

Otel İşletme Çalışanlarındaki Çevresel Tutku Algılarının Yeşil Davranış Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Turizm Eğitiminin Düzenleyici Rolü

The Effect of Environmental Passion Perceptions on Green Behavior Tendency of Hotel Business Employees: The Moderating Role of Tourism Education

Suzan EROL  ^a

^a Şehit Sezgin Erdoğan Anadolu Lisesi, Isparta MEB, Isparta, Türkiye. s.erol3332@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Çevresel tutku Yeşil davranış eğilimi Turizm eğitimi Otel çalışanı Gönderilme Tarihi 21 Nisan 2025 Revizyon Tarihi 16 Haziran 2025 Kabul Tarihi 20 Haziran 2025 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Bu araştırma, otel işletmelerinde çalışan bireylerin çevresel tutku algılarının yeşil davranış eğilimleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaca ek olarak turizm eğitiminin düzenleyici rolü araştırılmış ve yeşil davranış eğilimlerinin demografik özelliklere göre farklılıkları incelenmiştir. Yöntem – Araştırma nicel yöntem kullanılarak tamamlanmıştır. Otel çalışanlarından elde edilen 437 anket ile araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma analizleri için basit doğrusal regresyon, t ve ANOVA testleri kullanılmıştır. Ayrıca düzenleyici etkinin belirlenebilmesi için Process Macro kullanılmıştır. Bulgular – Araştırma bulguları çevresel tutkunun yeşil davranış eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisini göstermektedir. Ayrıca turizm eğitimi söz konusu etkide düzenleyici rol oynamaktadır. Yeşil davranış eğilimleri ise demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir. Tartışma – Bulgular çevresel tutku ile yeşil davranış eğilimi arasında güçlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Özellikle çevresel açıdan birçok olumsuz etkisi bulunan turizm sektöründe söz konusu etki önem arz etmektedir. Konaklama işletmeleri çalışanların çevresel bilinçlerini destekleyen stratejiler geliştirmesi gerekmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Environmental passion Green behavior tendency Tourism education Hotel employee Received 21 April 2025 Revised 16 June 2025 Accepted 20 June 2025 Article Classification: Research Article	Purpose – This study has been conducted to determine the impact of environmental passion perceptions of employees who work in hotel businesses on their green behavior tendencies. In addition to this purpose, the moderator role of tourism education has been investigated and the differences of green behavior tendencies according to demographic characteristics have been examined. Design/methodology/approach – The research was completed using quantitative method. Research analyzes were carried out with 437 questionnaires obtained from hotel employees. Simple linear regression, t and ANOVA tests were used for research analysis. In addition, Process Macro was used to determine the moderating effect. Findings – Research findings show that environmental passion has a significant effect on the tendency towards green behavior. In addition, tourism education plays a moderating role in this effect. Green behavior tendencies differ according to demographic characteristics. Discussion – The findings show that there is a strong relationship between environmental passion and green behavior tendency. This effect is especially important in the tourism sector, which has many negative environmental impacts. Hospitality businesses should develop strategies that support employees' environmental awareness.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Erol, S. (2025). Otel İşletme Çalışanlarındaki Çevresel Tutku Algılarının Yeşil Davranış Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Turizm Eğitiminin Düzenleyici Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (2), 1580-1591.

1. Giriş

Günümüzde iklim değişikliği, doğal kaynakların tükenmesi, biyolojik çeşitliliğin azalması ve çevre kirliliği gibi çevresel sorunlar, küresel düzeyde en kritik tehditler arasında yer almaktadır. Bu sorunlara karşı toplumların ve işletmelerin çevresel sorumluluk bilinciyle hareket etmeleri artık bir tercih değil, zorunluluk haline gelmiştir. Özellikle enerji, su ve atık yönetimi gibi çevresel etkilerin yoğun olduğu sektörlerde, sürdürülebilir uygulamalar kaçınılmaz bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır (Mensah, 2019). Bu bağlamda, turizm sektörü çevresel etkiler açısından en hassas ve aynı zamanda en sorumlu sektörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Çünkü otel işletmeleri, doğrudan çevreyle etkileşim içinde olan, faaliyetleri nedeniyle hem doğayı tüketen hem de koruma potansiyeli taşıyan bir yapıya sahiptir (Chan, 2011). Bu durum, sadece çevre dostu teknolojilerin kullanımını değil, aynı zamanda çalışanların çevreye duyarlı bireysel davranışlarının da önemini artırmaktadır. Dolayısıyla, otel çalışanlarının çevreyle ilgili bilinç düzeyleri, tutumları ve davranışları, sürdürülebilir turizmin uygulanmasında temel belirleyici faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Çevresel tutku (ÇT), bireylerin çevreyle ilgili faaliyetlere yönelik yoğun bir ilgi, bağlılık ve içsel motivasyon hissetmeleri olarak tanımlanmaktadır (Vallerand vd., 2003; Lafrenière vd., 2012). Bu duygu, kişilerin çevreye duyarlı davranışları daha gönüllü ve tutarlı bir biçimde sergilemelerine zemin hazırlamaktadır (Chen, Chang & Lin, 2014). Turizm sektöründe, özellikle otel çalışanlarının çevre dostu davranışlar sergilemesi, sadece kurumsal politikaların başarısı için değil, aynı zamanda müşterilerde çevresel farkındalığın artırılması açısından da oldukça önemlidir (Chan, 2011).

