


Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/
Journal of Travel and Hospitality Business
Cilt/Vol: 20(2), Yıl/ Year: 2023, ss/pp: 208-226
Gönderim Tarihi/ Received: 11.04.2023
Kabul Tarihi /Accepted: 12.06.2023
DOI: 10.24010/soid.1281224

Çevreye Duyarlı Otel İşletmelerinde Çevre Etiği Farkındalığı, Çevre Dostu Davranış ve Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi

The Relationship between Environmental Ethics Awareness, Environmentally Friendly Behavior and Person-Organization Fit in Eco-Friendly Hotels

Dr. Öğr. Üyesi Cemali BUZLUKÇU 

Balıkesir Üniversitesi
Turizm Fakültesi
Balıkesir, Türkiye

E-posta: cemalibuzlukcu@balikesir.edu.tr

Öz

Bu çalışmada, otel işletmelerinde çalışan personelin çevre etiği farkındalığı, çevre dostu davranışı ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda çevre etiği farkındalığının çevre dostu davranış üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılığı ele alınmıştır. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı çalışmada veriler İstanbul ilinde faaliyet gösteren çevreye duyarlı konaklama tesisi belgesine sahip beş yıldızlı otel işletmelerinden anket tekniği ile toplanmıştır. Çevre etiği farkındalığının çevre dostu davranış üzerindeki etkisine birey-örgüt uyumunun aracılık ettiği tespit edilmiştir. Araştırma, çevreye duyarlı otel işletmelerinde çevre dostu davranışın yerine getirilmesinde birey-örgüt uyumunun önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda yönetsel ve teorik birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çevre Etiği Farkındalığı, Çevre Dostu Davranış, Birey-Örgüt Uyumu, Çevreye Duyarlı Otel

Abstract

It is aimed to reveal that the relationship between the environmental ethics awareness, environmentally friendly behavior and person-organization fit of the hotel employees in this study. In this context, the mediation of person-organization fit in the effect of environmental ethics awareness on environmentally friendly behavior has been examined. In the research, the relational survey model, one of the quantitative research models, was used and the data were collected by questionnaire technique from five-star hotel businesses operating in Istanbul with an environmentally friendly accommodation facility certificate. It has been found that the effect of environmental ethics awareness on environmentally friendly behavior is mediated by person-organization fit. The research reveals that person-organization fit is an important element in fulfilling environmentally friendly behavior in environmentally sensitive hotel businesses. In accordance with these results, some managerial and theoretical prospects were made.

Key Words: Environmental Ethics Awareness, Environmentally Friendly Behavior, Person-Organization Fit, Environmentally Responsible Hotel

Extended Summary

Purpose

The aim of this study is to reveal that the relationship between the environmental ethics awareness, environmentally friendly behavior and person-organization fit of the hotel employees. In this context, the mediation of person-organization fit in the effect of environmental ethics awareness on environmentally friendly behavior has been examined.

Background

The success of hotel businesses in environmental practices depends not only on their stance against environmental problems by adopting environmentally friendly practices, but also on their employees' support for the protection of the environment (Chou, 2014). In hotels with environmentally sensitive practices, the environmental attitudes, participation, suggestions and effects of the personnel, who are qualified as eco-entrepreneurs, will contribute to the successful implementation of environmental practices (Pichel, 2008). It is thought that the environmentalist values adopted by the hotel businesses and the personal values of the personnel should be compatible in order for the personnel to exhibit environmentally friendly behavior in the workplace. The main problem of the research is to determine the perceptions and behaviors of the staff working in environmentally friendly hotel businesses towards the protection of the environment and to examine the effect of the harmony of the values of the employees and the business values on their environmentally friendly behavior.

Method

The relational survey model, one of the quantitative research methods models was used in this study. The relationships between the variables in the model created based on the relevant literature were examined. In the study, instead of full or partial mediation, the mediation effect was calculated direct, indirect and total effect values. Indirect effect is same with mediation effect. Structural equation modeling was done through AMOS software and mediation test was performed in the research. The sample of the study consists of 398 people selected by convenience sampling method between February and March 2023 from the employees in 40 hotel businesses operating in the province of Istanbul with 5-star and environmentally friendly accommodation facility certificate.

Findings

The total effect (path c) of environmental ethical awareness on environmentally friendly behavior is statistically positive and significant ($\beta=.71$; $SH=.075$; $p<.001$). Environmental ethical awareness explains 66% of the variance in environmentally friendly behavior ($R^2=.65$). Thus, the H1 hypothesis was accepted. The effect of environmental ethics awareness on person-organization fit (path a) is statistically positive and significant ($\beta=.85$; $SH=.096$; $p<.001$). Thus, the H2 hypothesis was accepted. The impact of person-organization fit on environmentally friendly behavior (path b) is statistically positive and significant ($\beta=.15$; $SH=.024$; $p<.001$). Thus, the H3 hypothesis was accepted. The direct effect of environmental ethical awareness on environmentally friendly behavior (path c') is statistically positive and significant ($\beta=.58$; $SH=.065$; $p<.001$). The 71% of the variance in environmentally friendly behavior is

explained by awareness of environmental ethics and person-organization fit. Accordingly, person-organization fit contributed 5% to the explained variance in environmentally friendly behavior. Finally, the indirect effect (path a.b) between environmental ethical awareness and environmentally friendly behavior was tested with the bootstrap (5000 sampling/preloading) technique and 95% confidence interval, and the lower and upper limit of the confidence interval values were obtained as 0.069-0.202. It is recommended to use confidence intervals instead of significance values in the indirect effect test, and it is expected that these two value intervals should not contain zero (not exceeding zero) (Preacher and Hayes, 2008). Taking these results into consideration, it was determined that the indirect effect of environmental ethical awareness on environmentally friendly behavior was statistically significant ($\beta=0.132$; $CI=0.069-0.202$) and the H4 hypothesis was accepted.

Results

It is understood that the personnel with high awareness of environmental ethics in environmentally sensitive hotel businesses will support the environmental behaviors targeted by the business and at the same time will exhibit more environmentalist behaviors in the workplace in terms of harmonizing the values of the business and the employee. It can even be argued that this situation may lead to organizational environmental citizenship behavior that the personnel will voluntarily perform by going beyond the job description (Cheema et al., 2020). However, it can be said that the employees with low environmental awareness and who do not conform to the values of the organization may make it difficult for the enterprise to reach its goals.

1. Giriş

Küreselleşmenin olumsuz çevresel etkileri ile birlikte gözler sürdürülebilirlik kavramına çevrilmiştir. Hemen her sektörde sürdürülebilirlik anlayışını hayata geçirmek adına çeşitli önlemler alınmaya başlamıştır. Temel arz kaynaklarından biri de çevre olan turizm sektöründe doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı için çevreye duyarlılık anlayışı önemli bir konu haline gelmiştir. Çevreye duyarlılık anlayışı, işletmelerin gerçekleştirdikleri bütün faaliyetlerde çevreyi esas almaları, çevreye en az zararın verilmesi, tüm süreçlerde değişiklik, personelin çevre duyarlılığı hakkında eğitilmesi, doğa dostu teknolojilerin kullanılması, üretilecek projelerin ekolojik temelli olması gibi unsurları ön planda tutan bir anlayışı ifade etmektedir (Toylan ve diğ., 2014). Halihazırdaki çevre yasalarının ve bu yönde oluşan baskıların giderek artması, işletmelerin ve yöneticilerin çevre uygulamaları konusundaki farkındalık düzeyinin yükselmesinde etkili olmuştur (Chan ve diğ., 2014). Bu nedenle otel işletmeleri de toplumun artan yeşil farkındalık anlayışı ve rekabet stratejisinin bir parçası olarak yeşil uygulamaları hayata geçirmeye özen göstermektedir (Kim ve diğ., 2016). Çünkü yeşil hizmetler ve çevre dostu faaliyetler işletmelerin rekabet ortamında önemli bir yer bulmalarına katkı sağlamaktadır (Mittal ve Dhar, 2016).

Bir otel işletmesi çevre dostu olduğunu farklı şekillerde kanıtlayabilir. Bunlardan ilki sahip olduğu sertifikalardır. Örneğin, ISO 14001 sertifikası işletmenin çevre yönetim sistemine dair standartları belirlemektedir ve bu sertifika uluslararası niteliğe sahiptir (Chan, 2008). Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından verilen “yeşil yıldız” sembolü ise ulusal niteliğe sahip belgelere örnek olarak gösterilebilir. Bunların dışında otel işletmelerinin çevre hassasiyeti olduğunu göstermek amacıyla kullandığı ulusal ve uluslararası birçok eco-etiket bulunmaktadır (Ceylan, 2019). Ayrıca otel işletmeleri herhangi bir sertifika veya programa ihtiyaç duymadan kendi kurumsal çevreci

politikaları vasıtasıyla da bu hassasiyetlerine yönelik uygulamalar yapabilmektedir (Çelik ve diğ., 2019).

