



# Tourism and Recreation

<https://dergipark.org.tr/tourismandrecreation>

E-ISSN: 2687-1971

## Konaklama işletmeleri yöneticilerinin yeşil örgütsel davranışına küresel sosyal sorumluluğun etkisi\*

### *The impact of global social responsibility on green organizational behavior of accommodation businesses managers*

Ayşegül GÜDÜL<sup>1\*</sup>, Mehmet SAĞIR<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, aysegulgudul@hotmail.com, 0000-0002-7217-1947

<sup>2</sup> Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, msagir@selcuk.edu.tr, 0000-0002-7081-5462

#### MAKALE BİLGİSİ

##### ARTICLE INFO

Araştırma / Research Article

##### Anahtar Kelimeler:

Sosyal sorumluluk, Küresel sosyal sorumluluk, Örgütsel davranış, Yeşil örgütsel davranış

##### Key Words:

Social Responsibility, Global Social Responsibility, Organizational Behavior, Green Organizational Behavior

Gönderme Tarihi / Received Date:  
12.10.2023

Kabul Tarihi / Accepted Date:  
29.01.2024

Yayınlanma Tarihi / Published Online:  
30.06.2024

DOI:  
[10.53601/tourismandrecreation.1374913](https://doi.org/10.53601/tourismandrecreation.1374913)

#### ÖZET

Günümüzde çevresel sorunların artmasıyla birlikte, neredeyse tüm sektörler çevresel sorunlara karşı önlem almaya başlamıştır. Özellikle çevreyle en çok etkileşim halinde ve varlığı çevreye bağlı olduğu halde zarar da verebilen sektörlerden biri olan turizm de çevreye karşı önlemler almaktadır. Çalışan sayısının ve çevreye verilen zararın da fazla olması göz önüne alındığında, sektör çalışanlarının küresel sosyal sorumluluk kapsamında hem kendi ülkesi hem diğer ülkeler için yapabileceklerinin farkında olarak eyleme geçmesi ve yeşil örgütsel davranış sergilemesi beklenmektedir. İşletmede yürütülen küresel sosyal sorumluluk faaliyetlerine çalışanların katılım sağlaması, yeşil örgütsel davranış sergilemesine de yardımcı olacaktır. Çalışmada, çevre dostu 5 yıldızlı konaklama işletmelerinin yöneticilerinin küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranışları arasındaki ilişki düzeyleri araştırılmış, aralarında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda, küresel sosyal sorumluluğun yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu ortaya konmuştur. Demografik özelliklerin küresel sosyal sorumluluk algısında anlamlı fark ortaya koyup koymadığının da araştırıldığı bu çalışmada, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve departman değişkenlerinde anlamlı farklılık olduğu, cinsiyet, yönetici düzeyi ve mevcut iş yerinde toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir.

#### ABSTRACT

Today, with the increase in environmental problems, almost all sectors have started to take measures against environmental problems. Tourism, which is one of the sectors that interact with the environment the most and whose existence depends on the environment but can also cause damage, also takes measures against the environment. Considering the large workforce and the substantial environmental footprint of this sector, it is anticipated that employees within the industry, within the scope of global social responsibility, will become conscious of their capacity to take action for the betterment of both their own country and other nations. It is expected that such awareness will lead to tangible actions and the manifestation of green organizational behavior. The active participation of employees in the global social responsibility initiatives conducted within their organizations will also contribute to the demonstration of green organization behavior. In the study, the relationship levels between global social responsibility and green organizational behaviors of managers of environmentally friendly 5-star accommodation establishments were investigated, and it was concluded that there was a positive and significant relationship between them. At the same time, it was concluded that global social responsibility has a significant and positive effect on green organizational behavior. In this study, which also investigated whether demographic characteristics reveal a significant difference in the perception of global social responsibility, it was concluded that there was a significant difference in age, marital status, education level, and department variables and that there was no significant difference in terms of gender, manager level and total working time in the current workplace.

## 1. Giriş

Günümüzde toplumsal sorunların (sosyolojik, kültürel, ekolojik vb.) artması sebebiyle, bireylerin ve aynı zamanda da işletmelerin bu sorunların farkına varması ve bilinçlenmesi gerekmektedir. Bilinçlenmenin doğrudan veya dolaylı etkileri ile işletmeler, amaçlarına ulaşmak için faaliyetlerini gerçekleştirirken toplumsal sorunları göz ardı etmeyip, sorunların azaltılması ya da tamamen ortadan kaldırılması için

de faaliyetlerde bulunmalıdır. Bu faaliyetleri gerçekleştirme adına, işletmelerin yeşil yönetim anlayışını benimsemesi ve bunu tüm alt sistemlerine kadar entegre etmesi gerekmektedir. Aynı zamanda, yeşil yönetim kapsamında yeşil faaliyetlerin başarıya ulaşması çalışanların uyum sağlamasına da bağlıdır. Çalışanların uyum sağlaması sahip oldukları sorumluluk bilinciyle bağlantılı olarak davranışlarını bu doğrultuda sergilemesi ve sorumluluk üstlenmesi hem çevre hem de

\* Sorumlu yazar / Corresponding author.

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, aysegulgudul@hotmail.com, 0000-0002-7217-1947.

\* Bu çalışma Doç. Dr. Mehmet SAĞIR danışmanlığında Ayşegül GÜDÜL tarafından 11/07/2023 tarihinde tamamlanan, "Küresel Sosyal Sorumluluk, Çevresel Tutku ve Yeşil Örgütsel Davranış Etkileşimi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama" başlıklı ve 815340 tez nolu yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

işletme açısından olumlu sonuçları beraberinde getirmektedir.

Küresel sosyal sorumluluk, küresel düzeyde sorunların (ekolojik, toplumsal cinsiyet eşitliği, işçi hakları vb.) çözüme kavuşmasını sağlama adına faaliyetlerde bulunmak ya da katılım sağlamak, diğer kişileri de bunlara yardımcı olmaya teşvik etme (Başer & Kılınç, 2015), yeşil örgütsel davranış ise çalışanların işletme içerisinde çevre yanlısı davranışlar sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Tian vd., 2020). Çevresel sorumluluk bilincine sahip olan çalışanların ise yeşil örgütsel davranış sergileme eğiliminin daha yüksek olduğu bilinmektedir (Afsar vd., 2016). Dolayısıyla küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranışla ilgili aralarındaki etki ve ilişkinin yönetim bilimi açısından araştırma konusu olmasının önemi artmıştır.

Çalışmada, çevre dostu 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişki, küresel sosyal sorumluluğun yeşil örgütsel davranışa etkisinin yanı sıra, küresel sosyal sorumluluğun demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık koyup koymadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sorunsalı olarak, “Küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasında ilişki var mıdır?” “Küresel sosyal sorumluluğun yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi var mıdır?” ve “Küresel sosyal sorumluluk algısı demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?” sorularının cevaplarının bulunması amaçlanmaktadır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Küresel Sosyal Sorumluluk

Çevresel sorunlar ya da insan hakları gibi konular sadece bulunduğu bölgeyi değil, neredeyse tüm dünyayı ilgilendirdiği ve etkilediği için sosyal sorumluluğun ulusal boyutta kalması sorgulanmaya başlanmıştır (Starrett, 1996). Bunun sonucunda tüm canlı ve doğa ile ilgili konularda sadece ulusal anlamda düşünmeyen ve yerele bağlı kalmayan, küresel düzeyde ilgilenmeyi ve çözüme kavuşturmayı da amaçlayan küresel sosyal sorumluluk kavramı ortaya çıkmıştır (Başer & Kılınç, 2015; Seçgin & Yazıcı, 2018).

Küresel sosyal sorumluluk bireyin üyesi olduğu toplumun yanı sıra, diğer toplumların da sorun yaşamaması ya da var olan sorunlarının çözüme kavuşması noktasında çaba gösterecek sosyal tutumlara sahip olmasıdır (Starrett, 1996). Çevre, insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği gibi sorunlar dil, din, ırk, cinsiyet ve statü ayrımı olmaksızın her insanı etkilediği için yerel değil, küresel boyutta düşünülmeli ve çözüme kavuşturulmalıdır. Bu sorunlar hakkında önlem almak kamu kurum ve kuruluşlarının görevi olduğu kadar tüm insanlığın da sorumluluğu olması gerektiği için herkesin küresel boyutta görülen bu sorunların çözüme kavuşması noktasında sorumluluk alması gerekmektedir (Yılmaz vd., 2009). Küresel boyutta görülen sorunlara herkes kendi çözüm önerilerini üretebilmeli ve sorunun çözümüne katkı sağlamalıdır (Yeşil & Turan, 2020). Dünyanın her yerinde görülen ve hem insan hem de diğer canlıların (bitki, hayvan vb.) yaşamını olumsuz etkileyen sorunların çözüme kavuşmasını sağlamak için herkesin sosyal sorumluluk anlayışıyla harekete geçmesi, bu sorunları azaltarak ya da tamamen ortadan kaldırarak dünyayı daha yaşanabilir bir hale

getirecektir. Bunları sağlamak için küresel sosyal sorumluluk bilincine sahip insanlar incelendiğinde, sahip olmaları beklenen özellikler şu şekildedir (Starrett, 1996; Ewest, 2015; Körükçü & Tangülü, 2021):

- Diğer insanları tanımak ve değerlerine saygılı olmak,
- Diğer insanların varlıklarını kabullenmek,
- Diğer insanların refahını önemsemek,
- Başkalarının haklarını ihlal etmemek,
- Adalet, güvenilirlik, sadakat ve empati duygularına sahip olmak.

