

*Havacılık Sektörü Çalışanlarının Yeşil İş İklimi Algılarının Yeşil Davranış Üzerindeki Etkileri: Yeşil Motivasyonun Aracı Rolü**

Tugay Öney¹

Received/ Başvuru: 09.09.2024

Accepted/ Kabul: 21.10.2024

Published/ Yayın: 28.10.2024

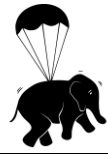
Öz

Havacılık, son teknolojik argümanlar kullanılarak çevresel etkileri çözüme noktasında birçok değişimlere öncülük eden bir sektör olsa da çalışanların yeşile yönelik davranışsal değişimlerini ele alan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu bulgu eksikliğini doldurmaya odaklanan araştırmanın amacı, havacılık sektörü çalışanlarının yeşil iş iklim algılarının yeşil davranış üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu ilişkide yeşil motivasyonun aracı rolü oynayıp oynamadığını belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Türk sivil havacılık sektöründe farklı departmanlarda görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır (n= 308). Söz konusu örneklemden elde edilen verilerle araştırmanın model ve hipotezlerini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmış, aracı etkilerini test etmek için ise Jamovi programındaki Medmod makrosundan yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, yeşil iş iklimi boyutlarından örgütsel ve iş arkadaşlarının yeşil iklim algılarının çalışanların yeşil davranışları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yeşil içsel motivasyonun hem örgüte hem de iş arkadaşlarına yönelik iş iklimi algıları ile çalışanların yeşil davranışları arasındaki ilişkide aracı rolüne sahip olduğu gözlenmiştir. Buna karşın, yeşil dışsal motivasyonun hem örgüte hem de iş arkadaşlarına yönelik iş iklimi algıları ile çalışanların yeşil davranışları arasındaki ilişkide aracı rol oynamadığı saptanmıştır. Bu çalışmanın katkısı, sektörün 2050 hedeflerine ulaşması için yönetim ve stratejilerin geliştirilmesine kaynak ve rehber niteliği taşımasıdır. Araştırma bulgularından çıkarımlar yapılmış, birtakım kısıtlar ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: yeşil iş iklim algıları, çalışan yeşil davranış, yeşil motivasyon, havacılık sektörü

* Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan, 2023/499 sayılı ve 22.12.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır

¹ Dr., Türk Silahlı Kuvvetleri, Türkiye, tugay38991167@gmail.com, Orcid: 0000-0003-2883-5889



The Effects of Aviation Sector Employees' Perceptions of Green Business Climate on Green Behavior: The Mediating Role of Green Motivation

Abstract

Although aviation is a sector that has pioneered many changes in solving environmental impacts by using technological arguments, a limited number of studies address employees' behavioral changes towards green practices. Addressing this research gap, the study aims, is to reveal the effect of aviation sector employees' perceptions of green work climate on green behavior and to determine whether green motivation plays a mediating role in this relationship. The sample of the study consists of Turkish civil aviation sector employees (n= 308). Confirmatory factor analysis and multiple regression analysis were conducted to test the model and hypotheses of the study and Jamovi program was used to test mediation effects. Based on the findings of the study, it was determined that organizational and coworkers' perceptions of green climate, which are among the dimensions of green business climate, have a positive effect on employees' green behaviors. In addition, it was observed that green intrinsic motivation has a mediating role in the relationship between business climate perceptions towards both the organization and employees and employees' green behaviors. On the other hand, it was found that green extrinsic motivation did not mediate the relationship between business climate perceptions towards both the organization and employees and employees' green behaviors. The study contributes by providing a source and guide for the development of management and strategies for the sector to reach its 2050 targets. Some limitations and recommendations are presented by making inferences from the research findings.

Keywords: green work climate perceptions, employee green behavior, green motivation, aviation sector



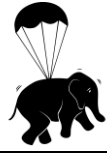
EXTENDED ABSTRACT

Background & Purpose: Sustainable organizations always consider the interaction of their strategies and practices with the environment. They make sense of their workplaces by interpreting indicators in the environment, as employees' pro-environmental behavior is also an important factor in implementing the organization's sustainability policies and demonstrating the value of organizations. Such collective meaning-making forms the basis of organizational climate, which refers to employees' shared perceptions of the practices and procedures they value in a work context (Zientara and Zamojska, 2018). In this climate, employees will encourage their colleagues to exhibit environmentally friendly behaviors, as their colleagues exhibit pro-environmental behaviors in the workplace (Norton et al., 2014; Norton et al., 2015). It is evaluated that employees who exhibit green behaviors with this incentive in the organizational climate will be influenced by intrinsic motivation, which naturally includes exciting or rewarding activities, and extrinsic motivation, which requires following the actions arising from external factors, to exhibit environmentally friendly behaviors. Especially when the practices, policies and strategies of the aviation sector, which is the sectoral locomotive, are examined in terms of both environmental and human resources, this study is expected to fill the gaps in the literature and sectoral gaps in green research.

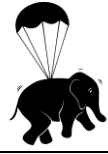
This study aims to reveal the effect of green work climate perceptions on employee green behavior and whether green motivation has a mediating role in this effect. This study was conducted on aviation sector employees who care about environmental factors.

Research Method: In order to reveal the green work climate perceptions of employees in the aviation industry, the green work climate perceptions scale developed by Norton et al. (2014) consisting of 8 statements and 2 dimensions was used. The one-dimensional employee green behavior scale developed by Bissing-Olson et al. (2013) was used to measure the pro-environmental behaviors of employees related to daily tasks. Li et al. (2020) developed an 11-item two-dimensional scale to measure green motivation tendencies. The statements in the scale are rated on a 5-point Likert-type scale from “strongly disagree” to “strongly agree” and from “never” to “always”. The survey data were collected between January 12 and April 24, 2024. The sample of the study consists of aviation sector employees. A total of 399 questionnaires were distributed and a total of 308 questionnaires were evaluated after removing outliers and missing questionnaires.

Conclusion: Cronbach's alpha value of the scale of green business climate perceptions, which is the independent variable, is $\alpha=0.735$, Cronbach's alpha value of the scale of employee green behavior, which is the dependent variable, is $\alpha=0.697$ and Cronbach's alpha value of green motivation, which is the mediating variable, is $\alpha=0.843$. According to the results of the analysis, it was determined that both organizational green climate perceptions and coworkers' green climate perceptions have a positive effect on employees' green behaviors. In addition, it was observed that green intrinsic motivation mediates the relationship between green climate



perceptions towards both the organization and coworkers and employees' green behavior. On the other hand, it was found that green extrinsic motivation did not mediate the relationship between green climate perceptions towards both the organization and colleagues and employees' green behavior. It is evaluated that the research results fill the gap in the literature and provide important contributions to the academy and the sector.



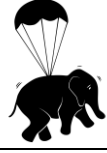
1. GİRİŞ

Son 40 yıldan bu yana, pek çok çalışma insanlığın dünya üzerindeki eylem ve faaliyetlerinin olumsuz etkisini araştırmıştır (Popowich vd., 2020). Özellikle son yıllarda insanların yaptıkları eylem ve faaliyetlerdeki olumsuz etkilerin hava, su ve gürültü kirliliği ile birlikte doğal kaynakların tüketilmesi gibi çevresel sorunlara neden olduğu görülmektedir (Prillwitz ve Barr, 2011). Kuruluşların sürdürülebilirliği açısından temel zorluk olarak ortaya çıkan çalışanların çevresel performansı (Comin vd., 2020; Hameed vd., 2020) da göz önüne alındığında, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çevre yönetiminin esas kaygı unsuru haline gelmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle yetkililer ve düzenleyici konumunda olan yöneticiler, yaşanan bu kaygı ve sorunlara çözüm olarak kuruluşları yeşil ürün ve hizmetlere teşvik etmektedir (Comin vd., 2020; Cop vd., 2020; Yong vd., 2020). Hatta birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede hükümetler, sera gazı emisyonlarını azaltmak, doğal kaynakları korumak ve endüstriyel kirliliği kontrol etmek amacıyla politikaları çerçeveleyip uygulamaya geçmektedir. Bununla birlikte kuruluşlar çevresel açıdan iyileştirilmiş bir performans elde etmek amacıyla geleneksel modellerini yeşil modellere dönüştürecek tutum ve davranışları teşvik eden bir iklim yaratmaya çabalamaktadır (Marchand ve Walker, 2008; Zsóka vd., 2013; Mousa ve Othman, 2020).

Bir kurumun çevre ile ilgili iş iklimi, çalışanlarının kurumun politikaları, uygulamaları ve kültürü hakkındaki algılarının çevresel sorumlulukla nasıl ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Norton vd., 2014). Çalışanların örgütsel çalışma ortamlarına ilişkin algıları ise, işyerindeki çeşitli bilgileri açıklamayı amaçlayan kişisel değer temelli şemaları (James vd., 2008), benimsenen değerleri ve davranış normlarını (Clegg ve Spencer, 2007) yansıtmaktadır. Buna göre, çalışanların yeşil iklim algısı, örgütsel stratejileri ve uygulamaları çevresel ve yeşil felsefe açısından tanımlarını ve yorumlamalarını yansıtmaktadır (Norton vd., 2015). Kolektif bir olgu olarak örgütlerdeki yeşil iklim, çalışanlara istenen sonuçlara yönelik yönergeler ve hedefler veren ve onların çevre odaklı tutum ve davranışlarını düzenleyen bağlamsal bir faktördür (Schneider ve Reichers, 1983; Norton vd., 2014).