Otel işletmelerinin çevreci uygulamalar konusundaki başarısı, sadece çevreye duyarlı uygulamaları benimseyerek çevresel sorunlara karşı duruşu ile değil aynı zamanda çalışanlarının çevrenin korumasına yönelik desteklerine de bağlı olmaktadır (Chou, 2014). Çevreye duyarlı uygulamalara sahip otellerde, eko-girişimci olarak nitelendirilen personelin çevresel tutumları otelin çevresel politikalarının başarılı olmasına katkı sağlayacaktır (Pichel, 2008). Bir işletmenin örgütsel hedefleri ile personelin davranışları arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun oldukça etkili olduğu görülmektedir (Duarte ve Mouro, 2022; Iqbal ve Piwowar-Sulej, 2023). Öyle ki, birey örgüt uyumu gösteren personelin çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebileceği söylenebilir (Cheema ve diğ., 2020). Bu noktada personelin iş yerinde çevre dostu davranış sergilemesinde, otel işletmelerinin benimsediği çevreci değerler ile personelin kişisel değerlerinin uyumlu olması gerektiği düşünülmektedir. Böylece çevreye duyarlı otel işletmelerinde çalışan personelin çevre etiği farkındalıkları ile iş yerinde çevre dostu davranışları arasında birey-örgüt uyumunun aracılık etkisi incelenecektir. Çevreye duyarlı otel işletmelerinin politikalarının sürdürülebilirliği ön plana çıkardığı görülmektedir fakat işletmede çalışan personelin bireysel davranışlarının bu yönde olup olmadığı ve işletme politikaları ile uyumunun açığa çıkarılması araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Çalışmanın ortaya çıkaracağı bulgular sonucunda çevreye duyarlı otel işletmelerinde personel seçiminde işletmenin değerleri ile uyumlu bireylerin tercih edilmesi ve böylece işletme politikalarının daha etkin uygulanması sağlanabilecektir. Araştırmada, İstanbul ilinde faaliyet gösteren çevreye duyarlı otel işletmelerinde çalışan personelin çevre etiği farkındalığı, iş yerindeki çevre dostu davranışları ve birey-örgüt uyumları tespit edilip aralarındaki ilişkilerin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın ana sorunsalı çevreye duyarlı otel işletmelerinde çalışan personelin çevrenin korunmasına yönelik algıları ve davranışlarının nasıl olduğunun tespit edilmesi ve çevre dostu davranışlarında bireyin değerleri ile işletme değerlerinin uyumunun etkisinin incelenmesidir.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırma kapsamında incelenen çevre etiği farkındalığı, çevre dostu davranış ve birey-örgüt uyumu kavramlarına yönelik açıklamalar yapılacak ve ilgili alanyazın dikkate alınarak araştırma hipotezleri geliştirilecektir.

2.1. Çevre Etiği Farkındalığı

Çevre etiği kavramı insan ve çevresi arasındaki etkileşimin ahlaki boyutunu ifade etmektedir (Ertan, 2004). Kavramın etik yönünün bulunmasından dolayı felsefi bir boyutu da bulunmaktadır. Çevre etiği, insanın çevreye karşı olan tutum ve davranışını temel alarak, doğanın insana hizmet etmek için var olduğu görüşünü savunan insan merkezli yaklaşım (Antroposantrizm), doğanın değeri ve çevrenin bütünselliğine vurgu yapan çevre merkezli yaklaşım (Ekosentrizm) gibi farklı görüşler çerçevesinde incelenebilmektedir (Özsoy ve Çini, 2020). İnsan merkezli yaklaşıma göre çevre, insan ihtiyaçlarını ne kadar karşılayabiliyorsa ve tatmin ediyorsa korunmalıdır (Aymankuy ve diğ., 2016). Çevre merkezli yaklaşıma göre ise yeterli bir çevre etiğinden söz edebilmek için doğada yer alan cansız varlıkların da etik kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir (Özsoy ve Çini, 2020). Çevre merkezli yaklaşımın kapsamının oldukça geniş olmasından dolayı, insanların diğer canlılarla eşit olduğu görüşünü savunan canlı merkezli yaklaşımı (Biyosentrik) da kapsadığı söylenebilir (Akkoyunlu Ertan, 2015).

Canlı ve cansız tüm varlıklarla bir arada yaşadığımız bu dünyada ve hatta evrende bir denge içerisinde varlığımızı sürdürebilmemiz, insanlar dışındaki tüm varlıkların da var olma haklarına saygılı olma zorunluluğumuz çerçevesinde etik temelli yaklaşımların dikkate alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Akkoyunlu Ertan, 1998). Bu kapsamda çevre etiğinin, çevre konusunda alınacak tüm kararlarda veya çevrenin de bir biçimde ilişkili olduğu tüm uygulama ve faaliyetlerde etkisi olacak tutum ve davranış ilkelerini konu edinen bir disiplin olduğu söylenebilir (Mahmutoğlu, 2010). Kısaca çevre etiği, insanların bir arada yaşadıkları ve dahil oldukları doğal çevreleri ile ilişkilerinin ahlaki bir çerçevede ve sistematik bir biçimde yürütülmesini vurgulamaktadır. Çevre etiği farkındalığı ise bireyin çevre etiği ile ilgili bilinç düzeyini ifade etmektedir.

Turizmin genişleyen mekânsal sınırları ve küresel talepteki büyüme göz önüne alındığında, turizmin doğa ile etkileşimine ilişkin etik sorunların gelecekte çoğalması beklenmektedir (Holden, 2019). Turizm sektörünün lokomotiflerinden biri olan otel işletmeleri, her ne kadar çevreye duyarlı uygulamalar gerçekleştirdiklerini çeşitli sertifikasyon sistemleri ile kanıtlamaya çalışsa da başarılı bir çevre yönetiminin kilit noktalarından biri veya gerekli koşulu, işletmenin her seviyesindeki çalışanlarının çevre farkındalıklarının yüksek ve çevreye duyarlı bir şekilde davranmalarının farkında olması gerekliliğidir (Chou, 2014). Bu gereklilik sayesinde işletmede çevreye duyarlılıkla ilgili alınan kararlarda başarılı olma olasılığı artabilir ve böylece işletme politikalarıyla uyumlu bireyler sayesinde çevreye duyarlı bir organizasyon kültürü sağlanmış olur (Perron ve diğ. 2006). Çevre etiği farkındalığı, çevreye yönelik olumlu tutumların ve davranışların geliştirilmesinde etkili olacaktır (Kim ve Choi, 2005; Sancak, 2022; Schwepker ve Cornwell, 1991). Benzer şekilde planlı davranış teorisinde de (Ajzen, 1991) belirtildiği üzere tutumların davranışlara olan etkisi göz önüne alınarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

H1: Çevre etiği farkındalığının çevre dostu davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Çevre etiği farkındalığının birey-örgüt uyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

2.2. Çevre Dostu Davranış

Birçok sektör küresel ısınma ve kirlilik gibi çevresel olumsuzlukları en aza indirmek amacıyla çevrenin korunmasına yönelik önlemler almaktadır (Değirmenci, 2022). Turizm sektörünün de uygulamış olduğu sürdürülebilir çevre politikaları ile çevrenin korunmasına katkı sağladığı söylenebilir. Buna rağmen sektörün büyüklüğü ve çevre üzerindeki etkileri halen hissedilmektedir. Otel işletmeleri tarafından yaratılan çevresel etkilerin yüzde 75'inin dayanıksız tüketim malları, enerji ve suyun aşırı tüketimi, hava, su ve toprak emisyonlarına dayalı olduğu tahmin edilmektedir (Bohdanowicz, 2006). Bundan dolayı çevrenin sürdürülebilirliği hususunda son zamanlar artan önem ile birlikte kaynakların asgari biçimde kullanılması turizm sektörü için halen önemli bir konudur. Otel işletmeleri bağlamında çevre dostu davranış, enerji kullanımı, su kullanımı ve atık azaltma gibi uygulamalar ve bu yöndeki belirli davranışları kapsamaktadır (Kim ve diğ., 2019).