Küresel sosyal sorumluluk bilincine sahip olan bireyler incelendiğinde ben merkezli düşünmedikleri, diğer insanların yaşam haklarını gözettikleri ve eşit şartlarda yaşamaları gerektiğini düşündüklerini söylemek mümkündür. Buradan yola çıkılırsa, küresel sosyal sorumluluğun temelinde öncelikle diğer insanların varlığını kabullenmek ve sadece kendine değil, herkese fayda sağlayacak şekilde hareket etmek olduğu söylenebilir.

Başer ve Kılınç (2015) yapmış olduğu çalışmada küresel sosyal sorumluluğun boyutlarını özgeci sorumluluk, ekolojik sorumluluk, ulusal sorumluluk ve eyleme dönük sorumluluk olmak üzere dörde ayırmıştır. Özgeci sorumluluk, toplumun kabul etmiş olduğu normlara uygun olacak şekilde, devlet ya da işletmelerin yaptığı sosyal sorumluluk faaliyetleri haricinde toplumsal sorunlarla ilgilenmek için çıkar gözetmeksizin kendi başına gönüllülük adı altında faaliyetlerde bulunmaktır (Eraslan, 2011). Ekolojik sorumluluk, doğal çevre (doğa) üzerinde yaratılan olumsuz etkiyi en aza indirmeye ya da tamamen önleme amacıyla çevreye karşı sorumluluk üstlenerek kullanılan teknolojik cihazların çevreyi kirletmemesine dikkat etme, hammadde tasarrufu sağlama, doğal kaynak kullanımını optimum düzeyde tutma, geri dönüşümü destekleme, su, toprak ve atmosfer kirliliğine dikkat etme, fauna ve florayı koruma faaliyetlerine önem vermektir (Mureşan vd., 2010). Ulusal sorumluluk, bireyin kendi ulusuyla ilgili olduğunu düşündüğü konular hakkında sorumluluk üstlenmesidir (Abdel-Nour, 2003). Eyleme dönük sorumluluk ise bireyin normları ile davranışları arasındaki örtüşmeyi ifade etmektedir. Yani, bireyin küresel düzeydeki problemlerin çözüme kavuşması için yapılması gereken bir şeyler olduğunu düşünmesi ve bu düşünceyi davranışlarına dökmesi, eyleme dönük sorumluluğu yerine getirmesidir (Schwartz, 1968).

Dünyanın her yerinde yaşam alanının korunması ve sürdürülebilirliğin sağlanması için küresel sosyal sorumluluk bilincinin bireylere yerleştirilmesi sağlamada eğitim önemli bir faktördür (Orgev & Demir, 2020). Bireylerde sağlıklı bir sosyal sorumluluk algısının oluşması için ilk olarak aile içerisinde çocukların buna yönelik bilinçlendirilmesi gerekmektedir. İşletmelerde ise çalışanların sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılımını destekleyen bir örgüt kültürü olmalı ve yönetim kademeleri (özellikle üst yönetim) bunu desteklemelidir. Sosyal sorumluluk faaliyetleri gerçekleştirilirken çalışanların farklı yollarla (izinli olma, harcamaların işletme tarafından yapılması vb.) desteklenmesi de çalışanları teşvik eden faktörler arasındadır. Buna ek olarak, işletme tarafından katılımın dönüşümlü olarak sağlanacağı sosyal sorumluluk faaliyetlerinin

gerçekleştirilmesi ve çalışanların kendilerini yenilik ve gelişim gibi yönlerden geliştireceği eğitim ve geliştirme programlarının işletme bünyesinde olması da çalışanların sorunlara kayıtsız kalmaması adına büyük öneme sahiptir (Şimşek & Mete, 2022).

## 2.2. Yeşil Örgütsel Davranış

Çevreye yönelik sorumluluklar genellikle işletme düzeyinde incelenirse de işletme ve çalışanlar arasında çevreye yönelik sorumluluklarda farklılıklar olduğu için konu hakkında çalışan davranışlarının ayrıca incelenmesi gerekmektedir (Ones & Dilchert, 2012a). Yeşil işletmecilik ve yeşil yönetim uygulamalarının başarıya ulaşması, çalışanların sergilediği yeşil davranışlar ile doğrudan ilişkilidir. Yeşil davranış, çalışanların sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik davranışlarının çevreye fayda sağlayacak şekilde olmasıdır (Tekin, 2021).

Çalışanlar ve işletmeler tarafından sergilenen çevre yanlısı faaliyetler literatürde uzun zamandır yer alsa da (Örnek & Gülgönül, 2022) küreselleşme, çevreye bakış açısındaki değişimler ve çevreye yönelik davranışların rekabet avantajı elde etmeye yardımcı olması gibi unsurlar, konunun daha fazla incelenmesi gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Bunların yanı sıra, müşterilerin çevreci davranış gösteren işletmelere yönelmeye başlaması da konunun önemini bir kez daha gözler önüne sermiştir. İşletmeler bu sosyal sorumluluk faaliyetleri ile çevre yanlısı davranışlar sergileyerek olumlu imajla birlikte rekabet avantajı elde edip uzun dönemde rakiplerine karşı üstünlük elde edebilmektedir. Bunların sağlanması için işletmelerin yeşil yönetim anlayışını benimsemesiyle birlikte işletme kadroları da bu yönde değişim göstermiş ve yeşil örgütsel davranış sergileyen çalışanlar işletme kadrolarında yer almaya başlamıştır (Erbaşı, 2019).

Temizel ve Attar (2022) yeşil örgütsel davranış çalışanların bireysel davranışlarının, çevre dostu olması şeklinde tanımlarken, Ones ve Dilchert (2012a) çalışan yeşil davranışını çalışanların sergilediği çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan ya da zarar vermeyen ölçeklenebilir davranış ve eylemler olarak tanımlamıştır. Iqbal vd. (2018), çalışanların yeşil örgütsel davranış sergilemesinin bireysel alışkanlıklardan ziyade, örgütsel düzeyde değişim yaşanmasını sağlayabildiğinden bahsederken, Tian vd. (2020) yeşil örgütsel davranış iş yerinde çevre dostu davranışlar sergilenmesi olarak tanımlamış ve işletmelerin makro düzeydeki sürdürülebilir kalkınma stratejilerini uygulaması için önemli bir etken olduğunu belirtmiştir. Kısaca literatür incelendiğinde yeşil örgütsel davranışın ekolojik sorunların çözümünü ya da önlenmesi noktasında bireylerin aktif katılımını vurgulayan, olumlu çevre yanlısı davranış olduğundan bahsetmek mümkündür (Zhu vd., 2021a).

Çalışanların yeşil örgütsel davranışları, işletmedeki gereksiz ışıkları kapatma, çıktı alırken kâğıdı çift taraflı kullanma, su tasarrufu yapma, merdiveni tercih etme, geri dönüşüme uygun ürünleri kullanma (Değirmenci, 2022), kullanılmadığında bilgisayarları kapatma, çevresel konular hakkında birbirlerine bilgi ve cesaret verme gibi eylemleri içermektedir (Yiğit, 2017). Bunların yanı sıra, çalışanların çevre hakkında daha fazla bilgi edinmesi, işletmenin olumsuz çevresel etkisini

azaltmak için fikir geliştirme ve uygulaması, yeşil süreç ve ürün geliştirmesi, yeniden kullanıma özen göstermesi, çevreye zararı olan uygulamaları sorgulaması gibi çok geniş çerçeveye sahip çevreye duyarlı davranışları da kapsamaktadır (Graves vd., 2013).

Erbaşı (2019) yeşil örgütsel davranış çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık olmak üzere beş boyutta incelenmiştir. Çevresel duyarlılık, bireylerin çevre ile ilgili sorumluluklarının bilincinde olması, bunları yerine getirmesi (Yeşil & Turan, 2020) ve günlük yaşamlarındaki çevre yanlısı davranışlarını işletmede de sergileme eğilimidir. Çevresel katılım, işletmenin belirlemiş olduğu çevre dostu uygulama ve kurallara katılımı ifade etmektedir (Erbaşı, 2019). Çalışanların çevreye ilgili yasalara uyması, çevreye zarar verme ihtimali olan davranışları sergilemekten kaçınması, çevre koruma aktivitelerine katılım sağlaması ve enerji kaynaklarını tasarruflu kullanması çevresel katılımı ilgilidir (Sönmez, 2020). Ekonomik duyarlılık, çalışanların çevre yanlısı davranışları ekonomik nedenlerden dolayı sergilemesini ifade etmektedir. Yeşil satın alma, işletmenin çevre dostu tedarikini ifade etmektedir (Erbaşı, 2019). Diğer bir deyişle, çalışanların çevre yanlısı davranışlarını mal ve hizmet satın alma esnasında da sergilemesi, çevreye duyarlı ve çevreye en az zarar veren ürünleri tercih etmesidir (Sönmez, 2020). Teknolojik duyarlılık ise işletmede kullanılan teknolojik cihazların kullanımında çevre yanlısı davranışlar sergilemeyi ifade etmektedir (Erbaşı, 2019).

