



**OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ  
TATMİNİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

Muratcan Dikmen  
Yüksek Lisans Tezi  
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hidayet KIŞLALI  
Haziran, 2023  
Afyonkarahisar

**T.C**  
**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ  
TATMİNİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

**Hazırlayan**

**Muratcan DİKMEN**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Hidayet KIŞLALI**

**AFYONKARAHİSAR 2023**

## ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” adlı çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde bilimsel etik kurallara ve atıf gösterme ilkelerine riayet ettiğimi belirterek aksi bir durumun tespiti hâlinde sorumluluğun tamamen bana ait olduğunu kabul, beyan ve taahhüt ederim.

01/06/2023

İmza

Muratcan DİKMEN

**T.C.**  
**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ENSTİTÜ ONAYI**

<b>Öğrencinin</b>	<b>Adı- Soyadı</b>	Muratcan DİKMEN
	<b>Numarası</b>	200659112
	<b>Anabilim Dalı</b>	Turizm İşletmeciliği ABD
	<b>Programı</b>	Turizm İşletmeciliği
	<b>Program Düzeyi</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Sanatta Yeterlik
<b>Tezin Başlığı</b>	Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	
<b>Tez Savunma Sınav Tarihi</b>	05.07.2023	
<b>Tez Savunma Sınav Saati</b>	14:00	

Yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez, Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek oy birliği – oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

**Prof. Dr. Elbeyi PELİT**  
**MÜDÜR**

Bu tez, Enstitü Müdürlüğüne kontrol edilerek, elektronik imza kullanılarak onaylanmıştır.

## ÖZET

# OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

**Muratcan DİKMEN**

**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**Haziran, 2023**

**Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hidayet KİŞLALİ**

İşletmeler, günümüzde çevresel sürdürülebilirliği sağlamak adına faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu faaliyetler, fiziksel çevrenin korunduğu, atıkların geri dönüştürüldüğü ve sürdürülebilir davranışların var olduğu uzun ömürlü tesisler sunarak gelecek nesillere fayda sağlamaktadır. Örgütlerin kendi içerisinde yaptığı sürdürülebilir davranışların tümüne, yeşil örgütsel davranış ismi verilmektedir. Yeşil örgütsel davranış etkileyen birden fazla değişken vardır. İlgili araştırma alanı incelendiğinde, yeşil örgütsel davranış etkileyen unsurların belirlendiği sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmakla birlikte “iş tatmini” unsurunun yeşil örgütsel davranış etkileyip etkilemediğiyle ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmanın temel amacı, otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş tatmininin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Ölçeklerin ilki tek faktörlü iş tatmini düzeyini ölçerken diğeri, Erbaşı (2019), tarafından geliştirilen, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılıktan oluşan beş boyutlu yeşil örgütsel davranış düzeyini ölçmektedir. Araştırmanın evrenini Afyonkarahisar’daki otel işletmelerinde çalışan iş görenler oluşturmaktadır. Belirlenen evrenden örneklem alınma yoluna gidilmiş ve Afyonkarahisar’ın Sandıklı ve Merkez ilçelerinde yer alan beş yıldızlı otellerde çalışan 200 iş görenle araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada anket tekniği tercih edilmiş olup ankette iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış ölçekleri kullanılmıştır. Elde edilen veriler doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, frekans analizleri, t testi, ANOVA testi, korelasyon analizi ve basit regresyon analizlerine tabii tutulmuştur. Elde edilen bulgularla katılımcıların çoğunluğunun iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş tatmininin yeşil örgütsel davranış ve yeşil örgütsel davranış boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sürdürülebilirlik, yeşil örgütsel davranış, iş tatmini

## ABSTRACT

### INVESTIGATION OF THE EFFECT OF EMPLOYEES JOB SATISFACTION ON GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN HOTEL ORGANIZATIONS

Muratcan DİKMEN

AFYON KOCATEPE UNIVERSITY  
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF TOURISM MANAGEMENT

June, 2023

**Advisor: Assist. Prof. Dr. Hidayet KIŞLALI**

Businesses are taking actions to ensure environmental sustainability in today's world. These activities involve providing long-lasting facilities that protect the physical environment, recycle waste, and promote sustainable behaviors, thus benefiting future generations. The collective set of sustainable behaviors undertaken within organizations is referred to as "green organizational behavior." There are multiple variables that influence green organizational behavior. Despite limited research, it is noted that there is no study on whether "job satisfaction" affects green organizational behavior. The primary aim of this study is to determine the impact of job satisfaction on green organizational behavior among employees in hotel businesses. Two scales were used in the research: one to measure the level of single-factor job satisfaction and the other, developed by Erbaşı (2019), to measure the five-dimensional level of green organizational behavior, comprising environmental sensitivity, environmental participation, economic sensitivity, green purchasing, and technological sensitivity. The population of the study consisted of employees working in hotel businesses in Afyonkarahisar. A sample was selected from this population, and the research was conducted with 200 employees working in five-star hotels located in Sandıklı district and Afyonkarahisar city. The survey method was preferred in the research, and the job satisfaction and green organizational behavior scales were used in the questionnaire. The data obtained were subjected to confirmatory and exploratory factor analyses, reliability analysis, frequency analyses, t-tests, ANOVA tests, correlation analyses, and simple regression analyses. The findings revealed that the majority of participants had high levels of job satisfaction and green organizational behavior. Additionally, it was concluded that job satisfaction had a positive and significant impact on green organizational behavior and its dimensions.

**Keywords:** Sustainability, green organizational behavior, job satisfaction

## ÖN SÖZ

Yeşil örgütsel davranış, bir sürdürülebilirlik sürecidir. İş tatminiye, çalışanların işlerinden tatmin olma durumlarını ifade eden bir olgudur. Bu çalışmada yoğun emekle çalışılan turizm sektöründe kavramların birbirleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma bulgularının, özellikle turizm sektörü iş verenleri açısından önem arz edeceği düşünülmektedir.

Çalışmanın tamamlanmasında öncelikle değerli bilgi birikimi ve tecrübeleriyle desteğini bir dakika olsun esirgemeyen danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hidayet KIŞLALI'ya teşekkür ve saygılarımı sunarım. Ayrıca, Doç. Dr. Cemal Ersin SİLİK'e, Doç. Dr. Gonca AYTAS'a, Doç. Dr. Ali AVAN'a, Prof. Dr. Ahmet BAYTOK'a, bu süreçte bana olan desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunarım.

İlköğretim, lise, lisans, yüksek lisans ve tüm hayatım boyunca bilgi birikimleri, yaşanmışlıkları, maddi, manevi destekleri ve sabırları için değerli annem Nazlı DİKMEN ve değerli babam Maşuk Murat DİKMEN'e en derin duygularıyla teşekkürlerimi sunarım.

Muratcan Dikmen  
2023, Afyonkarahisar

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI.....	ii
ENSTİTÜ ONAYI .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÖN SÖZ .....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	xii
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM İŞ TATMİNİ

1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI .....	4
1.1 İŞ TATMİNİ KAVRAMININ TARİHSEL SÜREÇTE İNCELENMESİ.....	5
1.2 İŞ TATMİNİYLE İLGİLİ KURAMLAR .....	7
1.2.1 Kapsam Teorileri .....	8
1.2.1.1 İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı .....	8
1.2.1.2 İki Etmenli Kuram .....	10
1.2.1.3 McClland'ın Başarı Güdüsü Kuramı .....	12
1.2.2 Süreç Teorileri .....	13
1.2.2.1 Vroom'un Beklenti Kuramı .....	13
1.2.2.2 Amaç Teorisi .....	15
1.2.2.3 Denkserlik Kuramı .....	15
1.4 İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ .....	16
1.4.1 İş Tatmininin Çalışanlar Açısından Önemi .....	16
1.4.2 İş Tatmininin Yöneticiler Açısından Önemi .....	17
1.5 İŞ TATMİNİNİN BOYUTLARI .....	18
1.5.1 İşin Niteliği .....	20
1.5.2 Ücret.....	20
1.5.3 Terfi Fırsatları .....	21
1.5.4 Çalışma Koşulları .....	21
1.5.5 İşyerindeki Beşerî İlişkiler .....	22

### İKİNCİ BÖLÜM YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

1.YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMI.....	23
2.YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMININ İŞLETMELER, İŞGÖRENLER VE YÖNETİCİLER AÇISINDAN ÖNEMİ.....	27
2.1.YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMININ İŞLETMELER AÇISINDAN ÖNEMİ.....	27
2.2. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMININ İŞ GÖRENLER AÇISINDAN ÖNEMİ.....	28
2.3. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMININ YÖNETİCİLER AÇISINDAN ÖNEMİ.....	29

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİNİN YEŞİL**  
**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

<b>1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....</b>	<b>30</b>
1.1. ARAŞTIRMANIN TURİZM SEKTÖRÜ AÇISINDAN ÖNEMİ.....	30
<b>2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ .....</b>	<b>31</b>
<b>3. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI.....</b>	<b>33</b>
<b>4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....</b>	<b>34</b>
4.1. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ .....	34
4.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ .....	35
4.3. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ.....	36
<b>4.3.1. Ölçeklere Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Uygulaması.....</b>	<b>38</b>
<b>5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI .....</b>	<b>46</b>
5.1.KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	47
5.2. İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER.....	49
5.3. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER .....	50
5.4. OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞ GÖRENLERİN İŞ TATMİNİ VE YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BOYUTLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR.....	55
5.5. OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞ GÖRENLERİN İŞ TATMİNİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞA OLAN ETKİSİ VE İLİŞKİSİNE AİT BULGULAR... 63	
<b>SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>	<b>69</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>72</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>80</b>

## TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
<b>Tablo 1.</b> KMO Testi (İş Tatmini).....	38
<b>Tablo 2.</b> İş Tatmini - Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Endeksi Sonuçları .....	40
<b>Tablo 3.</b> İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi.....	41
<b>Tablo 4.</b> KMO Testi (Yeşil Örgütsel Davranış).....	42
<b>Tablo 5.</b> Yeşil Örgütsel Davranış - Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	44
<b>Tablo 6.</b> Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi .....	45
<b>Tablo 7.</b> Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler .....	47
<b>Tablo 8.</b> İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	49
<b>Tablo 9.</b> Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği - Çevresel Duyarlılık Alt boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler .....	50
<b>Tablo 10.</b> Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği - Yeşil Satın Alma Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler .....	51
<b>Tablo 11.</b> Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği – Çevresel Katılım Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler .....	52
<b>Tablo 12.</b> Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği – Teknolojik Duyarlılık Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler .....	54
<b>Tablo 13.</b> Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği – Ekonomik Duyarlılık Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler .....	55
<b>Tablo 14.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (t Testi Sonuçları) .....	56
<b>Tablo 15.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması (t Testi Sonuçları).....	56
<b>Tablo 16.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Yaş Durumlarına Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları).....	57
<b>Tablo 17.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları).....	58
<b>Tablo 18.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları).....	59
<b>Tablo 19.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Departmanlara Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları).....	60

<b>Tablo 20.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Pozisyonlara Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları).....	62
<b>Tablo 21.</b> Turizm İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarıyla Olan İlişkilerine Ait Korelasyon Matrisi.....	63
<b>Tablo 22.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri..	65
<b>Tablo 23.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutlarından Çevresel Duyarlılığa Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri .....	65
<b>Tablo 24.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutlarından Yeşil Satın Almaya Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri .....	66
<b>Tablo 25.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutlarından Çevresel Katılıma Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri .....	67
<b>Tablo 26.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutlarından Teknolojik Duyarlılığa Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri .....	67
<b>Tablo 27.</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutlarından Ekonomik Duyarlılığa Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri .....	68

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b><u>Sayfa</u></b>
Şekil 1. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	14
Şekil 2. Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutları.....	24
Şekil 3. Araştırmanın Modeli .....	32
Şekil 4. İş Tatminine İlişkin Model.....	39
Şekil 5. Yeşil Örgütsel Davranışa İlişkin Model.....	43



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

**&:** ve

**%:** Yüzde

**$\bar{x}$ :** Aritmetik ortalama

**ANOVA:** Analysis Of Variance (Varyans Analizi)

**$b_j$ :** Regresyon Katsayısı

**f:** Frekans

**İT:** İş Tatmini

**N:** evren

**n:** örneklem

**p:** Anlamlılık değeri

**r:** Korelasyon Katsayısı

**s.s:** Standart Sapma

**S( $b_j$ ):** Regresyon Katsayısının Standart Hatası

**sd:** Serbestlik Değeri

**t:** t değeri

**T.C:** Türkiye Cumhuriyeti

**vb.:** Ve Benzeri

**YÖD:** Yeşil Örgütsel Davranış

## GİRİŞ

Yerel yönetimler ve işletmeler sürdürülebilirliğin gerektirdiklerini günlük yaşamlarına ve kurumlarının işleyişlerine entegre etmektedirler. Bununla birlikte sürdürülebilirlik olgusu ilgili araştırma alanlarında, işletmelerce ve kişilerce uzun zamandır tartışılmaktadır (Dönmez, 2016).

İnsanların sahip oldukları çevrenin korunması ve hatta gelecek nesillere bu çevreyi daha yaşanabilir şekilde aktarılmasının sağlanması bir zorunluluk haline gelmiştir. Bunun için bu zorunluluklarla birlikte 1970’li yılların başlarında sürdürülebilirlik kavramının çeşitli uluslarca duyurulması amacıyla birtakım adımlar atılmıştır (Demircan, 2016). Atılan bu adımlar zamanla günümüze kadar gelerek yirmi birinci yüzyılda sürdürülebilirlik kavramının çeşitli sektörlerde ve farklı kavramlarla ele alınmasına sebep oluşturmaktadır. Bu kavramların bazılarıysa “yeşil muhasebe, yeşil pazarlama, yeşil işletmecilik, yeşil otelcilik ve yeşil örgütsel davranış” gibi kavramlardır.

Günümüzde, turizm sektöründe birden fazla “yeşil projesi” görülmektedir. Bu projelere birtakım örnekler aşağıdaki gibidir (Yeşiltaş, Gürlek ve Kenar, 2022):

- Hilton grubu otelleri 2009 – 2014 yılları arasında su tüketiminde %14,1 ve enerji tüketiminde %14,5 oranında azalma sağlayan çevre dostu uygulamalar geliştirmiştir. (Y. J. Kim, Kim, Choi ve Phetvaroon, 2019),
- Accor Grubu, otellerinin 2008 yılında çevreye verdiği zararın farkında olması nedeniyle bünyesinde bir çevre departmanı kurmuştur. Bu departman kendi bünyesinde bulunan işletmelerin bulunduğu çevrede yerel halkın sosyo-ekonomik gelişimi, su tasarrufu, enerji tasarrufu ve tesislerin karbon ayak izinin azaltılması gibi birçok önlem almıştır. Accor grubu aynı zamanda 1992 yılında Rio Konferansında kabul edilen “Gündem 21” eylem planından esinlenerek kendi sürdürülebilir eylem planı olan “Planet 21”i yayımlamıştır. Bu planla beraber yirmi bir maddede bütün işletmelerinde sürdürülebilirliği sağlamayı hedeflemektedir. Bu hedeflerden birisine göre otel iş görenlerinin yüzde altmışını ağaçlandırma projelerinde yer almayı hedeflemesiyle yeşil örgütsel davranışa da örnek oluşturmaktadır (Dilek, 2018).
- Marriott grubu ise, tedarik zincirlerinde yeşil hareketi benimseyerek geri dönüştürülmüş oda kartları kullanımı, geri dönüştürülmüş yastık

kullanımı, ön yıkama gerektirmeyen havlu kullanımı, geri dönüştürülmüş kalem kullanımı, çevreye daha az zararlı boya kullanımı, geri dönüştürülebilir çamaşır torbası kullanımı, suya salınan fosfatı azaltan deterjan kullanımı gibi yeşil davranışlarda bulunmaktadır (H.-H. “Sunny” Hu, 2012).

Verilen örneklerde de görülmektedir ki, turizm sektörü diğer sektörlerde olduğu gibi çevre sorunlarına duyarlı bir yaklaşım sürdürmektedir. Diğer sektörlerden farklı olarak, turizm sektörünün gelir getirici paydaşları olan misafirler, sürdürülebilirlik uygulamalarına katılarak sektörün sürdürülebilirlik uygulamalarında öncü rol üstlenmektedirler.

Her sektörde olduğu gibi, turizm sektörünün de bulunduğu çevreye olumlu ve olumsuz etkisi bulunmaktadır. Ancak modern çağ ile birlikte, nasıl insanın doğayla olan ilişkisinde kullanım hakkı insan lehinde gerçekleşmişse, yüksek gelir getirici olan turizm sektörünün de çevre üzerindeki kullanım hakkı aynı oranda genişlemiştir.

Yeşil örgütsel davranış, işletmenin bulunduğu çevrenin sürdürülebilirliğini ve örgütün sürdürülebilirliğini hedeflemektedir. Özellikle emek – yoğun olan turizm sektöründe var olan gıda israfı, enerji israfı ve lüks israfı gibi konular yeşil örgütsel davranışı turizm sektörü için zorunlu kılmaktadır.

İnsanların zamanının çoğunu geçirdikleri iş yerlerinde, o iş yerine karşı geliştirdiği pozitif yönde anlamlı duyguların tümüne iş tatmini ismi verilmektedir (Mammadova, 2013). İş tatmini kavramını etkileyen birden fazla değişken mevcuttur. Bunlar insanın çalıştığı iş yerine karşı aidiyet duygusu, yöneticileriyle olan ilişkisi, arkadaşlarıyla olan ilişkisi, çalışma koşulları, çalışma saatleri ve alınan ücret gibi unsurları içerir. Sürdürülebilirlik ve çevrenin korunması gibi unsurların yanı sıra, işletmelerde sergilenen yeşil davranışlar için insan faktörünün de önemi büyüktür. Bu önemden hareketle, insanların işlerinden tatmin olmalarının yeşil örgütsel davranışlarını etkileyip etkilemediğinin incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmış olup araştırma problemi “İş tatmininin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi var mıdır?” olarak belirlenmiştir. İlgili araştırma alanında örgütsel adaletin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi (Akbaba, 2019), yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi (Özalp, 2019), toplam kalite yönetimi uygulamalarının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi (Kırca ve Salepçioğlu, 2023) gibi çalışmalara rastlanmış ancak iş tatmininin yeşil

örgütsel davranış üzerindeki etkisini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Aynı zamanda bu araştırmanın hem teorik hem de pratik anlamda önemi bulunmaktadır. Teorik anlamda, konu itibariyle yeşil örgütsel davranışı etkileyen değişkenlerden birisinin iş tatmininin olup olmadığının belirlenmesi, pratik olarak, çalışanlarının yeşil örgütsel davranış sergilemesini isteyen yöneticiler ya da yeşil örgütsel davranış sergilemek isteyen çalışanlar açısından iş tatminine ne kadar önem göstermesi gerektiğine bu çalışma ışık tutacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde iş tatminin kavramsal çerçevesinden, kuramsal çerçevesinden, zamanla iş tatmini hakkında geliştirilmiş kuramlardan, iş tatmininin iş görenler ve yöneticiler açısından öneminden ve iş tatmininin boyutlarından bahsedilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, yeşil örgütsel davranışın kavramsal çerçevesinden, yeşil örgütsel davranışın işletmeler, iş görenler ve yöneticiler açısından öneminden bahsedilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise araştırmanın yönteminden, hipotez ve modelinden evren ve örneklemeden, veri analiz yönteminden ve bulgularından bahsedilmiş olup sonuç ve önerilerle araştırma sonlandırılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ TATMİNİ

### 1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Günümüzde, şirketlerin sürdürülebilirliği sağlayabilmesi için önem göstermesi gereken faktörlerden biri de insan faktörüdür. Dolayısıyla, önem gösterilmesi gereken faktörlerden birisi olan insan faktörü örgütsel hedeflere ulaşmak için çabaladığı sürece, şirketin başarıya doğru giden yolunu daha kısa sürede almasına zemin hazırlayacaktır.

Günümüzdeki mevcut yönetim anlayışı, iş görenlerin yeteneklerine göre işe yerleştirilmesini ve o pozisyonda eğitilmesi gerektiğini söylemektedir. Çağdaş bir yönetim anlayışı, iş görenlerin bütün çabalarını ortaya koyarak motive edilmesini, yaptığı işten en yüksek maddi ve manevi getiriye sağlayabilmesini, kendi mevcut başarısını ve örgüte olan katkısının değerlendirilmesini yansıtmaktadır. Bu nedenle, iş görenlerin işinden aldığı zevk (tatmin) büyük ölçüde işlerinin onların ihtiyaç ve isteklerini ne kadar karşıladığına bağlıdır (Türk, 2007).

Locke, (1976) iş tatminini kişinin işini değerlendirmesi sonucu, işine karşı hissettiği olumlu duygular olarak nitelendirirken, Spector, (1997)'e göre ise, iş tatmini, insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında nasıl hissettiği ve insanların işlerini sevmeme (tatminsizlik) derecesidir. Bu tanım, insanların iş tatminini tutumsal bir değişkene bağlamaktadır. Mammadova, (2013)'ya göreyse iş tatmini, iş gören ile yaptığı iş arasındaki duygusal ilişkidir. İş görenin işine karşı olan tutum ve davranışların tamamıdır. Bu tutum ve davranışlar olumlu ya da olumsuz olabilir.

Spector'un yaptığı sınıflandırma gibi, Petty, Brewer ve Beth, (2005)'de iş tatmini kavramını sınıflandırmaya tabii tutmuştur. Bu sınıflandırma genel tatmin ve belirli tatmin olarak ikiye ayrılmıştır. Genel tatmin, kişinin işi için hislerinin genel bir değerlendirmesi iken, belirli tatmin ise işin değişik yönlerinin bir değerlendirmesi olarak ifade edilmiştir.

İş tatmini ile ilgili yapılan tanımların ortak noktaları, aşağıdaki gibidir:

- İş tatmini, bir iş görenin işine karşı olan duygusal durumlarının olumlu yönde olmasını ifade etmektedir.
- İş tatmini, iş görenin hak ettiğine inandığı ücretler ya da ödüller kazanıldığında ortaya çıkmaktadır.
- İş tatmini birbiriyle bağlantılı birden fazla unsurla ilişkilidir.

İş tatmininin oluşabilmesi, iş yerinde bazı faktörlerin varlığıyla birebir bağlantılıdır. Bu faktörlerden bazılarıysa, aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Harbourne, 1995):

- İş görenlerle olumlu ilişkiler,
- İş arkadaşlarıyla iş yerinde var olan takım çalışması,
- İş yerindeki olumlu atmosfer,
- İş yerinin olumlu fiziki koşulları,
- İş görenin lehinde çalışma saatleri,
- İş görenin beklentisini karşılayacak düzeyde ücret.

Yüksel, (2003) ise iş tatmini oluşması için gereken faktörleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- İş görenin yeteneği,
- Eğitim geçmişi,
- Kuruma bağlılığı,
- Kurumun karlılığıdır.

Mullins, (2005) ise, iş tatmini oluşması için gereken faktörleri diğer araştırmacılardan (Yüksel, 2003; Harbourne,1995) farklı olarak bireysel, sosyal, kültürel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak beş faktörde incelemiştir. Bunlardan bireysel faktörlere örnek olarak kişinin yaşı, kişiliği, eğitim seviyesi; sosyal faktörlere örnek olarak iş arkadaşlarıyla arasındaki ilişkiler; kültürel faktörlere örnek olarak kişinin kendi inanç ve değerleri; örgütsel faktörlere örnek olarak işletmenin yönetim sistem türleri, çalışma koşulları, çalışan politikaları; son olarak çevresel faktörlere örnek olarak ekonomik, idari ve yasal etkiler gösterilebilir.

Yukarıdaki araştırmacıların (Harbourne, 1995; Yüksel, 2003; Mullins, 2005) değindiği iş tatminini etkileyen faktörlerin farklı olmasının nedeni, insanların duygu durumlarına etki edebilecek birden fazla durumun varolmasından kaynaklanmaktadır. Ancak, araştırmalardan da yola çıkılarak, ortaya koyulan emeğin karşılığında alınan ücretin yanı sıra iş yerindeki fiziksel ortam, kurum ve iş verenle olan ilişkiler de iş tatminini etkilemektedir.

## 1.1 İŞ TATMİNİ KAVRAMININ TARİHSEL SÜREÇTE İNCELENMESİ

Sanayi devrimi öncesinde üretim odaklı bir sistem mevcutken sanayi devrimi sonrasında insan odaklı bir üretim sistemine geçiş sağlanmıştır. Devamında ise, insan

kaynağının önemszenmesi dolasıyla insanların iş tatmini duygusunun farkına varıldığı düşünölmektedir (Çarıkçı, (2000)'den akt. Mammadova, 2013).

Mammadova (2013) iş tatmini kavramının tarihsel gelişimini, sanayi devrimi öncesi, sanayi devrimi sonrası ve insan kaynakları süreci içerisinde iş tatmini olarak ele almıştır. Bu tarihsel gelişim sürecinde dikkat çekilmesi gereken nokta, iş tatmini kavramının insan kaynakları süreçleriyle beraber geliştiğı, bu tarihsel süreçler ilerledikçe, kavramın daha fazla dile getirilmesidir.

Sanayi devrimi öncesinde, Taylor'a göre, insanlara ait olan özel yetenekler yoktur. Bu düşünceden yola çıkılarak, insanlar ne kadar çok maddi gelir elde ederse, o kadar çok verim elde edilebilir düşüncesi hakimdir. Ancak, bu süreçte insanların işlerine karşı oluşturdukları olumlu duygular bütünü olan iş tatmini göz ardı edilmiş, insanlar makine olarak görölmüştür (Taylor, 1911).

Sanayi devriminden insan kaynakları yönetimi sürecine kadar olan süreçte, Harvard Üniversitesi'nde görev yapan bilim adamları tarafından "Western Electric Company" isimli şirketin Hawthorne fabrikalarında *Hawtorne Deneyleri* gerçekleştirilmiştir. Bu deneyde iki ana varsayımın sınanması amaçlanmıştır. İşyerinin fiziksel koşullarıyla iş görenlerin verimliliğı arasındaki olumlu ilişki bunlardan birincisidir. Diğeri ise, iş görenlerin kazançlarını en üst düzeye çıkartmak için gereken yöntemleri geliştirmek ve iş görenleri bu yöntemleri uygulamaya teşvik etmek amacıyla dışarıdan yönetilmeleri gerekliliğidir (Can, 2005; Can, Tuncer ve Ayhan, 2002).