Ones ve diğ. (2018), personelin iş yerindeki çevre dostu davranışını daha kapsamlı bir şekilde açıklamak üzere beşli bir sınıflandırma yapmışlardır. Bu sınıflandırmada çevresel davranışlar, gerçekleştirilen davranışların benzerliğine ortak işlevsel hedeflerine ve psikolojik temellere göre şekillendirilmiştir. Beşli

sınıflandırmanın boyutları; dönüşüm, koruma, zarardan kaçınma, başkalarını etkileme ve inisiyatif almaktır. Boyutlar altında ise, işe arabayla gitmek yerine toplu taşıma kullanmak, yerel ürünleri desteklemek, su, enerji ve diğer kaynaklarda azaltma, yeniden kullanma ve geri dönüşüm, diğer çalışanları teşvik edip yeşil liderlik rolü üstlenme, karbon ayak izini dikkate alma ve sürdürülebilir programlara gönüllü katılım gibi başlıklar yer almaktadır.

Bir işletmenin çevre politikalarının başarılı olması, personelin çevre dostu davranışlarına bağlıdır çünkü onların davranışları, işletmenin çevresel performansını iyileştirir (Daily ve diğ., 2009). Bireyin iş yerinde sergilediği çevre dostu davranış, “çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan eylem ve davranışlara personelin destek sağlaması” (Ones ve diğ., 2018: 14) olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda alanyazında “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi” olarak adlandırılan ve tüm insan kaynağı kademelerinde ekolojik hedeflere varmayı içeren yeşil yönetim anlayışı gündeme gelmiştir (Renwick ve diğ., 2013). Bu anlayış çevre dostu personelin işe alınması, çevre eğitimi ve personelin çevre dostu katkıları ile işletmenin yeşil bir kuruluş haline getirilmesini amaçlayan tüm faaliyetleri içermektedir (Opatha, 2013).

Bir işletmede çalışan personelin iş yerinde sergilediği çevre dostu davranışın ardında yatan pek çok sebep olabilir ve bu davranış farklı yaklaşımlarla açıklanabilir. Örneğin alanyazında, iş yerinde çevre dostu davranışın, örgütsel vatandaşlık davranışının bir yönü olduğunu ve gönüllülük esasında yapıldığını ileri süren görüşler bulunmaktadır. Bu anlayışa göre çevre dostu davranış, personelin işletmeyi daha çevreci bir hale getirmeye yardımcı olan, resmi iş tanımlarında belirtilmeyen gönüllü davranışları olarak tanımlanmaktadır (Kanbur ve diğ., 2022; Lamm ve diğ., 2013). Bununla birlikte personelin çevre dostu davranışı, kaynakların korunması kuramı çerçevesinde de açıklanabilir. Kaynakların korunması kuramına göre eğer bir kaynak birey için değerli ve önemli ise bu kaynakları koruma ve sürdürme niyetindedir (Hobfoll, 1989). Böylece çevreye duyarlı personelin çevre dostu davranışları bu kapsamda incelenebilir. Ayrıca öz-belirleme kuramı da bu davranışa açıklık getirmek için faydalı olabilir. Bu kurama göre davranışların meydana gelmesi dış baskılardan veya grup yargılarından çok bireyin kendi içsel motivasyonları ve değerlerine bağlı olarak meydana gelmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Buna göre özerklik motivasyonu ile birlikte birey amaçlarına ve değerlerine uyumlu davranışı gerçekleştirir. Bu bağlamda bir işletmenin başarılı olabilmesi için personelin bireysel değerleri ile örgüt değerlerinin arasındaki uyumu vurgulayan birey-örgüt uyumunun (Cable ve Judge, 1996; Chatman, 1989) iş yerinde çevre dostu davranış ile ilişkisi olduğu düşünülerek aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

H3: Birey-örgüt uyumunun çevre dostu davranış üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

2.3. Birey-Örgüt Uyumu

Örgüt, ortak bir amaç çerçevesinde bir araya gelmiş sosyal iş birliği sistemleri olarak tanımlanmakta ve bu sistemin bireyin psikolojisinden bağımsız hareket etmesi mümkün görülmemektedir (Ayar, 2023). İşletme çalışanlarının sosyal ve psikolojik yönüne vurgu yapan birey-örgüt uyumu, çalışan kişinin özellikleri ile işletme özelliklerinin ortak bir noktada kesişmesine odaklanmaktadır. Bu özellikler genellikle değerler ve hedefler bağlamında tanımlanır (Chatman, 1989). Birey açısından değerler, bireyin sosyal çevresine uyumunu kolaylaştırdığı gibi onun davranışları üzerinde de etkisi bulunmaktadır (Weiner, 1988). Örgütsel açıdan değerler ise sistemin belirlenen hedeflere varabilmesi için ayrıntılı ve genelleştirilmiş bir çerçeveye çizmekle birlikte,

sistemi meydana getiren personellerin uygun davranışlar sergilemesi için de bir yol haritası niteliğindedir (Enz,1988). Bu noktada örgütün hedeflerine ulaşabilmesi ve bireyin başarılı olabilmesi için örgütle benzer değerlere sahip personellerin istihdam edilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır (Pulakos ve diğ., 2000).

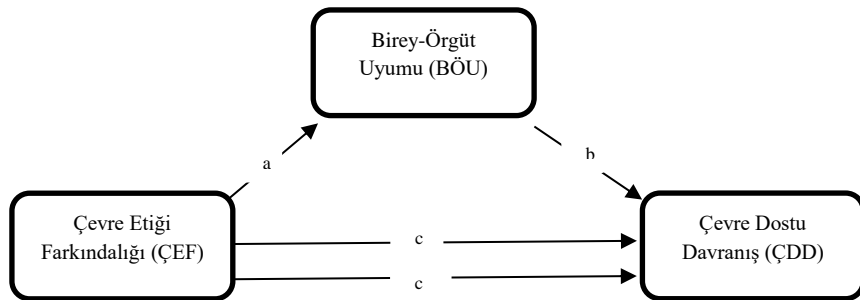
Birey-örgüt uyumu işletmelerin değerleri ile bireyin değerleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Chatman, 1989). Diğer bir tanıma göre birey-örgüt uyumu, bir birey ile çalışma ortamı arasındaki özelliklerin aynı olduğunda ortaya çıkan uyumluluk olarak ifade edilmiştir (Kristof-Brown ve diğ., 2005). İlgili alanyazın incelendiğinde, iş tatmini üzerinde birey-örgüt uyumunun etkisi olduğu görülmektedir (Bağcı, 2018). Bununla birlikte birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Chen ve diğ., 2016; Liu ve diğ., 2010; O'Reilly III ve diğ., 1991). Ayrıca alanyazında birey-örgüt uyumunun farklı değişkenlerin ilişkisine aracılık ettiğine dair sonuçlar da bulunmaktadır. Buna göre, birey-örgüt uyumunun, etik algı ile örgütsel bağlılık (Seçilmiş ve Ceylanlar, 2019), iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı (Mostafa ve Gould-Williams, 2014), genel benlik saygısı ile seçim niyeti ve iş tatmini (Song ve Chathoth, 2011), iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti (Rostiana, 2017) ilişkisine aracılık ettiği tespit edilmiştir. Iqbal ve Piwowar-Sulej (2023) bir işletmenin yeşil örgüt iklimi ile personelin çevresel örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Duarte ve Mouro'da (2022) personelin algıladığı çevresel kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ile iş yerinde çevre yanlısı davranışları arasında birey-örgüt uyumunun aracılık etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Cheema ve diğerlerine (2020) göre birey-örgüt uyumu, kurumsal sosyal sorumluluk algılarının çevresel örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine aracılık etmiştir. Araştırmalar işletmenin değerlerini ve niteliklerini paylaşan personelin bu işletmeye daha fazla bağlı olduklarını ve iş tatminlerinin yüksek olduğunu, çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş yerinde çevre dostu davranış sergilemeleri üzerinde etkili olduğu ortaya koymaktadır. Bu bulgular göz önüne alınarak aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

H4: Çevre etiği farkındalığı ile çevre dostu davranışı arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık etkisi vardır.