İşletmeler yeşil işletmecilik ve yeşil yönetim anlayışını benimseyerek çevreye ilgili çeşitli çalışmalarda bulunsun da bunların başarıya ulaşması noktasında çalışanlara büyük sorumluluk düştüğü için yeşil örgütsel davranış sergileyerek işletmeye destek olmaları gerekmektedir (Durgun & Sarıbay, 2019). Yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevresel sorumluluklarının farkında olması ve iş tanımından daha fazlasını yerine getirmesine olanak sağladığı için (Kerse vd., 2021) çalışanların iş performansına katkı sağlayabilir (Ones & Dilchert, 2012b; Bohlmann vd., 2018). Aynı zamanda işletmenin çevresel performansının artmasına da yardımcı olmaktadır (Değirmenci, 2021).

## 2.3. Küresel Sosyal Sorumluluk ve Yeşil Örgütsel Davranış İlişkisi

Çevre ve doğal kaynakların korunması noktasında işletmelerin sosyal sorumluluk üstlenmesi önemli olduğu (Zhu vd., 2021b) için çalışanların çevre sorunları hakkında bilinçlenmesi adına eğitimler aracılığıyla sorumluluk alması, çevreye karşı olumlu duygular beslemesi ve çevreye ilgili faaliyetlere katılımı sağlanmalıdır. Çalışanların çevresel sorumluluk üstlenmesi, yeşil örgütsel davranış sergilemelerine yardımcı olmaktadır. Yeşil örgütsel davranış sergileyen çalışanların çevresel sorumluluk üstlenmesi ise onların yeşil örgütsel davranış sergileme düzeylerinin artmasını sağlamaktadır. Bireylerin çevre yanlısı davranış sergilemesi yaşamda anlam duygusu arama, diğer insanları önemseme, doğaya verilen zararın hem bugünü hem de geleceği etkileyeceği düşüncesinin hâkim olması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Afsar vd., 2016). İşletmelerde çevresel kurumsal sosyal sorumluluk

faaliyetlerinin var olmasının ise çalışanların özelliklerini etkilediği ve çalışanları bilinçlendirdiği bilinmektedir (Yin vd., 2021). Çalışanların çevre konusunda bilinçlenmesiyle birlikte sergilemekte olduğu yeşil örgütsel davranış, işletmenin kurumsal değerinin artmasını sağlayabildiği gibi işletmeye olumlu etki ederek işletmenin çevresel sorumluluk üstlenmesini de sağlayabilir (Sembiring vd., 2020). Dolayısıyla çevre ile ilgili sosyal sorumluluk duygusuna sahip işletmelerde yeşil örgütsel davranış sergileniyor olması beklenen bir davranıştır (Erbaşı, 2019).

Çevresel sorunlara bağlı olarak, literatürde güncel konular arasında yer alan küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış kavramlarıyla ilgili çalışmalar bulunsa da iki kavramın bir arada ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Literatürde bulunan çalışmalar incelendiğinde küresel sosyal sorumluluğun genellikle eğitim alanında (Ewest, 2015; Lee vd., 2016; Ünal & Sarı, 2017; Faiz & Karasu-Avcı, 2018; Seçgin & Yazıcı, 2018) çalışılan bir konu olduğu görülürken, turizm alanında kavramla ilgili çalışmaya rastlanılamamıştır. Yeşil örgütsel davranış (Rezapourehdam vd., 2018; Akbaba, 2019; Ahmed vd., 2020; Gaafar vd., 2021; Meng vd., 2023) ile ilgili turizm alanında çalışmalar literatürde bulunsa da küresel sosyal sorumlulukla ilişkisi ve küresel sosyal sorumluluğun yeşil örgütsel davranışa olan etkisiyle ilgili bir çalışmaya rastlanılamamasından dolayı, çalışmada bu iki kavram incelenmiştir.

Bronfman vd. (2015) Şili'nin Santiago ilinde yaşayan, farklı sosyo-ekonomik statü ve yaş grubuna sahip olan temsili bir örnekleme yapmış olduğu çalışmada, ankete katılan bireylerin çevre koruma hakkında yüksek düzeyde farkındalığa sahip olduğu ve çevrenin korunması için devlet, işletme, toplum ve bireye yüksek düzeyde sorumluluk düştüğü görüşüne sahip oldukları belirtilmiştir. Ayrıca katılımcıların kişisel normlarının yüksek düzeyde görülmesi de çevreyi korumak için ahlaki sorumluluk duygusunun varlığına işaret olarak kabul edilmiştir. Boto-García ve Buccioli (2020) 23 ülkeden (Avrupa ağırlıklı), 29.856 kişiden topladığı verilerle yapmış olduğu çalışmada, bireyin enerji tasarrufu çabalarıyla kişisel sorumluluk arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Katz vd. (2022) 47.442 çalışana yapmış olduğu çalışmada yeşil örgütsel davranış ve kurumsal sosyal sorumluluk arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ahmed vd. (2020)'nin Pakistan'da yer alan konaklama işletmelerinde yapmış olduğu çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluk ile yeşil örgütsel davranış arasında bir etkinin olduğu ve çalışan refahının kurumsal sosyal sorumlulukla yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı belirtilmiştir. Wang vd. (2021) Çin'de bir turizm destinasyonunun yerel halkına yapmış olduğu çalışmada, algılanan çevresel sorumluluğun çevre yanlısı davranışları dolaylı yoldan etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ali vd. (2023) Pakistan'da yer alan banka ve konaklama işletmeleri çalışanlarına yapmış olduğu çalışmada yeşil örgütsel davranış ve çevresel kurumsal sosyal sorumluluk arasında pozitif ilişki olduğu belirtilmiştir.

Konaklama işletmelerinde iş görenlerin yeşil davranış sergilemesini sağlamak için yöneticilerin onlara konaklama

işletmelerinin gerçekleştireceği sosyal sorumlulukların neler olduğu hakkında bilgi vermesi ve motive etmesi gerekmektedir. Bunu sağlamak için konaklama işletmelerinde üst yönetim sosyal sorumluluk faaliyetlerinin önemini kabul etmeli, işletme vizyonunda sosyal sorumluluğun benimsenmesini sağlamalı ve konuyla ilgili yatırımlar yapmalıdır. Konaklama işletmeleri çalışanlarının sosyal sorumluluğun önemi anlaması ve benimsemesiyle birlikte, yeşil davranış sergileme oranının artacağını söylemek mümkündür (AlSuwaidi vd., 2021). Yapılan araştırmalar sonucunda, küresel sosyal sorumluluğun bireyin yeşil örgütsel davranış sergilemesiyle ilişkili olduğu ve bu davranışı etkilediğini söylemek mümkündür. Bu durumdan yola çıkarak şu hipotezler oluşturulmuştur:

H<sub>1</sub>: *Küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasında istatistiki olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.*

H<sub>2</sub>: *Küresel sosyal sorumluluğun yeşil örgütsel davranış üzerinde istatistiki olarak pozitif ve anlamlı etkisi vardır.*

Faiz ve Karasu-Avcı'nın (2018) sosyal bilgiler öğretmen adayları ile yapmış olduğu çalışmada, küresel sosyal sorumluluğun cinsiyet ve sınıfa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Körükçü ve Tangülü (2021) sosyal bilgiler öğretmen adayları ile yapmış olduğu çalışmada, küresel sosyal sorumluluğun cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlara benzer olarak, Gürbüz ve Aydın (2022) öğretmen adayları ile yapmış olduğu çalışmada, küresel sosyal sorumluluğun cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Ersoy-Quadri ve Koç (2022) bir vakıf üniversitesi öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmada, küresel sosyal sorumluluğun cinsiyet, yaş ve sivil toplum kuruluşuna üye olmaya göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Küçükşen ve Arat (2022) üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmada, küresel sosyal sorumluluğun cinsiyet, bölüm ve göçmenlikle ilgili alınan derse göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya konmuştur. Şimşek ve Mete (2022) İstanbul'da yer alan özel hastanelerde çalışmakta olan sağlık çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada, küresel sosyal sorumluluğun yaş, eğitim durumu, kurumdaki görev, medeni durum ve mesleki deneyime göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bu durumdan yola çıkarak şu hipotezler oluşturulmuştur:

H<sub>3</sub>: *Demografik değişkenler, küresel sosyal sorumluluk algısında istatistiki olarak anlamlı farklılık ortaya koymaktadır.*

H<sub>3a</sub>: *Cinsiyet, küresel sosyal sorumluluk algısında istatistiki olarak anlamlı farklılık ortaya koymaktadır.*

H<sub>3b</sub>: *Yaş, küresel sosyal sorumluluk algısında istatistiki olarak anlamlı farklılık ortaya koymaktadır.*

H<sub>3c</sub>: *Medeni durum, küresel sosyal sorumluluk algısında istatistiki olarak anlamlı farklılık ortaya koymaktadır.*

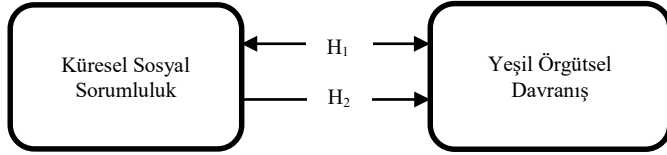
H<sub>3d</sub>: *Eğitim düzeyi, küresel sosyal sorumluluk algısında istatistiki olarak anlamlı farklılık ortaya koymaktadır.*

H<sub>3e</sub>: *Yönetici düzeyi, küresel sosyal sorumluluk algısında istatistiki olarak anlamlı farklılık ortaya koymaktadır.*

H<sub>3f</sub>: *Mevcut iş yerinde çalışma süresi, küresel sosyal*

sorumluluk algısında istatistiki olarak anlamlı farklılık ortaya koymaktadır.

