuzluğu azaltması muhtemeldir (Habbash & Haddad, 2020). Kurumsal sosyal sorumluluk meşruiyet teorisi ile açıklanmaktadır. Meşruiyet teorisi, örgüt ile paydaşlar arasında etik nitelikteki işleri de kapsayan bir sosyal sözleşmenin varlığından kaynaklanmaktadır. Belirli hedeflerin sosyal normlarla uyumlu olması durumunda bunlar örgütte yerleşik hale gelmektedir. Örgütler, elde edilen sonuçları raporlayıp, yayınlayarak bunları paydaşlara meşrulaştırmalıdır (Abad-Segura vd., 2019). Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk karşılıklılık teorisi ile de açıklanmaktadır. Bu teoriye göre çalışanlar, görev yaptıkları örgütten aldıkları destekler sayesinde gönüllü ve isteğe bağlı davranışlar sergilemektedirler (Değirmenci, 2022). Araştırmanın dayandığı bir diğer teori sosyal değişim teorisidir. Sosyal değişim teorisi, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların çevreci bağlılıkları üzerindeki etkisine dair kanıtlar sunmaktadır. Bunun nedeni çalışanların da örgütün çevrenin korunmasına ilişkin politikaya ve uygulamalarına karşılık vermesidir. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğa adanmış örgütlerde görev yapmakta olan çalışanlar yüksek düzeyde çevre yanlısı davranışlar sergilemektedir. Bunun yanısıra çevresel kurumsal sosyal sorumluluk açısından aktif örgütlerde çalışmak, çevresel sorunları ele alan sürdürülebilir uygulamalara ve faaliyetlere daha fazla bağlılığa yol açmaktadır (Shah vd., 2023). Kişi-örgüt uyumu teorisi, meşruiyet teorisi ve sosyal değişim teorisi aracılığıyla açıklanan bu araştırmanın hipotezleri ve modeli aşağıda sunulmuştur;

- H₁:** Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun çevreci bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.
H₂: Kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



4. Araştırmanın Bulguları

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örneklem dâhilindeki lojistik firmalarında çalışan bireylerin demografik özelliklerine dair bilgiler sunulacaktır. Elde edilen bu bilgiler Tablo 1’de belirtilmiştir;

Tablo 1: Demografik Bulgular

Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	227	56,9
	Erkek	194	46,1
Eğitim	Lise	33	7,8
	Ön Lisans	58	13,8
	Lisans	216	51,3
	Lisansüstü	114	27,1
Sektördeki İş Tecrübesi	1-5 yıl arası	58	13,8
	6-10 yıl arası	111	26,4
	11-15 yıl arası	122	29
	16-20 yıl arası	67	15,9
	21 yıl ve üzeri	63	15
		421	100

Tablo 1’de verilen frekans analizinin sonucunda araştırmaya 227 kadın (%56.9) ve 194 erkek (%46.1) lojistik sektörü çalışanının katılım sağladığı görülmektedir. Çalışanlarda 33 kişinin (%7.8) lise mezunu olduğu, 58 kişinin (%13.8) ön lisans mezunu olduğu, 216 kişinin (%51.3) lisans mezunu olduğu, 114 kişinin (%27.1) lisansüstü eğitim aldığı belirlenmiştir. Lojistik sektördeki iş tecrübeleri incelendiğinde 58 kişinin 1-5 yıl arası (%13.8) tecrübeye, 111 kişinin 6-10 yıl arası (%26.4) tecrübeye, 122 kişinin 11-15 yıl arası (%29) tecrübeye, 67 kişinin 16-20 yıl arası (%15.9) tecrübeye, 63 kişinin 21 yıl ve üstü (%15) tecrübeye sahip olduğu belirlenmiştir.