3. Yöntem

Çevreye duyarlı otel işletmelerinde çevre etiği farkındalığı (ÇEF), çevre dostu davranış (ÇDD) ve birey-örgüt uyumu (BÖU) ilişkisinin incelendiği araştırmada ilişki modelini kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2018). Araştırma için Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Komisyonu'ndan 30.03.2023 tarih ve 2023/02 sayılı etik kurulu raporu ile gerekli izin alınmıştır. İlgili alanyazın temelinde hazırlanmış araştırma modeli Şekil 1'de belirtilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Aracılık etkisinin test edilmesi konusunda ilgili alanyazında farklı görüş, yöntem ve araçların olduğu görülmektedir (Baron ve Kenny, 1986; Çelik, 2022; Gürbüz ve Bayık, 2021; Hayes ve Rockwood, 2017). Aracılık etkisi testlerinde Baron ve Kenny'nin (1986) ileri sürdüğü 4 aşamalı yöntemin konu ile ilgili öncü araştırmalardan biri olması ve prosedürün kolay anlaşılıp uygulamaya müsait olması amacıyla araştırmacılar tarafından en fazla tercih edilen yöntem olduğu söylenebilir (Çelik, 2022). Ancak son yıllarda bu yöneme yönelik getirilen eleştirilerde aracılık etkisinin test edilmesinde güçlü bir yöntem olmadığı, onun yerine farklı tekniklerin daha etkili olabileceği öne sürülmüştür (Darlington ve Hayes, 2017; Hayes ve diğ., 2017). Güncel yöntemlerin Baron ve Kenny'nin (1986) yönteminden farkı için Gürbüz ve Bayık'ın (2021) çalışması incelenebilir. Dolayısıyla araştırmada tam aracılık veya kısmi aracılık yerine doğrudan, dolaylı ve toplam etki değerleri üzerinden aracılık etkisi hesaplanmıştır. Dolaylı etki, aracılık etkisiyle aynı anlama gelmektedir. Ayrıca aracılık testi sonuçlarının anlamlılığında bootstrap tekniği (bootstrap=5000) ile elde edilen güven aralıkları kullanılmıştır. Bu testin Sobel testinden daha güçlü ve geçerli sonuçlar verdiği belirtilmektedir (Gürbüz ve diğ., 2021). Buna göre Şekil 1'de belirtilen araştırma modelinde a yolu ÇEF'in BÖU üzerindeki etkisini, b yolu BÖU'nun ÇDD üzerindeki etkisini, c' yolu ÇEF'in ÇDD üzerindeki doğrudan etkisini (BÖU kontrol edilirken ÇEF'in ÇDD üzerindeki etkisi), c yolu ise ÇEF'in ÇDD üzerindeki toplam etkisini (dolaylı ve doğrudan etkilerin toplamı) göstermektedir. Toplam etki $c=ab+c'$ denklemiyle ifade edilmektedir (Hayes ve diğ., 2017; Hayes, 2018). Denkleminde belirtilen ab yolu ise ÇEF'in ÇDD üzerindeki dolaylı etkisini (ÇEF kontrol edilirken BÖU'nun ÇDD üzerindeki etkisi) ifade etmektedir. Burada aracılık etkisinden söz edebilmek için c' yolu katsayısının c yolu katsayısına göre azalması veya anlamsızlaşması gerekmektedir. Ayrıca aracılık etkisinin testinde IBM SPSS ve Process Makro gibi yazılımlar kullanılabilir (Hayes, 2018; Oflaz ve Polat, 2023), fakat bu araştırmada AMOS yazılımı aracılığıyla yapısal eşitlik modellemesi yapılmış ve aracılık testi gerçekleştirilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi, aracılık testlerinde çoklu ölçümleri ve gizil yapıları teste dahil etmesi ve daha güvenilir sonuçlar üretmesinden dolayı tercih edilmiştir (Thoemmes ve Lemmer, 2019).

3.1. Evren ve Örneklem

Çevreye duyarlı konaklama tesis belgesine sahip beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personeller araştırma evrenini oluşturmaktadır. Çevreye duyarlı konaklama tesis belgesi 2008 yılından beri turizm işletmesi belgesine sahip konaklama tesislerine T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirli kriterler çerçevesinde verilmektedir. Çevrenin korunması, çevre bilincinin artırılması ve çevreye duyarlı yapılaşma ile işletmecilik anlayışlarının geliştirilmesi amacını güden bu uygulamada, kriterleri sağladığı tespit edilen tesislerin yıldızları yeşil renkte simgelenmektedir. Bundan dolayı belgenin bir diğer adı da yeşil yıldız olarak anılmaktadır. Bakanlık verilerine göre Nisan 2023 itibarıyla Türkiye'de toplam 707 otel işletmesi çevreye duyarlı konaklama tesis belgesine sahiptir. Bunlardan 331'i 5 yıldızlıdır. İstanbul ilinde ise toplam 219 çevreye duyarlı konaklama tesis belgesine sahip otel işletmesi bulunurken, bunların 40'ı 5 yıldızlıdır (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2023). Antalya'dan sonra en fazla 5 yıldızlı çevreye duyarlı konaklama tesisine sahip ve Türkiye turizmi açısından önemli bir destinasyon olması sebebiyle İstanbul ili çalışma alanı olarak tercih edilmiştir. İstanbul ilinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı ve çevreye duyarlı konaklama tesis belgesine sahip 40 otel işletmesinde çalışan personelden Şubat-Mart 2023 tarihlerinde kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş 398 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Evrenin toplam sayısı tam olarak bilinmediğinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklem kapsamındaki oteller ile veri toplamadan önce görüşülmüş ve izin talep edilmiştir, fakat hizmetin sürekliliğini aksatmamak amacıyla personellerin boş

vakitlerinde rahat bir biçimde anket formunu cevaplayabilmeleri adına çevrimiçi anket formu oluşturulmuş yüz yüze ulaşılamayan personele çevrimiçi anket formu uygulanmıştır. Çevrimiçi anket formu linki çalışanların cep telefonlarına departmanların mesajlaşma grupları aracılığıyla ve işletmeden izinli olarak iletilmiştir. Araştırmacı tarafından yüz yüze ve çevrimiçi anket tekniği ile elde edilen anketlerden bazılarının hatalı veya eksik olduğu görülmüş analiz dışı tutulmuştur. Bununla birlikte veri setine kutu grafiği analizi uygulanmış ve uç değerler tespit edilmiştir. Hatalı veya eksik olan ve uç değer sergileyen 21 anket araştırmaya dahil edilmemiştir. Analizler 377 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini tespit etmek üzere hazırlanmış kategorik sorular yer alırken, ikinci bölümde ise araştırma modelini oluşturan değişkenlere ait 5'li Likert derecelendirmesinde hazırlanmış ("1= Tamamen Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum") ölçekler bulunmaktadır.

Özer ve Keleş (2016) tarafından geliştirilen ÇEF ölçeği dört faktör ve 23 maddeden oluşmaktadır ve araştırmacılar ölçeğin genel güvenilirliğini $\alpha = .95$ olarak tespit etmiştir. Ölçekte, "dünyamızı gelecek kuşaklarla paylaşmak zorundayız" ve "çevreyi korumak ahlaki bir kuraldır; bu yüzden bu kurala uyulmalıdır" gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek Tekiroğlu ve Hayır-Kanat (2021) tarafından da kullanılmış ve ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha = .90$ olarak tespit edilmiştir. Benzer şekilde Kaygısız ve diğ. (2019) de çalışmalarında ÇEF ölçeğini kullanmış ve ölçeğin genel güvenilirliğini $\alpha = .90$ olarak hesaplamıştır.

Çevreye duyarlı otel işletmelerinde çalışan personelin iş yerinde sergilediği ÇDD'ı ölçmek amacıyla kullanılan ölçek Elziny'nin (2019) çalışmasından uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi için Brislin'in (1986) 5 aşamalı tekniğinden faydalanılmıştır. ÇDD ölçeği tek faktör ve 8 maddeden meydana gelmektedir. Ölçekte, "iş yerindeki çöpleri ayırır ve geri dönüştürürüm" ve "su israf etmemeye çok dikkat ederim" şeklinde ifadeler yer almaktadır. Ölçek Elziny (2019) tarafından $\alpha = .89$ güvenirlkte doğrulanmıştır.

BÖU ölçeği Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilmiş ($\alpha = .87$), Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Yahyagil (2005) tarafından yapılmıştır ($\alpha = .86$). Ölçek, Seçilmiş ve Ceylanlar (2019) tarafından da kullanılmış ve güvenilirliği $\alpha = .78$ olarak tespit edilmiştir. Ölçekte, "bu kurumun kimliği ve değerleri, benim değerlerimi ve kişiliğimi yansıtmaktadır" ne "benim değerlerim, bu kurumun değerleriyle uyushmaktadır" biçiminde ifadeler bulunmaktadır.

3.3. Veri Analizi

Veri analizinde SPSS 25 ve AMOS 21 gibi istatistiksel yazılımlar kullanılmıştır. Öncelikli olarak veri setinin normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir. Normal dağılım basıklık ve çarpıklık değerleri üzerinden ele alınmıştır. Bu değerlerin -1,5 ile +1,5 aralığında olması verilerin normal dağılıma uygun olduğu anlamına gelmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Araştırmada kullanılan veri setinin basıklık (-1,165/+0,782) ve çarpıklık (-0,643/+0,599) değerlerine göre veri dağılımının normal olduğu görülmüş ve analizler için parametrik testler kullanılmıştır. Kategorik soruların çözümülemesi ve ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik testlerinde SPSS 25 kullanılırken,

modele ilişkin doğrulayıcı faktör analizi ve aracılık modelinin test edilebilmesi için AMOS 21'den faydalanılmıştır.