Çalışanların örgütsel beklentiler ve destekleri hakkındaki algıları ile iş arkadaşlarının çevreciliğe yönelik olumlu tutumları ve davranışlarının çevre yanlısı davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu değerlendirilmektedir (Norton vd., 2014). Çalışanın yeşil davranışı, çevre yanlısı davranış kavramından gelişen bir kavram olup, bir kuruluşun stratejik sürdürülebilirlik politikasını gerçek sonuçlara dönüştürmede en önemli adımların başında gelmektedir ve kurumsal çevresel sürdürülebilirlikte önemli bir temel rol oynamaktadır (Galpin ve Lee Whittington, 2012; Zhang ve Liu, 2016). Birçok psikolog, bilim insanı ve araştırmacının bu davranışı “yeşil davranış”, “sürdürülebilirlik davranışı”, “çevre yanlısı davranış” ve “çevre tutumu” gibi benzer veya aynı terimlerle kullandığı görülmektedir.

Çalışanların yeşil davranışı, ölçülebilir davranışlar içeren, çalışanın kontrolü altında olduğu ve çevresel sürdürülebilirlik ile bağlantılı bir kavramdır (Ones ve Dilchert, 2012, s.87; Ones vd., 2018) ve bu davranışın gönüllü yeşil davranış ve görev ile ilgili (zorunlu) yeşil davranış olarak

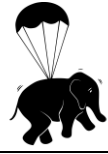


iki boyutta ele alındığı görülmektedir. Bir çalışanın temel iş görevlerinin dışında kalan davranışları (örneğin, çevre için vatandaşlık davranışı) veya inisiyatif gerektiren davranışlar gönüllü yeşil davranış iken, örgütsel çerçeve içerisinde gerçekleştirilen ve çalışanların yaptıkları iş kapsamında olan çevre yanlısı davranışlar görevle ilgili yeşil davranış olarak tanımlanmaktadır (Bissing-Olson vd., 2013; Norton vd., 2015).

Kurumsal olarak çevresel sürdürülebilirlik konusuyla ilgilenen araştırmacılar, işyerinde çevre dostu tüm davranışları teşvik etmede motivasyonun büyük öneme sahip olduğunu ifade etmektedirler (Ones ve Dilchert, 2012; Paillé ve Boiral, 2013; Graves vd., 2013). Hatta işverenlerin çevre dostu eğitim sağlama gibi faaliyetler düzenlemesinin, yeşil içsel ve dışsal motivasyonun yanı sıra proaktif çevre yönetimi olgunluğu ile güçlü ve olumlu bir şekilde ilişki olduğu değerlendirilmektedir (Ahmed vd., 2021).

İçsel motivasyon üzerine yapılan araştırmalar, dışsal motivasyona kıyasla çok daha az ilgi görmektedir (Kiefer vd., 2019); ancak önceki çalışmalardan elde edilen bulgular, içsel motivasyonun kuruluşların yeşile yönelmesini kolaylaştırmada kilit bir rol oynadığını göstermektedir (Bonilla-Priego vd., 2022; Willander, 2007). Daha da önemlisi, içsel ve dışsal motivasyonların göreceli önemini karşılaştıran bazı yeni araştırmalar, içsel motivasyonun yeşile yönelen kuruluşları artırmada dışsal motivasyona göre daha baskın olduğunu göstermektedir (Li vd., 2020; Stadtler ve Lin, 2017). Kısacası, içsel ve dışsal motivasyonların çevreci olma konusundaki rolleri literatürde bir dereceye kadar araştırılmıştır.

Çalışanların hayatlarının neredeyse üçte birini işyerinde geçirdikleri göz önünde bulundurulduğunda, görevle ilgili davranışlar açısından çalışanın yeşil davranışlarının çevre üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmesi beklenmektedir. Bu bağlamda, çalışma iklimi çok önemli bir rol oynamaktadır. Normatif davranış teorisine dayanarak, Norton ve arkadaşları (2014), çalışanların organizasyonun yeşil iş iklimine ilişkin algılarının, çalışanların çevresel sürdürülebilirlikle ilgili örgütsel davranış normlarına ilişkin görüşlerini şekillendirebileceğini ifade etmektedir (Norton vd., 2014). Ayrıca, çalışanların bir organizasyonun yeşil iş iklimine ilişkin algıları ne kadar yüksek olursa, çalışanların motivasyonu o kadar güçlü olacak ve organizasyonun gerekliliklerine göre hareket etme motivasyonu o kadar artacaktır (Deci ve Ryan, 2000). Sonuç olarak yeşil iş iklimi algıları ile yeşil davranış arasındaki etkileşim farklı motivasyonel durumlarla şekillenebilir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, literatüre dayalı olarak, yeşil motivasyonun (içsel ve dışsal motivasyon) yeşil iş iklimi algıları (kurumun ve iş arkadaşlarının yeşil iş iklimi yönelimi) ile çalışanların yeşil davranışları (görevle ilgili) arasındaki bağlantıya nasıl belirgin bir şekilde müdahale ettiğini açıklamaya yönelik kavramsal bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir.



2. KAVRAMSAL ARKA PLAN

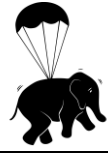
2.1. Yeşil İş İklimi Algısı

Bir organizasyonda çalışanlar çevresel birtakım göstergeleri baz alarak işyerlerini anlamlandırır. Bu anlamlandırmada çalışanlar benzer bilgi ve deneyimlere sahip oldukları için aynı iş ortamında çalışmanın ve etkileşimde bulunmanın birtakım değerlerin paylaşımında, ortak söylem ve tartışmalara katılmada kolektif metaforları oluşturmaktadır (Babnik vd., 2014). Bu tür kolektif anlamlandırma, çalışanların bir iş bağlamında değer verilen, sürdürülen ve beklenen davranışları simgeleyen bağlamsal göstergeleri temsil eden kurumsal politikalar, ödüllendirilen ve desteklenen uygulamalar ve prosedürlere ilişkin ortak algılarına atıfta bulunan iş ikliminin temelini oluşturmaktadır (Schneider, 1975; Zientara ve Zamojska, 2018).

Örgütsel olarak önemli bir bağlamsal faktör olan iş iklimi, genel olarak işgörenlerin ve yöneticilerin her türlü duygusal ve fiziksel yapıları üzerinde önemli bir etkisi olduğu gibi, kritik bir faktör olarak çalışanların çevre yanlısı davranışlarını da etkilemektedir (Kuenzi ve Schminke, 2009; Norton vd., 2014). Hatta çalışanlar, iş arkadaşlarının çevre dostu olduğunu gözlemlediklerinde, bu durum onlarda sürdürülebilir işyeri faaliyetlerine dahil olmaları açısından motivasyon durumları da yaratabilir. Bu bakış açısı günümüz kuruluşlarının değer sistemlerinin ve hedeflerinin oluşturulmasında kuruluşun kendisinin ve çalışanlarının iş iklim algılarının çevresel konulara nasıl önem verdiğini yansıtmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların kurum ve iş arkadaşlarına ilişkin iklim algılarının, çevresel sürdürülebilirlikle ilgili kurumsal değer ve hedeflere ilişkin görüşlerini ve buna uygun davranışlarını şekillendirebileceği düşünülmektedir (Norton vd., 2014).

Yeşil iş iklim algıları ise özünde, çalışanların kurumlarına ve iş arkadaşlarına yönelik çevresel sürdürülebilirlik algılarıdır (Norton vd., 2014). Çalışanların yeşil iklim algısı, örgütsel stratejileri ve uygulamaları çevresel ve yeşil felsefe açısından tanımalarını ve yorumlamalarını yansıtmaktadır (Norton vd., 2015). Kolektif bir olgu olarak örgütlerdeki yeşil iklim, çalışanlara istenen sonuçlara yönelik yönergeler ve hedefler vererek onların çevre odaklı tutum ve davranışlarını düzenleyebilir (Schneider ve Reichers, 1983). Ayrıca çalışma ortamının yeşil ve çevresel algısı, yeşil yönelimine (örneğin çevresel zihniyet ve davranışlar) organizasyon tarafından değer verildiğini, teşvik edildiğini ve hatta ödüllendirildiğini göstermektedir (Chou, 2014).

Bir organizasyonda çalışanların karşılaştıkları deneyim ve kurumsal politikalara ilişkin ortak algıları, işyerinde neyin uygun ve arzu edilen davranış olduğu konusunda karar vermelerini etkilemektedir (Zohar ve Luria, 2005). Yüksek düzeyde yeşil iş iklimi algısına sahip kişilerin karar alma süreçlerinde çevresel sürdürülebilirliğe öncelik verme olasılıkları daha yüksektir ve karbon ayak izlerini azaltmak veya sürdürülebilirliği teşvik eden politikaları desteklemek gibi daha sürdürülebilir bir geleceğe katkıda bulunan eylemlerde bulunma konusunda daha motive olabilirler (Tuan, 2021). Sonuç olarak, bir kuruluşun çevresel sürdürülebilirlikle ilgili davranış



normlarına ilişkin çalışanların görüşlerini şekillendirmede iş iklim algılarının katkısının oldukça büyük olduğu söylenebilir (Norton vd., 2014).

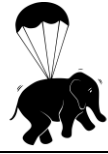
2.2. Çalışanın Yeşil Davranışı

Çevre yanlısı davranış kavramından geliştirilen yeşil davranış, bir kuruluşun stratejik sürdürülebilirlik politikasını gerçek sonuçlara dönüştürmeye yönelik kritik adımlardan biridir ve kurumsal olarak çevresel sürdürülebilirlikte önemli bir rol oynamaktadır (Galpin ve Lee Whittington, 2012; Zhang ve Liu, 2016). Bu rol kapsamında araştırmalar da, insan davranışlarının kirlilik ve iklim değişikliği gibi küresel sorunlarla bağlantılı olduğunu (WMO, 2023) ve yeşil davranışı teşvik ederek kuruluşların çevre koruma ve sürdürülebilirlik çabalarına katkıda bulunabileceğini göstermektedir (Öney vd., 2024).

