

**Araştırma Makalesi/ Research Article**

**ÖRGÜTSEL ADALET İŞGÖRENLERİN YEŞİL ÖRGÜTSEL  
DAVRANIŞINI ETKİLER Mİ?**

**DOES ORGANIZATIONAL JUSTICE AFFECT THE GREEN ORGANIZATIONAL  
BEHAVIOR OF EMPLOYEES?**

**Melda AKBABA\***

*Geliş Tarihi: 22.02.2019  
(Received)*

*Kabul Tarihi: 29.11.2019  
(Accepted)*

**ÖZ:** Bu araştırmada, turizm işletmelerinde istihdam edilen işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle, turizm işletmelerinde istihdam edilen 294 işgörene anket aracılığıyla ulaşılmıştır. Turizm işletmelerinde işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının örgütsel yeşil davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla işgörenlerin örgütsel adalet algılamaları ve yeşil örgütsel davranış ifadelerine ilişkin betimleyici istatistikler belirlenmiş olup regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan işgörenlerin en yüksek algıladıkları örgütsel adalet boyutu işlemsel ve bilgilendirme, en düşük algılanan adalet boyutu ise dağıtımsal adalet, yeşil örgütsel davranış boyutlarından ise en yüksek çevresel duyarlılık ve ekonomik duyarlılık olarak belirlenmiştir. Araştırmada yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre yeşil örgütsel davranış istatistiksel olarak anlamlı düzeyde örgütsel adaletten etkilenmektedir. Bu sonuca göre araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarındaki artış, işgörenlerin yeşil örgütsel davranışı üzerinde artış sağlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel adalet, yeşil örgütsel davranış, turizm işletmeleri.

**ABSTRACT:** In this research, it is aimed to determine the effects of organizational justice perceptions of employees on green organizational behavior who are employed in tourism enterprises. Therefore, 294 employees were reached employed in tourism enterprises through surveys. In order to determine the effect of organizational justice perceptions of employees on organizational green behaviors in tourism enterprises, descriptive statistics on organizational justice perceptions and green organizational behavior statements of employees were determined and regression analysis was performed. The highest perceived dimension of organizational justice by the employees was determined as procedural, informational justice and the lowest perceived justice dimension as distributive justice. The highest perceived dimension of green organizational behavior by the employees was determined as environmental sensitivity and economic sensitivity. According to the results of regression analysis, organizational justice statistically significant effects on green organizational behavior. According to this result, the increase in the organizational justice perceptions of the employees participating in this research gives an increase in the green organizational behavior of the employees.

\* Dr. Öğr. Üyesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, meldaharbal@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8701-017X

**Key Words:** Organizational justice, green organizational behavior, tourism enterprises.

## 1. GİRİŞ

Hizmet sektörünün en etkin unsuru olan insan kaynağının örgüt içerisindeki algılamaları davranışlarına yansıyabilmektedir. Buna bağlı olarak örgüt içerisinde işgören algılamalarının olumlu seviyede gerçekleşmesi örgütün etkinliğini, verimliliğini, rekabet gücünü ve sürdürülebilirliğini olumlu düzeyde etkileyebilmektedir. Özellikle örgütsel adalet konusu turizm işletmelerinde etkin kavramlardan birisi olmakta, örgüt içerisinde işgören adaletsizliği algıladığında adaletsizliğin kaynağına inmekten çok bir bütün olarak örgüte tepkide bulunabilmektedir. Buna bağlı olarak örgütlerin işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarını doğrudan etkileyebilecek temel kuralları göz önünde bulundurmaları gerekmektedir (Halis ve Akova, 2008: 458).

Araştırmanın birinci kavramı olan örgütsel adalet, örgüt içerisinde adaletin sonuçlarını belirlemeye yönelik kullanılan bir kavramdır. Başka bir ifadeyle, örgütsel adalet; işgörenlerin örgütte ne derece adil davranış gösterildiğine dair algıları ve söz konusu algıların örgütler açısından başka çıktıları ne şekilde etkilediğini ihtiva etmektedir (İşcan ve Sayın, 2010: 195). İşgörenler örgütte yöneticileri tarafından adaletsiz davranışlara maruz kaldıklarını algılamaları halinde işlerine, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve örgütün tamamına karşı bağlılık ve sadakatleri azalmakta, zamanla daha da ileriye giderek olumsuz duygu ve tutumlar takınmalarına neden olabilmektedir (Eren, 2014: 551). Örgütsel adalet algısı, örgütlerin etkili işleyişi ve işgörenlerin kişisel tatminlerine yönelik temel gereklilik olarak önem arz etmektedir. Buna bağlı olarak işgörenler örgütte işe alım, ücret ödeme, mağduriyetlerin adil bir şekilde çözümlenmesi ve örgütte demokratik karar alma hakkı gibi örgütsel faaliyetlere bakarak örgüt içinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığı konusunda karar vermekte ve örgüte karşı tutum geliştirmektedir (Greenberg, 1990: 399). Örgütlerde adalet algısının temeli eşitlik teorisine dayanır. Eşitlik teorisi, işgörenlerin ücret düzeyi, zam ve terfi gibi çıktılarının adil veya adaletsiz olarak algıladığı koşulları açıklamakta ve buna göre iş görende bir örgütsel adalet algısı oluşmaktadır. Başka bir ifadeyle işgörenler örgütsel adalet kapsamında tüm işgörenlerin hak ettiklerini elde etmesi gerektiğine inanmaktadır (Luthans, 2011:172). Colquitt (2001: 386), örgütsel adaletin boyutsallığını araştırdığı çalışmada dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası ve bilgilendirme adaleti olmak üzere dört farklı boyut belirlemiştir.

**Dağıtımsal Adalet**, işgörenin yapmış olduğu işe göre ortaya çıkan değerlendirmelerin doğruluğuna odaklanmasıdır. Başka ifadeyle işgörenler dağıtımsal adalet boyutuna göre yaptıkları iş karşılığında elde ettikleri ödül, ceza,

ücret gibi kazanımları karşılaştırarak yapılanların adil olup olmadığını değerlendirmektedir (Greenberg, 1986: 340). Bu değerlendirme sonucunda işgören bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tepkiler gösterebilmektedir. Bu bağlamda belirli bir sonuç adaletli veya adaletsiz olarak algılandığında işgören duyuşsal olarak öfke, mutluluk, gurur veya suçluluk hissedebilmekte, kendisinin veya iş arkadaşlarının girdilerini ve sonuçlarını bilişsel olarak bozabilmekte ve örgütte performans ya da geri çekilme davranışı gösterebilmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001: 280).