4. Bulgular

Araştırmaya dahil olan 377 katılımcının 158'i (%41,9) kadın, 219'u (%58,1) erkektir. Medeni durumları incelendiğinde 133'ünün (%35,3) evli, 244'ünün (%64,7) ise bekar olduğu görülmektedir. Yaş dağılımları incelendiğinde 83 kişi 18-25 (%22), 144 kişi 26-31 (%38,2), 87 kişi 32-37 (%23,1), 44 kişi 38-43 (%11,7) ve 19 kişi de 44 ve üzeri (%5) yaşadadır. Katılımcılardan 7'si ilkokul (%1,9), 13'ü ortaokul (%3,4), 69'u lise (%18,3), 130'u ön lisans (%34,5), 147'si lisans (%39) ve 11'i de lisansüstü (%2,9) mezundur. Günlük çalışma süresi açısından incelendiğinde 345 katılımcı 8 saat (%91,5), 24 katılımcı 10 saat (%6,4) ve 8 katılımcı da 12 saat (%2,1) çalıştıklarını ifade etmiştir. Katılımcılara turizm sektöründe çalışma süreleri de sorulmuştur. Buna göre 60 katılımcı 1 ay-2 yıl arası (%15,9), 183 katılımcı 3-5 yıldır (%48,5), 119 katılımcı 6-10 yıldır (%31,6), 15 katılımcı da 11 yıl ve üzeri (%4) turizm sektöründe çalıştığını belirtmiştir. Son olarak katılımcıların hangi departmanda görev yaptıkları incelendiğinde; 56'sı ön büro (%14,9), 68'i kat hizmetleri (%18), 86'sı servis (%22,8), 36'sı mutfak (%9,5), 19'u teknik servis (%5), 38'i insan kaynakları (%10,1), 28'i muhasebe (%7,4), 18'i satış pazarlama (%4,8), 12'si güvenlik (%3,2) ve 16'sı da yönetim (%4,2) departmanında çalışmaktadır.

4.1. Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi

Ölçeklere ait güvenirlilik ve geçerlik analizlerinin daha önceki araştırmalarda sağlanması ve ölçme aracının ölçmeye çalıştığı değişkene ait faktör yapılarının biliniyor olmasına rağmen ölçeklere açılımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenirlilik ve geçerliliğinin sağlandığını belirtmek adına KMO, Barlett küresellik testi, varyans açıklama oranı ve Cronbach'ın alpha katsayısı sonuçlarına yer verilecektir. Buna göre, ÇEF ölçeğine yönelik KMO değeri (KMO=0,969) ve Barlett küresellik testi ($\chi^2=4869,926$; $df=253$; $p=,000$) sonucu anlamlı ve yeterlidir. Varimax rotasyonu ile gerçekleştirilen işlem sonucunda varyansın %61,71'ini açıklayan 23 maddelik ve 4 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. ÇEF ölçeğinin Cronbach'ın alpha katsayısı ($\alpha=0,95$) incelendiğinde ölçeğin güvenirliliğinin sağlandığı görülmüştür. ÇDD ölçeğine yönelik KMO değeri (KMO=0,884) ve Barlett küresellik testi ($\chi^2=1541,000$; $df=28$; $p=,000$) sonucu anlamlı ve yeterlidir. Varimax rotasyonu ile gerçekleştirilen işlem sonucunda varyansın %57,06'sını açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. ÇDD ölçeğinin Cronbach'ın alpha katsayısı ($\alpha=0,89$) incelendiğinde ölçeğin güvenirliliğinin sağlandığı görülmüştür. BÖU ölçeğine yönelik KMO değeri (KMO=0,763) ve Barlett küresellik testi ($\chi^2=1171,409$; $df=3$; $p=,000$) sonucu anlamlı ve yeterlidir. Varimax rotasyonu ile gerçekleştirilen işlem sonucunda tek boyutlu ve varyansın %91,24'ünü açıklayan bir yapı elde edilmiştir. BÖU ölçeğinin Cronbach'ın alpha katsayısı ($\alpha=0,95$) incelendiğinde ölçeğin güvenirliliğinin sağlandığı tespit edilmiştir.

Ölçeklerin yapı geçerliğini test etmek adına yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1'de görülmektedir. Buna göre ÇEF ölçeğinde faktör yükü 0,50 altında kalan bir ifade (ÇEF8) ölçekten çıkarılmıştır. ÇEF'in geri kalan maddelerinde ve diğer ölçeklerdeki maddelerde faktör yükleri 0,50'nin üzerinde olduğundan herhangi bir değişiklik yapılmamıştır (Tabachnick ve diğ., 2007).

Tablo 1: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	Madde	Std. Reg. Katsayıları	Alpha	AVE	CR	MSV
Çevre Etiği Farkındalığı	ÇEF1	0,642	0,95	0,96	0,99	0,66
	ÇEF2	0,738				
	ÇEF3	0,702				
	ÇEF4	0,756				
	ÇEF5	0,778				
	ÇEF6	0,747				
	ÇEF7	0,618				
	ÇEF9	0,756				
	ÇEF10	0,606				
	ÇEF11	0,710				
	ÇEF12	0,764				
	ÇEF13	0,633				
	ÇEF14	0,733				
	ÇEF15	0,662				
	ÇEF16	0,728				
	ÇEF17	0,561				
	ÇEF18	0,750				
	ÇEF19	0,675				
	ÇEF20	0,697				
	ÇEF21	0,629				
	ÇEF22	0,652				
	ÇEF23	0,829				
	Çevre Dostu Davranış	ÇDD1				
ÇDD2		0,798				
ÇDD3		0,765				
ÇDD4		0,878				
ÇDD5		0,898				
ÇDD6		0,799				
ÇDD7		0,814				
ÇDD8		0,802				
Birey-Örgüt Uyumunu	BÖU1	0,900	0,95	0,86	0,95	0,38
	BÖU2	0,930				
	BÖU3	0,966				
	\bar{x}	SS	N	ÇEF	ÇDD	BÖU
	3,4108	,67376	377	0,984*		
	3,33628	,75184	377	0,816	0,819*	
	3,2241	,98343	377	0,532	0,619	0,932*
Uyum İyiliği İndeksleri: $\chi^2/df=1,899$; RMSEA=,049; GFI=,89; CFI=,94; NFI=,90; SRMR=,039						
*İlgili değişkenin AVE'sinin karekökü						

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde maddelere ilişkin faktör yüklerinin sınır değerlerin üzerinde ve uyum iyiliği indekslerinin ise kabul edilebilir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır (Hooper ve diğ., 2008; Schermelleh-Engel ve diğ., 2003). Ölçeklerin geçerliliği yakınsak ve iraksak geçerlik açısından test edilmiştir. Bunun için ise Birleşik Güvenlilik (CR - Composite Reliability), Ortalama Açıklanan Varyans (AVE – Average Variance Extracted) ve Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi (MSV - Maximum Squared Variance) değerlerinin incelenmesi gerekmektedir. Yakınsak

geçerlik, bir değişkeni oluşturan maddelerin birbirleriyle ve ait oldukları değişkenle ilişkilerini, iraksak geçerlik ise bir değişkeni oluşturan maddelerin diğer değişkenlerle ilişkisinde, oluşturdıkları değişkenden daha az ilişkili olması gerekliliğini ifade etmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). CR değerinin 0,70'den, AVE değerinin ise 0,50'den yüksek olması ve aynı zamanda CR değerinin AVE değerinden büyük olması yakınsak geçerliğin sağlandığı anlamına gelirken, MSV değerinin AVE değerinden küçük ve aynı zamanda AVE değerinin karekökünün değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinden büyük olması iraksak geçerliği ifade etmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Hair ve diğ., 2010). Buna göre belirtilen şartların araştırma ölçekleri için geçerli olduğu ve ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliğinin sağlandığı tespit edilmiştir (Tablo 1).

4.2. Araştırma Modelinin Testi

İlgili alanyazına dayanarak ileri sürülmüş hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma modelinin testi için aracılık analizi yapılmıştır. Bu sonuçlar Tablo 2 ve Şekil 2'de görülmektedir.

