

# ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNDE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

 Kerim GÜVENDİ<sup>a</sup>

 Necla Öykü İYİGÜN<sup>b</sup>

## Öz

Örgütsel davranış ve sürdürülebilir kalkınma alanındaki araştırmacılar, giderek iş yerinde çevre yanlısı davranışlar olarak tanımlanan “yeşil örgütsel davranışın” belirleyicilerini ve etkileyen faktörlere odaklanmaktadır. Bu nedenle çalışmada çalışanların iş gücünü nitelik ve niceliği yönünden etkileyen algılanan yönetici desteğini ve psikolojik iyi oluşu, yeşil örgütsel davranış üzerinde yönlendirici etkisi olan faktörler olarak ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırmanın özgünlüğü, algılanan yönetici desteğinin çalışanların yeşil örgütsel davranışa yönelmesi üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluş rolünü incelenmektedir. Araştırmanın örneklemini kamu hizmeti sağlayan bir kurumda çalışanlar oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmış, veri analizleri SPSS ve PROCESS programları ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma, algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranış ve psikolojik iyi oluş açısından önemine vurgu yaparak, özellikle kamu sektörü için önemli bakış açıları ve öneriler sunmaktadır. Araştırma elde edilen regresyon bulguları, algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluşun yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca algılanan yönetici desteği ile yeşil örgütsel davranış arasında ilişkide psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü incelendiğinde psikolojik iyi oluşun etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan yönetici desteği, Yeşil örgütsel davranış, Psikolojik iyi oluş, Kamu sektörü.



## THE MODERATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN THE EFFECT OF PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT ON GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

### Abstract

Researchers in the field of organizational behavior and sustainable development are increasingly focusing on the determinants and influencing factors of “green organizational behavior,” defined as pro-environmental behaviors in the workplace. For this reason, in the study, perceived manager support and psychological well-being of employees, which affect the quality and quantity of the workforce, were considered as factors that have a guiding effect on green organizational behavior. In this context, the originality of the research examines the role of psychological well-being in the effect of perceived supervisor support on employees' orientation

<sup>a</sup> Doktora Öğr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, guvendikerim@gmail.com

<sup>b</sup> Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri, oiyigun@ticaret.edu.tr

Makale Geliş Tarihi: 05.12.2023, Makale Kabul Tarihi: 01.03.2024

towards green organizational behavior. The sample of the study consists of employees working in an organization providing public service. The data was collected from the employees through the questionnaire. The collected data was analyzed through the SPSS and PROCESS programs. This research emphasizes the importance of perceived supervisor support in terms of green organizational behavior and psychological well-being. It also offers important perspectives and recommendations, especially for the public sector. The findings of the research revealed that perceived supervisor support and psychological well-being had a positive and significant effect on green organizational behavior. In addition, it was determined that psychological well-being did not have a moderating role in the relationship between perceived supervisor support and green organizational behavior.

**Keywords:** Perceived supervisor support, Green organizational behavior, Psychological well-being, Public sector.



## Giriş

İklim değişikliği, çevre kirliliği, küresel sıcaklık artışı, doğada yaşanan tahribat ve dönüşüm gibi ekolojik sorunlar günümüzde tüm canlılar için tehdit oluşturmaktadır. İklim değişikliği ile küresel mücadele bağlamında küresel düzeyde imzalanan protokol ve anlaşmalar örgütleri bağlayıcı ve zorunlu hale getirmektedir. Ayrıca örgütlerin çevreci davranış politika, stratejiler belirlemesi ve çalışanlarını çevre dostu davranışlara yönlendirmesi örgütlerin varlıklarını sürdürebilme, rekabet avantajını sağlayabilmeleri için önem arz etmektedir. Son dönemlerin en popüler kavramlarından biri olan yeşil örgütsel davranıştır. Çalışanların çevreye yanlısı davranışları yeşil örgütsel davranış olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerde çalışanların çevre yanlısı davranışlarını teşvik etmek artık çok önemlidir. Geri dönüşüm, koruma ve atık azaltma davranışları gibi işyeri çevre yanlısı davranışların teşvik edilmesi, yalnızca işletmelerin yeşilleşmesine katkıda bulunmayacak, aynı zamanda iklim değişikliğini olumlu yönde etkileyecek ve daha fazla çevresel bozulmayı önleyecektir (Robertson & Barling, 2013). Çevresel sürdürülebilirlik stratejisini başarılı bir şekilde yürütmek için, işletmelerin, çalışanlar arasında işletmenin yeşil hedefleriyle uyumlu yeşil tutum ve davranışların geliştirilmesini teşvik etmesi önemlidir (Chaudhary, 2020, s. 639).

Algılanan yönetici desteği temelde çalışanların tutum ve davranışlarının yönlendirilmesi ve teşvik edilmesinde ilk yöneticiler ve üst yöneticiler tarafından gerçekleştirilen eylemlerdir. Yönetici desteği, işletmeler için belirgin özelliği olan önemli ve temel desteklerden en önde yer alan bir faktör olup, çalışan davranışlarını olumlu ve olumsuz olarak etkilemektedir. Yönetici önemli bir role sahip olup, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkide belirleyici olan, çalışanların sosyal, psikolojik ihtiyaç ve beklentilerini belirleyen, organizasyonda çalışanların ilk olarak iletişim sağladıkları, işletmenin temsilci konumundadır (Türkkan & Ülbeği, 2022). Yönetici desteği arttıkça çalışanların yeşil örgütsel davranış sergilemeleri beklenmektedir.

Çalışan davranışlarında psikolojik iyi oluşun önemli rol oynadığı vurgulanmaktadır. Psikolojik iyi oluş anlamlı amaç sürdürme ve anlamlı yaşam sürdürme olarak tanımlanmaktadır. İşgörenlerin psikolojik iyi oluşlarının yüksek ve düşük olması örgütlerin başarısını etkilemektedir (Zizek vd., 2015). Algılanan yönetici desteğinin psikolojik iyi oluşa katkı sağladığı görülmektedir. Özellikle son yıllarda

işletme bilimleri alanında ve psikoloji gibi birçok alanda bu konularla ilgili yapılan araştırmaların sayısı hızla artmıştır. Çalışanların psikolojik olarak iyi olması durumunda, örgütlerine ve çevre yanlısı davranışlara daha fazla çaba göstereceklerdir.