Yeşil davranış eğilimleri (YDE), çalışanların gönüllü olarak çevreye zarar vermemeyi ve hatta çevreyi iyileştirmeyi amaçlayan davranışları benimsemelerini ifade eder (Daily, Bishop & Govindarajulu, 2009). Bu tür davranışların benimsenmesi, çalışanların çevresel konulara ilişkin içsel motivasyonları ile yakından ilişkilidir (Robertson & Barling, 2013). Nitekim araştırmalar, bireylerin çevreye yönelik olumlu tutumlarının, yeşil davranışlara geçişte belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Boiral, Paillé & Raineri, 2015).

Manavgat gibi turizm açısından yoğun talep gören bölgelerde, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması için çalışanların çevreye ilişkin tutum ve davranışlarının belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, otel çalışanlarının çevresel tutku algılarının yeşil davranış eğilimlerine olan etkisini incelemektir. Böylece, turizm sektöründe çevreci insan kaynakları uygulamalarının geliştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir.

2. Literatür Taraması

2.1. Çevresel Tutku

Tutku kavramı psikoloji literatüründe, bireylerin değer verdikleri faaliyetlere yönelik yoğun bir ilgi, özveri ve bağlılık duygusu olarak tanımlanır (Vallerand vd., 2003). Vallerand'ın "dualistic model of passion" olarak adlandırdığı modele göre tutku, uyumlu ve takıntılı tutku olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. Uyumlu tutku, bireylerin içsel motivasyonlarıyla özgürce tercih ettikleri faaliyetlerde anlam bulmalarını sağlar; çevresel konulara yönelik tutku da bu kapsama girdiğinde bireylerin gönüllü olarak sürdürülebilirlik odaklı davranışlar sergilemesine neden olur (Vallerand & Houlfort, 2003).

Çevresel tutku, bireyin doğayı koruma ve çevresel değerleri destekleme konusundaki içsel isteğini ve duygusal bağlılığını ifade eder (Birch, Memery & Kanakaratne, 2022). Bu bağlamda çevresel tutku, bireyin çevreci davranışları yalnızca kurumsal zorunluluklarla değil, kendi değer ve inanç sistemine dayalı olarak sergilemesini sağlayan güçlü bir içsel tetikleyici olarak değerlendirilmektedir (Liu & Lin, 2021).

Turizm sektöründe çevresel tutku kavramı, özellikle otel çalışanlarının çevre dostu davranışlarını açıklamada önemli bir teorik araçtır. Otel çalışanları, günlük görevlerinde enerji, su kullanımı, atık yönetimi gibi çevreye doğrudan etki eden süreçlerle iç içe çalışmaktadırlar. Örneğin, bir temizlik görevlisinin kimyasal tüketimini bilinçli biçimde azaltması, enerji tasarrufu için ışıkları kapatması ya da geri dönüşüm süreçlerine aktif katılımı gibi eylemler, çevresel tutkunun pratik yansımalarıdır (Chan, 2011; Kim, Kim & Choi, 2016). Aynı şekilde, mutfak çalışanlarının organik atıkların ayrıştırılmasına yönelik özverili çalışmaları da gönüllü çevreci davranışlar arasında sayılabilir (Yusof vd., 2017).

Çevresel tutku, yalnızca bireysel düzeyde çevre dostu davranışlara katkı sağlamakla kalmaz; aynı zamanda örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde de pozitif etkiler yaratabilir (Lafrenière vd., 2012). Bu durum, çalışanların iş yerinde sadece görevlerini yerine getiren bireyler değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik vizyonuna katkıda bulunan aktörler olarak görülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Son yıllarda yapılan araştırmalar, çevresel tutkunun çalışanların çevreci davranışları üzerindeki etkisini doğrulamaktadır. Örneğin, Birch ve arkadaşlarının (2022) yaptığı çalışmada, çevreye yönelik yüksek düzeyde tutku duyan bireylerin, çevresel davranışları gönüllü ve sürdürülebilir şekilde sergiledikleri belirlenmiştir. Benzer şekilde, Liu ve Lin (2021), otel çalışanlarının çevresel tutku düzeylerinin, çevreci yeniliklere ve yeşil girişimlere olan katılım düzeylerini anlamlı şekilde etkilediğini bulgulamıştır. Ayrıca, çevresel tutkuya sahip çalışanların iş yerinde daha fazla çevreci önerilerde bulunduğu, çevresel riskleri daha erken fark ettiği ve diğer çalışanları da bu konuda etkilediği belirtilmiştir (Zientara & Zamojska, 2018; Tang vd., 2018).

2.2. Yeşil Davranış Eğilimleri

Yeşil davranış eğilimleri, bireylerin çevreye zarar vermekten kaçınan, doğal kaynakları koruyan ve sürdürülebilirliği destekleyen gönüllü tutum ve eylemlerini ifade eder (Daily, Bishop & Govindarajulu, 2009). Bu davranışlar, bireyin yalnızca kendi yaşam alanını değil, toplumun ve gelecek kuşakların yaşam kalitesini de düşünerek hareket etmesiyle şekillenir. İş yerinde gösterilen bu tür davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışının çevresel bir uzantısı olarak da ele alınmaktadır (Boiral, 2009).