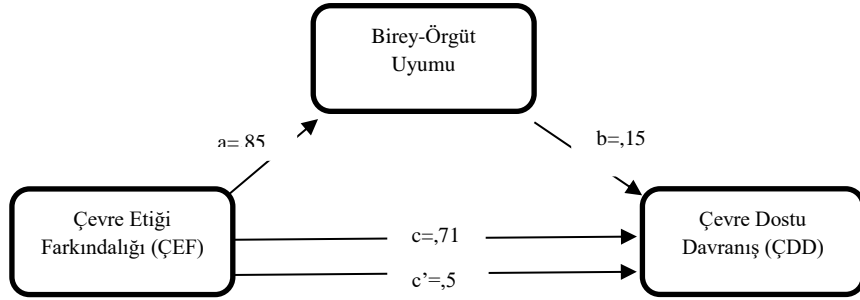
Tablo 2: Araştırma Modeli Aracılık Testi Sonuçları

Değişkenler	Birey-Örgüt Uyumu		Çevre Dostu Davranış	
	β	SH	β	SH
Çevre Etiği Farkındalığı (c yolu)			0,712*	0,075
R2			0,656	
Çevre Etiği Farkındalığı (a yolu)	0,853*	0,096		
R2	0,284			
Çevre Etiği Farkındalığı (c' yolu)			0,580*	0,065
Birey-Örgüt Uyumu (b yolu)			0,155*	0,024
R2			0,717	
Dolaylı Etki (ab yolu)			0,132* (0,069-0,202)	

*<0,001

ÇEF'in ÇDD üzerindeki toplam etkisi (c yolu) istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bulunmuştur ($\beta=,71$; SH=,075; $p<,001$). ÇEF, ÇDD'deki varyansın %66'sını açıklamaktadır ($R^2=,65$). Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. ÇEF'in BÖÜ üzerindeki etkisi (a yolu) istatistiksel olarak pozitif ve anlamlıdır ($\beta=,85$; SH=,096; $p<,001$). Böylece H2 hipotezi kabul edilmiştir. BÖÜ'nün ÇDD üzerindeki etkisi (b yolu) istatistiksel olarak pozitif ve anlamlıdır ($\beta=,15$; SH=,024; $p<,001$). Buna göre H3 hipotezi kabul edilmiştir. ÇEF'in ÇDD üzerindeki doğrudan etkisi (c' yolu – BÖÜ sabit tutulurken) istatistiksel olarak pozitif ve anlamlıdır ($\beta=,58$; SH=,065; $p<,001$). ÇDD'deki varyansın %71'i ÇEF ve BÖÜ tarafından açıklanmaktadır. Buna göre BÖÜ, ÇDD'deki açıklanan varyansa %5 katkı sağlamıştır. Son olarak ÇEF ile ÇDD arasındaki dolaylı etki (a.b yolu – ÇEF sabit tutulurken) bootsrap (5000 örnekleme/ön yükleme) tekniği ve %95 güven aralığı ile test edilmiş, güven aralığı değerleri alt üst sınırı 0,069-0,202 olarak elde edilmiştir. Dolaylı etki testinde anlamlılık değeri yerine güven aralıklarının kullanılması önerilmekte ve bu iki değer aralığının sıfırı içermemesi (sıfırdan geçmemesi) beklenmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Sonuçlar incelendiğinde ÇEF ile ÇDD arasındaki dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiş ($\beta=,132$; GA=0,069-0,202) ve H4 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde ÇEF'in ÇDD üzerinde BÖÜ aracılığıyla dolaylı (aracılık) bir etkisinden söz edilebilir.

Şekil 2: Değişkenler Arası İlişkilerin Katsayıları



Aracılık testlerinde etki büyüklüğü de önemli bir husustur. Etki büyüklüğü dolaylı etkinin toplam etki içerisindeki payı (oranı) olarak da ifade edilebilir (Çelik, 2022). Etki büyüklüğü, dolaylı etkinin toplam etkiye bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Buna göre araştırmada dolaylı etki toplam etkinin ($=,13/,71$) yaklaşık %18'ini oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle, ÇEF'in ÇDD üzerindeki toplam etkinin %18'i BÖÜ tarafından gerçekleştirilmektedir.

5. Sonuç

Çevre etiği farkındalığı, çevre dostu davranış ve birey-örgüt uyumu ilişkisini inceleyen bu araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde, çevreye duyarlı 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personelin çevre etiği farkındalığının çevre dostu davranışlar üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çevre etiği farkındalığı ile birey-örgüt uyumunun çevre dostu davranış üzerinde doğrudan bir etkisi vardır. Ayrıca çevre etiği farkındalığı birey-örgüt uyumu üzerinden çevre dostu davranışı dolaylı olarak etkilemektedir. Bir diğer sonuca göre, çevreye duyarlı otel işletmelerinde çevre etiği farkındalığı yüksek olan personelin birey-örgüt uyumları da yüksek olmaktadır. Buna göre çevre etiği farkındalığı yüksek olan personelin örgüt politikaları ve özellikleri ile uyumunun daha kolay olabileceği söylenebilir. Benzer şekilde, birey-örgüt uyumu yüksek olan çalışanların örgüt politikalarına uyumlu davranacağı ve dolayısıyla iş yerinde çevre dostu davranışları yerine getirmede istekli olacakları ifade edilebilir. Zhao ve diğ. (2019), kişisel ve örgütsel çevresel değerlerin tutarlılık göstermesi, kısaca birey-örgüt uyumunun sağlanması, ne kadar yüksek düzeyde gerçekleşirse, çalışanların iş yerindeki çevre dostu davranışları o kadar çok benimseyeceğini tespit etmişlerdir. Bununla birlikte, çevre etiği farkındalığı yüksek olan çalışanların çevre dostu davranışlarının da yüksek olacağı tespit edilmiştir. Sonuçlar daha önce yapılan çalışmalarla uyumluluk göstermektedir (Kim ve diğ., 2005; Sancak, 2022; Schwepker ve diğ., 1991). İlgili alanyazında da genel olarak çevreyle ilgili farkındalıkları ve çevreye yönelik olumlu algıları bulunan bireylerin çevreci davranışlarının daha olumlu olduğu belirtilmektedir (Hines ve diğ., 1987; Tekiroğlu ve diğ., 2021). Buna rağmen Perron ve diğ. (2006) ise, çalışanların çevre bilincinin geliştirilmesine yönelik bir kerelik verilen eğitimin, önemli ölçüde zaman ve mali yatırım yapılmasına rağmen, çalışanların şirketin çevresel etkileri konusundaki çevre bilincini yeterince artırmadığını tespit etmişlerdir. Araştırmanın diğer bir önemli sonucu ise çevre dostu davranışın çevre etiği farkındalığından birey-örgüt uyumu aracılığıyla daha fazla etkilenebilir. Buna göre, çevreye duyarlı otel işletmelerde çalışan personelin çevre etiği farkındalıklarının güçlü olmasının yanı sıra değerler noktasında örgüt ile uyumunun da sağlanması, iş yerinde daha fazla çevre dostu davranış sergileyeceğini göstermektedir. Birey-örgüt uyumunun farklı değişkenler üzerinden personelin iş yerinde gerçekleştirdiği çevre dostu

davranışlara aracılık ettiği önceki çalışmalarda da tespit edilmiştir (Cheema ve diğ., 2020; Duarte ve diğ., 2022; Iqbal ve diğ., 2023).

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, çevreye duyarlı otel işletmelerinde çevre etiği farkındalıkları yüksek olan personelin işletmenin hedeflediği çevreci davranışları desteklediği ve aynı zamanda işletme ile bireyin değerlerinin uyum sağlaması noktasında iş yerinde daha fazla çevreci davranışlar sergileyebileceği anlaşılmaktadır. Hatta bu durumun personelin iş tanımının dışına çıkarak gönüllü olarak gerçekleştireceği örgütsel çevreci vatandaşlık davranışına varabileceği ileri sürülebilir (Cheema ve diğ., 2020). Fakat tam tersi durumda çevresel farkındalığı düşük olan ve örgüt değerleri ile uyum sağlamayan personelin işletmenin hedeflerine ulaşmasını zorlaştırabileceği söylenebilir.

