

YEŞİL ÖRGÜT İKLİMİ ALGISININ YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİ¹

Özer ÖZALP* ve Ali ERBAŞI**

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca çalışmada, otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılıkları incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Konya ilindeki 5 ve 4 yıldızlı çevre sertifikasına sahip otel işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır (N=375). 293 çalışandan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların yüksek düzeyde yeşil örgüt iklimi algısına ve yüksek düzeyde yeşil örgütsel davranışa sahip oldukları tespit edilmiştir. Araştırmada yeşil örgüt iklimi algısının çalışanların oteldeki görevine göre anlamlı farklılaştığı; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir, iş deneyimi, çalışma süresi ve çalışılan departman değişkenleri açısından anlamlı farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının cinsiyet, oteldeki görev ve çalıştığı departman değişkenlerine göre anlamlı farklılaştığı; yaş, eğitim düzeyi, gelir, iş deneyimi ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Yeşil Örgüt İklimi, Yeşil Örgütsel Davranış, Örgütsel Davranış.*

JEL Kodları: *D23, M10*

THE EFFECT OF GREEN ORGANIZATION CLIMATE PERCEPTION ON GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

ABSTRACT

The purpose of this study is to reveal the effect of green organizational climate perception on green organizational behaviors of hotel employees. In addition, the study examined the differences between the green organizational climate perception of hotel employees and the levels of green behavior in the organization according to some demographic variables. The population of the study consisted of the employees in the hotel enterprises having 5 and 4 stars environmental certificates in Konya (N=375). According to the findings obtained from 293 employees, the participants had a high level of green organization climate perception and a high level of green organizational behavior. In the study, it was determined that the perception of green organizational climate significantly differ to the employees' duties in the hotel. And it was determined that the green organizational climate perception does not differ significantly in terms of variables such as gender, age, education level, income, work experience, working time and department. In addition, it was determined that the green organizational behaviors of the employees significantly differ to the variables of gender, position and the department. And it was determined that green organizational behavior does not significantly differ to age, education level, income, work experience and working time.

¹ Bu çalışma, Özer ÖZALP tarafından Ali ERBAŞI danışmanlığında hazırlanan ve Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ABD tarafından 2019 yılında kabul edilmiş olan "Otel Çalışanlarının Yeşil Örgüt İklimi Algılarının Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği, E-posta: ozroalp@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-2346-6789>

** Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, E-posta: aerbasi@selcuk.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0001-5709-9775>

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

Keywords: *Green Organizational Climate, Green Organizational Behavior, Organizational Behavior.*

JEL Codes: *D23, M10*

GİRİŞ

Çevresel sürdürülebilirlik, yirmi birinci yüzyılda kurumsal varlığın önemli bir bileşeni olarak ortaya çıkmakta (Starik ve Marcus, 2000, s.1) ve yeşil işletmecilik, yeşil yönetim, yeşil muhasebe, yeşil lojistik, yeşil pazarlama, yeşil insan kaynakları yönetimi gibi kavramlar çevresel sürdürülebilirlik ile birlikte anılmaya başlanmıştır. Çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarının nihai amacı, işletmelerin çevreye olan olumsuz etkilerini azaltmak, çevreye olan olumlu etkilerini artırmak ve çevre performansının gelişmesine katkıda bulunmaktır (Arulrajah, Opatha ve Nawaratne, 2016, s.37).

Çevreye duyarlı işletme, örgütte çevre dostu anlayışı kurumsal bir kültür haline getiren ve bunu toplumsal bir görev olarak gören bakış açısı olarak tanımlanabilir (Karaca, 2013, s.100). Çevreye duyarlı işletmecilik anlayışının en önemli yansımalarının görüldüğü sektörlerden biri turizm sektörüdür. Çünkü turizm sektörü, çevre ile çok sıkı ilişki içinde olup onu doğrudan etkileyebilmekte ve çevresel değişkenlerden hemen etkilenebilmektedir. Dolayısıyla çevreye duyarlı işletmecilik anlayışı, turizm işletmeleri için ayrı ve özel bir önem taşır.

Çevreye odaklı hizmet sunan konaklama işletmeleri, çevreye duyarlı tüketici grubu için önemli bir çekim merkezi olma özelliği taşımaktadırlar (Dolmacı ve Bulgan, 2013, s.4854). Turizm işletmelerinde yapılan bir araştırmada, misafirlerin %90'ının çevre dostu uygulamalar ile ilgilenen otellerde kalmayı tercih ettikleri rapor edilmektedir (Mensah, 2004, s.1). Çevre dostu uygulamalar ile ilgilenen işletmeler için araştırmacılar, “yeşillenme” politikalarının daha sürdürülebilir olması için çalışan katılımının önemini vurgulamışlardır (Daily, Bishop ve Massoud, 2012; Paillé, Boiral ve Chen, 2013; Paillé, Chen, Boiral ve Jin, 2014; Ramus ve Killmer, 2007; Renwick, Redman ve Maguire, 2013).

Araştırmacılar genel olarak, yeşil örgütsel davranışla ilgilenmenin önemini iki nedene dayandırmaktadırlar. Birincisi, örgütlerin çevresel endişelere yanıt verebilecekleri ve sürdürülebilir hale getirebilecekleri toplumsal, normatif ve düzenleyici kaynaklardan gelen baskıların giderek artmasıdır (Engel, Enkvist ve Henderson, 2015, s.2; Norton, Zacher, ve Ashkanasy, 2015, s.108). İkincisi, çevresel müdahalelerin başarısı veya başarısızlığının çalışanların davranışlarına bağlı olduğunu göstermesidir (Bartlett, 2011, s.2; Jabbour ve Santos, 2008, s.2142). Bu sebeplerden dolayı çevresel sürdürülebilirlik ve koruma ile ilgili konular giderek birçok farklı araştırma alanları arasında önem kazanmasına rağmen bilim adamları, “Örgütleri yeşil davranışlara nasıl teşvik edebiliriz?” sorusuna çok az sayıda cevap üretmişlerdir.

Araştırmacılar, örgütlerin çevresel yöneliminin örgütsel politika ve uygulamaların entegrasyonu ile mümkün olduğunu (Ture ve Ganesh, 2014, s.141) ve bu politika, prosedür ve uygulamaların çalışan üzerindeki etkisinin irdelenmesi gerektiğine odaklanmaktadırlar. Bu bağlamda, çalışanlar ait oldukları örgütlerde, yeşil davranışlar yoluyla diğerlerinin davranışlarından etkilenmekte (Stern, 2000, s.410) ve algılamış

oldukları çevre yönelimli örgüt politikalarından da etkilenmektedirler (Norton, Zacher ve Ashkanasy, 2014, s.51). Bu bakış açısının tersine Zibarras ve Ballinger (2011, s.9), çevreci politika, prosedür ve uygulamaların benimsenmesinin kurumsal tutumla ilgili olmadığını, ancak çalışanların sorumluluk ve bağlılıklarıyla doğrudan ilişkili olduğunu iddia etmektedirler. Bu konuyla ilgili olarak literatürde az sayıda da olsa karşıt görüşleri içeren bakış açıları mevcuttur. Başka bir deyişle, çevreye duyarlı örgüt iklimi algısının çalışanların yeşil davranışlarıyla ilişkili olabileceği söylenebilir. Bu varsayımlardan yola çıkarak bu araştırmada, otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranışları üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada, otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılıkları incelenmiştir.

LİTERATÜR ÖZETİ

Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı

Yeşil örgütsel davranış kavramı, literatürde farklı kavramlarla anılmaktadır. Boiral, Paillé ve Raineri'nin (2015, s.19) tespitlerine göre yeşil örgütsel davranış kavramı literatürde şu kavramlarla anılmaktadır: Eko girişimler (eco initiatives) (Ramus ve Killmer, 2007; Ramus ve Steger, 2000); Eko yenilikler (eco innovations) (Ramus, 2001); Çevresel ve çevre yanlısı davranışlar (environmental/pro-environmental behaviors) (Boiral, 2009; Cantor, Morrow ve Montabon, 2012; Lülfs ve Hahn, 2013; Mesmer-Magnus, Viswesvaran ve Wiernik, 2012; Zibarras ve Ballinger, 2011); Çevreye yönelik davranışlar (behaviors directed toward the environment) (Boiral ve Paillé, 2012; Daily, Bishop ve Govindarajulu, 2009; Lamm, Tosti-Kharas ve Williams, 2013); Yeşil davranışlar (green behaviors) (Han, Hsu ve Lee, 2009; Ones ve Dilchert, 2009, 2012a); Çevre dostu davranışlar (eco friendly behaviors) (Rangarajan ve Rahm, 2011); Çalışanların çevre taahhüdü/katılımı (employees' environmental commitment/involvement) (Boiral, 2005; Orecchini, 2000; Perez, Amichai Hamburger, and Shterental, 2009); İşyerinde çevresel sürdürülebilirlik (environmental sustainability at work) (Muros, 2012; Ones and Dilchert, 2012b); İşyerinde sürdürülebilirliğe yönelik davranışlar (behaviors toward sustainability in the workplace) (Crosbie ve Houghton, 2011); Bireysel çevreci girişimler (individual environmental initiatives) (Andersson ve Bateman, 2000); Çevresel açıdan sorumlu davranışlar (environmentally responsible behaviors) (Lee, Jan ve Yang, 2013; Rojšek, 2001; Smith ve O'Sullivan, 2012; Tilley, 2000) şeklindedir. Tüm bu kavramlar farklı çalışmalar tarafından ve farklı bağlamlarda kullanılmış olsa da hepsi temel olarak aynı olguyu tanımlamaktadır (Boiral vd, 2015, s.19).

Yeşil davranışlar, bireylerin kendi inisiyatiflerine dayanan ve isteğe bağlı davranışlardır. Bunlar bireyin kişisel yaşamının bir parçasıdır (örneğin, çevre dostu bir araç satın alma, organik temizleyiciler kullanma, evde elektrik kullanımını azaltma gibi). Çalışanların yeşil örgütsel davranışları ise diğer bireysel yeşil davranışlardan farklı olabilir ve organizasyon ve iş görevleri tarafından belirlenmemiş olsa dahi belli ölçüde

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

organizasyon gözetimini içermektedir (Ones ve Dilchert, 2012b, s.455). Yeşil örgütsel davranış, çalışanların örgüt içinde sergiledikleri çevre dostu davranışlardır (Erbaşı ve Özalp, 2016, s.298).