Bir organizasyon üyesinin sürdürülebilirlik türünden olan çevre ile ilişkili her türlü faaliyetleri (Ones ve Dilchert, 2012) olarak tanımlanan yeşil davranış, örgütsel davranış çalışmalarında önemi giderek artan bir yapıdır. Hatta çalışanların davranışlarının kurumun hedeflere katkısı (veya bu hedeflerden uzaklaşması) açısından yeşil davranış, örgütlerin sürdürülebilirlik stratejilerinden olan çevresel unsurun temel taşı olduğu ifade edilebilir. Çünkü örgütlerin her departmanındaki çalışanlar, çevre ile ilgili davranışları gerçekleştirmeden çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşamazlar (Ones vd., 2018).

Çalışanların yeşil davranışları çevreye yönelik bireysel dostane davranışları da yansıtmaktadır (Norton vd., 2015). Bu, hem görevle ilgili (zorunlu) yeşil davranışları hem de gönüllü yeşil davranışları içermektedir. Zorunlu yeşil davranış, çalışan performans değerlendirmesinin ayrılmaz bir parçası olan ve doğrudan veya dolaylı olarak bir kuruluşun stratejisine ve misyonuna hizmet eden çevreci resmi görevler olarak tanımlanmaktadır. Gönüllü yeşil davranış ise, bir çalışanın gerekli resmi görevlerinin ötesine geçen kuruluşun beklentilerini aşan ve örgütsel vatandaşlık davranışına benzeyen gönüllü yeşil davranışları yansıtır ve performans değerlendirmesinde dikkate alınmaz (Bissing-Olson vd., 2013; Paillé ve Boiral, 2013).

Bireylerin davranışa yönelik tutumları planlı davranış teorisi ışığında belirlendiğinden (Ajzen, 2011) bu teori, bir kişinin davranışı gerçekleştirme niyetinin o davranışın öncülü olduğunu varsaymaktadır. Bu teoriye dayanarak, çalışanın yeşil davranışına karşı olumlu tutumlar sergileyen bireyin, önemli kişilerin bu davranışları desteklediğini düşünmesinin ve bu davranışlar üzerinde kontrole sahip olduğunu algılamasının yeşil davranışı benimseme niyetini artıracığı varsayılabilir (De Leeuw vd., 2015). Bununla birlikte çalışanların örgütsel beklentiler ve destekler hakkındaki algıları ve iş arkadaşlarının çevreciliğe yönelik olumlu tutumları ve davranışları çalışanların yeşil davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Norton vd., 2014). Hatta olası kolaylaştırıcı veya engelleyici faktörler hakkındaki inançların algılanan davranışsal kontrolü belirlediği varsayılmaktadır (Zibarras ve Coan, 2015); bu nedenle yeşil iş iklimi algılarının, çalışanların yeşil davranışı benimsemesini kolaylaştıran faktörlerin varlığını ortaya koyduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle, araştırmalar çevresel bağlamda bu planlı



davranış teorisyenleri ile çalışanın yeşil davranış niyetleri (Graves vd., 2013) ve çalışanın yeşil davranışı (Blok vd., 2015) arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Örgütsel davranış literatürü, örgütsel iklimi, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını incelemek için çokça araştırılan bir araştırma konusu ve kritik bir bakış açısı olarak tanımlanmaktadır (Schneider vd., 2013; Berberoglu, 2018). Bu bağlamda, Norton ve arkadaşları (2014), çalışanların iklim algıları ile yeşil davranış arasında olumlu ilişkiler tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, çalışanlar örgütte çevre bilinçli zihniyete ve davranışa sahip iş arkadaşları bulduklarında, çalışanların genellikle işyeri ortamına karşı olumlu davrandıklarına ve sonunda da benzer davranışlar sergiledikleri gözlemlenmektedir (Tian vd., 2020a). Buradan hareketle hem kuruluşun hem de iş arkadaşlarının sürdürülebilirlikle ilgili iklim algılarının çalışanların günlük görevle çevre yanlısı davranış ile pozitif olarak ilişkili olması beklenir. Bu nedenle, hipotez olarak şunlar öne sürülmektedir:

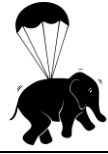
H_{1a}: Örgütsel yeşil iklim algıları, çalışanların yeşil davranışı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H_{1b}: İş arkadaşlarının yeşil iklim algıları, çalışanların yeşil davranışı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

2.3. Yeşil Motivasyon

Birçok hizmet sektörü kuruluşu, sürdürülebilirliğin devamlılığı için bilgi ve beceri eksikliği başta olmak üzere birçok nedenlerden dolayı sürdürülebilirlik zorluklarıyla başa çıkmaya çalışmaktadır (Priatmoko vd., 2021). Hatta kuruluşların farklı departmanlarında çalışanlar bile, çevreyle ilgili birçok sorunla karşı karşıya kaldığından günlük operasyonları, ürünleri, hizmetleri veya diğer faaliyetleri, ekolojik sorunları çözebilecek çevre dostu uygulamalara dönüştürmek için çalışanların desteğine, çevre sevgisine ve yeşil motivasyonuna gereken önemi verilmelidir (Zaki ve Norazman, 2019; Li vd., 2020).

Yeşil motivasyona gereken önem verilmesi halinde, çalışanların yeşil çevre performansının artması kaçınılmazdır, çünkü çalışanlar yeşil uygulamaları takip etmek için motive edilmediği takdirde, hiçbir çalışan kurumun yeşil politikalarını ve stratejilerini etkin bir şekilde uygulayamayabilir (Mittal ve Dhar, 2016). Buradan hareketle, kurumun yeşil politikaları ve çalışanların yeşil uygulamaları için Li ve arkadaşları (2020), çalışanların yeşil ve çevre yanlısı davranışa yönelik farklı bir motivasyonel yönelim önermektedir (Amabile vd., 1994; Deci, 2017): (a) yeşil içsel motivasyon, (b) ve yeşil dışsal motivasyon. Yeşil içsel motivasyon, bireyi içsel dürtü veya ödüllerle yönlendirilen yeşil ve çevre yanlısı davranışa yönelik sevgi, tutku veya ilgi olarak tanımlanmaktadır (Deci ve Ryan, 1985; Amabile vd., 1994; Li vd., 2020). Dolayısıyla, çevreye yönelik sevgi ve tutku doğal bir olgu olarak yeşil içsel motivasyonun temel bir bileşeni olarak ifade edilmektedir. Yeşil dışsal motivasyon ise, bir kurumun çalışanlarının şöhret, övgü, para veya tanınma gibi dışsal ödüller kazanma olasılıkları gibi unsurlarla çevre yanlısı faaliyetlerde bulunmalarını ifade etmektedir (Deci ve Ryan, 2015; Li vd., 2020). Çünkü



dışsal olarak motive olan bir çalışan, parasal ve parasal olmayan ödüller için iş görevini yerine getirir.

Son yıllarda yapılan literatür taramaları incelendiğinde, yeşil içsel motivasyonun kuruluşların stratejilerinde uygulandığı ve önem verilen bir kavram olduğu görülmektedir. Lin (2023), yeşil içsel motivasyonun yeşil keyfi, yeşil marka sevgisini ve yeşil satın alma niyetini olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Li ve arkadaşları (2020) tarafından Çin'deki bilgi teknoloji firmalarında görev yapan 298 çalışan örneğinde yapılan araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, yeşil dönüşümsel liderliğin, yeşil içsel motivasyon ve yeşil yaratıcılığı önemli ölçüde etkilediği ortaya konmuştur. Cai ve arkadaşları (2023) ise, yeşil farkındalığın, yeşil içsel motivasyonun aracılık etkisiyle yeşil girişimcilik niyetini yükselttiğini ve bunun da yeşil girişimcilik davranışına dönüştüğünü bulgulamışlardır.

Literatürde yapılan çalışmalar doğrultusunda içsel olarak motive olmuş çalışanların çevre dostu davranışlar sergileme olasılığının yüksek olacağı ve aynı zamanda çalışanlara keyif hissi yaşatarak yaratıcılıklarını artıracakları söylenebilir. Buradan hareketle yeşil iş iklim algılarının, yeşil içsel motivasyon aracılığıyla çalışanların yeşil davranışı etkileyebileceği düşünüldüğünden oluşturulan hipotezler şu şekilde tasarlanmıştır:

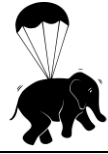
H_{2a}: Yeşil içsel motivasyon, örgütsel yeşil iklim algıları ile çalışanların yeşil davranışı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

H_{2b}: Yeşil içsel motivasyon, iş arkadaşlarının yeşil iklim algıları ile çalışanların yeşil davranışı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

Yeşil motivasyonun diğer boyutu olan dışsal motivasyon ile ilgili yapılan literatür taramalarında Li ve arkadaşları (2020), çalışanların yeşil yaratıcı davranışlarının, yeşil dışsal motivasyonla dışsal olarak düzenlenebileceğini ifade etmektedir. Liu ve Liu (2023), manevi ve maddi teşvik düzeylerinin her ikisi de yüksek olduğunda, yeşil dışsal motivasyonun yeşil yaratıcılık üzerinde en güçlü pozitif etkiye sahip olduğunun tespit edilmesi önemli bir bulgudur. Li ve arkadaşları (2020) ise, yeşil dışsal motivasyonun bir moderatör değişken olarak, yeşil yaratıcı davranış için yeşil içsel motivasyonu zayıflattığını tespit etmişlerdir. Patwary ve arkadaşları (2024), yeşil dışsal motivasyonun çevresel performansı önemli ölçüde etkilediğini, aynı zamanda, yönetimin çevresel girişimi, yeşil dışsal motivasyonu olumlu yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Bu çalışmaların bulgularından yola çıkarak modelimizde yeşil iş iklimi algılarının, yeşil dışsal motivasyon aracılığıyla yeşil davranışı etkileyebileceğine dair hipotezler şu şekilde tasarlanmıştır:

H_{3a}: Yeşil dışsal motivasyon, örgütsel yeşil iklim algıları ile çalışanların yeşil davranışı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

H_{3b}: Yeşil dışsal motivasyon, iş arkadaşlarının yeşil iklim algıları ile çalışanların yeşil davranışı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.