**İşlemsel Adalet**, iş görenlere yönelik ücret, ödül, terfi gibi kazanımların ne şekilde belirlendiğine, örgütsel karar almada ve alınan kararların uygulanmasında kullanılan prosedürlerin adil olarak algılanmasına odaklanır (Greenberg, 1987: 10). Leventhal (1980)'e göre işgörenlerin prosedürleri adil olarak algılayabilmesi için altı kuralı göz önünde bulundurması gerekmektedir. Bunlar; kararların tutarlılığı, doğruluğu, düzeltilebilmesi, kararlarda temsilcilik, etik davranmak ve önyargılı olmamaktır.

**Kişilerarası Adalet**, örgüt içerisinde iş görenlere ne düzeyde saygılı ve itibarlı davranıldığını ifade etmektedir (Laschinger, 2004: 355). Başka bir ifadeyle kişilerarası adalet, örgüt ve işgören arasındaki iletişimde nezaket, saygı ve doğruluk gibi davranışları temel alır (Beugré, 2002: 1095).

**Bilgilendirme Adaleti**, prosedürlerin işleyişi veya çıktıların dağıtımının gerekçesi hakkında iş görenlere bilgi verilmesi ve açıklama yapılması üzerine odaklanır (Colquitt vd., 2001: 427).

Araştırmanın ikinci kavramı yeşil örgütsel davranış ise işgörenlerin çevresel sürdürülebilirliğe yönelik katkıda bulunacak veya zarar verebilecek ölçeklenebilir eylemleri ve davranışları olarak tanımlanmaktadır (Ones ve Dilchert 2012; akt. Ones ve Dilchert 2012: 452). Başka bir ifadeyle, örgüt içerisinde işgörenlerin, çevre dostu davranışlar sergileme eğilimini göstermesidir (Erbaşı ve Özalp, 2016: 298). Norton ve diğerleri (2015: 105), yeşil örgütsel davranış; işgörenlerin iş görevleri bağlamında gerçekleştirilen gerekli yeşil davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, organizasyonel politikalara bağlı kalmayı, uygun alternatifleri seçmekle birlikte çalışma yöntemlerini değiştirmeyi, sürdürülebilir ürün ve süreçler oluşturmayı içerir. Graves ve diğerleri (2013: 81), işgörenlerin yeşil davranışlarını çevre hakkında daha fazla şey öğrenme, örgütün çevresel etkilerini azaltmak için fikirler geliştirme ve uygulama, yeşil süreçler ve ürünler geliştirme, geri dönüşüm, yeniden kullanma ve çevreyi olumsuz etkileyen uygulamaları sorgulama olarak geniş kapsamlı çevresel olarak sorumlu faaliyetler olarak kavramsallaştırılmıştır.

Ones ve Dilchert (2012: 459-460) çalışmalarında işgörenlerin yeşil davranışını beş kategoride tanımlamıştır. Söz konusu davranışlar şu şekildedir:

**Zarar vermekten kaçınmak:** Hava kirliliğini önleme, işlemlerin çevresel etkisini izleme, eko sistemi koruma ve destekleme gibi davranışlardır.

**Korumak:** Kullanımı azaltmayı, yeniden başka amaçla kullanmayı, yeniden değerlendirmeyi ve geri dönüşümü içerir.

**Sürdürülebilir çalışmak:** Sürdürülebilirlik için çalışma işin yapılış şeklini değiştirme, üretim faaliyetleri ve süreçlerini çevreye karşı daha duyarlı seçeneklerle değiştirme, sürdürülebilir ürün ve işlemler yaratma, sürdürülebilirlik için üretimde yeniliklere açık olma olarak ifade edilebilir.

**Başkalarını etkilemek:** Diğer kişileri teşvik etme ve destekleme, sürdürülebilirlik için eğitime ve yetiştirmeyi kapsamaktadır.

**Çevre için inisiyatif almak:** Çevresel öncelikleri ilk sıraya koyma, çevre yararına, eylem ve lobi faaliyetlerinde bulunma, program ve politikaları başlatma gibi davranışlardır.

Erbaşı (2018: 581), yeşil örgütsel davranışa yönelik ölçek geliştirdiği çalışmada çevresel, teknolojik, ekonomik duyarlılık, çevresel katılım ve yeşil satın alma olmak üzere beş farklı boyut belirlemiştir.

**Çevresel Duyarlılık,** işgörenlerin kendi evlerinde uygulamış oldukları çevre dostu davranışları örgüt içerisinde de gösterme eğilimi olarak ifade edilmektedir.

**Teknolojik Duyarlılık,** örgüt içerisindeki teknolojik ekipmanların kullanımına yönelik çevreci davranışları temsil etmektedir.

**Ekonomik Duyarlılık,** işgörenin örgüt içerisindeki davranışlarında ekonomik olarak tasarruflu olmasıdır.

**Çevresel Katılım,** örgütün ağaç dikimi vb. gibi çevre dostu uygulamalara katılımı ve işgörenlerin çevreci kurallara uyması olarak ifade edilmektedir.

**Yeşil Satın Alma,** örgütte çevre dostu ürünlerin tercih edilmesini temsil etmektedir (Erbaşı, 2018: 586-587).

Hızlı sanayileşme ve küreselleşme, modern dünyada çevre suistimallerinin başlıca nedenleri olmakla birlikte günümüzde, örgütlerin çoğu, çevre kirliliğinin üstesinden gelmek için çevre dostu kavramlar, yeşil davranış ve sürdürülebilirlik konularına odaklanmaktadır (Weerathna, Jayarathna and Pintoe, 2017: 1095). Örgütlerin dış çevrenin sürdürülebilirliğine karşı olumlu tutumlarıyla birlikte işgörenlerin örgüt içerisinde yeşil örgütsel davranış sergilemesi de önem arz etmektedir. Çünkü atık malzemelerin geri dönüşümü veya ışıkların kapatılması ve günün sonunda elektronik cihazların kapatılması gibi pek çok çevresel girişim, neredeyse tamamen çalışanların iyi niyetine ve bireysel davranışlarına dayanmaktadır (Boiral, Paillé and Raineri, 2015: 12). Bu bağlamda örgüt içerisinde işgörenlerin yeşil örgütsel davranış sergilemelerini destekleyecek uygulamalar olsa bile bunu daha etkin hale getirebilecek örgütün adil olarak algılanması

gerekmektedir. Bu bağlamda örgütsel adalet ve yeşil örgütsel davranış ile ilgili çalışmalara bakıldığında örgütsel adaletin; örgütsel güven (Polat ve Celep, 2008; İşcan ve Sayın, 2010; Kılıçlar, 2011), iş tatmini (Yıldırım, 2007; İşcan ve Sayın, 2010), örgütsel özdeşleşme (Cüce, Güney ve Teyfur, 2013), örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği (Balık ve Şengül, 2016), duygusal tükenmişlik (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009), işten ayrılma niyeti (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Poyraz, Kara ve Çetin, 2009; Şeşen ve Basım, 2010) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Yeşil örgütsel davranış ile ilgili yapılan çalışmalarda genelde sürdürülebilirlik kapsamında işgörenlerin yeşil davranışlarının önemi üzerinde durulmaktadır (Bauer, Erdogan ve Taylor, 2012; Ones ve Dilchert, 2012; Norton, Zacher ve Ashkanasy, 2014; Yiğit, 2017; Abdulghaffar, 2017; Zientara ve Zamojska, 2018; Eroymak, İzgüden ve Erdem, 2018). Yapılan literatür incelemesi sonucunda işgörenlerin örgütsel adalet algısının yeşil örgütsel davranışları üzerine etkisini belirleyen bir çalışma ile karşılaşılmadığından dolayı bu çalışma çevreyi etkin bir şekilde kullanan turizm sektöründe uygulanmıştır.