Bu deneyler toplamda altı aşamadan oluşmaktadır. Deneyin ilk aşamasında, oluşturulan laboratuvarında 5 kadın iş gören üzerinde ışıklandırma deneyleri yapılmıştır. Bu deneyde ışık şiddetinin artması ya da azalmasının verimlilik üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İkinci çalışma olan, röle montaj odası deneyi fiziksel yorgunluğun iş verimi üzerindeki etkilerini araştırmış olup çalışma saatlerindeki artmaların ya da azalmaların, araç ve malzeme üzerindeki değişikliklerin iş verimine olan etkisini ölçmeyi amaçlanmıştır. Üçüncü deneyde, yeniden ikinci bir röle montaj deneyi yapılmış ve bu deneyde sosyal çevre şartlarının etkisinden arındırılmış, sadece ekonomik değişkenlerle ilk röle montaj deneyinde değinilmeyen teşvikli ücret sistemlerinin iş görenlerin verimliliğı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Dördüncü çalışma, mika yarma test odası deneyi adını almaktadır. Bu deneyde ücret artışının üretim üzerindeki etkisi ortadan kaldırılmış, sadece molaların artırılması ve haftalık çalışma saatlerinin

artırılmasının verimlilik üzerindeki etkileri incelenmiştir. Beşinci çalışma olan mülakat programı tüm çalışmaların sonuçlarını ve kaynaklarını araştırmak amacıyla, iş görenlerle birebir mülakat yoluyla yapılmış ve iş görenlerden dürüst yorumlar istenmiştir. Bu nedenle, iş görenlerin işlerinde iyi performans gösterebilmeleri için gerekli olan çalışma koşullarını ve iş tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla, iş görenlere işleri hakkında sorular sorulmuştur. Ayrıca, iş tatminini artıran faktörler de incelenmiştir. Sonuncu çalışma olan gözlem odası deneyi ise, sosyal grupların oluşturulmasının iş verimliliği üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu çalışmada da beşinci çalışmada olduğu gibi mülakat yöntemi izlenmiştir. Bütün bu çalışmalar aralıklarla 8 yıl sürmüş ve 1932 yılında araştırma sonuçlandırılmıştır (Sökmen, 2016).

Hawtorne araştırmalarının sonucunda, örgütün bir sosyal sistem olduğu ve insanın da bu sistemin en önemli parçası olduğu ortaya çıkmıştır. Özet olarak, teknik ve fiziksel koşulların olumlu yönde değişmesiyle birlikte verimliliğin de olumlu yönde değişeceği ve hatta teknik ve fiziksel koşullar sabit kalsa bile verimlilikte artış sağlanabileceği belirtilmiştir. Bu sonuçların ortaya çıkmasındaysa, iş tatminine neden olan değişkenler sayılabilir. Bunlar grup içerisindeki arkadaşlık ve sevgi bağlarının güçlü olması, işletme yöneticilerinin davranışlarındaki olumlu değişimler, iş görenin işletmeyi sahiplenmesidir. Hawtorne araştırmaları, böylelikle iş tatmini kuramlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Sökmen, 2016; Tannenbaum, 1966).

İnsan kaynakları yönetimi sürecine gelindiğinde ise, işin niteliklerinin ve niceliklerinin belirlenip iş tanımları ve iş gereklerinin ortaya çıkmasıyla beraber istihdam edilecek olan iş görenin yetenekleriyle yapılacak işin gereklerinin birleştirilip iş tatminin sağlanması amaçlanmıştır. Yine bu süreçte ortaya çıkan, iş rotasyonu, iş zenginleştirme, sosyal haklar ve primler iş tatminini artırmaya yönelik çabalara örnek olarak gösterilebilmektedir (Mammadova, 2013).

## 1.2 İŞ TATMİNİYLE İLGİLİ KURAMLAR

İş tatminini etkileyen unsurların belirlenmesiyle ilgili ortaya bazı kuramlar çıkmıştır. Bu kuramlar kapsam ve süreç kuramları şeklinde iki başlık altında incelenmektedir.

## 1.2.1 Kapsam Teorileri

### 1.2.1.1 İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı

İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı, bir psikolog olan Abraham Maslow tarafından ortaya atılmış ve geliştirilmiş olan bir insan psikolojisi kuramıdır. Kurama göre, bütün insan ihtiyaçları yedi kategoride belirlenmiş ve bu ihtiyaçlar en temel ya da esaslı yaşamsal ihtiyaçlardan başlayıp kişisel büyüme ve gelişme için en ilerlemiş ihtiyaçlara kadar uzanmaktadır (Aktöz, 2000). Her basamaktaki ihtiyaç, bir önceki basamaktaki ihtiyaç karşılanmadan gerçekleşmemektedir.

Maslow'un yaklaşımı üç temel varsayım üzerinde açıklanabilmektedir. Bunlar aşağıdaki gibidir (Sökmen, 2016; Şahal, 2005):

- İnsanların gösterdiği her davranış, kendi ihtiyaçlarını gidermeye yöneliktir.
- İnsanlar, davranışlarının derecesine göre bir ihtiyaç hiyerarşisi oluşturur ve bu hiyerarşi, basitten gelişmişe doğru ilerler.
- Bir ihtiyaç seviyesinden bir diğer ihtiyaç seviyesine geçilebilmesi için bir önceki ihtiyacın en az asgari düzeyde giderilmiş olması gerekmektedir.

Maslow'un oluşturduğu bu kuramda aşağıdan yukarıya sıralanmak üzere toplamda yedi tane ihtiyaç türü bulunmaktadır. Bunlar, büyüme ve eksiklik ihtiyaçları olarak iki başlık altında incelenmektedir. (Maslow, 1970; Özdayı, 1990; Aktöz, 2000; Şahal, 2005; Bolat vd., 2016; Sökmen, 2016):

- *Eksiklik İhtiyaçları:* Bu kategorideki ihtiyaçlar, insanların sağlıklı bir yaşam sürebilmesi için karşılaması gereken ihtiyaçlardır. Buradaki ihtiyaçlar karşılandıkça, motivasyon azalır.
  - *Fizyolojik ihtiyaçlar:* Hiyerarşik düzenin en altında yer alan ihtiyaçtır. İçgüdülerden kaynaklanmaktadır. Açlık, susuzluk, uyku ve cinsellik bu ihtiyaçlara örnektir. Kurama göreyse bu ihtiyaç karşılandığında kısa bir süre içerisinde tekrar güdüleme kaynağı olma özelliğini kaybetmektedir. Örgütlerde verilen ücret ise iş görenlerin en temelinde yer alan ihtiyaçtır.
  - *Güvenlik ihtiyacı:* Fizyolojik olan ihtiyaçların giderilmesi sonucunda sıra duygusal ve fiziksel ihtiyaçlara gelmektedir.

Maslow güvenlik ihtiyaçları ile ilgili olarak fiziksel güvenliğin yanı sıra duygusal güvenliğin önemini de vurgulamıştır. Tehdit altında olmama, barınma, kazalara karşı koruma ve çevrenin güvende olması gibi ihtiyaçlar bu kısımda yer almaktadır. İş gören açısından ise, kıdem planları, sendika desteği, iş güvencesi, sağlık sigortası, yemek creti gibi uygulamalar bu ihtiyaçlara örnek gösterilebilmektedir.

- *Sosyal (Sevgi) ihtiyaı:* Bu düzeydeki ihtiyaçları bir gruba ait hissetme, sevme, sevilme, bir grupla yakından ilişki kurma ve belirlenmiş bir insan grubuyla yaşama gibi ihtiyaçları kapsamaktadır. Sürekli sevgi arayışı içerisinde olan insan, bu sevgiyi bulabileceği gruplar içerisinde kendine yer edinmeye çalışacaktır. İş görenler içinse, örgütler içinde resmi ya da resmi olmayan grupların kurulması, sosyal etkinliklerin düzenlenmesi gibi faaliyetler bu ihtiyaç kapsamında değerlendirilebilir.
- *Kendini gösterme (sayĐı ve statü) ihtiyaı:* Diğer insanlar tarafından sayılma, sayĐı duyulma, taktir edilme gibi ihtiyaçlar bu grupta ele alınmaktadır. Maslow'un bu ihtiyaç grubuyla ilgili dikkat çekmeye çalıştığı şeyse, insanın hem kendisine sayĐı duyulmasını istemesi hem de kendisine duyduğu sayĐıdır. Özellikle taktir edilme, yükseltme ve başarıyı ödüllendirme, bu ihtiyaın karşılanmasında önemli rol oynamaktadır.
- *Büyüme İhtiyaçları:* Bu kategorideki ihtiyaçlar, karşılanmadıkça kişide elem, keder ya da hayati tehlike oluşturmayacak derecedeki ihtiyaçlardır, karşılandıkça motivasyon artmaktadır.
  - *Bilişsel İhtiyaçlar:* Bu ihtiyaç düzeyi, insanların bilgi ve anlayış, merak ve keşfetme, anlam ve öngörülebilirlik ihtiyaçlarını karşılamaktadır. İş görenler açısından bakıldığında da iş yerindeki bilgisini sunma, anlayışla karşılanma ya da işin farklı boyutlarını keşfetme bu ihtiyaçlar grubuna girmektedir.
  - *Estetik İhtiyaçlar:* Bu ihtiyaç grubuna, taktir edilme, dengede olma ve formda olma girmektedir. İş görenler açısından bakıldığında, iş yerinde iş arkadaşları tarafından fiziki yönden

övülen, takdir gören insanların karşılandığı ihtiyaçları bu grupta ele alınmaktadır.

- *Kendini gerçekleştirme ihtiyacı:* Bu düzey, kişinin kendi potansiyelinin farkına vardığı ve bunu kullanma ihtiyacı duyduğu basamaktır. İş görenlere kariyer fırsatının sunulması, yaratıcı düşüncenin teşvik edildiği sistemlerin oluşturulması, bu ihtiyacın örnekleridir.
- *Aşkınlık İhtiyacı:* Modelin son ihtiyaç kümesidir. Bu kümeye, bilimin peşinde olma, dini inanç, estetik deneyimler, cinsel deneyimler mistik deneyimler girmektedir. İş görenler açısından iş yerinde bilimsel araştırmalarda bulunma bunlara örnektir.

Maslow, ortaya koyduğu bu çalışmayla örgütsel yaşamdan ziyade genel bir hiyerarşik düzenden bahsetmektedir. Ancak, Maslow'a göre bir örgütte iş görenlerin daha çok alt düzey ihtiyaçları karşılanabilmektedir. Yüksek derecedeki ihtiyaçlar ise çok az karşılanabilmektedir. Rakamsal değerlere bakılacak olursa (Bolat vd., 2016):

- Birincil (fizyolojik) ihtiyaçların %85'i,
- Güvenlik ihtiyaçlarının %70'i,
- Sosyal ihtiyaçların %50'si,
- Kendini gösterme ihtiyacının %40'ı
- Kendini gerçekleştirme ihtiyacının ise sadece %10'unun karşılandığından bahsedilmektedir.

Maslow'un bu çalışması günümüzdeki örgütlerde de kullanılabilecek bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle bu model yönetsel açıdan değerlendirildiğinde, bireyleri örgüt amaçları doğrultusunda güdüleyebilmek için nelerin yapılabileceğini göstermektedir. İşverenlerin temel hedefi iş görenlerinin hiyerarşide en tepeye tırmanmasını sağlamak olsa da Maslow özellikle kendini gerçekleştirme ihtiyacının hiçbir zaman son bulmayacağından bahsetmiştir. (Bolat vd., 2016; Luthans, 2011). Bütün bunlara rağmen, günümüzde bu ihtiyaçlar hiyerarşisinin artık tersten işlediği (Dijkstra ve Dijkstra, 2018) gibi araştırmalar da mevcut olsa da tartışmalar halen devam etmektedir.

#### 1.2.1.2 İki Etmenli Kuram

Bu kuram, Herzberg tarafından geliştirilmiş olup, 1959 yılında 200 adet muhasebeci ve mühendis üzerinde gerçekleştirilmiş bir araştırmanın sonuçlarından

doğmuştur (Yılmaz, 2022). Verilerin analiz edilmesi kısmında kritik olay yöntemi kullanılmıştır. Çalışmadaki deneklere temel olarak iki tane soru sorulmuştur. Bunlar ise aşağıdaki gibidir (Luthans, 2011):

- İşiniz hakkında özellikle ne zaman kendinizi iyi hissettiniz? – Sizi heyecanlandıran şey nedir?
- İşiniz hakkında özellikle ne zaman son derece kötü hissettiniz? – Sizi ne üzdü?

Araştırmanın sonucundan elde edilen yanıtlar oldukça ilginç ve tutarlıydı. Bildirilen iyi duygular genellikle iş deneyimleri ve iş içeriği ile ilişkilendirilmiştir. Bunlara bir örnek verilecek olursa, yeni bilgisayar ekipmanı verilen muhasebe süpervizörünün işinden gurur duyması ve bu ekipmanın genel departman işleyişinde büyük bir fark yarattığını bilmekten memnun olmasıdır. Bildirilen kötü duygular ise işin çevresel yönleriyle, yani işin bağlamıyla ilişkilendirilmiştir. Bu duygulara bir örnek olarak işi, işveren gittiğinde rutin kayıt tutmak ve o yokken ofis yönetmek olan bir mühendis tarafından aktarılmıştır. Bu mühendisin anlattıklarına göre iş verenin kendisini eğitmek için hiçbir zaman vakit bulamadığını ve kendisine herhangi bir soru sorulduğu zaman sinirlendiğini belirtmiştir. Mühendis bu bağlamda hüsrana uğradığını ve kendini işe yaramaz hissettiğini bildirmiştir (Luthans, 2011).

Bu çalışmanın sonucu olarak, Herzberg güdüleyici faktörleri iki ana başlık altında toparlamıştır. Bunlar motive edici faktörler ve hijyen faktörlerdir (Bolat vd., 2016; Gözen, 2009; Özdayı, 1990; Sökmen, 2016; Şahal, 2005).

- *Hijyen faktörler:* İş görenin bir işte iş tatminini yakalayabilmesi için gerekli faktörlerin tamamıdır. Bunlar motivasyon seviyesini teorik olarak sıfır düzeyine çeker ve bireyin motive edilmesine zemin hazırlar. Bir başka deyişle, hijyen faktörler mevcutken, iş görenlerin tatminsizliği önlenir. Bu faktörler, ücret, çalışma koşulları, ikramiye, prim, iş güvenliği ve nezakettir.
- *Motive edici faktörler:* Bu faktörler ise, hijyen faktörlerinin asgari düzeyde birlikteliği ve faktörlerden birinin ya da birkaçının varlığı sonrası iş görenleri motive edecek faktörlerdir. Anlamlı ve hoşnut edici bir işte çalışma, takdir edilme, ilerleme fırsatları, başarı duygusundan zevk alma, sorumluluk üstlenme gibi faktörler bunlara örnektir.

Bu kuramın örgüt yöneticileri açısından taşıdığı anlam şudur: Hijyen faktörlerinin bir işletmede asgari düzeyde bulunması iş tatminsizliğini önleyecek, ancak onları motive etmeyecektir. Hijyen faktörlerini tamamlayacak olan motive edici faktörler kullanılarak iş görenlerin davranışları yönetilebilir ve arzu edilen verimliliğe ulaşabilir olacaktır. Hijyen faktörler sağlanmadan motive edici faktörleri sağlamaksa, istenen davranışlar için uygun ortamı sağlamayacaktır (Bolat vd., 2016; Sökmen, 2016).

### 1.2.1.3 McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı

Bu kuram, araştırmacılar tarafından farklı isimlerle de anılmaktadır. Bunlardan bazıları: “*Başarı gereksinimi kuramı, ihtiyaçlar teorisi, güç kuramı, kazanılmış ihtiyaçları kuramı*”dır (Bolat vd., 2016; Özer ve Topaloğlu, 2008; Sökmen, 2016; Şen, 2008).

McClelland'ın teorisine göre insan davranışlarını şekillendiren üç ihtiyaç bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar, insanlar arası ilişkilerde, akademik başarıda, hayat tarzının seçiminde ve iş tatmini üzerindeki etkilerinde görülebileceğini belirtmiştir (Topaloğlu, 2009).

McClelland, bu teorisini diğer teorilerden ayıran en önemli özelliği, diğer teoriler ihtiyaçların doğuştan kazanıldığını varsayarken, bu teori ihtiyaçların sonradan öğrenme sonucunda kişi için önem kazandığından bahsetmektedir. McClelland, teorisinde ilişki kurma ve güç kazanma ihtiyaçlarından da bahsetmekle birlikte, en fazla başarı ihtiyacı üzerine çalışmalarını yoğunlaştırmış ve düzenlediği seminerlerde girişimcilere bu ihtiyaçlarını artırmaları yönünde tavsiyeler vermiştir (Sökmen, 2016).

McClelland tarafından oluşturulan ihtiyaçlar şu şekilde sınıflandırılmıştır (McClelland, 1961):

- *Başarı İhtiyacı*: Başarı ihtiyacı kuvvetli olan kişiler, kendilerine ulaşılması zor ve güç amaçlar seçerler. McClelland aynı zamanda, bir toplumun başarı seviyesi yüksekse, o toplumun ekonomik seviyesinin de yüksek olduğunu varsayar. Özellikle çocuklukta yaşanan deneyimler, ebeveynlerin çocuklarının başarısına verdikleri önem ve bu konuda takındıkları tavır, bu ihtiyacın ortaya çıkmasında büyük önem taşımaktadır. Bilinmeyen şeyleri keşfetmek, rekor kırmak, herhangi bir işi daha önce hiç yapılmadığı kadar iyi yapmak, başarıma ihtiyacını karşılayıcı türden davranışlara örnek olarak gösterilebilir.

- *Güç Kazanma İhtiyacı:* Güç kazanma ihtiyacı duyan kimseler, buldukları ortamda çevrelerine egemen olmak isterler. Başka bir deyişle, bu kişiler insanları yönetmek ve denetlemek isterler. Bu ihtiyaca sahip kişiler saygı görmekten, otorite göstermekten, statüsünü göstermekten ve prestiji ile insanları kazanmaktan hoşlanırlar.
- *İlişki Kurma İhtiyacı:* McClelland tarafından diğer ihtiyaçlara göre en az bu ihtiyaç üzerinde durulmuştur. Bu ihtiyaca sahip kişiler, gücün ve başarıdan çok dayanışmanın ve sosyal ilişkilerin ön planda olduğu rekabetten uzak bir çalışma ortamında çalışmak isterler.

McClelland'a göre tüm insanlar için ihtiyaçlar zincirinden söz edilmesi mümkün değildir. İhtiyaçlar, araştırmacının kendisine göre öğrenme yoluyla sonradan kazanılmaktadır. Özellikle insanlığı ve toplumu etkileyen en büyük ihtiyaç, başarı ihtiyacının kendisidir. Başarılı olmayı çok isteyen insan aynı derecede başarısız olmaktan da korku duymaktadır. Bu korku nedeniyle kendisini başarıya götüreceği davranışları işlemekten uzak durabilir. Ancak bu korkuyla mücadele edip bu korkuyu yenerse, insan başarıya yönlenebilir (Yavuz, 2006). McClelland ideal bir yöneticinin sadece başarı ihtiyacı yüksek olmamalı, orta derece güç ve az miktarda ait olma ihtiyacı bulunmalıdır. İdeal bir yöneticinin ihtiyaçları ancak bu şekilde sağlanır (Sökmen, 2016). İşinden tatmin seviyesi yüksek yöneticilerle iş görenler ise bu teoriye göre iş tatmini seviyeleri yüksek olacaktır.

## 1.2.2 Süreç Teorileri

### 1.2.2.1 Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un beklenti kuramına göre, bir davranışın ortaya çıkmasında, temel üç adım bulunmaktadır. Bu süreci, bireyin hem kendi kişisel özellikleri hem de çevresel koşullar yönlendirir (Gözen, 2009; Sökmen, 2016).

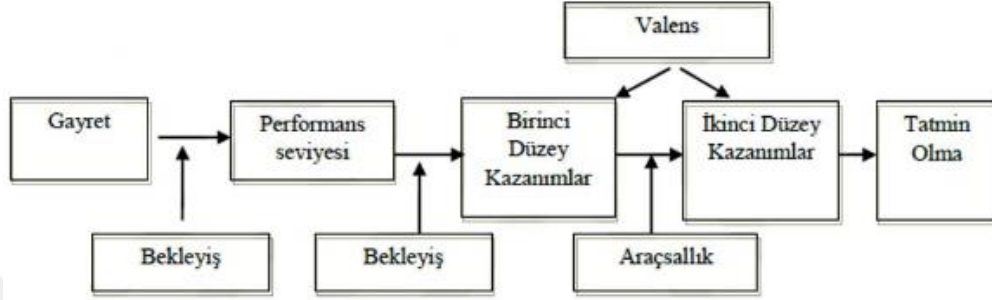
Bahsi geçen, üç adım aşağıdaki gibidir (Gözen, 2009):

- Bireydeki bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşullarla beraber belirlenir.
- Her insan bir diğer insandan farklı görüş ve düşünceye sahiptir. Aynı zamanda her bireyin arzuladığı ödül yapısı da farklılık göstermektedir.

- İnsanlar ulaşmak istedikleri ödüllere göre alternatif davranış biçimleri geliştirirler. Bu davranış biçimleri iş performansı ile ilgili olan kararlardır.

Teoride üç temel kavram bulunmaktadır. Bu kavramlar Valens, beklenti ve araçsallıktır. Bu teorinin modeli de aşağıdaki şekilde gibidir:

**Şekil 1.** Vroom'un Beklenti Teorisi



**Kaynak:** <https://soyleki.com/beklenti-teorisi-vroomun-bekleyis-kurami/>  
(Erişim Tarihi: 01/02/2022)

Bu modele göre, eğer kişi göstereceği gayret sonucu yüksek performans sergileyeceğini düşünüyor, bu performansın onu beklediği ödüle kavuşturacağına inanıyor, elde edeceği ödüller ona daha farklı sonuçlar getireceğine inanıyor ve kişi gerçekten de bu ödülleri arzuluyorsa motive olacaktır (Sökmen, 2016).

Bu model aynı zamanda örgütler için de düşünülebilir. Kişi işini başarabilmek için gayret eder, sonucunda yüksek performans sergileyeceğine inanır, bu performansın onu ödüle kavuşturacağına inanır, bu ödülün ona daha olumlu sonuçlar doğuracağına inanırsa, iş tatmini sağlanacaktır.

Vroom (1964), bu modelde örgütlere ve işletmelere kuruluş mali kısıtlarının anlaşıldığından emin olunmasını, çalışanların potansiyel ödül türlerine alıştırılması konusunda gerçekçi olunmasını, maddi ödüller mümkün olmayacaksa, manevi ödül alternatiflerine yönelmesini, yüksek sorumluluk ve yüksek terfi ödüllerinin daha fazla saat çalışmasını sağlaması gibi ödüllerin sonuçlarından çalışanların haberinin olmasını ve her zaman çabanın ve performansın ödülle ilişkilendirilmesi gerektiğini

vurgulamaktadır. Özellikle çalışanlara işten bahsederken hemen ve açıkça ödüllendirme mekanizmalarıyla ilişkilendirme sağlanmasını tavsiye etmektedir.

#### 1.2.2.2 Amaç Teorisi

Amaç teorisi ise, Latham ve Locke tarafından geliştirilmiş bir teoridir. Bu teoriye göre iş görenlerin iş yerlerindeki başarılarının belirleyicisi olarak onların kişisel amaçlarının gerçekleşmesi ön koşuluna dikkat çekilmektedir. İnsanların kendileri için saptadıkları bu amaçları başarmak, onlar için ödül olacağından işe bu amaçlar için güdülendikleri görüşü savunulmaktadır (Şahal, 2005).

Bu kuram ayrıca, amaca ilişkin özelliklerle iş tatmini arasındaki ilişkiyi de incelemiştir. Kurama göre, bu ilişki beş adet özelliğe bağlıdır. Bunlar (İncir, 1990):

- Amaçlar ne kadar belli olursa, iş gören tatmini o kadar artmaktadır. Amacı kuvvetli olan iş gören o amaç doğrultusunda çalışıp, çabasını hangi yöne yönelteceğini bildiğinden daha verimli çalışacaktır.
- Amaçlar güçleştikçe, iş tatmini artmaktadır. Başarılı iş görenler ulaşılması daha zor hedeflere ulaşmaya çalıştıkça bunlara daha çok önem vermekte olup, iş başarısı da artmaktadır.
- İş görenler benimsedikleri amaçlar için daha çok çaba sarf ederler. Amaçların benimsenmesi, kişilerin özlemleriyle amaçlarının benzer olduğunu göstermektedir.
- İş görenlerin kendi işleriyle ilgili konularda karar mekanizmasında herhangi bir rol almaları, iş gören tatminini olumlu yönde artırmaktadır. Karar mekanizmasında rol alma, iş görenin işini daha çok benimsemesine ve işleriyle daha çok ilgilenmesiyle sonuçlanacaktır. Bu da iş gören tatminini doğuracaktır.
- İş görenlere yaptıkları işin sonucu hakkında bilgi verilirse, iş tatmini artış göstermektedir. Kendilerine geri bildirim verilen iş gören, işi kendi ölçütlerine göre değerlendirerek amaçlarını yükseltmekte ve iş tatminini çoğaltmaktadır.

#### 1.2.2.3 Denkserlik Kuramı

Homas ve ardından Adams tarafından geliştirilen bu kuram, insan davranışlarını bir alış-veriş süreci olarak nitelemektedir. Bu kurama göre, çalışan kişinin eğitim düzeyini, deneyimini, işteki becerisini, çabasını, sorumluluk duygusunu, yaşını ve buna

benzer bireysel niteliklerini o bireyin katkıları olarak tanımlamaktadır. Bu katkılara karşılık ücret, iyi çalışma koşulları, iş güvencesi, sosyal haklar, kariyer fırsatları, statü sembelleri gibi öğeler de örgütlerin çalışanlarına verdikleri ödüller olarak nitelendirilmektedir. (İncir, 1990, s. 13)

Kurama göre birey kendi ödülleriyle katkıları arasındaki oranı öteki kişilerin ödülleri ve katkıları arasındaki oranlarla karşılaştırmaktadır. Kişinin ödül oranı katkı oranından düşükse, eşitsizlik durumu ortaya çıkmaktadır. Algılanan bu eşitsizlik büyüdükçe yakınmalar ve iş tatminsizlikleri ortaya çıkmaktadır. Eğer ki kişinin katkıları, ödülleriyle büyük bir orandaysa kişi katkılarını azaltmaya başlayıp ödülleriyle eşit bir pozisyona getirmeye çalışır. Buna örnek olarak, ücreti az verilen bir iş görenin yavaş yavaş çalışması gösterilebilir. Bir diğer durumda ise ödül oranı fazla ancak katkı oranı az olan iş görenin pişmanlık duygusuna kapılıp, katkılarını yükseltme çabası içerisine girer. Buna örnek olarak ise, ücreti çok fazla olan iş görenin iş arkadaşlarına da yardım etmesi gösterilebilir. Ancak kişinin ödül ve katkı oranı başka bir iş görenin ödül ve katkı oranından yüksek olduğu bir durumdaysa, iş gören belirli bir süre sonra eşitsizlik duygusuna kapılır. (Türk, 2007)

#### 1.4 İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ

İş tatmininin önemi bu bölümde iş tatmininin çalışanlar ve yöneticiler açısından önemi olarak ele alınmıştır.

##### 1.4.1 İş Tatmininin Çalışanlar Açısından Önemi

İşinden tatmin yaşayacak olan kişiler çalışanlardır. Dolayısıyla çalışanların işlerinden tatmin olması, öncelikle kendileri için önemlidir. İşinden tatmin duymayan çalışan, işine ve işletmesine karşı olumsuz duygular besleyebilir. Bu yüzden iş tatmini, çalışanlar açısından yüksek öncelikli önemlidir.

