

SÜRDÜRÜLEBİLİR HAVACILIK: PSİKOLOJİK ANLAMLILIĞIN ÇEVRE YANLISI DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ROLÜ*

SUSTAINABLE AVIATION: THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL MEANINGFULNESS ON PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR

Dr. Tugay ÖNEY¹

ÖZ

Çevresel sürdürülebilirlik, bireylerin çevre yanlısı davranışlarının nasıl teşvik edilebileceğini anlama ve bu davranışlara etki eden faktörleri tahmin etmede modern işletmelerin olduğu kadar akademik araştırmalar için de inceleme konusudur. Havacılık ise, çevre ile ilgili politikaların etkin bir şekilde uygulandığı ve çalışanların çevresel konularla ilgili farkındalık ve bilgi seviyelerinin sürekli geliştirildiği modern ve dinamik sektörlerden biridir. Bu dinamiklik çerçevesinde çalışanların hem bireysel hem de örgütsel düzeyde değer ve anlam yüklemesi sürdürülebilirlik açısından oldukça önemlidir. Ancak, çevre yanlısı davranışların sürdürülebilirliği yönlendirmedeki temel rolünde, çalışanların psikolojik anlamlılık deneyimleri ile ilgili çalışmalar kısıtlı olup, havacılık sektörünün örnekleminde yapılacak yeni çalışmaların 2050 net sıfır karbon hedefine ulaşmada önemli role sahip olduğu değerlendirilmektedir. Buradan hareketle, araştırmanın amacı psikolojik anlamlılığın çalışanların çevre yanlısı davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, psikolojik anlamlılık ve görevle ilgili çevre yanlısı davranış ölçekleri kullanılarak 208 çalışandan anket tekniğiyle toplanan verinin nicel analizleri yapılmış ve araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. İlgili analizler sonucunda, görevle ilgili çevre yanlısı davranışın açıklanmasında psikolojik anlamlılığın önemli bir etkisinin yanı sıra, psikolojik anlamlılık ile havacılık sektörü çalışanlarının eğitim durumu arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ile çalışmanın literatüre ve havacılık sektörüne katkı sağlayacağı ve gelecekte araştırma yapacak olanlar için zemin oluşturacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Anlamlılık, Çevre Yanlısı Davranış, Havacılık Sektörü.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, L20, Q56.

ABSTRACT

Environmental sustainability is a subject of study for academic research as well as for modern businesses in understanding how to encourage pro-environmental behavior of individuals and predicting the factors that influence such behavior. Aviation is one of the modern and dynamic sectors where environmental policies are effectively implemented and employees' awareness and knowledge of environmental issues are continuously improved. Within the framework of this dynamism, it is very important for employees to attribute value and meaning at both individual and organizational levels in terms of sustainability. However, studies on the psychological meaningfulness experiences of employees in the fundamental role of pro-environmental behaviors in guiding sustainability are limited, and new studies to be conducted in the sample of the aviation sector are considered to have an important role in achieving the 2050 net zero carbon target. From this point of view, the aim of the study is to reveal the effect of psychological meaningfulness on the pro-environmental behavior of employees. In line with this purpose, quantitative analyses of the data collected from 208 employees through questionnaire technique using psychological meaningfulness and task-related pro-environmental behavior scales are conducted and the hypotheses of the research are tested. As a result of the related analyses, it is found that psychological meaningfulness has a significant effect on the explanation of task-related employee green behavior, as well as a significant difference between psychological meaningfulness and the educational status of aviation sector employees. With this result, it is thought that the study would contribute to the literature and the aviation sector and would form a basis for future research.

Keywords: Psychological Meaningfulness, Pro-Environmental Behavior, Aviation Sector.

JEL Classification Codes: M10, L20, Q56.

* Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Etik Kurulundan 2023/499 sayılı 22.12.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Türk Silahlı Kuvvetleri, tugay128@hotmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

One of the most important challenges companies face today is to include every employee in the environmental sustainability activities of their organizations. It is very difficult and important for a sector that leads in environmental sustainability, especially aviation, to include its employees in these activities and even to conduct research on the factors that affect these activities. Therefore, in light of social exchange and self-determination theories, the study tests a model whether the psychological meaningfulness experienced by employees has an impact on task-related employee green behaviors and whether there is a difference between demographic variables and psychological meaningfulness and employee green behavior variables. Investigating the experiences and behaviors of employees in the sector with a 2050 net carbon target increases the importance of the results of the study. The aim of the study is to reveal the effect of psychological meaningfulness on the pro-environmental behavior of employees. In addition, the study contributes to the relevant literature and the sector by providing a better understanding of the factors that have an effect on task-related pro-environmental behaviors that would contribute to sustainability.

Design/methodology/approach:

SPSS 25 program is used to test the data obtained from the participants in the study. The “Psychological Meaningfulness Scale” developed by May et al. (2004) and consisting of a total of 6 statements is used to measure the psychological meaningfulness of employees in the aviation sector. The statements in the scale are rated on a 5-point Likert-type scale ranging from “strongly disagree” to “strongly agree.” The “Pro-Environmental Behavior Scale” developed by Bissing-Olson et al. (2013) is used to measure the pro-environmental behaviors of employees operating in the aviation sector related to daily tasks. The statements in the scale are rated on a 5-point Likert-type scale ranging from “never” to “always”. The survey data are collected between January 22 and March 19, 2024. First of all, normality, factor and reliability analyses are conducted. After determining that the data are normally distributed and the scales are found to be a valid measurement tool, independent sample t-test and one-way variance (ANOVA) analyses are applied to determine whether there is a difference between demographic variables and psychological meaningfulness and employee green behavior variables in accordance with the purpose of the research. At the same time, correlation and regression tests are performed on the data to test the main hypotheses of the research and to see the relationship between the research variables.

Findings:

The sample of the research consists of 208 aviation sector employees. 91.3% of the participants are male and 8.7% are female. Half of the employees are between the ages of 33-42 and 71.6% of them have undergraduate and graduate education. Regarding the positions of the participants in the organization, 22.6% of them are aircraft maintenance technicians, 11.5% are air traffic controllers, 27.1% are ARFF officers, 11.1% are pilots, 6.3% are cabin crew, and 20.7% are other employees. Reliability, factor, correlation and regression analyses are applied within the scope of the study. The Cronbach's alpha value of the independent variable, the psychological significance scale, is $\alpha=0.833$, and the Cronbach's alpha value of the dependent variable, the pro-environmental behavior scale, is $\alpha=0.747$. According to the results of one-way ANOVA test, it is determined that only the educational status of aviation sector employees differs with psychological meaningfulness. As a result of regression analysis, it is found that psychological meaningfulness has a significant and positive effect on employee green behavior.

Conclusion and Discussion:

The study finds that as the experience of psychological meaningfulness increases, task-related employee green behavior increases. In addition to this, a significant difference is observed between psychological meaningfulness and educational status. The reason for the difference between education status and psychological meaningfulness is that the human resources that would work in the aviation sector may be associated with the experience of meaningfulness in the recruitment process and the trainings given to employees within the scope of sustainability after recruitment. The first limitation of the study is the use of cross-sectional research design, which limits the degree to which causal inferences can be made. The second limitation is the nature of the sample used (aviation sector employees). Furthermore, alternative mediation mechanisms (leadership, motivation, etc.) can be investigated to further reveal the dynamics of the interrelationships between the study variables.

1. GİRİŞ

Günümüzde yaşanan küresel kaygılar, küresel ısınma ve kıt kaynakların giderek azalması gibi nedenler, daha yaşanabilir bir dünya için önemi her geçen gün artan yeşil uygulamalar hayatın her alanında karşımıza çıkmaktadır. Bu sayede oluşan çevreye duyarlılık hem işyerlerinde hem de günlük yaşamda çevre dostu uygulamalara katılmaya yönlendirmektedir. Ciocirlan (2017), çalışanların, organizasyon içinde doğal çevrenin kurulması veya iyileştirilmesi için değer yaratan davranışları çevre yanlısı davranışlar olarak nitelendirmektedir. Kurumsal yaşamdaki çevre yanlısı davranışlar iki şekilde ele alınmaktadır. Birincisi, kurumun aldığı tedbirler kapsamında zorunlu olarak gerçekleştirilen çevre yanlısı davranışlar, diğeri, kurumun isteklerinden bağımsız olarak, çalışanın kendisini çevreye karşı sorumlu hissetmesinden dolayı, kurumun kaynaklarını kullanırken veya görev ve sorumluluklarını yerine getirirken tamamen gönüllülük esasına dayalı tutum ve davranışlardır (Norton vd., 2015). İş hayatında, gereksiz yazıcı kullanmayarak kâğıt israfını önlemek, dijital ortamda dosyalama yapmak, atık yönetimi, ortak alanlarda elektrik ve su tesislerinin dikkatli kullanmak çalışanların çevre yanlısı davranışlarına örnek olarak verilebilir. Havacılık sektöründe ise gürültü ölçümleri, atık yönetimi, karbon-emisyon azaltımı, elektronik bilet gibi sektörel strateji ve prosedürlerin uygulanması çalışanların görevle ilgili çevre yanlısı davranışlarına örnek olarak verilebilir.