Turizm sektörü açısından çevrenin sürdürülebilirliği önem arz etmekte ve turizm işletmelerinin çevrenin sürdürülebilirliğine katkı sağlaması amacıyla işgörenlerin yeşil davranışlara yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda işgörenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel yeşil davranışlarını adil olma veya olmama durumuna göre olumlu veya olumsuz etkileyebilecektir. Bu doğrultuda bu çalışmada turizm işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel adalet algıları ve yeşil örgütsel davranış ele alınmakta ve örgütsel adalet algısının işgörenlerin yeşil örgütsel davranışlarına etkisi belirlenmeye çalışılmaktadır. Buna bağlı olarak çalışmanın hipotezleri ise şu şekilde belirlenmiştir:

**H1:** İşgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi bulunmaktadır.

**H2:** İşgörenlerin dağıtımsal adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından (a) çevresel duyarlılık, (b) teknolojik duyarlılık, (c) ekonomik duyarlılık, (d) çevresel katılım ve (e) yeşil satın alma üzerinde etkisi bulunmaktadır.

**H3:** İşgörenlerin işlemsel adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından (a) çevresel duyarlılık, (b) teknolojik duyarlılık, (c) ekonomik duyarlılık, (d) çevresel katılım ve (e) yeşil satın alma üzerinde etkisi bulunmaktadır.

**H4:** İşgörenlerin kişilerarası adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından (a) çevresel duyarlılık, (b) teknolojik duyarlılık, (c) ekonomik

duyarlılık, (d) çevresel katılım ve (e) yeşil satın alma üzerinde etkisi bulunmaktadır.

**H5:** İşgörenlerin bilgilendirme adaleti algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından (a) çevresel duyarlılık, (b) teknolojik duyarlılık, (c) ekonomik duyarlılık, (d) çevresel katılım ve (e) yeşil satın alma üzerinde etkisi bulunmaktadır.

## 2. METODOLOJİ

Araştırmanın evreni, Hatay ilinde faaliyette bulunan turizm işletme belgeli otel işletmelerindeki iş görenlerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamına alınan Hatay ilindeki turizm işletme belgeli otel işletmelerinde çalışan işgören sayısının elde edilebileceği bir kaynak bulunmadığından, araştırmadaki evren sayısının hesaplanmasında, Türkiye’de faaliyette bulunan konaklama işletmelerinin sahip olduğu yatak sayısına göre, personel sayılarını içeren Turizm Bakanlığı’nın; “Otelcilik ve Turizm Sektöründe İşgücü Araştırması” verilerinden yararlanılmıştır (Turizm Bakanlığı, 1989; Ağaoğlu, 1992; Öztürk ve Pelit, 2010). Söz konusu verilere göre, Türkiye’de bir otel işletmesinde yatak başına düşen personel sayısı 0,59’dur. 2019 yılı Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre, araştırma kapsamına alınan Hatay ilinde turizm işletme belgesine sahip toplam 48 turizm işletme belgeli otel işletmesi, 2.528 oda ve 5.124 yatak kapasitesiyle faaliyet göstermektedir (www.yigm.ktb.gov.tr). Buna göre, 5.124 (yatak kapasitesi) x 0,59 (yatak başına düşen işgören sayısı) = 3.023kişi sayısı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün tespitinde %90 güven aralığında 3.250 kişiye kadar olan evren sayısında 152 kişiye ulaşmak yeterli olabilmektedir. Bu bağlamda olasılığa dayanan ve araştırma evreni içerisindekilerinin her birine örnekleme seçilebilmesi için eşit şans verilen basit tesadüfî örnekleme yöntemi(Gürbüz ve Şahin, 2018: 130-135) kullanılarak Hatay ilinde faaliyette bulunan turizm işletme belgeli otel işletmelerindeki çalışan 294 iş görene anket aracılığıyla ulaşılmıştır.

Anket formu oluşturulurken örgütsel adalet ve yeşil örgütsel davranışla ilgili yapılan birçok araştırmada kullanılan hazır ölçeklerden faydalanılmıştır. Anket formunda, işgörenlerin demografik özelliklerini belirlemeye, örgütsel adalet algılarını ve yeşil örgütsel davranışlarını ölçmeye yönelik ifadeler yer verilmiştir.

Araştırmada örgütsel adaleti ölçmek için, Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve birçok araştırmada kullanılan (Judge ve Colquitt, 2004; Arslantaş ve Pekdemir, 2007; Cihangiroğlu vd., 2010; Yelboğa, 2012; Kovačević vd., 2013; Díaz-Gracia, vd., 2014) “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği 0,807 olarak belirlenmiştir. Söz konusu ölçek; dağıtımsal adalet 4, işlemsel adalet 7, kişilerarası adalet 4 ve bilgilendirme adaleti 5 olmak üzere 20

soru içermekte ve dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler 5' li likert esas alınarak (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (5) Kesinlikle Katılıyorum arasında derecelendirme yapılmıştır.

Araştırmada yeşil örgütsel davranışını ölçmek için, Erbaşı (2018) tarafından geliştirilen “Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği 0,818 olarak belirlenmiştir. Söz konusu ölçek çevresel duyarlılık, teknolojik duyarlılık, ekonomik duyarlılık, çevresel katılım ve yeşil satın alma üzere olmak üzere toplam beş boyuttan oluşmaktadır. Bununla birlikte ölçek; çevresel duyarlılık 8, teknolojik duyarlılık 3, ekonomik duyarlılık 5, çevresel katılım 7 ve yeşil satın alma 4 olmak üzere 27 soru içermektedir. Ölçekteki ifadeler 5' li likert derecelendirme esas alınarak (1) Hiçbir Zaman ile (5) Her Zaman aralığında belirlenmiştir.