H<sub>3g</sub>: Departman, küresel sosyal sorumluluk algısında istatistiki olarak anlamlı farklılık ortaya koymaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, çevreye duyarlı 5 yıldızlı konaklama işletmeleri yöneticilerinin küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranışları arasındaki ilişki ve küresel sosyal sorumluluğun yeşil örgütsel davranışa olan etkisinin ölçülmesi, aynı zamanda küresel sosyal sorumluluğun demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, yönetici düzeyi, mevcut iş yerinde toplam çalışma süresi ve departman) göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

Turizm sektörünün sahip olduğu sermayenin çevresel, tarihi ve kültürel özellikler olduğunu söylemek mümkündür. Bundan dolayı varlığını devam ettirebilmek için sosyal sorumluluğa daha fazla önem vererek sahip olduğu çevreyi koruması gerekirken, diğer sektörlerle kıyasla bu konuda yetersiz kalmış durumdadır. Bu yetersizlik nedeniyle, turizm sektörüyle ilgili olarak kültür ve çevreyi korumaktan ziyade zarar verdiği yönünde bir algı oluşmuştur (Karakaş-Tandoğan, 2011). Oluşan bu algıyı yok etmek ve çevreye verilen zararı en aza indirmek için konaklama işletmeleri çalışanları hem küresel sosyal sorumluluk bilincine sahip olmalı hem de yeşil örgütsel davranış sergileyerek işletmenin çevresel hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmalıdır. İş görenlerin işletme içerisinde sergilediği davranışlarda genellikle yöneticilerinin etkisinde kaldığı da göz önünde bulundurulduğunda, özellikle yöneticilerin ikisine de sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Çalışanların küresel sosyal sorumluluk bilinciyle hareket ederek, küresel sorunların çözümü için çaba sarf etmesi ve işletme içerisinde yeşil davranışlar sergilemesi işletmenin yeşil hedeflerine ulaşması noktasında yardımcı olabilecektir. Literatürde küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişki ve etkiye yönelik bir araştırmaya rastlanılmamasından dolayı, bu çalışmanın hem literatür hem de sektöre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişki ve etkinin ölçülmesine yönelik araştırmanın modeli oluşturulmuştur.

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Türkiye’de faaliyet göstermekte olan konaklama işletmeleridir. Örneklemi ise Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından verilen, çevreye duyarlı konaklama tesisi sertifikasına sahip olan Türkiye’de faaliyet göstermekte olan

286 adet 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde alt, orta ve üst düzey yönetici olarak çalışmakta olan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Anket çalışması 04.04.2022/04.05.2022 tarihleri arasında Google Formlar’da oluşturulan anket metni ile çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada toplanan 450 anketin 29’u aykırı uç değerlere sahip olduğu ve veri setini bozduğu için veriler 421 anket üzerinden analize tabii tutulmuştur.

#### 3.3. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Çalışma kapsamında çevre dostu 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkinin ve küresel sosyal sorumluluğun yeşil örgütsel davranışa olan etkisini ölçmek için nicel araştırma yönteminden faydalanılmış ve anket formu oluşturulmuştur. Anket formunun ilk bölümünde demografik özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, yönetici düzeyi, mevcut iş yerinde toplam çalışma süresi ve departman) ile ilgili sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde yer alan küresel sosyal sorumluluk ile ilgili sorular Başer ve Kılınç’ın (2015) geliştirdiği 30 ifadeden oluşan küresel sosyal sorumluluk ölçeğinden, yeşil örgütsel davranış ile ilgili sorular ise Erbaşı’nın (2019) geliştirdiği 27 ifadeden yeşil örgütsel davranış ölçeğinden alınmıştır. Konaklama işletmeleri yöneticilerinin soruları 5’li Likert Tipi Ölçeği’ne göre yanıtlanması istenmiştir (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum). Araştırma kapsamında faydalanılmış olan Likert Tipi ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri Tablo 1’de

**Tablo 1.** Likert Tipi Ölçeklerde Güvenirlik

Ölçekler	Cronbach’s Alpha	İfade Sayısı
Küresel Sosyal Sorumluluk	.846	30
Yeşil Örgütsel Davranış	.908	27
Genel Güvenirlik	.935	57

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

gösterilmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde tüm ölçeklerin güven aralıklarının ( $.80 < \alpha < 1.00$  olduğundan) yüksek güvenirlilik düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Tüm ölçeklerin istenilen güven aralıklarında olduğu belirlenmiştir. Ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan normallik testi sonucunda (Çarpıklık/sh ve basıklık/sh) ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1.500$  değerlerinden büyük olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell’e (2013) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1.500$  değerlerinden büyük olması ölçek dağılımının normal dağılım göstermediğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda, veriler normal dağılım göstermediği için yapılacak analizlerde parametrik olmayan testlerden faydalanılmıştır.

#### 4. Bulgular

Çalışmaya katılan 421 konaklama işletmeleri yöneticilerinin 241’i (%57.2) erkek, 180’i (%42.8) kadın, 56’sı (%13.3) 18-24 yaş aralığında, 158’i (%37.5) 25-34 yaş aralığında, 148’i (%35.2) 35-44 yaş aralığında, 51’i (%12.1) 45-54 yaş aralığında ve 8’i (%1.9) 55 yaş ve üzeridir. 238’i (%56.5) bekâr, 183’ü (%43.5) ise evlidir. Eğitim düzeyleri

incelendiğinde 11'inin (%2.6) ilköğretim, 72'sinin (%17.1) ortaöğretim, 298'inin (%70.8) ön lisans ve lisans, 40'ının (%9.5) lisansüstü mezuniyetine sahip olduğu görülmektedir. 115'i (%27.3) alt düzey yönetici, 194'ü (%46.1) orta düzey yönetici ve 112'si (%26.6) ise üst düzey yöneticidir. Mevcut iş yerinde toplam çalışma süresi incelendiğinde 202'sinin (%48.0) 0-4 yıl aralığında, 108'inin (%25.6) 5-9 yıl aralığında, 71'inin (%16.9) 10-14 yıl aralığında, 32'sinin (%7.6) 15-19 yıl aralığında ve 8'inin (%1.9) 20 yıl ve daha fazla süredir aynı iş yerinde çalışmakta olduğu görülmektedir. Departmana göre incelendiğinde ise 39'unun (%9.3) insan kaynakları, 44'ünün (%10.5) satış ve pazarlama, 108'inin (%25.7) ön büro, 71'inin (%16.9) yiyecek ve içecek, 35'inin (%8.3) kat hizmetleri, 40'ının (%9.5) muhasebe ve finans, 16'sının (%3.8) müşteri ilişkileri, 12'sinin (%2.9) satın alma, 16'sının (%3.8) mutfak departmanında ve 40'ının (%9.5) genel müdür ve yardımcısı olarak çalışmakta olduğu görülmektedir.

Yapılan KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) ve Bartlett küresellik testi sonucunda ölçeğin analizlerde kullanılması ve testin kabul edilebilir düzeyde olması için KMO değerinin .50'den büyük olması gerekmektedir (Çokluk vd., 2018). Bartlett küresellik testi Ki-kare değerinin 10661.595, p-değerinin ise .000 önem düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre küresel sosyal sorumluluk ölçeği faktör analizi için uygundur. Küresel sosyal sorumluluk ölçeğine ilişkin Faktör Analizi Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2'deki faktör analizi sonucunda 30 ifadeden oluşan ölçek, dört alt boyutla %68.700 oranında açıklanmaktadır. İlk

**Tablo 2.** Küresel Sosyal Sorumluluk Faktör Analizi

Maddeler	1	2	3	4	Toplam Varyans
5	.849				
6	.844				
30	.825				
12	.818				
14	.791				
28	.784				
9	.773				
1	.756				
10	.755				
19	.743				
16	.737				
24	.732				
2	.661				
18		.829			
20		.813			
26		.806			
11		.786			
17		.780			
7		.769			
27		.766			
3		.737			
21		.616			
8			.767		
23			.672		68.700
13			.648		
22			.623		
25				.644	
15				.619	
29				.608	
4				.487	
<b>Özdeğer</b>	10.416	5.240	2.006	1.088	
<b>Açıklanan Varyans (%)</b>	34.719	17.719	6.868	6.202	

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

boyutun varyansı %34.719, ikinci boyutun varyansı %17.719, üçüncü boyutun varyansı %6.686 iken dördüncü boyutun varyansı ise %6.202 oranında açıklanmaktadır. Küresel sosyal sorumluluk ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda 1. boyut eyleme dönük sorumluluk, 2. boyut inanmışlık, 3. boyut küreselcilik, 4. boyut ise korumacılık olarak isimlendirilmiştir. Eyleme dönük sorumluluk alt boyutunda kişilerin küresel sosyal sorumlulukla ilgili düşüncelerini eyleme döktüğü ve faaliyete geçtiği (bağışta bulunma, projelere destek verme, katılma gibi) görülmektedir. İnanmışlık alt boyutunda diğer insanların da sorunlarını önemesi, çevre kirliliğini azaltmak, nesli tükenmekte olan bitki ve hayvanlar için yapılabilecek şeyler olduğuna inanıldığı görülmektedir. Bireylerin düşüncelerini davranışa dönüştürme noktasında davranışlarının fayda sağlayacağına inanması önemli bir faktör olduğundan, küresel sosyal sorumluluk bilincinin oluşmasında inanmışlığın önemli bir faktör olduğunu söylemek mümkündür. Küreselcilik alt boyutunun dünyanın her yerindeki sorunların çözülmesi ve her insanın değerli olduğu düşüncesiyle ilgili olduğu görülmektedir. Korumacılık alt boyutunun ise hem doğanın korunması hem de insanların haklarının ve refahının önemsenmesiyle ilgili olduğu görülmektedir.