3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmanın amacı, havacılık sektörü çalışanlarının yeşil iş iklimi algılarının çalışanın yeşil davranışı üzerindeki etkisini ve bu etkide yeşil motivasyonun aracı role sahip olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu araştırmanın temel amacına göre, bu ilişkiyi analiz etmek, hipotezleri test etmek ve öngörülen sonuçlara ulaşmak için SPSS 25 ve JAMOVI 2.3.28 istatistik programları aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Veri toplama faaliyetleri ise, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 22.12.2023 tarihli ve 2023/499 sayılı protokol kararından sonra 12 Ocak-24 Nisan 2024 tarihleri arasında 3 aylık bir süre içerisinde gerçekleştirmiştir.

3.1. Örneklem

Araştırmanın evreni, Türk Sivil Havacılık sektörü çalışanlarından oluşmaktadır. Fakat Türkiye'de havacılık sektöründe çalışanların tamamına ulaşma imkanının zorluğu ile veri toplama aşamasındaki zaman, bütçe kısıtları nedenleriyle örneklem seçim yöntemine gidilmiştir. Havacılık sektöründeki işletmelerde çalışanların sayısı bilinmediğinden temsil kabiliyeti bulunan en az 384 kişiye ulaşılması amaçlanmıştır (Chi ve Qu, 2008).

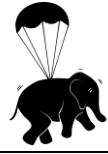
Bizzat araştırmacılar tarafından tasarlanan soru formu (anket), tesadüfi olmayan örneklem yöntemleri seçilerek (Altunışık vd., 2022), GoogleForms üzerinden hazırlanan online anket formu aracılığıyla 399 havacılık sektörü çalışanına uygulanmıştır. Online form aracılığıyla dağıtılan 399 anketten bilimsel açıdan kullanılabilir toplam 308 soru formu geri dönmüştür. %77 olarak gerçekleşen anketlerin geri dönüş oranı değerlendirildiğinde, ulaşılan örneklem büyüklüğünün araştırma modelini test etmek için yüksek oranda olduğu kabul edilmektedir (Cole ve Flint, 2004; Laschinger vd., 2015).

Örneklemin havacılık sektörü çalışanları seçilmesinin nedeni, 2050 net sıfır karbon hedefi kapsamında çevresel politikalara ve iklime önem veren ve bu iklimde faaliyet gösteren çalışanların davranışlarında içsel veya dışsal rollerin etkisinin olduğu düşüncesidir.

3.2. Ölçüm Araçları

Bu araştırmada anket tekniği benimsenmiş olup, veriler Norton ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen Yeşil İş İklim Algıları Ölçeği; Bissing-Olson ve arkadaşları (2013) tarafından tasarlanan Çalışanın Yeşil Davranış Ölçeği; Li ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilen Yeşil Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır.

Yeşil İş İklim Algıları Ölçeği: Havacılık sektöründe çalışanların yeşil iş iklimi algıları Norton ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen ve yazar tarafından Türkçeye çevrilen "Yeşil İş İklim Algıları Ölçeği" kullanılmıştır. Yeşil İş İklim Algıları ölçeği 5'li Likert olup 8 ifade ve 2 boyuttan oluşmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum). Yeşil iş iklim algıları ölçeğinin iki boyutu: Örgütsel yeşil iklim algıları (4 ifade), İş arkadaşlarının yeşil iklim algıları (4 ifade)'dir. DFA sonucunda ölçeğin iki faktörlü yapısı madde çıkarılmadan



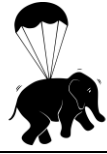
doğrulanmıştır. Faktör analizine ilişkin uyum iyiliği değerleri ise $\chi^2/sd=2.762$, RMSEA=0.076, CFI= 0.98, TLI= 0.95'dir. Bu çalışmada örgütsel yeşil iklim algıları alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0.65, iş arkadaşlarının yeşil iklimi algıları alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri ise 0,72 olarak hesaplanmıştır.

Çalışanın Yeşil Davranış Ölçeği: Havacılık sektöründe faaliyet gösteren çalışanların günlük görevle ilgili çevre yanlısı davranışlarını ölçmek için Bissing-Olson ve arkadaşlarının (2013) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek Williams ve Anderson (1991) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmış çalışan rol içi performans ölçümünden uyarlanan ve 5'li Likert tipi olan üç maddeden oluşturulmuştur. (1=Asla; 5=Her Zaman). İlgili ölçeğin Türkçe versiyonunun geçerlilik ve güvenilirliği Kerse ve arkadaşları (2021) tarafından yapılmış ve çalışanın yeşil davranış ölçeğinin güvenilirlik katsayısını 0.94 olarak tespit etmişlerdir. Bu çalışmada çalışanın yeşil davranış ölçeğinin Cronbach Alfa (güvenilirlik) katsayısı ise 0.84 olarak tespit edilmiştir. Nunnally and Berstein (1994)'e göre bir ölçeğin güvenilir olabilmesi için 0,70'in üzerinde olması gerektiğinden, çalışanın yeşil davranış ölçeğinin güvenilir olduğu görülmektedir.

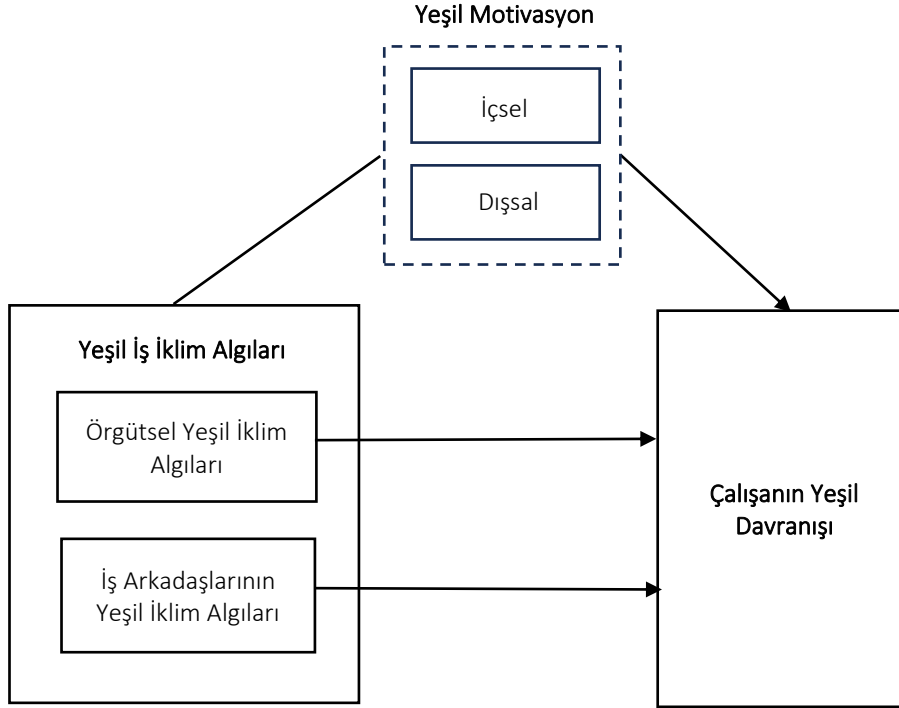
Yeşil Motivasyon Ölçeği: Havacılık sektörü çalışanlarının yeşil motivasyon eğilimlerini ölçmek amacıyla Li ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilen "Yeşil Motivasyon Ölçeği" kullanılmıştır. 5'li Likert olup 11 ifade ve 2 boyuttan oluşmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum). Yeşil motivasyon ölçeğinin iki boyutu: İçsel motivasyon (6 ifade), Dışsal motivasyon (5 ifade)'dir. Kerse ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan Türkçeye uyarlama ve geçerleme çalışmasında yeşil içsel motivasyonun güvenilirlik katsayısı 0.930 olarak saptanmıştır. Yeşil motivasyon ölçeğinin iki faktörlü yapısına ilişkin uyum iyiliği değerleri, $\chi^2/sd=2.825$, RMSEA=0.077, CFI= 0.98, TLI= 0.97'dir. Bu çalışmada yeşil içsel motivasyon alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.86, yeşil dışsal motivasyon alt boyutunun güvenilirlik katsayısı ise 0,68 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Araştırma Modeli ve Veri Analiz Prosedürü

Bu çalışmada, yeşil iş iklimi algıları boyutlarından örgütsel ve iş arkadaşlarının yeşil iklim algılarının çalışanın yeşil davranış üzerinde etkili olacağı varsayılmaktadır. Yeşil iş iklimi algıları ve çalışanın yeşil davranışı arasındaki ilişkide, yeşil motivasyon alt boyutlarının ise aracılık rolü oynayacağı varsayılmaktadır (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma modeli

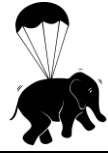


Bu araştırmanın verileri, Türk sivil havacılık sektöründeki kamu ve özel kuruluşlarda çalışanlardan elde edilmiştir. Araştırma değişkenleri ile oluşturulan modeli test etmeden önce normal dağılım koşulunu sağlayıp sağlamadığı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik değerleri

Ölçekler	İfade Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı	CR	AVE	Çarpıklık	Basıklık
Yeşil İş İklim Algıları	8	0.735	0.812	0.604	-.402	.005
Yeşil Motivasyon	11	0.697	0.713	0.472	.374	.882
Çalışanın Yeşil Davranışı	3	0.843	0.910	0.772	-.815	.976

Bu çalışmada ilk olarak kayıp veri ataması yapılarak, Mahalabonis uzaklık değerlerine bakılmıştır. Daha sonra çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, çalışmaya dahil olan her bir ölçek için çarpıklık katsayısının +1.5 ile -1.5 değerler arasında olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir (Kline, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2019). Aynı zamanda birleşim geçerliliğini sağlamak amacıyla tespit edilen AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) değerlerinin de 0.47 ve üzerinde olduğu görülmektedir. Ortalama Açıklanan Varyans değerinin 0,50’den küçük, birleşim güvenilirliği değerlerinin ise 0,60’dan büyük olursa yakınsak geçerliliğinin sağlanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 1 incelendiğinde tüm ölçeklerin birleşim geçerlilik değerlerinin 0,60’dan büyük olduğu görüldüğünden yakınsak geçerliliğin sağlandığı da söylenebilir.