Çalışanların çevreye yönelik ilgileri bireysel alandan organizasyonel alana çekildiğinde, örgüt içindeki yeşil davranışlarının artacağı düşünülmekte (Paillé vd., 2014, s.454) ve kişisel tatmin elde ederlerse ya da örgüt tarafından ödüllendirileceklerine inanıyorlarsa yeşil örgütsel davranışları yapma konusunda motivasyonlarının artması beklenmektedir. Örneğin, mali çıkarlarından dolayı enerji tasarrufu sergileyerek motive olan kişilerin, işyerinde bu tür çıkarların olmamasından dolayı enerji tasarrufu hakkında herhangi bir önlem almamaları mümkündür (Carrico ve Riemer, 2011, s.2). Ayrıca çalışanlar maddi veya manevi yönde motive olduklarında yeşil örgütsel davranışları değişebilir. Bu nedenle yeşil davranışların önündeki bazı engeller bireysel özelliklerle ilgilidir, diğerleri ise örgütsel yapıya bağlıdır (Norton vd., 2015, s.106). Bu nedenle örgütlerin çevreye olan duyarlılığı tek başına yeterli değildir. Örgüt içinde çalışanların yeşil davranışlara katılmaları hem örgüt için hem de çevre için önemli hale gelmiştir. Bu davranışların başarılı bir şekilde uygulanması, çalışanlar arasında anlaşılmasına bağlıdır (Ture ve Ganesh, 2014, s.139).

Çalışanların yeşil örgütsel davranışları, çevre ile ilgili daha fazla bilgi alma, örgütün çevre üzerindeki olumsuz etkilerini azaltma çabaları, çevre dostu üretim süreçleri kullanma ve çıktılar üretme, geri dönüşüm ve yeniden kullanma, çevreye zararlı uygulamaları sorgulama olarak geniş bir yelpazede kavramsallaşmıştır (Graves, 2013, s.81). Bu noktada yeşil örgütsel davranışın en önemli belirleyicisi çalışanların bireysel etkileri olarak değerlendirilebilir. Bireysel olarak örgüt içinde yapılan yeşil davranışlar çevre için olumlu sonuçları beraberinde getirmektedir. Ayrıca, çalışanların sergiledikleri yeşil davranışlar sadece örgütlerin yeşillendirilmesini sağlamayacak olup, bunun yanı sıra iklim değişikliği üzerinde olumlu ve önleyici katkılar sağlayabilecektir (Robertson ve Barling, 2013, s.176). Çünkü yeşil davranışlar, çevredeki materyallerin ya da enerjisinin erişilebilirliğini kolaylaştıran ya da ekosistemin veya biyosferin yapısı ile dinamiklerini değiştiren her tür davranışlardır (Steg ve Vlek, 2009, s.309). Buna göre örgütlerdeki yeşil davranışların ve çevreci öneme sahip uygulama, prosedür, politika gibi eylemlerin çok fazla değişikene etki ettiği söylenebilir.

Stets ve Biga'nın (2003, s.416) araştırmasında, yeşil davranış üzerinde en güçlü etkinin 'yeşil kimliğe' sahip insan olduğu vurgulanmıştır. Yeşil kimlik (çevre kimliği) kavramı, "kim olduğumuzla ilişkili olan ve doğal çevre ile nasıl etkileşim kurduğumuz hakkında deneyimli bir sosyal anlayış" olarak tanımlanmıştır (Weigert, 1997, s.159). Chang ve Opotow (2009, s.80) tarafından açıklandığı üzere, güçlü bir yeşil kimliğe sahip insan için çevresel konular kişisel önem arz etmektedir. Zayıf yeşil kimliğe sahip olan insan için ise çevreyi koruma sorunları belirgin değildir (Perez vd., 2009, s.597). Yeşil kimlik sahibi çalışanların örgütteki yeşil davranış motivasyonları da farklıdır. Bu nedenle çalışanların kararları sadece basit bir ekonomik sebepten dolayı değil, başkalarına duyulan endişeler ve doğal çevre de dâhil olmak üzere çeşitli menfaat sahiplerine karşı yükümlülükler gibi diğer sebeplerden de etkilenebilir (Ciocirlan, 2016, s.4). Ayrıca çalışanlarında çevresel değerleri, inançları ve tutumları olan özel vatandaş

davranışları vardır. Bunlar, böcek ilacı kullanılmadan yetiştirilen meyve ve sebzeler satın almak, daha az araba kullanmak veya geri dönüştürülmüş malzemelerle paketlenmiş ürünler satın almak olarak örneklendirilebilir (Barr, 2007, s.435; Hjelm, 2011, s.337; Kahn ve Morris, 2009, s.389).

Sonuç olarak, her çalışan örgütün çevreci performansından sorumludur. Her çalışan kendi işinin olumsuz çevresel etkilerini azaltabilir ve ayrıca işinin olumlu çevresel etkilerini artırabilir. Dolayısıyla bir çalışanın, örgütün olumsuz çevresel etkilerini azaltmak ve belli bir süre içinde olumlu çevresel etkilerini artırmak için yaptığı nicel ve nitel katkı, yeşil bir performans çalışması olarak düşünülebilir (Arulrajah vd., 2016, s.43). Ayrıca, örgütler çevreye verdikleri zararı bilmelerine rağmen, bireylerin örgüt bağlamında verdikleri zararı pek bilmemekle birlikte (Ture ve Ganesh, 2014, s.137), çalışanların “yeşil olmayan” davranışları üretkenlik karşıtı davranışlar içinde sayılmaktadır (Ones ve Dilchert, 2012b, s.453).

Yeşil Örgüt İklimi Kavramı

Bireyin davranışı, büyük ölçüde, kişisel değerleri ile belirlense de içinde buldukları ortamla şekillenmektedir (Zientara ve Zamojska, 2016, s.5). Sosyal bilgi işlem teorisi, insanların faaliyet gösterdiği sosyal ortamın, “toplumsal olarak kabul edilebilir inançlara, tutumlara, ihtiyaçlara ayrıca eylem için kabul edilebilir nedenlere rehberlik ederek doğrudan bir anlam inşası” sağladığından, örgütteki bireysel tutumları etkilediğini savunmaktadır (Salancik ve Pfeffer, 1978, s.227). Bu nedenle bireyler, onları çevreleyen gerçeklikte var olan ipuçlarını yorumlayarak çalışma ortamlarını anlamlandırır (Zientara ve Zamojska, 2016, s.6). Bu ortama ilişkin algının tanımlanabilmesi için yazında kullanılan kavram örgüt iklimi kavramıdır. Örgüt iklimi, çalışanlar, öğrenciler, hastalar ve vatandaşlar gibi örgütü oluşturan unsurların örgütün iç ve dış çevresine ilişkin bireysel algılamalarıdır (Raja, Madhavi ve Sankar, 2019, s.146).

Örgütün yeşil değerlerini yansıtan politika, uygulama ve prosedürler yeşil örgüt iklimi olarak adlandırılmaktadır (Dumont, Shen ve Deng, 2016, s.616). Çalışanlar çevresel sürdürülebilirliği sağlamak için geliştirilen ve “yeşil iklim” olarak adlandırılan, yeşil girişimlerini içeren politika, uygulama ve prosedürler konusunda ortak bir algıya sahiptir (Chou, 2014, s.438). Ayrıca, örgütlerde sürdürülebilir eylemleri destekleyen prosedürler varsa ve günlük iş uygulamaları örgütün çevre dostu hedef ve değerlerini yansıtıyorsa, çalışanlar iş alanlarında resmi “yeşil politikaları” benimsedikleri ölçüde kabul ederler (Norton, Parker, Zacher ve Ashkanasy, 2012, s.498). Özellikle belirli iklim politikaları, yönetim ve örgütler tarafından desteklenmektedir. Bu desteklemelerden dolayı çalışanların çevresel sürdürülebilirlikle ilgili ortak algıları, yeşil örgüt iklimi olarak ifade edilmektedir (Zientara ve Zamojska, 2016, s.6).

Yeşil örgüt iklimi, kurumsal sosyal sorumluluk, yeşil örgüt kültürü ve kurumsal çevrecilik ile ilgili yeşil inisiyatiflere ilişkin taahhütleri içermektedir (Chou, 2014, s.438). Örgütlerde yeşil iklimi belirleyen boyutlar arasında çevresel politika ve yönetim yönelimi

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

(bilgi, eğitim ve politika beyanları) ve belirli çevresel görevler (geri dönüşüm, su kaynakları yönetimi ve kimyasal kontrol) bulunmaktadır (Chou, 2014, s.438).

Amerikan İnsan Kaynakları Yöneticileri Derneği SHRM (2011)'nin bir araştırmasına göre, organizasyonların %75'inde sürdürülebilirliğe ilişkin uygulamaların bulunduğu gözlemlenmiştir. Örgütlerin bu uygulamaları hayata geçirmelerinin temelinde; topluma katkıda bulunma, rekabet edebilecek finansal avantaj sağlama, çevreye verilen önem, işletim maliyetlerinden tasarruf etme ve çalışanların sağlık ve güvenliğine verilen önem yatmaktadır (Kılıç ve Vatansever, 2017, s.2). Bu kapsamda önem kazanan yeşil işletme konsepti, çevresel konulara duyarlı, kaynaklarını etkili bir şekilde kullanan ve sosyal olarak sorumlu bir örgüt olarak tanımlanmaktadır (SHRM, 2011, s. 57). Bu tür örgütlerin sürdürülebilir olabilmesi için, çevre odaklı hedeflerle uyumlu çalışan davranışlarına ihtiyaçları vardır (Ones ve Dilchert, 2013, s.112).