Bu çalışmanın amacı, örgüt içinde yöneticilerin pozitif davranışları çalışanların bunu yöneticilerinden gelen bir destek olarak algılamasının yeşil örgütsel davranışı etkileyebileceği ve bu süreçte psikolojik iyi oluşun etkisinin varsayımdan yola çıkarak, algılanan yönetici desteğinin çalışanların yeşil örgütsel davranışa yönelmesi üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun rolünü incelemektir. Araştırmada öncelikle söz konusu kavramlar ele alınmış, kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş ve bu süreçte amaçlara yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Daha sonra araştırmanın metodolojisi hakkında bilgi verilmiş ve bulgular aktarılarak sonuçlar tartışılmıştır.

## A. LİTERATÜR TARAMASI

**1. Algılanan Yönetici Desteği:** İnsanın yaşamı boyunca başkaları tarafından desteklendiğini algılaması kişiyi iyi hissetmesini sağlamakta ve kişinin, bir çalışan olarak, faaliyet gösterdiği iş alanında da desteklendiğini hissetmesi önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin çalıştığı kurumundan destek algılaması anlamına gelen örgütsel destek algısı ilgili yazında en fazla karşılaşılan kavramlardan biridir (Giray & Şahin, 2012). Örgütsel destek teorisi, (örgütsel destek algısı) çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanması, çalışanların örgütün artan çabaları ödüllendirmeye hazır olup olmadığını değerlendirmesi, çalışanın örgüte katkılarını ne kadar değer verildiğini ve iyi oluşlarının ne kadar önemseydiğine ilişkin genel inançlar oluşturduğunu varsaymaktadır (Rhoades vd., 2001). Bu inanç çalışanların faaliyet gösterdiği çalışma alanında kurumları tarafından kendilerine hem iyi oluşları hem de örgüte sağlanan katkılarının gözetilmesini kapsayan genel bir olumlu ve olumsuz yönelim olduğuna inanmaktadırlar (Eisenberger vd., 2002). Örgütsel destek teorisi; işletmenin yürüttüğü politikaların ve faaliyetlerin faydası konusunda işgörenler tarafından algılanabildiğini öne sürmektedir (Çakar & Yıldız, 2009). Örgütsel destek teorisi, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarını etkileyen psikolojik süreçleri de incelemektedir. Örgütün refahına özen gösterme ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmesine yardımcı olma konusunda hissedilen bir yükümlülük oluşturmaktadır. Ayrıca, algılanan kurumsal desteğin uyandırdığı ilgi ve saygı, sosyal-duygusal ihtiyaçların karşılanması ile çalışanların örgütsel üyelik ve rol statülerini bireylerin sosyal kimlikleriyle bütünleştirmelerine neden olur. Çalışanların örgütün artan performansı tanıdığı ve ödüllendirdiği yönündeki inançları güçlendirmesi, bu aşamada hem çalışanlar (örnek olarak artan iş memnuniyeti ve olumlu iyi oluş hali) hem de örgüt (örneğin performans, düşük olan işten ayrılma niyeti, yükselen duygusal bağlılık) için olumlu yönde sonuçları olmaktadır (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Kurumlar için örgütsel destek algısı önemli olmakla birlikte (Giray & Şahin, 2012) onun kadar önemli sayılan bir diğer destek türü ise çalışanlar tarafından algılanan yönetici desteğidir. Yönetici desteği, çalışanların kuruma ilişkin algılarını geliştirmede önemli bir rol oynar ve örgütsel desteği algılama becerisine sahip olan çalışanlar, yönetici desteğini algılama becerisine de sahip olmakta ve bu nedenle yönetici desteği, çalışanların iş tutum ve davranışlarını etkileyen çok önemli bir değişken olarak değerlendirilmektedir (Shi vd., 2014). Algılanan yönetici desteği çalışanlar, kuruluş tarafından kendilerine verilen değere ilişkin genel algılar oluşturdukları gibi, yöneticilerin de çalışanların

katkılarına ne ölçüde değer verdiğini ve refahlarını önemseme konusunda genel görüşler geliştirirler (Kottke & Sharafinski, 1988; Rhoades & Eisenberger, 2002). Algılanan yönetici desteği kavramı, işgörenlerin doğrudan bağlı oldukları onlardan sorumlu olan, yaptıkları işleri kontrol eden, maddi ve manevi yönetici desteğini ifade etmektedir (Tenteriz & Tozkoparan, 2022). Algılanan yönetici desteği duygusal veya araçsal destek, bilgi paylaşımı, güven veya yöneticinin ulaşılabilirliği şeklinde tanımlanabilir (Deschênes, 2023, s. 4). Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek, kurum çalışanlarının kendilerini güvende hissetmelerine ve arkalarında kurumun varlığını hissetmeleri olarak ifade edilebilir (Özdevecioğlu, 2003, s. 116). Geçmişte yapılan araştırmalar çalışanların en çok kendilerine en yakın kişilerden gelen geri bildirimlere değer verdiklerini göstermiştir. Örneğin Greller & Herold (1975) araştırmalarında çalışanların işleriyle ilgili bilgi almak için iş arkadaşlarından ve işletmesinden daha çok yöneticilerine güvendiklerini ortaya koymuştur (Kottke & Sharafinski, 1988). Hutchison (1997) yaptığı araştırmada yönetici desteği ile algılanan yönetici desteği arasında güvenilir ilişkiler olduğunu bildirmiştir (Rhoades vd., 2001). Yöneticiler, çalışanların iş performansı, ücret vb. gibi bireyselleştirilmiş uygulamalarda daha büyük bir rol oynama eğiliminde olup, yöneticiler çalışanları yönlendirmede ve değerlendirmede organizasyonun temsilcileri olarak hareket ettiklerinden, astlar bu tür uygulama desteklerinin yalnızca yöneticinin kişisel eğilimlerinden ziyade kısmen organizasyona atfetme eğilimindedirler. Nihai olarak, yönetici desteğine ilişkin algıların astların algılanan örgütsel destek üzerinde güçlü bir etkisi vardır (Shanock & Eisenberger, 2006).