Çevre yanlısı davranış oluşturan tüm çevresel olaylar bireylere, devam eden görev ile ilgili faaliyetlerin sonuçları ve gelecekteki davranışlarla ilgili koşullar hakkında veri sağlamaktadır. Bu veriler, bireyin deneyimlediği anlam duygusu ve davranışlarına ilişkin görev değerlendirmelerini şekillendirmektedir (Thomas ve Velthous, 1990, s. 669). Bu değerlendirmeler neticesinde, düşük anlam duygusuna sahip bireylerde ilgisizlik ve kopukluk (May vd., 2004), yüksek anlam duygusuna sahip bireylerde ise bağlılık ve katılım beklenen sonuçlardandır (Kanter, 1968; Sjöberg vd., 1983). Bununla birlikte bireyler, önemli ve anlamlı buldukları konulara daha fazla değer verdiklerinde yaptıkları işin önemli olduğunu değerlendirerek topluma fayda sağladıklarını hissetmelerine, bu sayede daha fazla rol ötesi davranışlar sergilenmesine neden olmaktadır. Özellikle benliklerinin ötesindeki diğer varlıklar üzerinde bir fark yarattıklarını veya olumlu değişim konusunda daha yetenekli hissettiklerinde anlamlılık deneyimleme olasılıkları daha yüksektir (Kahn, 2007; Grant, 2008; Kim, 2023). Başka bir deyişle, iş arkadaşlarına, kuruma ya da toplumun diğer bireylerine yardım ederek bir pro-sosyal davranış biçimi olarak işyerinde çevre yanlısı hareket eden bir çalışan, olumlu bir değişim yaratma kapasitesine sahip olduğunun farkındalığıyla içsel anlamda yüksek derecede anlamlılık algısına sahip olabilmektedir (Cardador, 2009; Grant, 2007). Bu bağlamda, bir işin nesnel özellikleri önem arz ederken, öznel algıların da önemli bir etkisi ön plan çıkmaktadır. Bir işin doğası gereği anlamlı olduğu düşünülse bile, eğer bir çalışan bu şekilde algılamıyorsa, o işe anlam yükleyememektedir. Bu nedenle, çalışanların öznel olarak işlerini anlamlı olarak algılamaları oldukça önemlidir (Kim, 2023).

Buraya kadar bahsedilenler ışığında çevreye duyarlı örgütlerde çalışanların, yeşil uygulamaların varlığıyla psikolojik anlamlılığı daha güçlü bir şekilde deneyimleyecekleri ve bunun da kuruluş için olumlu sonuçlara yol açacağı öngörülmektedir (Aguinis ve Glavas, 2019). Bu noktada, sosyal değişim (Blau, 1964) ve öz belirleme teorileri (Ryan ve Deci, 2000) varsayımları dikkate alındığı bu çalışmada, içsel psikolojik ihtiyaçları karşılanan çalışanların kuruluşlarına karşı kendilerini yükümlü hissettiklerini ve bu sayede daha fazla çaba sarf etme ve işe daha fazla özveri katma olasılıklarının yüksek oldukları değerlendirilmektedir (Emerson, 1976). Çevresel bağlamda uygulanan sosyal değişim ve öz belirleme teorileri (Paille ve Raineri, 2015; Pham vd., 2019), bir kişinin yeşil girişimler için ne kadar sıklıkla eğitim ve destek aldığının göstergesi olarak, o kişinin yaptığı görevde kendini mutlu hissederek anlamlılık deneyimleme ve görevle ilgili çevre yanlısı davranışlar sergileme ihtimallerinin yüksek olacağı öngörülmektedir. Teorilerin varsayımları göz önünde bulundurularak, havacılık sektörünün uyguladığı politikalar ile çalışanların aldığı çevresel eğitim ve destekler ile birlikte, çalışanların psikolojik anlamlılıklarındaki artışın çevre yanlısı davranışlar sergileme noktasında daha fazla gayret sarf edeceği değerlendirilmektedir.

Havacılık sektöründeki tüm faaliyetlerin -özellikle havalimanı terminalleri etrafında yoğunlaşan- çevre üzerinde olumsuz birçok etkileri bulunmaktadır ve bu etkilerin yerel hava kalitesi, gürültü, atık ve çevredeki topluluklar gibi birçok unsurla etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, havaalanlarında faaliyet gösteren kuruluşların çevreye ve insan sağlığına, verdikleri veya verebilecekleri zararların sistematik bir şekilde azaltılması ve mümkün ise ortadan kaldırılabilmesi için 2009 yılında başlattığı “Yeşil Havaalanı” projesi öncülüğünde, Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (IATA), havacılığın 2050 yılına kadar net sıfır karbon emisyonuna ulaşmak için kritik eylemleri detaylandırmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda bireylerin, insan ve ekolojik sistemlerin nasıl işlediği ve etkileşime girdiği ile çalışanların psikolojik anlamlılıklarının çevresel

zararların azaltılmasında arzu edilen etkiye sahip olup olmadığı konusundaki bilgilerin literatürde hala istenen seviyede olmadığı görülmektedir.

Bununla birlikte, havacılık sektöründeki resmi otoritelerin baskın olması, çalışanların çevre ile ilgili görevlerini yerine getirmesinde ve dolayısıyla sürdürülebilirlikte önemli bir etkiye sahiptir (Paillé vd., 2013). Her ne kadar havacılık sektöründeki çevresel politikaların baskın otoritelerce önceliklendirildiği bir çalışma ortamı olsa da, çalışanların deneyimledikleri anlamlılıkların çalışanların çevre yanlısı davranışlar üzerinde etkisinin olacağı ve böylece daha fazla sosyal değişime yol açacağı değerlendirilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada, sosyal değişim teorisinden yararlanarak, psikolojik anlamlılık gibi deneyimsel bir faktörün çalışanları çevre yanlısı davranış üzerinde etkisinin olduğunu öne sürüyoruz (May vd., 2004). Sosyal değişim teorisinin merceğinden anlamlılık deneyimi, çalışanların günlük görevle ilgili çevre yanlısı davranışlarda kararlı bir örgütsel bağlamın varlığına karşılık verme olasılığının yüksek olduğu psikolojik bir faktör olduğu değerlendirilmektedir.

Sürdürülebilirliğin uygulanmasında lokomotif niteliği taşıyan havacılık sektörü çalışanlarının psikolojik anlamlılıklarının görevle ilgili çevre yanlısı davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisinin olması beklenmektedir. Buradan hareketle bu çalışmanın araştırma problemi, “havacılık sektörü çalışanlarının psikolojik anlamlılıklarının görevle ilgili çevre yanlısı davranış üzerindeki etkisi nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu soruya yanıt aramak için tasarlanan çalışmanın amacı, havacılık sektörü çalışanlarının algıladıkları psikolojik anlamlılıkların çevre yanlısı davranış üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu araştırmanın kuramsal dayanağı sosyal değişim ve öz belirleme teorilerine dayandırılmaktadır. İlgili teorilere göre, bireyler, gruplar ve organizasyonlar arasındaki ilişkilerin temel dayanağı olarak karşılıklı bağımlılık durumları sürekli etkileşim içindedir. Bu nedenle örgütsel olarak desteklenen çalışanlar, örgütün belirlediği hedeflere daha bağlı ve daha fazla bireysel çaba ile karşılık verirler. Bu sayede çalışanların anlamlı ve değerli bir iş deneyimleme derecesini (Hackman ve Oldham, 1975, s. 162) ve anlamlılık duygularını (Aguinis ve Glavas, 2019) artırarak görevle ilgili çevre yanlısı davranışları daha fazla sergileyeceği değerlendirilmektedir. Teorilerin varsayımları göz önünde bulundurularak, çalışanların psikolojik anlamlılıklarındaki artışın etkisiyle kurumunda görevle ilgili daha fazla çevre yanlısı davranışlar sergileyebileceği öngörülmüştür. Buradan hareketle çalışmada belirlenen kavramlar bu bölümde detaylandırılmıştır.

2.1. Psikolojik Anlamlılık

Değişimin ve gelişimin sürekli farklılaştığı günümüzde, çalışanların hem sosyal hem de örgütsel alanda karşılaştığı sorunların çözümünde psikolojik faktörlerin rolü her geçen gün önemini artırmaktadır. Bu sorunların çözümlerinden biri, durum veya koşul olarak “anlamlılık” kavramına dikkat çekmektedir (May, 2003). Bunun nedeni, deneyimlenen anlamlılığın psikolojik boyutunun, çalışma ortamına ilişkin sorunlara karşı algıları birleştirici ve düzenleyici özellikte olmasıdır (Chaudhary, 2022). Bu çalışmanın araştırma konusu olan psikolojik anlamlılık kavramı ile ilgili yapılar literatür taramalarında; işin kendisinin ötesinde başkalarına değerli bir şey katma hissi (Thomas ve Velthous, 1990), bir kişinin bir nesneye, olaya veya duruma atfettiği önem (Taubman-Ben-Ari ve Weintraub, 2008; Ugwu ve Onyishi, 2018; Rosso vd., 2010) ve kişinin yaşamında ve işinde değerli ve önemli bir şeyin peşinde koşması olarak tanımlandığı görülmektedir (Luthans, 2002).