Örgütsel yeşillendirme veya sürdürülebilir işletme faaliyetlerine yol açan politikaların benimsenmesi için çalışanların katılımının çok önemli olduğu bilinmektedir ve buna vurgu yapan çok sayıda akademik çalışma bulunmaktadır (Daily vd., 2012; Paillé vd., 2013; Paillé vd., 2014; Ramus ve Killmer, 2007; Renwick vd., 2013; Zientara ve Zamojska, 2016). Bu süreçte örgüt içinde sürdürülebilir eylemleri destekleyen örgütsel prosedürler varsa ve rutin uygulamalar örgütün çevre dostu hedef ve değerlerini yansıtıyorsa, çalışanlar örgütlerinin farklı iş alanlarındaki yeşil politikalarını benimsemektedirler (Norton vd., 2012, s.496). Bunun için birçok örgüt, iklim veya onun oluşum unsurlarını, örgütün onlardan beklediği davranışsal ve tutumsal tepkileri çalışanlara bildiren normatif bir bağlam oluşturmuştur. Bu şekilde, çalışanın motivasyonunu ve gayretlerini kurumsal teşebbüsler, hedefler ve isteklerle uyumlu hale getirmek için bir araç olarak görmüştür. Buna göre, çalışanlar arasında yeşil örgüt iklimi ortamında görev yapacakları bir duygu oluştuğunda, gönüllü çevreci girişimleri yürütme olasılıklarının daha yüksek olabileceği varsayılabilir (Zientara ve Zamojska, 2016, s.6). Bu varsayımdan hareketle yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisini incelemek bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Yeşil Örgüt İklimi Algısı ve Yeşil Örgütsel Davranış İlişkisi

Örgütlerin çevre politikaları, çalışanları çevresel girişimlere katılmaya teşvik etmektedir (Ramus, 2002, s.152). Bu alandaki araştırmalar, örgütlerin çevresel performansının büyük ölçüde kirliliği azaltmaya, eko yeniliklere katkıda bulunmaya ve geri dönüşüm programlarına katılmaya yönelik çeşitli davranışlarla çalışanların katılımına bağlı olduğunu vurgulamaktadır (Boiral, 2005; Bunge, Cohen-Rosenthal ve Ruiz-Quintanilla, 1996; Paillé vd. 2014; Ramus, 2001; Roy, Boiral, ve Paillé, 2013).

Örgütlerde çalışanların çevresel faaliyetlere katılım ve bu konuda çeşitli öneriler geliştirme gibi davranışlarda bulunmaları beklenmektedir (Cantor vd., 2012, s.37). Fakat yeşil örgütsel davranışlarla uğraşmak, çevreci uygulamaları ve girişimleri yürüten bir otelde bir dereceye kadar vurgulanmakla birlikte örgüt iklimleri farklı oteller arasında da değişiklik göstermektedir. Öyle ki iklimin güçlü olması, kişisel değerlerin (inançların/normların) yeşil örgütsel davranış üzerindeki olumlu etkisini azaltmaktadır.

Nitekim Chou (2014, s.442) bir otelin yeşil iklim şartları zayıf olduğunda, kişisel çevre normlarının çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerinde daha çok etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Raineri ve Paillé'nin (2015) çalışmasından elde edilen bulgular, bir örgütün kurumsal çevre politikasının, zayıf çevresel inançlara sahip çalışanlara hitap etme ihtimalinin daha yüksek olduğunu öne sürmektedir. Bu bakış açısıyla işletmelerin çevre üzerindeki etkilerini inceleyen ve çeşitli zorunluluklar getiren yasal mevzuatlar bulunmaktadır (Erbaşı ve Özalp, 2016, s.298).

Örgütlerin çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayabilmelerinin önemli adımlarından biri, çalışanların yönlendirilmesidir (Ones ve Dilchert, 2012b, s.88). Pichel (2008) araştırmasında, yeşil örgüt iklimi politikalarının, iletişim ve çevre alanında spesifik eğitim yoluyla çalışanları yeşil girişimlere yönlendireceğini belirtmiştir. Bu çevre politikalarını kullanmanın en iyi yolu, çalışanlara eğitim ve öğretim sunarak, çalışanların örgütün onlardan ne beklediğini ve bu beklentilere nasıl uyacaklarını anlamalarını sağlamaktır. Bu doğrultuda bireyin davranışı kişisel değerleri ile belirlenmekle beraber işlev gördüğü çevre tarafından şekillenmekte ve örgütlerde kendi politika, uygulama ve prosedürleri tarafından etkilenmektedir. Örneğin etik iklim, ciroyu ve müşteriye elde tutuşu etkilerken (Stewart, Volpone, Avery ve McKay, 2011, s.589), hizmet iklimi müşteri odaklı davranışları (Mechinda ve Patterson, 2011, s.107) ve adalet iklimi iş sonuçlarını etkilemektedir (Sora, Caballer, Peiró, Silla, ve Gracia, 2010, s.629). Bu açıdan bakıldığında yeşil iklimin hem çalışanların davranışlarını hem de işletmenin yeşillenmesini etkileyeceği ve katkı sağlayacağı söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde, yeşil örgüt iklimi ve yeşil örgütsel davranış konusunda az sayıda araştırma bulunduğu görülmektedir. Chou (2014) araştırmasında, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının kişisel ve yeşil örgüt iklimi faktörleri tarafından hangi ölçüde etkilendiğini araştırmıştır. Çevre dostu programlara katılan Tayvan'daki 65 otel arasından 32 otelde 254 çalışandan geçerli anket elde edilmiştir. Araştırma bulguları, yeşil örgüt iklimi algılamalarının kişisel çevre normları aracılığıyla yeşil örgütsel davranış üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Kişisel çevre normlarının bireysel sonuçlarına bakıldığında, Tayvan'daki otellerde çalışanların yeşil örgütsel davranışlarındaki örgüt iklimi algılamaları bireysel normlar ile açıklanmıştır. Özellikle kişisel çevre normlarının, yeşil örgütsel davranış üzerinde kişisel çevre inançlarına göre daha fazla etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Norton vd. (2014) araştırmalarında, örgüt ikliminin örgütsel sürdürülebilirlik ve çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına etkisini incelemişlerdir. Ayrıca, buyruksal norm (injunctive norm) ve tanımlayıcı normların (descriptive norm) örgütlerdeki görev (vazife) ve proaktif davranışlar üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Online anket sitesi (Amazon's Mechanical Turk) üyeleri kullanılarak, sanayi sektöründe bir ve altı yıl arasında çalışma tecrübesi olan 168 çalışandan anket verileri toplanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, algılanan örgütsel politikaların proaktif yeşil örgütsel davranış üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Algılanan örgütsel politika, görev ve yeşil örgütsel davranış arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiş ve bunlara yeşil örgüt ikliminin aracılık ettiği vurgulanmıştır.

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

Zientara ve Zamojska (2016) araştırmalarında, yeşil örgüt ikliminin yeşil davranış üzerindeki doğrudan etkilerini ve bireysel çevreci değerler, örgütsel bağlılık ve yeşil davranış arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu kapsamda Polonya'da araştırmaya katılmak isteyen 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları arasından 239 geçerli anket verilerine ulaşılmıştır. Sonuçlar yeşil örgüt ikliminin yeşil davranış üzerinde doğrudan etkisi olduğu ve bireysel çevreci değerler, örgütsel bağlılık ve yeşil davranış arasında ılımlı ilişki olduğunu vurgulamaktadır.

Norton, Zacher, Parker ve Ashkanasy (2017) araştırmalarında, algılanan yeşil örgüt ikliminin çalışan üzerindeki davranışsal niyete ve yeşil örgütsel davranışa etkisini araştırmışlardır. Çalışmada 79 ofis çalışanına 10 gün boyunca farklı günlerde anketler tekrar uygulanarak, çalışanların yeşil örgütsel davranış niyetlerindeki farklılıklar araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda yeşil örgüt iklimi algılarının çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerinde etki ettiği tespit edilmiştir.

Akova, Yaşar, Aslan ve Çetin (2015) araştırmalarında çalışanların çevre yönetimi algılarıyla örgüt kültürü tipleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu kapsamda İstanbul'da 22 yeşil yıldızlı otel işletmesinin 212 çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda yeşil yıldızlı otellerin genel olarak Pazar kültürünü benimsedikleri, çevre yönetimi ile ilgili olumlu algıya sahip çalışanların örgüt kültürü algılarının klan kültürü olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle çalışanların çevre yönetimi uygulamalarına yönelik algıları geliştikçe örgüt kültürünün değişebileceği vurgusuna yer verilmiştir. Başka bir deyişle yeşil örgüt ikliminin örgüt kültürü üzerinde etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki literatür bilgilerinden yola çıkarak araştırmada, örgütte oluşturulan yeşil iklim algısının çalışanların yeşil yönelimli davranışlarına etki edebileceği varsayımıyla H1 hipotezi geliştirilmiştir.

H1: Yeşil örgüt iklimi algısının çalışanın yeşil örgütsel davranışı üzerinde etkisi vardır.

H1a: Yeşil örgüt iklimi algısının örgütsel algı boyutunun yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi vardır.

H1b: Yeşil örgüt iklimi algısının çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutunun yeşil örgütsel davranışı üzerinde etkisi vardır.

Birçok araştırmada olduğu gibi çeşitli değişkenlerin çalışanların demografik özellikleri üzerindeki etkilerini incelemek, farklı demografik özelliklere sahip çalışanların değişkenlere verdikleri tepkilerin anlaşılabilmesine önemli katkı sağlamaktadır. Buradan hareketle Erbaşı (2017) araştırmasında çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının çalıştıkları departmana göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılaştığını tespit etmiştir. Ayrıca araştırmada çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının yaş, eğitim düzeyi, gelir, iş deneyimi ve cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşmadığını belirlemiştir. Bu bulguların otel çalışanları örneklemimizdeki durumunu görebilmek için bu araştırmada çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının ve yeşil örgüt iklimi algılarının çeşitli demografik değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı incelenmiştir. Buna yönelik olarak 8 demografik değişkene göre (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir, iş deneyimi, çalışma süresi, çalışılan departman,

oteldeki görev) yeşil örgütsel davranış ve yeşil örgüt iklimi algısındaki farklılaşmayı incelemeye yönelik geliştirilen 17 hipotez ve alt hipotezleri şunlardır:

H2: Yeşil örgüt iklimi algısı, çalışanın cinsiyetine göre farklılaşmaktadır.