6. Öneriler ve Sınırlılıklar

Çevre etiği farkındalığı arttıkça, insanlar doğal kaynakları korumanın önemini daha iyi anlarlar. Bu bilinç, çevre dostu davranışların benimsenmesine yol açmaktadır. Örneğin, geri dönüşüm yapmak, enerji tasarrufu sağlamak, toplu taşımayı kullanmak gibi davranışlar çevre dostudur ve doğal kaynakları korumaya yardımcı olurlar. Bundan dolayı çevreye duyarlı otel işletmeleri benimsedikleri çevresel politikalarda başarılı olmak adına personellerine çevre farkındalığı eğitimleri düzenleyebilir. Bu eğitimler hem çalışanların çevreye olan duyarlılıklarını arttırabilir, hem de örgütün çevre dostu bir imaj oluşturmaya yardımcı olabilir. Birey-örgüt uyumu ise, çevreye yönelik değerlerin örgüt kültürüne entegre edilmesini kolaylaştırabilir. Bundan dolayı çevreye duyarlı otel işletmeleri personel seçiminde çevresel anlamda örgüt değerleri ile benzer değerlere sahip bireylerin işe alımını yaparak iş yerindeki çevreci uygulamaların daha fazla yerine getirilmesini sağlamış olabilir. Bu noktada işe alım aşamasında bireyin özel hayatındaki çevresel tutumunu açığa çıkaracak anketlerin kullanılması faydalı olabilir. Çevre etiği farkındalığı, çevre dostu davranış ve birey-örgüt uyumu birbirini tamamlayan faktörlerdir. Bu faktörlerin bir araya gelmesi hem doğal kaynakların korunması hem de sürdürülebilir bir gelecek için oldukça önemliken, çevreye duyarlı otel işletmelerinin hedeflerine ulaşmasında önemli bir unsurdur. Bununla birlikte daha önce yapılan araştırmalar bir bireyin örgüte dahil olduktan sonraki yıllarda örgüt içindeki sosyalleşmesiyle birlikte daha yüksek birey-örgüt uyumu sergilediğini göstermiştir (De Cooman ve diğ., 2009). Bu bağlamda çevreye duyarlı otel işletmelerinde çalışan personelin iş yerinde sosyalleşmesini destekleyici uygulamalar ve etkinliklere önem verilmesi birey-örgüt uyumunu kuvvetlendirici bir etki yaratabilir. Sezon başında yapılacak personel geceleri, personel arası spor turnuvaları, personelin özlük haklarının iyileştirilmesi bu entegrasyonu kolaylaştıracaktır. İlave olarak, işletmenin çevre yanlısı hedefleri ve politikalarını personele daha açık bir biçimde iletmesi de çevre dostu davranışları teşvik edici bir yöntem olabilir. Bu noktada iş başı eğitimlerinde ve sezon içerisinde personelle yapılacak toplantılarda işletmenin çevreci politikalarının önemini ve gerekliliğini vurgulayan bilgilendirmeler yapılabilir. Son olarak işletmelerin çevreci politikaları personelin çevre dostu davranışları benimsemesi için yeterli olmayabilir. Bundan dolayı örgüt içerisinde çevre dostu uygulamaların belirli ölçütler çerçevesinde performans dayalı olarak maddi veya manevi anlamda ödüllendirilmesi bu davranışın yerine getirilmesinde etkili olabilir. Otel işletmelerinde sıklıkla görülen ayın elemanı uygulaması en yüksek çevre dostu davranış sergileyen personel gözetilerek gerçekleştirilebilir. Bu personeller departman bazlı seçilebilir ve otelde konaklayan misafirlerin de görebileceği alanlarda isimleri ve fotoğrafları sergilenebilir.

Çevreye duyarlı otel işletmelerinde çalışan personelin çevresel tutum ve davranışları arasında yatan öncüller farklı değişkenler üzerinden incelenebileceği gibi, bu davranışa engel olan faktörler de ileriki çalışmalarda ele alınabilir. Bununla birlikte araştırmada, araştırma modeli ve soruları doğrultusunda çevre etiği farkındalığı değişkeni alt boyutlarının diğer değişkenlerle olan ilişkisi dikkate alınmamıştır. Sonraki araştırmalarda alt boyutlar da detaylı olarak analiz edilebilir. Ayrıca personelin iş yerindeki çevre dostu davranışları ve birey-örgüt uyumları sezonluk ve daimî çalışma, işletmede çalışma süresi, turizm sektöründe çalışma süresi gibi değişkenler dikkate alınarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın nicel yöntemlerden anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiş olması örnekleme ve genellenebilirlik açısından birtakım sınırlılıkları beraberinde getirmektedir. Araştırmada kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmesi araştırma sonucu elde edilen bulguların evrene genellemesinde daha temkinli davranılmasını gerektirmektedir. Veriler yalnızca İstanbul ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinden toplanmıştır. Araştırma kapsamının genişletilmesi için farklı şehirlerde de benzer nitelikte otel işletmelerinden veri alınabilir. Ayrıca iş yerinde çevre dostu davranışın gerçekleşmesi yalnızca çevre etiği farkındalığı ve birey-örgüt uyumu değişkenleri ile açıklanmaya çalışılmıştır. Çevre dostu davranış üzerinde etkili olabilecek diğer faktörler çalışma kapsamı dışında tutulmuştur.

7. Kaynakça

- Ajzen, I. (1991), "The Theory of Planned Behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Akkoyunlu Ertan, K. (1998), "Çevre Etiği", *Amme İdaresi Dergisi*, 31(1), 125-139.
- Akkoyunlu Ertan, K. (2015), "Leopoldcü Düşünce ve Yeryüzü Etiği", *Memleket Siyaset Yönetim Dergisi (MSY)*, 10 (23): 1-20.
- Ayar, M. (2023), "Örgütsel Muhalefet", İçinde Hırlak, B. (Editör), *Örgütsel Davranış Kavramlar ve Araştırmalar-I*. Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Aymankuy, Y., Polat, E., Buzlukçu, C., & Aymankuy, Ş. (2016), "Çevresel Tutumların Satın Alma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Potansiyel Yerli Turistler Üzerinde Bir Araştırma", *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (58), 310-326.
- Bağcı, B. (2018), "Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma", *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4).
- Baron, M. ve Kenny, D. A. (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic And Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bohdanowicz, P. (2006), "Environmental Awareness and Initiatives in the Swedish and Polish Hotel Industries - Survey Results", *International Journal of Hospitality Management*, 25, 662-682.
- Brislin, R. W. (1986), "The Wording and Translation of Research Instruments. Cross-Cultural Research and Methodology Series", İçinde, W. L. Lonner, & J. W. Berry (Editörler), *8. Field Methods in Cross-Cultural Research*, ss. 137-164. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Büyüköztürk, Ş. (2018), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1996), "Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.

- Ceylan, Y. (2019), "Sürdürülebilir Turizm Kapsamında Turizmde Eko Etiketler", *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 65-80.
- Chan, E. S. (2008), "Barriers to EMS in the Hotel Industry", *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 187-196.
- Chan, E. S., Hon, A. H., Chan, W., & Okumus, F. (2014), "What Drives Employees' Intentions to Implement Green Practices in Hotels? The Role of Knowledge, Awareness, Concern and Ecological Behaviour", *International Journal of Hospitality Management*, 40, 20-28.
- Chatman, J. A. (1989), "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit", *Academy of Management Review*, 14, 333-349.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016), "The Relationship Between Person-Organization Fit and Job Satisfaction", *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946-959.
- 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.
- Chou, C. J. (2014), "Hotels' Environmental Policies and Employee Personal Environmental Beliefs: Interactions and Outcomes", *Tourism Management*, 40, 436-446.
- Çelik, F. (2022), "Davranışsal İletişim Araştırmalarında Aracılık Testine Genel Bir Bakış", *Selçuk Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 49, 392-410.
- Çelik, S., Basan, E., Balık, N., & Solmaz, R. (2019), "TRC3 Bölgesi Otellerinde Çevre Duyarlılığına Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Tourism Research İnstitute*, 2(2), 79-94.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009), "A Conceptual Model for Organizational Citizenship Behavior Directed toward the Environment", *Business & Society*, 48(2), 243-256.
- Darlington, R. B. ve Hayes, A. F. (2017), *Regression analysis and linear models: Concepts, applications, and implementation*, New York: The Guilford Press.
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Hermans, S., Du Bois, C., Caers, R., & Jegers, M. (2009), "Person-Organization Fit: Testing Socialization and Attraction-Selection-Attrition Hypotheses", *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 102-107.
- Değirmenci, B. (2022), "İşletmelerde Uygulanan Kurumsal Çevre Sorumluluğu Faaliyetlerinin Çalışanların Çevreci Davranış Performanslarına Etkisi", *İşletme*, 3(2), 57-71.
- Duarte, A. P., & Mouro, C. (2022), "Environmental Corporate Social Responsibility and Workplace Pro-Environmental Behaviors: Person-Organization Fit and Organizational Identification's Sequential Mediation", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10355.
- Elziny, M. (2019), "The Impact of Green Human Resource Management on Hotel Employees' Eco-Friendly Behavior", *International Academic Journal Faculty Of Tourism And Hotel Management*, 5(1), 107-126.
- Enz, C. (1988), "The Role of Value Congruity in Intraorganizational Power", *Administrative Science Quarterly*, 33, 284-304.
- Ertan, B. (2004), "2000'li Yıllarda Çevre Etiği Yaklaşımları ve Türkiye", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 93-108.
- Fornell, C. & Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