İşinden tatmin olmak, bir çalışanın isteyeceği ilk beklenti olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda, örgütteki sorunların örgütü oluşturan insandan kaynaklanan sorunlardan meydana geldiği bilinmektedir. Çünkü, bir örgüte canlılık ve dinamizm sağlayan şey, insandır. Örgüt ile çalışanların ilişkisini çözmek, örgüt sorunlarını çözmek anlamına gelmektedir. Bu da çalışanın işinden tatmin duymasıyla dolayısıyla, örgütün bütününe işinden tatmin duymasına işaret eder (Şen, 2008).

İş tatmini aynı zamanda, çalışanın iş sağlığı açısından da önem arz etmektedir. Özellikle işinden tatminsizlik duyan çalışanlarda baş ağrısı ve kalp rahatsızlıkları

çoğunlukla görülmüştür. Aynı zamanda, işinden tatminsizlik duyan çalışanlar işten kaçma davranışının bir sonucu olarak, kendilerine fiziksel ya da ruhsal zarar verip, işe gelmeyebilir. Bu da işletmenin faaliyetlerinde aksama yaşamasına neden olacaktır (Özkalp vd., 2013).

İş tatmini düzeyi çalışanlarda yüksek olduğu takdirde, çalışanların hem iş hayatını hem de günlük hayatını etkileyen önemli birtakım değişimler meydana getirmektedir. Bunlar (Şen, 2008):

- Daha az sıklıkta iş değiştirme,
- İş kazalarıyla karşılaşma oranında düşmeler,
- Huzurlu ve mutlu bir aile yaşantısı sürme,
- Sosyal ihtiyaçlarını karşılama,
- Örgüt bağlılığının artması,
- Stressiz bir hayat elde etmedir.

Kaya, (2004) Doğu Akdeniz Bölgesi'nde faaliyet gösteren 3,4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde toplam 253 iş görenle yaptığı çalışmada iş tatmininin işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, iş görenlerin işin doğası, amirleriyle arasındaki ilişki, ücret ve ek imkanlar gibi iş tatmini faktörlerinin işi bırakma niyeti üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırma, iş tatmini seviyesi ne kadar düşükse, işten ayrılma niyetinin o kadar yüksek olacağını anlatmaktadır. Bu da iş tatmininin çalışanlar açısından önemini vurgulamaktadır.

Karcıoğlu, Akbaş (2010); Einarsen vd. (1998); Jelic vd. (2005); Vartia (2003) gibi araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda iş yerinde psikolojik şiddetin iş tatminiyle arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ve psikolojik şiddete maruz kalan iş görenlerin iş tatmininin azalmasının psikolojik sağlıklarını da etkilediği tespit edilmiştir.

#### **1.4.2 İş Tatmininin Yöneticiler Açısından Önemi**

İş tatmini çalışanlar açısından önemli olduğu kadar, yöneticiler açısından da önemlidir. Yöneticiler, çalışanlarının işlerinden tatmin olmasını sağladığı takdirde, iş yerinden ve örgütten en yüksek verimi alabilir, ya da bu iş yerinin veya örgütün verimliliğinde artış söz konusu olabilir.

İşinden tatmin duymayan bir çalışan, işine karşı çeşitli olumsuz eylemlerde bulunabilir. Bu eylemler, işe geç kalma, işini düzgün yapmama, çalışanlar ve yöneticileri

hakkında olumsuz birtakım düşüncelerle diğer kişileri etiketleme, ya da iş yerini çalışanlara ve kurum dışı örgütlere kötüleme gibi olabilir. Bu gibi eylemler, yöneticilerin iş yeri içerisindeki disiplini ve örgüt birliğinin sağlanamaması gibi sorunları beraberinde getirir.

İş tatmini yüksek olan çalışanlar, iş yerlerine de bu duyguyu aktarırlar. Günümüz yöneticileri, çalışanlarının memnuniyet duygularını yükseltmek için ellerinden gelen çabayı sarf etmeli ve çalışanların işlerinden tatmin olmalarını sağlamalıdır. Çalışanlar, iş verenleri ya da yöneticileri için sadece para kaynağı olarak değil de bir birey olarak, bir işletme kaynağı olarak görülmelidir. İş görenlerin iş yerindeki istek ve ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılayıp iş tatmini düzeylerini en yüksek seviyede tutmak, yöneticiler açısından bu yüzden önem arz etmektedir. (Gözen, 2009)

Çömlekçi, (2022) araştırmasında hizmetkar liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çanakkale ilinde yer alan bir alışveriş merkezinde gerçekleştirilen bu çalışmada çalışanlarının ihtiyaç ve isteklerini kendi çıkarlarının önünde tutan, “ben” kavramından çok “biz” kavramıyla hareket eden hizmetkar liderlik kavramı açıklanmıştır. Araştırma sonuçları hizmetkar liderliğin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışmanın bulgularına göre iş tatmininin sağlandığı bir ortamda çalışanların mutluluk düzeyi artmakta, üretkenlikleri, iş kaliteleri ve verimlilikleri de artmaktadır. Aynı zamanda bu ortam, çalışanlar için daha sağlıklı bir ortamı oluşturmaktadır.

## 1.5 İŞ TATMİNİNİN BOYUTLARI

İş tatmininin boyutları birçok araştırmacı tarafından farklı şekilde ele alınmıştır (Locke, 1976; Özdayı, 1990; İşcan ve Sayın, 2010; Luthans, 2011; Colquitt vd., 2015; P. Utami vd., 2020).

Özdayı, (1990)' a göre iş tatmini boyutları aşağıdaki gibidir:

- Ücretin miktarı ve bunun karşılığı olarak adil görülme derecesi.
- Terfi imkanları: Organizasyon içerisinde ilerleme, kariyer fırsatları.
- Denetim: Yöneticinin teknik yardım ve davranışsal destek sağlama işlemleri,
- İş arkadaşları: İş arkadaşlarının sosyal ve teknik açıdan yeterli ve destekleyici olması.

Colquitt ve diğeri, (2015)'ne göre, iş tatmini boyutları aşağıdaki gibidir:

- Ücretin yüksek miktarlı ve güven verici olması.
- Terfinin uzun aralıkta olmaması ve terfilerin yeteneklere göre değerlendirilmesi.
- Üstlerle iyi ilişkilerin olması, iyi işin ödüllendirilmesi.
- İş arkadaşlarıyla sorumlu ve keyif verici ilişkilerin olması.
- İşin niteliğinin özgürlükçü, iş görenin yeteneklerince kullanılabilir ve geliştirilebilir olması.
- Başkalarının işine yardımcı olup fedakarlık yapma.
- Statü ve prestij sahibi olma.
- Çevrenin güvenilir ve konforlu olması.

Locke, (1976)'ya göre, iş tatmini düzeyinin yükselmesini sağlayan değişkenler şu şekilde özetlenmektedir:

- Çalışma: Değişiklikler, öğrenme olanakları, işin zorluğu, başarı olasılığı, işin yolları ve işin miktarı gibidir.
- Ödeme: Yeterli ödeme imkanları, ödeme sistemi, ödemede eşitlik, ödemenin miktarı vb.
- Terfi: Yükselme ve kariyer imkanları, doğruluk temelleri.
- Tanınma: Başarı sonucu elde edilen övgü, başarı sonucu işyerinde elde edilen popülerite.
- Sosyal haklar: Kalacak ev, tıbbi hizmetler, yıllık tatiller, ikramiyeler.
- Çalışma koşulları: Dinlenme sıklıkları, ısı ve havalandırma, ortam ve kullanılan araçlar, psikolojik tutum ve davranışlar, çalışma saatleri.
- Denetleme: Denetleme sistemi ve denetleme sisteminin yarattığı etki, kişisel ve teknik donanım.
- Çalışanlar: Rekabet, yardımseverlik ve dostluk gibi bağlar.
- Kuruluş ve yönetim: İş verenin çalışanına sağladığı haklar.

Luthans, (2011) ve P. Utami vd., (2020) diğeri araştırmacılar farklı değişkenler ortaya koymamış, diğeri değişkenleri niteler ve açıklar şekilde yeniden değerlendirmiştir.

Araştırmalardaki genel iş tatmini değişkenleri incelendiğinde, hepsinin birbirini tamamlayan nitelikte olduğu görülmektedir. Ancak, aralarında değişkenlerin tamamını

değerlendirir biçimde açıklayan İşcan ve Sayın, (2010) iş tatmini değişkenlerini işin niteliği, ücret, terfi fırsatları, çalışma şartları ve beşerî ilişkiler olarak özetlemiştir.

### 1.5.1 İşin Niteliği

Bir iş yerinde, iş görenin yaptığı işin iş görene sağlayacağı tatmin, o iş yerindeki işin niteliği ve bunun iş görenler tarafından nasıl algılanıp kabul gördüğüyle doğrudan ilişkili olmaktadır.

İş görenler, her gün aynı şekilde tekrarlanan monoton işleri istememektedir. İşte çok az benzersizliğin olması yani rutin bir iş olması, personelin sıkılmasına ya da işi angarya olarak görmesine neden olabilmektedir. İş benzersizliği arttıkça işçinin işinden tatmin düzeyi de dolaylı olarak artmaktadır (Kırankabeş, 1998).

İş görenin benlik duygusunu tatmin edebilmek ya da kişisel gelişme gücünü yükseltmek amacıyla bağımsız çalışmaya önem veriyor olabilir. İş görenin iş yürütümünü kontrol etmesine ön ayak olduğunda ya da iş yöntemlerinin kendisinin oluşturması sağlandığında iş tatmini düzeyi de yükselecektir. Aynı şekilde işletme yönetimi çalışma yöntemlerini aşırı derece kontrol altında tuttuğunda iş tatminsizliği büyük boyutlara ulaşacaktır. Ancak, iş görene tanınacak özgürlüğün sınırı da mutlak suretle önemlidir (Kırankabeş, 1998). Eğer iş görene tanınacak olan özgürlükler aşırıya kaçacak olursa, işi yapmama ya da işini eksik yapma gibi durumlar ortaya çıkabilecektir.

### 1.5.2 Ücret

4857 sayılı iş kanununa göre ücret: “*Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*”

Bir başka tanıma göreyse ücret, işgörenin organizasyona ya da örgüte yaptığı katkının karşılığında elde ettiği maddi gelirdir (Aktoz, 2000; Pektaş, 2002).

Ücret, günümüz işletmelerinin ekonomik ve sosyal politikalarının belirlenmesinde etkili olduğu kadar personel tatmini bakımından da en önemli iş tatmini faktörlerinin başında gelmektedir. Ücret ekonomik sosyal ve politik yaşamı etkileyen faktörler arasında ilk sırada yer alır. Ücret bu denli önemli olduğu gibi, ücret yönetiminin de dolayısıyla önemszenmesi gerekmektedir. İnsan kaynaklarının tatmin edici bir ücret yönetimi politikası oluşturması, ücretin adil bir biçimde iş görenlere dağıtılması, yeterli olması gerekmektedir. Aksi halde, tatmin yerine tatminsizlikle karşı karşıya kalınabilir (İşcan ve Sayın, 2010).

### 1.5.3 Terfi Fırsatları

Terfi, kelime anlamı olarak bir işgörenin pozisyon, rütbe, itibar ya da statü artışı olarak nitelendirilmektedir. Bir işgören yaptığı işte belirli bir süre sonra profesyonelleşmeye doğru adımlar atmaya başlayacaktır. Bu süreç sonunda kimi işgörenler sorumluluklarının artmasını, kısmın amiri ya da belirli bir alanın yönetiminden sorumlu olan kişiler olmak istemeyecektir. Özellikle, işinde profesyonelleştikten sonra sorumluluklarının artmasını isteyen işgörenler için terfilendirme koşulları o işgören için şartları sağlıyorsa, işgörenin terfilendirilmesi iş tatmininin sağlanmasında önem arz etmektedir. (İşcan ve Sayın, 2010)

Yükselmenin ya da terfi almanın anlamı bireyden bireye göre değişiklik gösterebilir. Her iş görenin yükselmeye bakış açısı farklı olunca, yükselmenin yaratacağı tatmin seviyesi de farklılaşacaktır. Özellikle terfinin, adil bir biçimde yapılması çok önemlidir. Terfiyi daha çok hak eden birisi varken, daha az hak eden kişiyi terfi ettirmek haksızlığa uğrayan işgörende iş tatminsizliği yaratabilir. (Şen, 2008)

Sorumluluk fırsatlarının işgörelere sağlanması, bunlar için sınavların yapılması, ya da direkt olarak işgörenlerin verdiği emeğin karşılığı olarak terfilendirme programlarının işgörelere uygulanması önemlidir. Bu fırsatların işgörelere sunulmaması, ya da bu fırsatların sadece belirli kişilere sağlanması işgörenlerde iş tatminsizliği ve eşitsizlik hissetmesine yol açabilecektir. (İşcan ve Sayın, 2010)

### 1.5.4 Çalışma Koşulları

Bu kavram, iş yerindeki sağlık güvenlik ve konfora ilişkin çalışma koşullarını ifade etmektedir. İş dünyasındaki ve iş teknolojisindeki değişimlerle beraber iş sağlığının ve güvenliğinin sürekli olarak gelişmelere entegre biçimde güncellenmesi ve yeni çalışma koşullarına hazırlanması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu zorunluluk, hem iş verenin iş görenlerine karşı yerine getirmesi gerektiği yasal zorunluluklardan, hem de iş verenin iş gücü verimliliğini artırma amacından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, çalışma koşulları her zaman iyileştirilmeye çalışılmış, iş görenin iş tatmini seviyesi yükseltilmeye çalışılmıştır. (İşcan ve Sayın, 2010)

Özellikle bazı iş kollarında tehlike unsurunun az olduğu, bazı iş kollarındaysa tehlike unsurlarının fazla olduğu görülmektedir. Tehlikenin yüksek olduğu iş kollarına örnek olarak, enerji ve nükleer santraller, havacılık, denizcilik ve madencilik gibi iş kolları örnek gösterilebilir. Tehlike durumlarının söz konusu olduğu işlerde çalışan

kişiler, devamlı bir korku hali içerisinde olduklarından dikkatlerini işlerine yöneltmek zorunda kalmaktadırlar. Çalışan insanların, iş yaparken başka şeyler düşünüp hayal etmeden, her an aşırı dikkatli olmalarıysa, işlerinden tatminsizlik duymasıyla sonuçlanabilir. (Kırankabeş, 1998)

Genel olarak iş görenlerin ısı, ışık ve havalandırma sistemlerine sahip, konforlu ve yüksek gürültüden uzak iş yerlerinde iş tatmini seviyelerinin yüksek olduğu bilinmektedir. Özellikle bir iş yerinde olası iş kazalarının önceden görülüp önlenmiş olması, evlerine yakın, temiz yeterli ve modern araç gereçlerin bulunduğu işletmelerin tercih edildiği bilinmektedir. İşletmeler de iş görenlerinin iş tatmini seviyelerini yükseltebilmek adına, iş görenlerin boş zamanlarını geçirebilecekleri kantin, lokaller, spor salonları ve yüzme havuzları gibi işletmeye ait sosyal tesisler kurmaktadır. (İşcan ve Sayın, 2010)

### **1.5.5 İşyerindeki Beşerî İlişkiler**

Sanayileşme sonucu küçük işletmelerin yerlerini daha büyük fabrikalar ve organizasyonlar almış, bunun sonunda birçok farklı kültüre ve karaktere sahip insan bir araya gelmiştir. Bu insanların birbirleri ile olan ilişkilerinin incelenmesi, özellikle yönetim ve organizasyon bilimi açısından önemli bir çalışma sahası oluşturmaktadır. Bir işletmede iş görenlerin arasında olumlu ilişkiler olur, bilinçli bir iş bölümü yapılır ve özellikle sosyal bir örgüt yapısı oluşturulursa, işletmede verimlilik artışı sağlanacağı gibi iş görenlerin duygu, düşünce ve örgütsel kültürü benimseyip ortaklaşa hareket etmesi ile iş tatmini de sağlanmış olur (İşcan ve Sayın, 2010).

# İKİNCİ BÖLÜM

## YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

### 1. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMI

Sürdürülebilirlik kavramı özellikle son yıllarda araştırmalara konu edinilen bir kavram olmakla beraber işletmeler açısından da zorunluluk arz eden bir kavram olarak nitelendirilmektedir. Bu kavramın literatürde yer edinmesiyle beraber “yeşil ürün”, “yeşil pazarlama”, “yeşil üretim”, “yeşil muhasebe”, “yeşil işletme”, “yeşil yönetim”, “yeşil örgütsel davranış” gibi kavramların da literatürde yer edindiği bilinmektedir (Erbaşı, 2019).

Yeşil örgütsel davranış farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde açıklanmıştır. Steg ve Vlek, (2009,)’in yaptığı European Commission, (2012)’un yayımladığı tanıma göre, “*yeşil davranış, çevreye verilen zararın en aza indirilmesi ve çevreye fayda sağlayan davranışlarda bulunulmasıdır.*” Özalp, (2019)’in yaptığı tanıma göreyse, “*yeşil davranış, insanların çevre üzerindeki olumsuz etki yapacak davranışları azaltma, çevreye faydalı davranışlarını artırma ve çevrenin iyileşmesi için yardım etme davranışlarıdır.*”

İki farklı tanımdan hareketle, yeşil davranış tanımları içerisinde, “çevreye verilen zararı azaltmak” ve “çevreye fayda sağlamak” unsurları ortak olarak bulunmaktadır. Bu ortaklıktan hareketle, yeşil davranış, çevreye verilen zararı en aza indirilmesi için, çevreye karşı yapılan fayda sağlayıcı davranışlar bütünüdür.

Örgütlerde çevresel sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için, iş görenlerin ekolojik sürdürülebilirlik hedeflerine uygun hareket etmesi gerekmektedir. Yeşil davranış, bir yandan ekolojik sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmayı da hedeflemektedir. Bu yüzden, iş verenler iş görenleri bu hedeflere ulaştırabilmek için etkilemeli, değiştirmeli ve desteklemelidir (Ones ve Dilchert, 2012).

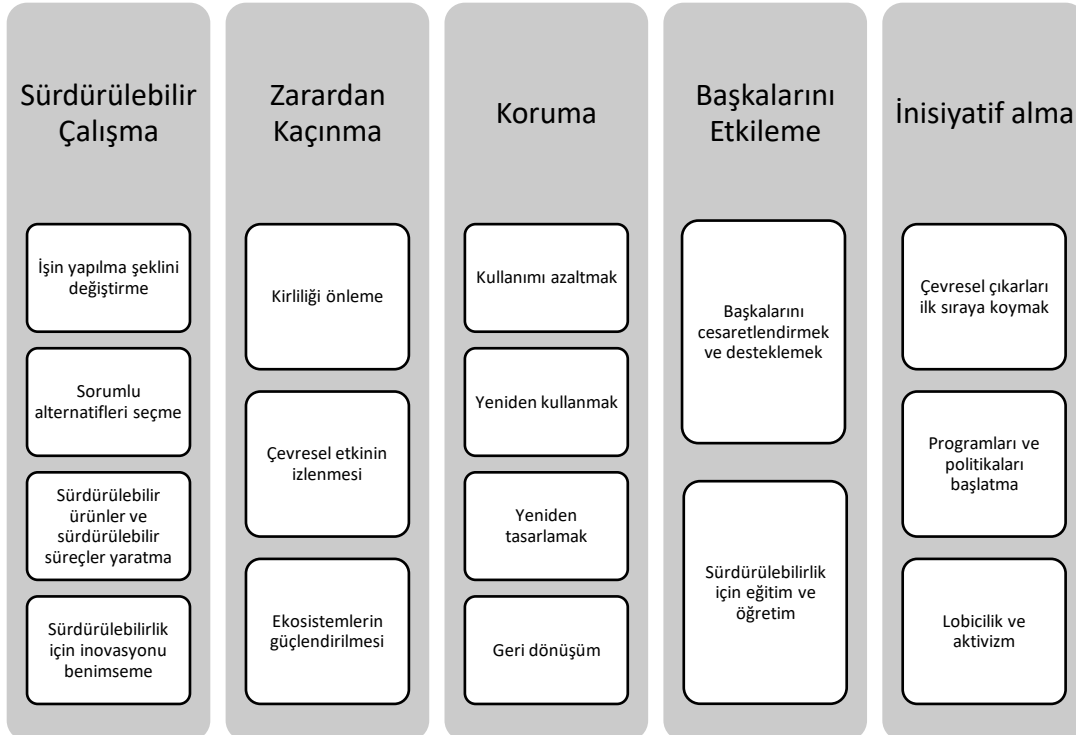
Yeşil örgütsel davranış kavramı yeşil davranış kavramının örgüte indirgenmiş hali olmakla birlikte, Ones ve Dilchert (2012) tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır: “*Çevresel ve örgüt içerisindeki sürdürülebilirlikle tutarlı olan tüm davranışlara yeşil örgütsel davranış adı verilmektedir.*” Yine aynı araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen çalışmada yeşil örgütsel davranışın dört boyutu belirlenmiştir. Bu dört boyut ise:

“çalışanlar, çalışanların örgüt içerisindeki davranışları, çalışanların ölçümlenebilir davranışları, çalışanların sürdürülebilir davranışları.” (Ones ve Dilchert, 2012, s. 87) olarak açıklanabilir. Bu tanımdan ve odaklanılan boyutlardan hareketle iş görenlerin yeşil örgütsel davranışı, iş görenlerin örgüt içerisinde gerçekleştirdiği çevresel ve örgütsel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan davranışları olarak ifade edilebilir.

Yeşil örgütsel davranış ile ilgili bir diğer tanım ise şu şekildedir: (A. Kim vd., 2017.): “Yeşil örgütsel davranış, yönetim ve organizasyon alanlarında yeşil organizasyon uygulamalarına teşvik eden organizasyonel yapılarda, bu yapıyla uyumlu davranışın gösterilmesi yeşil örgütsel davranıştır.” Bu tanımdan hareketle, yeşil örgütsel davranış kavramının örgütsel davranış, yönetim ve organizasyon disiplinlerine ait bir çalışma konusu olduğu kanısına varılmaktadır.

Yeşil örgütsel davranış kavramı, iş görenlerin kendi bireysel hayatlarında sergiledikleri yeşil davranış kavramından farklı bir kavramdır. Çevre yanlısı ve sürdürülebilir davranışlar bireylerin kendi isteklerine bağlı olarak ortaya çıkarken iş görenlerin kendi örgütleri içerisinde gösterdikleri yeşil örgütsel davranış iş verenlerin gözetimi ve denetimi altında zorunlu kılınan bir davranış olabilir (Eroymak vd., 2018). Bu yüzden iş görenlerin örgüt içerisinde sergiledikleri yeşil örgütsel davranış gönüllü ve gönüllü olmayan yeşil örgütsel davranış kapsamında iki farklı başlık altında incelenmektedir (Ones ve Dilchert, 2012).

**Şekil 2. Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutları**



**Kaynak:** Ones ve Dilchert, 2012

- *Sürdürülebilir Çalışma:* Bu kategoride çalışanların iş yerlerinde kullandıkları ürün ve iş süreçlerini çevresel sürdürülebilirliğe uygun olarak yapılması olarak ele alınmaktadır. Çalışanlar, yeşil örgütsel davranış sergileyerek çevresel ve örgüt içi sürdürülebilirliğe katkı sağlarlar.
- *Kaynakların Korunması:* Bu kategoride genellikle israftan kaçınma konuları ele alınmaktadır. Burada bahsedilen, çalışanların açık kalan ışıkları söndürmesi, yazıcıdaki kağıtların her iki tarafının da kullanılması, çöplerin ayrıştırılıp geri dönüşüm kutularına atılması, temizlik kimyasallarının doğa dostu kimyasallardan seçilmesi bu kategori içerisinde yer almaktadır.
- *Diğerlerini Etkileme:* Bu kategoride bahsedilen unsurlar, çalışanların bireysel olarak yaptıkları yeşil örgütsel davranışlarla diğer çalışanları yeşil örgütsel davranış sergileme yönünde harekete geçirme, onları etkileme gibi konulardır.
- *Zarar vermekten Kaçınma:* Bu kategorideyse çalışanların örgüt içerisindeki muhtemel davranışları neticesinde, zarar vermekten mümkün olduğu kadar kaçınmasını konu almaktadır.
- *İnisiyatif Alma:* Örgüt içerisindeki bir takım politika ve uygulamalarla da iş verenler ya da örgüt içi eğitmenler çevresel sürdürülebilirlik ve örgüt içi sürdürülebilirliğin sağlanması hususunda çalışanları yeşil örgütsel davranışta bulunma konusunda inisiyatif almaya davet edebilirler.

Gönüllü olmayan yeşil örgütsel davranışsa, iş görenlerin işin gereklerinin ve sorumluluklarının içerisinde bulunan bir kavramdır (Yiğit, 2017). Bu hususta odaklanılan temel nokta, çalışanların iş gerekliliklerinde ve iş sorumluluklarında yeşil örgütsel davranışın yer almasıdır. Çalışanlar kendi işini yaparlarken yeşil örgütsel davranışta bulunmaları gerekmektedir. Gönüllülük esasında gerçekleşen yeşil örgütsel iş davranışının yerine, bu davranış zorunluluk boyutunda iş görenlerden beklenilmektedir (Norton vd., 2015).

Smith ve O'Sullivan, (2012) yeşil örgütsel davranış ile ilgili gerçekleştirdikleri çalışma sonrası yaptığı sınıflandırmada ise, yeşil örgütsel davranışın çevresel olarak

sorumlu işyeri davranışına nasıl dönüştüğüyle ilgilidir. Bu iki boyutta, örgüt içerisinde sürdürülebilir uygulamalar gerçekleştiren örgütlerin, çevresel olarak da sorumlu bir yeşil örgütsel davranış sergileyebilecekleri ortaya konmuştur. Bu boyutlar iki ana başlık altında incelenmektedir. Bunlar;

- *Doğrudan Davranışın yerine Dolaylı Davranış:* Burada doğrudan davranıştan kast edilen, bireylerin örgüt içerisindeki bireysel yeşil davranışlarıdır. Buna örnek olarak kağıtların arka yüzünü de kullanmak olabilir. Dolaylı davranış ise, bir çevresel sürdürülebilirlik anlaşmasını imzalamak olarak örneklendirilebilir.
- *Yerel Etkinin yerine Geniş Etki:* Yerel etkiden kast edilen yeşil davranışların yerel olmasıdır. Buna örnek olarak, çalışma ortamında gereksiz ışıkların söndürülmesi olabilir. Bunun karşısında tam zıttı olarak, geniş etki bulunmaktadır. Buna örnek olarak, çevresel yönetim uygulamaları gösterilebilir.