H2a: Yeşil örgüt iklimi algısının örgütsel algı boyutu, çalışanın cinsiyetine göre farklılaşmaktadır.

H2b: Yeşil örgüt iklimi algısının çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutu, çalışanın cinsiyetine göre farklılaşmaktadır.

H3: Yeşil örgütsel davranış düzeyi, çalışanın cinsiyetine göre farklılaşmaktadır.

H4: Yeşil örgüt iklimi algısı, çalışanın yaşına göre farklılaşmaktadır.

H4a: Yeşil örgüt iklimi algısının örgütsel algı boyutu, çalışanın yaşına göre farklılaşmaktadır.

H4b: Yeşil örgüt iklimi algısının çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutu, çalışanın yaşına göre farklılaşmaktadır.

H5: Yeşil örgütsel davranış düzeyi, çalışanın yaşına göre farklılaşmaktadır.

H6: Yeşil örgüt iklimi algısı, çalışanın eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H6a: Yeşil örgüt iklimi algısının örgütsel algı boyutu, çalışanın eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H6b: Yeşil örgüt iklimi algısının çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutu, çalışanın eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H7: Yeşil örgütsel davranış düzeyi, çalışanın eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H8: Yeşil örgüt iklimi algısı, çalışanın gelir düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H8a: Yeşil örgüt iklimi algısının örgütsel algı boyutu, çalışanın gelir düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H8b: Yeşil örgüt iklimi algısının çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutu, çalışanın gelir düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H9: Yeşil örgütsel davranış düzeyi, çalışanın gelirin'e göre farklılaşmaktadır.

H10: Yeşil örgüt iklimi algısı, çalışanın iş deneyimine göre farklılaşmaktadır.

H10a: Yeşil örgüt iklimi algısının örgütsel algı boyutu, çalışanın iş deneyimine göre farklılaşmaktadır.

H10b: Yeşil örgüt iklimi algısının çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutu, çalışanın iş deneyimine göre farklılaşmaktadır.

H11: Yeşil örgütsel davranış düzeyi, çalışanın iş deneyimine göre farklılaşmaktadır.

H12: Yeşil örgüt iklimi algısı, çalışanın çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H12a: Yeşil örgüt iklimi algısının örgütsel algı boyutu, çalışanın çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H12b: Yeşil örgüt iklimi algısının çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutu, çalışanın çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H13: Yeşil örgütsel davranış düzeyi, çalışanın çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H14: Yeşil örgüt iklimi algısı, çalışılan departmana göre farklılaşmaktadır.

H14a: Yeşil örgüt iklimi algısının örgütsel algı boyutu, çalışılan departmana göre farklılaşmaktadır.

H14b: Yeşil örgüt iklimi algısının çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutu, çalışılan departmana göre farklılaşmaktadır.

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

H15: Yeşil örgütsel davranış düzeyi, çalışılan departmana göre farklılaşmaktadır.

H16: Yeşil örgüt iklimi algısı, çalışanın oteldeki görevine göre farklılaşmaktadır.

H16a: Yeşil örgüt iklimi algısının örgütsel algı boyutu, çalışanın oteldeki görevine göre farklılaşmaktadır.

H16b: Yeşil örgüt iklimi algısının çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutu, çalışanın oteldeki görevine göre farklılaşmaktadır.

H17: Yeşil örgütsel davranış düzeyi, çalışanın oteldeki görevine göre farklılaşmaktadır.

MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

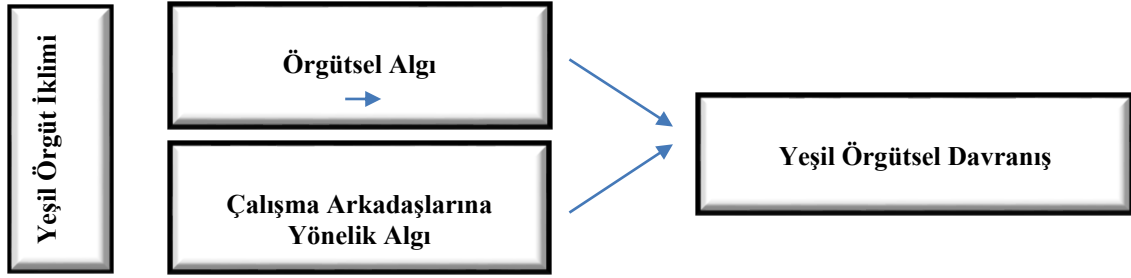
Bu araştırmanın amacı, Konya ilinde faaliyet gösteren çevre sertifikasına sahip 5 ve 4 yıldızlı otellerdeki yeşil örgüt iklimi algısının, çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca araştırmada, otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılıkları incelenmiştir. Bu amaca yönelik olarak;

- Çalışanların algıladıkları yeşil örgüt iklimi,
- Çalışanların yeşil örgütsel davranışları,
- Algılanan yeşil örgüt ikliminin, çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerindeki etkisi,
- Yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılıkları incelenmiştir.

Literatürde örgüt iklimi üzerine çeşitli çalışmalar bulunmakla beraber az sayıda da olsa yeşil örgüt iklimi ve yeşil örgütsel davranış ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Ancak literatürde bu iki kavram arasındaki ilişkiyi Türk turizm endüstrisi açısından ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yeşil kavramı ve çevre dostu uygulamalar, turizm endüstrisinde faaliyet gösteren otel işletmeleri için büyük önem taşımaktadır. Bu durum gerek otellerin sosyal sorumlulukları gereği çevreye zarar vermeyen ve çevreye katkı sağlayan davranışlar gerçekleştirmeleri, gerekse müşterilerin çevreci otelleri tercih etme potansiyelleri açısından da ayrı önem arz etmektedir. Çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını artırmak ve algıladıkları yeşil örgüt iklimini görebilmek için bu alanda yapılacak ampirik araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu kapsamda çalışanlarının örgüt içi yeşil davranışlarını artırmak isteyen otel işletmelerinin buna yönelik algılanacak örgüt iklimini şekillendirebilmeleri ve bu nitelikteki algı ve davranışı artırabilmeleri için kavramlar arasındaki ilişkileri görmeleri ve bu ilişkiye etki eden demografik değişkenlerin tespiti gereklidir. Bu açıdan araştırmanın alan yazına ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında geliştirilen model Şekil 1’de sunulmuştur. Bu kapsamda yeşil örgüt ikliminin alt boyutları olan örgütsel algı ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı ile yeşil örgütsel davranış ilişkisi teorik olarak modellenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Konya ilinde anketlerin uygulandığı tarih itibariyle 6 tane 5 yıldızlı ve 6 tane 4 yıldızlı otel bulunmaktadır. Bu 12 otel arasından çevre sertifikasına sahip 2 tane 5 yıldızlı ve 1 tane 4 yıldızlı otel bulunmaktadır. Bu araştırmanın evrenini, Konya ilindeki 5 ve 4 yıldızlı çevre sertifikasına sahip 3 otel işletmesindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Bu 3 çevre sertifikasına sahip otelerde çalışan sayısı N=375 kişidir. Araştırma evreninin Konya'daki çevre sertifikalı otellerle kısıtlanmasının nedeni, çevre sertifikalı otellerin yeşil örgüt iklimine ve çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına yönelik önceden çalışmalar yapmış olduğunun varsayılmasıdır. Bu konuda gerekli farkındalığın olduğu otellerden elde edilecek veriler, daha anlamlı sonuçlar verebilecektir. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamış ve evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Anket doldurmaya katılmak istemeyenler ve anketlerin yapıldığı günlerde çalıştıkları otelde olmayanlar hariç olmak üzere 297 çalışana ulaşılarak anketler uygulanmıştır. 4 anket veri eksikliği nedeni ile kapsam dışı bırakılmış ve 293 anket analizlere dahil edilmiştir.

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Anketler 2018 yılının Ağustos ve Eylül aylarında otellere çeşitli aralıklarla gidilerek yüz yüze uygulanmıştır. Her bir otelde çalışanların çalışma sürecini aksatmayacak şekilde departman bazlı bir planlama yapılmış ve doldurulan anketler geri toplanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 10 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde Norton vd. (2014) tarafından geliştirilen ve 8 sorudan oluşan Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin kullanılma nedeni, araştırmanın yapıldığı tarih itibariyle yeşil örgüt iklimi konusunda Türk kültürüne yönelik bir ölçek geliştirme çalışmasının bulunmayışıdır. Bu nedenle yabancı alan yazında geçerliliği ve güvenilirliği çeşitli araştırmalarla ortaya konmuş bu ölçek tercih edilmiştir. Ölçeğin orijinal kullanımına bağlı kalınarak; "1. Kesinlikle katılmıyorum" ... "5. Kesinlikle katılıyorum" şeklinde 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise, Robertson ve Barling (2013) tarafından oluşturulan ve 7 maddeden oluşan Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın yapıldığı tarih itibariyle yeşil örgütsel davranış konusunda

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

Türk kültürüne yönelik bir ölçek geliştirme çalışması bulunmamaktadır. Bu nedenle yabancı alan yazında geçerliliği ve güvenilirliği çeşitli araştırmalarla ortaya konmuş bu ölçek tercih edilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, araştırmanın planlandığı ve verilerin toplandığı dönemden sonra, Erbaşı (2019) tarafından çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının ölçümüne yönelik Türk kültürü için geçerli ve güvenilir bir ölçek çalışması yapılmıştır. Sonraki araştırmalarda Türk iş örgütleri için Türk kültürüne uygun olan bu ölçeğin kullanımı önerilmektedir. Yeşil örgütsel davranış öğelerine ilişkin ifadelerde ölçeğin orijinal kullanımına bağlı kalınarak; “1. Hiçbir zaman” ... “5. Her zaman” şeklinde 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma değişkenlerinin ölçüm analizleri, faktör yapıları ve değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri çeşitli çoklu değişken analizlerle test edilmiştir. Ölçeklere Türk kültüründe daha önce uygulanmamış olmaları nedeniyle açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 1’de ölçeklere ait KMO ve Barlett test bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin Kaiser-Meyer ve Olkin (KMO) ve Barlett Testi Bulguları

	Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği	Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği
Kaiser Meyer Olkin Örnekleme Yeterliliği Testi	,871	,784
Yaklaşık Ki-kare (χ^2)	1159,067	581,985
Bartlett Küresellik Testi	Serbestlik Derecesi (df)	
	28	21
	p	
	0,000	0,000

Tablo 1’de görüleceği üzere yeşil örgüt iklimi ölçeğine ait KMO değeri 0,871 ve yeşil örgütsel davranış ölçeğine ait KMO değeri 0,784 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, kabul edilebilir düzeydedir. Bartlett testi sonucu ise, her iki ölçek için istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlanmış ve sıfır hipotezleri reddedilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları, yeşil örgüt iklimi bileşenlerinin örgütsel algı ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı şeklinde (orijinaliyle aynı şekilde) adlandırılarak iki boyutta incelenebileceğini ortaya koymuştur. Yeşil örgütsel davranış ölçeğinden elde edilen bulgular ise, ölçeğin tek boyutlu yapısını doğrulamaktadır. Yeşil örgüt iklimi ve yeşil örgütsel davranış ölçeklerine ait faktör analizi bulguları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Özer Özalp ve Ali Erbaşı

Tablo 2: Yeşil Örgüt İklimi ve Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeklerine Ait Faktör Analizi

Faktörler	Maddeler			Faktör Yükleri	
				1	2
Örgütsel Algı	Şirketimiz çevresel etmenleri desteklemekle ilgilenmektedir.			,916	
	Şirketimiz kendisinin çevreye vermiş olduğu zararlardan endişe duymaktadır.			,852	
	Şirketimiz çevreyi korumanın önemli olduğuna inanıyor.			,822	
	Şirketimiz daha çevre dostu olmakla ilgilenmektedir.			,638	
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	Şirketimizde çalışanlar çevreye zararı en aza indirmeye çalışıyorlar.				,870
	Şirketimizde çalışanlar çevre dostu eylemler içinde bulunmakla ilgilenmektedir.				,831
	Şirketimizde çalışanlar çevreye önem veriyor.				,815
	Şirketimizde çalışanlar çevre konularına önem veriyorlar.				,677
Yeşil Örgütsel Davranış	Geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kutular, kâğıt, şişe, pil) geri dönüşüm kutularına koyarım.			,781	
	Çevre dostu programlara katılım (örneğin iş yerine yürüyerek ya da bisikletle gitmek, kendi öğle yemeğini getirmek).			,723	
	Geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım.			,721	
	Yöneticilere veya çevresel komitelere çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunur ve böylece işletmenin çevre performansını artırmak için çabalarım.			,696	
	İş yerinde yemek yesem yeniden kullanılabilir yemek kapları (örneğin seyahat kahve kupa, suluk, yeniden kullanılabilir kaplar) getirirdim.			,659	
	Işıkları kullanmadığım zaman kapatırım.			,551	
	Mümkün olduğunda fotokopilerimi çift taraflı yazdırırım.			,528	
	Boyutlar	Özdeğer	Varyans	Yığılmalı Varyans	
Yeşil Örgüt İklimi	1	4,430	55,373	55,373	
	2	1,056	13,201	68,574	
Yeşil Örgütsel Davranış	Boyutlar	Özdeğer	Varyans	Yığılmalı Varyans	
	1	3,154	45,051	45,051	

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

İki boyutta toplanan yeşil örgüt iklimi ölçeği toplam varyansın %68,574'ünü, tek boyutta toplanan yeşil örgütsel davranış ölçeği toplam varyansın %45,017'sini açıklamaktadır. Ölçeklere ait cronbach alpha değerleri incelenmiş ve elde edilen güvenilirlik bulguları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Ölçeklerin Cronbach Alpha Değerleri

ÖLÇEKLER	Soru Sayısı	Cronbach Alpha Değerleri
Yeşil Örgüt İklimi	8	,882
Örgütsel Algı	4	,847
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	4	,835
Yeşil Örgütsel Davranış	7	,780
Tüm Ölçek	15	,879

Tablo 3 incelendiğinde, yeşil örgüt iklimi ölçeğinde yer alan 8 soruya ait cronbach alpha değerinin 0,882 olduğu; yeşil örgütsel davranış ölçeğinde yer alan 7 soruya ait cronbach alpha değerinin 0,78 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir. Tüm ölçeklerin Cronbach's Alpha değeri birlikte incelendiğinde, bu değer 0,879 olduğu tespit edilmiş ve dolayısıyla anketin genel güvenilirlik düzeyinin yüksek seviyede olduğu anlaşılmıştır. Yeşil örgüt iklimi ve yeşil örgütsel davranış arasındaki korelasyon bulguları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4: Yeşil Örgüt İklimi ve Yeşil Örgütsel Davranış İlişisine Yönelik Bulgular

ÖLÇEKLER	1	2	3	4
1- Yeşil Örgüt İklimi	1			
2- Örgütsel Algı	,917**	1		
3- Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	,913**	,695**	1	
4- Yeşil Örgütsel Davranış	,494**	,478**	,444**	1

Tablo 4'e göre yeşil örgüt iklimi ve yeşil örgütsel davranış arasında %5 anlamlılık düzeyinde %49,4 oranında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

BULGULAR

Çalışanların, yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve elde edilen bulgular Tablo 5'te sunulmuştur. Buna göre katılımcıların yeşil örgüt iklimi algısının ve yeşil örgütsel davranışlarının yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 5: Kavramlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Ortalama Değerler	Standart Sapma
Yeşil Örgüt İklimine İlişkin İfadeler (8 madde)	4,0841	,9583
Yeşil Örgütsel Davranışa İlişkin İfadeler (7 madde)	4,0064	1,0630

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etki düzeyini tespit etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Buna göre yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı etkisi gözlemlenmiştir ($p=0,000$). Sonuçlara göre, çalışanların yeşil örgüt iklimi algısı, yeşil örgütsel davranışa ait varyansı %27,6 oranında açıklamaktadır ($R^2=27,6$). Başka bir deyişle yeşil örgütsel davranışın, %27,6 oranında çalışanların sahip oldukları yeşil örgüt iklimi algısına bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6: Yeşil Örgüt İkliminin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Yeşil Örgütsel Davranış	,276	Yeşil Örgüt İklimi	,525	,050	,529	,000	110,867

Yeşil örgüt iklimi algısı boyutlarının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etki düzeyini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir. Buna göre kurulan modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=55,406$ $p=0,000$). Yeşil örgütsel davranış ile örgütsel algı ($p=0,000$) ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı ($p=0,000$) boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu doğrultuda, H1a ve H1b hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 7: Yeşil Örgüt İklimi Algısı Boyutlarının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Yeşil Örgütsel Davranış	,271	Örgütsel Algı	,287	,056	,146	,000	55,406
		Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	,237	,059	,007	,000	

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

Bazı Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırmalara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranışın demografik değişkenlere göre %5 anlamlılık düzeyindeki farklılaşmaları incelenmiştir.

3.2.1. Yeşil Örgüt İklimi Algısı ve Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış değişkenlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine yönelik analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Veriler parametrik testler için varsayımları karşılamadığı için bağımsız gruplar için t testinin parametrik olmayan karşılığı Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Bulgular Tablo 8’de ve Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 8: Yeşil Örgüt İklimi Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Yeşil Örgüt İklimi Algısı	p	Mann-Whitney U	Kadın Sıra Ortalaması	Erkek Sıra Ortalaması
Örgütsel Algı	0,92	8,75	146,23	147,30
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	0,20	7,91	156,80	143,13

Tablo 8’den anlaşılacağı gibi, yeşil örgüt iklimi algısı boyutlarına (Örgütsel Algı, Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı) ilişkin değerlendirmelerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Buna göre, yeşil örgüt iklimi algısının cinsiyete göre farklılaşmadığı söylenebilir. Bu kapsamda, H2a ve H2b alt hipotezleri reddedilmiştir. Bununla birlikte istatistiksel açıdan anlamlı olmamakla birlikte kadınların yeşil örgüt iklimi algısı düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Yeşil Örgütsel Davranışın Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

	p	Mann-Whitney U	Kadın Sıra Ortalaması	Erkek Sıra Ortalaması
Yeşil Örgütsel Davranış	0,02	7,24	164,73	139,39

Tablo 9’a göre, yeşil örgütsel davranışın cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu sonuca göre, H3 hipotez kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre kadınların, erkeklere göre daha çok yeşil örgütsel davranış gösterdiği söylenebilir.

3.2.2. Yeşil Örgüt İklimi Algısı ve Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeyinin eğitim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine

Özer Özalp ve Ali Erbaşı

yönelik analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Veriler parametrik testler için gerekli varsayımları karşılamadığı için Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir. Bulgular Tablo 10'da ve Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 10: Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Yeşil Örgüt İklimi Algısı	p	Ki Kare	18-29	30-49	50 ve üstü
Örgütsel Algı	,14	3,845	146,7	151,8	97,50
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	,42	1,706	146,67	149,59	113,75

Tablo 10'a göre, yeşil örgüt iklimi algısı boyutlarına ilişkin değerlerin anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir ($p>0,05$). Buna göre, yeşil örgüt iklimi algısının yaşa göre anlamlı farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre, H4a ve H4b alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11: Yeşil Örgütsel Davranışın Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

	p	Ki Kare	18-29	30-49	50-65
Yeşil Örgütsel Davranış	,06	5,385	136,90	158,18	122,15

Tablo 11'e göre, yeşil örgütsel davranışın yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre, yeşil örgütsel davranışların çalışanların yaşlarına göre farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre, H5 hipotezi reddedilmiştir. Bununla birlikte istatistiksel açıdan anlamlı olmamakla birlikte 30-49 olan yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre daha yüksek yeşil örgütsel davranış düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

3.2.3. Yeşil Örgüt İklimi Algısı ve Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyinin Eğitim Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeyinin eğitim değişkenine göre istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde farklılık gösterip göstermediğine yönelik inceleme yapılmıştır. Veriler parametrik test varsayımlarını karşılamadığı için Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir. Bulgular Tablo 12'de ve Tablo 13'de gösterilmiştir.