Araştırmada anket uygulanmasıyla elde edilen veriler istatistik programıyla analiz edilmiştir. Araştırmada önce araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özellikleri ve örgütsel adalet, yeşil örgütsel davranış boyutlarına ait betimleyici istatistikler belirlenmiş olup değişkenler arasındaki etkileri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

### 3. BULGULAR

Turizm işletmelerinde örgütsel adalet algılamalarının işgörenlerin örgütsel yeşil davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada anket aracılığıyla elde edilen verilerle örneklemin profili belirlenmiştir (Tablo 1). Araştırmada elde edilen veriler istatistiki analizlere tabi tutulmuştur. Bununla birlikte araştırma verilerinin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakarak normal dağılım gösterip göstermediği belirlenmiştir. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin kendi standart hatasına bölünmesiyle elde edilen değerlerin 3,2'nin altında olması nedeniyle (Tabachnick ve Fidell, 2012, akt. Gürbüz ve Şahin, 2014: 210) verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılarak parametrik test kullanılmıştır. Buna göre; turizm işletmelerinde istihdam edilen işgörenlerin örgütsel adalet algılamaları ve yeşil örgütsel davranış ifadelerine ilişkin betimleyici istatistikler belirlenmiş olup örgütsel adalet boyutlarının yeşil örgütsel davranış boyutları üzerine etkisini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan turizm işletmelerinde istihdam edilen işgörenlerin %68'i erkek, %32'si kadın, % 56,5'i evli ve %43,5'i bekâr katılımcılardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan işgörenlerin yaş dağılımına bakıldığında %38,1'i 21-30 yaş %25,9'u 31-40 yaş, %13,9'u 51 yaş ve üzeri, %13,3'ü 41-50 yaş ve % 8,8'inin 20 yaş ve altı olduğu görülmektedir. İş görenlerin eğitimine göre dağılımı incelendiğinde eğitim durumlarından en yüksekinin ilköğretim (%32,7) ve lise

(%31,3) olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin büyük çoğunluğu %32,7'lik oran ile 1-3 yıl ve %32,3'lik oran ile 4-6 yıl arası turizm sektöründe çalışmaktadır (Tablo 1).

**Tablo 1:** Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Demografik Özellikleri

| <b>Cinsiyet</b>                         | <b>f</b>   | <b>%</b>   |
|---|------------|------------|
| Erkek                                   | 200        | 68,0       |
| Kadın                                   | 94         | 32,0       |
| <b>Medeni Durum</b>                     | <b>f</b>   | <b>%</b>   |
| Evli                                    | 166        | 56,5       |
| Bekâr                                   | 128        | 43,5       |
| <b>Yaş</b>                              | <b>f</b>   | <b>%</b>   |
| 20 yaş ve altı                          | 26         | 8,8        |
| 21 ile 30 yaş aralığı                   | 112        | 38,1       |
| 31 ile 40 yaş aralığı                   | 76         | 25,9       |
| 41 ile 50 yaş aralığı                   | 39         | 13,3       |
| 51 yaş ve üzeri                         | 41         | 13,9       |
| <b>Eğitim Durumu</b>                    | <b>f</b>   | <b>%</b>   |
| İlköğretim                              | 96         | 32,7       |
| Lise                                    | 92         | 31,3       |
| Ön lisans                               | 56         | 19,0       |
| Lisans                                  | 50         | 17,0       |
| <b>Turizm Sektöründe Çalışma Süresi</b> | <b>f</b>   | <b>%</b>   |
| 1 yıldan az                             | 23         | 7,8        |
| 1 ile 3 yıl arası                       | 96         | 32,7       |
| 4 ile 6 yıl arası                       | 95         | 32,3       |
| 7 ile 9 yıl arası                       | 59         | 20,1       |
| 10 yıl ve üstü                          | 21         | 7,1        |
| <b>TOPLAM</b>                           | <b>294</b> | <b>100</b> |

Tablo 2 ve Tablo 3'te kullanılan ölçeklere ilişkin faktör analizi yapılmış olup faktör yüklerine bakılarak ölçeklerden herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Çünkü faktör yüklerinin genel olarak 0,32'inin üzerinde olması önerilmektedir. Bu kapsamda 0,32-0,50 arası düşük, 0,50-0,60 arası iyi, 0,60-0,70 arası yüksek ve 0,70'in üzerindeki faktör yükleri mükemmel faktör yükleri olarak sınıflandırılabilir (Gürbüz ve Şahin 2018: 320).



**Tablo 2:** Örgütsel Adalet Ölçeği Faktör Analizi

| Dağıtımsal Adalet                    |      | Kişilerarası Adalet |      | İşlemsel Adalet |      | Bilgilendirme Adaleti |         |
|--------------------------------------|------|---------------------|------|-----------------|------|-----------------------|---------|
| ÖAA1                                 | ,679 | ÖAA5                | ,884 | ÖAA9            | ,838 | ÖAA16                 | ,904    |
| ÖAA2                                 | ,525 | ÖAA6                | ,836 | ÖAA10           | ,646 | ÖAA17                 | ,797    |
| ÖAA3                                 | ,498 | ÖAA7                | ,721 | ÖAA11           | ,690 | ÖAA18                 | ,876    |
| ÖAA4                                 | ,788 | ÖAA8                | ,757 | ÖAA12           | ,837 | ÖAA19                 | ,866    |
|                                      |      |                     |      | ÖAA13           | ,737 | ÖAA20                 | ,860    |
|                                      |      |                     |      | ÖAA14           | ,816 |                       |         |
|                                      |      |                     |      | ÖAA15           | ,825 |                       |         |
| Açıklanan Toplam Varyans             |      |                     |      |                 |      |                       | 76,895  |
| KaiserMeyerOlkin Ölçek Güvenirliliği |      |                     |      |                 |      |                       | ,655    |
|                                      |      |                     |      |                 |      |                       | 4469,39 |
| Bartlett's Küresellik Testi          |      |                     |      |                 |      |                       | 0       |
| df                                   |      |                     |      |                 |      |                       | 190     |
| Sig.                                 |      |                     |      |                 |      |                       | ,000    |

Örgütsel adalet ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına göre; örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarından dağıtımsal adalet alt boyutunun 0,498 ile 0,788, kişilerarası adalet alt boyutunun 0,721 ile 0,884, işlemsel adaletin 0,646 ile 0,838, bilgilendirme adaletinin 0,860 ile 0,904 aralıklarında faktör yükleri aldığı belirlenmiş olup, örgütsel adalet ölçeğinin 4 alt boyutu toplam varyansın %76'sını açıklamaktadır (Tablo 2).