Homburg ve Stolberg, (2006) ise örgütsel yeşil davranışı iki farklı boyutta incelemiştir. Doğrudan ve dolaylı yoldan yapılan yeşil örgütsel davranışlar olarak iki boyutta incelemiştir. Bu boyutlar,

- *Doğrudan yeşil örgütsel davranış:* Çevreyi iyileştirmeye yönelik olan net ve kesin hareketler sergilemeyi ifade eder. Örnek olarak, atık pilleri iş yeri içerisinde bulunan atık pil kutusuna atmak gösterilebilir.
- *Dolaylı yeşil örgütsel davranış:* Çalışma ortamında bulunan bireyleri doğrudan yeşil örgütsel davranış sergilemeye yöneltme ve cesaretlendirmeye dair güdüleme faaliyetleridir.

Erbaşı, (2019) tarafından gerçekleştirilen ölçek geliştirme çalışmasında ise yeşil örgütsel davranışın beş boyutu belirlenmiştir. Bu beş boyut çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılıktır. Çevresel duyarlılıkla işgörenlerin günlük yaşamlarında (örnek olarak kendi evlerinde) gerçekleştirdikleri çevreci davranışları iş yerlerinde gerçekleştirme eğilimlerini, çevresel katılım kavramı işletmenin çevre dostu yönelimli uygulamalarına ve kurallarına katılımını, ekonomik duyarlılık işgörenin örgüt içerisinde sergilediği çevreci davranışı ekonomik amaçlarla gerçekleştirmesini, yeşil satın alma iş yerinde çevre dostu yönelimli tedariklere yönelimi, teknolojik duyarlılıkta ise işyerindeki teknolojik ekipmanların

kullanımında çevreci davranışların olmasını ifade etmektedir. Çalışmada kullanılacak olan bu boyutların seçilmesinin nedeni ölçek çalışmasında bu boyutların geçerliliğinin ve güvenilirliğinin test edilip yeşil örgütsel davranış için pozitif ve anlamlı sonuçlar alınmasıdır.

Örgütlerde sürdürülebilir kalkınmaya ulaşma hedefleniyorsa, örgütün tümüyle birlikte yeşil örgütsel davranış sergilemesi gerekmektedir. Bu nedenle, iş görenler, iş yerindeki davranışlarının tüm yönleriyle yeşil davranış sergilemesi gerekmektedir. Ancak, bu zorlama yoluyla değil, insanlarda daha çok çevre bilinci farkındalığı yaratmaya ve çevre bilinci konusunda sorumluluk kazandırmaya yönelik ortamlar yaratılarak elde edilebilir. İnsanlar, sadece iş yerlerinde değil kendi yaşantılarında da neden yeşil davranışlar sergilediklerini öğrendiklerinde, örgütlerinde de yeşil örgütsel davranış sergilemekten kaçınmayacaklardır. Sonuç olarak, örgüt üyelerinin doğal çevreye yönelik yeşil olmayan davranışlardan uzaklaşmasını sağlamak, örgütsel sürdürülebilirliğin sağlanmasında büyük rol oynayacaktır (Ik ve Azeez, 2020).

## **2. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMININ İŞLETMELER, İŞGÖRENLER VE YÖNETİCİLER AÇISINDAN ÖNEMİ**

### **2.1. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMININ İŞLETMELER AÇISINDAN ÖNEMİ**

Yeşil örgütsel davranış, işletmeler için büyük rekabet avantajları sağlayabilir (Mi ve diğerleri, 2020). İşletmenin kendi çevresindeki performansını geliştirebilir ve ona çevresel bir itibar kazandırabilir (Paillé vd., 2014). Bir yandan da işletmenin Pazar yönelimini iyileştirip maliyet tasarrufu sağlayıp ve kaynak tüketimindeki israfı önleyebilir (Chen, vd., 2015).

Buna rağmen işletmeler çevresel uygulamaların rekabet güçleri üzerindeki sahip olabileceği olumsuz etkileri konusunda endişe duymaktadır (Walley ve Whitehead, 1994). Bu endişeyle beraber, işletmeler çevresel uygulamalardan elde edilecek rekabet avantajının farkında olmadıkları gibi kendi işletmeleri için yapmak zorunda oldukları yasal sınırlara ulaştıktan sonra çevresel sürdürülebilir teknolojilere yatırım yapmak istememektedir (Del Brío, Fernández ve Junquera, 2007). Ancak, işletmeler çevresel sürdürülebilir uygulamalar geliştirmek için çalışanlarını yeşil örgütsel davranış sergileme

konusunda teşvik ederlerse, uzun vadede çevresel rekabet avantajı ve farklılaştırılmış ürünlerle beraber maliyet düşüşleri elde edebilmektedirler (Christmann, 2000).

Yeşil örgütsel davranış kavramı örgütsel sürdürülebilirlik ve çevresel sürdürülebilirlik bağlamında ele alınan önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, işletmelerin politika ve planlamalarında yer alması gereken bir unsurdur. Çevre ve örgüt içerisindeki sürdürülebilirliğini sağlayamayan bir işletmenin çalışanları, işletmenin kaynaklarını sürdürülemez bir biçimde kullanabilir, tüketebilir. Aynı şekilde işletmeler açısından kendi politika ve planlamasında örgütsel sürdürülebilirlik ve çevresel sürdürülebilirlik konusunda gerekli plan ve politikaların yapılmadığı işletmeler müşterileri ya da rakipleri açısından “çevre dostu olmayan” bir işletme olarak nitelendirilip, işletme marka imajını kötü etkileyebilir. Bunun dışında, çevresel sürdürülebilirliğe önem vermeyen işletmeler yerel yönetimler tarafından cezai yaptırımlara da tabii olabilirler.

## 2.2. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMININ İŞ GÖRENLER AÇISINDAN ÖNEMİ

Yeşil örgütsel davranış kavramı, iş görenlerin sergiledikleri bir örgütsel davranış türüdür. Örgüt içerisinde yeşil örgütsel davranış faaliyetinde bulunan iş görenler bu davranışı zorunlu ya da zorunlu olmayarak gösterebilirler. Yapılan bir araştırmaya göre (Erbaşı ve Özalp, 2016), iş görenlerin çevre tutkuları ne kadar yüksekse, yeşil örgütsel davranış gösterme eğilimleri de bir o kadar yüksek olmaktadır. Bu çalışma bize çalışanların iş görenleri tarafından zorunlu olarak yeşil örgütsel davranış göstermeye zorlanmasalar bile, çevre bilinci yüksek olan bir iş görenin iş yeri içerisinde yeşil örgütsel davranış sergilediğini göstermektedir.

Yapılan bir diğer araştırmaya göreyse (Akbaba, 2019), örgütsel adaletin sağlanması çalışanların yeşil örgütsel davranış sergilemesine olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Burada örgütsel adaletten kasıt, yöneticilerin iş görenlerine eşit duygusal yaklaşımlarda bulunması, görevlerini yerine getirirken iş görenlerin kendi görüş ve duygularını rahatça ifade edebilmesi, örgüt içi uygulamaların tarafsız ve ahlaki standartlara uygunluğu, elde ettikleri gelirlerin yaptığı işle uyumudur. Bu tarz uygulamaların varlığı kapsamında yeşil örgütsel davranışın iş görenler nezdinde sağlandığı görülmektedir.

İş görenler, yeşil örgütsel davranış sergileyerek hem örgüte hem de doğaya katkıda bulunmaktadır. Sürdürülebilirlik anlayışı çerçevesinde örgüt içerisinde hareket eden iş gören hem doğaya hem de kendi örgütüne katkıda bulunacaktır. Bu da yeşil örgütsel davranış kavramının iş görenler açısından önemini yansıtmaktadır.

### 2.3. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMININ YÖNETİCİLER AÇISINDAN ÖNEMİ

Yöneticiler ya da iş verenler, işletme kaynaklarının verimli ve tasarruflu kullanılmasını isterler. Çünkü bu istek işletme maliyetlerini düşürmenin yanı sıra işletmenin sürdürülebilirliğinde büyük ölçüde rol oynamaktadır. Bu yüzden kimi yönetici ya da iş verenler iş görenlerini işe alırken, iş gereklilikleri ve iş sorumluluklarında yeşil örgütsel davranış göstermesini zorunlu kılmaktadırlar. Kimi yönetici ya da iş verenler ise bu uygulamayı iş göreninin inisiyatifine bırakmakta ya da hem iş göreninin inisiyatifine bırakıp hem de denetim ve gözetim altında iş görenini bu davranış boyutu hususunda takip etmektedir.

Aboramadan vd. (2022) tarafından Kuzey İtalya'da faaliyet gösteren 3 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 437 tane müşteri iletişim çalışanı ve bunların yöneticileriyle gerçekleştirdikleri çalışmada yeşil dönüştürücü liderliğin, yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, çalışanların yeşil örgütsel davranış sergilemesinin, yeşil yenilikçi fikirleri uygulamalarının, müşterilerin çevreyle alakalı şikayetlerin geri dönüşlerinin sağlanmasının yeşil dönüştürücü liderliğe de bağlı olduğu tespit edilmiştir. Konaklama sektöründe müşterilerin ihtiyaç ve istekleri işletmenin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Dolayısıyla yöneticilerin yeşil dönüşümcü liderlik uygulamalarını benimsemesi yeşil örgütsel davranışın yöneticiler açısından önemini ifade etmektedir.

Şüphesiz ki, yeşil örgütsel davranış yöneticilerin ve iş verenlerin çalışanlarından beledikleri bir davranış türü olarak karşımıza çıkmakta olup, bazı zamanlarda beklenen bir davranış olmaktan çıkıp, zorunlu gösterilmesi gereken bir davranış olarak incelenmektedir.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın hipotezleri, amacı, önemi, kapsamı, sınırlılıkları ve literatür araştırmasına dayalı olarak kuramsal çerçevesi belirlenmiş olan yeşil örgütsel davranış kavramının iş tatminiyle olan ilişkisi analiz sonuçlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

### 1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş tatmini düzeyinin yeşil örgütsel davranışa olan etkisini belirlemektir. Araştırma sorusu olarak: “İş tatmininin yeşil örgütsel davranış düzeyi üzerinde etkisi var mıdır?” belirlenmiştir. Bu araştırma yeşil örgütsel davranış kavramının yeni bir alan olması ve gelişmeye açık olması nedeniyle bu kavramın diğer örgütsel davranış boyutlarıyla olan ilişkisinin veya yeşil örgütsel davranış düzeyini etkileyen faktörlerin belirlenmesi açısından önemlidir.

İlgili araştırma alanında örgütsel adaletin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi (Akbaba, 2019), yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi (Özalp, 2019), toplam kalite yönetimi uygulamalarının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi (Kırca ve Salepçioğlu, 2023) gibi çalışmalara rastlanmış ancak iş tatmininin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisini inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu yüzden bu araştırma konusuyla beraber önem arz etmektedir.

#### 1.1 ARAŞTIRMANIN TURİZM SEKTÖRÜ AÇISINDAN ÖNEMİ

Günümüz tüketicileri çevresel sorunlara büyük ölçüde önem göstermekte ve çevreye karşı sorumluluklarının bilincinde olan işletmelerden tüketim yapmaya özen göstermektedirler (Yıldırım, 2018). Mevcut kaynaklarla geleceğe ulaşma amacı taşıyan tüketicilerin bu koruyucu davranışı, kaynakların tasarruflu, bilinçli ve korumacı kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu tüketici davranışı çerçevesinde turizm sektörünün tüketicileri olan turistler de tüketim davranışlarını mevcut kaynakları koruyan, gelecek nesillere aktarmaya çalışan ve kendi kazanımlarının yanı sıra çevrenin kazanımlarını da düşünen işletmeleri tercih etmektedirler (Demir, 2020).

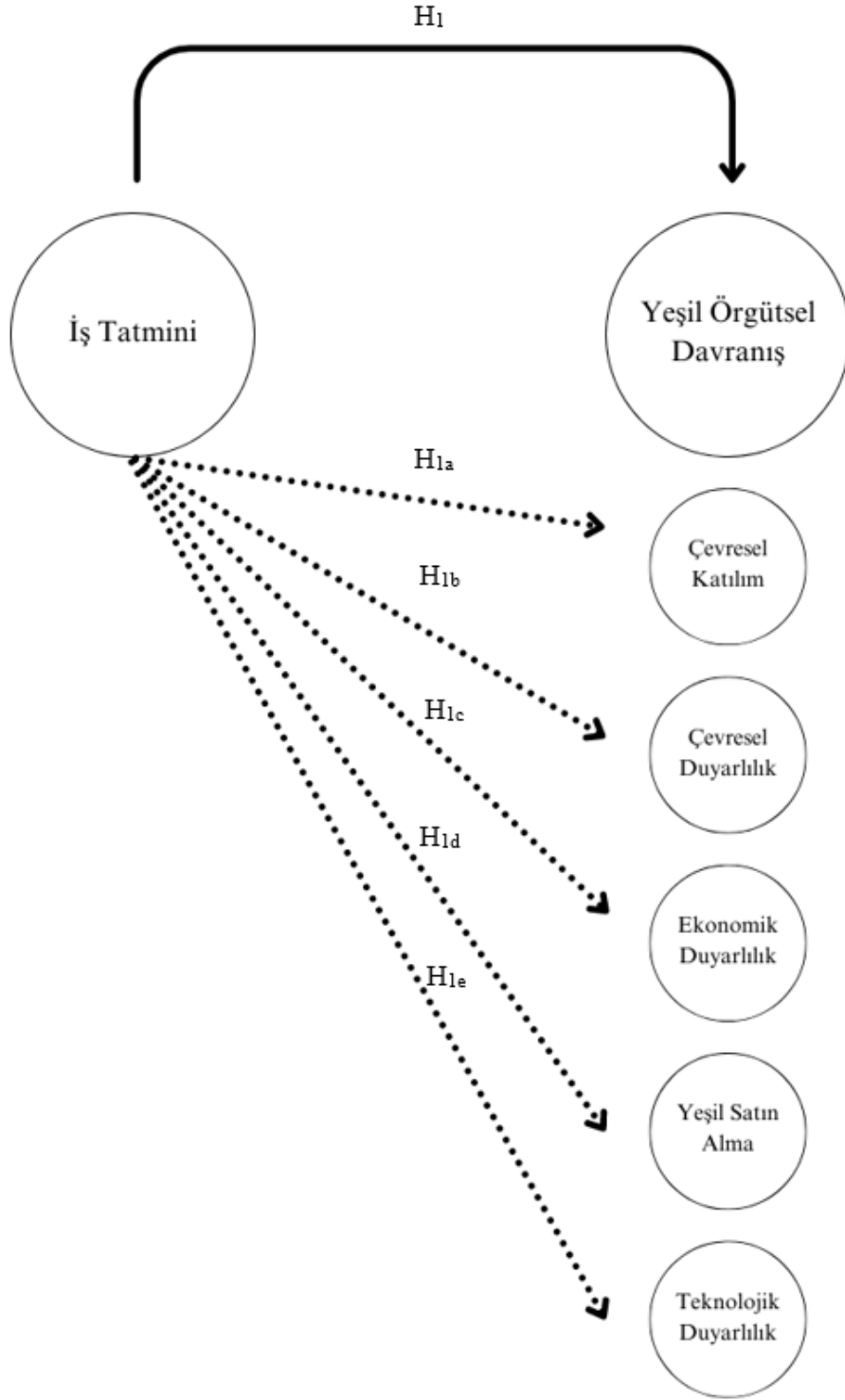
Bir turizm işletmesinin pazar payını artırma, daha fazla kar elde etme, daha fazla müşteri memnuniyetine sahip olma gibi hedefleri bulunuyorsa, yapması gereken uygulamalardan birisi de yeşil uygulamaları benimsemesi gerekliliğidir (Aboelmagaed, 2018). Bu yüzdendir ki, çalışanlarının yeşil örgütsel davranış sergilemesini isteyen yöneticiler açısından, bu davranışları çalışanlarının sergilemesini mümkün kılma gerçekliği ortaya çıkmaktadır (Aboramadan M. vd., 2022). Bu çalışmada da yeşil örgütsel davranışın iş tatminiyle bir etkisinin veya bir ilişkisinin olup olmadığı araştırılmış olup bu araştırmanın sonuçlarıyla beraber turizm endüstrisi için pratik öneriler sunulmaktadır.

## **2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ**

İlgili araştırma alanı incelendiğinde, yeşil örgütsel davranış ile ilgili Özalp (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada çalışanların yeşil örgüt iklimi algılarının yeşil örgütsel davranışa olan etkisinin olduğuyula alakalı hipotez kurulmuş, anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Akbaba (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel adaletin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinin olduğuna yönelik hipotez kurulmuş, pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Erbaşı, Özalp (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada çalışanların çevre tutkularının yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinin olduğuna yönelik hipotez kurulmuş, pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kırca, Salepçioğlu (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada toplam kalite uygulamalarının yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi olduğuna yönelik hipotez kurulmuş, kısmen pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yeşiltaş, Gürlek, Kenar (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, yeşil örgütsel davranışın çevresel bilinçle etkisinin olduğuna yönelik hipotez kurulmuş, pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

İş tatminiyle ilgili gerçekleştirilen çalışmalarda, iş tatmininin örgütsel adalet arttıkça pozitif anlamda arttığı (İşcan, Sayın 2010), yaşam tatmini arttıkça pozitif anlamda arttığı (Aşan, Erenler 2008), örgütsel iletişim arttıkça pozitif anlamda arttığı (Karcıoğlu, Timuroğlu, Çınar 2009), örgütsel bağlılık arttıkça pozitif anlamda arttığı (Arshad vd. 2022), gibi tespitler mevcuttur. Bu çalışmalara istinaden iş tatmininin de yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olacağı düşünülmüş olup araştırma modeli ve hipotezleri buna göre oluşturulmuştur.

Şekil 3. Araştırmanın Modeli



Şekil-3 araştırmanın modelinin grafiksel olarak açıklanmasıdır. Buna göre iş tatmininin yeşil örgütsel davranışa olan doğrudan etkisi  $H_1$  hipoteziyle gösterilmiş olup kalın düz çizgi kullanılmıştır. İş tatmininin yeşil örgütsel davranış alt boyutlarıyla olan dolaylı etkisiyse,  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$ ,  $H_{1d}$  ve  $H_{1e}$  hipotezleriyle kesik çizgilerle gösterilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezi aşağıdaki gibidir:

*H<sub>1</sub>: Çalışanların iş tatmini düzeyi, çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H<sub>0</sub>: Çalışanların iş tatmini düzeyi, çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.*

Araştırmanın alt hipotezleri, iş tatmininin yeşil örgütsel davranışın boyutları olan, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık (Erbaşı, 2019) üzerindeki etkisi kapsamında belirlenmiştir.

*H<sub>1a</sub>: İş tatmini, yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından biri olan çevresel duyarlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H<sub>1b</sub>: İş tatmini, yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından biri olan çevresel katılım boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H<sub>1c</sub>: İş tatmini, yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından biri olan ekonomik duyarlılık boyutu anlamlı bir etkisi vardır.*

*H<sub>1d</sub>: İş tatmini, yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından biri olan yeşil satın alma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H<sub>1e</sub>: İş tatmini, yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından biri olan teknolojik duyarlılık boyutu anlamlı bir etkisi vardır.*

### **3. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI**

Bu araştırma, otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş tatmini düzeyinin yeşil örgütsel davranışa etkisini ölçeceği için araştırmanın iki ana unsuru olan yeşil örgütsel davranış ve iş tatmini kaynaklarına ulaşılmış, kaynaklar taranmış, ardından çalışmanın kapsamına ve konusuna uygun olmayan kaynaklar araştırma dışarısında bırakılmıştır.

Araştırmanın kısıtlı zaman ve en uygun maliyetle gerçekleştirmesi gerekliliği ışığında, en uygun veri toplama yönteminin anket tekniği olabileceğine karar verilmiştir.

Araştırmanın uygulama kısmında, Afyonkarahisar'daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan iş görenler çalışmaya dahil edilmiş, diğer sektörlerde ve diğer coğrafyalarda faaliyet gösteren iş görenler kapsam dışarısında bırakılmıştır. İş görenler, anket yöntemi tercih edilmesinden dolayı, sınırlı cevaplarla araştırma sorularına yanıt vermiştir.

Araştırmanın Afyonkarahisar şehrinde gerçekleştirilmesinin nedeni ise, ülke sınırları içerisinde yer alan önemli termal turizm merkezlerinden, UNESCO Yaratıcı Şehirler Ağı'na dahil olan bir gastronomi şehri olmasından (UNESCO, 2019), tarihi, kültürel altyapı ve üstyapısından kaynaklı olarak turistlerin devamlı tercihi olan şehirlerden birisi olmasından kaynaklıdır. Ayrıca, Dört mevsim faal olan işletmelerindeki devamlı iş gören varlığı ve genellikle iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış gibi konuların beş yıldızlı otel işletmelerinde test edilmesi (Yeşiltaş vd., 2022; Yurcu ve Akıncı, 2017) gibi nedenlerden, çalışma beş yıldızlı otellerle gerçekleştirilmiştir.

Evren büyüklüğü tespit edilemeyen çalışmalarda yeterli örneklem sayısının 384 olduğu bilinmektedir (Sekaran, 2003). Ancak bu sayıyı tespit eden çalışmada (Sekaran, 2003) toplumsal sağlığı etkileyecek sayıda doğal afetlerin varlığı altında elde edilecek örneklem sayısı ele alınmamıştır. Dolayısıyla, mevcut araştırma alanında doğal afetler altında alınması gereken örneklem sayısını tespit eden çalışmalar mevcut olmadığından, araştırmadaki örneklem sayısında (temsili olmamakla şartıyla) Covid-19 salgını nedeniyle sınırlılık bulunmaktadır.

İş tatmini ve yeşil örgütsel davranış gibi insan odaklı konular bütün sektörler için önem arz etmektedir. Ancak, insanların çevresel duyarlılığa yüksek oranda dikkat etmesi, sektörün çevreyle olan ilişkisinin fazla olması, çevreyi doğrudan etkileyebilmesi gibi konular turizm gibi insan odaklı hizmet sektörlerinde daha sık görülebildiği varsayımından yola çıkılarak, bir yandan diğer sektörlerle ulaşabilmenin zaman ve maliyet unsuru göz önüne alındığında bu çalışma için en uygun sektörün turizm olması gerektiğine karar verilmiştir.

Bütün bunlara ek olarak, iş tatmini düzeyinin yeşil örgütsel davranış düzeyine etkisi araştırılacağı için, yeşil örgütsel davranış düzeyini etkileyecek olan diğer unsurlar araştırma dışında bırakılmıştır.

#### **4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın veri toplama yöntemi, araştırmanın evren ve örnekleme ve veri analiz yöntemi ele alınmıştır.

##### **4.1 VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ**

Araştırmada veriler, anket tekniğiyle toplanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde otel işletmelerinde çalışan iş görenlere ait bilgileri (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışılan departman ve çalışılan pozisyon) toplayan sorulara

yer verilmiştir. İkinci kısımda ise ilgili araştırma alanında sıkça kullanılan Spector (1985) tarafından geliştirilen, 36 soruluk ve 9 faktörlü iş tatmini ölçeği, Weiss vd., (1967) tarafından geliştirilen uzun hali 100 kısa hali 20 soruluk iki boyutlu “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” bulunsa da, sorular Brayfield ve Rothe, (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger, (1998) tarafından kısaltılan ve Başol ve Çömlekçi, (2020) tarafından Türkçeleştirilen iş tatmini ölçeğine göre kullanılmıştır. Bunun nedeni, 5 adet soruyla diğerlerine kıyasla tek faktörde iş tatminini ölçmesidir. Üçüncü bölüm ise yeşil örgütsel davranış düzeyini ölçmek amacıyla toplamda 5 ana faktör altında toplanmıştır. Bu başlıklar, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılıktır. Yeşil örgütsel davranış ölçeği ise, Erbaşı, (2019)’nın geliştirdiği yeşil örgütsel davranış ölçeğinden yararlanılarak çalışmada kullanılmıştır.

Anketin iş tatminine ait toplam 5 ifadeden oluşan kısmın cevapları, 5’li Likert tipi ölçek kullanılarak (1= Kesinlikle Katılıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum) oluşturulmuştur. Yeşil örgütsel davranışa ait olan toplam 27 ifadeden oluşan kısma ait cevaplarda da 5’li likert tipi ölçek kullanılmış olup, iş tatminindeki ifadelerin cevaplarından farklı olarak kişilerin ifadeye katılma oranını değil, kişinin ifadeyi ne kadar sıklıkla yaptığını ölçme amacıyla, (1=Hiçbir Zaman, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Sık sık 5=Her zaman) oluşturulmuştur. Ankette toplam 32 adet ifade yer almaktadır.

Oluşturulan anket formu internet üzerinden çözülebilir bir şekilde oluşturulmuş ve katılımcılara 17 Eylül 2021 tarihinde erişime açılmıştır. Erişime açılan anket formunun son katılımcı tarafından çözülmesi 31 Aralık 2021 tarihine kadar sürmüştür. Bu yüzden araştırmada yer alan demografik değişkenler bu tarih aralığına aittir.

Araştırmada kullanılan ölçekler, geçerlilik ve güvenilirliklerinin ölçülmesi amacıyla Cronbach Alpha testine, KMO testine ve doğrulayıcı faktör analizi ve açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

#### 4.2 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma’nın evrenini Afyonkarahisar’daki turizm işletme belgeli otellerde çalışan iş görenler oluşturmaktadır. Evrenin tespiti, araştırmanın gerçekleştiği yıllarda Dünya’da ve Türkiye’de var olan Covid-19 pandemisinin (T.C Sağlık Bakanlığı, 2023) ölümcül bir salgın hastalık olması nedeniyle getirilen seyahat kısıtlamaları (Sputnik

News, 2023; Anadolu Ajansı, 2023), bölge otel işletmelerinin doluluk oranlarının Covid-19 pandemisi öncesindeki durumla arasında negatif yönlü farkın olması, (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2021) iş görenlerin bir kısmının pandeminin yarattığı ekonomik nedenler sebep gösterilerek işten çıkartılması veya ücretsiz izne gönderilmesi karşılığında işten çıkarma yasağının getirilmesi (Resmi Gazete, 2021) gibi nedenlerden dolayı mümkün değildir.

Buna karşın Afyonkarahisar'ın Sandıklı ve Merkez ilçelerinde faaliyet gösteren beş yıldızlı on adet otel işletmesi zaman, maliyet, virüs tedbirleri ve evren büyüklüğünün bilinmemesi gibi nedenlerden dolayı örnekleme yöntemlerinden basit örneklem yöntemi kullanılarak örneklem seçilme yoluna gidilmiş olup her bir otelin insan kaynakları birimlerine virüs tedbirleri göz önünde bulundurularak anket formu mail yoluyla gönderilmiştir. Çalışanlarından bu anket formunu online bir biçimde doldurması istenmiştir. Geri dönen toplam 203 anket gözden geçirildiğinde 3 anketin özen gösterilmeden geçersiz olacak şekilde doldurulduğu tespit edilmiş ve bu anketler analize tabi tutulmamıştır. Analizler toplam 200 anketle gerçekleşmiştir. 200 sayısı, Çoşkun, vd., (2019)'lerine göre 30'dan büyüklük, 500'den küçüklük örnek büyüklüğü şartı ve faktör analizlerinin güvenilir sonuçlar vermesi açısından anketteki soru sayısının 5 katı olarak formalize edilen ( $32*5=160$ ) katsayıyla da uyum sağlamaktadır.