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

Tablo 12: Yeşil Örgüt İklimi Algısının Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Yeşil Örgüt İklimi Algısı	p	Ki Kare	İlköğretim Sıra Ortalaması	Ortaöğretim Sıra Ortalaması	Lise Sıra Ortalaması	Ön lisans Sıra Ortalaması	Lisans Sıra Ortalaması	Yüksek Lisans Sıra Ortalaması
Örgütsel Algı	,18	7,55	153,39	130,93	143,13	158,84	151,59	76,64
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	,59	3,71	155,79	146,22	153,16	153,49	138,26	105,79

Tablo 13'e göre, yeşil örgüt iklimi algısı boyutlarına (Örgütsel Algı, Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı) ilişkin değerlerin eğitim değişkenine göre farklılaşım farklılaşmadığını tespit etmek üzere yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir ($p>0,05$). Buna göre, yeşil örgüt iklimi algısının çalışanların eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre, H6a ve H6b hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 13: Yeşil Örgütsel Davranışın Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Yeşil Örgütsel Davranış	p	Ki Kare	İlköğretim Sıra Ortalaması	Ortaöğretim Sıra Ortalaması	Lise Sıra Ortalaması	Ön lisans Sıra Ortalaması	Lisans Sıra Ortalaması	Yüksek Lisans Sıra Ortalaması
Yeşil Örgütsel Davranış	,08	9,416	176,61	158,35	132,46	164,69	146,49	102,43

Tablo 13'e göre, çalışanların yeşil örgütsel davranışları eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamaktadır ($p>0,05$). Buna göre, yeşil örgütsel davranışın eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre, H7 hipotezi reddedilmiştir. Ayrıca, istatistiksel açıdan anlamlı olmamakla birlikte ilköğretim mezunu olan grubun diğer eğitim gruplarına göre daha yüksek yeşil örgütsel davranış düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

3.2.4. Yeşil Örgüt İklimi Algısı ve Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyinin Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeyinin gelir değişkenine göre istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde bir farklılık gösterip göstermediğine yönelik inceleme yapılmıştır. Veriler parametrik test varsayımlarını karşılamadığı için Kruskal Wallis testi kullanılmış ve bulgular Tablo 14'te ve 15'te gösterilmiştir.

Tablo 14: Yeşil Örgüt İklimi Algısının Gelir Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Yeşil Örgüt İklimi Algısı	p	Ki Kare	1300 TL ve altı	1301- 4512 TL	4513 TL ve üzeri
Örgütsel Algı	,29	2,460	120,55	148,74	154,86
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	,98	,038	146,52	147,30	143,36

Tablo 14'te göre, yeşil örgüt iklimi algısı boyutlarına (Örgütsel Algı, Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı) ilişkin değerlerin gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir ($p>0,05$). Buna göre, yeşil örgüt iklimi algısının çalışanların gelir düzeyine göre farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre, H8a ve H8b hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 15: Yeşil Örgütsel Davranışın Gelir Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

	p	Ki Kare	1300 tl ve altı	1301-4512 tl arası	4513 tl ve üzeri
Yeşil Örgütsel Davranış	,78	,498	135,00	147,79	150,53

Tablo 15'den anlaşılacağı üzere, yeşil örgütsel davranışın çalışanın gelirin göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının oteldeki gelirin göre farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre, H9 hipotezi reddedilmiştir.

3.2.5. Yeşil Örgüt İklimi Algısı ve Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyinin İş Deneyimine Göre Karşılaştırılması

Yeşil örgüt iklimi algısının ve yeşil örgütsel davranışın çalışanların deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine yönelik analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Veriler parametrik testler için gerekli varsayımları karşılamadığı için Kruskal Wallis testi kullanılmış ve bulgular Tablo 16'da ve Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 16: Yeşil Örgüt İklimi Algısının İş Deneyimine Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Yeşil Örgüt İklimi Algısı	p	Ki Kare	1 yıldan az Sıra Ortalaması	1-3 yıl arası Sıra Ortalaması	4-7 yıl arası Sıra Ortalaması	8-11yıl arası Sıra Ortalaması	12 yıl ve Üzeri Sıra Ortalaması
Örgütsel Algı	,32	4,685	132,82	143,68	139,14	149,11	164,26
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	,08	8,074	151,03	154,67	123,83	156,45	157,03

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

Tablo 16'dan anlaşılacağı üzere, yeşil örgüt iklimi algısı boyutlarına (Örgütsel Algı, Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı) ilişkin değerlerin iş deneyimine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Sonuçta yeşil örgüt iklimi algısının çalışanların deneyimlerine göre farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Bu kapsamda, H10a ve H10b hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 17: Yeşil Örgütsel Davranışın Çalışanın İş Deneyimine Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

	p	Ki Kare	1 yıldan az Sıra Ortalaması	1-3 yıl arası Sıra Ortalaması	4-7 yıl arası Sıra Ortalaması	8-11 yıl arası Sıra Ortalaması	12 yıl ve Üzeri Sıra Ortalaması
Yeşil Örgütsel Davranış	,057	9,32	166,62	149,87	128,32	135,23	163,91

Tablo 17'de yeşil örgütsel davranışın, çalışanın iş deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının çalışanın iş deneyimine göre farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre, H11 hipotezi reddedilmiştir.

3.2.6. Yeşil Örgüt İklimi Algısı ve Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyinin Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Yeşil örgüt iklimi algısının ve yeşil örgütsel davranışın çalışanların oteldeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine yönelik analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Veriler parametrik testler için gerekli varsayımları karşılamadığı için Kruskal Wallis testi kullanılmış ve bulgular Tablo 18'de ve Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 18: Yeşil Örgüt İklimi Algısının Çalışma Süresine Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Yeşil Örgüt İklimi Algısı	p	Ki Kare	1 yıldan az Sıra Ortalaması	1-3 yıl arası Sıra Ortalaması	4-7 yıl arası Sıra Ortalaması	8-11 yıl arası Sıra Ortalaması	12 yıl ve Üzeri Sıra Ortalaması
Örgütsel Algı	,61	2,65	136,96	136,96	153,14	145,13	169,63
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	,58	2,83	138,37	157,06	148,59	138,02	154,69

Tablo 18'den anlaşılacağı üzere, yeşil örgüt iklimi algısı boyutlarına (Örgütsel Algı, Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı) ilişkin değerlerin çalışanın oteldeki çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Sonuçta yeşil örgüt iklimi algısının çalışanların oteldeki çalışma süresine göre farklılaşmadığı söylenebilir. Sonuçta H12a ve H12b hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 19: Yeşil Örgütsel Davranışın Çalışma Süresine Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

	p	Ki Kare	1 yıldan az Sıra Ortalaması	1-3 yıl arası Sıra Ortalaması	4-7 yıl arası Sıra Ortalaması	8-11 yıl arası Sıra Ortalaması	12 yıl ve Üzeri Sıra Ortalaması
Yeşil Örgütsel Davranış	,53	2,85	148,59	147,95	141,67	138,27	191,63

Tablo 19'dan anlaşılacağı üzere, yeşil örgütsel davranışın, çalışanın oteldeki çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Sonuçta çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının çalışma sürelerine göre farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Bu sonuca göre, H13 hipotezi reddedilmiştir.

3.2.7. Yeşil Örgüt İklimi Algısı ve Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyinin Çalışılan Departmana Göre Karşılaştırılması

Yeşil örgüt iklimi algısının ve yeşil örgütsel davranışın çalışanların departmanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine yönelik analizler yapılmıştır. Veriler parametrik testler için gerekli varsayımları karşılamadığı için Kruskal Wallis testi kullanılmış ve bulgular Tablo 20'de ve Tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 20: Yeşil Örgüt İklimi Algısının Çalışılan Departmana Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Yeşil Örgüt İklimi Algısı	p	Ki Kare	Çalışılan Departman	x
Örgütsel Algı	,02	23,631	Satış Ve Pazarlama	183,23
			Ön Büro	158,74
			Mutfak	117,58
			Yiyecek İçecek	138,85
			Muhasebe	128,35
			İnsan Kaynakları	223,17
			Satın Alma	143,63
			Güvenlik	107,03
			Teknik Servis	150,14
			Bilgi İşlem	223,17

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

			Kat Hizmetleri	145,10
			Misafir İlişkileri	131,25
			Sağlık Kulübü	185,35
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	,19	5,964	Satış Ve Pazarlama	171,34
			Ön Büro	152,03
			Mutfak	118,53
			Yiyecek İçecek	150,44
			Muhasebe	96,55
			İnsan Kaynakları	207,33
			Satın Alma	118,25
			Güvenlik	132,06
			Teknik Servis	136,08
			Bilgi İşlem	185,00
			Kat Hizmetleri	155,32
			Misafir İlişkileri	145,00
			Sağlık Kulübü	174,97

Tablo 20'den anlaşılacağı üzere, yeşil örgüt iklimi algısı boyutlarına (Örgütsel Algı, Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı) ilişkin değerlerin çalışılan departmana göre istatistiksel olarak örgütsel algı boyutunun anlamlı farklılaştığı ($p < 0,05$) ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutunun anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Bu kapsamda H14a hipotezi kabul edilmiş ve H14b hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 21: Yeşil Örgütsel Davranışın Çalışılan Departmana Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Yeşil Örgütsel Davranış	p	Ki Kare	Çalışılan Departman	x
			Satış Ve Pazarlama	193,57
			Ön Büro	148,22
			Mutfak	114,37
			Yiyecek İçecek	135,94

Özer Özalp ve Ali Erbaşı

Yeşil Örgütsel Davranış	,00	26,509	Muhasebe	99,75
			İnsan Kaynakları	191,67
			Satın Alma	117,38
			Güvenlik	117,06
			Teknik Servis	183,50
			Bilgi İşlem	172,00
			Kat Hizmetleri	162,10
			Misafir İlişkileri	208,00
			Sağlık Kulübü	157,24

Tablo 21'den anlaşılacağı üzere, yeşil örgütsel davranışın çalışılan departmana göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği bulgulanmıştır ($p < 0,05$). Sonuçta çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeylerinin çalışılan departmana göre farklılaştığını söylemek mümkündür. Buna göre, H15 hipotezi kabul edilmiştir.