**Tablo 3:** Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Faktör Analizi

| Çevresel Duyarlılık                  |      | Çevresel Katılım |      | Ekonomik Duyarlılık |      | Yeşil Satın Alma |      | Teknolojik Duyarlılık |          |
|--------------------------------------|------|------------------|------|---------------------|------|------------------|------|-----------------------|----------|
| YÖD1                                 | ,586 | YÖD9             | ,764 | YÖD16               | ,872 | YÖD21            | ,814 | YÖD25                 | ,738     |
| YÖD2                                 | ,777 | YÖD10            | ,829 | YÖD17               | ,767 | YÖD22            | ,672 | YÖD26                 | ,451     |
| YÖD3                                 | ,766 | YÖD11            | ,910 | YÖD18               | ,508 | YÖD23            | ,819 | YÖD27                 | ,491     |
| YÖD4                                 | ,760 | YÖD12            | ,776 | YÖD19               | ,819 | YÖD24            | ,810 |                       |          |
| YÖD5                                 | ,701 | YÖD13            | ,850 | YÖD20               | ,825 |                  |      |                       |          |
| YÖD6                                 | ,769 | YÖD14            | ,875 |                     |      |                  |      |                       |          |
| YÖD7                                 | ,853 | YÖD15            | ,792 |                     |      |                  |      |                       |          |
| YÖD8                                 | ,851 |                  |      |                     |      |                  |      |                       |          |
| Açıklanan Toplam Varyans             |      |                  |      |                     |      |                  |      |                       | 75,723   |
| KaiserMeyerOlkin Ölçek Güvenirliliği |      |                  |      |                     |      |                  |      |                       | ,743     |
| Bartlett's Küresellik Testi          |      |                  |      |                     |      |                  |      |                       | 6845,122 |
| df                                   |      |                  |      |                     |      |                  |      |                       | 351      |
| Sig.                                 |      |                  |      |                     |      |                  |      |                       | ,000     |

Yeşil örgütsel davranış ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına göre; Yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutlarından çevresel duyarlılık boyutunun 0,586 ile 0,853, çevresel katılım alt boyutunun 0,764 ile 0,910, ekonomik duyarlılık alt boyutunun 0,508 ile 0,872, yeşil satın alma boyutunun 0,672 ile 0,819, teknolojik duyarlılık alt boyutunun 0,451 ile 0,738 aralıklarında faktör yükleri aldığı belirlenmiş olup, yeşil örgütsel davranış ölçeğinin 5 alt boyutu toplam varyansın %75'ini açıklamaktadır (Tablo 3).

**Tablo 4:** Örgütsel Adalet ve Yeşil Örgütsel Davranışa İlişkin Betimleyici İstatistikler

|                                | Ortalama    | Std.Sapma    |
|--------------------------------|-------------|--------------|
| <b>ÖRGÜTSEL ADALET</b>         | <b>4,13</b> | <b>0,373</b> |
| Dağıtimsal Adalet              | 3,96        | 0,679        |
| İşlemsel Adalet                | 4,27        | 0,330        |
| Kişilerarası Adalet            | 4,08        | 0,820        |
| Bilgilendirme Adaleti          | 4,11        | 0,466        |
| <b>YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ</b> | <b>4,01</b> | <b>0,447</b> |
| Çevresel Duyarlılık            | 4,42        | 0,412        |
| Teknolojik Duyarlılık          | 3,94        | 0,736        |
| Ekonomik Duyarlılık            | 3,79        | 0,778        |
| Çevresel Katılım               | 3,84        | 0,650        |
| Yeşil Satın Alma               | 3,80        | 0,699        |

Tablo 4'te görüldüğü üzere katılımcıların en yüksek algıladıkları adalet boyutu işlemsel (Ort.=4,27) ve bilgilendirme (Ort.=4,11), en düşük algılanan adalet boyutu ise dağıtimsal (Ort.=3,96) adalettir. Yeşil örgütsel davranış boyutları incelendiğinde, katılımcıların yeşil örgütsel davranış ifadelerine katılımı en yüksek 4,42 ortalama değeriyle çevresel duyarlılık ve en düşük 3,79 ortalama değeriyle ekonomik duyarlılık olarak belirlenmiştir.

**Tablo 5:** Örgütsel Adaletin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken        | R <sup>2</sup> | Beta  | p             |
|-------------------|-------------------------|----------------|-------|---------------|
| Örgütsel Adalet   | Yeşil Örgütsel Davranış | 0,126          | 0,355 | <b>0,000*</b> |

\*p<0.05

Tablo 5'te yapılan regresyon analizindeki R<sup>2</sup> determinasyon katsayısı değerine göre, yeşil örgütsel davranış değişkenliğinin % 12'si (R<sup>2</sup>=0,126), örgütsel adalet tarafından açıklanabilmektedir. Bu bağlamda H<sub>1</sub> hipotezi (İşgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi

bulunmaktadır.) yeterli kanıtla kabul edilmektedir. Anlamlılık (p) değerine incelendiğinde;  $p < 0,05$  olduğundan yeşil örgütsel davranış istatistiksel olarak anlamlı düzeyde örgütsel adaletten etkilenmektedir. Bu sonuca göre araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarındaki bir birimlik artış, işgörenlerin yeşil örgütsel davranış üzerinde 0,355 birimlik artış sağlamaktadır.

**Tablo 6:** Örgütsel Adalet Boyutlarının Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarından Çevresel Duyarlılık Üzerine Etkisi

| Bağımsız Değişkenler  | Bağımlı Değişken    | R <sup>2</sup> | Beta  | F      | p             |
|-----------------------|---------------------|----------------|-------|--------|---------------|
| Dağıtım Adalet        |                     |                | 0,508 |        | <b>0,000*</b> |
| İşlemsel Adalet       | Çevresel Duyarlılık | 0,218          | 0,264 | 20,099 | <b>0,000*</b> |
| Kişilerarası Adalet   |                     |                | 0,418 |        | <b>0,000*</b> |
| Bilgilendirme Adaleti |                     |                | 0,104 |        | 0,058         |

\* $p < 0,05$

Örgütsel adalet boyutlarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından çevresel duyarlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizinin sonuçları, R<sup>2</sup> determinasyon katsayısı değerine göre, çevresel duyarlılık değişkenliği %21'i (R<sup>2</sup>=0,218), dört bağımsız değişken (örgütsel adalet boyutları) tarafından açıklanabilmektedir. Bu bağlamda H<sub>2a</sub>, H<sub>3a</sub>, H<sub>4a</sub>, ve H<sub>5a</sub> hipotezi (İşgörenlerin dağıtım, işlemsel, kişilerarası ve bilgilendirme adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından çevresel duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır) yeterli kanıtla kabul edilmektedir. Bulgulara göre, çevresel duyarlılık değişkeni  $p < 0,05$  olduğundan dolayı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde örgütsel adalet boyutlarından dağıtım, işlemsel ve kişilerarası adaletten etkilenmektedir. Bilgilendirme adaleti değişkeni  $p > 0,05$  olduğundan anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda işgörenlerin dağıtım, işlemsel ve kişilerarası adalet algılamalarındaki bir birimlik artış, yeşil örgütsel davranış boyutu çevresel duyarlılık üzerinde sırasıyla 0,508, 0,264 ve 0,418 birimlik artış sağlamaktadır (Tablo 6).

