Eurasian Academy of Sciences
Eurasian Business & Economics Journal
2016 Volume:S2 297-306
Published Online October 2016 (http://econstat.eurasianacademy.org)
http://dx.doi.org/10.17740/eas.econ.2016-MSEMP-70

THE EFFECT OF ENVIRONMENTAL PASSION AND GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON ORGANISATIONAL COMMITMENT

Ali ERBAŞI*, Özer ÖZALP**

* Selcuk University, Konya, Turkey*, Selcuk University, Konya, Turkey**
E-mail: aerbası@selcuk.edu.tr*, ozrozlp@gmail.com**

Copyright © 2016Ali ERBAŞI, Özer ÖZALP. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Green organizational behavior, is a term that has entered the literature of business in the last years and has been the subject to a very limited amount of researches. Together with this limitation, there is a significant need in research designs that examine the effect of the employees' green behavior on their organizational behavior. Due to the existence of this need, in this study, the impact of the employees' environmental passion and their eco-friendly behavior in their workplace on their level of organizational commitment is examined. The study compasses the employees (n= 668) of 11, 4 and 5 starred hotels in the center of the city Konya. The reason for choosing the hotels as universe is the supposition that the obtained data would be more significative since the tourism sector has been the most intensively working sector on the concepts of environment and green in the recent years. Simple random sampling method is used in the research. According to that, this research sample consists of participants who are selected randomly from the hotel employees (n= 255) which are employees of 9, 4 and 5 starred hotels in Konya center qualified to represent the universe. For the collection of the data, the method of survey is used which is applied to the participants during face to face conversations. In the study, it is found that the participants have a medium-level tendency to organizational commitment, a high-level tendency to environmental passion and a high-level tendency to green organizatonal behavior. The result of the research, has identified that there is no statistically significant effect of the level of employees' environmental passion and their tendency of green organizational behavior on organizational commitment. In addition, there is found a statistically significant effect of the employees' level of the environmental passion on the tendency for displaying an environmentally friendly behavior at the workplace.

JEL: Q59

Keywords: Environmental passion, environmentally friendly workplace behavior, green organizational behavior, organizational commitment, hotel businesses.

Çevre Tutkusu Ve Yeşil Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

ÖZET

Yeşil örgütsel davranış, işletme literatürüne son yıllarda girmiş ve çok sınırlı sayıda çalışmaya konu olmuş bir kavramdır. Bu sınırlılıkla beraber literatürde çalışanların işletmedeki yeşil davranışlarının,

onların örgütsel tutumları üzerindeki etkisini inceleyen araştırma kurgularına önemli ölçüde ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacın varlığından hareketle, bu çalışmada çalışanların çevre tutkularının ve işyerindeki çevre dostu davranışlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın evreni, Konya il merkezinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı 11 oteldeki çalışanlardan (n= 688) oluşmaktadır. Araştırmada evren olarak otellerin seçilmesinin sebebi, çevre ve yeşil kavramları üzerinde son yıllarda en yoğun çalışan sektörün turizm sektörü olması ve böylece çalışmadan elde edilen bulguların daha anlamlı olacağı varsayımıdır. Araştırmada basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemi, evreni temsil edecek nitelikte Konya il merkezinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı 9 oteldeki çalışanlar arasından rastlantısal olarak seçilen katılımcılardan oluşmuştur (n= 255). Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmış ve anketler yüzyüze görüşme yöntemiyle katılımcılara uygulanmıştır. Araştırmada, katılımcıların orta düzeyde örgütsel bağlılık, yüksek düzeyde çevre tutkusu ve yüksek düzeyde yeşil örgütsel davranış eğilimine sahip oldukları bulgulanmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanların çevre tutku düzeylerinin ve yeşil örgütsel davranış eğilimlerinin örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların çevre tutku düzeyinin işyerinde çevre dostu davranış sergileme eğilimi üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Çevre tutkusu, çevre dostu işyeri davranışları, yeşil örgütsel davranış, örgütsel bağlılık, otel işletmeleri.