Bartlett küresellik testi Ki-kare değerinin 5044.927, p-değerinin ise .000 önem düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre yeşil örgütsel davranış ölçeği faktör analizi için uygundur. Yeşil örgütsel davranış ölçeğine ilişkin faktör analizi Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3'teki Faktör analizi sonucunda 27 ifadeden oluşan ölçek üç alt boyutla %51.171 oranında açıklanmaktadır. İlk boyutun varyansı %34.277, ikinci boyutun varyansı %9.611 iken üçüncü boyutun varyansı ise %7.283 oranında açıklanmaktadır. Analiz başlangıcında birden fazla faktörde .10'dan daha az farkla binişik maddeler bulunmasından dolayı

**Tablo 3.** Yeşil Örgütsel Davranış Faktör Analizi

Maddeler	1	2	3	Toplam Varyans
18	.741			
15	.739			
13	.707			
26	.701			
21	.687			
24	.646			
19	.643			
23	.538			
9	.530			
12	.528			
20	.490			
4		.829		
6		.715		
8		.703		
7		.653		
3		.571		
5		.500		
27		.494		
25		.476		
1			.752	
2			.600	
22			.595	
11			.490	
<b>Özdeğer</b>	7.884	2.211	1.675	
<b>Açıklanan Varyans (%)</b>	34.277	9.611	7.283	

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

**Tablo 4.** Korelasyon Analizi

Değişkenler		Yeşil Örgütsel Davranış	Küresel Sosyal Sorumluluk
Yeşil örgütsel davranış	Spearman Rank Korelasyon Katsayısı	1	
	P		
	N	421	
Küresel sosyal sorumluluk	Spearman Rank Korelasyon Katsayısı	.590	1
	P	.000	
	N	421	421

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

**Tablo 5.** Regresyon Analizi

Model 1	R <sup>2</sup>	F	Std. Beta	t	p
Küresel sosyal sorumluluk	.305	183	.552	13.	.000

**Bağımlı Değişken:** Yeşil örgütsel davranış

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

(Karagöz, 2021), ölçekten 10 (çevre dostu iş yerlerinde çalışmayı tercih ederim), 14 (çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım), 16 (çıkıtı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kâğıdı çift taraflı kullanırım) ve 17. (ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm) maddeler çıkarılmıştır. Yeşil örgütsel davranış ölçeğine ilişkin yapılan Faktör Analizi sonucunda 1. boyut teşvik edici, 2. boyut israf önleyici, 3. boyut ise duyarlılık olarak isimlendirilmiştir. Teşvik edici alt boyutunda bireyin hem çevre yanlısı davranışlar sergilediği hem de diğer bireyleri çevre yanlısı davranışlara yönlendirdiği görülmektedir. İsfraf önleyici alt boyutunda bireyin kaynak kullanımına dikkat ettiği ve azaltmaya çalıştığı görülmektedir. Duyarlılık alt boyutunda ise bireyin israfa yol açacak bozuk eşyalara yetkililere bildirme, atık kutularını kullanma gibi duyarlı çevre yanlısı davranışla ilgili olduğu görülmektedir.

Tablo 4'teki korelasyon analizi sonucuna göre küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasında kurulan modelin anlamlı olduğu ( $p = .000$ ) görülmektedir. Yeşil örgütsel davranış ve küresel sosyal sorumluluk arasında pozitif yönlü %59 oranında (Korelasyon katsayısı=0,590) bir ilişki vardır. Analiz sonucuna göre H1 kabul edilmiştir.

Tablo 5'te gösterilen, model 1 kapsamında yapılmış olan regresyon analizi sonucuna göre küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasında kurulan model anlamlıdır ( $P = .000 < .05$ ). Bu analize göre küresel sosyal sorumluluk, yeşil örgütsel davranış pozitif yönde etkilemektedir. Yeşil örgütsel davranış değişkeni %30.5 açıklamaktadır ( $R^2 = .305$ ). Model 1 için yapılan analiz sonucuna göre H2 kabul edilmiştir.

Yapılan Mann-Whitney U testine göre küresel sosyal sorumluluk puanları ( $p = .258 > .05$ ), cinsiyete göre anlamlı fark ortaya koymamaktadır. Buna göre katılımcıların kadın ya da erkek olması fark etmeksizin küresel sosyal sorumluluk algısında anlamlı farklılık görülmemektedir. Bu sonuçlara göre, H3a reddedilmiştir. Yapılan Kruskal Wallis testine göre küresel sosyal sorumluluk puanları ( $p = .003 < .05$ ), yaşa göre anlamlı fark ortaya koymaktadır. Buna göre 55 yaş ve üzeri katılımcıların puan ortalamasının diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, H3b kabul edilmiştir. Yapılan Mann-Whitney U testine göre küresel sosyal sorumluluk puanları ( $p = .001 < .05$ ), medeni duruma göre anlamlı fark ortaya koymaktadır. Buna göre bekâr katılımcıların puan ortalamasının evli katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, H3c

kabul edilmiştir. Yapılan Kruskal Wallis testine göre küresel sosyal sorumluluk puanları ( $p = .000 < .05$ ) eğitim düzeyine göre anlamlı fark ortaya koymaktadır. Buna göre ilköğretim eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların puan ortalamasının diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, H3d kabul edilmiştir. Yapılan Kruskal Wallis testine göre küresel sosyal sorumluluk puanları ( $p = .893 > .05$ ), yönetici düzeyine göre anlamlı fark ortaya koymamaktadır. Buna göre katılımcıların yönetici düzeyi fark etmeksizin küresel sosyal sorumluluk algısında anlamlı farklılık görülmemektedir. Bu sonuçlara göre, H3e reddedilmiştir. Yapılan Kruskal Wallis testine göre küresel sosyal sorumluluk puanları ( $p = .174 > .05$ ), mevcut iş yerinde toplam çalışma süresine göre anlamlı fark ortaya koymamaktadır. Buna göre katılımcıların mevcut iş yerinde toplam çalışma süresi fark etmeksizin küresel sosyal sorumluluk algısında anlamlı farklılık görülmemektedir. Bu sonuçlara göre, H3f reddedilmiştir. Yapılan Kruskal Wallis testine göre küresel sosyal sorumluluk puanları ( $p = .000 < .05$ ), departmana göre anlamlı fark ortaya koymaktadır. Buna göre kat hizmetleri departmanında çalışmakta olan katılımcıların puan ortalamasının, diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, H3g kabul edilmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulmuş olan üç ana hipotezden ikisi kabul edilip biri kısmen kabul edilirken, yedi alt hipotezin ise dördü kabul üçü reddedilmiştir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Günümüzün en önemli sorunlardan biri olan çevresel sorunların çözüme kavuşması ya da azaltılması için herkesin elinden geleni yapması gerekmektedir. Bunun için bireylerin sorumluluk üstlenmesi gerekirken, çevresel sorunlar dünyanın her yerini etkilediği için çevresel sorunları küresel sosyal sorumluluk kapsamında değerlendirmek gerekmektedir. Çevresel sorunlar için sorumluluk üstlenmek bireyin davranışlarını da etkileyeceği için küresel sosyal sorumluluk bilincinde olan bireylerin genellikle eyleme geçerek, çevreyi iyileştirme adına elinden geleni yapacağı beklendiği için çevre yanlısı davranışlar sergilemeleri de beklenmektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Afsar vd. (2016)'ne göre bireylerin çevresel sorumluluk üstlenmesinin, yeşil örgütsel davranış düzeylerini artırdığını söylemek mümkündür. Ali vd. (2023) ise yapmış olduğu çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasında pozitif ilişki olduğunu belirtmektedir. Bu sonuç, küresel sosyal sorumluluk bilincine sahip olan ve bu sorumluluk ile eyleme geçen konaklama işletmeleri yöneticilerinin yeşil örgütsel davranış sergilemesiyle açıklanabilir.