4.2. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Sosyal bilimlerde ölçeklerin tutarlı ölçüm yapıp yapmadığı, ya da ölçek maddeleri arasında tutarlılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmaktadır. Güvenilirlik analizi ile bir ölçüm aracının ne kadar tutarlı ölçüm yaptığı görülmektedir. İç tutarlılığın ölçüsü olarak kabul edilen alfa değeri maddelerin homojen yapılarını belirlemek amacıyla kullanılır. Alfa katsayısı yüksek olan ölçekte bulunan maddelerin tutarlı yapıda olduğu, aynı özelliği hesapladıkları söylenebilir. Dolayısıyla Tablo 2’deki değerler $0,80 < \text{Alfa} < 1,00$ aralığında olduğu için yüksek güvenilirlik olduğu belirtilebilir.

Tablo 2: Cronbach’s Alfa Değerleri

Değişkenler	Cronbach’s Alfa	Ortalama	Standart Sapma
Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk	0,852	3,1865	1,04225
Kişi-Örgüt Uyumu	0,823	3,2067	1,08027
Çevreci Bağlılık	0,901	3,3122	1,01389

Tablo 2 incelendiğinde ölçek maddeleri arasındaki iç tutarlılık değerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Alfa katsayısı 0,70 değerinin üstünde olduğu için ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmektedir.

4.3. Keşfedici Faktör Analizi (KFA) Bulguları

Keşfedici faktör analizi gözlenen değişkenleri tanımlamak, bu değişkenleri özetlemek, yönetilebilir ve üzerinde çalışılabilir düzeydeki faktörleri belirlemek amacıyla yapılmaktadır. KMO değerlerinin 0.60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğuna işaret etmektedir (Kaiser, 1974). Aşağıda değişkenlere ilişkin keşfedici faktör analizi bulguları sunulmuştur;

Tablo 3: Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk Değişkenine İlişkin KFA Bulguları

Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk	Madde	Faktör Yükleri
	ÇKSS2	0,861
	ÇKSS1	0,857
	ÇKSS4	0,813
	ÇKSS3	0,798
KMO Değeri= 0,777		
Sig.= 0,000		
Ki Kare Değeri= 749,341		

Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği için yapılan KFA sonucu incelendiğinde ölçeğin tüm maddelerinin tek faktör altında toplandığı, KMO değerinin 0,777 olduğu, tek faktörün toplam varyansın %69'unu açıkladığı görülmektedir.

Tablo 4: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkenine İlişkin KFA Bulguları

Kişi-Örgüt Uyumu	Madde	Faktör Yükleri
	KÖU2	0,892
	KÖU1	0,869
	KÖU3	0,818
KMO Değeri= 0,700		
Sig.= 0,000		
Ki Kare Değeri= 477,798		

Kişi-örgüt uyumu ölçeği için yapılan KFA sonucu incelendiğinde ölçeğin tüm maddelerinin tek faktör altında toplandığı, KMO değerinin 0,700 olduğu, tek faktörün toplam varyansın %74'ünü açıkladığı görülmektedir.

Tablo 5: Çevreci Bağlılık Değişkenine İlişkin KFA Bulguları

Çevreci Bağlılık	Madde	Faktör Yükleri
	ÇB7	0,849
	ÇB6	0,819
	ÇB1	0,792
	ÇB3	0,789
	ÇB5	0,783
	ÇB2	0,760
	ÇB4	0,752
KMO Değeri= 0,905		
Sig.= 0,000		
Ki Kare Değeri= 1582,644		

Çevreci bağlılık ölçeği için yapılan KFA sonucu incelendiğinde ölçeğin tüm maddelerinin tek faktör altında toplandığı, KMO değerinin 0,905 olduğu, tek faktörün toplam varyansın %63'ünü açıkladığı görülmektedir.

4.4. Normallik Analizi Bulguları

George ve Mallery (2010), ölçek verileri için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. Tablo 6'da verilen normallik testi sonuçlarına göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin bu aralıkta yer aldığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir.

Tablo 6: Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk	-0,322	-1,328
Kişi-Örgüt Uyumu	-0,370	-1,238
Çevreci Bağlılık	-0,503	-1,331

Tablo 6'da verilen basıklık ve çarpıklık değerlerin -2 ile +2 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu durum ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla hipotezleri test edebilmek amacıyla parametrik analizler uygulanacaktır.