#### 4.3 VERİ ANALİZ YÖNTEMİ

Araştırmada elde edilen "IBM SPSS Statistics 25" isimli istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. İlk aşamada, demografik değişkenlerle ilgili ifadelerden toplanan verilerin yüzde ve frekans dağılımları belirlenip bunlar tablo ve grafikler yardımıyla gösterilmiştir. Ardından, iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış ifadelerini içeren her ifadeye katılım miktarı faktör analizleriyle tespit edilmiştir.

Analizin ikinci kısmında, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik testlerinden yararlanılmıştır. Geçerlilik, ölçüm değerlerindeki gözlemlenen farklılığın, sistematik veya tesadüfi hatadan meydana gelmekten ziyade, ölçülen özellikler açısından nesnelere arasındaki gerçek farklılığı yansıtmaya miktarı olarak tanımlanmaktadır (Çoşkun, vd., 2019). Geçerlilik, araştırmalarda, faktör analizleriyle test edilmektedir. Faktör analizi, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Keşfedici faktör analizinde değişkenler arasındaki ilişkilerden hareket ederek faktörleri bulmaya yönelik işlemler

yapılırken doğrulayıcı faktör analizinde, daha önceden saptanan ya da oluşturulan bir modelin ya da hipotezin test edilmesi söz konusudur. (Bryne, 2016; Meydan ve Şeşen, 2015)

Buna göre, keşfedici faktör analizi daha önceden oluşturulmamış ve faktör sayısı belirlenmemiş ölçeklerin faktör sayılarını ve yapı geçerliliğini test etmede kullanılan bir ölçek olup, doğrulayıcı faktör analizi daha önceden yapı geçerliliği kanıtlanmış, modeli oluşturulmuş ve faktörleri belirlenmiş olan ölçeğin araştırmacının elinde bulunan yapıya uyup uymadığını göstermektedir. Sonuç olarak bu analizin amacı, değişkenin faktör yapısını test etmektir (Meydan ve Şeşen, 2015).

Doğrulayıcı faktör analizi yapılırken sırasıyla ilişkisiz modelin analizi, birinci seviye doğrulayıcı faktör analizi, ikincil seviye doğrulayıcı faktör analizi ve tek faktörlü model için doğrulayıcı faktör analizi yapılmalıdır. Bu üç analizin de uyum değerlerine bakılarak en uygun uyum değeri, yapılan çalışmaya dahil edilmelidir (Meydan ve Şeşen, 2015).

Doğrulayıcı faktör analizinin aşamaları ise sırasıyla boş verinin olup olmadığının kontrolü, küresellik-örneklem yeterliliği testi, kovaryans matrisinin oluşturulması, kestirim yönteminin tespit edilmesi, uyum iyiliği indekslerinin incelenmesi, sonuç çıktılarının incelenmesi şeklindedir (Bryne, 2016; Meydan ve Şeşen, 2015; Şimşek, 2023).

Buna göre, faktör analizine başlanmadan, iş tatmini ölçeği ve yeşil örgütsel davranış ölçeğinin faktör analizini yapmak için yeterli örnekleme sahip olup olmadığını kontrol etmek amacıyla, KMO örnekleme yeterliliği ve Barlett testi hem iş tatmini ölçeğine hem de yeşil örgütsel davranış ölçeğine uygulanmıştır. Ardından faktör analizleri yapılmıştır.

Geçerlilik ve güvenilirlik kısmının ardından çalışmada frekans analizleri gerçekleştirilmiş olup sorulara ait aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde değerleri verilmiştir. Frekans analizlerinden sonra demografik değişkenler, çalışmanın değişkenleriyle T ve ANOVA testlerine sokulup aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın son kısımlarına gelindiğinde ise, hipotez testleri olan korelasyon ve regresyon analizleriyle değişkenler arasındaki etki ve ilişki incelenmiştir.

### 4.3.1 Ölçeklere Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Uygulaması

Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) testi, bir küresellik testidir. Faktör analizine uygunluk için yapılması gereken test türüdür. Barlett testi ise, değişkenlerin korelasyon matrisine dayalı olduğu sıfır hipotezini test eder. Eğer, Barlett testindeki sig. Değeri  $p < 0,05$ 'ten küçük çıkarsa, değişkenler arasında bir ilişki olduğu yorumu yapılacak olup sıfır hipotezi ( $H_0$ ) reddedilecektir (Nischay K., Chanda ve Garima, 2014). Ancak doğrulayıcı faktör analizi için, p değerinin anlamsız olması gerektiği, formülle anlatılacak olursa  $p > 0,05$  olması gerektiği söylenmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015). Yapılan çalışmalarda bu değer genellikle örneklem büyüklüğüne bağlı olarak anlamlı çıktığından dolayı, faktör analizi için iyi bir uyum analizine sahip olup olmadığına karar verebilmek için tek başına yeterli bir değer değildir. Ki kare testinde, iyi bir uyum iyiliğine sahip olduğunun belirlenmesi için  $\Delta x^2$  değerinin serbestlik değerine bölünüp yorumlanması gerekmektedir (Şimşek, 2023).

Serbestlik derecesi, herhangi bir istatistiğin hesaplanmasında kullanılan değerlerin sayısının istatistiksel olarak örneklem dağılımı içerisinde ne kadar serbestçe hareket ettiğini ölçen bir katsayıdır (Eisenhauer, 2008). Örnek olarak büyük örneklerde büyük bir serbestlik derecesi bulunurken, daha küçük bir örneklem daha düşük bir serbestlik derecesine sahip olabilir. Formül  $df = d = p - q$  şeklinde gösterilir. Serbestlik derecesinin (df), ki kare değerine ( $\Delta x^2$ ) bölünmesi sonucunda çıkan oranın iki veya altında olması, modelin iyi bir model olduğunu, oranın beş veya altında olması ise modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu belirtmektedir (Şimşek, 2023).

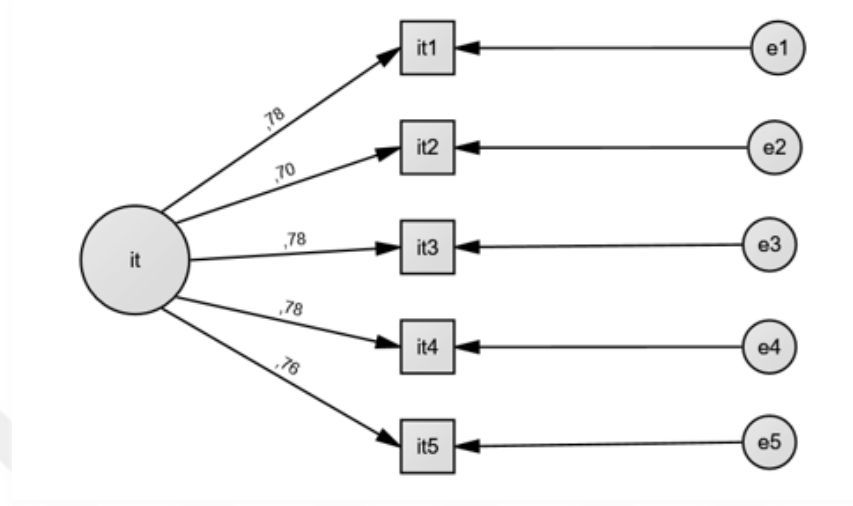
**Tablo 1.** KMO Testi (İş Tatmini)

KMO ve Bartlett Testi (İş Tatmini)	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi	0,866

Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) yeterliliği için ise kabul edilen değerler 0,60'ın üzerindedir. 0,70 iyi derece, 0,80 çok iyi derece, 0,90 ve üstü mükemmel derecelerdir (Kaiser, 1974). Tablo – 1 incelendiğinde, iş tatmini için KMO örneklem yeterliliği düzeyi 0,866 yani çok iyi derecede bulunmuştur. Bunun sonucunda doğrulayıcı faktör analizinin

birinci kısmı olan örneklem yeterliliği testi tamamlanmış olup bir diğer aşamaya geçilmiştir.

**Şekil 4.** İş Tatminine İlişkin Model



Şekil-4' te ise doğrulayıcı faktör analizinin ikinci kısmı olan kovaryans matrisinin iş tatmini ölçeği için çizilmiş hali resmedilmiştir. İş tatmini ölçeği, doğrulayıcı faktör analizi türlerinin her biriyle test edilmiş olup en uygun uyum indeksi sonuçlarını tek faktörlü modelde vermiştir. Bu yüzden, analiz geri kalan kısımları, bu kovaryansa ve tek faktörlü modele bağlı kalarak yapılacaktır.

Analizin üçüncü kısmında olan kestirim yöntemi tercihi olarak, maksimum olabilirlik (maximum likelihood) kestirim yöntemi tercih edilmiştir. Bu kestirim yöntemini diğer kestirim yöntemlerinden farklı kılan olgu ise, örneklem sayısının 200 olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer kestirim yöntemleri genellikle 200 örneklem sayısının altında daha iyi çalışmaktadır (Uyumaz ve Sırgancı, 2020).

**Tablo 2.** İş Tatmini - Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Endeksi Sonuçları

İş Tatmini - Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Endeksi Sonuçları				
Uyum İndexleri	Mükemmel Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Uyum Değeri	Sonuç
$\Delta x^2$	-	Anlamlı olmaması.	8,441 (p>,05)	Kabul Edilebilir Uyum
sd	-	-	5	-
$\Delta x^2/sd$	$\leq 3$	$\leq 4-5$	1,68	Mükemmel Uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,98	Mükemmel Uyum
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,94	Mükemmel Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,059	Mükemmel Uyum
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,021	Mükemmel Uyum

Tablo-2’de doğrulayıcı faktör analizinin dördüncü kısmı olan, uyum iyiliği endeksi sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre, ki kare ( $\Delta x^2$ ) anlamlılık değeri 8,441 bulunmuş olup p değeri 0,05’ten yukarı (,134) olduğu için uyum aralığında yer almaktadır. Ki kare’nin serbestlik değerine bölünmesi sonucunda elde edilen 1,68 değeri ise, mükemmel uyum aralığı şartı olan 3 ten küçüklük ( $<3$ ) aralığındadır. GFI değeri, mükemmel kabul edilen 0,90’dan büyüklük sınırında olup 0,98 değerindedir (Meydan ve Şeşen, 2015; Schumacker ve Lomax, 2004). AGFI değeri mükemmel uyum aralığı olarak kabul edilen 0,90’ın üzerinde olup 0,94 değerindedir (Meydan ve Şeşen, 2015). RMSEA değeri, kabul edilebilen uyum aralığı olan 0,08’den küçüklük sınırında olup 0,059 değerindedir (Erkorkmaz vd., 2013; Evans vd., 1982; L. Hu ve Bentler, 1999). RMR değeri ise, mükemmel kabul edilen 0,05 uyum aralığında olup 0,021 değerindedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Meydan ve Şeşen, 2015; Sümer, 2000).

**Tablo 3.** İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi

İfadeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı	Cronbach's Alpha Katsayısı
İşimi severek yaparım.	0,776	3,287	0,657	0,868
Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	0,697			
Mevcut işimden memnunum.	0,776			
İşimi keyifli buluyorum.	0,776			
İş yerinde zaman iyi geçiyor.	0,756			

Tablo – 3 açıklayıcı faktör analizine ilişkin faktör yüklerini içermektedir. Tablo incelendiğinde beş değer bir faktör altında toplanmış ve faktör yükleri genellikle 0,70 in üzerinde olmaktadır. Genel kabul gören 0,40 oranının üzerindedir (Ahmad ve Khan, 2017; Ferguson ve Cox, 1993; Ford, MacCALLUM ve TAIT, 1986; Gawęda vd., 2018; Gholami vd., 2015; Giesinger vd., 2016; Jang, 2010; Kaur ve Singh, 2022; Said, Badru ve Shahid, 2011; Sharma ve Pandher, 2018, 2019).

Güvenilirlik, *bir testin ya da bir ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ya da istikrarlı bir şekilde ölçme derecesi* olarak tanımlanmaktadır (Peter, 1979). Bir test, ya da bir ölçek ne derecede güvenilirse, ondan elde edilecek olan veriler de o derece güvenilir olmaktadır (Çoşkun vd., 2019).

İş tatmini ölçeğinin Cronbach Alpha değeri Tablo-3'te yer almaktadır. Buna göre, güvenilirlik analizi sonucu sonrasında değerin 0,868 bulunduğu görülmektedir. Bu sonuç, kabul gören 0.6 ile 1.0 değerleri arasında yer aldığından dolayı iş tatmini ölçeği için yeterli düzeydedir (Taber, 2018; Griethuijsen vd., 2015).

İş tatmini ölçeğinin toplam varyans açıklama oranı Tablo-3'ten incelendiğinde ise, beş sorunun tek faktör altında toplam varyansın %65'ini açıkladığı görülmektedir. Toplam varyansın %50 ve üzerinde olması gerektiğini bildiren araştırmaya (Streiner, 1994) ve %60'ın üzerinde olması gerektiğini bildiren araştırmaya (Hair vd., 2009) göre iş tatmini için toplam varyans açıklama oranının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

Doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizinin iş tatmini ölçeği için bütün aşamalarının olumlu şekilde sonuçlandığını ve iş tatmini ölçeğinin bu çalışma için geçerli olduğunu söylemek mümkündür.

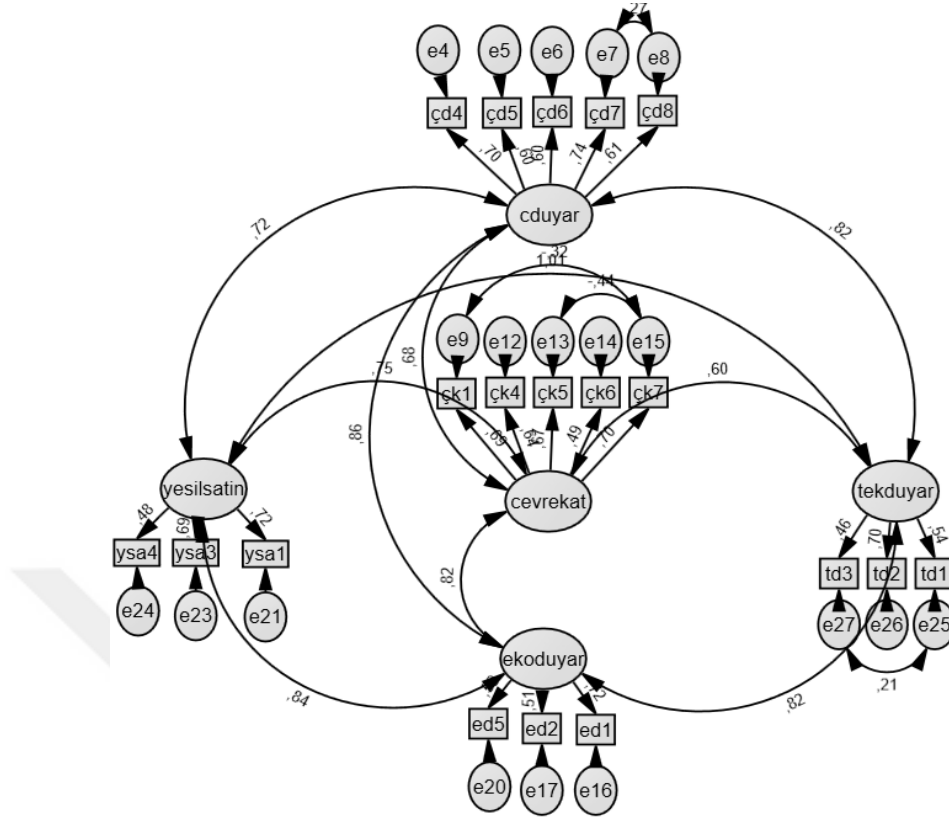
Ölçeğin uyarılama çalışması incelendiğinde ise, ölçeğe hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör uygulandığı görülmüştür. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 5 maddeden oluşan ölçeğin tek faktörde açıklandığı, faktör yüklerinin 0,84 ile 0,93 arasında değiştiği, açıklanan toplam varyans oranınınsa, %77 olduğu tespit edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi için “IBM SPSS Statistics 25”, doğrulayıcı faktör analizi için LISREL paket programı kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde ise, p değerinin mevcut çalışmadaki gibi anlamlı olduğu, standartlaştırılmış regresyon (faktör) yüklerinin 0,78 ile 0,94 arasında değiştiği, uyum indeksi değerlerindeyse bütün uyum indekslerinde kabul edilebilir değerler arasında yer aldığı görülmüştür (Başol ve Çömlekçi, 2020).

**Tablo 4.** KMO Testi (Yeşil Örgütsel Davranış)

KMO Testi (Yeşil Örgütsel Davranış)	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi	0,891

Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) yeterliliği için kabul edilen değer aralığı 0,60’la 1 arasındakilerdir ( $1 < x < 0,6$ ). 0,70 iyi derece, 0,80 çok iyi derece, 0,90 ve üstü mükemmel derecelerdir. (Kaiser, 1974) Tablo – 4 incelendiğinde, yeşil örgütsel davranış için KMO örneklem yeterliliği düzeyi 0,891 olarak çok iyi derecede bulunmuştur. Bunun sonucunda doğrulayıcı faktör analizinin birinci kısmı olan örneklem yeterliliği testi tamamlanmış olup bir diğer aşamaya geçilmiştir.

Şekil 5. Yeşil Örgütsel Davranışa İlişkin Model



Şekil-5'te doğrulayıcı faktör analizinin ikinci kısmı olan kovaryans matrisinin yeşil örgütsel davranış için çizilmiş hali resmedilmiştir. AMOS programının sunduğu modifikasyon indisleri sonucunda, “çevresel duyarlılık7-çevresel duyarlılık8, çevresel katılım1-çevresel katılım7, çevresel katılım5-çevresel katılım7 ve teknolojik duyarlılık3-teknolojik duyarlılık1” numaralı soruların arasında kovaryans kurulmuştur.

Yirmi yedi soruluk yeşil örgütsel davranış ölçeği, yapılan doğrulayıcı faktör analizi testleri ve türlerinin değerlendirilmesi sonucunda ölçeğin sekiz sorusu analiz dışında bırakılmıştır. Buna gerekçe olarak sekiz sorunun, uyum indeksi değerlerini kabul edilen düzeyin altına düşürmeleri, faktör yüklerini kabul edilen değer altına düşürmeleri ve sonuç olarak ölçeğe olumsuz katkıda bulunmaları gösterilmektedir. Bundan sonraki diğer analizlerde de çalışmanın yeşil örgütsel davranış boyutu, on dokuz maddeyle teste tabii tutulmuştur.

Aynı iş tatmini ölçeğinde olduğu gibi analizin üçüncü kısmında da kestirim yöntemi tercihi olarak, maksimum olabilirlik kestirimi (maximum likelihood) kestirim yöntemi tercih edilmiştir.

**Tablo 5 - Yeşil Örgütsel Davranış - Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

Yeşil Örgütsel Davranış - Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları				
Uyum İndexleri	Mükemmel Uyum Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Uyum Değeri	Sonuç
$\Delta x^2$		Anlamli olmaması.	229,435 (p<,00)	Kabul Edilebilir Uyum
sd	-	-	138	-
$\Delta x^2/sd$	$\leq 3$	$\leq 4-5$	1,66	Mükemmel Uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,89	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,859	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,058	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,064	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo-5’de doğrulayıcı faktör analizinin dördüncü kısmı olan, uyum iyiliği endeksi sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre, ki kare ( $\Delta x^2$ ) anlamlılık değeri 229,435 bulunmuş olup p değeri 0,05’ten küçük (,00) olduğu için uyum aralığında yer almamaktadır. İş tatmini uyum indislerinde açıklandığı gibi, bu değer göz ardı edilmiş olup, ki kare bölü serbestlik değeri ( $\Delta x^2/sd$ ) dikkate alınmıştır. Ki kare’nin serbestlik değerine bölünmesi sonucunda elde edilen 1,66 değeri ise, mükemmel uyum (<3) aralığındadır. GFI değeri, mükemmel kabul edilen 0,89-0,85 aralığında (Meydan ve Şeşen, 2015; Schumacker ve Lomax, 2004) olup 0,89 değerindedir. AGFI değeri kabul edilebilir uyum aralığı olan 0,89-0,85 aralığında (Meydan ve Şeşen, 2015) olup 0,859 değerindedir. RMSEA değeri, kabul edilen uyum aralığı olan 0,06 - 0,08 aralığında olup (Erkorkmaz vd., 2013; Evans vd., 1982; L. Hu ve Bentler, 1999) 0,058 değerindedir. RMR değeri ise, kabul edilen 0,06-0,08 uyum aralığında (Anderson ve Gerbing, 1984; Meydan ve Şeşen, 2015; Sümer, 2000) olup 0,064 değerindedir.

**Tablo 6 - Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi**

Faktörler	İfadeler	Faktör Yüktü	Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı	Cronbach's Alpha Katsayısı (27 Soru)	Cronbach's Alpha Katsayısı (19 Soru)
Çevresel Duyarlılık	İşyerinde gereksiz yanan ampül gördüğümde hemen söndürürüm.	0,698	2,803	14,753	0,811	0,782
	İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kağıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.	0,604				
	İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.	0,600				
	İşyerinde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	0,737				
	İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	0,610				
Çevresel Katılım	Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.	0,686	2,436	12,82	0,746	0,736
	İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.	0,640				
	İşyerinde çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.	0,667				
	İşyerindeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım.	0,494				
	İşyerinde çevre dostu faaliyetlere katılırım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).	0,699				
Ekonomik Duyarlılık	İşyerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kağıdı çift taraflı kullanırım.	0,719	2,434	12,809	0,574	0,64
	İşyerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.	0,511				
	Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.	0,590				
Yeşil Satın Alma	Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.	0,721	2,415	12,711	0,688	0,658
	Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.	0,689				
	İşyerinde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kağıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.	0,483				
Teknolojik Duyarlılık	İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.	0,538	1,449	7,629	0,635	0,635
	Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.	0,701				
	İşyerindeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.	0,462				
Toplam (%)				60,723	90,5	89,3

Tablo – 6 açıklayıcı faktör analizine ilişkin faktör yüklerini içermektedir. Tablo incelendiğinde 19 soru 5 faktör altında toplanmış ve faktör yükleri genellikle 0,70 in üzerinde olmaktadır. Genel kabul gören 0,40 oranının üzerindedir (Ahmad ve Khan, 2017; Ferguson ve Cox, 1993; Ford, MacCALLUM ve TAIT, 1986; Gawęda vd., 2018; Gholami vd., 2015; Giesinger vd., 2016; Jang, 2010; Kaur ve Singh, 2022; Said, Badru

ve Shahid, 2011; Sharma ve Pandher, 2018, 2019). Aynı tabloda, Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde değerlerin 19 soruya düşürülmesinden sonra yükseldiği görülmektedir. Bu sonuç, kabul gören 0.6 ile 1.0 değerleri arasında yer aldığından dolayı yeşil örgütsel davranış ölçeği için de yeterli düzeydedir (Taber, 2018; Griethuijsen vd., 2015). Toplam varyans açıklama oranı incelendiğinde ise, beş faktörün toplam varyansın %60'ını açıkladığı görülmektedir. Toplam varyansın %50 ve üzerinde olması gerektiğini bildiren araştırmaya (Streiner, 1994) ve %60'ın üzerinde olması gerektiğini bildiren araştırmaya (Hair vd., 2009) göre yeşil örgütsel davranış için de toplam varyans açıklama oranının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

Doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizinin yeşil örgütsel davranış ölçeği için de bütün aşamalarının olumlu şekilde sonuçlandığını ve yeşil örgütsel davranış ölçeğinin de bu çalışma için geçerli olduğunu söylemek mümkündür.

Ölçeğin geliştirme çalışması incelendiğinde ise, ölçeğe hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör uygulandığı görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda 27 maddeden oluşan ölçeğin beş faktörde açıklandığı, faktör yüklerinin 0,40 ile 0,72 arasında değiştiği, açıklanan toplam varyans oranınsa, %53 olduğu tespit edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi için “IBM SPSS Statistics”, doğrulayıcı faktör analizi için “AMOS” programı kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde ise, p değerinin mevcut çalışmadan farklı olarak anlamsız olduğu, standartlaştırılmış regresyon (faktör) yüklerinin 0,40 ile 0,65 arasında değiştiği, uyum indeksi değerlerindeyse bütün uyum indekslerinde kabul edilebilir değerler arasında yer aldığı görülmüştür (Erbaşı, 2019).

## **5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI**

Bu başlık altında sırasıyla katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgilere, ölçeklerin ve ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistiklere, katılımcı görüşlerinin demografik özelliklerle karşılaştırılmasına ve iş tatmininin yeşil örgütsel davranışa olan etkisine ilişkin verilere yer verilmiştir.

Demografik özellikler ve diğer bulgulara geçilmeden önce verilerin analiz türüne karar verebilmek için verilerin normal dağılıp dağılmadığına gözden geçirmek gerekmektedir. Bu kararı verebilmek için verilerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayıları incelenmiştir. Buna göre, iş tatmini ölçeğinin çarpıklık katsayısı (Skewness) -1,087, basıklık katsayısı (Kurtosis) 1,935'dir. Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin çarpıklık (Skewness) katsayısı -0,391, basıklık (Kurtosis) katsayısı 0,793'tür.

Bu değerler, sosyal bilimlerde verilerin normal dağıldığını bildiren kaynağa göre (George ve Mallery, 2022) +2,00 ve -2,00 değerleri arasında yer almakta olup, iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış ölçeklerindeki verilerin bu araştırma için normal dağıldığını göstermektedir.