**Tablo 7:** Örgütsel Adalet Boyutlarının Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarından Teknolojik Duyarlılık Üzerine Etkisi

| Bağımsız Değişkenler  | Bağımlı Değişken      | R <sup>2</sup> | Beta  | F     | p             |
|-----------------------|-----------------------|----------------|-------|-------|---------------|
| Dağıtım Adalet        |                       |                | 0,287 |       | <b>0,001*</b> |
| İşlemsel Adalet       | Teknolojik Duyarlılık | 0,071          | 0,102 | 5,533 | 0,102         |
| Kişilerarası Adalet   |                       |                | 0,031 |       | 0,713         |
| Bilgilendirme Adaleti |                       |                | 0,098 |       | 0,099         |

\* $p < 0,05$

Örgütsel adalet boyutlarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından teknolojik duyarlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizinin sonuçları,  $R^2$  determinasyon katsayısı değerine göre, teknolojik duyarlılık değişkenliği %7'si ( $R^2=0,071$ ), dört bağımsız değişken (örgütsel adalet boyutları) tarafından açıklanabilmektedir. Bu bağlamda  $H_{2b}$ ,  $H_{3b}$ ,  $H_{4b}$ , ve  $H_{5b}$  hipotezi (İşgörenlerin dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası ve bilgilendirme adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından teknolojik duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır) yeterli kanıtla kabul edilmektedir. Bulgulara göre, teknolojik duyarlılık değişkeni  $p<0,05$  olduğundan dolayı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde örgütsel adalet boyutlarından dağıtımsal adaletten etkilenmektedir. İşlemsel, kişilerarası ve bilgilendirme adaleti değişkenleri  $p>0,05$  olduğundan anlamlı olarak etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda işgörenlerin dağıtımsal adalet algılamalarındaki bir birimlik artış, yeşil örgütsel davranış boyutu teknolojik duyarlılık üzerinde 0,287 birimlik artış sağlamaktadır (Tablo 7).

**Tablo 8:** Örgütsel Adalet Boyutlarının Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarından Ekonomik Duyarlılık Üzerine Etkisi

| Bağımsız Değişkenler  | Bağımlı Değişken | $R^2$ | Beta  | F      | p             |
|-----------------------|------------------|-------|-------|--------|---------------|
| Dağıtımsal Adalet     |                  |       | 0,272 |        | <b>0,000*</b> |
| İşlemsel Adalet       | Ekonomik         | 0,320 | 0,275 | 34,028 | <b>0,000*</b> |
| Kişilerarası Adalet   | Duyarlılık       |       | 0,589 |        | <b>0,000*</b> |
| Bilgilendirme Adaleti |                  |       | 0,353 |        | <b>0,000*</b> |

\* $p<0,05$

Örgütsel adalet boyutlarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından ekonomik duyarlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizinin sonuçları,  $R^2$  determinasyon katsayısı değerine göre, ekonomik duyarlılık değişkenliği %32'si ( $R^2=0,320$ ), dört bağımsız değişken (örgütsel adalet boyutları) tarafından açıklanabilmektedir. Bu bağlamda  $H_{2c}$ ,  $H_{3c}$ ,  $H_{4c}$ , ve  $H_{5c}$  hipotezi (İşgörenlerin dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası ve bilgilendirme adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından ekonomik duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır) yeterli kanıtla kabul edilmektedir. Bulgulara göre, ekonomik duyarlılık değişkeni  $p<0,05$  olduğundan dolayı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde örgütsel adalet boyutlarından dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası ve bilgilendirme adaletinden etkilenmektedir. Bu bağlamda işgörenlerin dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası ve bilgilendirme adaleti algılamalarındaki bir birimlik artış, yeşil örgütsel davranış boyutu ekonomik duyarlılık üzerinde sırasıyla 0,272, 0,275, 0,589, 0,353 birimlik artış sağlamaktadır (Tablo 8).

Örgütsel adalet boyutlarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından çevresel katılım üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizinin sonuçları,

$R^2$  determinasyon katsayısı değerine göre, çevresel katılım değişkenliği %31'i ( $R^2=0,310$ ), dört bağımsız değişken (örgütsel adalet boyutları) tarafından açıklanabilmektedir. Bu bağlamda  $H_{2d}$ ,  $H_{3d}$ ,  $H_{4d}$ , ve  $H_{5d}$  hipotezi (İşgörenlerin dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası ve bilgilendirme adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından çevresel katılım üzerinde etkisi bulunmaktadır) yeterli kanıtla kabul edilmektedir (Tablo 9).

**Tablo 9:** Örgütsel Adalet Boyutlarının Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarından Çevresel Katılım Üzerine Etkisi

| Bağımsız Değişkenler  | Bağımlı Değişken | $R^2$ | Beta  | F      | p             |
|-----------------------|------------------|-------|-------|--------|---------------|
| Dağıtımsal Adalet     | Çevresel Katılım | 0,310 | 0,142 | 32,529 | 0,050         |
| İşlemsel Adalet       |                  |       | 0,073 |        | <b>0,000*</b> |
| Kişilerarası Adalet   |                  |       | 0,391 |        | 0,172         |
| Bilgilendirme Adaleti |                  |       | 0,451 |        | <b>0,000*</b> |

\* $p<0,05$

Bulgulara göre, çevresel katılım değişkeni  $p<0,05$  olduğundan dolayı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde örgütsel adalet boyutlarından işlemsel ve bilgilendirme adaletinden etkilenmektedir. Dağıtımsal ve kişilerarası adalet değişkenleri  $p>0,05$  olduğundan anlamlı olarak etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda işgörenlerin işlemsel ve bilgilendirme adalet algılamalarındaki bir birimlik artış, yeşil örgütsel davranış boyutu çevresel katılım üzerinde sırasıyla 0,073, 0,451 birimlik artış sağlamaktadır (Tablo 9).

**Tablo 10:** Örgütsel Adalet Boyutlarının Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarından Yeşil Satın Alma Üzerine Etkisi

| Bağımsız Değişkenler  | Bağımlı Değişken | $R^2$ | Beta  | F     | p             |
|-----------------------|------------------|-------|-------|-------|---------------|
| Dağıtımsal Adalet     | Yeşil Satın Alma | 0,069 | 0,008 | 5,314 | 0,925         |
| İşlemsel Adalet       |                  |       | 0,009 |       | 0,885         |
| Kişilerarası Adalet   |                  |       | 0,271 |       | <b>0,001*</b> |
| Bilgilendirme Adaleti |                  |       | 0,056 |       | 0,347         |

\* $p<0,05$

Tablo 10'da örgütsel adalet boyutlarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından yeşil satın alma üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizinin sonuçları,  $R^2$  determinasyon katsayısı değerine göre, teknolojik duyarlılık değişkenliği %6'sı ( $R^2=0,069$ ), dört bağımsız değişken (örgütsel adalet boyutları) tarafından açıklanabilmektedir. Bu bağlamda  $H_{2e}$ ,  $H_{3e}$ ,  $H_{4e}$ , ve  $H_{5e}$  hipotezi (İşgörenlerin dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası ve bilgilendirme adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından yeşil satın alma üzerinde etkisi bulunmaktadır) yeterli kanıtla kabul edilmektedir.