1. GİRİŞ

Çevre dostu davranışlar, işletmeler için son yıllarda ilgi odağı haline gelmiş bir konu olmakla beraber literatürde konuyla ilgili yapılmış çalışma sayısı oldukça azdır. Araştırmacılar, örgütlerin çevre dostu davranışlarla meşgul olmaları gerektiğinin önemini vurgulamaktadır. Ancak, örgütler çevre dostu davranışlarla ilgilenme konusunda yeterli önemi göstermemektedirler. Çünkü örgütlerin çevre üzerinde sadece kurumsal değil aynı zamanda çalışanların davranışları aracılığıyla da etkisi bulunmaktadır (National Recearch Council, 2010: 2). Bu kapsamda örgütlerin çevreye olan duyarlılığının, tek başına yeterli olmayacağını söyleyebiliriz. Örgüt içinde çalışanların da çevreci davranışlara katılmaları, örgüt ve çevre için son derece önemlidir.

Çevre farkındalığı, araştırmacılar tarafından her geçen gün farklı boyutlarda incelenmektedir. Bu incelemelere paralel olarak, örgüt içerisindeki çalışanların çevreye yardımcı olacak davranışları sergileme konusunda yetersiz olduklarını söyleyebiliriz (Halpenny, 2010: 409). Çevresel farkındalıklarını ortaya koymak isteyen işletmeler, genellikle yeşil yönelimli çevre dostu uygulamalara özen göstermeye başlamıştır. Bu özen, özellikle tüketiciyle doğrudan muhatap olan turizm sektörü için daha farklı bir önem taşımaktadır. Örneğin uluslararası bir girişim tarafından yapılan bir araştırmada, misafirlerin %90'ının çevre dostu uygulamalar ile ilgilenen otellerde kalmayı tercih ettikleri rapor edilmektedir (Mensah, 2004: 1).

Bu bakış açısıyla işletmelerin çevre üzerindeki etkilerini inceleyen ve çeşitli zorunluluklar getiren yasal mevzuatlar bulunmaktadır. Ancak her ne kadar mevzuatlara konu olmasa da, örgütlerin içerisinde bulunan çalışanların bazı davranışları da sürdürülebilir çevre oluşumuna önemli ölçüde katkı sağlayabilecektir. Örgütte bulunan çalışanların, çevre dostu örgüt içi davranışlar sergileme eğilimine yeşil örgütsel davranış adı verilmektedir. Sürdürülebilir çevre oluşumuna katkı sağlayabilmek için örgütler, çalışanlarının yeşil örgütsel davranış eğilimlerini artırabilmek için çeşitli arayış içerisine girmek durumundadırlar. Çünkü yeşil örgütsel davranışların, sadece müşteri

portföyünü artırmak için gerekli olmadığını, aynı zamanda çalışanların bazı örgütsel davranışlarıyla da ilişkili bir kavram olduğunu düşünmekteyiz. Bu ilişkili unsurlardan birisinin çalışanların örgütsel bağlılığı olduğunu söyleyebiliriz.

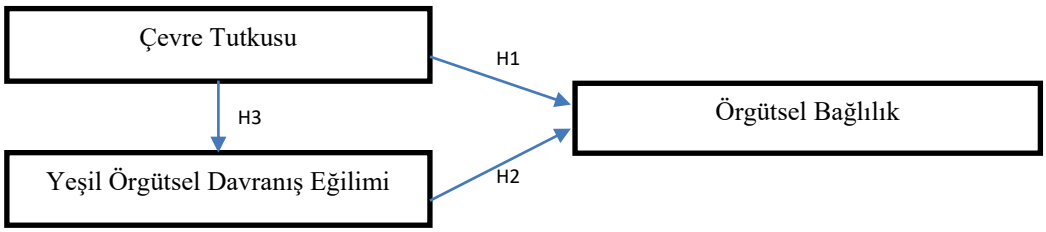
Örgütsel bağlılık, en açıklayıcı şekliyle Meyer ve Allen (1991) tarafından duygusal bağlılık, devam bağımlılığı ve normatif bağlılık bileşenleriyle açıklanmıştır. Buna göre duygusal bağlılık, çalışanın amaç ve değerlerinin örgütün amaç ve değerleriyle uyumluluğu ve bu değerlerin paylaşılması sonucu gelişen bir kavram olarak tanımlanmıştır. Devam bağımlılığı, çalışanın örgüte yapmış olduğu yatırımlardan vazgeçmemesi ve alternatif iş imkanlarının olmamasından dolayı gelişmektedir. Normatif bağlılığın ise çalışanın sahip olduğu ailesel ve kültürel değerler ile kişisel sadakat normları ile geliştiği varsayılmıştır. Yazarlara göre çalışanın kişisel istekleri "duygusal bağlılık", algılanan maliyeti "devam bağlılığı" ve zorunlulukları "normatif bağlılık" boyutuna karşılık gelmektedir.