**2. Yeşil Örgütsel Davranış:** İklim değişikliği, doğal kaynakların sürdürülebilirliği ve kirliliğin azaltılması gibi önemli çevresel konulara ilişkin artan yerel ve küresel kaygılar bağlamında, örgütsel psikologlar yeşil veya çevre yanlısı çalışan davranışını tahmin etmeye giderek daha fazla ilgi duymaktadır (Bissing-Olson vd., 2013). Araştırmacılar tarafından önemi iyi bilinen daha çevre yanlısı davranışlara yönelmesi konusunda insan davranış değişikliği ihtiyacı ve çevre yanlısı davranışların işyerinde nasıl teşvik edilebileceğini dair ampirik araştırmalar ihtiyacı olduğu ifade edilmektedir (Robertson & Barling, 2013). Çalışanların yeşil davranışları, çevreye olabildiğince az zarar veren hatta çevreye fayda sağlayan davranışlar çevre yanlısı davranış (Steg & Vlek, 2009), "çalışanların çevresel sürdürülebilirlikle bağlantılı olan ve buna katkıda bulunan ya da bundan zarar gören ölçklenebilir eylem ve davranışları" (Ones & Dilchert, 2012), kurum içinde yönetim ve işgörenler yönünden çevreyi korumaya katkı sağlayabilecek davranışlar (Erbaşı, 2019, s. 4), örgüt açısından çalışanların ortaya koydukları çevreye duyarlı davranışta bulunmaları (Yüksel vd., 2022), çalışanın, bağlı bulunduğu kurumun çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunan davranışı (Pehlivanlı, 2023, s. 436) olarak tanımlamalar yapılmıştır. Norton vd. (2015) çalışan yeşil davranışı, temel iş hedeflerine katkıda bulunan gerekli ve gönüllü olan davranış olarak iki başlıkta ele almışlardır. Gerekli olan çalışan yeşil davranışı; çalışanların gerekli iş görevleri bağlamında gerçekleştirilen yeşil davranışları, kurumsal politikalara bağlı kalmayı, çalışma yöntemlerini değiştirmeyi ve sürdürülebilir ürünler ve süreçler oluşturmayı içermektedir. Gönüllü olan çalışan yeşil davranışı ise; kurumsal beklentileri aşan kişisel inisiyatifi içeren yeşil davranışı, çevresel çıkarılara öncelik vermeyi, çevre programları ve politikaları başlatmayı, lobicilik faaliyetleri vb. teşvik etmeyi içermektedir. Çalışanların yeşil davranışları üzerine yürütülen araştırmalarda genellikle kaynak kullanımının azaltılması, malzemeleri yeniden kullanılması ve geri dönüşüm ile yeşil davranışı sınırlı olarak kavramsallaştırır ve yapılan araştırmaların çoğunda bireysel

davranışları tahmin etmeye odaklanmaktadır (Ones vd., 2018). Çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini artık birçok kuruluş stratejilerine de dahil etmekte ve böylece çalışan davranışlarını hedeflere yönelik katkıları (veya hedeflere uzaklaşması) bakımından değerlendirebilir (Zacher vd., 2023). Çalışan yeşil davranışı, organizasyonel çevresel sürdürülebilirliğin özü olarak düşünülebilir, çünkü organizasyonlar, farklı hiyerarşik seviyelerde çalışan yeşil davranışı uygulayan çalışanlar olmadan çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmaları bakımından zor gözükmetedir (Ones vd., 2018; Zacher vd., 2023).

**3. Psikolojik İyi Oluş:** Psikolojik iyi olma kavramı ilk olarak Bradburn (1969) tarafından psikolojik iyi oluşun boyutları ile sosyal süreçler arasındaki etkileşimin doğasını belirleyen araştırmasında kullanmıştır. Bradburn'ün (1969) araştırmasında olumlu ve olumsuz duygulanım arasındaki ilk ayrımı sağlamış, Bradburn ve meslektaşları, tarihsel nedenlerin yanı sıra sonuç değişkeni olarak mutluluğa odaklanmaya karar verilmişlerdir (Ryff, 1989, s. 1069). Bu olumlu ve olumsuz duygulanımları birbirinden ayıran ufuk açıcı çalışma, mutluluğu bu ikisi arasındaki denge olarak tanımlamıştır (Ryff & Keyes, 1995). Pozitif ruh sağlığı tanımı hem çok boyutlu hem de değer yüklü olduğu için kavram tanımlamak oldukça zor olmakla birlikte psikolojik iyi oluş bu nedenle, günlük deneyimin duygusal yönlerini kucaklayan geniş kapsamlı bir kavram olarak değerlendirilir (Warr, 1978, s. 111). Tanımlama zorluğundan dolayı yazarlar, ampirik olarak örtüşmeler bile, öznel iyi oluş duygularından farklı olduklarını savunmakta ve öznel iyi oluş, insanların yaşamları hakkındaki değerlendirmeleri olarak tanımlanırken, psikolojik iyi oluşun optimal insan işleyişini temsil ettiği düşünülmektedir (Diener, 1984, s. 544). Keyes vd. (2002) öznel iyi oluşu genel yaşam doyumu ve mutluluk açısından formüle ederken, psikolojik iyi oluş ağırlıklı olarak insani gelişme ve yaşamın varoluşsal zorluklarını formüle etmektedir. Psikolojik iyi olma halinin, insan yaşam döngüsü ilerledikçe daha karmaşık hale gelen çok boyutlu kişisel, işlemsel ve çevresel belirleyicileri vardır (Edwards, 2006, s. 358). Kişisel gelişim, çaba harcama, özerklik ve meydan okuma gibi kavramlarla da psikolojik iyi oluş ile özdeşleşmektedir (Değirmenci, 2019, s. 50). Psikolojik iyi oluşu Houben vd. (2015) pozitif duygusallık, mutluluk, yüksek benlik saygısı veya yaşam doyumu olarak belirtir. Psikolojik iyi oluşun temel işlevleri, kendini kabul etme, başkalarıyla olumlu ilişkiler, özerklik, hayatın amacı, kişisel gelişim, çevresel hakimiyet olarak belirtilir (Ryff, 1989, s. 1071). Bu altı boyuttan oluşan psikolojik iyi oluşu kendini gerçekleştirme süreci olarak tanımlanmıştır (Ryff, 1989; Weiss vd., 2016).

#### 4. Kavramlar Arası İlişki ve Hipotez Geliştirme Süreci

Örgütlerin sadece çevre konusunda politika ve strateji geliştirmeleri çevreci yaklaşımları bakımından yeterli olmamakla birlikte, örgütün tüm kademelerinde görev yapan çalışanların çevreci yaklaşım, yeni kavram olarak literatüre dahil edilen yeşil örgütsel davranış sergilemeleri gerekli olduğudur. Örgütlerin iş ve faaliyetlerinde her aşamasında yönetici desteği vurgusu yapılmaktadır. | 232 | Yöneticiler çalışanlarını ne kadar destekler ve refah seviyeleri ne kadar önemserler ise örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmaları bakımından önem arz etmektedir.

Bir yönetici iyi bir rol model olarak hizmet ettiğinde, hedef belirleme sürecini kolaylaştırdığında, çalışanların katkılarına değer verdiğinde ve çalışma grubuna güvendiğinde, yaratıcılık için algılanan yönetici desteğinin ortaya çıkması daha olası görülmektedir (Rhoades vd., 2001; Shi vd., 2014).