4.5. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığını, varsa bu ilişkinin kuvvetli mi yoksa zayıf mı olduğunu, değişkenlerden bir değer artarken diğeri artıyor veya azalıyor mu sorularına cevap bulabilmek için yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 7'de verilmiştir;

Tablo 7: Değişkenler Arası İlişkiler

	Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk	Kişi-Örgüt Uyumu	Çevreci Bağlılık
Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk	1		
Kişi-Örgüt Uyumu	0,767**	1	
Çevreci Bağlılık	0,810**	0,791**	1

Not: *p<0,05 değişkenler arasındaki ilişkinin 0,05 anlamlılık düzeyinde, **p<0,01 değişkenler arasındaki ilişkinin 0,01 anlamlılık düzeyinde olduğunu belirtmektedir.

Tablo 7'de verilen korelasyon analizinin sonuçları incelendiğinde çevresel kurumsal sosyal sorumlulukla kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı ilişki ($r(421): 0.767^{**}$ $p<0.005$), çevresel kurumsal sosyal sorumlulukla çevreci bağlılık arasında anlamlı ilişki ($r(421): 0.810^{**}$ $p<0.005$), kişi-örgüt uyumuyla çevreci bağlılık arasında anlamlı ilişki ($r(421): 0.791^{**}$ $p<0.005$) olduğu belirlenmiştir.

4.6. Regresyon Analizi Bulguları

Çoklu regresyon analizinde amaç, bir bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin etkisini incelemektir. Temel varsayımı ise bağımlı değişkenle bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olduğu yönündedir. Tablo 8'de araştırmaya ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları sunulmuştur;

Tablo 8: Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Beta	Sig.	VIF
Çevreci Bağlılık	Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk	0,480	0,493	0,000	2,430
	Kişi-Örgüt Uyumu	0,387	0,412	0,000	2,430

R²= 0,726
Düzeltilmiş R²= 0,724
F= 552,497
Anova= 0,000
DW= 1,911

Araştırma kapsamında yapılan regresyon analizinin sonucunda çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ve kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılık üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu durumda çalışanların çevresel kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin ve çalıştıkları örgütlerle uyumlarının artışı çevreye olan bağlılıklarını da olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve kişi-örgüt uyumu arasındaki korelasyon katsayıları pozitif yönlü ve yüksek ilişkili olarak açıklanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen R² değeri bağımlı değişken çevreci bağlılığın %72'sinin bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını belirtmektedir. Düzeltilmiş R² değeri ise bağımlı değişken çevreci bağlılıktaki varyansın %72'sinin bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Tabloda belirtilen Beta katsayıları çoklu regresyon modelinde bağımlı değişkeni açıklamada anlamlı katkıları olan bağımsız değişkenleri göstermektedir. Bu duruma göre bağımlı değişken çevreci bağlılığı açıklamada hem çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun (Beta= 0.493) hem de kişi-örgüt uyumunun (Beta= 0.412) anlamlı katkılarının olduğu belirlenmiştir. VIF değerinin 10'dan küçük olması ile (2.430) çoklu bağlantı probleminin bulunmadığı tespit edilmiştir. Regresyon modelinin genel anlamlılığı (Anova) ise 0.05 değerinden küçük bulunmuştur. Bu durum bağımlı değişkendeki varyansın model tarafından ne kadar iyi açıklandığını ifade etmektedir. Elde edilen bu sonuç ile regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Durbin Watson (DW) testi ile regresyon modeli tahmin edildikten sonra terimlerin korelasyon halinde olup olmadığı test edilmektedir. DW değerinin 2'den küçük olması otokorelasyonun olmadığını belirtmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