Bulgulara göre, yeşil satın alma değişkeni  $p < 0,05$  olduğundan dolayı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde örgütsel adalet boyutlarından kişilerarası adaletten etkilenmektedir. Dağıtımsal, işlemsel ve bilgilendirme adaleti değişkenleri  $p > 0,05$  olduğundan anlamlı olarak etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda işgörenlerin kişilerarası adalet algılamalarındaki bir birimlik artış, yeşil örgütsel davranış boyutu yeşil satın alma üzerinde 0,271 birimlik artış sağlamaktadır.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm sektöründe sürdürülebilirliğin temel kaynağı olan insan faktörünün örgüt içerisindeki adalet algılamaları buna bağlı olarak şekillenen yeşil örgütsel davranışı hem turizm işletmeleri hem de turizm arz kaynağını oluşturan çevre için hayati önem taşıyabilmektedir. Bu bağlamda turizm işletmelerinde istihdam edilen işgörenler kendilerine adil davranıldığını algılaması halinde aynı şekilde çevreye olumlu davranış gösterebilecektir.

Turizm işletmelerinde işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının örgütsel yeşil davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada katılımcıların en yüksek algıladıkları adalet boyutu işlemsel ve bilgilendirme, en düşük algılanan adalet boyutu ise dağıtımsal adalet olarak belirlenmiştir. Yeşil örgütsel davranış boyutlarından ise en yüksek çevresel duyarlılık ve ekonomik duyarlılık ifadelerine katılım göstermişlerdir. Bu bağlamda örgüt içerisindeki bütün iş ve işlemlerin etik ve ahlâkî standartlara uygun olduğu ve yöneticilerin işgörenlerle iletişimde samimi olduğu ve prosedürleri ayrıntılı bir şekilde açıkladığı ifade edilebilir. Buna bağlı olarak işgörenler işletmede bozuk musluk vb. fark ettiğinde ilgilenmekte ya da sorumlu kişilere iletmekte ve zorunlu olmadıkça kâğıt israfına yol açabileceğini düşündüğü için yazıcı kullanmaktadır.

Araştırmada yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre yeşil örgütsel davranış istatistiksel olarak anlamlı düzeyde örgütsel adaletten etkilenmektedir. Bu sonuca göre araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarındaki bir birimlik artış, işgörenlerin yeşil örgütsel davranışı üzerinde 0,355 birimlik artış sağlamaktadır. Örgütsel adalet boyutlarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından çevresel duyarlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizinin sonuçlarına göre çevresel duyarlılık değişkenliği dört bağımsız değişken (örgütsel adalet boyutları) tarafından açıklanabilmektedir. Bulgulara göre, çevresel duyarlılık değişkeni istatistiksel olarak anlamlı düzeyde örgütsel adalet boyutlarından dağıtımsal, işlemsel ve kişilerarası adaletten etkilenmektedir. Bu bağlamda işgörenlerin dağıtımsal, işlemsel ve kişilerarası adalet algılamalarındaki bir birimlik artış, yeşil örgütsel davranış boyutu çevresel duyarlılık üzerinde sırasıyla 0,508, 0,264 ve 0,418 birimlik artış sağlamaktadır. Teknolojik duyarlılık değişkenliği dört bağımsız değişken (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, kişilerarası

adalet ve bilgilendirme adaleti) tarafından açıklanabilmekte, işgörenlerin dağıtımsal adalet algılamalarındaki bir birimlik artış, yeşil örgütsel davranış boyutu teknolojik duyarlılık üzerinde 0,287 birimlik artış sağlamaktadır. Yeşil örgütsel davranış boyutlarından ekonomik duyarlılık değişkenliği dört bağımsız değişken (örgütsel adalet boyutları) tarafından açıklanabilmektedir. İşgörenlerin dağıtımsal, işlemsel, kişilerarası ve bilgilendirme adaleti algılamalarındaki bir birimlik artış, yeşil örgütsel davranış boyutu ekonomik duyarlılık üzerinde sırasıyla 0,272, 0,275, 0,589, 0,353 birimlik artış sağlamaktadır. Örgütsel adalet boyutlarının yeşil örgütsel davranış boyutlarından çevresel katılım üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizinin sonuçlarına göre, çevresel katılım değişkenliği dört bağımsız değişken (örgütsel adalet boyutları) tarafından açıklanabilmektedir. İşgörenlerin işlemsel ve bilgilendirme adalet algılamalarındaki bir birimlik artış, yeşil örgütsel davranış boyutu çevresel katılım üzerinde sırasıyla 0,073, 0,451 birimlik artış sağlamaktadır. Teknolojik duyarlılık değişkenliği dört bağımsız değişken (örgütsel adalet boyutları) tarafından açıklanabilmektedir. İşgörenlerin kişilerarası adalet algılamalarındaki bir birimlik artış, yeşil örgütsel davranış boyutu yeşil satın alma üzerinde 0,271 birimlik artış sağlamaktadır.

Araştırmada yapılan analiz sonuçlarından yola çıkarak örgütlerde işgörenlerin elde ettikleri gelirlerin yaptıkları işe uygun olduğunu, yöneticilerinin kendilerine nazik davrandığını, onurlarını incitecek tavırlarda, uygunsuz söz ve yorumlarda bulunmadığını, görevlerini yerine getirirken işgörenler kendi görüş ve duygularını rahatça ifade edebildiğini, örgüt içerisindeki uygulamaların tarafsız, etik ve ahlâkî standartlara uygun olduğunu, kendisiyle iletişimde samimi olup iş ile ilgili prosedürleri ayrıntılı bir şekilde açıkladığını algılaması işgörenin örgütsel anlamda adaletin olduğu kanısına varmasını sağlayabilmektedir. Bu kapsamda işgören örgütün sürdürülebilirliğine katkıda bulunabilecek yeşil örgütsel davranış faaliyetlerini işinin bir parçası haline getirebilecek ve çalışma arkadaşlarını da kendisiyle birlikte olumlu anlamda yönlendirebilecektir. Bu bağlamda işgörenler örgüt içerisinde geri dönüşümü olmayan ürünleri atık kutularına atmaya, küçük bir not almaları gerekirse, büyük kâğıt yerine bloknot gibi küçük kağıtları veya müsvedde kağıtları tercih etmeye, işletmede gereksiz yanan ampul fark ettiğinde hemen kapatıp enerjide tasarruf etmeye, geri dönüşümü mümkün olabilecek kağıt, cam, pil gibi malzemeleri geri dönüşüm kutusuna atmaya, çevreye zarar verecek bir davranış sergileyen başka bir işgören gördüğünde hemen uyardırmaya, çevreye dost faaliyetlere katılım göstermeye, işletmeye katkı sağlayabilecek çevre dostu uygulamalar hakkında yöneticilerine önerilerde bulunmaya ve konukları çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendirmeye özen

gösterebilecektir. Bu sayede işletmenin hem verimliliği artış gösterebilecek, sürekliliği sağlanabilecek ve işletme rekabet üstünlüğü elde edebilecek hem de çevrenin sürdürülebilirliğine katkıda bulunabilecektir.