İşyerindeki çevre yanlısı davranışlara ilişkin literatür, iki tür süpervizör desteğine atıfta bulunulur (Costa vd., 2022). İlk olarak, yöneticilerin çalışanların katkılarına değer verme ve onların iyi oluşlarını önemseme derecesi (Eisenberger vd., 1986), ikincisi ise yöneticilerin çevre yanlısı davranışlara ilişkin önem vermesi ve yardım sunması olarak çevresel sürdürülebilirliğe verilen destek olarak ifade edilmektedir (Cantor vd., 2015). Aboramadan vd. (2022) araştırmasında yöneticilerin yeşil kapsayıcı liderliğe sahip olduklarında ve bunu uyguladıklarında, çalışanları işyerlerinin sürdürülebilir görüşleri daha fazla desteklediğini hissetmekte (algılanan yeşil örgütsel destek) ve daha fazla yeşil davranış sergilemekte olduğunu belirtilmektedir. Buna ek olarak, sürdürülebilir yeşil örgütsel destek algısı, yönetici düzeyindeki yeşil kapsayıcı liderlik ile çalışan düzeyindeki yeşil davranışlar arasındaki ilişkiye de aracılık etkisi tespit edilmiştir. Organizasyon yeşil sonuçları destekliyor olarak görüldüğünde, liderin çalışanlar üzerindeki etkisi artmakta olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bauer & Smith (1996) tarafından çalışmada, çevre konusunda proaktif bir şirket duruşunun, algılanan şirket çekiciliği, o şirkette işe devam etme niyeti ve bir iş teklifinin kabulü ile olumlu yönde ilişkili olacağı fikrini desteklemiştir. Khan & Khan (2021) tarafından yapılan iki farklı çalışmanın ilk çalışmasında, dönüşümcü liderliğin çalışanların yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve yeşil adanmışlığın da dönüşümcü liderlik ile çalışanların yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide önemli ölçüde aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İkinci çalışmada ise, çevresel tutumun dönüşümcü liderlik ve yeşil adanmışlık arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde yönettiği bulgularına ulaşılmıştır. Diğer bir çalışmada Paillé vd. (2013) organizasyonun çevre yanlısı davranışlarda bulunması için yöneticisine karar verme serbestisi ve gerekli kaynakları sağlayarak desteklediğini algılaması halinde çalışanın ekstra çevresel çaba gösterme olasılığının daha yüksek olduğunu ifade edilmektedir. Mishra (2017) tarafından yapılan çalışmada, örgütlerde çevre yanlısı davranışları teşvik etmek için yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının tüm potansiyelinden yararlanmanın daha fazla kapsamı olduğunu ve araştırma sonuçlarının analizinde aynı zamanda üst yönetimin desteğinin ve departmanlar arasındaki karşılıklı öğrenmenin çalışanlar arasında yeşil davranışları kolaylaştırmak için çok önemli olduğu belirtilmektedir. Kara & Çetinel (2023) çalışmalarında yönetici desteğinin çalışan performansı üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisinin olduğu bildirmektedir, Ertürk vd. (2016) yapılan çalışmada algılanan yönetsel desteğin, psikolojik iyi oluşun düşük düzeyde bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Bağdoğan (2018) çalışmasında algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Çankaya (2020) çalışmasında işgörenlerin algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik işlevselliğin bütünlük bir çerçevesinin, çevreye aktif katılımın ve çevreye hakimiyetin önemli bileşenleri olduğunu öne sürmektedir (Ryff, 1989, s.1071). Bissing-Olson vd. (2013) yapılan çalışma sonucunda, çalışanların kendilerini sakin, rahat ve mutlu hissettiklerinde gerekli iş görevlerini çevre dostu yollarla yerine getirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarılmış ve duygusal durumların işyerinde çevre yanlısı davranışları etkilediğine dair kanıtlar sağlanmıştır. Bu çalışmanın diğer sonucu ise, çevre dostu davranışı öngören duyguların çevresel konulara yönelik olması gerekmediğidir; bunun yerine, herhangi bir hedefle ilgili tesadüfi duygu, işyerinde çevre yanlısı davranışları etkileyebilmektedir (Andersson vd., 2013). Afsar vd. (2019) yapılan çalışmada, çalışan ve yöneticiden toplanan veriler ile yeşil paylaşılan vizyon, sorumlu liderliğin çevre

dostu davranış üzerindeki etkisine aracılık etkisinin olduğu ve bu dolaylı etkinin, yüksek iç çevresel kontrol odağına sahip çalışanlar için daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın temellendirildiği teorinin varsayımları, önceki yapılan çalışmaların bulguları ve açıklamalar doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki biçimde oluşturulmuştur:

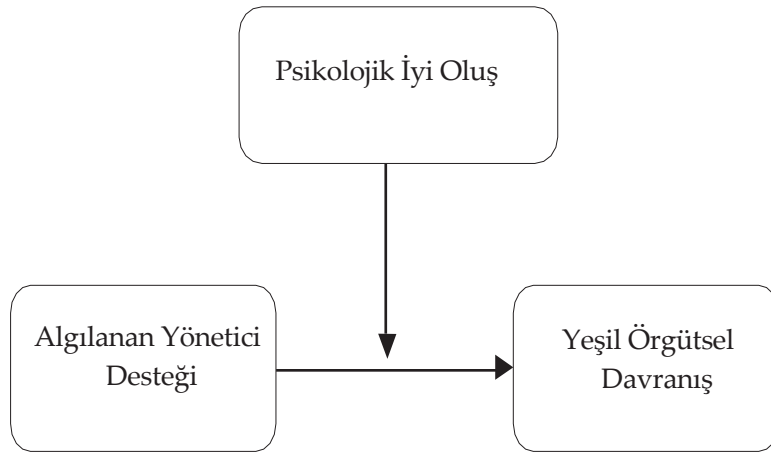
**H1:** “Algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır”.

**H2:** “Algılanan yönetici desteği yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü vardır”.

### 5. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmada, algılanan yönetici desteği, psikolojik iyi oluş ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkinin incelenmesi ve algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Araştırmada sınanacak olan teorik model aşağıdaki Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Teorik Model

## B. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın evreni, veri toplama aracı, tekniği, modeli ve analizi ele alınmıştır. Araştırma nicel bir çalışma olup, veri toplama olarak anket uygulanmıştır.