Bireyler kendi varlıklarını değerli, faydalı ve önemli hissettiklerinde anlamlılık deneyimi yaşayabildikleri gibi toplumun refahına katkıda bulunan bir işletme için çalışarak da anlamlılık deneyimleyebilirler (Kahn, 1990, s. 704; Beadle ve Knight, 2012). Özellikle iş ortamında bir birey, kendi idealleri ve değerleriyle uyumlu olduğunu düşündüğü bir iş ya da görevi anlamlı bulabilir (May, 2003). Bununla birlikte çalışanlar, toplumda bir fark yarattığına inandığı ve sosyal sorumluluk bilincine sahip olduğunu değerlendirdikleri işletmelerde görev yaptıklarında, iş ve kariyer tatminin yanı sıra topluma ve içinde yaşanılan dünyaya fayda sunmanın getirdiği psikolojik anlam duygusu içsel bir tatmin sağlamaktadır. Ancak son yıllarda çalışma hayatında yaşanan paradigma dönüşümü işyeri ve çalışan arasındaki ilişkilerin değişmesine neden olmuştur. Kısa vadeli istihdam biçimlerinin artması, işyerinin somut bir mekâna bağlı olmaması ve esnek, uzaktan veya hibrit çalışma gibi yeni iş tasarımlarının yaygınlaşması, çalışan ile örgüt arasındaki duygusal bağı zayıflatabilir ve psikolojik sözleşme ihlallerine zemin hazırlayabilir. Bu durum ise, iş ve yaşam dengesinin bozulmasına, çalışan bireyler açısından psikolojik sorunların artmasına, yapılan işin psikolojik anlamının içsel olarak sorgulanmasına ve hatta anlam kaybına neden olabilmektedir (Bailey vd., 2019).

Son yıllarda iş hayatında yaşanan bu dönüşüm, çalışanların yaptıkları işlerde psikolojik olarak anlam bulamamalarına, yabancılaşmalarına ve işlerinden kopmalarına yol açmaktadır (Aktouf, 1992; May vd., 2004). Buna karşın psikolojik olarak anlamlılık deneyimleyen çalışanların kişisel gelişimlerini kolaylaştıracağı (Spreitzer vd., 1997; Chah vd., 2021); çalışanların motivasyonları ile birlikte işe ve örgüte olan bağlılıklarını arttıracığı (Spreitzer vd., 1997; Treadgold, 1999; Aguinis ve Glavas, 2019; Purba vd., 2019; Purba ve Storus, 2023) yapılan literatür taramalarında rastlanmaktadır. Bununla birlikte işletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetleri (Chaudhary ve Akhouri, 2019, s. 70), yardım etme davranışları (Shen vd., 2022) ve çevre yanlısı davranışların (Rosso vd., 2010) psikolojik anlamlılıkla ilişkilendirildiği çalışmalara da rastlanmaktadır. Psikolojik anlamlılık, katılım ve katılımsızlık deneyiminin temel itici gücü olduğundan (Chalofsky, 2010), özellikle çevre yanlısı davranış sergileyen çalışanların, dünyayı daha iyi bir yer haline getirmedeki katılımının çalışanların işletmeyle güçlü bir şekilde özdeşleşmelerini sağlayacaktır (Rosso vd., 2010). Bu sayede çalışanlar, işyerindeki görevleri şekillendirerek iş dünyalarını inşa etmekte, işyerindeki sosyal ortamı oluşturan etkileşimler ve ilişkiler sayesinde de psikolojik anlam kazanmaktadırlar (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Dolayısıyla işletmelerin çalışanlarının içsel tatminini arttıracak, birey olarak varlıklarının ve yaptıkları işin önemli olduğu algısını oluşturacak politika ve uygulamalar geliştirmesi son derece önemlidir. Bu konuda çalışanların anlam duygusunu arttıracak adımlardan birisinin çevresel uygulamaların yerine getirilmesinde sergilenen davranışlar olduğu varsayılmaktadır. Çevreye karşı duyarlı bir üretim ve yönetim sistemini benimseyen işletmelerin çalışanlarının, bir dünya vatandaşı olarak çevre yanlısı davranışlar sergileyip yaşama fayda sağlamanın getirdiği anlam duygusuyla motive olabilecekleri varsayılmaktadır. Buradan yola çıkarak aşağıdaki başlıkta çevre yanlısı davranış kavramı ve önemi açıklanmıştır.

2.2. Çevre Yanlısı Davranış

Gerçekçi çevre sorunları, çevre yanlısı davranış araştırmalarının geliştirilmesinde yol gösterici niteliktedir. Havacılık sektöründe, son 20 yılda ortalama %5 civarı yıllık büyüme (IATA, 2009) oranına paralel olarak ortaya çıkan radikal değişim, çevresel sorunları da beraberinde getirmiştir. Çevresel sorunların başında, yaklaşık %2 oran ile karbondioksit ve karbonmonoksit emisyonları gelmektedir. 2012 yılından itibaren, Avrupa Birliği bünyesindeki havaalanlarından kalkan veya bu havalimanlarına varan uçuşlardan kaynaklanan tüm karbondioksit emisyonlarının dengelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Hatta karbondioksit ve karbonmonoksit emisyonların 2050 yılına kadar %3'e çıkması beklentisi ile birlikte (IPCC, 1999), gürültü kirliliği, atık yönetimi, enerji tasarrufu gibi unsurlar sektörün diğer önemli endişe ve müdahale edilecek unsurlar arasındadır (Ferrulli, 2016; Gasco vd., 2017). Ek olarak, küresel sera gazının yaklaşık dörtte birinin, havacılık sektörünün %13'ünü ulaştırma endüstrilerinden kaynaklandığı tespiti ile birlikte tüm unsurlar de göz önüne alındığında, uluslararası düzeyde denetleyici ve düzenleyici kurumların, havacılık sektörünün yeşilleştirilmesine ve çalışanların davranışlarının şekillendirilmesine yönelik girişimleri zorunlu kılmaktadır.

Örgütlerin çevresel etmenlere karşı girişimleri ve uyguladığı politikalarda birbirinden farklıdır. Bu farklılıklar nedeniyle, çalışanların çevreci davranışlarının kavramsallaştırılmasında uzlaşılmış bir tanımla zorlaştırmaktadır. Bu nedenle literatürde kavramsallaştırma açısından pek çok farklı isim çevre yanlısı davranış ifade etmektedir. Bunlar; çalışanın yeşil davranışı (Aboramadan, 2022; Kerse vd., 2021), yeşil çalışan davranışı (Kongrerk, 2017; Norton vd., 2014), çalışanın çevreci işyeri davranışı (Ciocirlan, 2017; Dumont vd., 2016) veya çalışanların eko-girişimleri (Ramus ve Steger, 2000) olarak kavramsallaştırılmıştır. Çalışmanın konusu olan yeşil çalışan davranışı ise, görevle ilgili çevre dostu/çalışan yanlısı davranış kapsamaktadır (Bissing-Olson vd., 2013; Gill vd., 2021; Lülfs ve Hahn, 2013).

Çalışmanın inceleme konusu olan çevre yanlısı davranış ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında; özellikle çevresel sürdürülebilirlikle ilgili artan örgütsel kaygılar nedeniyle ilgi gören bileşik bir iş performans yapısı (Norton vd., 2015), bireylerin enerji tüketimini azaltma, israftan kaçınma, geri dönüşümü ve sürdürülebilir bir çevreyi destekleyen faaliyetlerde bulunma davranışı (Mesmer-Magnus vd., 2012, s. 159), bireylerin faaliyetlerinin dünya üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmeye yönelik davranışlar (Stern, 2000, s. 408) ve çevreye verilen zararı en aza indirecek, hatta ona fayda sağlayacak ve çevresel sürdürülebilirliği geliştirmeye yardımcı olan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Steg ve Vlek, 2009). Yapılan bu tanımlardan yola çıkarak çevre yanlısı davranışların, gönüllü ve zorunlu olarak 2 boyutta ele alındığı görülmektedir. Gönüllü çevre yanlısı davranış, literatürde çevre ile ilgili örgütsel vatandaşlık davranışı (Somech ve Drach-Zahavy, 2004), çalışan eko-girişimleri (Paillé ve Raineri, 2015), rol-dışı çevre yanlısı davranışı (Blok vd., 2015) kapsayan, çevre yönetimi uygulamalarını tamamlayan ve çevresel uygulamaların etkinliğine katkıda bulunan isteğe bağlı davranışlardır (Paillé vd., 2013, s. 3556). Zorunlu çevre yanlısı davranışlar ise örgütte, yürürlükte olan uygulamalarda (görev tanımlarında, prosedürlerde) yer alan

çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan, çalışanların dahil olduğu ölçülebilir eylemler ve rol-içi yeşil davranışlardır (Williams ve Anderson, 1991; Ones ve Dilchert, 2012).

Bu çalışmanın araştırma konusu olan görevle ilgili çevre yanlısı davranışlar, çalışanların gerekli iş görevleri bağlamında gerçekleştirilen davranışlardır (Bissing-Olson vd., 2013; Norton vd., 2015). Ones ve Dilchert (2012), ABD ve Avrupa’da çevre yanlısı davranışların %13 ile %29’unun örgüt tarafından gerekli olduğunu veya bir çalışanın iş görevlerinin bir parçası olduğunu belirtmektedirler. Bu davranışlar, kurumsal politikalara uymayı, sorumlu alternatifler seçmek de dahil olmak üzere çalışma yöntemlerini değiştirmeyi ve sürdürülebilir ürünler ve süreçler yaratmayı içermektedir.