**Tablo 6.** Demografik Değişkenlerin Küresel Sosyal Sorumluluk Algılarına Göre Farklılık Testi

Demografik Değişkenler	N	Ort.	Std. Hata Ort.	Test	P	
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	180	3.8009	.04238	49454.000	.258
	Erkek	241	3.7788	.04470		
<b>Yaş</b>	18-24	56	3.9190	.10183	15.949	.003
	25-34	158	3.8555	.04692		
	35-44	148	3.6919	.05055		
	45-54	51	3.6150	.09041		
	55 ve üzeri	8	4.4333	.21418		
<b>Medeni Durum</b>	Bekâr	238	3.8856	.04259	17808.000	.001
	Evlü	183	3.6617	.04450		
<b>Eğitim Düzeyi</b>	İlköğretim	11	4.3121	.02260	19.284	.000
	Ortaöğretim	72	3.9278	.08728		
	Ön lisans/Lisans	298	3.7180	.03593		
	Lisansüstü	40	3.9167	.09350		
<b>Yönetici Düzeyi</b>	Alt düzey yönetici	115	3.8093	.06345	.225	.893
	Orta düzey yönetici	194	3.7986	.4158		
	Üst düzey yönetici	112	3.7488	.06694		
<b>Mevcut İş Yerinde Çalışma Süresi</b>	0-4	202	3.7579	.05126	6.359	.174
	5-9	108	3.8093	.05380		
	10-14	71	3.9038	.06825		
	15-19	32	3.7167	.08660		
	20 ve üzeri	8	3.5333	.12599		
<b>Departman</b>	Genel Müdür ve Yardımcısı	40	3.4333	.08944	53.666	.000
	İnsan Kaynakları	39	3.5889	.09513		
	Satış ve Pazarlama	44	3.5258	.05135		
	Ön Büro	108	3.7506	.05623		
	Yiyecek ve İçecek	71	4.0516	.09051		
	Kat Hizmetleri	35	4.2314	.07970		
	Muhasebe ve Finans	40	3.9367	.10224		
	Misafir İlişkileri	16	4.0750	.10859		
	Satın Alma	12	3.3222	.23703		
	Mutfak	16	3.6917	.13989		

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Regresyon analizi sonuçlarına göre küresel sosyal sorumluluğun yeşil örgütsel davranışı pozitif ve anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuca bağlı olarak, küresel sosyal sorumluluk bilincine sahip konaklama işletmeleri yöneticilerinin yeşil örgütsel davranış sergileme düzeyinin daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Yin vd. (2021), işletmede yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yeşil örgütsel davranış sergileme düzeyini etkileyeceğini belirtmektedir. Küresel sosyal sorumluluk, aktif katılım ya da destekleme gibi unsurları da içerisinde barındırdığından, küresel sosyal sorumluluk sergileyen konaklama işletmeleri yöneticilerinin yeşil örgütsel davranış sergileme düzeylerinin de artacağını söylemek mümkündür.

Demografik değişkenlerin küresel sosyal sorumluluk algılarına göre farklılıkları analizi incelediğinde, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve departmana göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet, yönetici düzeyi ve mevcut iş yerinde toplam çalışma süresine göre herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yaşa göre 55 yaş ve üzeri, medeni duruma göre bekârların, eğitim durumuna göre ilköğretim mezunlarının ve departmana göre kat hizmetleri departmanı yöneticilerinin daha yüksek puana sahip olduğu görülmektedir.

Cinsiyete göre küresel sosyal sorumluluk algısında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Sonuç Ersoy-Quadr ve Koç'un (2022) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Elde edilen sonuca bağlı olarak, küresel sosyal sorumluluk algısında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı, kadın ya da erkek fark etmeksizin konu hakkında aynı fikre sahip olduğunu

söylemek mümkündür. Yaşa göre küresel sosyal sorumluluk algısında 55 yaş ve üzeri konaklama işletmesi yöneticilerinin daha yüksek puana sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonucun yaş ilerledikçe insanların sorumluluklarına olan farkındalığının artmasıyla ilişkili olacağı düşünülmektedir. Büyükdoğan (2020) çalışmasında yaş arttıkça küresel sosyal sorumluluk algısının da arttığından bahsetmiştir. Şimşek ve Mete (2022) İstanbul'da faaliyet göstermekte olan özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarına yapmış olduğu çalışmada, küresel sosyal sorumluluğun alt boyutlarında 51-60 yaş arası sağlık çalışanlarının daha yüksek puana sahip olduğunu belirlemiştir. Bu çalışmada, yeşil örgütsel davranış için yapılan analizde de aynı yaş grubunun daha yüksek puan alması bu sonucu destekler niteliktedir. Medeni duruma göre küresel sosyal sorumluluk algısında bekâr konaklama işletmesi yöneticilerinin daha yüksek puana sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonucun bireylerin sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılım sağlamasının hem vakit alması hem de gönüllü olarak harcama yapmasını gerektireceği ve bekâr yöneticilerin ailevi sorumlulukları olmamasından dolayı, katılım sağlamları ve harcama yapmalarının daha kolay olduğundan kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Eğitim düzeyine göre küresel sosyal sorumluluk algısında ilköğretim mezunu konaklama işletmesi yöneticilerinin daha yüksek puana sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonucun ilköğretim mezunlarının aynı işletmede çalışmakta olduğu daha yüksek mezuniyete sahip olan çalışanlara göre daha fazla önem vererek, kendilerini onlara ispatlamaya çalışmalarından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Yönetici düzeyi ve mevcut iş yerinde toplam çalışma süresine



göre küresel sosyal sorumluluk algısında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Elde edilen sonucun, işletmenin konu hakkındaki politikalarına uyum sağlamak için tüm yöneticilerin aynı çabayı göstermesinden kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Departmana göre küresel sosyal sorumluluk algısında kat hizmetleri konaklama işletmesi yöneticilerinin daha yüksek puana sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonucun kat hizmetleri çalışanlarının işletme eğitimleriyle bilinçlenmiş olması ve kurumsal vizyon ile misyona bağlı olarak çevresel faaliyetlerin oda ve ortak kullanım alanlarında yoğunlaşmasından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.

Konaklama işletmelerinin çevreyi koruma, müşteri ihtiyaç ve beklentilerini karşılama, maliyetleri düşürme, olumlu imaj oluşturma, yasal zorunluluklar vb. faktörlere bağlı olarak çevre dostu uygulamalarda bulunması önemlidir. Bu açıdan bakıldığında sadece zorunlu ve rekabet avantajı elde etmek için yapılan uygulamalar olarak değerlendirilse de bu uygulamaları gerçekleştirirken doğal kaynakları koruma, çevre kirliliğini azaltma ve gelecek nesillere daha yaşanılır bir dünya bırakmanın önemi de göz ardı edilmemelidir. Tüm bunları sağlamak için işletme hedeflerine çevresel sorunları ortadan kaldıracak hedefler de eklenmeli, işletmenin vizyon ve misyonu yeniden gözden geçirilmelidir. Aynı zamanda, bu hedeflerin gerçekleşmesi noktasında çalışan davranışlarının önemi de göz ardı edilmemeli, iş gereklerine çevreyle ilgili kriterler eklenmeli ve istihdam buna yönelik yapılmalıdır.

#### 4.1. Pratik Çıkarımlar

Küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişki ve etkinin incelendiği bu çalışma, konaklama işletmelerinde küresel sosyal sorumluluk davranışına sahip çalışanların işletmede yer almasının yeşil örgütsel davranış düzeyine olan etkisini göstermektedir. Bu nedenle, özellikle çevreye duyarlı konaklama işletmelerinde belirlenen çevresel hedeflere ulaşma noktasında işe alım esnasında adayları buna göre değerlendirmeleri konusunda yardımcı olabilecektir. Küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasındaki pozitif yönlü ilişki, konaklama işletmelerinin çevresel hedeflerini yerine getirmesi noktasında yardımcı olmaktadır. Konaklama işletmeleri çalışanlarında bu pozitif özelliklerin bulunması, işletmenin yeşil uygulamalarını daha kolay benimsemesini sağlayacağı için çalışanların çevreye verilen olumsuz zararı azaltmak için çaba harcamasını ve bu davranışların işletme içerisinde diğer çalışanlara aktarılmasında önemli olacaktır. Bu bağlamda, işgörenlerin yöneticilerini örnek aldığı ve onların uygulamalarını takip ettiği göz önüne alındığında, özellikle yöneticilerin hem küresel sosyal sorumluluk bilincine sahip olması hem de yeşil örgütsel davranış sergilemesi önemlidir. Yöneticilerin küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranışa sahip olması, iş görenleri de bu özellikleri kazanması için teşvik edecek ve bu durum konaklama işletmelerinin amaç ve hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracaktır.