4. Sonuç

Araştırma kapsamında yapılan regresyon analizinin sonucunda çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ve kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılık üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Literatürde Francisco vd. (2022) tarafından Portekiz'de bulunan bir firmanın 204 çalışanıyla yapılan araştırmada kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılığı etkilediği belirlenmiştir. Naz vd. (2020) tarafından bir firmanın 239 çalışanıyla yapılan araştırmada kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Astakhova (2016) ise Japonya'da bulunan bir firmanın 300 çalışanıyla gerçekleştirdiği araştırma kişi-örgüt uyumunun çevre bağlılığını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Cesário vd. (2022) Portekiz'de bulunan bir firmanın 204 çalışanıyla kişi-örgüt uyumu, çevreci bağlılık ve yeşil insan kaynakları yönetimi ilişkisini ele alan bir çalışma hazırlamıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucunda yeşil insan kaynakları yönetiminin ve kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılık üzerinde anlamlı ve olumlu etkiye sahip oldukları belirlenmiştir. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve çevreci bağlılık ilişkisini ele alan araştırma örnekleri arasında (Afsar & Umrani, 2020; Chen & Zhang, 2024) tarafından Çin'de imalat sektöründe çalışan 300 kişiyle yapılan araştırmalar yer almaktadır. Bu araştırmalarda da araştırmamızla benzer sonuçlar elde edilmiş olup, çevresel

kurumsal sosyal sorumluluğun çevreci bağlılığı etkilediği belirlenmiştir. Değirmenci & Aytekin (2021) Gaziantep sanayi bölgesinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan 400 kişiyle çevre bağlılığı, kurumsal sosyal sorumluluk, çevre dostu davranışlar arası ilişkiyi ele alan bir araştırma hazırlamışlardır. Yapılan analizlerin sonucunda çevre bağlılığı ve çevre dostu değişkenleri arasındaki ilişkide kurumsal sosyal sorumluluğun aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Değirmenci (2021) tarafından hazırlanan doktora tezinde Merinos A.Ş.'nin Gaziantep ve Adıyaman bölgesinde faaliyetlerini sürdüren işletmelerde çalışan 920 kişiyle kurumsal sosyal sorumluluk, çevre dostu davranışlar, iş arkadaşlarının çevre duyarlılığı, ahlaki yansımaları ve çevre bağlılığı ilişkisini araştırmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışları etkilediği, çalışanların çevresel bağlılığının, iş arkadaşlarının çevre duyarlılığının ve ahlaki yansımalarının arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun ve kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri, bir örgütün çevresel performansını ve itibarını artırmanın yanı sıra müşterilerin, çalışanların toplum için değer yaratmalarına da yardımcı olmaktadır. Bu girişimler, sera gazı emisyonlarının azaltılması, doğal kaynakların korunması şeklinde gerçekleştirilebilir. Böylece atık oluşumu en aza indirebilir ve döngüsel ekonomi teşvik edilerek, enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji kullanımını iyileştirebilir. Örgütlerde gerçekleştirilecek çevre eğitimi ve farkındalık kazanım faaliyetleri ile çevre sorunları konusunda çalışanlarla etkileşime geçilebilir. Sonuçta çevresel kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin uygulanması, bir örgütün çevre yönetimine ve sosyal sorumluluğa olan bağlılığını göstermektedir. Bu duruma bilinçli yaklaşılması halinde örgütler, pazarda rekabet avantajı sağlayabilirler. Dünya, iklim değişikliği, kaynakların tükenmesi ve kirlilik gibi benzeri görülmemiş çevresel krizler ve zorluklarla karşı karşıya kalırken, örgütlerin çözüm bulma ve uygulama konusunda oynayacağı önemli roller bulunmaktadır. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri, örgütlerin değişen çevreye uyum sağlamasına, yeni fırsatlar yakalamasına ve tüm insanlık için olumlu değişimlerin yaratılmasına yardımcı olmaktadır. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin geleceği, örgütlerin çevresel sürdürülebilirliği temel amaçlarına, vizyonlarına, stratejilerine ve operasyonlarına nasıl entegre edebileceklerine ve paydaşlarıyla nasıl işbirliği yapacaklarına bağlıdır. Bu girişimlerinin geleceği aynı zamanda örgütlerin güvenilir, şeffaf yöntemler ve araçlar kullanarak çevresel performanslarını, bağlılıklarını ve bu hususların etkilerini nasıl ölçebileceklerine bağlıdır. Ayrıca çevre konusunda örgütlerde yöneticilere düşen en önemli görev, tüm çalışanları çevre duyarlılığı konusunda teşvik etmek, örgütsel faaliyetlerin çevreye zarar vermeden devam etmesini sağlamak, çevreye dair bilgilendirici konferanslar, seminerler düzenlemek şeklinde sıralanabilir. Etkili çevresel kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin tasarlanması ve uygulanması, iş ve paydaşlar açısından en önemli sorunları belirlemek üzere değerlendirmelerin yapılması, çevresel amaç ve hedeflerin belirlenmesi, çevresel hususların karar alma süreçlerine entegre edilmesi ve paydaşların ihtiyaçlarını anlamak için onlarla etkileşime geçilmesi ve işbirliği yapılması, çevresel ayak izini azaltmak için yeni teknolojilerin geliştirilmesi, benimsemesi, çevresel performansın raporlanması halinde örgütlerde ortak değer yaratılabilir. Ayrıca sörgütlerin üzerinde olumlu etkilerin oluşumunu sağlayabilir.