Örgütler, çalışanlara çevre ile ilgili görevler sunarak çevresel performanslarını iyileştirmeye çalışmaktadır (Schmit vd., 2012). Elshaer ve arkadaşlarının (2021), görevle ilgili çevre yanlısı davranışların örgütün çevresel performansı üzerinde önemli ve olumlu şekilde etkilediğini tespiti, örgütün itibar ve sektördeki konumunun iyileştirilmesi üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir. Aynı zamanda çalışanların çevre yanlısı davranışlarının örgütün çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasında oldukça etkili olduğu sonucunu desteklemektedir (Kim vd., 2019). Hatta çevresel sürdürülebilirlik ile ilgili karar alma sürecine katılmalarına izin verilen çalışanların, görevlerinin niteliğini ve türünü önemli ve anlamlı bulduklarından örgütün yeşillenmesine sunduğu katkı önemli ölçüdedir. Bu nedenle çevre yanlısı davranış teşvik edecek ve bireysel davranış yönlendirecek içsel motivasyonun anlamlılıkla sağlanacağı söylenebilir (Allan vd., 2019). Bu sayede anlamlılık deneyimleyen çalışanların, diğer çalışanlar ve toplum üzerinde faydalı etkiler yaratacağına inancı bir örgütteki çalışanların görev ile ilgili çevre yanlısı davranışları daha fazla benimsemesini sağlayacaktır (Kubiak, 2020; Tims vd., 2016). Bu noktada çevreye duyarlı bir işyerinde çalışıyor olmak, yeşil yönetim uygulamaları ve çevre yanlısı davranışların teşvik edilmesi çalışanın sürdürülebilir bir dünya için birey olarak rolünün ve öneminin farkına varmasını sağlayacaktır. Bu farkındalık ve bilinçle tutum ve davranışlar, çevreci bir bakış açısıyla çevre yanlısı davranışlarda bulunacak çalışanların anlam duygusunun yüksek olması beklenmektedir.

2.3. Değişkenler Arası İlişkiler

Bireylerin demografik özellikleri ve yaptıkları iş ile ilgili anlamlılıkları arasında azımsanmayacak derecede bir etkiye sahiptir (Hodson, 2002). Kadınlar genel yaşam amaçlarıyla ilgili daha yüksek bir anlam duygusu yaşayabilirken, erkekler genellikle işyerinde daha fazla zaman geçirme özgürlüğüne sahip olduklarından, daha fazla iş ile ilgili sorumluluk alma imkânı ile bir bağlamda daha fazla anlam ve katılım bulabilirler (Stevenson ve Wolfers, 2009). Williamson ve Geldenhuys (2014), Güney Afrika’daki çeşitli işletmelerdeki görev yapan 796 çalışan örnekleminde yaptıkları çalışmada, psikolojik anlamlılık ile işe katılım arasındaki ilişkinin erkekler ve kadınlar için farklı olduğunu, erkeklerin kadınlara kıyasla psikolojik anlamlılık ile işe katılım arasında daha güçlü bir ilişki bildirdiğini tespit etmişlerdir. Cinsiyete dayalı bir yaklaşımdan, cinsiyete dayalı psikolojik anlamlılıklarda farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşın cinsiyet ve irkin psikolojik anlamlılık ile herhangi bir farklılık olmadığına dair çalışmalara da rastlanmaktadır (Hodson, 2002; Geldenhuys ve Henn, 2017). Literatürde yaşla ilgili olarak Chalofsky ve Krishna (2009), emeklilik yaşına yaklaşıldığında insanların işlerindeki anlamlılığı sorgulamaya başladıklarını belirtmektedir. Kállay (2015) ise, Macar yetişkinler arasında hayata ve işe atfedilen anlam düzeylerine ilişkin cinsiyete bağlı farklılıkları ele aldığı çalışmada, kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla iş yoluyla önemli ölçüde daha yüksek anlam düzeyleri ve iş için daha fazla motivasyon bildirdiklerini tespit etmiştir. Aynı zamanda kadın katılımcı grupları içinde, daha düşük eğitim düzeyine sahip olanların, yaşamda anlam arayışının önemli ölçüde daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Ayrıca, üniversite mezunu erkek katılımcılar çevresel ustalık ve yaşam memnuniyeti boyutlarında anlamlı düzeyde daha yüksek psikolojik iyi oluş bildirirken, üniversite sonrası eğitim almış kadın katılımcılar kişisel gelişim, yaşam amacı ve kendini kabul boyutlarında diğer eğitim gruplarına kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek psikolojik iyi oluş bildirmiştir.

İnsan davranışlarını araştırmak, çevre sorunlarının temel nedeni ortaya koymada büyük önem arz etmektedir. Çevre sorunlarına yönelik en büyük zorluk, sürdürülebilir yaşam tarzlarını veya çevresel davranışları teşvik etmenin psikolojik yollarını bulmaktır. Yapılan literatür taramalarında, kadınların çevresel hasar konusunda huzursuz hissetme olasılıklarının daha yüksek olması nedeniyle çevresel davranışlara daha sık katılmalarının beklendiği görülmüştür. Yapılan literatür taramalarında kadınların çevresel hasar konusunda huzursuz hissetme olasılıkları daha yüksek olduğundan çevresel davranışlara daha sık katılmalarının beklenmektedir (Tindall vd., 2003; Levine ve Strube, 2012). Aynı zamanda bireylerin eğitim seviyeleri ne kadar yüksekse o kadar fazla çevre yanlısı davranış sergilemeleri olasıdır (Manzanal ve Tudela, 2015; Liu vd., 2020). Avrupa Birliği genelinde çevre yanlısı davranışlarda 2019 yılında İskandinav ülkeleri olan İsveç, Finlandiya ve Danimarka ilk sıralarda yer

alırken, Malta, Yunanistan, İspanya ve Romanya ile Polonya gibi güney Avrupa ülkeleri son sıralarda yer almaları eğitim seviyelerinin gelişmişlikleri ile ilişkilendirilebilir. Mikula ve arkadaşları (2021), 2009 ve 2019 yıllarında Avrupa Birliği ülkelerinde çevre dostu davranışları inceledikleri çalışmada çevre yanlısı davranış düzeyi ile nüfusun yaş yapısı (25-49 yaş grubu) arasında bir ilişki tespit etmeleri de önemli bir bulgudur. Ifegbesan ve arkadaşları (2022) ise, 6 Afrika ülkesi örnekleminde katılımcıların eğitim seviyesi, medeni durum, yaş ve istihdam durumları gibi sosyo-demografik değişkenlere göre çevre yanlısı davranışların arasında anlamlı istatistiksel farklılıklar bulguladıklarını tespit etmişlerdir.

Son zamanlarda gelişmekte olan ülkelerde de birtakım çalışmalar olmasına rağmen, Türkiye’de çevre yanlısı davranışlar hakkında çok az şey bilinmektedir. Özellikle yoğun rekabet ortamında sosyal, ekonomik, teknolojik ve çevresel gelişmelerin sürekli değişen ve kurumun politikalarının tüm çalışanlarca benimsenmesi gereken bir sektör olan havacılığın, sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Bu politikaları benimseyen ve uygulayan çalışanlar yaptıkları görevlerle ilgili bir anlam yükleyeceği söylenebilir. Bununla birlikte psikolojik anlamlılık ve çevre yanlısı davranışların, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (2022) verilerine göre, üst üste dördüncü kez “çok yüksek insani gelişme” kategorisinde ülke olan Türkiye’deki çalışanların sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespitinin hem örgütsel davranış hem de psikoloji literatürüne katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda literatürden elde edilen bulgular ışığında oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H_{1a}: Psikolojik anlamlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1b}: Çevre yanlısı davranış ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2a}: Psikolojik anlamlılık ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: Çevre yanlısı davranış ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3a}: Psikolojik anlamlılık ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3b}: Çevre yanlısı davranış ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4a}: Psikolojik anlamlılık ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{4b}: Çevre yanlısı davranış ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{5a}: Psikolojik anlamlılık ile işletmedeki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{5b}: Çevre yanlısı davranış ile işletmedeki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Psikolojik anlamlılık, çalışanların çevre yanlısı davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmanın amacı, havacılık sektörü çalışanlarının psikolojik anlamlılıklarının çevre yanlısı davranış üzerindeki etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu araştırmanın temel amacına göre, hipotezleri test etmek ve öngörülen sonuçlara ulaşmak için SPSS 25 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 kararın ardından 22 Ocak 2024 -19 Mart 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, havacılık sektörü çalışanlarından oluşmaktadır. Ancak, söz konusu evren içerisinde örneklem sayısının belirlenmesi konusunda net bir bilgiye ulaşılamaması ve zaman-maliyet kısıtlaması nedeniyle örneklem seçimi yöntemine gidilmesi uygun görülmüştür. Judd, Yzerbyt ve Muller (2014) tarafından geliştirilen G*Power 3.1 yazılımında χ^2 testinde 0.05 anlamlılık düzeyi 0.95 güç ve 0.5 için Cohen’in orta etki büyüklüğü 0.15 olması durumunda gerek ve yeterli örneklem büyüklüğünün 119 olduğu hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında veri toplama aracı anket tekniğinden yararlanılarak tasarlanan soru formu (anket), kolayda örnekleme yöntemi baz alınarak elektronik form aracılığı ile araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 233 havacılık sektörü çalışanına uygulanmıştır. 22 Ocak 2024- 19 Mart 2024 tarihleri arasında online olarak dağıtılan 233 anketten bilimsel açıdan kullanılabilir toplam 208 anket formuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak anketlerin geri dönüş oranı %89 olarak

gerçekleşen bu verilerin örnekleme temsiliyetini yeterli olduğu söylenebilir (Zhu vd., 2023). Belirlenen örneklem için en önemli kriter, görev ve sorumluluklarının farkında olan, çevre ile ilgili eğitim almış çalışan olmasıdır.