## 5.1 KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİşKİN BULGULAR

**Tablo 7.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler

Katılımcıların Bireysel Özelliklerine İlişkin Veriler		frekans	%
Cinsiyet	Erkek	89	44,5
	Kadın	111	55,5
Medeni Durum	Evli	88	44
	Bekar	112	56
Yaş	18-24	56	28
	25-34	78	39
	35-44	45	22,5
	45-54 ve üzeri	21	10,5
Aylık Gelir Düzeyi	2800-3000 TL	39	19,5
	3001 - 5000 TL	95	47,5
	5001 - 7000 TL	45	22,5
	7001 - 9000 TL ve üzeri	21	10,5
Öğrenim Durumu	İlköğretim	15	7,5
	Lise	37	18,5
	Önlisans	42	21
	Lisans	81	40,5
	Lisansüstü	25	12,5
Çalışılan Departman	İnsan Kaynakları	20	10
	Muhasebe ve Finansman	22	11
	Ön Büro	19	9,5
	Satış ve Pazarlama	31	15,5
	Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	78	39
	Teknik Servis	13	6,5
	Diğer	17	8,5
Pozisyon	Aşçı	19	9,5
	İnsan Kaynakları Uzmanı	10	5
	Mutfak şefi	17	8,5
	Diğer	154	77

Tablo-7’de çalışmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin verilere yer verilmiştir. Buna göre, Tablo-7 incelenecek olursa, araştırmaya katılan iş

görenlerin %44,5'i erkek, %55,5'i kadındır. Araştırmaya katılan iş görenlerin medeni durumları, %44 evli, %56 bekar olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmaya katılan iş görenlerin yaş grupları, 18-24 yaş %28, 25-34 yaş %39, 35-44 yaş %22,5, 45-54 yaş ve üzeri ise %10,5'i kadardır. Araştırmaya katılan katılımcılar aylık gelir düzeylerine göre yüzdelik dilimlere bölündüğünde ise, 2800 – 3000 TL arası geliri olan katılımcılar çalışmanın %19,5'ini, 3001 – 5000 TL aylık geliri olan katılımcılar çalışmanın %47,5'ini, 5001 – 7000 TL aylık geliri olan katılımcılar %22,5'ini, 7001 – 9000 TL ve üzeri aylık geliri olan katılımcılar ise çalışmanın %10,5'ini oluşturmaktadır. Katılımcıların öğrenim durumuna göre çalışmaya dağılımları incelendiğinde ise, ilköğretim seviyesinde olan katılımcılar çalışmanın %7,5'ini, lise seviyesinde olan katılımcılar çalışmanın %18,5'ini, ön lisans seviyesinde olan katılımcılar çalışmanın %21'ini, lisans seviyesinde olan katılımcılar çalışmanın %40,5'ini, lisansüstü seviyesinde olan katılımcılar ise, çalışmanın %12,5'ini oluşturmaktadır. Katılımcılar, çalıştıkları departmanlara göre dağılımları incelendiğinde ise, insan kaynaklarında çalışan katılımcılar çalışmanın %10'unu, muhasebe ve finansmanda çalışan katılımcılar çalışmanın %11'ini, ön büroda çalışan katılımcılar çalışmanın %9,5'ini, satış ve pazarlamada çalışan katılımcılar çalışmanın %15,5'ini, satın almada çalışan katılımcılar çalışmanın %1'ini, yiyecek ve içecek hizmetlerinde çalışan katılımcılar çalışmanın %39'unu diğer departmanlarda çalışan çalışanlara (Kat Hizmetleri, Satın Alma, Hukuk, Yönetim, Spa) çalışmanın %8,5'ini oluşturmaktadır. Katılımcılar, turizm sektöründe yer aldıkları için birden fazla türde pozisyonda bulunabilmektedirler. Bu yüzden anket sorusu olarak çalışılan pozisyon açık uçlu olarak katılımcılara sunulmuştur. Buna göre, katılımcıların pozisyonlarına göre çalışmadaki oranı incelenecek olursa, en yüksek yüzde oranına sahip “Aşçı” pozisyonu %9,5 ile çalışmada dağılım gösterdiği gözlenmektedir. Aşçı pozisyonunu %5 oranla “İnsan Kaynakları Uzmanı” pozisyonu, %8,5 oranla “Mutfak Şefi” pozisyonu takip etmektedir. Çalışılan pozisyon çeşitliliğinden dolayı, diğer pozisyonların frekansı 1 ila 9 arasında değiştiği için “Diğer” seçeneği açılmış olup, diğer pozisyonlar da (Aşçı Yardımcısı, Avukat, Banket Müdürü, Banket Şefi, Barboy, Barista, Barmate, Barmen, Başgarson, Bellboy, Bulaşıkçı, Çağrı Merkezi Sorumlusu, Danışman, Demi Chef, Depo Sorumlusu, Elektrik Teknisyeni, Finans Müdürü, Garson, Genel Müdür Yardımcısı, Gıda Mühendisi, Gıda Teknikeri, Grafiker, Halkla ilişkiler, Izgaradan Sorumlu Şef, İnsan Kaynakları Elemanı, İnsan Kaynakları Memuru, İnsan Kaynakları Müdürü, İşçi, İşletme Sahibi, Kat Görevlisi, Komi, Mali Müşavir, Masajcı, Meydancı, Misafir İlişkileri Uzmanı, Muhasebe Elemanı, Muhasebe Müdürü, Muhasebe Personeli, Muhasebe

Uzmanı, Mutfak Komisi, Müdür, Müdür Yardımcısı, Mühendis, Ofis Elemanı, Otel Görevlisi, Otomasyon Teknisyeni, Otopark Görevlisi, Ön Büro Müdürü, Ön Büro Şefi, Ön Muhasebe, Ön Muhasebe Elemanı, Özlük İşleri Sorumlusu, Pastacı Yardımcısı, Patron, Pazarlama, Pazarlama Elemanı, Pazarlama Uzmanı, Personel İşleri Sorumlusu, Resepsiyon Görevlisi, Resepsiyonist, Restaurant Şefi, Santral Personeli, Satış Pazarlama Sorumlusu, Satış Sorumlusu, Satış Şefi, Satış Uzmanı, Satış ve Pazarlama Sorumlusu, Satın Alma Elemanı, Servis Elemanı, Servis Görevlisi, Spa Şefi, Stajyer Şef, Şef Garson, Şoför, Teknik Destek Elemanı, Teknik Eleman, Teknik Personel, Teknik Usta, Usta, Uzman, Vardiya Lideri, Yiyecek İçecek Müdürü, Yönetici) bu başlık altına eklenmiştir.

## 5.2 İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

Araştırma bulgularının değerlendirilebilmesindeki bir diğer aşama olan, ölçeklerin ve ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikler bu kısımdan itibaren başlamakta olup, iş tatmini ölçeğine ait betimsel istatistikler (frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma) Tablo – 8’de yer almaktadır.

İş tatmini ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler ( $\bar{x}=3,82$ ), Tablo-8’den incelendiğinde, en yüksek aritmetik ortalama ya sahip değerlerin sırasıyla, “İşimi severek yaparım.” ( $\bar{x}=4,04$ ) ve “İş yerinde zaman iyi geçiyor.” ( $\bar{x}=3,85$ ) olduğu, bu ifadelerle ilişkin verilen cevaplar ise sırasıyla, “İşimi severek yaparım” ifadesi için %53,5 oranla “Katılıyorum.”, %29,5 oranla ise “Kesinlikle Katılıyorum” olduğu, “İş yerinde zaman iyi geçiyor.” ifadesi için %48 oranla “Katılıyorum.”, %24 oranla “Kesinlikle Katılıyorum.” olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 8.** İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		$\bar{x}$	s.s.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İşimi severek yaparım.	4	2	9	4,5	21	10,5	107	53,5	59	29,5	4,04	0,87
Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	7	3,5	24	12	47	23,5	81	40,5	41	20,5	3,62	1,04
Mevcut işimden memnunum.	5	2,5	14	7	38	19	96	48	47	23,5	3,83	0,95
İşimi keyifli buluyorum.	6	3	18	9	37	18,5	89	44,5	50	25	3,79	1,01
İş yerinde zaman iyi geçiyor.	5	2,5	12	6	39	19,5	96	48	48	24	3,85	0,93
İş Tatmini (Genel)											3,82	0,78

İfadelere ilişkin en düşük aritmetik ortalamalı sonuçlar incelendiğinde ise, sırasıyla “Mutluluğu işimdeyken buluyorum” ( $\bar{x}=3,62$ ) ve “İşimi keyifli buluyorum.” ( $\bar{x}=3,62$ ) ifadelerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu ifadelere ilişkin verilen cevaplar ise sırasıyla “Mutluluğu işimdeyken buluyorum” ifadesi için %40,5 oranla “Katılıyorum” %20,5 oranla “Kesinlikle Katılıyorum”dur. “İşimi keyifli buluyorum.” için %44,5 oranla “Katılıyorum” ve %25 oranla “Kesinlikle Katılıyorum” olduğu tespit edilmiştir.

Buna göre, çalışmaya katılan katılımcıların çoğunluğu için işini severek yaptığı, mutluluğu işinde bulduğu, mevcut işinden memnun olduğu, işini keyifli bulduğu ve iş yerinde zamanın iyi geçtiği söylenebilir.

### 5.3. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

Yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından birisi olan çevresel duyarlılığa ilişkin betimsel istatistikler ( $\bar{x}=4,17$ ), Tablo-9’den incelendiğinde, en yüksek aritmetik ortalamaya sahip değerlerin sırasıyla, “İş yerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.” ( $\bar{x}=4,35$ ) ve “İş yerinde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.” ( $\bar{x}=4,31$ ) olduğu, bu ifadelerle ilişkin verilen cevaplar ise sırasıyla, “İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.” ifadesi için %54,5 oranla “Her Zaman.”, %31,5 oranla ise “Sık Sık” olduğu, “İşyerinde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.” ifadesi için %47,5 oranla “Her Zaman.”, %41,5 oranla ise “Sık Sık” olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 9.** Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği - Çevresel Duyarlılık Alt boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

Maddeler	Hiçbir Zaman		Nadiren		Ara Sıra		Sık Sık		Her Zaman		$\bar{x}$	s.s.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İşyerinde gereksiz yanan ampul gördüğümde hemen söndürürüm.	2	1	11	5,5	24	12	55	27,5	108	54	4,28	0,94
İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kağıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.	3	1,5	16	8	38	19	68	34	75	37,5	3,98	1,01
İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.	7	3,5	15	7,5	33	16,5	67	33,5	78	39	3,97	1,08
İşyerinde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	2	1	5	2,5	16	8	83	41,5	94	47	4,31	0,8
İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	1	0,5	8	4	19	9,5	63	31,5	109	54,5	4,35	0,85
Çevresel Duyarlılık (Genel)											4,17	0,69

İfadelere ilişkin en düşük aritmetik ortalamalı sonuçlar incelendiğinde ise, sırasıyla “İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.” ( $\bar{x}=3,97$ ) ve “İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kağıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.” ( $\bar{x}=3,98$ ) ifadelerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu ifadelere ilişkin verilen cevaplar ise sırasıyla “İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.” ifadesi için %39 oranla “Her Zaman” %33,5 oranla “Sık Sık”dır. “İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kağıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.” için %37,5 oranla “Her Zaman” ve %34 oranla “Sık Sık” olduğu tespit edilmiştir.

Buna göre, çalışmaya katılan katılımcıların çoğunluğu için iş yerindeki elektrik ve su tüketimini tasarruflu kullanmaya her zaman dikkat ettiği söylenebilir.

**Tablo 10.** Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği - Yeşil Satın Alma Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

Maddeler	Hiçbir Zaman		Nadiren		Ara Sıra		Sık Sık		Her Zaman		$\bar{x}$	s.s.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.	13	6,5	21	10,5	75	37,5	48	24	43	21,5	3,43	1,13
Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.	12	6	24	12	39	19,5	66	33	59	29,5	3,68	1,18
İşyerinde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kağıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim	23	11,5	13	6,5	44	22	58	29	62	31	3,61	1,29
Yeşil Satın Alma (Genel Toplam)											3,57	0,93

Yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından birisi olan yeşil satın alma boyutuna ilişkin betimsel istatistikler ( $\bar{x}=3,57$ ), Tablo-10’den incelendiğinde, en yüksek aritmetik ortalamaya sahip değerlerin sırasıyla, “Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu

ürünleri tercih ederim.” ( $\bar{x}=3,68$ ) ve “İşyerinde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kağıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.” ( $\bar{x}=3,61$ ) olduğu, bu ifadelere ilişkin verilen cevaplar ise sırasıyla, “Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.” ifadesi için %33 oranla “Sık Sık.”, %29,5 oranla ise “Her Zaman” olduğu, “İşyerinde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kağıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.” ifadesi için %31 oranla “Her Zaman.”, %29 oranla ise “Sık Sık” olduğu tespit edilmiştir.

İfadelere ilişkin en düşük aritmetik ortalamalı sonuç, faktör 3 maddeden oluştuğu için, “Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.” maddesidir. İncelendiğinde ise, aritmetik ortalaması ( $\bar{x}$ ) 3,43 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu maddeye verilen cevaplar betimsel olarak karşılaştırıldığında ise, %37,5 oranla “Ara Sıra” ve %24 oranla “Sık Sık” olduğu karşımıza çıkmaktadır.

Buna göre, çalışmaya katılan katılımcılar, ofis malzemelerini seçerken sık sık çevre dostu ürünler tercih ettiği, iş yerinde tek kullanılabilir ürünler yerine sürekli kullanılabilir ürünleri her zaman tercih ettiği ve müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara ara sıra yönlendirdiği söylenebilir.

**Tablo 11.** Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği – Çevresel Katılım Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

Maddeler	Hiçbir Zaman		Nadiren		Ara Sıra		Sık Sık		Her Zaman		$\bar{x}$	s.s.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.	11	5,5	38	19	52	26	57	28,5	42	21	3,4	1,17
İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.	2	1	12	6	49	24,5	70	35	67	33,5	3,94	0,95
İşyerinde çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.	6	3	14	7	62	31	60	30	58	29	3,75	1,04
İşyerindeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım.	12	6	22	11	30	15	60	30	76	38	3,83	1,22
İşyerinde çevre dostu faaliyetlere katılırım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).	6	3	25	12,5	60	30	52	26	57	28,5	3,64	1,11
Çevresel Katılım (Genel)											3,71	0,77

Yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından birisi olan çevresel katılım boyutuna ilişkin betimsel istatistikler ( $\bar{x}=3,71$ ), Tablo-11'den incelendiğinde, en yüksek aritmetik ortalamaya sahip değerlerin sırasıyla, “İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.” ( $\bar{x}=3,94$ ) ve “İşyerindeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım.” ( $\bar{x}=3,83$ ) olduğu, bu ifadelere ilişkin verilen cevaplar ise sırasıyla, “İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.” ifadesi için %35 oranla “Sık Sık.”, %33,5 oranla ise “Her Zaman” olduğu, “İşyerindeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım.” ifadesi için %38 oranla “Her Zaman.”, %30 oranla ise “Sık Sık” olduğu tespit edilmiştir.

İfadelere ilişkin en düşük aritmetik ortalamalı sonuçlar incelendiğinde ise, sırasıyla “Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.” ( $\bar{x}=3,4$ ) ve “İşyerinde çevre dostu faaliyetlere katılım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).” ( $\bar{x}=3,64$ ) ifadelerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu ifadelere ilişkin verilen cevaplar ise sırasıyla “Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.” ifadesi için %28,5 oranla “Sık Sık” %26 oranla “Ara Sıra”dır. “İşyerinde çevre dostu faaliyetlere katılım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).” için %30 oranla “Ara Sıra” ve %28,5 oranla “Her Zaman” olduğu tespit edilmiştir.

Buna göre, çalışmaya katılan katılımcıların, iş arkadaşlarını sık sık çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendirdiği, iş yerindeki çevreci kurallara sık sık uyduğu, yöneticilerine veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında sık sık bilgi verdiği ve iş yerinde çevre dostu faaliyetlere ara sıra katıldığı söylenebilir.

Yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından birisi olan teknolojik duyarlılık boyutuna ilişkin betimsel istatistikler ( $\bar{x}=3,84$ ), Tablo-12'den incelendiğinde, en yüksek aritmetik ortalamaya sahip değerlerin sırasıyla, “İşyerindeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.” ( $\bar{x}=4,08$ ) ve “İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.” ( $\bar{x}=3,81$ ) olduğu, bu ifadelere ilişkin verilen cevaplar ise sırasıyla, “İşyerindeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.” ifadesi için %45,5 oranla “Her Zaman.”, %32 oranla ise “Sık Sık” olduğu, “İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.” ifadesi için %33,5 oranla hem “Sık Sık” hem de “Her Zaman.” cevabı olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 12.** Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği – Teknolojik Duyarlılık Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

Maddeler	Hiçbir Zaman		Nadiren		Ara Sıra		Sık Sık		Her Zaman		$\bar{x}$	s.s.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.	9	4,5	21	10,5	36	18	67	33,5	67	33,5	3,81	1,14
Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.	18	9	22	11	35	17,5	62	31	63	31,5	3,65	1,27
İşyerindeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.	7	3,5	15	7,5	23	11,5	64	32	91	45,5	4,08	1,08
Teknolojik Duyarlılık (Genel)											3,84	0,89

İfadelere ilişkin en düşük aritmetik ortalamalı sonuç, faktör 3 maddeden oluştuğu için, “Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.” maddesidir. İncelendiğinde ise, aritmetik ortalaması ( $\bar{x}$ ) 3,65 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu maddeye verilen cevaplar betimsel olarak karşılaştırıldığında ise, %31,5 oranla “Her Zaman” ve %31 oranla “Sık Sık” olduğu karşımıza çıkmaktadır.

Buna göre, çalışmaya katılan katılımcıların, iş yerindeki teknolojik aletleri kullanmadığı zamanlarda her zaman fişini çektiği, zorunlu olmadıkça “sık sık ve her zaman” yazıcı ve faks kullanmadıkları, pil kullanımı gerektiren ofis aletleri için her zaman şarjlı pil tercih ettiği tespit edilmiştir.

Yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından birisi olan ekonomik duyarlılık boyutuna ilişkin betimsel istatistikler ( $\bar{x}$ =3,92), Tablo-13’ten incelendiğinde, en yüksek aritmetik ortalamaya sahip değerlerin sırasıyla, “İşyerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.” ( $\bar{x}$ =4,01) ve “İşyerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kağıdı çift taraflı kullandım.” ( $\bar{x}$ =3,91) olduğu, bu ifadelerle ilişkin verilen cevaplar ise sırasıyla, “İşyerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.” ifadesi için %37 oranla “Her Zaman.”, %36 oranla ise “Sık Sık” olduğu, “İşyerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kağıdı çift

tarafli kullanirim.” ifadesi için %36,5 oranla hem “Her Zaman” %29 oranla “Sık Sık.” cevabı olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 13.** Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği – Ekonomik Duyarlılık Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

Maddeler	Hiçbir Zaman		Nadiren		Ara Sıra		Sık Sık		Her Zaman		$\bar{x}$	s.s.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İşyerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kağıdı çift taraflı kullanırım.	7	3,5	8	4	54	27	58	29	73	36,5	3,91	1,05
İşyerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.	2	1	13	6,5	39	19,5	72	36	74	37	4,01	0,95
Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.	7	3,5	13	6,5	44	22	75	37,5	61	30,5	3,85	1,04
Ekonomik Duyarlılık (Genel)											3,92	0,77

İfadelere ilişkin en düşük aritmetik ortalamalı sonuç, faktör 3 maddeden oluştuğu için, “Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.” maddesidir. İncelendiğinde ise, aritmetik ortalaması ( $\bar{x}$ ) 3,85 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu maddeye verilen cevaplar betimsel olarak karşılaştırıldığında ise, %37,5 oranla “Sık Sık” ve %30,5 oranla “Her Zaman.” olduğu karşımıza çıkmaktadır.

Buna göre, çalışmaya katılan katılımcıların, iş yerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına her zaman özen gösterdiği, iş yerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken kağıdı her zaman çift taraflı kullandığı, çalışma saatlerinde gün ışığından da sık sık faydalandığı tespit edilmiştir.

#### 5.4. OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞ GÖRENLERİN İŞ TATMİNİ VE YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BOYUTLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış boyutlarıyla bazı demografik özelliklere göre karşılaştırılmasına yer

verilmiştir. Çalışanlar, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, aylık gelir düzeylerine, öğrenim durumlarına, çalıştığı departmana ve pozisyonlarına göre çalışmanın değişkenleriyle karşılaştırılmış olup tablolarla anlamlı farklılık olup olmadığı yorumlanmıştır.

**Tablo 14.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (t Testi Sonuçları)

Ölçekler		Gruplar	n	$\bar{x}$	S.S	t	p
İş Tatmini		Erkek	89	3,8337	0,76351	0,092	0,947*
		Kadın	111	3,8234	0,79988		
Yeşil Örgütsel Davranış	Çevresel Duyarlılık	Erkek	89	4,0899	0,75739	-1,641	0,241*
		Kadın	111	4,2505	0,62637		
	Yeşil Satın Alma	Erkek	89	3,4831	0,97702	-1,274	0,096*
		Kadın	111	3,6517	0,89034		
	Çevresel Katılım	Erkek	89	3,7034	0,79836	-0,174	0,605*
		Kadın	111	3,7225	0,75084		
	Teknolojik Duyarlılık	Erkek	89	3,7828	0,81665	-0,932	0,497*
		Kadın	111	3,9009	0,94665		
	Ekonomik Duyarlılık	Erkek	89	3,839	0,79473	-1,407	0,706*
		Kadın	111	3,994	0,75743		

\*:  $p > 0,05$

n: Katılımcı Sayısı  $\bar{x}$ : Aritmetik Ortalama S.S: Standart Sapma t: T istatistiği

Katılımcıların iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış boyutlarıyla cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları Tablo-14'de sunulmuştur. Buna göre her iki ölçekte de cinsiyet değişkeninin ölççeklerle arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu ( $p > 0,05$ ) tespit edilmiştir.

**Tablo 15.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması (t Testi Sonuçları)

Ölçekler		Gruplar	n	$\bar{x}$	s.s	F	p
İş Tatmini		Evli	88	3,857	0,718	1,348	0,645*
		Bekar	112	3,805	0,832		
Yeşil Örgütsel Davranış	Çevresel Duyarlılık	Evli	88	4,218	0,714	0,397	0,478*
		Bekar	112	4,148	0,674		
	Yeşil Satın Alma	Evli	88	3,568	0,910	0,06	0,909*
		Bekar	112	3,583	0,952		
	Çevresel Katılım	Evli	88	3,793	0,750	0,702	0,198*
		Bekar	112	3,652	0,784		
	Teknolojik Duyarlılık	Evli	88	3,777	0,948	1,595	0,313*
		Bekar	112	3,905	0,844		
	Ekonomik Duyarlılık	Evli	88	3,939	0,790	0,015	0,817*
		Bekar	112	3,914	0,768		

\*:  $p>0,05$

n: Katılımcı Sayısı  $\bar{x}$ : Aritmetik Ortalama S.S: Standart Sapma F: F istatistiği

Katılımcıların iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış boyutlarıyla medeni durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları Tablo-15’de sunulmuştur. Buna göre her iki ölçekte de aynı cinsiyet değerlerinde olduğu gibi medeni durum değişkeninin ölçeklerle arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

**Tablo 16.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Yaş Durumlarına Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları)

Ölçekler		Gruplar	n	$\bar{x}$	s.s	F	p
İş Tatmini		18-24	56	3,725	0,859	0,785	0,503*
		25-34	78	3,859	0,766		
		35-44	45	3,813	0,642		
		45-54 ve üzeri	21	4,019	0,903		
Yeşil Örgütsel Davranış	Çevresel Duyarlılık	18-24	56	3,943	0,810	4,339	0,005
		25-34	78	4,279	0,573		
		35-44	45	4,156	0,673		
		45-54 ve üzeri	21	4,486	0,622		
	Yeşil Satın Alma	18-24	56	3,423	1,102	2,446	0,065*
		25-34	78	3,620	0,820		
		35-44	45	3,481	0,934		
		45-54 ve üzeri	21	4,032	0,690		
	Çevresel Katılım	18-24	56	3,461	0,844	3,617	0,014
		25-34	78	3,792	0,711		
		35-44	45	3,747	0,780		
		45-54 ve üzeri	21	4,029	0,594		
	Teknolojik Duyarlılık	18-24	56	3,780	0,985	1,698	0,169*
		25-34	78	3,872	0,810		
		35-44	45	3,719	0,977		
		45-54 ve üzeri	21	4,222	0,635		
	Ekonomik Duyarlılık	18-24	56	3,804	0,885	1,758	0,156*
		25-34	78	3,962	0,684		
		35-44	45	3,867	0,851		
		45-54 ve üzeri	21	4,238	0,539		

\*:  $p>0,05$

n: Katılımcı Sayısı  $\bar{x}$ : Aritmetik Ortalama S.S: Standart Sapma F: F istatistiği

Katılımcıların iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış boyutlarıyla yaş durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo-16’da sunulmuştur. Bu betimsel değerde ANOVA testinin kullanılmasının nedeni, t testinde sadece iki seçenekli soruların analizinin yapılabilmesinden kaynaklanmaktadır. Buna göre, katılımcıların yaş

düzeyleri, yeşil örgütsel davranışın alt boyutlarından çevresel duyarlılık ve çevresel katılım düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. ( $p>0,05=0,005, 0,014$ ) Çevresel duyarlılık konusunda aritmetik ortalamalar incelendiğinde konu bakımından en duyarlı yaş grubunun 45-54 yaş ve üzeri olduğu, ( $\bar{X}=4,48$ ) en düşük duyarlılığın ise 18-24 yaş grubu arasında olduğu ( $\bar{X}=3,94$ ) tespit edilmiştir. Çevresel katılım boyutu incelendiğinde ise, konu bakımından en yüksek katılım aynı çevresel duyarlılık boyutunda olduğu gibi 45-54 yaş ve üzeri grubunda yüksek, ( $\bar{X}=4,02$ ) 18-24 yaş grubunda ise düşük ( $\bar{X}=3,46$ ) olduğu tespit edilmiştir.