Çevre ile ilgili sosyal sorumluluk bilinci taşıyan örgütler, müşterileriyle ilişkilerinde gösterdikleri duyarlılığı çevreye karşı da göstereceklerdir. Aksi halde örgütsel faaliyetleri başarısızlıkla sonuçlanacaktır. Çevre ile ilgili duyarlılık bilincini kazanmamış, üretim tekniklerinde ve yaydıkları kirlilik ile çevresine zarar vermeyi alışkanlık haline getirmiş örgütler, toplum gözündeki itibarını zaman içerisinde kaybedecektir. Alan yazın incelendiğinde çevresel kurum-

sal sosyal sorumluluk ve kişi-örgüt uyumunun çevreci bağlılık üzerindeki etkilerini birlikte ele alan araştırma örneği sayısının oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu kavramları daha iyi tanımlayabilmek adına ve araştırma için ortaya konulan kriterlere dayalı olarak daha fazla çalışmanın yapılması gerekmektedir. Değişkenlerin farklı disiplinlerle ele alınması hem süreç dâhilindeki etki alanlarını belirlemek adına hem de gelecekteki çalışmalar açısından önem arz etmektedir. Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da belirli kısıtları mevcuttur. İlerleyen araştırmalarda örneklem sayısının genişletilmesi ve farklı sektörlerde araştırmanın yeniden ele alınması halinde literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır. Farklı sektörlerde yapılacak araştırmaların karşılaştırılması halinde bağlamsal farklılıkların çevreci bağlılığı nasıl etkilediğine dair değerli bilgiler de sağlanabilir.

Katkı Oranı Beyanı

Makale yazarları çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuşlardır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar arasında da çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Abad-Segura, E., Cortés-García, F. J., & Belmonte-Ureña, L. J. (2019). The sustainable approach to corporate social responsibility: A global analysis and future trends. *Sustainability*, 11(19), 5382.
- Abbas, A., Chengang, Y., Manzoor, S., & Ullah, I. (2022). Role of responsible leadership for organizational citizenship behavior for the environment in light of psychological ownership and employee environmental commitment: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 756-771.
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Corporate social responsibility and pro-environmental behavior at workplace: The role of moral reflectiveness, coworker advocacy, and environmental commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 109-125.
- Ahmad Saufi, R., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., Aidara, S., Kakar, A. S., & Jothi, B. A. P. (2023). Academic person-environment fit towards sustainable work-life balance and reduced turnover intention moderated by job opportunities. *Sustainability*, 15(4), 3397-3427.
- Akbal, H. (2022). Sürdürülebilir lojistik kapsamında yeşil lojistik uygulamaları. *Kapadokya Akademik Bakış*, 6(1), 15-23.
- Alam, S. S., & Islam, K. Z. (2021). Examining the role of environmental corporate social responsibility in building green corporate image and green competitive advantage. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 6(1), 8-18.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), 956-963.
- Aykanat, Z. & Yıldız, T. (2021). *Rekabet avantajı sağlamada çevresel yönelim etkili midir? Bir alan araştırması*. 20. Uluslararası İşletmecilik Kongresinde sunulmuş bildiri, Giresun Üniversitesi, Giresun.
- Bajdor, P., Pawełszek, I., & Fidlerova, H. (2021). Analysis and assessment of sustainable entrepreneurship practices in Polish small and medium enterprises. *Sustainability*, 13(7), 3595-3695.
- Bednar, P. M., & Welch, C. (2020). Socio-technical perspectives on smart working: Creating meaningful and sustainable systems. *Information Systems Frontiers*, 22(2), 281-298.
- Berniak-Woźny, J., Kwasek, A., Gąsiński, H., Maciaszczyk, M., & Kocot, M. (2023). Business case for corporate social responsibility in small and medium enterprises—employees' perspective. *Sustainability*, 15(2), 1660-1675.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person-organisation and person-job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(01), 138-162.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875.
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors among supply chain management employees: An organizational support theoretical perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 33-51.

- Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 9-21.
- Cesário, F., Sabino, A., Moreira, A., & Azevedo, T. (2022). Green human resources practices and person-organization fit: The moderating role of the personal environmental commitment. *Emerging Science Journal*, 6(5), 938-951.
- Chen, H., & Li, W. (2019). Understanding commitment and apathy in is security extra-role behavior from a person-organization fit perspective. *Behaviour & Information Technology*, 38(5), 454-468.
- Chen, J., & Zhang, A. (2023). Exploring How and when environmental corporate social responsibility impacts employees' green innovative work behavior: The mediating role of creative self-efficacy and environmental commitment. *Sustainability*, 16(1), 234-244.
- Chowdhury, M. S., Yun, J., & Kang, D. S. (2021). Towards sustainable corporate attraction: the mediating and moderating mechanism of person-organization fit. *Sustainability*, 13(21), 119-138.
- Chuang, S. P., & Huang, S. J. (2018). The effect of environmental corporate social responsibility on environmental performance and business competitiveness: The mediation of green information technology capital. *Journal of Business Ethics*, 150, 991-1009.
- Çelik, Y., & Uzunbacak, H. H. (2023). 3. Birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: İş akış deneyiminin aracı rolü. *Journal of Economic and Administrative Academic Research*, 3(2), 38-55.
- De Francisco, C., Gómez-Guerra, C., Vales-Vázquez, Á., & Arce, C. (2022). An analysis of Schmidt and Stein's sport commitment model and athlete profiles. *Sustainability*, 14(3), 17-40.
- Değirmenci, B. (2020). Çevresel bilinç ile çevresel bağlılık ilişkisinin "demografik özellikler" bağlamında incelenmesi. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 6(4), 1-13.
- Değirmenci, B., & Aytekin, M. (2021). Çalışanların çevreye bağlılıkları ve çevre dostu davranışlar ilişkisi: Kurumsal sosyal sorumluluk algısının aracılık rolü. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences*, 7(2), 1-14.
- Değirmenci, B. (2021). Kurumsal sosyal sorumluluğun çevre dostu davranışlara etkisinde çalışanların çevresel bağlılığı ile iş arkadaşlarının çevre duyarlılığının aracılık, ahlaki yansımaların düzenleyici rolü (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.
- Değirmenci, B. (2022). *Corporate social responsibility in the digital age: The case of Turkey*. İstanbul: Efe Akademi.
- Değirmenci, B. (2022). *Examination of organizational behavior in doctoral thesis studies: The case of Turkey*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Değirmenci, B. (2022). Örgütsel destek ile işe yoğunlaşma ilişkisinin incelenmesinde çalışan motivasyonunun düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 635-645.
- Değirmenci, B. (2022). İşletmelerde uygulanan kurumsal çevre sorumluluğu faaliyetlerinin çalışanların çevreci davranış performanslarına etkisi. *İşletme*, 3(2), 57-71.
- Değirmenci, B. (2022). Perceived environmental responsibility and green product purchasing behavior examination of the relationship in the context of demographics. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 26(3), 681-694.
- Değirmenci, B. (2022). Çevresel tutum ile çevresel sorumluluk ilişkisinin incelenmesi: Yasal ve ekonomik sorumluluğun aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(1), 1703-1718.
- Değirmenci, B. (2022). Çalışanların ahlaki inançlarının çevreci davranışlara etkisinin incelenmesi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Değirmenci, B. (2023). Borsa İstanbul 50'de yer alan firmaların kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin çevresel sürdürülebilirlik yönünden incelenmesi. *İzmir İktisat Dergisi*, 38(2), 375-399.
- Dhir, S., & Dutta, T. (2020). Linking supervisor-support, person-job fit and person-organization fit to company value. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 549-561.
- Dögl, C., & Holtbrügge, D. (2014). Corporate environmental responsibility, employer reputation and employee commitment: An empirical study in developed and emerging economies. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(12), 1739-1762.
- Dzomonda, O., & Fatoki, O. (2020). Environmental sustainability commitment and financial performance of firms listed on the Johannesburg Stock Exchange (JSE). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7504-7514.