### 1. Araştırmanın Evreni

Araştırma evreni İstanbul ilinde kamu çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, İstanbul’da faaliyet gösteren bir kamu kurumunun 235 çalışanından oluşmakta olup, araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket formları 250 kamu çalışanına dağıtılmış ve

doldurtulmuş olup, ancak anketlerin 15 adedi eksik veya hatalı doldurma yüzünden örneklemden çıkarılmıştır. Toplam 235 anket değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

## 2. Veri Toplama Araçları

Anket formu, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mevcut ve toplam çalışma deneyim yılı gibi çalışanlar hakkında bilgi toplamaya yönelik demografik sorular ile algılanan yönetici desteği, psikolojik iyi oluş ve yeşil örgütsel davranışa ilişkin maddeler içermektedir. Anket formu algılanan yönetici desteği ve yeşil örgütsel davranış ölçekleri 5'li likert olarak, psikolojik iyi oluş ölçeği ise 7'li likert ölçeğine göre yapılandırılmıştır.

**Yönetici Desteği Ölçeği:** Giray & Şahin (2012) tarafından farklı ölçeklerden maddeler alınarak geliştirilen 11 maddeden oluşan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,94'tür.

**Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği:** Erbaşı (2019) tarafından geliştirilen ölçek 27 maddeden oluşmakta ölçeğin güvenilirlik katsayısı .818 olarak bulunmuştur.

**Psikolojik İyi Oluş Ölçeği:** (Diener vd., 2009; 2010) tarafından geliştirilen Telef (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan 8 maddeden oluşan ölçeğin güvenilirlik katsayısı .80 olarak bulunmuştur.

## 3. Verilerin Analizi

Algılanan yönetici desteği, yeşil örgütsel davranış ve psikolojik iyi oluş puanlarının ayrıntıları için basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanmıştır.  $\pm 1$  aralığında bulunan basıklık ve çarpıklık katsayıları normal dağılım varsayımının karşılaması için yeterli kabul edilmektedir (Hair Jr vd., 2014). Ölçek puanları için hesaplanan katsayılar belirtilen aralıkta yer almış ve normal dağılım varsayımının sağlandığı anlaşılmıştır ( $-0,75 \leq \text{Çarpıklık} \leq -0,49$ ;  $-0,27 \leq \text{Basıklık} \leq 0,74$ ).

Pearson korelasyon katsayısı hesaplanarak katılımcıların algılanan yönetici desteği, yeşil örgütsel davranış ve psikolojik iyi oluş puanları arasındaki ilişkiler hesaplanmıştır. Algılanan yönetici desteğinin ve psikolojik iyi oluşun yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolünü test etmek için ise Process (v 4.2) model 1 kullanılarak çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Çok değişkenli uç değerleri kontrol etmek için Cook uzaklık değerleri hesaplanmıştır (Field, 2009). Veri setinde çok değişkenli normal dağılımı bozan uç değerlerin olmadığı anlaşılmıştır (Cook uzaklık < 1). Varyans artış faktörü (VAF) değerlerinin 10'dan büyük olması çoklu bağlantı problemini işaret etmektedir (Çokluk vd., 2010). En yüksek VAF değerinin 1,10 olduğu ve araştırma değişkenleri arasında çoklu bağlantı probleminin bulunmadığı gözlenmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki ikili ilişkilerin dağılımını incelemek için saçılma diyagramı matrisi oluşturulmuştur. Matrislerdeki dağılımların doğrusal ilişkilere sahip olduğu belirlenmiştir. Standardize hata değerlerinin dağılımını belirlemek için histogram ve Normal P-P Plot grafikleri oluşturulmuş ve incelenmiştir. Histogram grafiğinde hata değerlerinin normal dağılım gösterdiği, Normal P-P Plot grafiğinde ise hata değerlerinin referans çizgisine oldukça yakın ve paralel dağıldığı gözlenmiştir. Elde edilen sonuçlar araştırma verilerinin çok



değişkenli analizler için uygun olduğunu göstermiştir. Analizler, SPSS 25.0 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

## C. BULGULAR

### 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

**Tablo 1.** Katılımcıların Tanılayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	82	34,9
	Erkek	153	65,1
	Toplam	235	100,0
Medeni durum	Bekâr	88	37,4
	Evli	147	62,6
	Toplam	235	100,0
Yaş	18-24	15	6,4
	25-34	108	46,0
	35-44	70	29,8
	45-54	42	17,9
	Toplam	235	100,0
Eğitim durumu	Lise	29	12,3
	Ön lisans	48	20,4
	Lisans	113	48,1
	Lisansüstü	45	19,1
	Toplam	235	100,0
Şu an çalışılan kurumdaki çalışma süresi	0-5 yıl	130	55,3
	6-10 yıl	51	21,7
	11-15 yıl	27	11,5
	16 yıldan fazla	27	11,5
	Toplam	235	100,0
Toplam çalışma süresi	0 - 5 yıl	52	22,1
	6 - 10 yıl	54	23,0
	11 - 15 yıl	45	19,1
	16 yıldan fazla	84	35,7
	Toplam	235	100,0
Sivil toplum kuruluşuna üye olma durumu	Evet	41	17,4
	Hayır	194	82,6
	Toplam	235	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %34,9'unun kadın, %65,1'i ise erkektir. Evli katılımcıların oranı %62,6'dır. Katılımcıların büyük bir oranı 25-34 yaş grubunda (%46) olduğu ve lisans mezunu olduğunu (%48,1) belirtmiştir. Katılımcıların çoğu mevcut kurumunda 0-5 yıl (%55,3) süre ile çalıştığını ifade etmiştir. Katılımcıların 0-5 yıl, %22,1'i, 6-10 yıl %23'ü, 11-15 yıl %19,1'i ve %35,7'si 16+ yıl mesleki

deneyime sahiptir. Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olduğunu belirten katılımcıların oranı %17,4'tür.

## 2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmanın ölçeklerin faktör yapısını incelemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi için örneklem büyüklüğü açısından veri yapısının uygunluğu test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve ölçeklerin güvenilirliği tespit edilmesinde Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) katsayısı incelenmiştir. Tablo 2'de değişken ölçeklerinin KMO, Bartlett, Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) değerleri sunulmaktadır.