Örgüte bağlı çalışan, örgütün hedef ve değerlerine saygı gösteren, örgüt amaçları için çalışan, zor zamanlarda örgütün yanında olan, işe düzenli devam eden, örgütün varlıklarını koruyan ve hedeflerini paylaşan çalışan olarak tanımlanır (Sagie, 1998: 156). Çalışanın her davranışının örgüt için olumlu ya da olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Örneğin örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların varlığı, örgüt performansına olumlu yansımaktadır (Robertson ve Barling, 2013: 176). Ayrıca turizm sektöründe çevre dostu uygulamalar (örneğin Ünüvar, 2014) ve çalışanın örgütteki davranışlarının çevre üzerindeki etkisini (örneğin Ramus ve Steger, 2000) inceleyen araştırmacılar da olmuştur. Örneğin Ramus ve Steger (2000: 606) çalışanların, işletmenin çevre performansını artıran düşüncelerinin eko-girişim olarak tanımlandığını belirtmektedir. Bu bağlamda çalışanların, örgüt içerisindeki kağıt kullanımının azaltılması gibi (Lee vd., 1995: 396) çevreci davranışlarının her birisi, sürdürülebilir çevre için önemli ve çevre performansını artırıcı etkidedir (Robertson ve Barling, 2013: 186). Çalışanın daha çevre dostu olması için, çevre uygulamalarına katılma, çevresel iyileştirmeler hakkında düşünme ve öneriler sunma gibi davranışlara sahip olması gerekmektedir (Cantor vd., 2012: 37). Bu bağlamda çalışanların sorumlulukları ve bağlılıklarının, yeşil örgütsel davranışı etkilediği vurgusu literatürde yer bulmuştur (Zibarras vd., 2012: 9). Ayrıca örgütsel bağlılığın, geri dönüşüm davranışlarıyla ilgilenmede de doğrudan etkili olduğu belirtilmektedir (Lee vd., 1995: 396). Bunun yanısıra çalışanlar ait oldukları örgütlerde, çevreci davranışlar yoluyla diğerlerinin davranışlarını da etkilemektedir (Stern, 2000: 410). Çünkü, çevre kalitesi güçlü insan davranış kalıplarına bağlıdır (Steg ve Vlek, 2009: 309). Bu bağlamda çalışanın çevreye karşı tutumlarının, işletmedeki çevreci davranışlarla meşgul olmasına katkı sağlayacağını söyleyebiliriz (Kane, 2011: 15). Çalışanın çevreci davranışlarla meşgul olması, gönüllülük ve istek/arzuların harekete geçmesiyle ilişkilidir (Wiener, 1982: 423-424). Çalışanın çevre tutkusunun olumlu duyguları yansıttığı (Vallerand vd., 2007: 509) gerçeği de, çalışanın çevre tutkusu ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiye yönelik ipuçları vermektedir.

Çalışanların çevre tutkusu ve çevre dostu davranışlarıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yukarıdaki bulgulardan hareketle araştırmamızda iki hipotez geliştirilmiştir. Ayrıca çevre tutkuları ve çevre dostu işyeri davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir hipotez geliştirilmiştir. Bu bağlamda geliştirilen üç hipotez aşağıda gösterilmiştir:

H1. Çalışanların çevre tutkuları, örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir.
H2. Çalışanların yeşil örgütsel davranış eğilimi, örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir.
H3. Çalışanların çevre tutkuları, yeşil örgütsel davranış eğilimlerini etkilemektedir.