- Dzomonda, O. (2022). Environmental sustainability commitment and access to finance by small and medium enterprises: The role of financial performance and corporate governance. *Sustainability*, 14(14), 8863-8883.
- Elshaer, I. A., Azazz, A. M. S., Alshebami, A. S., Abdulaziz, T. A., Mansour, M. A., & Fayyad, S. (2024). Internal green marketing orientation and business performance: The role of employee environmental commitment and green organizational identity. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 7(1), 211-225.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Pearson.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Habbash, M., & Haddad, L. (2020). The impact of corporate social responsibility on earnings management practices: evidence from Saudi Arabia. *Social Responsibility Journal*, 16(8), 1073-1085.
- Han, H., Yu, J., & Kim, W. (2019). Environmental corporate social responsibility and the strategy to boost the airline's image and customer loyalty intentions. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 36(3), 371-383.
- Henriques, I., & Sadorsky, P. (1999). The relationship between environmental commitment and managerial perceptions of stakeholder importance. *Academy of Management Journal*, 42(1), 87-99.
- Huang, J. C. (2022). Effects of person-organization fit objective feedback and subjective perception on organizational attractiveness in online recruitment. *Personnel Review*, 51(4), 1262-1276.
- Jehanzeb, K. (2020). Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior? Person-organization fit as moderator. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 637-657.
- Ji, Y. G., Tao, W., & Rim, H. (2020). Mapping corporate social responsibility research in communication: A network and bibliometric analysis. *Public Relations Review*, 46(5), 101-123.
- Kaiser, H. F. (1974). A computational starting point for Rao's canonical factor analysis: Implications for computerized procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 34(3), 691-692.
- Keogh, P. D., & Polonsky, M. J. (1998). Environmental commitment: a basis for environmental entrepreneurship? *Journal of Organizational Change Management*, 11(1), 38-49.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Li, T., Trinh, V. Q., & Elnahass, M. (2023). Drivers of global banking stability in times of crisis: the role of corporate social responsibility. *British Journal of Management*, 34(2), 595-622.
- Liu, X., & Xie, C. P. (2023). How person-organization fit impacts work performance: Evidence from researchers in ten countries during the COVID-19. *Sustainability*, 15(13), 9866-9876.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 424-435.
- Moir, L. (2001). What do we mean by corporate social responsibility? *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 1(2), 16-22.
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A study in the relationship between supportive work environment and employee retention: Role of organizational commitment and person-organization fit as mediators. *Sage Open*, 10(2), 201-215.
- Oo, E. Y., Jung, H., & Park, I. J. (2018). Psychological factors linking perceived CSR to OCB: The role of organizational pride, collectivism, and person-organization fit. *Sustainability*, 10(7), 2481-2491.
- Paillé, P., Raineri, N., & Boiral, O. (2019). Environmental behavior on and off the job: A configurational approach. *Journal of Business Ethics*, 158, 253-268.
- Polatçı, S., & Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 18(3), 299-318.
- Raineri, N. & Paillé, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, 137, 129-148.