Turizm işletmelerinde işgörenlerin işin gereklerine uygun performanslarını sergilemeleri örgütün adil olarak algılanabilmesine bağlı olabilmektedir. Bununla birlikte adil olarak algılanan örgütlerde işgörenler arasındaki işbirliği artmakta, işgörenler ekip ruhuna uygun hareket edebilmektedir. Turizm işletmelerinde işgörenlerin işbirliği içerisinde çalışmalarını önemli olması nedeniyle örgütsel adaletin algılanmadığı örgütlerde bir yerde oluşabilecek bir aksaklık tüm işlerin aksamasına neden olabilmekte, işgörenlerin yeşil örgütsel davranış sergilemelerini engelleyerek müşteri memnuniyetini de olumsuz etkilemektedir. Bu noktada işgörenlerin ekip halinde çalışmalarını, yeşil örgütsel davranış sergilemeleri örgütün adil olarak algılanmasına bağlı olarak şekillenmektedir. Bu çalışmada, işgörenlerin örgüt adalet algılamalarının yeşil örgütsel davranışı etkilediği varsayımından yola çıkılarak turizm işletmelerinde örgütsel adalet algısının yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinin pozitif yönde olduğu belirlenmiştir. Ancak bu çalışma zaman ve maliyet açısından araştırma evreni Hatay ilinde bulunan turizm işletme belgeli otel işletmeleri ile sınırlandırılmıştır. Turizm işletmeleri kapsamında diğer yiyecek içecek, seyahat ve eğlence işletmeleri kapsam dışı bırakılmıştır. Kapsam olarak örgütsel adalet algısının yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi ele alınmış olup, örgütsel adalet ile ilişkisi muhtemel olan motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel yabancılaşma gibi diğer faktörler ele alınmamıştır. Gelecek araştırmalarda örgütsel adaletin örgütlerin verimliliği, sürdürülebilirliği ve rekabet üstünlüğü elde edebilmesi için her örgütte bir zorunluluk olduğu düşünülüp söz konusu sınırlılıklar dikkate alınarak yapılacak çalışmalarla literatüre katkıda bulunulabilir.

#### KAYNAKÇA

- Abdulghaffar, N. (2017). Green workplace behavior in Saudi Arabic: The case of enviroco, *Journal of Management and Sustainability*, 7(11), 19-28.
- Ağaoğlu, O. K. (1992). İşgücünü verimli kullanma tekniklerinin turizm sektörüne uygulanması. *Verimlilik Dergisi*, 110-121.
- Arslantaş, C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 261-285.
- Balık, E. ve Şengül, Ü. (2016). İş sağlığı ve güvenliğinde örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği üzerindeki rolü: Çanakkale'de ampirik bir



- uygulama. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 115-125.
- Bauer, T. N., Erdogan, B. ve Taylor, S. (2012). Creating and maintaining environmentally sustainable organizations: Recruitment and on-boarding. In Jackson, S. E., Ones, D., Dilchert, S. (Eds.), *Managing human resources for environmental sustainability: 222-240*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Beugré, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective, *International Journal Of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- 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*, 12-32. New York: Oxford University Press.
- Cihangiroğlu N., Şahin B. ve Naktiyok A. (2010). Hekimlerin örgütsel adalet algıları üzerine bir araştırma, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 67-82.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: a meta-analysis, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O. ve Ng, K.Y. (2001). Justice at the millenium: A meta analytic review of 25 years of organizational justice research, *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Díaz-Gracia, L., Barbaranelli, C. ve Moreno Jiménez, B. (2014). Spanish version of Colquitt's organizational justice scale, *Psicothema*, 26(4), 538-544.
- Erbaşı A. (2018). Yeşil örgütsel davranış: Özgün bir ölçek geliştirme, 6. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 2-3 Kasım / Isparta, 581-590.
- Erbaşı, A. ve Özalp Ö. (2016). The effect of environmental passion and green organizational behavior on organisational commitment, *Eurasian Business & Economics Journal*, 2, 297-306.
- Eren, E.. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, On dördüncü Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

- Eroymak S., İzgüden D. ve Erdem R. (2018). Çalışanların yeşil davranışının kavramsal çerçevede incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 961-971.
- 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.
- Greenberg, J. (1986), Determinants of perceived fairness of performance evaluations, *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 340-342.
- Greenberg, J. 1987. A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review* 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. 1990. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow, *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, felsefe-yöntem-analiz*. İkinci Baskı, Seçkin Yayıncılık/Sosyal Bilimler, Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, felsefe-yöntem-analiz*. Dördüncü Baskı, Seçkin Yayıncılık/Sosyal Bilimler, Ankara.
- Halis, M. ve Akova, O. (2008). Turizm işletmelerinde örgütsel adalet, Okumuş F. ve Avcı U. (Ed.) *Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri*, Ankara: Detay Yayıncılık, 457-484.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Judge, T. A. ve Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 23-36.
- Kovačević, I., Zunić, P. ve Mihailović, D. (2013). Concept of organizational justice in the context of academic achievement. *Management Journal for Theory and Practice Management*, 69, 37-46.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with the equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In Gergen, K. J., Greenberg M. S. and Willis R. H. (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research*, New York: Plenum, 27-55.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*, 12. Edition, McGrawHill.
- Laschinger, H. K. S. (2004). Hospital nurses: Perceptions of respect and organizational justice, *JONA*, 34 (7/8), 354-364.

- Norton, T. A., Zacher, H. ve Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behavior: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54.
- 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 & Environment*, 28(1), 103-125.
- Ones, D. S. ve Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action, *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 444-466.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu S. (2013) Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika cumhuriyetinde bir uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Öztürk, Y. ve Pelit, E. (2010). Otel işletmeleri i ş görenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2(1), 43-72.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Poyraz, K., Kara, H. ve Çetin, S. A. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9),71-91.
- Turizm Bakanlığı. (1989). Otelcilik ve turizm endüstrisinde işgücü araştırması. *Turizm Bakanlığı Yayınları*, Ankara.
- Şeşen, H. ve Basım, H.N. (2010) çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37, 171-193.
- Weerarathna, R. S., Jayarathna D. Y. ve Pintoe, A. (2017). Employee green behavior: A case in manufacturing & service sector in Sri Lanka. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(12), 1095-1106.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 2(2),171-182.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16, 83-99.
- Yiğit, B. (2017). Örgütsel davranışta yeni bir yaklaşım: Yeşil işgören davranışı. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), 67-70.

- Yıldırım, F. (2007), İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 354–279.
- Zientara P. ve Zamojska, A. (2018). Greenorganizationalclimatesandemployeepro-environmentalbehaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7),1142-1159.
- <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-201136/turizm-yatirim-ve-isletme-bakanlik-belgeli-tesis-istati-.html> (Erişim Tarihi: 10.09.2019).