Çalışanların yeşil davranış sergilemesi; örneğin, geri dönüşüm uygulamalarına katılması, enerji tasarrufu sağlaması, çevre dostu ürünlerin kullanımını teşvik etmesi ya da çevreyle ilgili bilinçlendirme faaliyetlerine gönüllü olarak destek vermesi gibi eylemlerle kendini gösterebilir (Ones & Dilchert, 2012). Bu davranışların temelinde çoğunlukla *içsel motivasyon, çevresel bilinç, örgütsel değer uyumu ve liderlik etkisi* gibi faktörler bulunmaktadır (Robertson & Barling, 2013).

Çalışanların yeşil davranış eğilimleri üzerinde kurum kültürü, yönetim politikaları ve eğitim programlarının da etkili olduğu bilinmektedir. Renwick, Redman ve Maguire (2013), yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla (örn. çevreci işe alım, yeşil eğitimler, ödüllendirme sistemleri) çalışanların çevresel hassasiyetinin artırılabilirliğini vurgulamaktadır. Nitekim, çevre dostu değerlere sahip kurumlar, çalışanlarını bu yönde davranmaya motive edebilmekte ve uzun vadede kurumsal sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilmektedir (Zientara & Zamojska, 2018).

Robertson ve Barling'in (2013) çalışması ise, liderlerin çevreye duyarlı tutumlarının çalışanlarda model alma davranışını tetiklediğini ve yeşil davranışların örgüt kültürüne yayılmasını sağladığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla, yeşil davranış eğilimleri yalnızca bireysel farkındalık düzeyine değil, aynı zamanda örgütsel atmosfer ve liderlik anlayışına da bağlı olarak gelişmektedir.

Turizm sektörü, doğayla iç içe bir yapıya sahip olması nedeniyle yeşil davranış eğilimlerinin somut olarak gözlemlenebileceği sektörlerden biridir. Özellikle otel işletmelerinde, çalışanların gösterdiği çevreci davranışlar hem kaynak kullanımını azaltmakta hem de çevreye verilen zararı en aza indirmektedir (Chan, 2011). Örneğin, resepsiyon personelinin misafirlere çevre dostu uygulamalar hakkında bilgi vermesi, kat hizmetleri çalışanlarının havlu değişim politikasını misafirlere anlatması ya da mutfak çalışanlarının gıda israfını önleyici adımlar atması, otel bağlamında yeşil davranışların tipik örnekleri arasında yer alır (Kim, Kim & Choi, 2016; Fawehinmi vd., 2020).

Son dönemde yapılan çalışmalar, çevresel tutku ve yeşil davranışlar arasında güçlü ilişkiler olduğunu göstermektedir (Tang vd., 2018; Saeed vd., 2019). Otel sektöründe bu davranışların desteklenmesi, sadece çevresel performans açısından değil, aynı zamanda kurum imajı, müşteri memnuniyeti ve rekabet avantajı açısından da stratejik faydalar sağlayacağı düşünülmektedir.

2.3. Turizm Sektöründe Çalışan Çevreci Davranışları

Turizm sektörü, doğayla doğrudan etkileşim içinde olan yapısı nedeniyle çevresel sürdürülebilirlik ilkelerinin en yoğun şekilde uygulanması gereken sektörlerden biridir (Yusof vd., 2022). Bu noktada, çalışanların sergilediği çevreci davranışlar, otel işletmelerinin sürdürülebilirlik politikalarının başarısında belirleyici bir unsur haline gelmiştir.

Çevreci çalışan davranışları, bireylerin iş ortamında çevresel değerleri destekleyen, gönüllülük esasına dayanan, sürdürülebilir uygulamaları benimseyen davranışları olarak tanımlanmaktadır (Saeed vd., 2019). Bu davranışlar arasında enerji ve su tasarrufu sağlama, atıkların azaltılması, çevre dostu ürün kullanımı ve diğer çalışanların çevre bilinci konusunda teşvik edilmesi gibi eylemler yer almaktadır (Kim, Jeong & Lee, 2023). Bu tür davranışlar, yalnızca örgütsel direktiflerle değil, aynı zamanda bireylerin içsel çevresel motivasyonlarıyla da şekillenmektedir (Suganthi, 2020).

Turizm işletmelerinde çalışan çevreci davranışların gelişiminde örgütsel destek, yeşil liderlik, çevreci eğitim programları ve kurumsal çevre politikaları önemli rol oynamaktadır. Özellikle yöneticilerin çevreci davranışları teşvik edici liderlik tarzları, çalışanların çevresel konularda daha gönüllü davranmalarına katkı sağlamaktadır (Guerci, Longoni & Luzzini, 2020). Bu bağlamda, “yeşil dönüşüm” sürecinde liderliğin yalnızca stratejik değil, aynı zamanda kültürel bir unsur haline geldiği düşünülmektedir.

Literatürde yer alan bazı araştırmalar, otel sektöründe çalışanların çevreci davranışlarının müşteri algısı ve işletme itibarı üzerinde olumlu etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Örneğin, Lin ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan araştırma, çevreye duyarlı çalışan davranışlarının, müşteriler tarafından daha güvenilir ve etik olarak algılanan bir kurumsal imaj yarattığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Suki (2023), çalışanların çevreci girişimlere katılımının hem iş tatminini hem de örgütsel bağlılığı artırdığını belirtmektedir. Ayrıca, COVID-19 sonrası dönemde çevre ve sağlık konularına artan toplumsal duyarlılığın, çalışanların çevreci davranışlarını daha görünür ve stratejik hale getirdiği gözlemlenmektedir (Phung, Su & Nguyen, 2021).