- Rashid, N. R. N. A., Khalid, S. A., & Rahman, N. I. A. (2015). Environmental corporate social responsibility (ECSR): Exploring its influence on customer loyalty. *Procedia Economics and Finance*, 31, 705-713.
- Rela, I. Z., Awang, A. H., Ramli, Z., Md Sum, S., & Meisanti, M. (2020). Effects of environmental corporate social responsibility on environmental well-being perception and the mediation role of community resilience. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2176-2187.
- Schill, M., & Godefroit-Winkel, D. (2022). Consumer responses to environmental corporate social responsibility and luxury. *Journal of Services Marketing*, 36(6), 769-780.
- Shah, S. H. A., Al-Ghazali, B. M., Bhatti, S., Aman, N., Fahlevi, M., Aljuaid, M., & Hasan, F. (2023). The impact of Perceived CSR on employees' pro-environmental behaviors: The mediating effects of environmental consciousness and environmental commitment. *Sustainability*, 15(5), 43-50.
- Sørli, H. O., Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource?. *Journal of Vocational Behavior*, 133, 103-123.
- Song, W., Ma, Y., Fan, X., & Peng, X. (2023). Corporate environmental ethics and employee's green creativity? The perspective of environmental commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(4), 1856-1868.
- Tran, A. N., & Jeppesen, S. (2016). SMEs in their own right: The views of managers and workers in Vietnamese textiles, garment, and footwear companies. *Journal of Business Ethics*, 137, 589-608.
- Us, Y., Pimonenko, T., & Lyulyov, O. (2023). Corporate social responsibility and renewable energy development for the green brand within SDGs: A meta-analytic review. *Energies*, 16(5), 2335-2355.
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81.
- Wei, Y. C., & Lin, C. Y. Y. (2015). How can corporate social responsibility lead to firm performance? A longitudinal study in Taiwan. *Corporate Reputation Review*, 18, 111-127.
- Wei, Z., Shen, H., Zhou, K. Z., & Li, J. J. (2017). How does environmental corporate social responsibility matter in a dysfunctional institutional environment? Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 140, 209-223.
- Williamson, D., Lynch-Wood, G., & Ramsay, J. (2006). Drivers of environmental behaviour in manufacturing SMEs and the implications for CSR. *Journal of Business Ethics*, 67, 317-330.
- Wolniak, R., Wyszomirski, A., Olkiewicz, M., & Olkiewicz, A. (2021). Environmental corporate social responsibility activities in heating industry — case study. *Energies*, 14(7), 1930-1950.
- Wu, S., Zhang, H., & Wei, T. (2021). Corporate social responsibility disclosure, media reports, and enterprise innovation: evidence from Chinese listed companies. *Sustainability*, 13(15), 8466-8476.
- Xing, X., Liu, T., Wang, J., Shen, L., & Zhu, Y. (2019). Environmental regulation, environmental commitment, sustainability exploration/exploitation innovation, and firm sustainable development. *Sustainability*, 11(21), 60-71.
- Xiong, C., Hu, T., Xia, Y., Cheng, J., & Chen, X. (2022). Growth culture and public hospital performance: the mediating effect of job satisfaction and person-organization fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 121-135.
- Yin, Z., Sun, M., & Wu, Y. (2021). Can targeted poverty alleviation policies ease the financing constraints of Chinese enterprises? Based on a policy-oriented corporate social responsibility perspective. *Journal of Northeastern University (Social Science)*, 23(6), 32.
- Yu, T. K., Lin, F. Y., Kao, K. Y., & Yu, T. Y. (2019). Encouraging environmental commitment to sustainability: An empirical study of environmental connectedness theory to undergraduate students. *Sustainability*, 11(2), 342-362.
- Zhao, G., Chiu, H. H., Jiao, H., Cheng, M. Y., & Chen, Y. (2021). The effect of person-team conscientiousness fit on knowledge sharing: The moderating role of internal team environment. *Group & Organization Management*, 46(3), 498-529.
- Żelazna, A., Bojar, M., & Bojar, E. (2020). Corporate Social Responsibility towards the Environment in Lublin Region, Poland: A comparative study of 2009 and 2019. *Sustainability*, 12(11), 44-63.
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142-1159.