Araştırma evreninin havacılık sektörü seçilmesinin temel nedeni ise, 2050 net sıfır karbon vizyonu kapsamında çevresel sürdürülebilirliğe son derece önem veren ve kurumun çevresel politikalarını bu vizyon çerçevesinde uygulayan sektör çalışanlarının psikolojik anlamlılık deneyimlerinin yüksek olacağı düşüncesidir. Karşılıklı etkileşim çerçevesinde psikolojik anlamlılık deneyimleyen havacılık sektörü çalışanlarının yine kurumun belirlenen hedef doğrultusunda çevre yanlısı davranışları desteklemesi ve buna paralel hareket etmesi beklenmektedir.

Örnekleme ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de gösterilmektedir. Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların %91,3’ü erkek, %8,7’si kadın’dır. Araştırmaya katılan çalışanların yarısı 33-42 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların %78,4’ü evli %21,6’sı bekârdır. Araştırmaya katılanların %71,6’sı lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların işletmedeki pozisyonlarına bakıldığında %22,6’sı hava aracı bakım teknisyeni, %11,5’i hava trafik kontrolörü, %27,1’i ARFF memuru, %11,1’i pilot, %6,3’ü kabin memuru, %20,7’si diğer çalışanlardır. Daha öncede belirtildiği gibi araştırmaya dahil edilenler için en önemli kriterlerin başında çevre ile ilgili eğitim almış olması gerekmektedir.

Tablo 1. Örnekleme Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Grup	F	%
Cinsiyet	Kadın	18	8,7
	Erkek	190	91,3
Yaş	18-25 yaş arası	8	3,8
	26-32 yaş arası	44	21,2
	33-42 yaş arası	108	51,0
	43- 50 yaş arası	38	18,6
	51 ve üzeri	10	4,1
Medeni Durum	Evli	163	78,4
	Bekâr	45	21,6
Eğitim Düzeyi	Lise	11	5,3
	Önlisans	48	23,1
	Lisans	123	59,1
	Lisansüstü	26	12,5
İşletmedeki Pozisyon	Hava Aracı Bakım Teknisyeni	47	22,6
	Hava Trafik Kontrolörü	24	11,5
	ARFF Memuru	58	27,1
	Pilot	23	11,1
	Kabin Memuru	13	6,3
	Diğer	43	20,7

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veriler, May ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen “Psikolojik Anlamlılık Ölçeği”, Bissing-Olson ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen “Çevre Yanlısı Davranış Ölçeği” ve katılımcıların demografik bilgilerini içeren bir soru formu üzerinden (anket) elde edilmiştir.

Psikolojik Anlamlılık Ölçeği: Havacılık sektöründeki çalışanların psikolojik anlamlılıklarını ölçmek için May ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen “Psikolojik Anlamlılık Ölçeği” kullanılmıştır. İlgili ölçeğin Türkçe’ye çeviri sürecinde Brislin’in (1970) geri çevirme (back translation) yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntemle öncelikle ölçeğin orijinal formu Türkçeye çevrildi, ardından da Türkçeye çevrilen form profesyonel bir dilbilimci tarafından İngilizceye çevrildi. Son olarak, orijinal form ile Türkçeden İngilizceye çevrilen form karşılaştırılarak

iki formun benzerliği kontrol edilerek ölçek formunun uygulanmasına karar verildi. 5'li Likert olarak tasarlanan ölçek toplam 6 ifadeden oluşmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait örnek ifadeler “Bu kurumda yaptığım iş benim için çok önemlidir”, “Bu kurumda yaptığım iş değerlidir” ve “İş faaliyetlerim benim için kişisel olarak anlamlıdır” şeklindedir.

Çevre Yanlısı Davranış Ölçeği: Havacılık sektöründe faaliyet gösteren çalışanların günlük görevle ilgili çevre yanlısı davranışlarını ölçmek için Bissing-Olson ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen “Çevre Yanlısı Davranış Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek Williams ve Anderson (1991) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmış çalışan rol içi performans ölçümünden uyarlanan ve 5'li Likert tipi olan 3 ifadeden oluşturulmuştur (1=Asla; 5=Her Zaman). Ölçeğe ait örnek ifadeler “İş tanımında belirtilen sorumlulukları çevre dostu şekillerde (şekilde) yerine getiririm”, “Verilmiş görevleri çevre dostu bir şekilde tamamlarım” ve “Benden beklenen görevleri çevre dostu bir şekilde yaparım” şeklindedir.

4. BULGULAR

4.1. Veri Analiz Prosedürü

Araştırmanın bu bölümünde verilerin analizine ve araştırma modelinin testine yer verilmektedir. Öncelikle SPSS 25 paket programı ile normallik, faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Araştırmada öncelikle normal dağılım varsayımını test etmek için Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklere dair çarpıklık ve basıklık değerlerinin $-0,456/201$ aralığında ve basıklık değerlerinin de $-0,323/400$ aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde her bir değişken için çarpıklık ve basıklık değerleri ± 3 arasında olduğundan verilerin normal dağılım varsayımını sağladığı söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2019; Kline, 2023). Normal dağılım varsayımının sağlanmasından sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin uygunluğunun değerlendirilmesi için doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 2. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	İfade Sayısı	KMO	Barlett Testi	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Psikolojik Anlamlılık	6	,833	,000	,711-,804	%72,42	0,84
Çevre Yanlısı Davranış	3	,747	,000	,808-,813	%81,42	0,85

Faktör analizinde, özvektörün birden büyük, KMO değerinin 0.80 ve üzeri ve Barlett testinin $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı olması ölçek sorularının geçerliliklerinin sağlandığını göstermektedir (Kaiser ve Rice, 1974). Bununla birlikte faktör yükünün 0.50 ve üzeri olması, açıklanan toplam varyansın %50'nin üzerinde olması ve ölçeğin güvenilir olabilmesi için 0,70'in üzerinde olması ölçeğin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2014; Nunnally ve Berstein, 1994). Bu koşullar altında çalışmanın faktör analiz sonuçlarına bakıldığında; psikolojik anlamlılık ölçeğinin KMO değeri 0.833 ve Barlett testi 0.000 düzeyinde anlamlıdır. Ayrıca, açıklanan toplam varyans %72,42 düzeyinde, faktör yükleri 0.711 ile 0.804 arasında değiştiği ve Cronbach's Alpha katsayısı 0.70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bir diğer değişken olan çevre yanlısı davranış ölçeğinin KMO değeri 0.747 ve Barlett testi 0.000 düzeyinde anlamlı olduğu bulgusu ile birlikte faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde, toplam açıklanan varyans %81,42 düzeyinde ve Cronbach's Alpha katsayısı 0.70'in üzerinde olduğu Tablo 2'de görülmektedir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında, her iki ölçeğin araştırma kapsamında kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

4.2. Hipotezlerin Test Edilmesine Yönelik Bulgular

Araştırmada verilerin normal dağılım gösterdiğinin tespit edilmesi ve ölçeklerin geçerli bir ölçüm aracı olduğu bulgusundan sonra, araştırmanın amacına uygun olarak, demografik değişkenler ile psikolojik anlamlılık ve çevre yanlısı davranış değişkenleri arasında farklılaşma olup olmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri uygulanmıştır. Aynı zamanda araştırmanın temel hipotezlerini sınamak ve araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi görebilmek için veriye korelasyon ve regresyon testleri yapılmıştır.

Tablo 3. Sosyodemografik Değişkenler ve Ölçek Ortalamalarının T-Testi Sonuçları

	Değişkenler		n	Mean	StD	df	t	p
Cinsiyet	Psikolojik Anlamlılık	Kadın	18	1,48	0,35	208	1,796	,290
		Erkek	190	1,85	0,26			
	Çevre Yanlısı Davranış	Kadın	18	1,31	0,36	208	0,171	,866
		Erkek	190	1,57	0,13			
Medeni Durum	Psikolojik Anlamlılık	Evli	163	2,77	0,21	208	4,945	,794
		Bekar	45	2,97	0,45			
	Çevre Yanlısı Davranış	Evli	163	1,87	0,14	208	0,867	,418
		Bekar	45	1,66	0,24			

Bağımsız t testi sonuçları incelendiğinde sosyodemografik değişkenlerden cinsiyet ve medeni durum değişkeninin hem psikolojik anlamlılık hem de çevre yanlısı davranış arasında anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Dolayısıyla H_{1a} , H_{1b} , H_{3a} ve H_{3b} hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 4. One Way Anova Test Sonuçları

	Değişkenler		n	F	p
Yaş	Psikolojik Anlamlılık	18-25 yaş arası	8	1,303	0,569
		26-32 yaş arası	44		
		33-42 yaş arası	108		
		43- 50 yaş arası	38		
		51 ve üzeri	10		
	Çevre Yanlısı Davranış	18-25 yaş arası	8	1,596	0,177
		26-32 yaş arası	44		
		33-42 yaş arası	108		
		43- 50 yaş arası	38		
		51 ve üzeri	10		
Eğitim Durumu	Psikolojik Anlamlılık	Lise	11	2,647	0,04
		Önlisans	48		
		Lisans	123		
		Lisansüstü	26		
	Çevre Yanlısı Davranış	Lise	11	2,582	0,055
		Önlisans	48		
		Lisans	123		
		Lisansüstü	26		
İşletmedeki Pozisyon	Psikolojik Anlamlılık	Hava Aracı Bakım Teknisyeni	47	1,154	0,333
		Hava Trafik Kontrolörü	24		
		ARFF Memuru	58		
		Pilot	23		
		Kabin Memuru	13		
		Diğer	43		
	Çevre Yanlısı Davranış	Hava Aracı Bakım Teknisyeni	47	2,155	0,061
		Hava Trafik Kontrolörü	24		
		ARFF Memuru	58		
		Pilot	23		
		Kabin Memuru	13		
		Diğer	43		

*p<0.05

Tablo 4’de görüleceği gibi Tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına göre demografik değişkenlerden eğitim durumu ile psikolojik anlamlılık arasında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F_{(3-206)} = 2,647$; $p < 0.05$). Tukey testi sonuçlarına göre lisans mezunu havacılık sektörü çalışanlarının ($\bar{x} = 2,77$), önlisans ($\bar{x} = 2,75$), lisansüstü ($\bar{x} = 2,55$) ve lise ($\bar{x} = 2,35$) gruplarına kıyasla psikolojik anlamlılık düzeylerinin daha fazla olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla H_{4a} hipotezi kabul edilmiştir. Buna karşın diğer demografik değişkenlerin hem psikolojik anlamlılık hem de çevre yanlısı davranış arasında farklılık göstermediği saptanmıştır. Dolayısıyla H_{2a} , H_{2b} , H_{4b} , H_{5a} ve H_{5b} hipotezleri reddedilmiştir. Çalışmanın değişkenlerine yönelik ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi bulgularına Tablo 5’de yer verilmiştir.