Bu bağlamda, turizm sektöründe çevreci çalışan davranışları, yalnızca bireysel bir duyarlılık değil, aynı zamanda kurumsal sürdürülebilirlik politikalarının başarısında kilit rol oynayan bir değişken olarak öne çıkmaktadır. İşletmelerin uzun vadeli çevresel performans hedeflerine ulaşabilmesi için, çalışanların çevreci davranışlarını teşvik eden stratejiler geliştirmesi ve bu davranışları ödüllendirmesi gerekmektedir.

Yukarıda verilen bilgilerden hareketle araştırma hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H1: Otel çalışanlarının çevresel tutkuları yeşil davranış eğilimlerini etkilemektedir.

H2: Otel çalışanlarının çevresel tutkularının yeşil davranış eğilimi üzerindeki etkisinde turizm eğitiminin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H3: Otel çalışanlarının yeşil davranış eğilimleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H3a: Otel çalışanlarının yeşil davranış eğilimleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H3b: Otel çalışanlarının yeşil davranış eğilimleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H3c: Otel çalışanlarının yeşil davranış eğilimleri eğitimlerine göre farklılık göstermektedir.

H3d: Otel çalışanlarının yeşil davranış eğilimleri otelin yeşil yıldız belgesine sahip olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

3. Yöntem

3.1.Araştırma Ölçeklerin Oluşturulması

Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler derinlemesine bir literatür incelemesine ardından oluşturulmuştur. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Anketin ikinci bölümünde çevresel tutkuyu ölçmeye yönelik Robertson ve Barling (2013) tarafından geliştirilen 10 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise yeşil çalışan davranışı Akandere (2019)'nin çalışmasında kullandığı 17 ifadeli ölçek uyarlanmıştır. Tüm ifadelerde beşli likert tipi derecelendirme kullanılmıştır (1=kesinlikle katılmıyorum 5=kesinlikle katılıyorum).

Sosyal bilimlerde yaygın olarak görülen ortak yöntem yanlılığı riskini minimize etmek amacıyla anketin başında açıklayıcı bilgiler sunulmuş ve ‘bu anketin doğru ya da yanlış cevabı bulunmamaktadır’; ‘ankete katılımda gönüllülük esastır’ gibi ifadelerle yer verilmiştir (Cooper vd., 2020).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini otel çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma amacına bağlı olarak Türkiye'nin en önemli turistik destinasyonlarından biri olan Manavgat destinasyonundaki otel çalışanları araştırmanın örneklemini

olarak seçilmiştir. Zira, 2025 yılı itibarıyla Manavgat destinasyonunda 529 adet otel bulunmaktadır. Benzer şekilde 2024 yılı verileri incelendiğinde Manavgat destinasyonun 7 milyondan fazla turistin ziyaret ettiği bilinmektedir (MATOB, 2025). Araştırma kapsamında, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 09.05.2025 tarih ve 213/2 toplantı sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Bu bağlamda ilk olarak 40 otel çalışanı üzerinden bir pilot çalışma gerçekleştirilmiş ve anketin biçim ve anlaşılabilirliği test edilmiştir. Tüm soruların anlaşılır olduğu ve her bir yapıdaki Cronbach alpha seviyelerinin 0.70'in üzerinde olmasından dolayı araştırmanın asıl verilerinin toplanmasına karar verilmiştir (Nunnally & Bernstein, 1994). Kolayda örnekleme yöntemi ile 460 otel personelinden araştırmanın asıl verileri elde edilmiştir. Hatalı ve eksik veriler çıkartıldıktan sonra kalan 448 anket ile araştırmanın veri analizi aşamasına geçilmiştir.

3.3.Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin her birine bir numara atanarak SPSS paket programına aktarılmıştır. İlk olarak uç değerlerin belirlenebilmesi için Mahalanobis uzaklığı incelenmiş ve 11 adet anket uç değer içermesinden dolayı analizden çıkartılmıştır. Ayrıca, verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir (Kline, 2011). Kalan 437 anket üzerinden veri analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin faktör yüklerinin belirlenebilmesi için açımlayıcı faktör analizi, değişkenler arası ilişkilerin ve farklılıkların belirlenebilmesi için ise basit doğrusal regresyon analizi, t ve ANOVA testleri kullanılmıştır. Düzenleyici etkinin belirlenebilmesi amacıyla ise Process Macro (Model 1) tercih edilmiştir. Tablo 1 ve Tablo 2'de ölçeklere ait açımlayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1: Çevresel Tutku Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktör Adı	İfade no	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach Alpha
Çevresel Tutku	ÇEVTUT3	0.915	7.919	79.195	0.970
	ÇEVTUT7	0.914			
	ÇEVTUT6	0.896			
	ÇEVTUT8	0.893			
	ÇEVTUT5	0.892			
	ÇEVTUT4	0.891			
	ÇEVTUT10	0.880			
	ÇEVTUT9	0.875			
	ÇEVTUT1	0.875			
	ÇEVTUT2	0.868			
Toplam Açıklanan Varyans				79.195	
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü					,942
Bartlett Küresellik Testi					
Ki Kare:5452.512 Serbestlik derecesi:45 p değeri:0,000					