Oluşturulan modelin normal dağılım ve yakınsak geçerliliği sağlandıktan sonra araştırma değişkenleri ile ilgili toplanan veriler pearson korelasyon analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi ve Jamovi Medmod yöntemi ile aracılık analizi yardımıyla analiz edilmiştir.

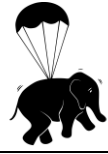
4. BULGULAR

Çalışmaya katılan havacılık sektörü çalışanlarının (n=308) demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Demografik özellikler

		f	%
Cinsiyet	Kadın	69	22,4%
	Erkek	239	77,6%
Yaş	18-25 yaş arası	7	2,3%
	26-32 yaş arası	92	29,9%
	33-42 yaş arası	149	48,4%
	43-50 yaş arası	52	16,9%
	51 ve üzeri	8	2,6%
Medeni Durum	Evli	209	67,9%
	Bekar	96	31,2%
	Belirtmek istemiyorum	3	1,0%
Eğitim Düzeyi	Lise	8	2,6%
	Ön lisans	102	33,1%
	Lisans	164	53,2%
	Lisansüstü	34	11,0%
Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi (Yıl)	1-5 yıl arası	96	31,2%
	6-10 yıl arası	75	24,4%
	11-15 yıl arası	60	19,5%
	16-20 yıl arası	51	16,6%
	21 yıl ve üzeri	26	8,4%
Yapılan İşin Tanımı	Hava Aracı Bakım Teknisyeni	57	18,5%
	Hava Trafik Kontrolörü	21	6,8%
	Yolcu Hizmetleri Memuru	6	1,9%
	ARFF Memuru	47	15,3%
	Pilot	45	14,6%
	Kabin Memuru	28	9,1%
	İdari İşler Memuru	15	4,9%
	Dispatcher	22	7,1%
	Güvenlik Memuru	18	5,8%
Diğer	49	15,9%	

Tablo 2 incelendiğinde havacılık sektörü çalışanlarının 69’u (%22,4) kadın, 239’u (%77,6) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, neredeyse yarısının 33-42 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %67,9’unun evli, %31,2’sinin bekar olduğu, %1’inin ise medeni durumunu belirtmediği görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde %64,2’sinin lisans ve lisansüstü eğitime sahip olduğu görülmektedir. DHMİ (2023) performans programındaki eğitim durumu raporu incelendiğinde, havacılık sektöründe çalışanların %68,64’ünün lisans ve üstü eğitime sahip olması çalışmamızdaki bulgularla paralellik



göstermektedir. Havacılık sektöründe çalışanların neredeyse yarısının 11 yıl ve üzerinde iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. Son olarak, katılımcıların çalışmadaki pozisyonları incelendiğinde, %71,4'ünün uçuşlarla doğrudan ilişkisi ve etkisi olan pilotlar, kabin memurları, uçak bakım teknisyenleri, uçuş hareket memurları, ARFF memurları ve hava trafik kontrolörlerinden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3. Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	Sd.	1	2	3	4	5	6	7
1. ÖYİA	15,60	2,68	(1)						
2. İAYİA	16,53	1,98	,607**	(1)					
3. YİİA	32,13	4,19	,926**	861**	(1)				
4. YİM	21,05	2,02	,268**	,387**	,354**	(1)			
5. YDM	20,33	3,43	,129*	,154**	,156**	,269**	(1)		
6. YM	41,38	4,42	,223**	,296**	,283**	,666**	,898**	(1)	
7. ÇYD	12,72	1,80	,147**	,121*	,151**	,213**	,101	,176**	(1)

ÖYİA: Örgütsel Yeşil İklim Algısı, İAYİA: İş Arkadaşları Yeşil İklim Algısı

YİİA: Yeşil İş İklim Algısı, YİM: Yeşil İçsel Motivasyon

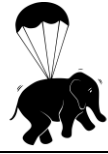
YDM: Yeşil Dışsal Motivasyon, YM: Yeşil Motivasyon, ÇYD: Çalışanın Yeşil Davranışı

*p<0.05, **p<0.01.

Tablo 3'teki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde yeşil iş iklimi algısı boyutlarından örgütsel yeşil iklim algıları ile çalışanın yeşil davranışı ($r=,147$; $p<0,01$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, yeşil iş iklimi algısı boyutlarından iş arkadaşlarının yeşil iklim algıları ile çalışanın yeşil davranışı ($r=,121$; $p<0,05$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yeşil motivasyon boyutlarından yeşil içsel motivasyon ile çalışanın yeşil davranışı ($r=,213$; $p<0,01$) arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmesine karşın yeşil dışsal motivasyon ile çalışanın yeşil davranışı ($r=,101$; $p>0,01$) arasında istatistiksel olarak pozitif ama anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Son olarak, yeşil iş iklimi algısı ile çalışanın yeşil davranışı ($r=,151$; $p<0,01$), yeşil motivasyon ile çalışanın yeşil davranışı ($r=,176$; $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Regresyon analiz sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Beta	t	p	F	Model (p)	R ²	Adjusted R ²
Model					7.173	.000**	.230	.170
Çalışanın Yeşil Davranışı	Sabit	10.627	13.542	.000**				
	Örgütsel Yeşil İklim Algısı	.147	2.607	.008**				
	İş Arkadaşlarının Yeşil İklim Algısı	.121	2.126	.034*				



Tablo 4’te görüldüğü üzere, yeşil iş iklimi algılarının (örgütsel yeşil iklim algısı, iş arkadaşlarının yeşil iklim algısı) dahil edildiği model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = 0.230$; $F_{(2-306)} = 7.173$; $p < .001$). Bu model çalışanın yeşil davranışındaki toplam varyansın %23’ünü açıklamaktadır. Modelde örgütsel yeşil iklimi algısının çalışanın yeşil davranışı üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta = .147$; $p < .001$), iş arkadaşlarının yeşil iklim algısının da çalışanın yeşil davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta = .121$; $p < .05$) tespit edilmiş, böylece **H_{1a}** ve **H_{1b}** hipotezleri kabul edilmiştir.

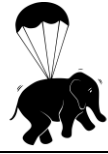
Test edilen modelin istatistiksel anlamlılığını araştırmak için yapılan regresyon analizleri sonrası aracılık etkilerinin kontrolüne geçilmiştir. Aracılığın türünü anlamak, yani dolaylı, doğrudan veya mükemmel aracı olup olmadığını belirlemek için Baron ve Kenny (1986)’nin varsayımları dikkate alınmıştır. Bu varsayımdan yola çıkarak JAMOVI 2.3.28 analiz programdaki Medmod makrosunda %95 güven aralığı, 5000 bootstrap yeniden örnekleme seçeneği ve 0,05 anlamlılık düzeyi tercih edilmiştir. Bootstrap güven aralığı alt sınır ve üst sınır değerlerinin her ikisinin sıfırın altında veya üstünde olması (Preacher ve Hayes, 2008), Sobel testi sonuçlarının yorumlanmasında z katsayısının 1,96’dan büyük çıkması durumunda, etkinin 0,05 düzeyinde anlamlı olması (Frazier vd., 2004) koşullarıyla yapılan analiz sonucunda doğrudan ve dolaylı etkilere ilişkin z tahminleri elde edilmiştir. Buradan hareketle Tablo 5’te örgütsel yeşil iklim algılarının bağımsız değişken, çalışanın yeşil davranışın bağımlı değişken ve yeşil içsel motivasyonun aracı olduğu araştırmanın toplam, doğrudan ve dolaylı etki sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 5. Yeşil içsel motivasyonun örgütsel yeşil iklim algıları ve çalışanın yeşil davranışı arasındaki ilişki üzerindeki dolaylı etkileri

Yeşil İçsel Motivasyonun Aracılık Etkisi				
Bağımlı Değişken: Çalışanın Yeşil Davranışı	Dolaylı	Doğrudan	Toplam	
95% Güven Aralığı	Alt Sınır	0.01053	-0.00580	0.03046
	Üst Sınır	0.0620	0.1437	0.1830
	z-value	2.58	1.74	2.57
	p	0.010	0.083	0.010
	(β)	0.0335	0.0653	0.0988
	% Aracılık	33.9	66.1	100.00

* $p < 0.05$

Tablo 5 incelendiğinde, dolaylı etki için %95 güven aralığında Bootstrap tahminlerinin 0.01053 ile 0.0620 arasında olduğu tespit edilmiştir. 95’lik güven aralığında sıfır (0) olmadığında, dolaylı etkinin $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde sıfırdan (0) anlamlı bir şekilde farklılaştığı kabul edilmektedir ($\beta = 0.0335$; %95 CI [0.01053 ila 0.0620]). Aynı zamanda Sobel test değerinin ($z = 2,58$) 1,96’dan büyük çıkması ile de, örgütsel yeşil iklim algısının çalışanın yeşil davranışı üzerindeki etkisinde yeşil içsel motivasyonun aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle, **H_{2a}** hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte, %33.9’luk bir aracılık etkisi olduğu da görülmektedir. Tablo 6’da bağımsız değişken olan iş arkadaşlarının yeşil iklim



algıları, bağımlı değişken çalışanın yeşil davranışı ve aracı etkinin yeşil içsel motivasyon olarak sunulduğu araştırma bulgusu gösterilmektedir.