Tablo 5. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	ss	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Cinsiyet	1,91	,274	1						
Çalışan Yaşı	2,99	,862	,099	1					
Medeni Durum	1,21	,412	-,227**	-,496**	1				
Eğitim Düzeyi	2,78	,724	,107	,267**	,250**	1			
İşletmedeki Pozisyon	4,56	1,166	-,058	,037	,035	-,133	1		
Psikolojik Anlamlılık	2,67	2,771	,074	-,043	-,018	,107	,208	1	
Çevre Yanlısı Davranış	1,84	1,827	,010	,033	-,056	-,015	,203**	,397**	1

N= 208, * $p < ,05$, ** $p < ,01$

Korelasyon analizi bulgusuna göre, araştırmada kontrol değişkenlerden yalnızca işyerindeki pozisyonun çevre yanlısı davranış arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = ,203$; $p < 0.01$) olduğu gözlenmektedir. Bununla birlikte psikolojik bağımlılık ile çevre yanlısı davranış arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r = 0,397$; $p < 0.01$).

Korelasyon analizinde tespit edilen anlamlı bulgulardan hareketle, psikolojik anlamlılığın çevre yanlısı davranış üzerindeki etkisini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Oluşturulan model incelendiğinde yalnızca bir bağımsız değişken olduğundan ve bir bağımsız değişkenle oluşturulan modellerin genellikle basit doğrusal regresyon modeli olarak adlandırıldığından doğrusal regresyon modeli tercih edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	St. Beta	t	p	F	Model (p)	R ²	Adjusted R ²	Durbin Watson
Model I					38,518	,000**	,158	,153	1,443
Çevre Yanlısı Davranış	Sabit	5,839	5,117	,000**					
	Psikolojik Anlamlılık	,262	6,206	,000**					

Not: ** $p < 0.01$

Tablo 6’da görüldüğü üzere psikolojik anlamlılık bağımsız değişken, çevre yanlısı davranışın bağımlı değişken olarak girdiği Model I istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2 = 0.158$; $F_{(1-206)} = 38.518$; $p < .001$). Kurulan bu model, Çevre yanlısı davranıştaki toplam varyansın %15.8’ini açıklamaktadır. Modelde psikolojik anlamlılığın çevre yanlısı davranış üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir ($\beta = .262$; $p < .001$). Buradan hareketle H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ

Havacılık, kaliteye, riske ve sektörel gelişmelere bağlı, maliyeti yüksek bir sektördür. Bu sektördeki işletmeler sadece uçuş faaliyetlerini içermemekte aynı zamanda çevresel etmenlerle geniş spektrumlu bir organizasyon yapısıyla faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda havacılık sektörü, çalışanlarıyla birlikte kolektif bir çevre bilinci oluşturmak amacıyla, görev tanımlarında çevresel uygulamalara yer vermekte; olası çevresel zararları en aza indirmek ve yasal çevre düzenlemelerine entegre olmak için çevre politikaları ve uygulamaları

benimsemektedir. Belirlenen politika ve uygulamaları yerine getiren çalışanlar ise, başkaları için yararlı olarak algıladıklarını ve daha geniş kapsamlı bir hedefe yöneldiklerini hissettiklerinde, değer ve anlam atfederek psikolojik anlamlılık deneyimlemektedir (Aguinis ve Glavas, 2013). Bu sayede çalışanlar, yaptıkları tüm işlerde, yüksek kaliteli ilişkilerle karakterize edilen anlamlı bir amaç benimseyerek, içsel faydalar bulma ve çevre yanlısı davranışlara karşılık verme olasılıkları artacaktır (Lavelle vd., 2009; Amrutha ve Geetha, 2021). Ancak, proaktif davranışların tetikleyicisi olarak psikolojik anlamlılığın önemine rağmen, çevre yanlısı davranış modellerde irdelenen çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle 2050 Karbon Nötr hedefi olan havacılık sektöründe, çalışanların psikolojik anlamlılıklarının irdelenmesinin, çevre yanlısı davranışlar sergilemesi açısından oldukça önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, havacılık sektörü çalışanlarının psikolojik anlamlılıklarının çevre yanlısı davranış üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Araştırma bulgularına göre, psikolojik anlamlılığın çevre yanlısı davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sabbir ve Taufique (2022), işyerinde çevre dostu politikalar, prosedürler ve uygulamalar yoluyla olumlu çevresel tutumlar ve alışkanlıklar oluşturanın çalışanların görevle ilgili çevre yanlısı davranışı artırabileceği ifade etmektedir. Al-Hawari ve arkadaşları (2021) ise, ön saflarda görev alan çalışan çevresel değerlerinin, kuruluşlarının yeşil insan kaynakları uygulamalarını benimsemesine bağlı olarak anlamlılık algılarını etkilediğini tespit etmişlerdir. Yeşil insan kaynaklarını benimseyen ve çevresel tutum sergileyen işletmelerin çevre ile ilgili kurumsal sosyal sorumlulukları, işyerinde algılanan anlamlılık yoluyla çalışanların yeşil yenilikçi davranışları üzerindeki etkisi önemlidir (Rongbin vd., 2022). Çalışanların çevre ile ilgili yenilikçi davranışların geliştirilmesinde, işletmenin çevre ile ilgili politikaları ile çalışanların gönüllü ve zorunlu olarak yerine getirdikleri görevler yatmaktadır. Buradan hareketle, havacılık sektörü çalışanlarının çevre ile ilgili faaliyetleri yerine getirirken çalışanların yüklediği anlam ve attığı önem hem sektörel olarak sürdürülebilirlik için hem de işgücü devamlılığı açısından oldukça önemlidir. Bir diğer buldu ise, demografik özelliklerden sadece eğitim durumu ile psikolojik anlamlılık arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların %59,1'i lisans eğitim düzeyine sahip olduğu bulgusu ile DHMİ'nin (2023), 2023 yılı performans raporunda çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde %62,36 oranında lisans düzeyi eğitime sahip olduğu verisinin paralellik göstermesi önemli bir bulgudur. Eğitim durumu olarak lisans mezunu havacılık sektörü çalışanlarının diğer eğitim gruplarına kıyasla psikolojik anlamlılık düzeylerinin daha fazla olduğu gözlenmiştir. Lisans düzeyine sahip sektör çalışanlarının psikolojik anlamlılıklarının fazla olmasının bir nedeni olarak genellikle lisans bölümü mezunların iş bulma durumlarındaki kolaylık ve elde ettikleri kazanca göre aidiyetlik duygusunun anlamlılıklarındaki itici güç olduğu düşüncesidir. TÜİK (2024) tarafından yayınlanan 2023 yılı yükseköğretime istihdam göstergelerine göre, lisans mezunlarından ortalama kazancın en yüksek olduğu ilk 10 bölüm arasında havacılık bölümlerinin olması ile araştırmamıza katılanların büyük çoğunluğunun lisans düzeyinde eğitime sahip olması havacılık sektörü çalışanlarının kuruma olan ne kadar tercih edilen bir bölüm olduğunu gösteren önemli bir bulgudur. Eğitim durumu ile psikolojik anlamlılık arasında farklılık olmasının bir diğer nedeni olarak ise, havacılık sektöründe çalışacak olan insan kaynağının alım süreci ve temin sonrası sürdürülebilirlik kapsamında çalışanlarına verilen eğitimlerin anlamlılık deneyimlemeyle ilişkilendirilebileceğidir. THY (2022) sürdürülebilirlik raporunda, çalışanların çevre yönetimi bilinci ve profesyonel yetkinliklerinin artırılması amacıyla 2022 yılında 8.350 ortaklık içinde olduğu tüm işletme çalışanına ve 75 yüklenici firma çalışanına eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmesi, havacılık sektörünün yeşil politikalara ve eğitime verdiği önemi gösterir niteliktedir.