Çevresel tutkunun ölçülmesine yönelik kullanılan 10 ifadelik ölçek, Temel Bileşenler Analizi ve Kaiser Normalizasyonu Varimax dik döndürme süreçleri izlenerek açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur. Değerlendirme sonucuna göre tüm ifadelerin tek bir faktörde toplandığı ve faktör yüklerinin literatürün savunduğu sınırların üzerinde olduğu görülmektedir (Hair vd., 2005). Ek olarak kullanılan çevresel tutku ölçeği toplam varyansın % 79'unu açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 2: Yeşil Çalışan Davranışı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktör Adı	İfade no	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach Alpha
Yeşil çalışan davranışı	YEŞDAV7	0.853	8.762	68.412	0.970
	YEŞDAV8	0.837			
	YEŞDAV9	0.814			
	YEŞDAV17	0.798			
	YEŞDAV13	0.795			
	YEŞDAV6	0.781			
	YEŞDAV15	0.781			
	YEŞDAV10	0.779			
	YEŞDAV11	0.773			
	YEŞDAV12	0.760			
	YEŞDAV16	0.755			
	YEŞDAV14	0.754			
	YEŞDAV1	0.674			
	YEŞDAV2	0.666			
	YEŞDAV4	0.602			
Toplam Açıklanan Varyans				79.195	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü					,912
Bartlett Küresellik Testi					
Ki Kare:5982.906 Serbestlik derecesi:105 p değeri:0,000					

Tablo 2’de yeşil çalışan davranışına yönelik açımlayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 1’deki benzer süreçler izlenerek elde edilen veriler sonucunda iki ifadenin faktör yüklerinin 0.50’den daha düşük bir değer aldığı tespit edilmiş ve analizden çıkartılmıştır. Geriye kalan 15 ifade ile analiz tekrarlanmış ve faktör yüklerinin 0.602 ve 0.853 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ayrıca, yeşil çalışan davranışı ölçeği toplam varyansın % 68’ini açıklamaktadır.

4. Bulgular

4.1. Demografik özellikler

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri ile veri analiz testleri sunulmuştur.

Tablo 3: Otel Çalışanlarına Ait Demografik Özellikler (n = 437)

Değişkenler	n	(%)
Cinsiyet		
Erkek	288	65.9
Kadın	149	34.1
Yaş		
18-25	93	21.3

26-35	124	28.4
36-45	134	30.7
46-55	74	16.9
56 yaş ve üzeri	12	2.7
Eğitim durumu		
İlköğretim	12	2.7
Ortaöğretim	7	1.6
Önlisans	241	55.1
Lisans	155	35.5
Lisansüstü	22	5.0
Sektörde çalışma süresi		
5 yıldan az	124	28.4
6-10 yıl	78	17.8
11-15 yıl	56	12.8
16 yıl ve üzeri	179	41.0
Gelir		
25.000 TL ve daha az	128	29.3
25.001-35.000 TL	150	34.3
35.001-45.000 TL	75	17.2
45.001-55.000 TL	53	12.1
55.001 TL ve üzeri	31	7.1
Yeşil yıldız belgesine sahiplik		
Evet	308	70.5
Hayır	129	29.5
Turizm Eğitimi Alma Durumu		
Evet	320	73.2
Hayır	117	26.8

Tablo 3’de araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri yer almaktadır. Tablo değerleri incelendiğinde çalışanların % 65.9’u erkek ve %34.1’i kadındır. Yaş durumları değerlendirildiğinde ise çalışanların ağırlıklı olarak 26-35 (%28.4) ve 36-45 (%30.7) yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan otel çalışanlarının yarısından fazlasının (%55.1) eğitim durumlarının ön lisans olduğu tespit edilmiştir. Sektör deneyimleri göz önünde bulundurulduğunda ise çalışanların % 41’i 16 yıl ve üzeri bir tecrübeye sahipken % 28.4’ünde tecrübe 5 yıldan azdır. Ek olarak, çalışanların %34.3’ü 25.000 ve 35.000 TL gelire sahipken, % 29.3’ü 25.000 TL ve daha az geliri bulunmaktadır. Araştırma anketini cevaplayan çalışanların %70.5’i yeşil yıldız belgesine sahip otellerde çalışmaktadır. Son olarak, çalışanların %73.2’si turizm eğitimine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Çevresel Tutkunun Yeşil Çalışan Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Bağımsız değişken	B	Std. hata	β	t	P
(Sabit)	1.960	0.130		15.069	0.000*
Çevresel tutku	0.511	0.030	0.636	17.170	0.000*