Yaş gruplarının hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için Post – Hoc testlerinden olan LSD testinden yararlanılmıştır. Buna göre, çevresel duyarlılık için 18-24 yaş aralığındaki grubun, 25-34 yaş aralığındaki grupla ( $p<0,05=0,005$ ) ve 45-54 yaş ve üzeri grupla ( $p<0,05=0,002$ ) anlamlı bir farklılık olduğu, çevresel katılım içinse, aynı çevresel duyarlılık için bahsedilen 18-24 yaş grubunun 25-34 yaş grubuyla ( $p<0,05=0,013$ ) ve 45-54 yaş grubu ile ( $p<0,05=0,011$ ) anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

**Tablo 17.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Gelir Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları)

Ölçekler		Gruplar	n	$\bar{x}$	s.s	F	p
İş Tatmini		2800 - 3000 TL	39	3,656	0,851	1,109	0,347*
		3001 - 5000 TL	95	3,819	0,714		
		5001 - 7000 TL	45	3,951	0,759		
		7001 – 9000 TL ve üzeri	21	3,924	0,971		
Yeşil Örgütsel Davranış	Çevresel Duyarlılık	2800 - 3000 TL	39	4,082	0,752	1,022	0,384*
		3001 - 5000 TL	95	4,147	0,699		
		5001 - 7000 TL	45	4,236	0,684		
		7001 – 9000 TL ve üzeri	21	4,381	0,521		
	Yeşil Satın Alma	2800 - 3000 TL	39	3,521	0,996	0,146	0,932*
		3001 - 5000 TL	95	3,596	0,965		
		5001 - 7000 TL	45	3,541	0,891		
		7001 – 9000 TL ve üzeri	21	3,667	0,775		
	Çevresel Katılım	2800 - 3000 TL	39	3,523	0,745	1,676	0,173*
		3001 - 5000 TL	95	3,697	0,815		
		5001 - 7000 TL	45	3,809	0,685		
		7001 – 9000 TL ve üzeri	21	3,943	0,741		
	Teknolojik Duyarlılık	2800 - 3000 TL	39	3,744	0,880	0,738	0,531*
		3001 - 5000 TL	95	3,804	0,927		
		5001 - 7000 TL	45	4,000	0,804		
		7001 – 9000 TL ve üzeri	21	3,921	0,936		
	Ekonomik Duyarlılık	2800 - 3000 TL	39	4,000	0,733	1,119	0,342*
		3001 - 5000 TL	95	3,842	0,819		
		5001 - 7000 TL	45	3,926	0,707		
		7001 – 9000 TL ve üzeri	21	4,159	0,786		

\*:  $p>0,05$

n: Katılımcı Sayısı  $\bar{x}$ : Aritmetik Ortalama S.S: Standart Sapma F: F istatistiği

Katılımcıların iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış boyutlarıyla gelir durumlarının karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo-17’de sunulmuştur. Buna göre her iki ölçekte de aynı cinsiyet ve medeni durum değerlerinde olduğu gibi gelir değişkeninin ölçeklerle arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

**Tablo 18.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları)

Ölçekler		Gruplar	n	$\bar{x}$	s.s	F	p
İş Tatmini		İlköğretim	15	3,853	0,795	0,587	0,673*
		Lise	37	3,805	0,795		
		Önlisans	42	3,829	0,475		
		Lisans	81	3,896	0,861		
		Lisansüstü	25	3,624	0,913		
Yeşil Örgütsel Davranış	Çevresel Duyarlılık	İlköğretim	15	3,867	0,961	2,742	0,03
		Lise	37	4,330	0,729		
		Önlisans	42	4,043	0,644		
		Lisans	81	4,153	0,657		
		Lisansüstü	25	4,456	0,508		
	Yeşil Satın Alma	İlköğretim	15	3,289	1,350	1,825	0,125*
		Lise	37	3,811	1,064		
		Önlisans	42	3,500	0,699		
		Lisans	81	3,477	0,893		
		Lisansüstü	25	3,853	0,823		
	Çevresel Katılım	İlköğretim	15	3,653	1,122	0,427	0,789*
		Lise	37	3,843	0,860		
		Önlisans	42	3,752	0,617		
		Lisans	81	3,667	0,742		
		Lisansüstü	25	3,648	0,742		
	Teknolojik Duyarlılık	İlköğretim	15	3,444	1,277	2,208	0,07*
		Lise	37	4,000	1,072		
		Önlisans	42	3,635	0,858		
		Lisans	81	3,889	0,740		
		Lisansüstü	25	4,093	0,736		
Ekonomik Duyarlılık	İlköğretim	15	3,733	1,002	1,243	0,294*	
	Lise	37	4,063	0,853			
	Önlisans	42	3,762	0,684			
	Lisans	81	3,934	0,735			
	Lisansüstü	25	4,080	0,771			

\*:  $p>0,05$  n: Katılımcı Sayısı  $\bar{x}$ : Aritmetik Ortalama S.S: Standart Sapma F: F istatistiği

Katılımcıların iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış boyutlarıyla eğitim düzeylerine göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo-18’de sunulmuştur. Buna göre, katılımcıların iş tatmini düzeyleriyle eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Ancak yeşil örgütsel davranış boyutlarından olan çevresel duyarlılıkla katılımcıların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05=0,03$ ). Çevresel duyarlılık konusunda aritmetik ortalamalar incelendiğinde konu bakımından en duyarlı eğitim grubunun lisansüstü grubunun olduğu, ( $\bar{X}=4,456$ ) en düşük duyarlılığın ise ilköğretim grubunda olduğu ( $\bar{X}=3,867$ ) tespit edilmiştir.

Eğitim seviyelerinin hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için aynı yaş değişkeninde olduğu gibi Post – Hoc testlerinden olan LSD testinden yararlanılmıştır. Buna göre, çevresel duyarlılık için ilköğretim eğitim seviyesinin lise eğitim seviyesiyle ( $p<0,05=0,027$ ) ve lisansüstü eğitim seviyesiyle ( $p<0,05=0,009$ ) anlamlı farklılığı, ön lisans eğitim seviyesinin lisansüstü eğitim seviyesiyle anlamlı farklılığı ( $p<0,05=0,017$ ) tespit edilmiştir.

**Tablo 19.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Departmanlara Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları)

Ölçekler		Gruplar	n	$\bar{x}$	s.s	F	p
İş Tatmini		İnsan Kaynakları	20	3,760	0,564	1,234	0,290*
		Muhasebe ve Finansman	22	3,791	0,744		
		Ön Büro	19	3,442	0,915		
		Satış ve Pazarlama	31	3,839	0,852		
		Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	78	3,933	0,779		
		Teknik Servis	13	3,692	0,764		
		Diğer	17	3,988	0,747		
Yeşil Örgütsel Davranış	Çevresel Duyarlılık	İnsan Kaynakları	20	4,400	0,543	1,204	0,306*
		Muhasebe ve Finansman	22	4,073	0,705		
		Ön Büro	19	4,158	0,627		
		Satış ve Pazarlama	31	4,058	0,506		
		Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	78	4,121	0,794		
		Teknik Servis	13	4,415	0,741		
		Diğer	17	4,388	0,589		
	Yeşil Satın Alma	İnsan Kaynakları	20	3,633	0,865	0,424	0,863*
		Muhasebe ve Finansman	22	3,470	0,680		
		Ön Büro	19	3,614	0,958		
		Satış ve Pazarlama	31	3,527	0,754		
		Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	78	3,628	0,996		

**Tablo 19.** (Devam) Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Departmanlara Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları)

		Teknik Servis	13	3,256	1,389		
		Diğer	17	3,706	0,912		
Çevresel Katılım		İnsan Kaynakları	20	3,760	0,718	0,642	0,696*
		Muhasebe ve Finansman	22	3,609	0,689		
		Ön Büro	19	3,600	0,760		
		Satış ve Pazarlama	31	3,839	0,631		
		Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	78	3,651	0,826		
		Teknik Servis	13	3,754	1,020		
		Diğer	17	3,953	0,733		
	Teknolojik Duyarlılık		İnsan Kaynakları	20	3,950		
		Muhasebe ve Finansman	22	3,773	0,825		
		Ön Büro	19	3,737	0,927		
		Satış ve Pazarlama	31	3,667	0,907		
		Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	78	3,897	0,792		
		Teknik Servis	13	3,718	1,551		
		Diğer	17	4,157	0,826		
Ekonomik Duyarlılık			İnsan Kaynakları	20	4,017	0,597	0,666
		Muhasebe ve Finansman	22	3,864	0,795		
		Ön Büro	19	3,947	0,877		
		Satış ve Pazarlama	31	3,839	0,671		
		Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	78	3,863	0,810		
		Teknik Servis	13	4,051	0,980		
		Diğer	17	4,216	0,707		

\*:  $p > 0,05$  n: Katılımcı Sayısı  $\bar{x}$ : Aritmetik Ortalama S.S: Standart Sapma F: F istatistiği

Katılımcıların iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış boyutlarıyla çalıştıkları departmanlara göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo-19’da sunulmuştur. Buna göre her iki ölçekte de (aynı cinsiyet, medeni durum ve gelir düzeyinde olduğu gibi) çalışılan departman değişkeninin ölççeklerle arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu ( $p > 0,05$ ) tespit edilmiştir.

**Tablo 20.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarının Pozisyonlara Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi Sonuçları)

Ölçekler		Gruplar	n	$\bar{x}$	s.s	F	p
İş Tatmini		Aşçı	19	4,200	0,573	1,848	0,140*
		İnsan Kaynakları Uzmanı	10	3,800	0,471		
		Mutfak Şefi	17	3,941	0,805		
		Diğer	154	3,771	0,809		
Yeşil Örgütsel Davranış	Çevresel Duyarlılık	Aşçı	19	4,168	0,922	1,213	0,306*
		İnsan Kaynakları Uzmanı	10	4,580	0,416		
		Mutfak Şefi	17	4,200	0,689		
		Diğer	154	4,152	0,670		
	Yeşil Satın Alma	Aşçı	19	3,772	1,111	0,413	0,744*
		İnsan Kaynakları Uzmanı	10	3,400	0,829		
		Mutfak Şefi	17	3,529	0,890		
		Diğer	154	3,569	0,923		
	Çevresel Katılım	Aşçı	19	3,726	1,114	0,023	0,995*
		İnsan Kaynakları Uzmanı	10	3,760	0,804		
		Mutfak Şefi	17	3,682	0,621		
		Diğer	154	3,713	0,740		
	Teknolojik Duyarlılık	Aşçı	19	4,018	0,926	0,295	0,829*
		İnsan Kaynakları Uzmanı	10	3,900	0,721		
		Mutfak Şefi	17	3,882	0,807		
		Diğer	154	3,820	0,910		
	Ekonomik Duyarlılık	Aşçı	19	4,000	0,816	0,785	0,504*
		İnsan Kaynakları Uzmanı	10	4,233	0,568		
		Mutfak Şefi	17	3,784	0,456		
		Diğer	154	3,911	0,809		

\*:  $p>0,05$  n: Katılımcı Sayısı  $\bar{x}$ : Aritmetik Ortalama S.S: Standart Sapma F: F istatistiği

Katılımcıların iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış boyutlarıyla pozisyonlara göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları Tablo-20’de sunulmuştur. Buna göre her iki ölçekte de (aynı cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi ve departmanlarda olduğu gibi) pozisyon değişkeninin ölçeklerle arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Katılımcıların demografik özellikleriyle elde edilen bulgular genel olarak incelendiğinde, yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan çevresel duyarlılık boyutunun yaş arttıkça nispeten duyarlılık düzeyi konusunda pozitif yönde artış yaşandığı ve yine çevresel duyarlılığın eğitim seviyeleri arttıkça nispeten pozitif yönde arttığı tespit edilmiştir. İş tatmini düzeyinin ise herhangi bir demografik değişkenle arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bunların haricinde yeşil örgütsel davranış için de cinsiyet,

medeni durum, gelir düzeyi, çalışılan departman ve pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

#### 5.5. OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞ GÖRENLERİN İŞ TATMİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞA OLAN ETKİSİ VE İLİŞKİSİNE AİT BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan iş tatmini, yeşil örgütsel davranış ve yeşil örgütsel davranış alt boyutlarının birbirlerine olan etkisi ve birbirleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi göstermek için -1 ile +1 arasında değer bulan bir analiz türüdür. Bulduğu bu değere *r değeri* denmektedir. Değerler +1'e ne kadar yaklaşırsa, o kadar mükemmel derecede ilişkili, değerler -1'e ne kadar yakınlarsa da o kadar ilişkisiz olduğu yorumu yapılabilmektedir. Korelasyon analizlerinde en çok kendi isimlerini alan Karl S. Pearson ve Spearman'ın yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Pearson korelasyon analizi normal dağılan verilere, Spearman'ın analizi ise, normal dağılmayan verilere uygulanır (George ve Mallery, 2022). Korelasyon kat sayılarında  $0 > r \geq 0.3$  (ve negatifi) aralığı zayıf pozitif (negatif) bir korelasyonu,  $0.3 \geq r \geq 0.7$  (ve negatifi) aralığı normal pozitif (negatif) korelasyonu,  $0.7 \geq r > 1$  (ve negatifi) aralığı ise güçlü korelasyonu gösterir (Ratner, 2009).

**Tablo 21.** Turizm İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutlarıyla Olan İlişkilerine Ait Korelasyon Matrisi

Ölçekler - Boyutlar	Değerler	İş Tatmini	Yeşil Örgütsel Davranış	Çevresel Duyarlılık (YÖD)	Yeşil Satın Alma (YÖD)	Çevresel Katılım (YÖD)	Teknolojik Duyarlılık (YÖD)	Ekonomik Duyarlılık (YÖD)
İş Tatmini	r	-						
Yeşil Örgütsel Davranış	r	0,269**	-					
Çevresel Duyarlılık (YÖD)	r	0,147**	0,824**	-				
Yeşil Satın Alma (YÖD)	r	0,204**	0,774**	0,509**	-			
Çevresel Katılım (YÖD)	r	0,351**	0,762**	0,544**	0,52**	-		
Teknolojik Duyarlılık (YÖD)	r	0,168**	0,753**	0,542**	0,643**	0,398**	-	
Ekonomik Duyarlılık (YÖD)	r	0,212**	0,760**	0,607**	0,53**	0,607**	0,495**	-

\*\* :  $p < 0,05$  n: Katılımcı Sayısı r: Korelasyon katsayısı YÖD: Yeşil örgütsel davranış

Tablo-21’de iş tatmininin yeşil örgütsel davranış ve yeşil örgütsel davranış alt boyutlarıyla olan korelasyon matrisine yer verilmiştir. Buna göre, iş tatmininin yeşil örgütsel davranışla olan ilişkisinin zayıf pozitif ve anlamlı olduğu ( $p < 0,05$   $r = 0,269$ ) tespit edilmiştir. İş tatmininin yeşil örgütsel davranış boyutlarıyla olan ilişkisi incelenecek olursa, çevresel duyarlılık boyutuyla zayıf pozitif ve anlamlı ( $r = 0,147$   $p = 0,038$ ), yeşil satın alma boyutuyla zayıf pozitif ve anlamlı ( $r = 0,204$   $p = 0,004$ ), çevresel katılım boyutuyla normal pozitif ve anlamlı ( $r = 0,351$   $p = 0,000$ ), teknolojik duyarlılık boyutuyla zayıf pozitif ve anlamlı ( $r = 0,168$   $p = 0,018$ ), son olarak ekonomik duyarlılık boyutuyla zayıf pozitif ve anlamlı ( $r = 0,212$   $p = 0,003$ ) bir korelasyon tespit edilmiştir.

Elde edilen bu analiz sonuçlarına göre, iş tatmini ve yeşil örgütsel davranış arasında bir ilişkinin söz konusu olduğu, ancak bu ilişkinin zayıf olduğu görülmüştür. Bunların dışında, yeşil örgütsel davranış boyutlarının birbirleri ile ilişki de tespit edilmiştir. Buna göre yeşil satın alma boyutu, çevresel duyarlılık boyutu ile normal pozitif ve anlamlı ( $r = 0,509$   $p = 0,00$ ), çevresel katılım boyutu, çevresel duyarlılık boyutu ile normal pozitif ve anlamlı ( $r = 0,544$   $p = 0,000$ ), yeşil satın alma boyutu ile normal pozitif ve anlamlı ( $r = 0,52$   $p = 0,000$ ), teknolojik duyarlılık boyutu, çevresel duyarlılık boyutu ile normal pozitif ve anlamlı ( $r = 0,542$   $p = 0,000$ ), yeşil satın alma boyutu ile normal pozitif ve anlamlı ( $r = 0,643$   $p = 0,000$ ), çevresel katılım boyutu ile normal pozitif ve anlamlı ( $r = 0,398$   $p = 0,000$ ), ekonomik duyarlılık boyutu, çevresel duyarlılık boyutu ile normal pozitif ve anlamlı ( $r = 0,607$   $p = 0,000$ ), yeşil satın alma boyutu ile normal pozitif ve anlamlı ( $r = 0,530$   $r = 0,000$ ), çevresel katılım ile normal pozitif ve anlamlı ( $r = 0,607$   $p = 0,000$ ), teknolojik duyarlılık ile normal pozitif ve anlamlı ( $r = 0,495$   $p = 0,000$ ) korelasyon içinde olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon analizi, metrik bir veya birden fazla değişkenin metrik bir veya birden fazla değişken üzerindeki etkisinin ölçülmesine verilen isimdir. Tek bağımsız değişkenle yapılan regresyon analizlerine basit regresyon analizi, birden çok bağımsız değişkenle yapılan regresyon analizlerineyse çoklu regresyon analizi denmektedir. Korelasyonda ise, iki değişken arasındaki ilişkinin şiddeti ve yönü ölçülür. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkiyi ölçerken regresyon analizi değişkenler arasındaki etkiyi ölçer (Fidel, 2017; Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu yüzden çalışmada tek bağımsız değişkenin bir veya birden fazla bağımlı değişkene olan etkisi inceleneceği için basit regresyon analizi kullanılmıştır.

**Tablo 22.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranışa Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri

Bağımsız Değişken	b <sub>j</sub>	S(b <sub>j</sub> )	t	p	ANOVA	R <sup>2</sup>
Sabit	3,143	0,199	15,795	0,000**	F=15,469 p=0,000**	0,072
İş Tatmini	0,200	0,051	3,933	0,000**		

Bağımlı Değişken: Yeşil Örgütsel Davranış (YÖD) b<sub>j</sub>: Beta Katsayısı S(b<sub>j</sub>): Standart Hata R<sup>2</sup>: Belirlilik Katsayısı \*\*: p<0,05

Tablo-22’de otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş tatmininin yeşil örgütsel davranışa olan etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre, iş tatmininin yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı (F: 15,469 p=0,000), ve %7,2’lik (R<sup>2</sup>: 0,072) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar: “*H<sub>1</sub>: Çalışanların iş tatmini düzeyi, çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*” Hipotezini desteklemekte olup, hipotezin zıttı olan NULL hipotezi reddedilmiştir. Sonuç olarak elde edilen verilere göre regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

$$YÖD=3,143+0,200.İT$$

Yukarıdaki bu model, iş tatmini değişkenindeki bir birimlik artışın yeşil örgütsel davranış değişkeni üzerinde 0,200 birimlik bir etki yaratacağını göstermektedir.

**Tablo 23.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutlarından Çevresel Duyarlılığa Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri

Bağımsız Değişken	b <sub>j</sub>	S(b <sub>j</sub> )	t	p	ANOVA	R <sup>2</sup>
Sabit	3,682	0,243	15,181	0,000**	F=4,373 p= 0,038**	0,022
İş Tatmini	0,130	0,062	2,091	0,038**		

Bağımlı Değişken: Çevresel Duyarlılık (ÇD) b<sub>j</sub>: Beta Katsayısı S(b<sub>j</sub>): Standart Hata R<sup>2</sup>: Belirlilik Katsayısı \*\*: p<0,05

Tablo-23’de otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş tatmininin yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından birisi olan çevresel duyarlılığa etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre, iş tatmininin çevresel duyarlılık boyutu üzerinde anlamlı (F: 4,373 p=0,038), ve %2,2’lik (R<sup>2</sup>: 0,022) bir etkiye

sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar: “*H<sub>1a</sub>: İş tatmini, yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından biri olan çevresel katılım boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*” Hipotezini desteklemekte olup elde edilen verilere göre regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

$$\text{ÇD}=3,682+0,130.\text{İT}$$

Yukarıdaki bu model, iş tatmini değişkenindeki bir birimlik artışın çevresel duyarlılık alt boyutu üzerinde 0,130 birimlik bir etki yaratacağını göstermektedir.

**Tablo 24.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutlarından Yeşil Satın Almaya Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri

Bağımsız Değişken	b <sub>j</sub>	S(b <sub>j</sub> )	t	p	ANOVA	R <sup>2</sup>
Sabit	2,464	0,324	8,175	0,000**	F=8,602 p=0,004**	0,042
İş Tatmini	0,243	0,083	2,933	0,004**		

Bağımlı Değişken: Yeşil Satın Alma (YSA) b<sub>j</sub>: Beta Katsayısı S(b<sub>j</sub>): Standart Hata R<sup>2</sup>: Belirlilik Katsayısı  
\*\*: p<0,05

Tablo-24’te otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş tatmininin yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından birisi olan yeşil satın almaya olan etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre, iş tatmininin yeşil satın alma alt boyutu üzerinde anlamlı (F: 8,602 p=0,004), ve %4,2’lik (R<sup>2</sup>: 0,042) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar: “*H<sub>1b</sub>: İş tatmini, yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından biri olan yeşil satın alma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*” Hipotezini desteklemekte olup elde edilen verilere göre regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

$$\text{YSA}=2,424+0,243.\text{İT}$$

Yukarıdaki bu model, iş tatmini değişkenindeki bir birimlik artışın çevresel duyarlılık alt boyutu üzerinde 0,243 birimlik bir etki yaratacağını göstermektedir.

**Tablo 25.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutlarından Çevresel Katılıma Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri

Bağımsız Değişken	b <sub>j</sub>	S(b <sub>j</sub> )	t	p	ANOVA	R <sup>2</sup>
Sabit	2,391	0,256	9,335	0,000**	F=27,767 p=0,000**	0,123
İş Tatmini	0,346	0,066	5,269	0,000**		

Bağımlı Değişken: Çevresel Katılım (ÇK) b<sub>j</sub>: Beta Katsayısı S(b<sub>j</sub>): Standart Hata R<sup>2</sup>: Belirlilik Katsayısı  
\*\*: p<0,05

Tablo-25'te otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş tatminin yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından birisi olan çevresel katılıma olan etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre, iş tatmininin çevresel katılım alt boyutu üzerinde anlamlı (F: 27,767 p=0,000), ve %12,3'lük (R<sup>2</sup>: 0,123) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar: "*H<sub>1c</sub>: İş tatmini, yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından biri olan çevresel katılım boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*" Hipotezini desteklemekte olup eldeki verilere göre aşağıdaki regresyon modeli çizilmektedir:

$$\text{ÇK} = 2,391 + 0,346 \cdot \text{İT}$$

Yukarıdaki bu model, iş tatmini değişkenindeki bir birimlik artışın çevresel katılım alt boyutu üzerinde 0,346 birimlik bir etki yaratacağını göstermektedir.

**Tablo 26.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutlarından Teknolojik Duyarlılığa Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri

Bağımsız Değişken	b <sub>j</sub>	S(b <sub>j</sub> )	t	p	ANOVA	R <sup>2</sup>
Sabit	3,117	0,312	9,995	0,000	F=5,729 p=0,018	0,028
İş Tatmini	0,191	0,08	2,394	0,018		

Bağımlı Değişken: Teknolojik Duyarlılık (TD) b<sub>j</sub>: Beta Katsayısı S(b<sub>j</sub>): Standart Hata R<sup>2</sup>: Belirlilik Katsayısı \*\*: p<0,05

Tablo-26'da otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş tatminin yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından birisi olan teknolojik duyarlılığa olan etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre, iş tatmininin

teknolojik duyarlılık alt boyutu üzerinde anlamlı (F: 5,729 p=0,018), ve %2,8’lik (R<sup>2</sup>: 0,028) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar: “*H<sub>1d</sub>: İş tatmini, yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından biri olan teknolojik duyarlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*” Hipotezini desteklemekte olup, eldeki verilere göre regresyon şu şekilde kurulabilir:

$$TD=3,117+0,191.İT$$

Yukarıdaki bu model, iş tatmini değişkenindeki bir birimlik artışın teknolojik duyarlılık alt boyutu üzerinde 0,191 birimlik bir etki yaratacağını göstermektedir.

**Tablo 27.** Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Alt Boyutlarından Ekonomik Duyarlılığa Olan Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Verileri

Bağımsız Değişken	b <sub>j</sub>	S(b <sub>j</sub> )	t	p	ANOVA	R <sup>2</sup>
Sabit	3,119	0,269	11,582	0,000	F=9,330 p=0,003	0,045
İş Tatmini	0,211	0,069	3,054	0,003		

Bağımlı Değişken: Ekonomik Duyarlılık (ED) b<sub>j</sub>: Beta Katsayısı S(b<sub>j</sub>): Standart Hata R<sup>2</sup>: Belirlilik Katsayısı \*\*: p<0,05

Tablo-27’de otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş tatmininin yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından birisi olan ekonomik duyarlılığa olan etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu sonuçlara göre, iş tatmininin ekonomik duyarlılık alt boyutu üzerinde anlamlı (F: 9,330 p=0,003), ve %4,5’lik (R<sup>2</sup>: 0,45) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar: “*H<sub>1e</sub>: İş tatmini, yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından biri olan ekonomik duyarlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*” Hipotezini desteklemekte olup, eldeki verilere göre regresyon şu şekilde kurulabilir:

$$ED=3,119+0,211.İT$$

Yukarıdaki bu model, iş tatmini değişkenindeki bir birimlik artışın ekonomik duyarlılık alt boyutu üzerinde 0,211 birimlik bir etki yaratacağını göstermektedir.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

21. yüzyılda, işletmelerin ve kurumların hayatta kalabilmesi için önem göstermesi gereken konulardan birisi de sürdürülebilirlik kavramıdır. Sürdürülebilirlik, sadece işletme için önem arz etmez. Sürdürülebilirlik, aynı zamanda yaşadığımız çevre açısından da önemlidir. Çevrenin sürdürülebilirliğini sağlayamayan işletmeler, kendi sürdürülebilirliğini de sağlayamaz. Bunun için örgüt içerisinde bir takım sürdürülebilir davranışlar sergilenmelidir. Bu sürdürülebilir davranışların tümüne ise yeşil örgütsel davranış adı verilmektedir (Ones ve Dilchert, 2012). Yeşil örgütsel davranış, örgütlerin işletmeye ve bulunduğu çevreye karşı verdiği zararı azaltmayı hedefler.

Bu hedeflerle beraber, birçok işletme, çalışanlarını yeşil örgütsel davranış sergilemeye teşvik ederken, birçok işletme de çalışanlarını yeşil örgütsel davranış sergilemeye zorlamaktadır. Bu zorlama, çalışanların işinden tatmin duymamasına, hali hazırda kendi hayatında “yeşil davranışlar” sergileyen insanların artık bu davranışları da sergilememesine yol açmaktadır. Bu çalışmada da bu araştırma problemi üzerinde durulmuş olup iş tatmininin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi incelenmiştir.

İş tatmini, iş görenin işiyle arasındaki olumlu duygusal ilişkilerin tümüne verilen isimdir (Mammadova, 2013). İş tatmini kavramı, yıllar içerisinde sürekli değişim ve gelişime uğrayan bir kavramdır. İş tatminiyle ilgili: “Gereksinmeler Hiyerarşisi, İki Etmenli Kuram, McClelland’ın Başarı Güdüsü, Vroom’un Beklentisi Kuramı, Amaç Teorisi, Denkserlik Kuramı” gibi çeşitli kuramlar geliştirilmiş, iş yeri verimliliğini artırmak için çalışanların iş tatmini düzeyinin yüksek tutulması kanaati ortaya konmuştur. Bu bilgidен hareketle, işinden tatmin olmak günümüzde aynı bir ihtiyaçlar hiyerarşisi gibi, örgütsel davranış anlamında birincil temel ihtiyaç olarak görülmektedir. İşinden tatmin olmayan çalışanın işletmeye karşı diğer sorumluluklarını yerine getirmesinde gönüllü olmasını ya da istekli olmasını beklemek mümkün olmamaktadır.

Araştırma, yeşil örgütsel davranış ve iş tatmini konularını içerdiğinden dolayı, bu konuların turizm sektörü açısından ölçülebilir olduğu düşünülmüştür. Turizm sektöründe gıda israfı, su israfı ve enerji israfı söz konusu olmaktadır. Bu sürdürülebilir olmayan davranışları yönetebilmek adına Dünya Turizm Örgütü, birtakım ilkeler yayımlamış ve bu ilkelere uyulması halinde turizmin daha sürdürülebilir olacağına dikkat çekmiştir.