3.2.8. Yeşil Örgüt İklimi Algısı ve Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyinin Oteldeki Görevlere Göre Karşılaştırılması

Yeşil örgüt iklimi algısının ve yeşil örgütsel davranışın çalışanların oteldeki görevlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine yönelik analizler yapılmıştır. Veriler parametrik testler için gerekli varsayımları karşılamadığı için Kruskal Wallis testi kullanılmış ve bulgular Tablo 22'de ve Tablo 23'de gösterilmiştir.

Tablo 22: Yeşil Örgüt İklimi Algısının Oteldeki Görevlere Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Yeşil Örgüt İklimi Algısı	p	Ki Kare	Departman Müdürü	Şef	Çalışan
Örgütsel Algı	,00	14,16	201,34	152,15	138,47
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	,01	9,13	190,77	151,14	140,13

Tablo 22'den anlaşılacağı üzere, yeşil örgüt iklimi algısı boyutlarına (Örgütsel Algı, Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı) ilişkin değerlerin çalışanın oteldeki görevine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Sonuçta yeşil örgüt iklimi algısının çalışanın oteldeki görevine göre farklılaştığını söylemek mümkündür. Bu sonuçlara göre, H16a ve H16b hipotezleri kabul edilmiştir. Genel olarak, hiyerarşik açıdan oteldeki görev arttıkça yeşil örgüt iklimi algısının arttığı görülmektedir.

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

Tablo 23: Yeşil Örgütsel Davranışın Çalışanın Oteldeki Görevlere Göre Kruskal Wallis Testi ile Karşılaştırılması

	p	Ki Kare	Departman Müdürü	Şef	Çalışan
Yeşil Örgütsel Davranış	0,00	11,34	197,27	135,42	143,29

Tablo 23'den anlaşılacağı üzere, yeşil örgütsel davranışın oteldeki göreve göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Sonuçta çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeylerinin oteldeki göreve göre farklılaştığını söylemek mümkündür. Buna göre, H17 hipotezi kabul edilmiştir. Departman müdürü olarak çalışan grubun yeşil örgütsel davranışının en yüksek olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çevresel sürdürülebilirlik için örgütsel girişimlerin başarısını etkileyen önemli unsurlardan biri çalışanların yeşil örgütsel davranışlarıdır. Literatür incelendiğinde yeşil örgüt iklimi algısı ve çalışanların yeşil örgütsel davranışları ilişkisinin ele alınması gerektiğini vurgulayan araştırmalara (Ramus, 2001; Starik ve Rands, 1995; Tudor vd., 2008) rastlanmaktadır. Ancak yeşil örgüt iklimi algısı ve çalışanların yeşil örgütsel davranışları ilişkisini inceleyen çok az sayıda araştırmaya (Chou, 2014; Norton vd., 2014; Zientara ve Zamojska, 2016) rastlanmıştır. Bu araştırmada ise, yeşil örgüt iklimi algısının çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada, çalışanların yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılıkları incelenmiştir. Bu amaçlara yönelik olarak araştırmanın evrenini Konya ilindeki 5 ve 4 yıldızlı çevre sertifikasına sahip otel işletmelerindeki çalışanlar oluşturmuştur (N=375). Ulaşılabilen ve değerlendirmeye alınan 293 anket ile analizler yapılmıştır.

Araştırmada “Yeşil örgüt iklimi algısının çalışanların yeşil örgütsel davranışları üzerinde etkisi var mıdır?” sorusuna aranan cevap doğrultusunda elde edilen sonuç; yeşil örgüt iklimi algısının, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarda bulunmaya ait varyansı %27,6 oranında açıkladığıdır. Buna göre yeşil örgüt iklimi algısı arttıkça yeşil örgütsel davranış düzeyinin de arttığı söylenebilir. Bu sonuç, literatürde Chou (2014), Norton vd. (2014), Zientere ve Zamojska (2016), Norton vd. (2017) ve Dumont vd. (2016) tarafından elde edilen sonuçları desteklemektedir. Aynı zamanda örgütsel algı ve çalışma arkadaşlarına yönelik algıların, çalışanların yeşil örgütsel davranışlara katılımını etkileyen bütüncül bir çerçeve ortaya koyan bulgularımız, literatürdeki benzer yöndeki bulgu ve değerlendirmelerle örtüşmektedir (Chou, 2014; Daily vd., 2009; Lamm vd., 2015; Raineri ve Paillé, 2015; Zientere ve Zamojska, 2016).

Araştırmada çalışanların yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeylerinin 8 demografik değişkene göre farklılıkları da incelenmiştir. İlk olarak, çalışanların yeşil örgüt iklimi algısının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, ancak yeşil örgütsel davranış düzeylerinin cinsiyete göre

anlamli düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu çerçevede kadın çalışanların erkek çalışanlara göre çevre konusunda daha fazla endişe duydukları ve yeşil davranışlara katılma konusunda daha istekli oldukları söylenebilir. İkinci, üçüncü ve dördüncü değişkenler açısından bulgular değerlendirildiğinde, yeşil örgüt iklimi algısının çalışanların oteldeki görevine ve yeşil örgüt iklimi algısının alt boyutu olan örgütsel algının çalıştığı departmana göre anlamli farklılaştığı; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir, iş deneyimi, çalışma süresi ve yeşil örgüt iklimi algısı alt boyutu olan çalışma arkadaşlarına yönelik algının çalıştığı departman değişkenleri açısından anlamli bir farklılaşmasının olmadığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının cinsiyet, oteldeki görev ve çalıştığı departman değişkenlerine göre anlamli düzeyde farklılaştığı; yaş, eğitim düzeyi, gelir, iş deneyimi ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamli farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda departman müdürlerinin, şef ve çalışanlara göre yeşil örgütsel davranışı daha olumlu algıladıkları ve daha çok yeşil örgütsel davranışlarda buldukları söylenebilir. Elde edilen bulgular, Erbaşı (2017) tarafından yapılan çalışmadaki yeşil örgütsel davranış düzeyinin çalışılan departmana göre anlamli farklılaştığı ve yaş, eğitim düzeyi, gelir, iş deneyimine göre anlamli farklılaşmadığı bulgularını desteklemektedir. Ancak yeşil örgütsel davranış düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamli farklılaşmadığı bulgusu desteklenmemiştir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, araştırmanın evreninin Konya ilinde faaliyet gösteren çevre sertifikasına sahip otel işletmeleri ile sınırlı olmasıdır. Bunun dışındaki otellerdeki çalışanlar değerlendirmeye alınmamıştır. İkinci sınırlılık ise, ankete katılan çalışanların ankete verdikleri cevaplarda kişisel değer yargılarını yansıtmaya ihtimalleridir. Üçüncü sınırlılık, cevapların araştırmada kullanılan yeşil örgüt iklimi ölçeği ve yeşil örgütsel davranış ölçeğinde ifade edilen algı ve davranışlarla sınırlı olmasıdır.

Bu araştırmada, sonraki araştırmalara yardımcı olabilmesi için algılanan yeşil örgüt iklimi (arkadaşlarına yönelik algı ve işyerine yönelik algı) ve yeşil örgütsel davranış ilişkisini ele alan bir model oluşturulmuştur. Oluşturulan model ve bu kapsamda elde edilen bulguların, yeşil ve çevre kavramları çerçevesinde otel işletmelerinin çevre ile ilgili uygulamalarına ve konuyla ilgili örgütsel davranış yazınına katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırma sonuçlarından yola çıkarak, otel yöneticilerinin çalışanlarını yeşil dostu davranışlara sevk edebilecek stratejik önlemler almaları gerektiği söylenebilir. Bu kapsamda çalışanları yeşil davranışlara yönlendirebilecek örgütsel iklim oluşturma çabalarına önem verme zorunlulukları ortaya çıkmaktadır. Araştırmacılar için, yeşil örgüt iklimi algısı ile yeşil örgütsel davranış ilişkisine aracılık eden veya bu ilişkiye farklı yönlerle katkı sağlayan faktörlerin belirlenmesine yönelik sonraki araştırma önerileri yapılabilir. Ayrıca yeşil örgüt iklimi algısı ile yeşil örgütsel davranış ilişkisinin farklı evren ve örneklerde uygulanması ve elde edilen bulguların karşılaştırılması anlamli sonuçlar doğurabilir. Ek olarak, araştırmacılar için yeşil örgüt iklimi algısının ölçümüne yönelik Türk kültürü için geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirme çalışması ve/veya Türkçe'ye uyarlama çalışmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akova, O., Yaşar, A.G., Aslan, A., ve Cetin, G. (2015). Çalışanların çevre yönetimi algıları ve örgüt kültürü ilişkisi: Yeşil yıldızlı otellere yönelik bir araştırma. *Research Journal of Business and Management*, 2(2), 169-184.
- Arulrajah A.A., Opatha, H.H.D.N.P., ve Nawaratne, N.N.J. (2016). Employee green performance of job: A systematic attempt towards measurement. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 6(1), 37-62.
- Andersson, L.M., ve Bateman, T.S. (2000). Individual environmental initiative: Championing natural environmental issues in US business organizations. *Academy of Management Journal*, 43(4), 548-570.
- Barr, S. (2007). Factors influencing environmental attitudes and behaviors: A UK case study of household waste management. *Environment and Behavior*, 39, 435-473.
- Bartlett, D. (2011). Going green: The psychology of sustainability in the workplace green buildings: Understanding the role of end user behaviour. *Leicester: The British Psychological Society*.
- Boiral, O. (2005). The impact of operator involvement in pollution reduction: Case studies in Canadian chemical companies. *Business Strategy and the Environment*, 14, 339-360.
- Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87, 221-236.
- Boiral, O., Paillé, P., ve Raineri, N. (2015). The nature of employees' pro-environmental behaviors. In Robertson, J.L., and Barling, J. (Eds.), *The psychology of green organizations*, 12-19.
- Boiral, O., ve Paillé, P. (2012). Organizational citizenship behavior for the environment, measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445.
- Bunge, J., Cohen-Rosenthal, E., ve Ruiz-Quintanilla, S.A. (1996). Employee participation in pollution reduction: Preliminary analysis of the toxics release inventory. *Journal of Cleaner Production*, 4, 9-16.
- Cantor, D.E., Morrow, P.C., ve Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors among supply chain management employees: An organizational support theoretical perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48, 33-51.
- Carrico, A.R., ve Riemer, M. (2011). Motivating energy conservation in the workplace: An evaluation of the use of group-level feedback and peer education. *Journal of Environmental Psychology*, 31(1), 1-13.
- Chang, V., ve Opotow, S. (2009). Conservation values, environmental identity and moral inclusion in the Kunene region, Namibia: A Comparative Study. *Beliefs and Values*, 1(1), 79-89.
- Chou, C.J. (2014). Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism Management*, 40, 436-446.
- Ciocirlan, C.E. (2016). Environmental workplace behaviors: Definition matters. *Organizations and environment*, 1-20.