Bağımlı değişken: Yeşil çalışan davranışı

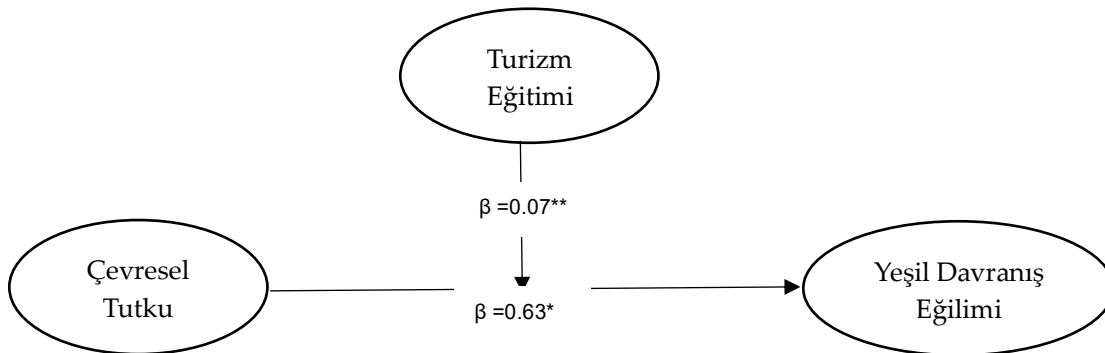
Tablo 4’de çevresel tutkunun yeşil çalışan davranışı üzerindeki etkisine yönelik bilgiler yer almaktadır. Tablo incelendiğinde çevresel tutku yeşil çalışan davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu etki yaklaşık olarak % 64 oranındadır ($\beta=0.636$, $p=0.001$). Bir diğer ifade ile otel çalışanlarının çevresel tutkularında meydana gelen bir birimlik artış yeşil davranış eğilimlerini % 64 oranında arttırmaktadır. Bu sonuca bağlı olarak H1 kabul edilmiştir.

Tablo 5: Turizm Eğitime Yönelik Düzenleyici Etki Sonuçları

Yeşil Davranış Eğilimi						
				β	Güven Aralığı	
H2					Min.	Max.
Çevresel tutku (X)				0.65*	0.478	0.831
Turizm eğitim (W)				0.39*	0.304	0.602
X.W (Etkileşim terimi)				0.07**	0.014	0.228
R ²				0.40		
Turizm eğitimi		β	S.E.	t	LLCI	ULCI
Var:		0.55*	0.03	14.60	0.474	0.621
Yok:		0.44*	0.04	8.94	0.343	0.537

* $p<0.001$ ** $p<0.05$

Düzenleyici etkinin sonuçlarını belirlemeye yönelik elde edilen veriler Tablo 5’de gösterilmiştir. Tablo değerleri incelendiğinde çevresel tutkunun yeşil davranış eğilimi üzerindeki etkisinde turizm eğitiminin düzenleyici rolünün anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta=0.07$, %95 CI [0.014, 0.228], $p<0.05$). Ek olarak düzenleyici etkinin detayları incelendiğinde çevresel tutkunun yeşil davranış eğilimi üzerindeki etkisi turizm eğitimi alan çalışanlarda daha yüksekken ($\beta=0.55$, %95 CI [0.474, 0.621]) turizm eğitimi almayan çalışanlarda daha düşüktür ($\beta=0.44$, %95 CI [0.343, 0.537]). Bu sonuçlara bağlı olarak H2 kabul edilmiştir. Elde edilen etki analizlerinin sonuçları Şekil 1’de yer almaktadır.



* $p<0.001$ ** $p<0.05$

Şekil 1: Yol Model Katsayıları

Tablo 6: Cinsiyete Göre Çalışanların Yeşil Davranış Eğilimlerinin Karşılaştırılması

Ölçekler	Gruplar	n	X̄	S.S.	t	P
Yeşil Davranış Eğilimi	Kadın	149	3.113	0.634	3,416	0,000*
	Erkek	288	4.163	0.765		

Çalışanların cinsiyetlerine göre yeşil davranış eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmış ve yapılan iki bağımsız t testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Tablo verileri incelendiğinde erkek çalışanların ($X=4.163$), kadın çalışanlara göre ($X=3.113$) yeşil davranış eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında H3a kabul edilmiştir.

Tablo 7: Yaşa Göre Çalışanların Yeşil Davranış Eğilimlerinin Karşılaştırılması

Ölçekler	Gruplar	n	X̄	S.S.	F	P
Yeşil Davranış Eğilimi	18-25 yaş	93	4.021	0.781	1.581	0,178
	26-35 yaş	124	4.180	0.790		
	36- 45 yaş	134	4.139	0.702		
	46-55 yaş	74	4.261	0.570		
	56 yaş ve üzeri	12	4.394	0.438		

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına göre yeşil davranış eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde çalışanların yeşil davranış eğilimlerinin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre H3b reddedilmiştir.

Tablo 8: Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların Yeşil Davranış Eğilimlerinin Karşılaştırılması

Ölçekler	Gruplar	n	X̄	S.S.	F	P
Yeşil Davranış Eğilimi	İlköğretim	12	3.993	0.535	2.924	0.048*
	Ortaöğretim	7	4.064	0.416		
	Ön lisans	241	4.148	0.769		
	Lisans	155	4.266	0.710		
	Lisansüstü	22	4.441	0.601		

Çalışanların eğitim durumlarına göre yeşil davranış eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiş ve sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur. Tablo değerleri incelendiğinde eğitim düzeyinin artması ile çalışanların yeşil davranış eğilimlerinin arttığı tespit edilmiştir. Örneğin ilköğretim düzeyinde eğitim seviyesine sahip olan çalışanların yeşil davranış eğilimleri ($X=3.993$) lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanlara göre ($X=4.441$) daha düşüktür. Bu sonuca göre H3c kabul edilmiştir.