Tablo 6. Yeşil içsel motivasyonun iş arkadaşlarının yeşil iklim algıları ve çalışanın yeşil davranışı arasındaki ilişki üzerindeki dolaylı etkileri

Yeşil İçsel Motivasyonun Aracılık Etkisi			
Bağımlı Değişken: Çalışanın Yeşil Davranışı	Dolaylı	Doğrudan	Toplam
Alt Sınır	0.02340	-0.08071	-0.00729
Üst Sınır	0.120	0.169	-0.00729
95% Güven Aralığı	z-value	0.651	1.820
	p	0.515	0.069
	(β)	0.0408	0.1092
	% Aracılık	37.4	100.00

*p<0.05

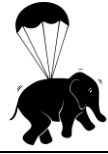
Tablo 6 incelendiğinde, dolaylı etki için %95 güven aralığında Bootstrap tahminlerinin 0.02340 ile 0.120 arasında olduğu tespit edilmiştir. 95'lik güven aralığında sıfır (0) olmadığına, dolaylı etkinin $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde sıfırdan (0) anlamlı bir şekilde farklılaştığı kabul edilmektedir ($\beta = 0.0684$; %95 CI [0.02340 ila 0.120]). Aynı zamanda Sobel test değerinin ($z = 2,802$) 1,96'dan büyük çıkması ile de, iş arkadaşlarının yeşil iklim algısının çalışanın yeşil davranış üzerindeki etkisinde yeşil içsel motivasyonun aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle, **H_{2b}** hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte, %62.6'lık bir aracılık etkisi olduğu da görülmektedir. Tablo 7'de örgütsel yeşil iklim algılarının bağımsız değişken, çalışanın yeşil davranışın bağımlı değişken ve yeşil dışsal motivasyonun aracı olduğu araştırmanın toplam, doğrudan ve dolaylı etki sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 7. Yeşil dışsal motivasyonun örgütsel yeşil iklim algıları ve çalışanın yeşil davranışı arasındaki ilişki üzerindeki dolaylı etkileri

Yeşil Dışsal Motivasyonun Aracılık Etkisi			
Bağımlı Değişken: Çalışanın Yeşil Davranışı	Dolaylı	Doğrudan	Toplam
Alt Sınır	-0.00330	0.01866	0.02415
Üst Sınır	0.0215	0.1701	0.1790
95% Güven Aralığı	z-value	2.40	2.52
	p	0.143	0.007
	(β)	0.016	0.012
	% Aracılık	92.66	100.00

*p<0.05

Tablo 7'de dolaylı etki için %95 güven aralığında Bootstrap tahminlerinin -0.00330 ile 0.0215 arasında olduğu belirlenmiştir. 95 güven aralığı sıfır (0) olduğunda, dolaylı etkinin $p > 0.05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu kabul edilir ($\beta = 0.0276$; %95 CI [-0.00330 ila 0.0215]). Aynı zamanda Sobel test değerinin ($z = 1,13$) 1,96'dan küçük çıkması ile de, örgütsel yeşil iklim algısının çalışanın yeşil davranış üzerindeki etkisinde yeşil dışsal motivasyonun aracı role sahip olmadığını göstermektedir. **H_{3a}** hipotezinin desteklenmediği bulgulanmıştır. Tablo 8'de iş arkadaşlarının yeşil iklim algılarının bağımsız değişken, çalışanın



yeşil davranışın bağımlı değişken ve yeşil dışsal motivasyonun aracı olduğu araştırmanın toplam, doğrudan ve dolaylı etki sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 8. Yeşil dışsal motivasyonun iş arkadaşlarının yeşil iklim algıları ve çalışanın yeşil davranışı arasındaki ilişki üzerindeki dolaylı etkileri

Yeşil Dışsal Motivasyonun Aracılık Etkisi				
Bağımlı Değişken: Çalışanın Yeşil Davranışı		Dolaylı	Doğrudan	Toplam
95% Güven Aralığı	Alt Sınır	-0.00387	-0.01944	-0.00469
	Üst Sınır	0.0398	0.2242	0.2337
	z-value	1.06	1.58	1.80
	p	0.288	0.114	0.072
	(β)	0.0118	0.0974	0.1092
	% Aracılık	10.8	89.2	100.00

*p<0.05

Tablo 8 incelendiğinde dolaylı etki için %95 güven aralığında Bootstrap tahminlerinin -0.00387 ile 0.0398 arasında olduğu belirlenmiştir. 95 güven aralığı sıfır (0) olduğunda, dolaylı etkinin $p>0.05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu kabul edilir ($\beta = 0.0118$; %95 CI [-0.00387 ila 0.0398]). Aynı zamanda Sobel test değerinin ($z=1,06$) 1,96'dan küçük çıkması da, iş arkadaşlarının yeşil iklim algısının çalışanın yeşil davranış üzerindeki etkisinde yeşil dışsal motivasyonun aracı role sahip olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla H_{3b} hipotezinin desteklenmediği bulgulanmıştır.

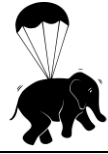
Bulgulara göre hipotezlerin genel durumlarını gösteren Tablo 9 incelendiğinde, sadece H_{3a} ve H_{3b} hipotezlerinin reddedildiği, diğer hipotezlerin kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 9. Hipotez tablosu

Hipotezler	Kabul/Red
H_{1a} : Örgütsel yeşil iklim algıları, çalışanların yeşil davranışı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.	Kabul
H_{1b} : İş arkadaşlarının yeşil iklim algıları, çalışanların yeşil davranışı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.	Kabul
H_{2a} : Yeşil içsel motivasyon, örgütsel yeşil iklim algıları ile çalışanların yeşil davranışı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.	Kabul
H_{2b} : Yeşil içsel motivasyon, iş arkadaşlarının yeşil iklim algıları ile çalışanların yeşil davranışı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.	Kabul
H_{3a} : Yeşil dışsal motivasyon, örgütsel yeşil iklim algıları ile çalışanların yeşil davranışı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.	Red
H_{3b} : Yeşil dışsal motivasyon, iş arkadaşlarının yeşil iklim algıları ile çalışanların yeşil davranışı arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.	Red

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Ekonomi, bilim ve teknolojiye muazzam ilerlemelerle birlikte enerji tasarrufu, emisyonu azaltma ve iklim değişiklikleri gibi sorunlarla başa çıkma küresel hedefler arasındadır. Havacılık, üretim endüstrisine ait olan bir sektör olarak, doğal kaynakların ve enerjinin önemli bir tüketicisi olduğundan yeşile yönelik sorunlarla mücadele etmek sürdürülebilirlik açısından oldukça önemlidir. Aynı zamanda geleceğe öncülük eden havacılık endüstrisinin yeşil politika ve uygulamalarını yerine getirecek çalışanların duygu, tutum ve davranışlarının irdelenmesinin

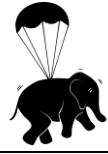


sektörün 2050 hedefine ulaşmasında çok büyük rol oynayacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, havacılık sektörü çalışanlarının yeşil iş iklimi algılarının çalışanın yeşil davranış üzerindeki etkisini ve bu etkide yeşil motivasyonun aracı role sahip olup olmadığını ortaya koymaktır.

Çalışmanın bulguları hem örgütsel yeşil iklimi algısının hem de iş arkadaşlarının yeşil iklim algısının çalışanın yeşil davranışı üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Literatürde benzer bulgular bulunmuştur. Rubel ve arkadaşları (2021), hem örgütsel hem de çalışan yeşil iş iklimi algısının görevle ilgili çevre yanlısı davranış üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Tian ve arkadaşları (2020b), örgütsel yeşil iş iklimi algısının çevre dostu tutum ile çevre yanlısı davranış arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilerken, çalışan yeşil iş iklimi algısının çevre dostu tutum ile çevre yanlısı davranış arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilemediğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Dahiya (2020), örgütsel yeşil iş iklimine yönelik algılarının yalnızca görevle ilgili olan çalışanın yeşil davranışıyla pozitif olarak bağlantılı olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular, Bissing-Olson ve arkadaşları (2013) ve Norton ve arkadaşları (2014) tarafından yürütülen çalışmalarla uyumludur.