**Tablo 2.** Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Testi Sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	KMO	Bartlett	sd	p	Varyans Açıklama Oranı	$\alpha$
Algılanan Yönetici Desteği	11	0,95	5285,17	36	<0,001	71,88	0,96
Yeşil Örgütsel Davranış	26	0,91	4358,42	313	<0,001	53,01	0,78
Psikolojik İyi Oluş	8	0,87	1321,41	15	<0,001	48,42	0,84

Açıklayıcı faktör analizinde, Bartlett testinde tüm ölçekler için istatistiki olarak anlamlı değerler hesaplanarak verilerin faktör analizi yapılmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör analizi, Temel Bileşenler Analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kesim noktası olarak faktörlerin yük değeri için 0,30 belirlenmiştir (Tabachnick & Fidell, 2007). Analiz sonucunda, ölçek maddelerinin orijinal formunda belirtildiği gibi dağıldığı gözlemlenmiştir. Hiçbir madde faktör yükü kesim noktasının altında kalmamıştır. Ölçeklerin maddelerinin toplam varyansın yüksek temsil gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinin hesaplanan alfa katsayısının yüksek derecede güvenilir olduğu, yeşil örgütsel davranış ölçeğinin ise ölçme aracının yeterli düzeyde olduğu göstermiştir. Verilerin temel bileşen analizi için uygun ve güvenilir olduğu gözlenmiştir.

## 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen ölçek faktör yapısının uygunluğu, ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile uyum iyiliği değerleri incelenerek yapılmıştır. Uyum iyiliği değer aralıkları ve verilerden elde edilen değerler Tablo 3'de yer almaktadır.

**Tablo 3.** Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler			Kaynak
			Algılanan Yönetici Desteği	Yeşil Örgütsel Davranış	Psikolojik İyi Oluş	
( $\chi^2/sd$ )	$\leq 3$	$\leq 4-5$	3,59	2,34	3,06	Byrne, (1989)
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,07	0,05	0,06	Browne & Cudeck, (1992)
SRMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,02	0,05	0,03	Tanaka & Huba, (1985);
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,90	0,95	0,90	0,97	Jöreskog & Sörbom, (1984),
AGFI	$\geq 0,90$	0,80-0,90	0,92	0,88	0,95	Bollen, (1989)
CFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,98	0,90	0,98	
IFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,98	0,90	0,98	

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) Maximum Likelihood Estimation yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. DFA sonucunda ölçeklerin faktör yapılarının uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir aralıkta olduğu için ölçek faktör yapılarının uygun olduğu gözlenmiştir.

#### 4. Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler ve Korelasyonlar

Araştırmada değişkenlerin arasındaki ilişkinin gücü ve yönünü belirlenmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Algılanan yönetici desteği, yeşil örgütsel davranış ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon tablosu, değişkenlerin ortalamaları, standart sapma ve puanları Tablo'4 de gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Algılanan Yönetici Desteği, Yeşil Örgütsel Davranış ve Psikolojik İyi Oluş Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ortalama	Standart sapma	1.	2.	3.
1. Psikolojik iyi oluş	44,94	6,66	1		
2. Algılanan yönetici desteği	43,56	10,15	0,43**	1	
3. Yeşil örgütsel davranış	107,82	14,61	0,24**	0,26**	1

\*\*p<0,01; N=235

Tablo 4 incelendiğinde, psikolojik iyi oluş puanları ile algılanan yönetici desteği ( $r=0,43$ ;  $p<0,01$ ) ve yeşil örgütsel davranış ( $r=0,24$ ;  $p<0,01$ ) puanları arasında orta ve düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı sonuçların ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Algılanan yönetici desteği puanları ile yeşil örgütsel davranış puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r=0,26$ ;  $p<0,01$ ). Algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş puanları arttığında yeşil örgütsel davranış puanları da artış göstermektedir.

## 5. Araştırmanın Hipotezlerinin Testi ve Sonuçları

Araştırmanın modeli yönelik geliştirilen hipotezlerin test ve sonuçları Tablo 5’de incelenmiştir.

**Tablo 5.** Algılanan Yönetici Desteğinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Yordayıcı Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Sh	$\beta$	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	p
Sabit	Yeşil örgütsel davranış	91,45	4,07		22,46	0,00	0,26	0,07	17,03	<0,01
Algılanan yönetici desteği		0,38	0,09	0,26	4,13	0,00				

Tablo 5 incelendiğinde, geliştirilen regresyon denkleminin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ( $R=0,26$ ;  $F=17,03$ ;  $p<0,01$ ). Algılanan yönetici desteği, yeşil örgütsel davranıştaki değişimin %7’sini açıklamıştır. Algılanan yönetici desteği yeşil örgütsel davranışı pozitif yönde yordamaktadır ( $\beta=0,26$ ;  $p<0,01$ ). Yönetici desteği algısı arttıkça yeşil örgütsel davranış gösterme eğilimi de artmaktadır. Bu sonuçlara göre, H1 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 6.** Algılanan Yönetici Desteğinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolünün İncelenmesi

Değişkenler	B	SH	t	p	LLCI	ULCI
(Sabit)	66,53	26,55	2,51	0,01	14,21	118,84
Algılanan yönetici desteği (AYD)	0,61	0,64	0,96	0,34	-0,64	1,87
Psikolojik iyi oluş (PİO)	0,65	0,60	1,08	0,28	-0,53	1,84
AYD x PİO	-0,01	0,01	-0,53	0,59	-0,04	0,02
R=0,30	R <sup>2</sup> =0,09		F (3;231)=7,54		$p<0,01$	

Bağımlı değişken= Yeşil örgütsel davranış

Tablo 6 incelendiğinde, algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolünü test etmek için geliştirilen regresyon denkleminin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ( $R=0,30$ ;  $F=7,54$ ;  $p<0,01$ ). Modelde, algılanan yönetici desteğinin ( $B=0,61$ ;  $p>0,05$ ), psikolojik iyi oluşun ( $B=0,65$ ;  $p>0,05$ ) ve AYD x PİO etkileşim ( $B=-0,01$ ;  $p>0,05$ ) değişkeninin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ayrıca, etkileşim değişkeninin (AYD x PİO) modele dahil edilmesi ile R2 de gözlenen değişim istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $R^2\text{-chg}= 0,001$ ;  $F(1;231) =0,28$ ;  $p=0,59> 0,05$ ). Psikolojik iyi oluşun algılanan yönetici desteği ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre, H2 hipotezi reddedilmiştir.

## Sonuç

Bu çalışma algılanan yönetici desteğinin çalışanların yeşil örgütsel davranışa yönelmesi üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluş rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, yöneticilerin verdiği destek algısı arttıkça çalışanların yeşil örgütsel davranış gösterme eğilimi de artırdığını göstermektedir. Algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş puanları arttığında ise yeşil örgütsel davranış puanları da artış göstermektedir. Ayrıca psikolojik iyi oluşun algılanan yönetici desteği ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olmadığı belirlenmiştir.