Geliştirilen hipotezler doğrultusunda kurulan araştırma modeli Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

2. MATERYAL VE METOD

2.1. Araştırmanın Sorusu ve Amacı

Bu çalışmada "Otel çalışanlarının çevre tutkusu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki nedir?" ve "Otel çalışanlarının yeşil örgütsel davranış eğilimi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki nedir?" temel sorularına cevap aranmaktadır. Bu problematiğe dayalı olarak bu çalışmanın temel amacı, çalışanların çevre tutkularının ve çalıştıkları işletmelerdeki yeşil örgütsel davranışlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, Konya il merkezinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı 11 oteldeki çalışanlardan (n= 688) oluşmaktadır. Araştırmada evren olarak otellerin seçilmesinin sebebi, çevre ve yeşil kavramları üzerinde son yıllarda en yoğun çalışan sektörün turizm sektörü olması ve böylece çalışmadan elde edilen bulguların daha anlamlı olacağı varsayımıdır. Araştırmada evren ve örneklem ayrımına gitmeden evrene dahil edilen tüm çalışanlara ulaşmak amaçlanmıştır. Ancak, çalışmaya dahil olmak istemeyen 2 otel ve dahil olmayı kabul eden oteller arasındaki anketi doldurmaya istekli olmayan ve anketin yapıldığı sürede çeşitli nedenlerden dolayı otelde olmayan çalışanlar araştırmaya dahil edilememiştir. Bu kapsamda araştırmada basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemi, evreni temsil edecek nitelikte, Konya il merkezinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı 9 oteldeki çalışanlar arasından rastlantısal olarak seçilen katılımcılardan oluşmuştur (n= 255). Verilerin toplanmasında (kağıda basılı) anket yöntemi kullanılmış ve analizler 255 kişilik örneklemden elde edilen verilerle yapılmıştır.

Araştırmaya katılan örneklemin demografik özelliklerine bakıldığında (Tablo 1), katılımcıların yarısından fazlasının erkeklerden oluştuğu, yaklaşık yarısının evli olduğu, tamamına yakınının 18-49 yaş aralığında olduğu, genelde lise ve üstü düzeyde eğitime sahip kişiler olduğu, yarıya yakınının asgari ücret düzeyinde gelire sahip olduğu, deneyimin 1-11 yıl arasında dağıldığı, büyük bir çoğunluğunun 0-7 yıl aralığında süredir şu anki işletmede çalıştığı, araştırmaya çok sayıda departmanda ve unvanda çalışanların dahil edildiği görülmektedir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere Göre Frekans Dağılımları (n = 255)

Demografik Değişken		Frekans	Oran (%)	Demografik Değişken		Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	158	62,0	**Ünvan**	Maid (Kat Görevlisi)	37	14,5
	Kadın	97	38,0		Kat Hizmetleri Müdür Yrd.	1	,4
Medeni	Evli	132	51,8		Meydancı	11	4,3