#### 4.2. Teorik Çıkarımlar

Küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişki ve etki düzeyinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanılmamasından dolayı, bu çalışmanın iki kavram arasındaki ilişki ve etkinin anlaşılmasına öncülük edeceği

düşünülmektedir. Konaklama işletmeleri, küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranışı benimseyerek daha etkin faaliyetlerde bulunmanın yanı sıra çevreye ve topluma fayda sağlayabilmektedir. Bu çalışmada sunulan teorik çerçeve, kavramlar arasındaki ilişkinin ve konaklama işletmelerinin bu davranışları sergileyen çalışanları bünyesinde bulundurmasının faydalarının neler olacağına ortaya konulması ve bunun daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Günümüzde çevresel sorunların artması, buna bağlı olarak araştırmalarda sıklıkla yer alması ve bu sorunların küresel düzeyde yaşanması nedeniyle alınan önlemlerin de küresel düzeyde alınması gerekliliği göz önünde bulundurulduğunda, çalışma konusunun alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### 4.3. Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Küresel sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişki ve etkinin daha önce araştırılmamış olmasından dolayı, bu çalışmada Türkiye genelinde faaliyet göstermekte olan çevre dostu 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma yapılmak istenmiştir. Ancak çalışmanın örnekleme çevre dostu 5 yıldızlı konaklama işletmeleri yöneticilerinden oluştuğu için sınırlılıklar mevcuttur. Çalışmaya sadece yöneticiler dâhil edildiğinden, işgörenler hakkında bilgi edinilememiştir. Ayrıca hem çevreye duyarlı tesis sertifikasına sahip olmayan hem de sertifikaya sahip ancak 5 yıldızlı olmayan konaklama işletmelerinde iki kavram arasındaki ilişki ve etkinin ne düzeyde olduğunun belirlenememesine yol açmıştır. Bu çalışmanın bundan sonra yapılacak olan diğer çalışmalara ve konaklama işletmelerinin bu özelliklere sahip çalışanları bünyesinde bulundurmasının hem işletmeye hem de çevreye sağlayacağı faydalar açısından bilgi sahibi olmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İlerleyen zamanlarda yapılacak çalışmalarda, konaklama işletmelerinin çevre dostu otel sertifikasına sahip olmasına bakılmaksızın örneklemin geniş tutulması, farklı yıldız sayısına sahip konaklama işletmelerinde yapılması ve/veya konaklama işletmesinin tüm çalışanlarının çalışmaya dâhil edilmesinin kavramlar arasındaki ilişki ve etki düzeyinin daha iyi anlaşılmasını sağlayabileceği düşünülmektedir.

**Etik Beyan:** Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Selçuk Üniversitesi Turizm Fakültesi Etik Kurulu 24/03/2022 tarihli toplantısında 259589 karar evrak sayısı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde TO&RE Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

**Yazar Katkı Beyanı:** Makale yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir.

**Çıkar Beyanı:** Yazarlar arası çıkar çatışması yoktur.

#### Kaynakça

- Abdel-Nour, F. (2003). National responsibility. *Political Theory*, 31(5), 693-719. Doi: <https://doi.org/10.1177/0090591703252156>
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U.S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: the influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*,

- (45), 79-88. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S.A., Qureshi, M.A., & Yousufi, S.Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2225-2239. Doi: <https://doi.org/10.1002/csr.1960>
- Akbaba, M. (2019). Örgütsel adalet işgörenlerin yeşil örgütsel davranışını etkiler mi? *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 641-660. Doi: <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.531110>
- Ali, M.A., Khan, A.Z., Azeem, M.U., & Inam, U.H. (2023). How does environmental corporate social responsibility contribute to the development of a green corporate image? The sequential mediating roles of employees' environmental passion and pro-environmental behavior. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 1-14. Doi: <https://doi.org/10.1111/beer.12539>
- AlSuwaidi, M., Eid, W., & Agag, G. (2021). Understanding the link between CSR and employee green behaviour. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, (46), 50-61. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.11.008>
- Başer E.H., & Kılınç, E. (2015). küresel sosyal sorumluluk ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sakarya Üniversitesi Journal of Education*, 5(3), 75-89. Doi: <http://dx.doi.org/10.19126/suje.57328>
- Bohlmann, C., van den Bosch, J., & Zacher, H. (2018). The relative importance of employee green behavior for overall job performance rating: a policy-capturing study. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 1002-1008. Doi: <https://doi.org/10.1002/csr.1516>
- Boto-García, D., & Bucciol, A. (2020). Climate change: personal responsibility and energy saving. *Egological Economics*, 169, 1-9. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2019.106530>
- Bronfman, N.C., Cisternas, P.C., López-Vázquez, E., de la Maza, C., & Oyanedel, J.C. (2015). Understanding attitudes and pro-environmental behaviors in a Chilean community. *Sustainability*, (7), 14133-14152. Doi: <https://doi.org/10.3390/su71014133>
- Büyükdogan, B. (2020). Üniversite öğrencilerinin küresel sosyal sorumluluk algılarının değerlendirilmesi. *Yeni Medya Elektronik Dergi*, 4(3) 203-215. Doi: [https://doi.org/10.17932/IAU.EJNM.25480200.2020/ejnm\\_v4i3005](https://doi.org/10.17932/IAU.EJNM.25480200.2020/ejnm_v4i3005)
- Değirmenci, B. (2021). A conceptual investigation of "green organizational behaviors" in the workplace. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 6(2), 5-10.
- Değirmenci, B. (2022). Çevresel tutum ile çevresel sorumluluk ilişkisinin incelenmesi: yasal ve ekonomik sorumluluğun aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(1), 1703-1718. Doi: <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1015679>
- Durgun, G. & Sarıbay, B. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışının yeni bir boyutu: Yeşil işgören davranışı. *Business and Organization Research (BOR) Conference*, Eylül, ss. 168-176, İzmir.
- Eraslan, L. (2011). Bireysel sosyal sorumluluk ölçeğinin (bss) geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Aile ve Toplum Eğitim ve Kültür Araştırma Dergisi*, 7(24), 81-91.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *İstanbul Management Journal*, (86), 1-23. Doi: <https://doi.org/10.26650/imj.2019.86.0001>
- Ersoy-Quadir, S., & Koç, S. (2022). Üniversite öğrencilerinin sosyal sorumluluk düzeylerinin demografik özellikleriyle ilişkisinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(130), 75-98. Doi: <https://doi.org/10.29228/ASOS.62877>
- Ewest, T. (2015). The relationship between transformational leadership practices and global social responsibility. *Journal of Leadership Studies*, 9(1), 19-29. Doi: <https://doi.org/10.1002/jls.21347>
- Faiz, M., & Karasu-Avcı, E. (2018). The global social responsibility levels of the prospective social studies teachers. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, (2), 731-745.
- Gaafar, H.A., Elzek, Y., & Al-Roomedy, B.S. (2021). The effect of green human resource management on green organizational behaviors: evidence from Egyptian travel agencies. *African Journal of Hospitality, Tourism, and Leisure*, 10(4), 1339-1356. Doi: <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720-166>
- Graves, L.M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, (35), 81-91. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>
- Gürbüz, G., & Aydın, M. (2022). Öğretmen adaylarının küresel sorunlara ilişkin küresel sosyal sorumluluk düzeylerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1429-1460. Doi: <https://doi.org/10.17679/inuefd.1165608>
- Iqbal, Q., Hassan, S.H., Akhtar, S., & Khan, S. (2018). Employee's green behavior for environmental sustainability: A case of banking sector in Pakistan. *World Journal of Science, Technology and Sustainable Development*, 15(2), 118-130. Doi: <https://doi.org/10.1108/WJSTSD-08-2017-0025>
- Karagöz, Y. (2021). *SPSS-AMOS-META uygulamalı nicel-nitel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği (3. Baskı)*, Nobel, Ankara.
- Karakaş-Tandoğan, G. (2011). *Uluslararası otel markalarının sosyal sorumluluk kampanyaları*. İçinde, İ. Pınar (Ed.), *Uluslararası Turizm İşletmeciliği*, ss. 211-221, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Katz, I. M., Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Employee green behavior: A meta-analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1146-1157. Doi: <https://doi.org/10.1002/csr.2260>
- Kerse, G., Maden, Ş., & Tartan-Selçuk, E. (2021). Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil içsel motivasyon ve çalışan yeşil davranış: Ölçek uyarlama ve ilişki tespiti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1574-1591. Doi: <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1216>
- Körükçü, M., & Tangülü, Z. (2021). Individual and global social responsibility levels of social studies pre-service teachers in terms of different variables. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 1008-1017. Doi: <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i3.20552>
- Küçükşen, K., & Arat, S. (2022). Examining the levels of xenophobia and global social responsibility of health sciences students: a cross-sectional study in the case of Konya. Doi: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2205784/v1>
- Lee, R.B., Baring, R.V., & Maria, M.A.S. (2016). Gender variations in the effects of number of organizational membership, number of social network sites, and grade-point average on global social responsibility in Filipino university students. *Europe's Journal of Psychology*, 12(1), 191-202. Doi: 10.5964/ejop.v12i1.1040
- Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakhtawar, A., & Ashraf, S.F. (2023). Green lifestyle: A tie between green human resource management practices and green organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 15(1), 1-20. Doi: <https://doi.org/10.3390/su15010001>