Ulusal literatürde araştırmada ele alınan üç değişken ile birbirleri arasında yapılan çalışmaya rastlanmamış ve uluslararası literatürde ise birbirleri arasında ikili değişkenler arasında incelemeler görülmektedir. Yapılan çalışmalarda Cantor vd. (2015) yöneticilerin çevreye yönelik denetim desteğine (algılanan yönetici desteği) ilişkin algılarının, astın çevreye olan bağlılığıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu ve denetleyici destek (algılanan yönetici desteği) algılarının çevresel bağlılığı artırabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada Zhang vd. (2021) çalışan yeşil davranışın iyi oluş üzerinde önemli bir yordayıcısı ve aynı zamanda öz saygının aracılık etkisinde ve algılanan organizasyon desteğinin çalışanların çevresel çabaları için düzenleyici rolünde de rol oynadığını bulunmuştur. Diğer bir çalışmada İyigün vd. (2020) yeşil örgütsel davranışını örgütsel özdeşleşme davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, sonuçlarına ulaşılmıştır. Aboramadan vd. (2022) yöneticilerin yeşil davranış desteklediğinde çalışanların daha fazla yeşil davranış sergilemekte olduğunu belirtmektedir. Madani & Najjari (2022) yeşil örgütsel desteğin çalışanların yeşil davranışlara yönelik tutumlarını olumlu yönde etkileyebileceğini, ayrıca örgütün, yöneticilerin veya meslektaşların görevlerini yerine getiren çalışanların etkili olmalarını destekleyecek ve destekleyici bir ortam oluşturmalarına fırsat sağlayacak yaklaşımları benimseyebileceklerini gösterdiği araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Setyaningrum (2023) algılanan yeşil örgütsel destek çevresel performansı pozitif yönde etkilediği ve bu pozitif etkide yeşil örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü tespit edilmiştir. Cica (2023) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme davranışının yeşil örgütsel davranış etkilediği sonucuna ulaşılmış, Sen ve Yıldırım (2023) ise yönetici desteğinin psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Literatürden elde edilen sonuçlar ile yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranış bulguları ile paralellik göstermekte ve desteklemektedir (Hipotez 1). Düzenleyici rolü üçüncü bir değişkenin alacağı değer çerçevesinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin farklılaşmasını belirtmektedir. Bu bağlamda çalışmadaki bulgulara göre algılanan yönetici desteği yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü üzerine anlamlı ve pozitif bir ilişki kurulamamıştır (Hipotez 2). Yazında, yeşil örgütsel davranışın yeni bir kavram olması ve diğer kavramlarla olan ilişkisini açıklayan çok az araştırma olması, çok düzeyli bir perspektiften inceleme ihtiyacını vurgu yapılması (Kim vd, 2014, Norton vd, 2015a; Norton vd, 2017) nedeni ile açıklanabilir. Bu değişkenleri birlikte ele alan bir araştırmaya rastlanmamış olması aracılık etkisini ortaya koyan sonucun kavramın gelişimine katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada nihai olarak yönetici desteğinin, yeşil örgütsel davranış yordanmasında anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiş olduğundan çalışanların yeşil örgütsel davranışa yönlendirilmesi için yöneticileri tarafından çalışanlara olumlu davranış gösterilmesi ve açık bir şekilde destek verilmesi

önerilmektedir. İklim değişikliği mücadele kapsamında örgütler çevreci davranışlar için stratejiler belirlemeli ve çalışanlarını çevreci davranış ve uygulamalara teşvik etmelidir. Örgütler çevre dostu davranışları sergileyen en önde olan aktörlerden olmalıdırlar.

Araştırmanın kısıtı olarak yalnızca kamu çalışanlarını örnekleme dahil edilmiştir ve bu nedenle daha geniş katılımcı örnekleri gelecekteki araştırmalar için yüksek bir önceliktir. Gelecek çalışmalar için yeşil örgütsel davranış ve çevresel sürdürülebilirlik yönünden kamu, özel, sivil toplum bazında ve sektörel olarak incelemelerde bulunabilir, kişisel, bağlamsal ve motive edici faktörlerin araştırmalarında yazını zenginleştirilebileceği öngörülebilir. Yeşil davranışın çok yeni bir kavram olması ve literatürde araştırmada ele alınan değişkenlerin birbirleri ile yapılan çalışmaların sınırlı olmasından dolayı değişkenler için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Yazında algılanan yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş ile ilgili çalışmalar bulunmasına rağmen; çevresel sürdürülebilirlik için önemli ve yeşil örgütsel davranış üzerinde yapılan ilk çalışmalardan biri olması, araştırmanın özgün değerini yansıtmakta ve bu kapsamda yazına önemli katkı sunacağı düşünülmektedir.

### **Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulu'nun 27/02/2023 tarih ve E-65836846-044-280119 numaralı kararı ile alınmıştır.

### **Katkı Oranı Beyanı (Zorunlu)**

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sağlamış olduklarını beyan eder.

### **Çıkar Çatışması Beyanı (Zorunlu)**

Makale yazarları aralarında herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan eder.



## Kaynakça

- Aboramadan, M., Crawford, J., Turkmenoglu, M. A., & Farao, C. (2022). Green inclusive leadership an employee green behaviors in the hotel industry: Does perceived green organizational support matter? *International Journal of Hospitality Management*, 107, 103330. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103330>
- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2019). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297-312. <https://doi.org/10.1002/csr.1806>
- Andersson, L., Jackson, S. E., & Russell, S. V. (2013). Greening organizational behavior: An introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 151-155. <https://doi.org/10.1002/job.1854>
- Bauer, T.N., & Aiman-Smith, L. (1996) Green career choices: The influence of ecological stance on recruiting. *Journal of business and psychology*, 10, 445-458 <https://doi.org/10.1007/BF02251780>
- Bağdoğan, S. Y. (2018). Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(3), 5-20. <https://doi.org/10.4026/isguc.466669>
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1788>
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods and Research*, 21, 230-258.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Adline Publishing.
- Byrne, B. M. (1989). *A Primer of LISREL, Basic Assumptions and Programming for Confirmatory Factor Analysis Models*. New York: Springer.
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Blackhurst, J. (2015). An examination of how supervisors influence their subordinates to engage in environmental behaviors. *Decision Sciences*, 46(4), 697-729. <https://doi.org/10.1111/dec.12149>
- Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>
- Cica, H. R. (2023). *Çalışanların örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme davranışının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çevre tutkusunun aracı rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Costa, A., Mouro, C., & Duarte, A. P. (2022). Waste separation-Who cares? Organizational climate and supervisor support's role in promoting pro-environmental behaviors in the workplace. *Frontiers in Psychology, 13*, 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1082155>
- Çakar, N. D., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(28)*, 68-90. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6142/82426>
- Çankaya, M. (2020). Sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(8)*, 79-98. <https://dergipark.org.tr/pub/asead/issue/56449/768948>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyükoztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Değirmenci, B. (2019). Kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılık psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracılık rolü. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 4(1)*, 47-63. <http://tursbad.hku.edu.tr/pub/issue/44945/532954>
- Deschênes, A. A. (2023). Professional isolation and pandemic teleworkers' satisfaction and commitment: The role of perceived organizational and supervisor support. *European Review of Applied Psychology, 73(2)*, 100823. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100823>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*, 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., & Oishi, S. (2009). New measures of well-being. In E. Diener (Ed.) *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener*, 247-266. *Springer Science + Business Media* [https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4\\_12](https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12)
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research, 97*, 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Edwards, S. (2006). Physical exercise and psychological well-being. *South African journal of psychology, 36(2)*, 357-373. <https://doi.org/10.1177/008124630603600209>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71(3)*, 500. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *American Psychological Association, 87(3)*, 565-573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal, (86)*, 1-23. <https://doi :10.26650/imj.2019.86.0001>