- Crosbie, T., ve Houghton, M. (2011). Sustainability in the workplace: An analysis of the attitudes and behaviors of Australians to sustainability in the workplace and the home. *Sustainability at Work*, 1-16.
- Daily, B.F., Bishop, J.W., and Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business and Society*, 48(2), 243-256.
- Daily, B.F., Bishop, J.W., ve Massoud, J.A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry. *International Journal of Operations and Production Management*, 32(5), 631-647.
- Dolmacı, N. ve Bulgan, G. (2013). Turizm etiği kapsamında çevresel duyarlılık. *Journal of Yaşar University*, 29(8),4853-4871.
- Dumont, J., Shen, J., ve Deng, X. (2016). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627.
- Engel, H., Enkvist, P.A., ve Henderson, K. (2015). How companies can adapt to climate change. New York: Mckinsey and Co.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal*, (86), 1-23.
- Erbaşı, A. (2017). The investigation of hotel employees' green organizational behavior tendencies in terms of some demographic variables. *Tourism in Southern and Eastern Europe*, 4, 159-168.
- Erbaşı, A., ve Özalp, Ö. (2016). Çevre tutkusu ve yeşil örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business and Economics Journal*, 2, 296-306.
- Graves, L.M., Sarkis, J., ve Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee pro-environmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81-91.
- Han, H., Hsu, L.T.J., ve Lee, J.S. (2009). Empirical investigation of the roles of attitudes toward green behaviors, overall image, gender, and age in hotel customers' eco-friendly decision-making process. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 519-528.
- Hjelmar, U. (2011). Consumers' purchase of organic food products: a matter of convenience and reflexive practices. *Appetite*, 56, 336-344.
- Jabbour, C., ve Santos, F. (2008). The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2133-2154.
- Kahn, M.E., ve Morris, E.A. (2009). Walking the walk: The association between community environmentalism and green travel behavior. *Journal of the American Planning Association*, 75, 389-405.
- Karaca, Ş. (2013). Tüketicilerin yeşil ürünlere ilişkin tutumlarının incelenmesine yönelik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 99-111.

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

- Kılıç N., ve Vatansever, Ç. (2017). Çalışanların “yeşil” tutum ve davranışları ile yaşam değerleri ilişkisi. içinde T. Turgut, ve M. Çinko (Ed.), *Değerli insana "değer"li çalışmalar*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Mensah, I. (2004). Environmental management practices in US hotels, Research Report.http://www.hotelonline.com/News/PR2004_2nd/May04_EnvironmentalPractices.html
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., ve Wiernik, B.M. (2012). The role of commitment in bridging the gap between organizational sustainability and environmental sustainability. In S.E. Jackson, D.S. Ones, and S. Dilchert (Eds.), *Managing HR for environmental sustainability*, 155–186. San Francisco, Jossey-Bass/Wiley.
- Muros, J. P. (2012). Going after the green: expanding industrial–organizational practice to include environmental sustainability. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 467-472.
- Norton, T.A., Parker, S.L., Zacher, H., ve Ashkanasy, N.M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review and future research agenda. *Organization and Environment*, 28, 103-125.
- Norton, T.A., Zacher, H., ve Ashkanasy, N.M. (2012). On the importance of pro-environmental organizational climate for employee green behavior. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 497-500.
- Norton, T.A., Zacher, H., ve Ashkanasy, N.M. (2014). Organizational sustainability policies and employee green behavior: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54.
- Norton, T.A., Zacher, H., ve Ashkanasy, N.M. (2015). Pro-environmental organizational culture and climate. In J.L. Robertson, and J. Barling (Eds.), *The psychology of green organizations*, 322-348. New York, NY: Oxford University Press.
- Norton, T.A., Zacher, H., Parker, S.L., ve Ashkanasy, N.M. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 996-1015.
- Ones, D.S., ve Dilchert, S. (2012a). Employee green behaviors. in S.E. Jackson, D.S. Ones, and S. Dilchert (Eds.), *Managing HR for Environmental Sustainability*, 155-186. San Francisco: Jossey-Bass/Wiley.
- Ones, D.S., ve Dilchert, S. (2012b). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 5, 444-466.
- Ones, D.S., ve Dilchert, S. (2013). Measuring, understanding, and influencing employee green behaviors. *Greening Organizations: Driving Change with IQ Psychology*, 115-148.
- Orecchini, F. (2000). The ISO 14001 certification of a machine-process. *Journal of Cleaner Production*, 8, 61–68.
- Paillé, P., Boiral, O., ve Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behavior for the environment: A social exchange

- perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 24, 18, 3552-3575.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., ve Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-46.
- Raineri, N., ve Paillé, P. (2015). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 129-148.
- Ramus, C.A. (2001). Organizational support for employees: Encouraging creative ideas for environmental sustainability. *California Management Review*, 43, 85-105.
- Ramus, C.A. (2002). Encouraging innovative environmental actions: What companies and managers must do. *Journal of World Business*, 37, 151-164.
- Ramus, C.A., ve Killmer, A.B.C. (2007). Corporate greening through prosocial extra role behaviors: A conceptual framework for employee motivation. *Business Strategy and the Environment*, 16, 554-570.
- Ramus, C.A., ve Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee "ecoinitiatives" at leading-edge European companies. *Academy of Management Journal*, 43, 605-626.
- Rangarajan, N., ve Rahm, D. (2011). Greening human resources: A survey of city-level initiatives. *Review of Public Personnel Administration*, 31, 227-247.
- Renwick, D., Redman, T., and Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15, 1-14.
- Perez, O., Amichai-Hamburger, Y., ve Shterental, T. (2009). The dynamic of corporate self regulation: ISO 14001, environmental commitment, and organizational citizenship behavior. *Law and Society Review*, 43, 593-630.
- Robertson, J.L., ve Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 176-194.
- Rojšek, I. (2001). From red to green: towards the environmental management in the country in transition. *Journal of Business Ethics*, 33, 37-50.
- Roy, M.J., Boiral, O., ve Paillé, P. (2013). Pursuing quality and environmental performance: Initiatives and supporting processes. *Business Process Management Journal*, 19, 30-53.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., ve Williams, E.G. (2013). Read this article, but don't print it: Organizational citizenship behavior toward the environment. *Group and Organization Management*, 38(2), 163-197.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., ve King, C.E. (2015). Empowering employee sustainability: Perceived organizational support toward the environment. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 207-220.

Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

- Lee, T.H., Jan, F.H., ve Yang, C.C. (2013). Conceptualizing and measuring environmentally responsible behaviors from the perspective of community-based tourists. *Tourism Management*, 36, 454-468.
- Lewin, K., Lippitt, R., ve White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-99.
- Lülfes, R., ve Hahn, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, 10, 83-98.
- Raja, S., Madhavi, C., ve Sankar, S. (2019). Influence of organizational climate on employee performance in manufacturing industry. *Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research*, 9(3), 146-157.
- Salancik, G.J., ve Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Sora, B., Cabeller, A., Peiró, J.M., Silla, I., ve Gracia, F.J. (2010). Moderating influence of organizational justice on the relationship between job insecurity and its outcomes: A multilevel analysis. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 613-637
- Starik, M., ve Marcus, A.A. (2000). Introduction to the special research forum on the management of organizations in the natural environment: A field emerging from multiple paths, with many challenges ahead. *Academy of Management Journal*, 43, 539-546.
- Starik, M., ve Rands, G.P. (1995). Weaving an integrated web: Multilevel and multisystem perspectives of ecologically sustainable organizations. *Academy of Management Review*, 20(4), 908-935.
- Stern, P.C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56 (3), 407-424.
- Steg, L., ve Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behavior: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29, 309-317.
- Stets, J.E., ve Biga, C.F. (2003). Bringing identity theory into environmental sociology. *Sociological Theory*, 2, 398-423.
- Stewart, R., Volpone, S.D., Avery, D.R., ve McKay, P. (2011). You support diversity, but are you ethical? Examining the interactive effects of diversity and ethical climate perceptions on turnover intentions. *Journal of Business Ethics*, 100, 581-593.
- SHRM (Society for Human Resource Management) (2011). Advancing sustainability: HR's role-Society for human resources. Washington DC., <https://www.yumpu.com/en/document/read/8115648/advancing-sustainability-hrs-role-society-for-human-resource>
- Smith, A.M., ve O'Sullivan, T. (2012). Environmentally responsible behaviour in the workplace: An internal social marketing approach. *Journal of Marketing Management*, 28, 469-493.
- Tilley, F. (2000). Small firm environmental ethics: How deep do they go? *Business Ethics: A European Review*, 9, 31-41.

- Tudor, T.L., Barr, W.W., ve Gilg, A.W. (2008). A novel conceptual framework for examining environmental behavior in large organizations: A case study of the cornwall national health service (NHS) in the United Kingdom. *Environment and Behavior*, 40(3), 426-450.
- Ture, R., ve Ganesh, M.P. (2014). Understanding pro-environmental behaviors at workplace: Proposal of a model. *Asia Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 10(2), 137-145.
- Weigert, A. J. (1997). Self, interaction, and natural environment: Refocusing our eyesight. Albany: Stat University of New York Press.
- Zibarras, L. ve Ballinger, C. (2011). Promoting *Environmental Behaviour in The Workplace: A Survey of UK Organisations. A Report Produced*. Leicester: British Psychological Society.
- Zientara, P. ve Zamojska A. (2016), Green organizational climates and employee pro-environmental behavior in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142-1159.