Durum	Bekâr	116	45,5	Kat Hizmetleri Şefi	6	2,4
	Dul	7	2,8	Çamaşırhaneci	4	1,6
Yaş	18-29 arası	126	49,4	Üniforma Görevlisi	1	,4
	30-49 arası	124	48,6	Resepsiyonist	33	12,9
	50-65 arası	5	2,0	Resepsiyon Şefi	11	4,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	18	7,1	Bellboy	15	5,9
	Ortaöğretim	19	7,5	Önbüro Müdürü	3	1,2
	Lise	84	32,9	Satış Görevlisi	6	2,4
	Önlisans	70	27,5	Gelir ve Rezervasyon Sor.	5	2,0
	Lisans	63	24,7	Grup Satış Sorumlusu	1	,4
	Yüksek Lisans	1	0,4	Banquet Sorumlusu	3	1,2
Gelir Durumu	1300 TL ve altı	113	44,3	Kurumsal Satış Yetkilisi	3	1,2
	1301-4512 TL arası	142	55,7	Satış Müdürü	2	,8
	4512 TL ve üzeri	0	0	Rezervasyon Sorumlusu	4	1,6
Deneyim	1 yıldan az	24	9,4	Garson	28	11,0
	1-3 yıl	65	25,5	Stajyer	5	2,0
	4-7 yıl	85	33,3	Komi	6	2,4
	8-11 yıl	57	22,4	Yiyecek-İçecek Kaptanı	3	1,2
	12 yıl ve üzeri	24	9,4	Hostes	2	,8
Bu İşletmedeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	68	26,7	Yiyecek-İçecek Şefi	3	1,2
	1-3 yıl	85	33,3	Mal Kabul Sorumlusu	2	,8
	4-7 yıl	69	27,1	Sıcak Şefi	2	,8
	8-11 yıl	30	11,8	Steward	5	2,0
	12 yıl ve üzeri	3	1,2	Aşçı	2	,8
Çalıştığı Departman	Kat Hizmetleri	60	23,5	Soğuk Şefi	1	,4
	ÖnBüro	62	24,3	Steward Şefi	1	,4
	Satış Departmanı	24	9,4	Pastaneci	1	,4
	Yiyecek ve İçecek	47	18,4	Alakart Şefi	1	,4
	Satın Alma	2	0,8	Muhasebeci	7	2,7
	Mutfak	13	5,1	Eğitmen	2	,8
	Muhasebe	7	2,7	Masör	3	1,2
	Sağlık Kulübü	11	4,3	Spa Resepsiyonist	5	2,0
	Teknik Servis	13	5,1	Temizlik Görevlisi	1	,4
	Güvenlik	15	5,9	Tekniker	11	4,3
	Misafir İlişkileri	1	0,4	Teknik Servis Şefi	2	,8
				Güvenlik Görevlisi	14	5,5
				Güvenlik Şefi	1	,4
				Misafir İlişkileri Sorumlusu	1	,4

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmada 4 bölümden oluşan bir anket formu tasarlanmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini sorgulamaya yönelik 9 madde, ikinci bölümünde katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen üç boyutlu ve 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği yer almaktadır. Anketin üçüncü bölümünde katılımcıların çevre tutkusunu ölçmeye yönelik Robertson ve Barling (2013) tarafından geliştirilen 10 maddelik çevre tutkusu ölçeği, dördüncü ve son bölümünde ise yine Robertson ve Barling (2013) tarafından geliştirilen 7 maddelik işyeri çevre dostu davranış ölçeği kullanılmıştır. Anketin 2. ve 3. bölümlerinde yer alan her iki ölçekte de orijinal kullanıma bağlı kalınarak; "1. Kesinlikle

katılmıyorum" … " 5. Kesinlikle katılıyorum" aralığında değişen 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. (1) düşük örgütsel bağlılık ve düşük çevre tutkusunu, ..., (5) yüksek örgütsel bağlılık ve yüksek çevre tutkusunu temsil etmektedir. Dolayısıyla değerlendirmeler yapılırken 5'e doğru yaklaştıkça örgütsel bağlılık ve çevre tutkusunun arttığı, 1'e doğru yaklaştıkça örgütsel bağlılık ve çevre tutkusunun azaldığı yorumu yapılmıştır. Anketin dördüncü bölümünde yer alan işyeri çevre dostu davranış öğelerine ilişkin ifadelerde ise yine orijinal kullanıma bağlı kalınarak; "1. Hiçbir zaman" … " 5. Her zaman" aralığında değişen 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. (1) işyerinde çevre dostu davranışların gerçekleştirilmediğini, ..., (5) işyerinde çevre dostu davranışların gerçekleştirildiğini temsil etmektedir. Dolayısıyla değerlendirmeler yapılırken 5'e doğru yaklaştıkça işyerindeki çevre dostu davranışların arttığı, 1'e doğru yaklaştıkça işyerindeki çevre dostu davranışların azaldığı yorumu yapılmıştır.