Tablo 9: Otellerdeki Yeşil Yıldız Belgesine Göre Çalışanların Yeşil Davranış Eğilimlerinin Karşılaştırılması

Ölçekler	Gruplar	n	X̄	S.S.	t	P
Yeşil Davranış Eğilimi	Yeşil Yıldız Var	308	4.200	0.715	2.109	0,036*
	Yeşil Yıldız Yok	129	4.041	0.732		

Otel işletmesi çalışanlarındaki yeşil davranış eğilimlerinin çalıştıkları otellerin yeşil yıldız belgesine sahip olup olmamasına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur. Tablo

değerleri incelendiğinde yeşil yıldızla sahip olan otellerde çalışanların ($X=4.200$), yeşil yıldızla sahip otellerde çalışmayan personele göre ($X=4.041$) yeşil davranış eğilimlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bağlamda H3d kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Çalışma, otel işletmesi çalışanlarının çevresel tutku algılarının yeşil davranış eğilimleri üzerindeki etkisini incelemeye yönelik gerçekleştirilmiştir. Manavgat bölgesinde yer alan otel işletmelerinde gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen en temel bulgu, çevresel tutkunun algısının çalışanların yeşil davranış eğilimlerini pozitif yönde etkilediği sonucudur. Diğer bir deyişle, çalışanların çevreye yönelik tutkuları yeşil davranış eğilimlerini arttırmaktadır. Çalışmanın temel bulgusu literatürde yer alan bazı araştırmalar ile benzerlik göstermektedir. Liu ve Lin (2021)'in Tayvan'da otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, çevresel tutkunun, çalışanların yeşil davranışlara katılım düzeylerini pozitif etkilediği tespit etmiştir. Bunun yanı sıra Boiral, Paillé ve Raineri (2015)'in yaptıkları çalışmada, katılımcıların çevreye yönelik olumlu tutum ve değerlerinin, gönüllü çevreci davranışları (örneğin enerji tasarrufu, atık azaltımı, çevre konusunda başkalarını bilinçlendirme) desteklediğini sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın bir diğer önemli sonucu otel çalışanlarının çevresel tutku algısının yeşil davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde kişilerin turizm eğitimi alma durumunun düzenleyici bir etkisinin tespit edilmesidir. Sonuçlara göre turizm eğitimi alan otel çalışanları daha fazla yeşil davranış gösterme eğilimindedir. Kement ve Demirci (2017) turizm eğitimi alan öğrencilerin ekolojik farkındalıklara sahip olduğunu ve bu durumun çevre dostu davranışları arttırdığını iddia etmektedir. Araştırmanın modeline göre analizi yapılan bu durum, alanyazında bu durumu inceleyen bir çalışmaya rastlanmadığı için literatürdeki boşluğu da dolduracağı düşünülmektedir.

Katılımcıların yeşil davranış eğilimlerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik analizler yapılmıştır. Buna göre, otel çalışanlarının yeşil davranış eğilimleri cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterdiği ancak yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde, çalışanların yeşil davranış eğilimlerinin cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşması, çevresel duyarlılığın bireysel ve demografik faktörlerle şekillenebileceği sonucunu ortaya koymaktadır. Özellikle daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin daha fazla yeşil davranış sergilemesi, çevresel eğitimin davranış üzerindeki etkisini vurgulayan bulgularla (Suganthi, 2020; Saeed vd., 2019) örtüşmektedir. Literatür incelendiğinde benzer ve farklı sonuçlar olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin, Özalp (2021) yeşil davranışın cinsiyete göre farklılaştığını tespit etmiştir. Aynı çalışmada yaşa göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu noktada bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Son olarak otellerin yeşil yıldız sahipliğine göre çalışanlarının yeşil davranış eğilimlerinde farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analiz neticesinde, yeşil yıldız sahibi otel çalışanlarının daha fazla yeşil davranış eğilimi gösterme niyetinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, kurumsal çevre politikalarının, çalışanların bireysel davranışları üzerinde yönlendirici bir rol oynadığını ve çevresel bir örgüt kültürünün, çalışan davranışlarına doğrudan yansıdığını ortaya koymaktadır (Zientara & Zamojska, 2018; Kim, Jeong ve Lee, 2023). Öte yandan, Ertaş vd., (2019) yaptıkları çalışmada yeşil yıldızla sahip olan işletmelerin büyük çoğunluğunun çevre yönetimi ile ilgili uygulamaları hakkında bilgi vermediği tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda şu öneriler geliştirilmiştir. Otel işletmeleri, çalışanların çevresel tutku düzeylerini geliştirmeye yönelik farkındalık artırıcı eğitimler, çevreci kampanyalar ve çalışan katılım programları düzenleyebilir. Zira, Buzlukçu (2023) çevreye duyarlı otel işletmelerinde çevre dostu davranışın yerine getirilmesinde birey-örgüt uyumunun önemli bir unsur olduğunu iddia etmektedir. Turizm eğitimi almayan çalışanlar için hizmet içi eğitim programları organize edilebilir. Bunun yanı sıra otellerin yeşil sertifikasyon süreçleri genellikle yalnızca pazarlama unsuru olarak değil, çalışan davranışlarını yönlendiren bir kurumsal dönüşüm aracı olarak değerlendirilmelidir.