Araştırmanın hipotezleri belirlenirken iş tatmininin yeşil örgütsel davranışla ve yeşil örgütsel davranışın boyutlarıyla olan ilişkisi üzerinde durulmuştur. Veri toplama

yöntemi olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Anketler 17 Eylül 2021 ve 31 Aralık 2021 tarih aralığında toplanmıştır. Verilerin analizlerine başlamadan KMO örneklem yeterliliği testiyle örneklem yeterlilikleri her iki ölçek için de kontrol edilmiş olup örneklem sayısının kabul edilen sınırlarda olduğu tespit edilmiştir. Analizler için doğrulayıcı faktör analizi tercih edilmiş ve her iki ölçeğe de bu analiz uygulanmıştır. Analiz sonucunda her iki ölçeğin de geçerli ölçekler olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliği orijinal ölçeklerdeki faktör analizleriyle karşılaştırılmıştır. Güvenilirlik kısmına geçildiğinde ise her iki ölçeğin de Cronbach's Alpha değeri tespit edilmiş, yeterli ve iyi sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmanın güvenilirliğini artırabilmek için ise, araştırmaya katılan ellinci katılımcı da anketini bitirdiğinde anketin Cronbach's Alpha değeri pilot olarak elli katılımcıyla ölçülmüş olup bu değerlerin de yeterli ve iyi sınırlarda olduğu görülmüştür.

Araştırmanın sonuçları iki kısımda incelenecektir. Birinci kısım teorik, ikinci kısım ise pratik katılardan oluşmaktadır. Araştırmanın teorik olarak katkıları değerlendirilecek olursa, ilgili araştırma alanında iş tatmininin yeşil örgütsel davranışa olan etkisiyle ilgili herhangi bir çalışma bulunmamasından dolayı araştırma alanına katkıları yüksektir. Örgütsel adaletin yeşil örgütsel davranışa olan etkisi (Akbaba 2019), toplam kalite uygulamalarının yeşil örgütsel davranışa olan etkisi (Erbaşı, Özalp, 2016), ve yeşil örgütsel davranışın çevresel bilinçle etkisine yönelik (Yeşiltaş, Gürlek, Kenar, 2022) yapılan araştırmalar gibi anlamlı sonuçlar vermektedir. İkinci olarak araştırma kapsamında yaş ve eğitim seviyesinin yeşil örgütsel davranış alt boyutu çevresel duyarlılıkla anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Yüksel, Uçkun, Uçkun (2022)'un yaptığı araştırmanın sonuçlarını da destekler niteliktedir. Dördüncü olarak elde edilen veriler neticesinde yüksek oranda etkiler tespit edilmemiştir. Bunlara neden olarak çalışmanın gerçekleştiği örneklemin Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletme çalışanlarıyla sınırlı olması ve yeşil örgütsel davranışı etkileyen diğer değişkenlerin daha yüksek oranlarda etkilediğinin görülmesidir. Bunlara örnek olarak Özalp, (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yeşil örgütsel davranışı etkileyen bir diğer unsurun yeşil örgüt iklimi algısı olduğu ve bu etkinin %27,6 olarak tespit edildiği, örgütsel davranış haricinde insani güdülerinin de yeşil örgütsel davranışa birden fazla insani güdünün etki ettiğini tespit eden çalışmalar (Bayrakçı ve Dinç, 2020) gösterilebilir.

Bu araştırmanın pratik olarak katkıları değerlendirilecek olursa, birinci olarak, araştırmaya katılan 88 adet pozisyon, turizm endüstrisinin çok meslekli yapısını gözler önüne sermektedir. İkinci olarak, araştırmada elde edilen verilerin neticesinde, yeşil

örgütsel davranışın çalışanlarda görülmesi ve geliştirilmesinin sağlanması için iş tatmini değişkenine de ihtiyaç olduğu elde edilen verilerle tespit edilmiştir. Bir iş veren, çalışanlarından yeşil örgütsel davranış sergilemesini isterse, bunu sağlamanın yollarından birisi de o çalışanın iş tatminini sağlamaktır. Aynı zamanda, işgören adayları arasından eğitim seviyesi yüksek olanların ve yaşı yüksek olanların tercih edilmesi, çevresel duyarlılığı yüksek olan çalışan istihdamını sağlamaktadır.

Çalışanların işyerinde yeşil örgütsel davranış sergilenmesini zorlamak yerine çalışma ortamı, çalışma saatleri, iş yeri etkinlikleri ve diğer sosyal aktivitelerle çalışanların işlerinden tatmin olmaları sağlanmalıdır. Bunlar sağlandıktan sonra, çalışanlara, yeşil örgütsel davranış sergilediklerinde, işletmeye ve çevreye ne gibi faydalar sağlayacakları anlatılmalı, bu konuda seminerler düzenlenmelidir. En çok yeşil örgütsel davranış sergileyen çalışan işletme içi ödüllendirme sistemleriyle ödüllendirilmelidir.

Yeşil örgütsel davranış işletme içerisinde sürdürülebilirliği sağladığı gibi mevcut çevrenin de dolaylı olarak sürdürülebilir olmasını sağlar. Elimizde bulunan doğal kaynaklarımız, somut olan ve olmayan kültürel miraslarımız sürdürülebilir olmayan birtakım uygulamalarla zarar görmektedir. Gelecek nesillere daha yaşanabilir, doğal kaynakların kontrollü kullanıldığı, doğal felaketlerin daha az olduğu, kirlilik oranlarının daha düşük olduğu, mevcut kültürün korunduğu bir dünya bırakmak ancak sürdürülebilir davranışlarla mümkündür.

Bu çalışma, yeşil örgütsel davranışı etkileyen iş tatmini unsurunu ele almaktadır. Oysa ki, yeşil örgütsel davranışı etkileyen birden fazla değişken bulunmaktadır. İlgili araştırma alanında, yeşil örgütsel davranışı etkileyen değişkenlerin tespit edildiği sayılı miktarda çalışmaya rastlanmıştır. Gelecek çalışmalarda yeşil örgütsel davranışı etkileyen diğer unsurlar da incelenebileceği gibi, iş tatmininin yeşil örgütsel davranışa olan etkisi farklı sektörlerde, kültürel ve coğrafi farklılıkları içeren örneklerle test edilmesi, yeşil örgütsel davranışla ilgili daha geniş kapsamlı, genelleme yapılabilen sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

- Aboelmaged, M. (2018). Direct and indirect effects of eco-innovation, environmental orientation and supplier collaboration on hotel performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 184, 537–549.
- Aboramadan, M., Crawford, J., Turkmenoglu, M. A., & Farao, C. (2022). Green inclusive leadership and employee green behaviors in the hotel industry: Does perceived green organizational support matter? *International Journal of Hospitality Management*, 107, 103330.
- Ahmad, A. ve Khan, M. N. (2017). Factors Influencing Consumers Attitudes Toward Social Media Marketing. *MIS Review*, 22, 21-40.
- Akbaba, M. (2019). Örgütsel Adalet İşgörenlerin Yeşil Örgütsel Davranışını Etkiler Mi? *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 641-660.
- Aktoz, F. (2000). *Bireysel Özellikler, İş Tatmini Düzeyi ve Motivasyonu Arasındaki İlişki: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Anadolu Ajansı, (2023). *Marketlere ve toplu taşıma araçlarına yönelik koronavirüs tedbirleri artırıldı*. <https://web.archive.org/web/20200323220140/https%3A%2F%2Fwww.aa.com.tr%2Ftr%2Fkoronavirus%2Fmarketlere-ve-toplu-tasima-araclarina-yonelik-koronavirus-tedbirleri-artirildi%2F1776781> (Erişim tarihi: 09.07.2023)
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Arshad, M., Abid, G., Contreras, F., Elahi, N. S., & Ahmed, S. (2022). Greening The Hospitality Sector: Employees' Environmental and Job Attitudes Predict Ecological Behavior and Satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103173
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203–216.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1, 17-31.
- Bayrakçı, E. ve Dinç, M. (2020). Örgütsel Yeşil Davranışlara Yönelten Güdüler: Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 188-201.
- Beklenti Teorisi - Vroom'un Bekleyiş Kuramı. (b.t) 1 Şubat 2022 tarihinde <https://soyleki.com/beklenti-teorisi-vroomun-bekleyis-kurami/> adresinden erişildi.
- Bolat, T., Seymen, O. A., Bolat, İ. O. ve Erdem, B. (2016). *Yönetim ve Organizasyon* (6. Baskı.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Bryne, M. B. (2016). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3. Baskı.). Routledge.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Can, H., Tuncer, D. ve Ayhan, Y. D. (2002). *Genel İşletmecilik Bilgileri*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Chen, Y., Tang, G., Jin, J., Li, J. ve Paillé, P. (2015). Linking Market Orientation and Environmental Performance: The Influence of Environmental Strategy, Employee's Environmental Involvement, and Environmental Product Quality. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 479-500.
- Christmann, P. (2000). Effects of "Best Practices" of Environmental Management on Cost Advantage: The Role of Complementary Assets. *The Academy of Management Journal*, 43(4), 663-680.
- Colquitt, Jason., LePine, J. A. ve Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Çoşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (10. Basım.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çömlekçi, Y. (2022). *Hizmetkâr Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Alışveriş Merkezi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- del Brío, J. Á., Fernández, E. ve Junquera, B. (2007). Management and employee involvement in achieving an environmental action-based competitive advantage: An empirical study. *International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 491-522.
- Demircan, Ş. (2016). Sürdürülebilirliğin Boyutları (Çevresel, Sosyal, Kültürel ve Ekonomik Boyutlar). İçinde; (Ed: H. Çeken), *Sürdürülebilir Turizm (Temel Kavramlar ve İlkeler)*, Ankara: Detay Yayıncılık (1. Basım), ss. 11-25. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Demir, Ş. Ş. (2020). Sürdürülebilir Turizm ve Tüketiciler. İçinde; (Ed: M. Kozak), *Sürdürülebilir Turizm Kavramlar-Uygulamalar* (2. basım ss. 91–106). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Dilek, E. S. (2018). Konaklama İşletmelerinde Yeşil Uygulamalar. L. Atay ve H. Korkmaz (Ed.), *Turizm İşletmelerinde Yeşil Uygulamalar* içinde (1. Basım., ss. 73-90). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Dijkstra, E., & Dijkstra, K. (2018). *Towards a human/AI co-creation in the digital world*. Atos. <https://web.archive.org/web/20210804062839/https://atos.net/en/blog/towards-humanai-co-creation-digital-world> (Erişim tarihi: 13.07.2023)
- Dönmez, F. G. (2016). Sürdürülebilirlik Kavramı, Tanımı ve Sürdürülebilirliğin Tarihsel Gelişimi. H. Çeken (Ed.), *Sürdürülebilir (Temel Kavramlar ve İlkeler) Turizm* içinde (1. Basım., ss. 1-8). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Einarsen, S., Matthiesen, S., & Skogstad, A. (1998). Bullying, Burnout and Well-being Among Assistant Nurses. *The Journal of Occupational Health and Safety*, 14(6), 563–568.
- Eisenhauer, J. G. (2008). Degrees of Freedom. *Teaching Statistics*, 30(3), 75-78.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Istanbul Management Journal*, 86. 1-23.

- Erbaşı, A. ve Özalp, Ö. (2016). Çevre Tutkusu Ve Yeşil Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, (S2).
- Erbil, M. (2017). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: Tanımlar ve Regresyondan Ayrılan Noktalar*. <https://www.researchgate.net/publication/340621835> adresinden 12.04.2022 tarihinde erişildi.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*. 33(1) ss. 210-223
- Eroymak, S., İzgüden, D. ve Erdem, R. (2018). Çalışanların Yeşil Davranışının Kavramsal Çerçeve İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 961-971.
- European Commission. (2012). *Science for Environment Policy Future Brief: Green Behaviour*. Bristol.
- Evans, S., Neideffer, J. D. ve Gilfillan, L. (1982). APL functions for interactive data analysis: Preparation of data files. *Behavior Research Methods & Instrumentation*, 14(5), 475-481.
- Ferguson, E. ve Cox, T. (1993). Exploratory Factor Analysis: A Users Guide. *International Journal of Selection and Assessment*, 1(2), 84-94.
- Fidel, A. (2017). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5. basım.). Sage Edge.
- Ford, J., MacCallum, R. ve TAIT, M. (1986). The Application of Exploratory Factor Analysis in Applied Psychology: A Critical Review and Analysis. *Personnel Psychology*, 39, 291-314.
- Gawęda, Ł., Prochwicz, K., Adamczyk, P., Frydecka, D., Misiak, B., Kotowicz, K., ... Nelson, B. (2018). The role of self-disturbances and cognitive biases in the relationship between traumatic life events and psychosis proneness in a non-clinical sample. *Schizophrenia Research*, 193, 218-224.
- George, D. ve Mallery, P. (2022). *IBM SPSS Statistics 27 Step by Step* (17. basım.). Routledge | Taylor & Francis Group.
- Gholami, H., Saman, M. Z. M., Sharif, S. ve Zakuan, N. (2015). A CRM Strategic Leadership Towards Sustainable Development in Student Relationship Management: SD in Higher Education. *Procedia Manufacturing*, 2, 51-60.
- Giesinger, J. M., Kieffer, J. M., Fayers, P. M., Groenvold, M., Petersen, M. Aa., Scott, N. W., Aaronson, N. K. (2016). Replication and validation of higher order models demonstrated that a summary score for the EORTC QLQ-C30 is robust. *Journal of Clinical Epidemiology*, 69, 79-88.
- Gözen, E. D. (2009). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7. Basım) Prentice Hall. London.
- Harbourne, D. (1995). Issues In Hospitality And Catering. *Management Development Review*, 8(1), 37-40.

- Homburg, A. ve Stolberg, A. (2006). Explaining pro-environmental behavior with a cognitive theory of stress. *Journal of Environmental Psychology*, 26(1), 1-14.
- Hu, H.-H. "Sunny". (2012). The Effectiveness of Environmental Advertising in the Hotel Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(2), 154-164.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Ik, M. ve Azeez, A. A. (2020). Organisational Green Behavioural Change: The Role Of Change Management. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*, 8(1), 34-48.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Milli Prodüktivite merkezi, Ankara
- İşcan, F. Ö. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4).
- Jang, S. (2010). Relationships among hedonic and utilitarian values, satisfaction and behavioral intentions in the fast-casual restaurant industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22, 416-432.
- Josipoviae-Jeliae, Z., Stoini, E., ve Celiae-Bunikiae, S. (2005). The Effect Of Mobbing On Medical Staff Performance. *Acta Clin Croat*, 44(4), 347-352.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *The Journal of applied psychology*, 83(1), 17-34.
- Kaiser, H. F. (1974). An Index Of Factorial Simplicity, *Psychometrika*. 39(1). 31-36
- Karacıoğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 24(3), 139-161.
- Kaur, R. ve Singh, J. (2022). Perceived determinants for modifying littering behavior – a study testing the influence of perceived behavioral control, environmental factors and intention. *Social Responsibility Journal*, 16, 88-106.
- Kaya, İ. (2004). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatmininin Ölçülmesi ve İş Tatmininin İşgörenlerin İşlerini Bırakma Tutumları Üzerine Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kırankabeş, C. M. (1998). *Endüstride Görülen İş Tatmini ve Bunun Çalışma Ortamına Uyumla Olan İlişkisi (Özel Sektör ve Kit Üzerinde Yapılan Karşılaştırmalı Bir Saha Araştırması)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kırca, P. ve Salepçioğlu, A. M. (2023). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Gıda Sektörü Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 27(1), 117-132.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E. ve Ployhart, R. E. (2017). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335-1358.

- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M. ve 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.
- Locke, E. A. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction. In (Ed: M. D. Dunnette), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* ss. 1297-1349. Cicago: IL: Rand McNally.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior : an evidence-based approach*. McGraw-Hill Irwin.
- Mammadova, İ. (2013). *İş Tatmini*. İstanbul: Sokak Kitapları Yayıncılık.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2. basım.). Harper & Row.
- Mccelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Vington Publishers.
- Meydan, H. C. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları* (2. bs.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mi, L., Sun, Y., Gan, X., Yang, H., Lv, T., Shang, K., Jiang, Z. (2020). Promoting Employee Green Behavior Through the Person-Organization Fit: The Moderating Effect of Psychological Distance. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Mullins, L. J. (2005). *Management And Organisational Behavior* (7. basım). Pearson Education Ltd.
- Nischay K., U., Chanda, G. ve Garima, M. (2014). Effect Of Brand Trust, Brand Image On Customer Brand Loyalty In Fmcg Sector At Gwalior Region. *Student Interest in Chemistry from upper primary to higher secondary schools in Kerala* (2. Basım) ss. 83-93.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H. ve Ashkanasy, N. M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda. *Organization and Environment*, 28(1), 103-125.
- Nurhayat Özdayı. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. İstanbul.
- Ones, D. ve Dilchert, S. (2012). Employee green behaviors. *Managing HR for environmental sustainability*, 85-116.
- Özalp, Ö. (2019). *Otel Çalışanlarının Yeşil Örgüt İklimi Algılarının Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özer, P. S. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda Kapsam Kuramları. İçinde; (Ed: Celaleddin Serinkan), *Liderlik ve Motivasyon* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kırel, A. Ç. ve Acar, P. (2013). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O. ve Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466.
- Pektaş, C. (2002). *Toplam Kalite Uygulamaları ve Demografik Değişkenlerin İş Tatmini Boyutları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Farklılaştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Peter, J. P. (1979). Reliability Studies Reliability: A Review of Psychometric Basics and Recent Marketing. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 6-17.
- Petty, G. C., Brewer, E. W. ve Beth, B. (2005). Job Satisfaction Among Employees Of A Youth Development Organization. *Child & Youth Care Forum*, 34(1), 57-73.
- Puji Utami, P., Dwi Widiatna, A., Ariani, A. ve Karyati, F. (2020). Job Satisfaction And Work Productivity: An Empirical Approach. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 1243-1249.
- Ratner, B. (2009). The correlation coefficient: Its values range between +1/-1, or do they?. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 17(2), 139-142.
- Resmi Gazete, 17 Nisan 2020/31102 nr. 7244 s.9
- Said, H., Badru, B. B. ve Shahid, M. (2011). Confirmatory Factor Analysis (Cfa) for testing validity and reliability instrument in the study of education. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5, 1098-1103.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business : A Skill-Building Approach* (4. basım.) Wiley.
- Schumacker, E. R. ve Lomax, G. R. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling: Fourth Edition* (2. basım.). Psychology Press.
- Sharma, P. ve Pandher, J. S. (2018). Teachers' professional development through teachers' professional activities. *Journal of Workplace Learning*, 30(8), 613-625.
- Sharma, P. ve Pandher, J. S. (2019). Competences desired among educational leaders of technical education degree institutions. *Journal of Workplace Learning*, 31(6).
- Smith, A. M. ve O'Sullivan, T. (2012). Environmentally responsible behaviour in the workplace: An internal social marketing approach. *Journal of Marketing Management*, 28(3-4), 469-493.
- Sökmen, A. (2016). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon* (2. basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications Inc.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Steg, L. ve Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309-317.
- Streiner DL. (1994). Figuring Out Factors: The Use and Misuse of Factor Analysis. *The Canadian Journal of Psychiatry*. 39(3) 135-140.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesinde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Akdeniz Üniversitesi.

- Şen, T. (2008). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Şimşek, Ö. F. (2023). *Yapısal Eşitlik Modellemesi'ne Giriş Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. <https://www.yapisalesitlik.com/> (Erişim tarihi:14.01.2023).
- Sputnik News, (2023). *Erdoğan: Şehirlerarası seyahatler bundan böyle valilik iznine bağlanmıştır*. <https://web.archive.org/web/20230415132233/https://sputniknews.com.tr/20200327/cumhurbaskani-erdogan-saat-2200de-aciklama-yapacak-1041702013.html> (Erişim tarihi: 09.07.2023)
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Pearson.
- Taber, K. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48, 1–24.
- Tannenbaum, A. (1966). *Social Psychology of the Work Organization*. Routledge (C. 1). Routledge.
- Taylor, F. W. (1911) *The Principles Of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- T.C Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2021). *Turizm Tesisleri*. 2 Mayıs 2021 tarihinde <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-9579/turizm-tesisleri.html> adresinden erişildi.
- T.C Sağlık Bakanlığı (2023). *Pandemi*. <http://web.archive.org/web/20221009070235> (Erişim tarihi: 09.07.2023)
- Topaloğlu, T. (2009). McClelland'ın Gereksinimler Kuramı (McClelland's Theory of Needs). <https://www.e-motivasyon.net/mcclellandin-gereksinimler-kurami-mcclellands-theory-of-needs.html> (Erişim tarihi: 03.11.2021)
- Türk, S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021). *TÜİK İşgücü İstatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulden/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645> (Erişim tarihi: 14.03.2023)
- Uyumaz, G. ve Sırgancı, G. (2020). Doğrulamalı Faktör Analizi için Gerekli Örneklem Büyüklüğü Kaç Kişidir? : Bayes Yaklaşımı ve Maksimum Olabilirlik Kestirimi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(32), 5302-5340.
- UNESCO, (2019). *Afyonkarahisar*. <http://web.archive.org/web/20210814205202/https://en.unesco.org/creative-cities/afyonkarahisar> (Erişim tarihi: 17.07.2023)
- Walley, N. ve Whitehead, B. (1994). It's Not Easy Being Green. *Harvard Business Review*.
- van Griethuijsen, R. A. L. F., van Eijck, M. W., Haste, H., den Brok, P. J., Skinner, N. C., Mansour, N., Savran Gencer, A., & BouJaoude, S. (2015). Global Patterns in Students' Views of Science and Interest in Science. *Research in Science Education*, 45(4), 581–603.
- Vartia-Väänänen, M. (2003). *Workplace Bullying*. University Of Helsinki, Finland
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley. İngiltere
- Yavuz, F. (2006). *Okul Motivasyonunu Değerlendirme Ölçeği Yapılandırılması ve Güvenirliği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul

- Yeşiltaş, M., Gürlek, M. ve Kenar, G. (2022). Organizational green culture and green employee behavior: Differences between green and non-green hotels. *Journal of Cleaner Production*, 343, 1-17.
- Yıldırım, H. M. (2018). Yeşil Tüketici. İçinde: (Ed: L. Atay & H. Korkmaz), *Turizm İşletmelerinde Yeşil Uygulamalar* (ss. 3–17). Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, O. (2022). *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yiğit, B. (2017). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Yaklaşım: Yeşil İşgören Davranışı. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), 67-70.
- Yurcu, G. ve Akinci, Z. (2017). Influence Of Organizational Citizenship Behavior On Hotel Employees Job Satisfaction And Subjective Well-Being, 5(1), 57-83.
- Yüksel, Ö. (2003). *Yönetim ve Fonksiyonları* (6. basım). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yüksel, A., Uçkun, S., & Uçkun, G. C. (2022). Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına İlişkin Bir Araştırma. *International Academic Social Resources Journal*, 7(43), 1380–1387.
- Weiss, D. J., Dawis, R. v, & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.

## EKLER

### EK- ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Bu anket formu, “Turizm İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” konulu yüksek lisans tezi için hazırlanmıştır. Elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacak olup iş verenler ya da diğer üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Araştırmanın başarıyla sonuçlanması, her soruyu içtenlikle cevaplamanıza bağlıdır. Değerli katılımlarınız ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

**Dr. Öğr. Üyesi Hidayet KIŞLALI**

*Afyon Kocatepe Üniversitesi*

*Turizm Fakültesi*

*Turizm Rehberliği Bölümü*

hkislali@aku.edu.tr

**Muratcan DİKMEN**

*Afyon Kocatepe Üniversitesi*

*Sosyal Bilimler Enstitüsü*

*Turizm İşletmeciliği Anabilim*

*Dalı*

**Lütfen size en uygun cevabı işaretleyiniz.**

#### 1. Bölüm – Kişisel Bilgiler

##### 1 – Cinsiyetiniz:

Erkek Kadın

##### 2- Medeni Durumunuz:

Evli Bekar

##### 2- Yaşınız:

18-24 25-34 35-44 45-54 45-54 55-65  
65 ve üzeri

##### 3- Aylık Gelir Düzeyiniz:

2800 – 3000TL 3001- 5000 TL 5001 – 7000TL 7001 – 9000TL  
9001 – 10000 TL 10001 – 12000 TL 12001 – 14000TL 14001 TL ve üzeri

##### 4- Öğrenim Durumunuz:

İlk okul Orta okul Lise Ön lisans Lisans Y.Lisans Doktora  
Diğer (lütfen belirtiniz).....

## 5- Çalıştığınız Departman:

- İnsan Kaynakları  Kat Hizmetleri  Muhasebe ve Finansman  Ön Büro  
 Satış ve Pazarlama  Satın Alma  Yiyecek ve İçecek Hizmetleri  
 Diğer (lütfen belirtiniz).....

## 6- Çalıştığınız Pozisyon

*Bu kısımda hangi pozisyonda çalışıyorsanız, o pozisyonu belirtebilirsiniz. (Şef, insan kaynakları uzmanı, kat çalışanı, barista gibi.)*

.....

## 2. Bölüm – Anket

Aşağıda yer alan ifadelere yanlarında yer alan “kesinlikle katılıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum ya da “kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden size en uygun olanı (X) işareti ile işaretleyiniz.

İş Tatmini						
No	İfade	Kesinlikle Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimi severek yaparım.					
2	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.					
3	Mevcut işimden memnunum.					
4	İşimi keyifli buluyorum.					
5	İş yerinde zaman iyi geçiyor.					

Bu kısımda ise, iş yerinde sergilenen davranışlardan birisi olan yeşil örgütsel davranışın ölçülmesi planlandığı için, ifadelerin karşısında yer alan “hiçbir zaman”, “nadiren”, “ara sıra”, “sık sık”, “her zaman” gibi seçeneklerden size en uygun olanı (X) işaretiyle işaretleyiniz.

Yeşil Örgütsel Davranış						
No	İfade	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
6	İşyerinde bozuk musluk, sifon, ampul vb. gördüğümde ilgilenirim ya da yetkililere iletirim.					
7	İşyerinde geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım.					
8	İşyerinde küçük bir not almam gerekirse, büyük kağıt yerine bloknote gibi küçük kağıtları veya müsvedde kağıtları tercih ederim.					

Yeşil Örgütsel Davranış						
No	İfade	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
9	İşyerinde gereksiz yanan ampul gördüğümde hemen söndürürüm.					
10	İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kağıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.					
11	İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.					
12	İşyerinde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.					
13	İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.					
14	Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.					
15	Çevre dostu işyerlerinde çalışmayı tercih ederim.					
16	Örgütsel iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştiririm (Örneğin verileri kağıda basmak yerine mail atmak, sosyal medya araçlarını kullanmak gibi).					
17	İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.					
18	İşyerinde çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.					
19	İşyerindeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarırım.					
20	İşyerinde çevre dostu faaliyetlere katılırım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).					
21	İşyerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kağıdı çift taraflı kullanırım.					
22	İşyerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.					
23	İşyerindeyken plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebil ya da su matarası kullanırım.					
24	İşe gidip gelirken toplu taşıma araçları/işyeri servisleri/bisiklet kullanırım veya yürürüm ya da yakında oturan iş arkadaşlarımla birlikte tek araçla gelir giderim.					
25	Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.					
26	Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.					
27	İşyerinde kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.					

Yeşil Örgütsel Davranış						
No	İfade	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
28	Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.					
29	İşyerinde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kağıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.					
30	İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.					
31	Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.					
32	İşyerindeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.					

Anket sonuçları özetinin tarafınızla paylaşılmasını isterseniz,  
 ..... boşluğa e mail adresinizi  
 yazabilirsiniz.

Değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür eder, sağlıklı ve iyi günler dileriz...