Araştırma değişkenlerinin ölçüm analizleri, faktör yapıları ve değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri çeşitli çoklu değişken analizlerle test edilmiştir. Ölçeklerin boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre her bir ölçek için Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett testi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği	**Çevre Tutkusu Ölçeği**	**İşyeri Çevre Dostu Davranış Ölçeği**
Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterliliği Testi		0,821	0,921	0,778
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare (χ^2)	2134,059	2196,525	750,872
	Serbestlik Derecesi (df)	153	45	21
	P	0,000	0,000	0,000

Veri setinin uygunluğuna ilişkin yapılan KMO testi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeği için 0,821; çevre tutkusu ölçeği için 0,921 ve işyeri çevre dostu davranış ölçeği için 0,778 değerleri elde edilmiştir. Bu sonuçlar, kabul edilebilir oranların üzerindedir. Böylece eşleştirilen değişkenlerin korelasyonlarının diğer değişkenler tarafından yüksek düzeyde açıklandığı, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve veri setinin temel bileşenler analizine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett testi sonucu ise, her üç ölçek için istatistiksel açıdan anlamlı $\chi 2$ sonucu ortaya koymuş (örgütsel bağlılık ölçeği için $\chi 2$=2134,059, df=153, p=0,000; çevre tutkusu ölçeği için $\chi 2$=2196,525, df=45, p=0,000; işyeri çevre dostu davranış ölçeği için $\chi 2$=750,872, df=21, p=0,000) ve sıfır hipotezleri reddedilmiştir. Buna göre her üç ölçek için veriler normal dağılıma sahiptir ve değişkenler arasında ilişki vardır (değişkenler uygundur). Açıklayıcı faktör analizi sonuçları, örgütsel bağlılık bileşenlerinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde (orijinaliyle aynı şekilde) adlandırılarak üç boyutta incelenebileceğini ortaya koymuştur. Çevre tutkusu ve işyeri çevre dostu davranış ölçeklerinden elde edilen bulgular ise, her iki ölçeğin de tek boyutlu yapısını doğrulamaktadır. Üç boyutta toplanan örgütsel bağlılık ölçeği toplam varyansın %58,869'unu; tek boyutta toplanan çevre tutkusu ölçeği toplam varyansın %64,017'sini ve tek boyutta toplanan işyeri çevre dostu davranış ölçeği toplam varyansın %68,934'ünü açıklamaktadır.

3. BULGULAR

Ankette yer alan değişkenlerin ortalama, standart sapma, cronbach alfa ve korelasyon bulguları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma, Cronbach Alfa ve Korelasyon Bulguları

ÖLÇEKLER	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1- Örgütsel Bağlılık	3,2682	,53237	(0,824)					
2- Duygusal Bağlılık	3,3895	,66230	0,753**	(0,762)				
3- Devam Bağlılığı	3,4654	,63971	0,781**	0,607**	(0,702)			
4- Normatif Bağlılık	2,9497	,85136	0,704**	0,178**	0,242**	(0,872)		
5- Çevre Tutkusu	3,8008	,68078	0,117*	0,215**	0,241**	0,128*	(0,911)	
6- İşyerinde Çevre Dostu Davranış	3,8880	,71962	0,137*	0,118	0,126*	-0,117	0,558**	(0,811)

NOT: Cronbach alfa güvenirlik katsayıları parantez içinde verilmiştir.
**p<0,001 ; * p<0,005

Tablo 3'teki ölçeklere ilişkin cronbach alfa değerleri incelendiğinde, elde edilen değerlerin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalama standart sapma değerleri incelendiğinde, çalışanların orta düzeyde örgütsel bağlılık, yüksek düzeyde çevre tutkusu ve yüksek düzeyde işyeri çevre dostu davranışlara sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla, Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile çevre tutkuları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu görülmektedir (r=0,117; p<0,005). Ayrıca katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işyerinde çevre dostu davranışta bulunma düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (r=0,137; p<0,005). Son olarak katılımcıların çevre tutkuları ile işyerinde çevre dostu davranışta bulunma düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (r=0,558; p<0,005).