- Gürbüz, S., & Bayık, M. (2021), "Aracılık Modellerinin Analizinde Yeni Yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi Hâlâ Geçerli mi?", *Türk Psikoloji Dergisi*, 37(88), 1-14.
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2010), *Multivariate Data Analysis*, New York: Prentice-Hall.
- Hayes, A. F. (2018), *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, New York: The Guilford Press
- Hayes, A., & Rockwood, N. (2017), "Regression-Based Statistical Mediation and Moderation Analysis in Clinical Research: Observations, Recommendations, and Implementation", *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39-57.
- Hines, J.M., Hungerford H.R. & Tomera A.N. (1987), "Analysis and Synthesis of Research on Responsible Environmental Behavior: A Meta-Analysis", *The Journal of Environmental Education*. 18(2), 1-8.
- Hobfoll, S. E. (1989), "Conservation Of Resources A New Attempt At Conceptualizing Stress", *American Psychologist*, 44 (3), 13-524
- Holden, A. (2019), "Environmental Ethics for Tourism-the State of the Art", *Tourism Review*, 74(3), 694-703.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. (2008), "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit", *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1), 53-60.
- Iqbal, Q., & Piwowar-Sulej, K. (2023), "Organizational Citizenship Behavior for the Environment Decoded: Sustainable Leaders, Green Organizational Climate and Person-Organization Fit". *Baltic Journal of Management*, 3(47).
- Kanbur, E., Kanbur, A. ve Özdemir, B. (2022), "Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Ölçek Uyarılama Çalışması", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(30), 16-28.
- Kaygısız, G. M., Benzer, E., & Eren, C. D. (2019), "Aktif öğrenmeye Dayalı Etkinliklerin Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Çevre Etiği Farkındalığı, Çevre Davranışı ve Çevre Eğitimi İlişkinin Özyeterliliklerine Etkisi", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 50(50), 125-141.
- Kim, Y., Choi S.M. (2005), "Antecedents of Green Purchase Behavior: An Examination of Collectivism, Environmental Concern, and PCE", *Advances in Consumer Research*, 32: 592-599.
- Kim, J. Y., Hlee, S., & Joun, Y. (2016), "Green Practices of the Hotel Industry: Analysis Through the Windows of Smart Tourism System", *International Journal of Information Management*, 36(6), 1340-1349.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M. and Phetvaroon, K. (2019), "The Effect of Green Human Resource Management on Hotel Employees' Eco-Friendly Behavior and Environmental Performance", *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93.
- Kristof- Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005), "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta- Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit", *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lamm, E., J. Tosti-Kharas and E. G. Williams. (2013), "Read This Article, But Don't Print it: Organisational Citizenship Behavior Toward the Environment", *Group & Organisation Management*, 38 (2), 163–97.
- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010), "Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector", *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 38(5), 615-625.
- Mahmutoğlu, A. (2010), "Türkiye'de Kırsal Çevre Etiği Konusunda Mülki İdare Amirlerinin Görüşleri", *Türk İdare Dergisi*, 468, 103-130.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2016), "Effect of Green Transformational Leadership on Green Creativity: A Study of Tourist Hotels", *Tourism Management*, 57, 118-127.

- Mostafa, A. M. S., & Gould-Williams, J. S. (2014), "Testing the Mediation Effect of Person-Organization Fit on the Relationship Between High Performance HR Practices and Employee Outcomes in the Egyptian Public Sector", *The International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 276-292.
- Oflaz, M., & Polat, E. (2023), "İşyeri Zorbalığı ve İş Tatmininin İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 258-280.
- Ones, D. S., Wiernik, B. M., Dilchert, S., & Klein, R. M. (2018), "Multiple domains And Categories Of Employee Green Behaviours: More Than Conservation", İçinde V. Wells, D. Smith, D. Manika (Editörler), *Research Handbook on Employee Proenvironmental Behaviour*, ss.13-38, Newcastle: Edward Elgar Publishing.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2013), "Green Human Resource Management A Simplified Introduction", *Proceedings of the HR Dialogue*, 1(1), 11-21
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991), "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit", *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Özsoy, N. K., & Çini, P. (2020), "Antroposentrik Küresel Çevre Politikalarının Ekosentrik Çevre Etiği Görüşü Çerçevesinde Değerlendirilmesi", *Alternatif Politika*, 12(1).
- Özer, N. & Keleş, Ö. (2016), "Çevre Etiği Farkındalık Ölçeği Geliştirme Çalışması", *Fen Bilimleri Öğretimi Dergisi*, 4(1), 47-64.
- Perron, G. M., Côté, R. P., & Duffy, J. F. (2006), "Improving Environmental Awareness Training in Business", *Journal of Cleaner Production*, 14(6-7), 551-562.
- Pichel, K. (2008), "Enhancing Ecopreneurship through an Environmental Management System: a Longitudinal Analysis for Factors Leading to Proactive Environmental Behavior", İçinde R. Wüstenhagen, J. Hamschmidt, S. Sharma, M. Starik (Editörler), *Sustainable Innovation and Entrepreneurship*, ss. 141-196, Cheltenham: Edward Elgar
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008), "Contemporary Approaches to Assessing Mediation in Communication Research", İçinde A. F. Hayes, M. D. Slater ve L. B. Snyder, (Editörler), *The Sage Sourcebook of Advanced Data Analysis Methods for Communication Research*, ss. 13-54. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000), "Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance", *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612.
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013), "Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda", *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- Rostiana, R. (2017), "The Quality of Work Life Influence to Turnover Intention With Person-Organization Fit and Organizational Commitment as Mediators", *International Journal of Economics & Management*, 11.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000), "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being", *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Sancak, i. T. B. (2022), "Çevresel Bilincin, Tutum ve Davranış Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bingöl Üniversitesi Örneği", *Akademik Matbuat*, 6(1), 91-110.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003), "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures", *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schwepker Jr, C. H., & Cornwell, T. B. (1991), "An Examination of Ecologically Concerned Consumers and Their Intention to Purchase Ecologically Packaged Products", *Journal of Public Policy & Marketing*, 10(2), 77-101.

- Seçilmiş, C., & Ceylanlar, N. A. (2019), "Birey-Örgüt Uyumunun Etik Algı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Aracılık Etkisi: Helal Konseptli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *İş Ahlakı Dergisi*, 12(1), 39-73.
- Song, Z., & Chathoth, P. K. (2011), "Intern Newcomers' Global Self-Esteem, Overall Job Satisfaction, and Choice İntention: Person-Organization Fit as a Mediator", *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 119-128.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007), "*Using Multivariate Statistics*". Boston: MA, Pearson
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2023), "Çevreye Duyarlılık Kampanyası", <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-11596/cevreye-duyarlilik-kampanyasi-yesil-yildiz.html> (03.04.2023)
- Tekiroğlu, A. ve Hayır-Kanat, M. (2021), "Çevre Etiği Farkındalığı ve Sürdürülebilir Çevre Tutumu Arasındaki İlişki", *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 59. 630-645.
- Thoemmes, F., & Lemmer, G. (2019), "Mediation Analysis Revisited Again", *Australasian Marketing Journal*, 27(1), 52-56.
- Toylan, N. V., Kayıkçı, M. Y., & Kutluk, A. (2014), "Otelde Personelin Yeşil Bilinci: Bir Yeşillenen Otel Örneği", *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*.
- Weiner, Y. (1988), "Forms of Value Systems: A Focus on Organizational Effectiveness and Culture Change Maintenance", *Academy of Management Review*, 13, 534-545.
- Yahyağil, M. Y. (2005), "Birey ve Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi", *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 24, 137-149.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017), "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Zhao, H., Zhou, Q., He, P. and Jiang, C. (2019), "How and When Does Socially Responsible HRM Affect Employees' Organizational Citizenship Behaviors toward the Environment?", *Journal of Business Ethics*, 169(9), 371-385.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.	Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.
Teşekkür: Katkılarından dolayı örneklem grubuna ve hakemlere teşekkür ederim.	Araştırmacıların Katkı Oranı: Cemali BUZLUKÇU %100
Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.	Etik Kurul Onayı: Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Komisyonu 30.03.2023 tarihli ve 244616 sayılı ve 2023/02 numaralı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.
Çıkar Çatışması: -	

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KOMİSYONU
ONAY BELGESİ

Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi Dekanlığının, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Arş. Gör. Dr. Cemali BUZLUKÇU'nun Araştırma Proje Kapsamında "Çevreye Duyarlı Otel İşletmelerinde Çevre Etiği Farkındalığı, Çevre Dostu Davranış ve Birey Örgüt Uyumu İlişkisi" isimli çalışmalarının alan araştırmasını gerçekleştirebilmesi için bilimsel etik kurul onay belgesi talebi komisyonumuzca değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur. 30.03.2023