- Ertürk, A., Kara, S. B. K., & Güneş, D. Z. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuefd/issue/28550/304594>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1. <https://doi.org/10.20409/berj.2022.363>
- Greller, M. M., & Herold, D. M. (1975). Sources of feedback: A preliminary investigation. *Organizational behavior and human performance*, 13(2), 244-256. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90048-3](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90048-3)
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling*. Sage Publications.
- Houben, M., Van Den Noortgate, W., & Kuppens, P. (2015). The relation between short-term emotion dynamics and psychological well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(4), 901. <https://doi:10.1177/1461355720907620>
- Hutchison, S. (1997). A path model of perceived organizational support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12, 159-174.
- İyigun, O., Resat Cica, H., Güvendi, K., & Sensoy Büyükaslan, B. (2020). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü: bir kamu kurumunda araştırma. *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi 28. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 784-799.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1984). Analysis of Linear Structural Relationships by Maximum Likelihood, Instrumental Variables, and Least Squares Methods. Mooresville, In: *Scientific Software*.
- Kara, E., & Çetinel, M. H. (2023). Yönetici desteği ile çalışan performansı arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluş ve personel güçlendirmenin aracı etkisinin belirlemesi. *Sosyoekonomi*, 31(56), 109-128. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2023.02.05>
- Khan, A. N., & Khan, N. A. (2021). The nexuses between transformational leadership and employee green organisational citizenship behaviour: Role of environmental attitude and green dedication. *Business Strategy and the Environment*, 31(3), 921-933. <https://doi.org/10.1002/bse.2926>
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2014). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management* 43-5. <https://doi: 10.1177/0149206314547386>.
- 244 | Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48(4), 1075-1079. <https://doi.org/10.1177/0013164488484024>

- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S. L., & Ashkanasy, N. M. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996-1015. <https://doi.org/10.1002/job.2178>
- Madani, J., & Najjari, R. (2022) Green Organizational Support: A New Approach in Reinforcement and Promoting Green Organizational Behavior of Employees. *Academy of Organizational Behavior Management*, 44, 1. [https://obs.sinaweb.net/article\\_701384.html?lang=en](https://obs.sinaweb.net/article_701384.html?lang=en)
- Mishra, P. (2017). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762-788 <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2016-1079>
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Employee green behaviors', In S. E. Jackson, D. S. Ones, & S. Dilchert (Eds.), *Managing human resources for environmental sustainability* (ss. 85–116). Jossey-Bass/Wiley. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/istanbul-ebooks/detail.action?docID=837584>
- Ones, D. S., Wiernik, B. M., Dilchert, S., & Klein, R. M. (2018). Multiple domains and categories of employee green behaviours: More than conservation. Chapters, in: V. K. Wells, D. Gregory-Smith & D. Manika (Eds.), *Research handbook on employee pro-environmental behaviour, chapter 2*, (ss. 13-38). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781786432834.00007>
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (21), 77-96. <https://www.researchgate.net/publication/291339169>
- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552-3575. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777934>
- Pehlivanlı, E. A. (2023). *Çalışanın yeşil davranışı*. Efe Akademi Yayınları.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194. <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sen, H. T., & Yildirim, A. (2023). The relationship between nurses' perceived organisational, supervisor and co-worker support, psychological well-being and job performance. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 73(3), 552-557. <https://doi.org/10.47391/jpma.6594>
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Shi, M.-H., Liu, B.-C., Chen, W., Zhou, G.-Y.-T., & Lin, W.-S. (2014). The relationship between supervisor error bearance and employee creativity: perceived supervisor support as a mediator and proactive personality as a moderator. *2nd International Conference on Education Technology and Information System (ICETIS 2014)*, (ss. 566-569). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icetis-14.2014.126>
- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309-317. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>
- Setyaningrum, R. P. (2023). Achieving employee environmental performance through perceived organizational support towards the environment: a mediated-moderation analysis. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17-30 <https://doi.org/10.20885/jsb.vol27.iss1.art2>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tanaka, J. S., ve Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2414.4480>
- Tenteriz, Y., & Tozkoparan, G. (2022). Algılanan yönetici desteği ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 13(1), 89-107. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/klujfeas/issue/40803/434633?publisher=klu>
- Türkkan, G., & Ülbeği, İ. D. (2022). Algılanan yönetici desteği ve yöneticiye güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 29(4), 661-682. <https://doi.org/10.18657/yonveek.1063360>
- Warr, P. (1978). A study of psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 69(1), 111-121. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1978.tb01638.x>
- Weiss, L. A., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2016). Can we increase psychological well-being? The effects of interventions on psychological well-being: A meta-analysis of randomized controlled trials. *PloS one*, 11(6), e0158092. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0158092>
- Yüksel, A., Uçkun, S., & Uçkun, C. G. (2022). Çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına ilişkin bir araştırma. *International Academic Social Resources Journal*, 7(43), 1380-1387. <http://dx.doi.org/10.29228>

- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 465-494. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421>
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How does employee green behavior impact employee well-being? An empirical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1669. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041669>
- Zizek, S., Treven, S., & Cancer, V. (2015). Differences in personal holism of slovenian employees. *Proceedings of the 6th Global Conference on Managing in Recovering Markets (GCMRM 2015)* (ss. 651-672). University of Maribor, Faculty of Economics and Economics and Business May 18–19.