Çalışanların çevre tutku düzeylerinin ve yeşil örgütsel davranış eğilimlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek için regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir. Buna göre çevre tutkusunun (F(1, 253)=3,536; p>0,05) ve yeşil örgütsel davranış eğiliminin (F(1, 253)=0,345; p>0,05) örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık ile Çevre Tutkusu ve Yeşil Örgütsel Davranış Eğilimi Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R^2	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Örgütsel Bağlılık	0,015 (p=0,15)	**Çevre Tutkusu**	0,092	0,049	1,88	0,061	1,914
		Yeşil Örgütsel Davranış Eğilimi	0,027	0,046	0,587	0,557	

Ayrıca çalışmada çevre tutkusunun yeşil örgütsel davranış eğilimi üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek için regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir. Buna göre

çevre tutkusunun yeşil örgütsel davranış eğilimi üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir (p=0,000). Elde edilen sonuçlara göre, çalışanların çevre tutkusu, yeşil örgütsel davranışta bulunmaya ait varyansı %31,1 oranında açıklamaktadır. Başka bir deyişle yeşil örgütsel davranışta bulunma eğiliminin, %31,1 oranında çalışanların sahip oldukları çevre tutkusuna bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişki formüle edilecek olursa; F(1, 253)=114,197; p=0,000 denklemi oluşturulabilir.

Tablo 5. Çevre Tutkusu ve Yeşil Örgütsel Davranış Eğilimi Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	R^2	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	t	p	F
Yeşil Örgütsel Davranış Eğilimi	0,311	**Çevre Tutkusu**	0,589	0,055	10,686	0,000	114,197

4. SONUÇ

Yeşil örgütsel davranış, yönetim alanında literatürün son yıllarda ilgilenmeye başladığı yeni bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle literatürde yeşil örgütsel davranış ya da işyerinde çevre dostu davranışlar ile ilgili çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Bu sınırlılıkla beraber literatürde çalışanların işletmedeki yeşil davranışlarının, onların örgütsel tutumları üzerindeki etkisini inceleyen araştırma kurgularına önemli ölçüde ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacın varlığından hareketle, bu çalışmada çalışanların çevre tutkularının ve işyerindeki çevre dostu davranışlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla, çevre tutkusu, yeşil örgütsel davranış ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiye yönelik teorik çerçeve oluşturulmuş ve örneklem üzerindeki durumu incelenmiştir.

Konya il merkezinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı 9 oteldeki çalışanlar arasından rastlantısal olarak seçilen 255 katılımcıdan yüzyüze görüşme yöntemiyle anket uygulaması sonucu elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların orta düzeyde örgütsel bağlılık, yüksek düzeyde çevre tutkusu ve yüksek düzeyde yeşil örgütsel davranış eğilimine sahip oldukları bulgulanmıştır. Otel işletmelerinde çevre dostu davranış sergileme eğiliminin yüksek olduğu ve çevre tutkusuna sahip çalışanların bulunması sevindirici bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Ancak küçük otellere nazaran araştırmanın 4 ve 5 yıldızlı otellerde yapılmış olması, bu otellerin diğerlerine nazaran daha kurumsal bir yapıya sahip olması ve bunun sonucunda çevre dostu davranış sergileme eğiliminin yüksek çıkmış olabileceği varsayımını da hatırlatmakta fayda bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiyi görebilmek için yapılan Pearson İlişki Analizi bulgularına göre, çalışanların çevre tutkusu (r=0,117) ve çevre dostu davranış sergileme eğilimleri (r=0,137) ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel açıdan düşük seviyede anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkiye dayanarak çalışanların çevre tutku düzeylerinin ve yeşil örgütsel davranış eğilimlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek için regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçta çevre tutkusunun (F(1, 253)=3,536; p>0,05) ve yeşil örgütsel davranış eğiliminin (F(1, 253)=0,345; p>0,05) örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre H1: "Çalışanların çevre tutkuları, örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir." ve H2: "Çalışanların yeşil örgütsel davranış eğilimi, örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir." hipotezleri reddedilmiştir. Bu sonuçlar, alanyazında benzer bir çalışmaya