Bu araştırma Manavgat destinasyonundaki otel çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu durum araştırmanın bir sınırlılığı olarak belirtilebilir. Gelecek çalışmalarda farklı örneklemelerden elde edilecek verilerin bu sonuçlarla mukayese edilmesi literatürdeki somut bilgi birikimini arttıracığı düşünülmektedir. Ayrıca ilerleyen çalışmalarda çevresel tutkunun yeşil davranış eğilimi üzerindeki etkisinde yeşil yıldızla sahip olmanın düzenleyici rolü incelenebilir. Benzer şekilde, gelecek çalışmalarda çevresel tutku ve yeşil davranış arasındaki ilişki turistler ya da yöre halkı açısından değerlendirilebilir. Zira, Akkuş ve Yordam (2021) rekreasyon deneyiminin turist memnuniyeti ve çevreye duyarlı davranış olumlu yönde etkilediğini tespit

etmişlerdir. Bu bağlamda gelecek çalışmalarda çevresel tutkunun turistler açısından değerlendirilmesi ve sonuçlarının bu çalışma sonuçları ile mukayese edilmesi alanyazındaki bilgi birikimini arttıracığı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akandere, G. (2019). Çalışanların çevresel tutkusunun yeşil davranışları üzerindeki etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(4), 387-404.
- Akkuş, Ç., & Yordam, S. (2021). Rekreasyon deneyimi, memnuniyet ve çevreye duyarlı davranış ilişkisi: Horma Kanyonu örneği. *Turizm Akademik Dergisi*, 8 (1), 15-28.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16 (1), 74-94.
- Birch, D., Memery, J., & Kanakaratne, M. D. S. (2022). Passion for the Planet: The role of harmonious passion in environmentally sustainable consumption. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 64, 102775.
- Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87 (2), 221-236.
- Boiral, O., Paillé, P., & Raineri, N. (2015). The nature of employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Business Ethics*, 126 (3), 597-615.
- Buzlukçu, C. (2023). Çevreye duyarlı otel işletmelerinde çevre etiği farkındalığı, çevre dostu davranış ve birey-örgüt uyumu ilişkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 20 (2), 208-226.
- Chan, E. S. W. (2011). Implementing environmental management systems in small- and medium-sized hotels: Obstacles. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (1), 83-90.
- Chen, Y. S., Chang, C. H., & Lin, Y. H. (2014). Green transformational leadership and green performance. *International Journal of Human Resource Management*, 25 (14), 1984-2005.
- Cooper, B. Eva, N. Fazlelahi, F.Z. Newman, A. Lee, A. & Obschonka, M. (2020). Addressing Common Method Variance and Endogeneity in Vocational Behavior Research: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Vacation Behavior*, 121, 103472.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48 (2), 243-256.
- Ertaş, M., Kırklar Can, B., Yeşilyurt, H., & Koçak, N. (2019). Konaklama işletmelerinin yeşil yıldız uygulamaları kapsamında çevreye duyarlılığının değerlendirilmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15 (1), 102-119.
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Mohamad, Z. (2020). Social cognitive theory and green behaviour at work. *Personnel Review*, 49 (6), 1345-1365.
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2020). Translating stakeholder pressures into environmental performance – The mediating role of green HRM practices. *International Journal of Human Resource Management*, 31 (2), 1-27.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2005). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Kement, Ü., & Demirci, B. (2017). Ekolojik farkındalığın çevre dostu rekreasyon davranışına etkisi: turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (3), 135-148.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., & Choi, H. M. (2016). The role of employee green behavior in eco-friendly hotel management. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 117-127.
- Kim, W., Jeong, H., & Lee, S. (2023). Employee green behavior in hotels: The role of environmental commitment and perceived organizational support. *Sustainability*, 15 (3), 1155.

- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*, 3rd ed.; Guilford: New York, NY, USA.
- Lafrenière, M. A. K., Vallerand, R. J., Donahue, E. G., & Lavigne, G. L. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Work & Stress*, 26(2), 123–140.
- Lin, C. Y., Luu, T. T., & Tseng, M. L. (2022). Green transformational leadership and employee green behavior: A moderated mediation model. *Journal of Cleaner Production*, 360, 132099.
- Liu, C. H. S., & Lin, W. R. (2021). Environmental passion and sustainable behaviors among hotel employees. *Sustainability*, 13(3), 1137.
- MATOB (2025). *Manavgat Ziyaretçi Sayıları*. <https://matob.org/istatistikler/ziyaretci-sayilari> Erişim tarihi: 09.04.2025
- Mensah, I. (2019). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 449–470.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444–466.
- Özalp, Ö., & Erbaşı, A. (2021). Yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 22 (1), 43-73
- Phung, K. V., Su, D. N., & Nguyen, H. M. (2021). Post-pandemic green recovery: Hospitality employees' environmental behavior intentions. *Sustainable Tourism Review*, 1(1), 56–71.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34 (2), 176–194.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's pro-environmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26 (2), 424–438.
- Suganthi, L. (2020). Examining the relationship between green HRM practices and environmental performance: Mediating role of employee green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 260, 121003.
- Suki, N. M. (2023). Employees' green behavior: Exploring the role of green workplace environment. *Environmental Science and Pollution Research*, 30 (4), 7890–7902.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56 (1), 31–55.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (4), 756.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). *Passion at work: Toward a new conceptualization*. In *Understanding the experience of work* (pp. 175–204).
- Yusof, M. F. M., Othman, M. S., & Nayan, S. (2017). Environmental management practices in green hotels: A study of hotel employees in Malaysia. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 5 (2), 90–99.
- Yusof, M. F., Aziz, A. R. A., & Halim, M. A. S. A. (2022). The role of green employee behavior in enhancing hotel sustainability in Malaysia. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 27 (1), 80–95.
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26 (7), 1142–1159.