Çevreye duyarlı olmak, yeşil yönetim uygulamaları ve çevre yanlısı davranışlar 21. yüzyılda yaşanan iklim kriziyle birlikte işletmeler için bir sosyal sorumluluk faaliyetinden öte bir zorunluluk haline gelmiştir. Örgütün sürdürülebilirlik konusundaki yaklaşım ve politikaları çalışanların da işyeri içinde çevre yanlısı örgütsel davranışlar göstermesini sağlamaktadır (Akbaba, 2019). Ancak burada asıl önemli olan konu, çevre yanlısı örgütsel davranışın sürdürülebilirliğidir. Bu da ancak çalışanın yeşil davranışların içselleştirilmesi yoluyla mümkündür. Çalışanların daha sürdürülebilir bir dünyada insanlığın refahı için kendi rolünün ve önemini farkında olması anlam algısını etkilemektedir. Nitekim yapılan bu araştırmanın sonuçları da bireyin anlam algısıyla çevre yanlısı davranışlar arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu çalışma dışsal bir gücün etkisinden ziyade içsel bir motivasyonla gerçekleşen sorumlu ve bilinçli çevreci davranışların sürdürülebilir olduğunu ortaya koymaktadır. Çevre yanlısı davranışlarının sonucunda elde edilen çıktılar ise sadece örgütlerin değil, toplumun ve gelecek nesillerin de refahının sürdürülebilirliği konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Dahiya (2020), örgütsel sürdürülebilirlik politikalarının algılanan varlığı ile çalışanların görevle ilgili çevre yanlısı davranış arasındaki ilişkiyi, yeşil çalışma iklimi algılarının (örgütlerin ve iş arkadaşlarının yönelimi) aracılık rolünü 183 çalışan örnekleminde yaptıkları çalışmanın bulgularına bakıldığında, örgütsel sürdürülebilirlik politikalarına ilişkin algıların çalışanların görevle ilgili çevre yanlısı davranışını olumlu yönde etkilediğini tespit etmeleri önemli bir bulgudur.

Özellikle, sosyal ve çevresel açıdan ilgili bir çalışma ortamı, çalışanların işletmelerin hedefleriyle özdeşleşmelerine katkıda bulunarak, isteğe bağlı çevre yanlısı davranışları uygulama motivasyonlarını artıran bir sosyal değişim dinamiğini tetiklemektedir (Raineri vd., 2016). Bu dinamik temelinde, işin anlamlılığının çalışanların çevresel proaktifliğinin önemli bir faktörü olması ile bir örgüte üyelik yoluyla veya işi gereği çevrenin korunmasına yaptığı katkının ve motivasyonun, bireylerin işin anlamlılığını artırdığı literatür taramalarında da görülmektedir (Chaudhary ve Akhouri, 2019; Gusmerotti vd., 2023). Bununla birlikte sürekli yatırım yapan havacılık sektöründe, çalışanların sosyal kimlik ve karşılıklılık nedenleriyle kurumu tarafından ödüllendirileceğine güvenerek daha fazla bağlılık ve anlamlılık deneyimlemesi sosyal değişim (Blau, 1964) varsayımını destekler niteliktedir. Havacılık sektöründe çalışma ortamında sunulan yatırımlar ve çalışanlara tanınan özerklikler sayesinde daha faydacı ve anlamlı çevresel görevler yerine getirmesi öz belirleme teorileri (Ryan ve Deci, 2000) varsayımları destekler niteliktedir.

Bu bulgular ve teoriler ışığında alanyazına ve sektöre katkı sağlayacağını değerlendirdiği birtakım önerileri de bulunmaktadır:

- Çalışanların psikolojik anlamlılıklarını arttırmak için olumlu iş tutumları (iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve bağlılık vb.), çevresel sürdürülebilirlik için ise örgütsel ve yönetici desteği verilmelidir. Aynı zamanda iş tasarımı ve elde tutma stratejileri gibi insan kaynakları araçları kullanılabilir.
- Sektör temsilcileri ve yöneticiler, net bir "yeşil yön" duygusu belirlemeli ve çalışanlara toplumun, ülkenin ve dünyanın yararına yeşil kurumsal hedeflere ulaşmaları için rehberlik etmelidir.
- Kaynakların israf edilmesi veya çevrenin kirletilmesi gibi “üretkenlik karşıtı” davranışların sergilenmemesi için farkındalık eğitimlerinin verilmesi Coyle (2005) tarafından da önerilmektedir.
- Çalışanları motive etmek ve havacılık sektörünün yeşil hedefleriyle bağlantı kurmalarına yardımcı olmak için çalışanların yeşil hedeflere yönelik hem görevli hem de gönüllü olarak başlattıkları girişimleri, katılımları ve performansları takdir edilmeli ve tanınmalıdır.
- Çevresel düzenlemeler formüle edilirken, zorlayıcı ve teşvik edici düzenlemelerin kombinasyonuna dikkat edilmelidir.
- Yeşil hedeflere ulaşılma sürecinde karşılaşılan sorunlara daha yenilikçi çözümler getirecek girişimlere katılma ve bunlarla ilgilenme fırsatlarının verilmesi çalışanların psikolojik anlamlılıklarının artmasını sağlayabilir.

Çalışmanın, gelecekteki araştırmalar için bazı sınırlamaları da vardır. İlk olarak, kesitsel araştırma tasarımının kullanılması, nedensel çıkarımların yapılabilme derecesini kısıtlamaktadır. Nedenselliği tespit etmek için, gelecekteki araştırmacıların mevcut çalışmayı zaman ertelemeli tasarımlar kullanarak tekrarlamaları önerilmektedir. İkinci olarak, kullanılan örneklemin niteliği (havacılık sektörü çalışanları) bu araştırmanın genellenebilirliğini sınırlayabilir. Çalışma bulgularının genellenebilirliğini artırmak için, gelecekteki araştırmacılar bu araştırmayı çok çeşitli endüstriyel, örgütsel ve kültürel ortamlardan farklı türde bireyler üzerinde tekrarlayabilirler. Bir diğer kısıt olarak çalışanların toplum refahına katkı sağladığına ilişkin kendi özgün anlamlarını geliştirebileceğinden verdiği yanıtlar ortak yöntem yanlılığına sebep olmuş olabilir. Bu nedenle birden fazla değişkenle oluşturulan, zaman gecikmeli bir çalışma tasarımı ile yanlılık olasılığı azaltılabilir. Son kısıt olarak, işyerinde çevresel davranışları tetikleyen mekanizmaları tartışırken, araştırmamız çalışanların zorunlu olarak yerine getirilen rol içi davranışlarına odaklanmaktadır (Williams ve Anderson, 1991; Bissing-Olson vd., 2013). Gelecekteki araştırmalar, araştırılan faktörlerin her iki davranış biçimini de aynı şekilde etkilemede etkili olup olmadığını belirlemek için çalışanların rol dışı (gönüllü) çevre yanlısı davranışlarını ek bir sonuç değişkeni olarak ele alabilir (Bissing-Olson vd., 2013). Ayrıca, çalışma değişkenleri arasındaki karşılıklı ilişkilerin dinamiklerini daha fazla ortaya çıkarmak için alternatif aracılık mekanizmaları (liderlik, motivasyon vb.) ile sosyo-demografik değişkenlerle ilgili farklılıkları tespit etmek için kişilik türleri araştırılabilir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviours in higher education: The mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7-23.
- Aguinis, H. ve Glavas, A. (2013). Embedded versus peripheral corporate social responsibility: Psychological foundations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 6(4), 314-332.
- Aguinis, H. ve Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057-1086.
- Akbaba, M. (2019). Örgütsel adalet işgörenlerin yeşil örgütsel davranışını etkiler mi? *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 641-660.
- Aktouf, O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990s: Toward a critical radical humanism. *Academy of Management Review*, 17, 407-431.
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S. ve Melhem, S. B. (2021). How and when frontline employees' environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived work meaningfulness and green HRM practices. *Journal of Cleaner Production*, 310, 127598.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M. ve Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.
- Amrutha, V. N. ve Geetha, S. N. (2021). Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction. *Journal of Cleaner Production*, 290, 125876.
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M. ve Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83-113.
- Beadle, R. ve Knight, K. (2012). Virtue & meaningful work. *Business Ethics Quarterly*, 22(2), 433-450.
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP). (2022). *2023/2024 insani gelişme raporu*. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-05/2023-24_insani_gelisme_raporu_-_ozet.pdf adresinden 11 Mayıs 2024 tarihinde alınmıştır.
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S. ve Zacher, H. (2012). 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.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O. ve 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.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Cardador, M. T. (2009). *Banking on meaningful work: How, why and when bankers experience meaningful work through helping others* [Doctoral Dissertation]. University of Illinois.
- Chah, D., Yong, S. H., Lee, H.S. ve Kim, J.S. (2021). The impact of empowering leadership between personal growth, task performance: Focus on the mediating role of psychological meaningfulness and the moderating role of job characteristics. *Korean Academy of Organization and Management*, 45, 1-33.

- Chalofsky, N. E. (2010). *Meaningful workplaces: Reframing how and where we work*. John Wiley & Sons.
- Chalofsky, N. ve Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203.
- Chaudhary, R. (2022). Deconstructing work meaningfulness: Sources and mechanisms. *Current Psychology*, 41, 6093-6106.
- Chaudhary, R. ve Akhouri, A. (2019). CSR perceptions and employee creativity: Examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 61-74.
- Ciocirlan, C. E. (2017). Environmental workplace behaviours: Definition matters. *Organization & Environment*, 30(1), 51-70.
- Coyle, K. (2005). *Environmental literacy in America*. The National Environmental Education and Training Foundation, DC.
- Dahiya, R. (2020). Does organisational sustainability policies affect environmental attitude of employees? The missing link of green work climate perceptions. *Business Strategy and Development*, 3(3), 395-403.
- DHMI. (2023). *Personel programı*. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü, <https://www.dhmi.gov.tr/Lists/StratejikPlan/Attachments/25/2023stratejikplanperformansprogrami.pdf> adresinden 13 Aralık 2024 tarihinde alınmıştır.
- Dumont, J., Shen, J. ve Deng, X. (2016). Effects of green HRM practices on employee workplace green behaviour: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 1-15.
- Elshaer, I. A., Sobaih, A. E. E., Aliedan, M. ve Azzaz, A. M. S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance in small tourism enterprises: Mediating role of pro-environmental behaviors. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1-17.
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- Ferrulli, P. (2016). Green airport design evaluation (GrADE) – Methods and tools improving infrastructure planning. *Transportation Research Procedia*, 14, 3781-3790.
- Gasco, L., Asensio, C. ve de Arcas, G. (2017). Communicating airport noise emission data to the general public. *Science of The Total Environment*, 586, 836-848.
- Geldenhuys, M. ve Henn, C. M. (2017). The relationship between demographic variables and well-being of women in South African workplaces. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1), 1-15.
- Gill, A., Ahmad, B. ve Kazmi, S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance: The mediating role of employee eco-friendly behaviour. *Management Science Letters*, 11(6), 1725-1736.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108-124.