rastlanmadığı için karşılaştırmaya tabi tutulamamıştır. Ayrıca çalışmada çevre tutkusunun yeşil örgütsel davranış eğilimi üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek için regresyon analizi yapılmış ve çevre tutkusunun yeşil örgütsel davranış eğilimi üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($F(1, 253)=114,197$; $p=0,000$). Elde edilen sonuçlara göre, çalışanların çevre tutkusu, yeşil örgütsel davranışta bulunmaya ait varyansı %31,1 oranında açıklamaktadır. Başka bir deyişle yeşil örgütsel davranışta bulunma eğiliminin, %31,1 oranında çalışanların sahip oldukları çevre tutkusuna bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır. Buna göre H3: "Çalışanların çevre tutkuları, yeşil örgütsel davranış eğilimlerini etkilemektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında, katılımcıların yanıtladıkları cevapların var olan durumu yansıttığı ve samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmaktadır. Ayrıca araştırmanın iki önemli sınırlılığı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, araştırma evreninin Konya'da il merkezinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı oteller ile sınırlı olmasıdır. Araştırma evreninin genişletilerek daha geniş kitlelerde uygulanması, sonuçları daha anlamlı hale getirebilecektir. İkinci sınırlılık ise, evrende bulunan fakat ankete katılmayı kabul etmeyen 2 otelin var olması ve örnekleme dahil edilen otellerde gönüllülük esasına göre ve anketlerin yapıldığı gün ve saatlerde ilgili otelde bulunan çalışanlara anketlerin uygulanmış olmasıdır.

Araştırmadan elde edilen bulguların çevre tutkusu, yeşil örgütsel davranış eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik otel çalışanları örnekleminde literatüre katkı sağlayacağını düşünmekteyiz. Bu araştırmanın, bundan sonraki araştırmalarda çalışanların çevre tutkusu ve yeşil örgütsel davranış eğilimi ile diğer örgütsel davranış unsurları arasındaki ilişkilerin tespitine yönelik yön gösterici olması beklenmektedir. Ayrıca farklı sektörler ve araştırmaya dahil edilen evren dışındaki turizm sektörü uygulamalarıyla, bu araştırmadan elde edilen bulguların karşılaştırılması mümkün olabilir.

REFERENCES

- Allen, Natalie J. and Meyer, John P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Cantor, D.E., Morrow, P.C. and Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors among supply chain management employees: An organizational support theoretical perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48 (3), 33-51.
- Halpenny, E.A. (2010). Pro-enviromental behaviors and park visitors: The effect of place attachment, *Journal of Enviromental Pyschology*, 30, 409-421.
- Kane, A. (2011). Green recruitment, development and engagement, in D. Bartlett (ed). Going green: the pyschology of sustainability in the workplace. *The British Psychology Society*, 6-17.
- Lee, Y.J., De Young, R. and Marans, R.W. (1995). Factors influencing individual recycling behavior in office settings: A study of office workers in Taiwan. *Environment and Behavior*, 27 (3), 380-403.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management* Review, 1, 61- 89.
- Mensah, I. (2004). Environmental Management Practices in US Hotels, Research Report,http://www.hotelonline.com/News/PR2004_2nd/May04_EnvironmentalPractices.html
- National Research Council. (2010). Advancing the science of climate change. Washington, DC: National Academies Press.

- Ramus, C.A. and Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee eco initiatives at leading-edge European companies. *Academy of Management Journal*, 43, 605-626.
- Robertson, J.L. and Barling, J. (2013). Greening organizations through leader's influence on employees' pro- enviromental behaviours. *Journal of Organizational Behaviors*, 34, 176-194.
- Sagie, A. (1998). Employee Abseenteism, Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 52 (2), 156-171.
- Steg, L., and Vlek, C. (2009). Encouraging Pro-Environmental Behaviour: An İntegrative Review and Research Agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29, 309-317.
- Stern, P.C. (2000). Toward a coherent theory of enviromentally significant behavior. *Journel of Social İnsues,* 56 (39), 407-424.
- Ünüvar, Ş. (2014). Green Star Symbol for Environmental-Friendly Facilities in Hotels in the Context of Sustainable Tourism: A Research in Konya, Turkey, *International Conference on Advances and Management Sciences*, February 22-23, 2014, Barcelona-Spain, 197-205.
- Vallerand, R.J., Salvy, S.J., Mageau, G.A., Elliot, A.J., Denis, P.I., Grouzet, F.M.E., and Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75, 505-533.
- Zibarras, L., Judson, H. and Barnes, C. (2012). Promoting environmental behaviour in the workplace: A survey of UK organisations, Research Report, http://greenedge.co.za/files/Downloads-Pro-environmental-behaviour-in-the-workplace-UK-survey-2012.pdf
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.