- <https://doi.org/10.3390/su15010044>
- Mureşan, L., Potinvcu, C., & Duguleana, M. (2010). Ecological responsibility component of the corporate social responsibility. *Proceedings of WSEAS International Conference on Risk Management, Assessment and Mitigation (RIMA'10)*, Nisan, 2010, ss. 318-322, Bucureşti, Romania.
- Ones, D.S., & Dilchert, S. (2012a). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, (5), 444-466.
- Ones, D.S., & Dilchert, S. (2012b). *Employee green behaviors*. İçinde, S. E. Jackson, D. S. Dilchert & K. Kraiger (Ed.), *Managing Human Resources for Environmental Sustainability*, ss. 85-116, San Francisco, CA: Wiley.
- Orgev, C., & Demir, H. (2020). Global Warming: a study on the determination of global social responsibility levels of final year students in faculties of medicine in turkey. *International Journal of Education and Knowledge Management*, 3(4), 1-13. Doi: <https://doi.org/10.37227/IJEKM-2020-02-22/>
- Örnek, A.Ş., & Gülgönül, K. (2022). Yeşil kamu politikaları kapsamında Balıkesir ili örneği. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 140-153.
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Darvishmotevalli, M. (2018). Employee workplace spirituality and pro-environmental behavior in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(5), 740-758. Doi: <https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1409229>
- Schwartz, S. H. (1968). Word, deeds, and the perception of consequences and responsibility in action situations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10(3), 232-242.
- Seçgin, F., & Yazıcı, F. (2018). Tarih ve sosyal bilgiler öğretmen adaylarının kontrol odakları ve küresel sosyal sorumluluk düzeyleri arasındaki ilişki. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1267-1292.
- Sembling, M.J., Eljyana, A., & Ningrum, L.S.W. (2020). Effect of workplace spirituality on pro-environmental behaviour mediated by environmental passion. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1282-1290.
- Sönmez, R.V. (2020). Okul yöneticilerinin yeşil örgütsel davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1107-1119. Doi: <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.628691>
- Starrett, R.H. (1996). Assessment of global social responsibility. *Psychological Reports*, (78), 535-554.
- Şimşek, B., & Mete, M. (2022). Sağlık çalışanlarında sosyal sorumluluk algısının örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü. *Avrasya Bilimler Akademisi Avrasya İşletme ve İktisat Dergisi*, (30), 15-38. Doi: <http://dx.doi.org/10.17740/eas.econ.2022.V30-03>
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. 6. Baskı. Boston, MA: Pearson.
- Tekin, M. (2021). *Hayal Mühendisliği ve yeşil tasarım*, İçinde, M. Tekin ve G. Mert (Ed.), *Yeşil Yönetim*, ss. 3-13, Nobel, Ankara.
- Temizel, G., & Attar, M. (2022). *Yeşil örgütsel davranış: ulusal ve uluslararası otel işletmeleri açısından bir karşılaştırma*, İçinde, M. Yücenurşen (Ed.), *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XIV*, ss. 7-39, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Tian, H., Zhang, J., & Li, J. (2020). The relationship pro-environmental attitude and employee green behavior: the role of motivational states and green work climate perceptions. *Environmental Science and Pollution Research*, (27), 7341-7352. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11356-019-07393-z>
- Ünal, Ö., & Sarı, M. (2017). Öğretmenlerde küresel sosyal sorumluluk ve demokratik tutum üzerine bir inceleme. 26. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Kitabı*. Ankara: Pegem. 325-333. Doi: 10.14527/9786053187974
- Wang, J., Wang, S., Wang, H., Zhang, Z., & Ru, X. (2021). Examining when and how perceived sustainability-related climate influences pro-environmental behaviors of tourism destination residents in china. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, (48), 357-367. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.07.008>
- Yeşil, M., & Turan, Y. (2020). Çevresel duyarlılık üzerine bir ölçek geliştirme çalışması. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 418-435.
- Yılmaz, V., Çelik, H.E., & Yağızır, C. (2009). Çevresel duyarlılık ve çevresel davranışın ekolojik ürün satın alma davranışına etkilerinin yapısal eşitlik modeliyle araştırılması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-14.
- Yiğit, B. (2017). Örgütsel davranışta yeni bir yaklaşım: Yeşil işgören davranışı. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi (UBSBİD)*, 1(1), 67-70.
- Yin, C., Ma, H., Gong, Y., Chen, Q., & Zhang, Y. (2021). Environmental CSR and environmental citizenship behavior: the role of employees' environmental passion and empathy. *Journal of Cleaner Production*, (320), 1-13. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128751>
- Zhu, C, Tong, P., & Song, Z. (2021a). A bibliometric and visual analysis of environmental behavior research. *Sustainability*, (13), 1-18. Doi: <https://doi.org/10.3390/su131810338>
- Zhu, J., Tang, W., Wang, H., & Chen., Y. (2021b). The influence of green human resource management on employee green behavior -a study on the mediating effect of environmental belief and green organizational identity. *Sustainability*, 13(8), 4544, 1-14. Doi: <https://doi.org/10.3390/su13084544>

## Extended Abstract

Nowadays, due to the increase in social problems (sociological, cultural, ecological, etc.), individuals and businesses need to be aware of these problems and raise awareness. With the direct or indirect effects of awareness raising, businesses should not ignore social problems while carrying out their activities to achieve their goals, and should carry out activities to reduce or completely eliminate problems as well. In order to realize these activities, businesses need to adopt a green management approach and integrate it into all subsystems. At the same time, the success of green activities within the scope of green management also depends on the adaptation of employees. The adaptation of the employees, in connection with the responsibility awareness they have, exhibiting their behaviors in this direction and taking responsibility brings positive results for both the environment and the business.

Global social responsibility is defined as engaging in or participating in activities to ensure that global problems (ecological, gender equality, workers' rights, etc.) are solved and encouraging others to help them, while green organizational behavior is defined as employees exhibiting pro-environmental behaviors within the business. It is known that employees who have environmental responsibility awareness have a higher tendency to exhibit green organizational behavior. Therefore, the importance of the

impact and relationship between global social responsibility and green organizational behavior has increased in terms of management science.

The aim of the study is to measure the relationship and impact between global social responsibility and green organizational behavior in environmentally friendly 5-star accommodation businesses, and to determine whether concept of global social responsibility differs to demographic characteristics (gender, age, marital status, educational level, managerial level, total working time at the current workplace and department). To measure these, quantitative research technique used and a questionnaire form was created. To questionnaire form was sent to the managers of 5-star accommodation businesses operating in Turkey and holding the environmentally friendly accommodation facility certificate issued by the Ministry of Culture and Tourism. Simple random sampling was used in the study. Of the 450 questionnaires sent to accommodation businesses for the study, 29 questionnaires that had outliers and distorted the data set were excluded from the evaluation and the data were analyzed over 421 questionnaires.

As a result of correlation analysis conducted with data obtained, it was concluded that there was a positive relationship of %59 (Correlation coefficient= .590) between global social responsibility and green organizational behavior. This result can be explained by the green organizational behavior of accommodation managers who have global social responsibility awareness and take action with this responsibility. As a result of the regression analysis, it was concluded that global social responsibility positively affected green organizational behavior by 30.5% ( $R^2 = .305$ ). Depending on the result obtained, it is possible to say that the level of green organizational behavior of accommodation managers with global social responsibility awareness is higher. Since global social responsibility includes elements such as active participation or support, it is possible to say that the level of green organizational behavior of accommodation managers who exhibit global social responsibility will also increase.

According to the Mann-Whitney U and Kruskal Wallis tests conducted to determine whether the perception of global social responsibility differs significantly to demographic variables, there was a significant difference in global social responsibility score according to age ( $p = .003 < .05$ ), marital status ( $p = .001 < .05$ ), educational level ( $p = .000 < .05$ ) and department ( $p = .001 < .05$ ) while there was no significant difference according to gender ( $p = .258 > .05$ ), managerial level ( $p = .893 > .05$ ) and total working time at the current workplace ( $p = .174 > .05$ ). According to age, it was determined that managers of accommodation businesses aged 55 and above had higher scores. It is thought that the result obtained may be related to the increase in people's awareness of their responsibilities as they getting older. According to marital status, it was concluded that single accommodation managers had higher scores. It is thought that the result obtained may be related to the fact that individuals' participation in social responsibility activities requires both time and voluntary expenditure, and that it is easier for single managers to participate and spend since they do not have family responsibilities. According to educational level, it is

concluded that accommodation managers with primary education have higher scores in the perception of global social responsibility. It is thought that the result obtained may be due to the fact that primary school graduates try to prove themselves to them by giving more importance than the employees with higher graduation in the same business. According to department, it was concluded that housekeeping managers had higher scores. It is thought that the result obtained may be due to the fact that housekeeping employees have become conscious with business trainings and that environmental activities are concentrated in rooms and common areas depending on the corporate vision and mission. No significant difference was found in the perception of global social responsibility according to gender. Based on the result obtained, it is possible to say that there is no significant difference in the perception of global social responsibility according to gender, and that women or men have the same opinion on the issue. There is no significant difference in the perception of global social responsibility according to managerial level and total working time at the current workplace. It is thought that the result obtained may be due to the fact that all managers make the same effort to comply with the policies of the organization on the subject.

It is important for accommodation businesses to engage in environmentally friendly practices depending on factors such as protecting the environment, meeting guest needs and expectations, reducing costs, creating a positive image, legal obligations, etc. From this point of view, even though they are considered as mandatory practices to gain competitive advantage, the importance of protecting natural resources, reducing environmental pollution and leaving a more livable world to future generations should not be ignored while carrying out these practices. In order to achieve all of these, goals that will eliminate environmental problems should be added to the business goals, and the vision and mission of the business should be revised. At the same time, the importance of employee behavior in the realization of these goals should not be ignored, environmental criteria should be added to job requirements and employment should be made accordingly.

Since the relationship and impact between global social responsibility and green organizational behavior has not been investigated before, this study aims to conduct a research in environmentally friendly 5-star accommodation businesses in Turkey. It is thought that this study will contribute to other studies to be conducted in the future and to the knowledge of accommodation businesses in terms of the benefits that having employees with these characteristics will provide to both the business and the environment. In future studies, it is thought that keeping the sample large regardless of whether the accommodation businesses have an environmentally friendly hotel certificate, conducting the study in accommodation businesses with different number of stars and/or including all employees of the accommodation business in the study may provide a better understanding of the relationship and impact level between the concepts.