- Gusmerotti, N., Todaro, N., Tosi, D. ve Testa, F. (2023). Green work climate, work meaningfulness and supervisor environmental priority: A social exchange perspective on employees' eco-initiatives. *Journal of Cleaner Production*, 415, 137889.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair J. F. Jr., Anderson R. E., Tatham R. L ve Black W. C. (2014). *Multivariate data analysis*. Macmillan.
- Hodson, R. (2002). Demography or respect? Work group demography versus organizational dynamics as determinants of meaning and satisfaction at work. *British Journal of Sociology*, 53, 291-317.
- IATA (International Air Transport Association). (2009). *Global traffic forecast, montreal*. <https://www.iata.org/contentassets/c81222d96c9a4e0bb4ff6ced0126f0bb/iataannualreport2009.pdf> adresinden 10 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.
- Ifegbesan, A. P., Rampedi, I. T., Ogunyemi, B. ve Modley, L. -A (2022). Predicting pro-environmental behaviour amongst citizens in African Countries: A cross-national study amongst six African countries. *Sustainability, MDPI*, 14(15), 1-18.
- IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). (1999). *Aviation and the global atmosphere*. <https://www.ipcc.ch/1999/06/04/ipcc-highlights-the-growing-contribution-of-aviation-to-global-warming/> adresinden 22 Şubat 2024 tarihinde alınmıştır.
- Judd, C., Yzerbyt, V. ve Muller, D. (2014). Mediation and moderation. *Handbook of research methods in social and personality psychology* (2. Baskı) içinde (s. 653-676). Cambridge University Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. J. E. Dutton ve B. R. Ragins (Ed.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* içinde (p. 189-206). Lawrence Erlbaum Associates.
- Kaiser, H. F. ve Rice, J. (1974). Little jiffy. mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111-117.
- Kállay, É. (2015). The investigation of the relationship between the meaning attributed to life and work, depression, and subjective and psychological well-being in Transylvanian Hungarian young adults. *Cognition, Brain, Behavior*, 19(1), 17-33.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Kerse, G., Maden, Ş. ve Selçuk, E. T. (2021). Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil içsel motivasyon ve çalışanın yeşil davranışı: Ölçek uyarlama ve ilişki tespiti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1574-1591.
- Kim, J.-S. (2023). Effect of psychological meaningfulness on job involvement, proactive behavior, and performance: Focusing on the mediating effect of self-efficacy. *Sustainability*, 15, 10208.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M. ve Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.

- Kongrer, T. (2017). The model of corporate social responsibility, organizational commitment and employee green behaviour. *UTCC International Journal of Business and Economics (UTCC IJBE)*, 9(2), 17-38.
- Kubiak, E. (2020). Increasing perceived work meaningfulness by implementing psychological need-satisfying performance management practices. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100792.
- Lavelle, J. J., McMahan, G. C. ve Harris, C. M. (2009). Fairness in human resource management, social exchange relationships, and citizenship behavior: Testing linkages of the target similarity model among nurses in the United States. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(12), 2419-2434.
- Levine, D. S. ve Strube, M. J. (2012). Environmental attitudes, knowledge, intentions and behaviors among college students. *The Journal of Social Psychology*, 152(3), 308-326.
- Liu, P., Teng, M. ve Han, C. (2020). How does environmental knowledge translate into pro-environmental behaviors?: The mediating role of environmental attitudes and behavioral intentions. *The Science of The Total Environment*, 728, 138126.
- Lülf, R. ve Hahn, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behaviour of employees. *European Management Review*, 10, 83-98.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16, 57-72.
- Manzanal, R. F. ve Tudela, M. B. (2015). Las ciencias de la naturaleza en la Educación Infantil: el ensayo, la sorpresa y los experimentos se asoman a las aulas Pirámide.
- May, D., Gilson, R. ve Harter, L. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- May, D. R. (2003). *Fostering the human spirit at work: Toward an understanding of the influences on employees' experienced meaningfulness at work*. Unpublished manuscript.
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C. ve Wiernik, B.M. (2012). The role of commitment in bridging the gap between organizational sustainability and environmental sustainability. S. E. Jackson, D. S. Ones ve S. Dilchert (Ed.), *Managing HR for environmental sustainability* içinde (s. 155-186). Jossey-Bass/Wiley.
- Mikuła, A., Raczkowska, M. ve Utzig, M. (2021). Pro-environmental behaviour in the European Union countries. *Energies*, 14, 5689.
- Norton, T. A., Zacher, H. ve 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.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H. ve Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Ones, D. S. ve Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action, *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 444-466.

- Paillé, P. ve Raineri, N. (2015). Linking perceived corporate environmental policies and employees' eco-initiatives: The influence of perceived organizational support and psychological contract breach. *Journal of Business Research*, 68(11), 2404-2411.
- Paillé, P., Boiral, O. ve 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.
- Pham, N. T., Tuckova, Z. ve Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386-399.
- Purba, S. ve Sitorus, T. (2023). Psychological meaningfulness of work effects on organizational commitment in human resource department employee. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 23, 162-178.
- Purba, S. D., Chaterine, C., Hardjono, S. ve Clarissa, B. (2019). Psychological meaningfulness and work engagement effect on Doctor's job satisfaction. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 229-239.
- Raineri, N., Mejía-Morelos, J. H., Francoeur, V. ve Paillé, P. (2016). Employee eco-initiatives and the workplace social exchange network. *European Management Journal*, 34(1), 47-58.
- Ramus, C. A. ve Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee "Eco-initiatives" at leading edge European companies. *Academy of Management Journal*, 43(4), 605-626.
- Rongbin, R., Wan, C. ve Zuping, Z. (2022). Research on the relationship between environmental corporate social responsibility and green innovative behavior: The moderating effect of moral identity. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(34), 52189-52203.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sabbir, M. M. ve Taufique, K. M. R. (2022). Sustainable employee green behavior in the workplace: Integrating cognitive and non-cognitive factors in corporate environmental policy. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 110-128.
- Schmit, M. J., Fegley, S., Esen, E., Schramm, J. ve Tomasseti, A. (2012). Human resource management efforts for environmental sustainability: A survey of organizations. S. E. Jackson, D. S. Ones ve S. Dilchert (Ed.), *Managing human resources for environmental sustainability* içinde (s. 61-80). Jossey-Bass.
- Shen, Y., Zhang, Z., Song, H., Zheng, J. ve Bu, Q. (2022). Being helpful and being innovative: The role of psychological meaningfulness and positive affect. *Frontiers in Psychology*, 13, 1045845.
- Sjoberg, L., Olsson, G. ve Salay, F. (1983). Cathetic orientation, goal setting and mood. *Journal of Personality Assessment*, 47, 307-313.
- Somech, A. ve Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 281-298.

- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. ve Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23, 679-704.
- Steg, L. ve Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309-317.
- Stern, P. C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behaviour. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407-424.
- Stevenson B. ve Wolfers, J. (2009). The paradox of declining female happiness. *American Economic Journal: Economic Policy*, 1, 190-225.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Taubman-Ben-Ari, O. ve Weintraub, A. (2008). Meaning in life and personal growth among pediatric physicians and nurses. *Death Studies*, 32, 621-645.
- Thomas, K. W. ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "Interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- THY. (2022). *Sürdürülebilirlik raporu*. <https://investor.turkishairlines.com/documents/surdurulebilirlik/2022-surdurulebilirlik-raporu.pdf> adresinden 27 Mart 2024 tarihinde alınmıştır.
- Tims, M., Derks, D. ve Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Tindall, D. B., Davies, S. ve Mauboules, C. (2003). Activism and conservation behavior in an environmental movement: The contradictory effects of gender. *Society and Natural Resources*, 16, 909-932.
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of selfconcept. *Journal of Humanistic Psychology*, 39, 81-105.
- TÜİK. (2024). *Yükseköğretim istihdam göstergeleri, 2023*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2023-53466> adresinden 13 Aralık 2024 tarihinde alınmıştır.
- Ugwu, F. O. ve Onyishi, I. E. (2018). Linking perceived organizational frustration to work engagement: The moderating roles of sense of calling and psychological meaningfulness. *Journal of Career Assessment*, 26, 220-239.
- Williams, L. J. ve 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.
- Williamson, J. C. ve Geldenhuys, M. (2014). Positive work experiences and life satisfaction: The moderating role of gender. *Journal of Psychology in Africa*, 24(4), 315-320.
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.
- Zhu, Y., Quansah, P. E., Obeng, A. F. ve Minyu, G. (2023). High-performance work systems and safety performance in the mining sector: Exploring the mediating influence of workforce agility and moderating effect of safety locus of control. *Current Psychology*, 42(29), 25100-25126.