Bulgular, yeşil motivasyon boyutlarından olan yeşil içsel motivasyonun, hem örgütsel yeşil iklim algısı hem de iş arkadaşlarının yeşil iklimi algısı ile çalışanın yeşil davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü oynadığını ortaya koymuştur. Hayyat ve arkadaşları (2023), yeşil içsel motivasyonun çevresel bilgi ile çevre yanlısı davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğunu, Faraz ve arkadaşları (2021), yeşil içsel motivasyonun, yeşil hizmetkar liderlik ile çalışan çevre yanlısı davranış arasındaki ilişkiye aracılık etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Buradan hareketle, kuruluşların sürdürülebilirlik girişimlerini gerçekleştirmede önemli bir rol oynayan liderlerin, çevre yanlısı davranış üzerinde önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Yeşil içsel motivasyonun aracı değişken olarak değerlendirilmesi, yeşil içsel motivasyonun çevre dostu davranışları yürütmede özerk bir motivasyonu yansıttığı bulgusu literatürle uyumludur (Li vd., 2020). Yeşil içsel motivasyonu yüksek olan bireylerin görevlerini yerine getirirken gurur, mutluluk ve keyif hissetmeleri nedeniyle çevre yanlısı davranışlar sergileme eğiliminde olduklarından bulgularımızın literatürü destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Sonuç olarak havacılık sektörü çalışanlarının hem işyeri hem de yaşamlarındaki diğer faaliyetleri arasında uyumlu bir denge algılamaları, işlerinin yaşamlarıyla iyi bir şekilde bütünleştiğini hissedecekleri değerlendirilmektedir (Öney ve Tüm Kılıç, 2023).

Son olarak, yeşil motivasyon boyutlarından olan yeşil dışsal motivasyonun, hem örgütsel yeşil iklim algısı ile çalışanın yeşil davranışı arasındaki ilişkide hem de iş arkadaşlarının yeşil iklim algısı ile çalışanın yeşil davranışı arasındaki ilişkide aracı rolü oynamadığı ortaya konmuştur. Fatoki (2023), yeşil dışsal motivasyonun yeşil içsel motivasyon ile çalışanın rol içi yeşil davranışı arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde düzenlemediğini, Ali ve arkadaşları (2020) ise, dışsal motivasyonun yeşil davranışta bulunmaya yönelik içsel motivasyonu olumsuz etkileyebileceğini belirtmektedir. Aynı zamanda bireyler, dışsal ödüller olmadan içsel olarak

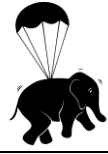


motive olduklarından, ödüllerin teklif edilmesi çalışanların çevre yanlısı davranışlarda bulunmaya daha az istekli olmasına neden olabilir (Moser, 2015). Hatta çevre yanlısı faaliyetlere karşı dışsal ödüllerin çalışanların yeşil motivasyonunu azaltabileceği Amabile (1997) tarafından ileri sürülmektedir.

Çalışmanın bulguları doğrultusunda teorik ve uygulamaya dönük şu öneriler sunulabilir:

- Yöneticiler, proaktif tutumları ve davranışlarıyla çalışanlarına ilham verdiği düşünüldüğünde, çalışanların çevre ile ilgili davranışsal ve psikolojik etkilerine doğru yönlendirme yapabilmek için yeşil dönüşümsel liderlik davranışlarının öneminin farkında olmalıdırlar. Çünkü yeşil dönüşümsel liderlik, çalışanlarının bilinçli örgütlenmesini geliştiren, ilham verici motivasyonla teşvik edilen ve nihayetinde içsel motivasyonu harekete geçiren bir katalizör görevi görmektedir.
- Yöneticilerin hem yeşil bir rol modeli olarak rollerini gerçekleştirecek çalışma ortamı hem de kolektif bir yeşil ortam oluşturmak için çevresel normlar geliştireceği teşvik ve farkındalık mekanizmaları oluşturulmalıdır. Çünkü teşvik edilen ve farkındalıkları yüksek olan çalışanlar deneyime daha açık olduğundan, daha fazla çevreciliğe yol açan ekstra rol davranışı gösterir.
- İnsan kaynakları departmanı, çalışanlarla çevre yanlısı uygulamaları ve bilgi paylaşım davranışına katılımları hakkında iletişim kurmalı, bu tür katılımın sektöre ve sosyal hayata sağlayacağı faydalar hakkında net ve ikna edici bilgiler sunmalıdır. Etkili ve aktif bir şekilde görevle ilgi çevre yanlısı davranışlarda bulunanlar için ödüllendirme politikaları geliştirilmelidir.
- Çalışanları sadece somut ödüller vererek çevre yanlısı davranış sergiletmek yerine ekolojik tüketim davranışlarına katılarak zevk ve kendini tatmin etmeleri sağlanmalı, olumlu geri bildirimler yapılmalıdır.
- Havacılık sektöründe yapılan tüm faaliyetler belirli standart, prosedür ve uygulamalarla gerçekleştirildiğinden çalışanlara özerk motivasyonel durumlar yaratılmasının iklim oluşturulmasına imkan tanıyacağı Eryılmaz ve arkadaşları (2024) tarafından da önerilmektedir.
- Sürdürülebilir çevresel performans için yeşil davranış sergileme taahhüdünü kazanmaya teşvik edecek yeşil işe alım, eğitim ve farkındalık seviyeleri oluşturma konuları tüm departmanlarda uygulanabilir hale getirilmelidir.
- Sektör temsilcilerinin attığı adımların havacılık ile ilgili nihai tüketiciler tarafından görülüp görülmediğini ve işletmeye ne ölçüde rekabet avantajı sağladığını tespit etmek için tüm paydaşların yeşil bir bakış açısına ilişkin algılarının analiz edilmesi Sibian ve Ispas (2021) tarafından da önerilmektedir.
- Son olarak, kurumlarda çevre dostu davranışa yönelik hükümet desteğini sağlayacak yasal politikalara daha fazla önem verilmelidir.

Bu makale, kabul edilmesi gereken sınırlamalardan yoksun değildir, ancak aynı zamanda gelecekteki araştırmalar için potansiyel yollar da sağlamaktadır. İlk olarak, makale doğası gereği keşifseldir. Bu nedenle, gelecekteki araştırmalar araştırılan yapılar arasındaki beklenen



ilişkileri açıklamak için uzunlamasına veriler kullanılmalıdır. İkinci olarak, bulgularımız kapsamlı ve temsili bir veri kümesine dayansa da, havacılık sektörü ile ilişkili sınırlamalar bulgularımızın genelleştirilebilirliğini etkileyecektir. Veri kümesinin kapsadığı sektör çalışanları profesyonel olarak çalıştıklarından çevre politikalarına önem veren diğer sektör çalışanlarını kapsayan çalışmalarla desteklenebilir. Ek olarak, yalnızca bir aracı değişken denenmiştir; gelecekteki araştırmalarda yeşil örgütsel davranış ve yeşil insan kaynakları uygulamalarının daha fazla araştırılacağı farklı değişkenler kullanılabilir. Bu değişkenlerin incelenirken kültürel engeller, performans veya direnç gibi alternatif aracı ve düzenleyici faktörleri dikkate alabilir.

Kaynakça

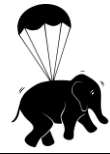
- Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M. A., Raza, S. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2021). Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry?. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102852.
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology & Health*, 26(9), 1113-1127.
- Ali, F., Ashfaq, M., Begum, S., & Ali, A. (2020). How “green” thinking and altruism translate into purchasing intentions for electronics products: The intrinsic-extrinsic motivation mechanism. *Sustainable Production and Consumption*, 24, 281-291.
- Altunışık, R., Gegez, E., Koç, E., Yıldız, E., Yuksel, A., Sığırı, Ü., Boz, H., & Altunışık, R. (2022). Örneklem ve örneklem süreci. *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Yeni perspektifler içinde* (ss. 129-184). Seçkin Yayıncılık.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1), 39-58.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950-967.
- Babnik, K., Breznik, K., Dermol, V., & Trunk Širca, N. (2014). The mission statement: Organisational culture perspective. *Industrial Management & Data Systems*, 114(4), 612-627.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18, 399.



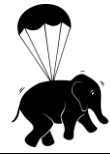
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and proenvironmental behavior at work: The moderating role of pro environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175.
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., & Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: A survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of Cleaner Production*, 106, 55-67.
- Bonilla-Priego, M. J., Nájera-Sánchez, J. J., & Font, X. (2022). Beyond ethics: The transformational power of overlapping motivations in implementing strategic sustainability actions. *Business Strategy & the Environment*, 31(3), 685-697.
- Cai, B., Chen, Y., & Ayub, A. (2023). “Quiet the mind, and the soul will speak”! Exploring the boundary effects of green mindfulness and spiritual intelligence on university students’ green entrepreneurial intention–behavior link. *Sustainability*, 15(5), 3895.
- Chi, C. G. Q., & Qu, H. (2008). Examining the structural relationships of destination image, tourist satisfaction and destination loyalty: An integrated approach. *Tourism Management*, 29(4), 624-636.
- Chou, C. J. (2014). Hotels’ environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism Management*, 40, 436-446.
- Clegg, C. W., & Spencer, C. (2007). A circular and dynamic model of the process of job design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 321-339.
- Cole, N. D., & Flint, D. H. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: Flexible versus traditional benefit plans. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 19-40.
- Comin, L. C., Aguiar, C. C., Sehnem, S., Yusliza, M. Y., Cazella, C. F., & Julkovski, D. J. (2020). Sustainable business models: A literature review. *Benchmarking: An International Journal*, 27(7), 2028-2047.
- Cop, S., Alola, U. V., & Alola, A. A. (2020). Perceived behavioral control as a mediator of hotels’ green training, environmental commitment, and organizational citizenship behavior: A sustainable environmental practice. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3495-3508.
- Dahiya, R. (2020). Does organisational sustainability policies affect environmental attitude of employees? The missing link of green work climate perceptions. *Business Strategy & Development*, 3(3), 395-403.
- De Leeuw, A., Valois, P., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2015). Using the theory of planned behavior to identify key beliefs underlying pro-environmental behavior in high-school students: Implications for educational interventions. *Journal of Environmental Psychology*, 42, 128-138.



- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination. In E. L. Deci, & R. M. Ryan (Eds.) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior* (pp. 11-40). Springer.
- Deci, E. L. (2017). *Intrinsic motivation and self-determination*. Reference module in neuroscience and biobehavioral psychology.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2015). Self-determination theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 91, 486-491.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- DHMİ. (2023). *DHMİ 2023 performans programı*. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü.
<https://www.dhmi.gov.tr/Lists/StratejikPlan/Attachments/25/2023stratejikplanperformansprogrami.pdf>. (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2024).
- Eryılmaz, İ., Öney, T., Tüm Kılıç, Y., & Erhan, T. (2024). Navigating the work passion and safety behavior examining the role of safety locus of control in the aviation sector. *International Journal of Aviation Science and Technology*, 05(01), 34-46.
- Faraz, N. A., Ahmed, F., Ying, M., & Mehmood, S. A. (2021). The interplay of green servant leadership, self-efficacy, and intrinsic motivation in predicting employees' pro-environmental behavior. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(4), 1171-1184.
- Fatoki, O. (2023). Ethical leadership as a tool for employee green behavior. *Polish Journal of Management Studies*, 27(2), 75-91.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Baron, K. E., (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Galpin, T., & Lee Whittington, J. (2012). Sustainability leadership: From strategy to results. *Journal of Business Strategy*, 33(4), 40-48.
- 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.
- Hameed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z., & Naeem, R.M. (2020). Do green HRM practices influence employees' environmental performance?. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1061-1079.
- Hayyat, A., Sajjad, K., & Naveed, M. (2023). Fostering a sustainable future: The role of green extrinsic motivation and green learning & development in cultivating organizational green culture. *Qlantic Journal of Social Sciences*, 4(4), 206-224.



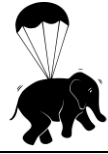
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 17*(1), 5-32.
- Kerse, G., Maden, Ş., & Tartan Selçuk, E. (2021). Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil içsel motivasyon ve çalışanın yeşil davranışı: Ölçek uyarlama ve ilişki tespiti. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 13*(2), 1574-1591.
- Kiefer, C. P., Del Río González, P., & Carrillo-Hermosilla, J. (2019). Drivers and barriers of eco-innovation types for sustainable transitions: A quantitative perspective. *Business Strategy and the Environment, 28*(1), 155-172.
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd Edition). Guildford Press.
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: A review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal of Management, 35*(3), 634-717.
- Laschinger, H. K. S., Borgogni, L., Consiglio, C., & Read, E. (2015). The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses burnout and mental health: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies, 52*(6), 1080-1089.
- Li, W., Bhutto, T. A., Wang, X., Maitlo, Q., Zafar, A. U., & Bhutto, N. A. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production, 255*, 120229.
- Lin, Y-H. (2023). Determinants of green purchase intention: The roles of green enjoyment, green intrinsic motivation, and green brand love. *Sustainability, 15*(1), 132.
- Liu, J., & Liu, J. (2023). The greater the incentives, the better the effect? Interactive moderating effects on the relationship between green motivation and green creativity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 35*(3), 919-932.
- Marchand, A., & Walker, S. (2008). Product development and responsible consumption: Designing alternatives for sustainable lifestyles. *Journal of Cleaner Production, 16*(11), 1163-1169.
- Mittal, S., & Dhar, R.L. (2016). Effect of green transformational leadership on green creativity: A study of tourist hotels. *Tourism Management, 57*, 118-127.
- Moser, A. K. (2015). Thinking green, buying green? Drivers of pro-environmental purchasing behavior. *Journal of Consumer Marketing, 32*(3), 167-175.
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organizations: A conceptual framework. *Journal Cleaner Production, 243*, 118595.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior. *Organization & Environment, 28*(1), 103-125.



- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology, 38*, 49-54.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- 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* (pp. 85-116). Jossey-Bass.
- Ones, D. S., Wiernik, B. M., Dilchert, S., & Klein, R. M. (2018). Multiple domains and categories of employee green behaviours: More than conservation. In V. Wells, D. Gregory-Smith, & D. Manika (Eds.), *Research handbook on employee pro-environmental behavior* (pp. 13-38). Edward Elgar Publishing.
- Öney, T., & Tüm Kılıç, Y. (2023). Havacılık sektöründe iş tutkunluğu emniyetli davranışı etkiler mi?. *Journal of Aviation Research, 5*(2), 129-154.
- Öney, T., Kara, H., & Eryılmaz, İ. (2024). Çevresel sürdürülebilirliğin izinde yeşil davranış: Havacılık sektöründe sistematik bir derleme. In *9th International CEO Communication, Economics, Organization & Social Sciences Congress* (pp. 607-614), Astana, Kazakhstan.
- Paillé, P., & Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology, 36*, 118-128.
- Patwary, A. K., Rasoolimanesh, S. M., Aziz, R. C., Ashraf, M. U., Alam, M. M., & Rehman, S. U. (2024). Assessing environmental performance through environmental management initiatives, green extrinsic and intrinsic motivation, and resource commitment in Malaysian hotels. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration, 1-32*. <https://doi.org/10.1080/15256480.2024.2312474>
- Popowich, A. D., Mushquash, A. R., Pearson, E., Schmidt, F., & Mushquash, C. J. (2020). Barriers and facilitators affecting the sustainability of dialectical behaviour therapy programmes: A qualitative study of clinician perspectives. *Counselling and Psychotherapy Research, 20*(1), 68-80.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*, 879-891.
- Priatmoko, S., Kabil, M., Purwoko, Y., & Dávid, L. D. (2021). Rethinking sustainable community-based tourism: A villager's point of view and case study in Pampang Village, Indonesia. *Sustainability, 13*(6), 3245.
- Prillwitz, J., & Barr, S. (2011). Moving towards sustainability? Mobility styles, attitudes and individual travel behaviour. *Journal of Transport Geography, 19*(6), 1590-1600.



- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). The influence of green HRM practices on green service behaviors: The mediating effect of green knowledge sharing. *Employee Relations, 43*(5), 996-1015.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay 1. *Personnel Psychology, 28*(4), 447-479.
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology, 36*(1), 19-39.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology, 64*, 361-388.
- Sibian, A. R., & Ispas, A. (2021). An approach to applying the ability-motivation-opportunity theory to identify the driving factors of green employee behavior in the hotel Industry. *Sustainability, 13*(9), 4659.
- Stadtler, L., & Lin, H. (2017). Moving to the next strategy stage: Examining firms' awareness, motivation and capability drivers in environmental alliances. *Business Strategy and the Environment, 26*(6), 709-730.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th Edition). Pearson.
- Tian, H., Xu, R., Canadell, J. G., Thompson, R. L., Winiwarter, W., Suntharalingam, P., ... & Yao, Y. (2020a) A comprehensive quantification of global nitrous oxide sources and sinks. *Nature, 586*(7828), 248-256.
- Tian, H., Zhang, J. & Li, J. (2020b). The relationship between 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
- Tuan, L. T. (2021). Disentangling green service innovative behavior among hospitality employees: The role of customer green involvement. *International Journal of Hospitality Management, 99*, 103045.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601-617.
- Williander, M. (2007). Absorptive capacity and interpretation system's impact when 'going green': An empirical study of Ford, Volvo Cars and Toyota. *Business Strategy & the Environment, 16*(3), 202-213.
- World Meteorological Organization (WMO). (2023). *The global climate 2011-2020 A decade of accelerating climate change. WMO-No. 1338, Geneva.* <https://library.wmo.int/idurl/4/68585> (Erişim Tarihi: 19 Mayıs 2024).
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Jabbour, C. J. C., & Ahmad, N. H. (2020). Exploratory cases on the interplay between green human resource management and advanced green manufacturing in light of the ability-motivation-opportunity theory. *Journal of Management Development, 39*(1), 31-49.



- Zaki, N. A., & Norazman, I. (2019). The relationship between employee motivation towards green HRM mediates by green employee empowerment: A systematic review and conceptual analysis. *Journal of Research in Psychology, 1*(2), 6-9.
- Zhang, J. L., & Liu, J. (2016). Review and prospect of the study on civil behavior of environmental organizations. *Foreign Economics & Management, 38*(10), 35-48.
- Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015). HRM practices used to promote pro-environmental behavior: A UK survey. *The International Journal of Human Resource Management, 26*(16), 2121-2142.
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism, 26*(7), 1142-1159.
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 616-628.
- Zsóka, A., Szerényi, Z. M., Széchy, A., & Kocsis, T. (2013). Greening due to environmental education? Environmental knowledge, attitudes, consumer behavior and everyday pro-environmental activities of Hungarian high school and university students. *Journal of Cleaner Production, 48*, 126-138.

Katkı Oranı Beyanı: Yazar çalışmayı tek başına gerçekleştirmiştir.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır. Sosyal Mucit Academic Review (SMAR), ekonomi, iş ve örgüt sosyolojisi alanlarında sosyal konulara belirli bir şekilde ilgi duyan yöneticilere, akademisyenlere, öğrencilere ve bireylere yönelik yüksek kalitede makaleler yayınlama fırsatı sunduğundan, bu çalışmanın havacılık sektörü yöneticilerine, çalışanlarına ve bu konuda çalışma yapacaklara öncü olabilecek imkanı değerli editörlerin katkılarıyla sağlayacağı kaçınılmazdır. Bu nedenle kıymetli editör ve kuruldaki hocalarıma sundukları imkanlardan, değerli önerilerinden ve bizlere örnek olduklarından dolayı teşekkür ederim.

Çatışma Beyanı: Yazar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını deklare etmektedir.

Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen kurallara uyulmuştur.

Bu makale **benzerlik** tespit yazılımlarıyla taranmıştır.