



JOEEP

e-ISSN: 2651-5318
Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Yeşil Psikolojik İklimin Gönüllü Yeşil Davranışlara Dönüşüm Süreci: Yeşil Öz Yeterlilik ve Örgütsel Desteğin Rolü *

The Transformation Process of a Green Psychological Climate into Voluntary Green Behaviors: The Role of Green Self-Efficacy and Organizational Support

Vural Deniz ^{a, **}

^a Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi, Hadim Meslek Yüksekokulu, 42830, Konya / Türkiye
ORCID: 0000-0001-8190-3065

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 4 Şubat 2026

Düzeltilme tarihi: 30 Nisan 2026

Kabul tarihi: 1 Mayıs 2026

Anahtar Kelimeler:

Gönüllü yeşil davranış

Yeşil psikolojik iklim

Yeşil öz yeterlilik

Algılanan yeşil örgütsel destek

ARTICLE INFO

Article history:

Received: Feb 4, 2026

Received in revised form: Apr 30, 2026

Accepted: May 1, 2026

Keywords:

Voluntary green behavior

Green psychological climate

Green self-efficacy

Perceived green organizational support

ÖZ

Bu çalışma, gönüllü yeşil davranışları etkileyen farklı düzeylerdeki öncüllerin sinerjik etkisini incelemektedir. Yetenek, Motivasyon ve Fırsat (AMO) teorisi ile Kaynakların Korunması (COR) teorisinin bütünleşik kuramsal temelleri çerçevesinde araştırmada; yeşil psikolojik iklim (bağlamsal), yeşil öz yeterlilik (bireysel) ve algılanan yeşil örgütsel desteğin (örgütsel), çalışanların gönüllü yeşil davranışları üzerindeki kombinasyonel etkileri test edilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla kesitsel ve anket tabanlı bir araştırma deseni benimsenmiş ve Konya ve Karaman Orman Müdürlüklerinde görev yapan 275 çalışandan ampirik veriler toplanmıştır. Veriler ve varsayılan ilişkiler SPSS 27.0 ve AMOS 22.0 yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, yeşil psikolojik iklimin gönüllü yeşil davranışların anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ve yeşil öz yeterliliğin yeşil psikolojik iklim ile gönüllü yeşil davranışlar arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Ayrıca algılanan yeşil örgütsel desteğin bu dolaylı ilişkiyi güçlendirdiği tespit edilmiştir.

ABSTRACT

This study investigates the synergistic effects of multi-level antecedents influencing voluntary workplace green behaviors. Drawing upon the integrated theoretical frameworks of the Ability-Motivation-Opportunity (AMO) theory and the Conservation of Resources (COR) theory, the research tests the combinatorial impacts of green psychological climate (contextual), green self-efficacy (individual), and perceived green organizational support (organizational) on employees' voluntary green behaviors. A cross-sectional, survey-based research design was adopted to examine the relationships between these variables, and empirical data were collected from 275 employees operating within the Regional Directorates of Forestry in Konya and Karaman. The data and hypothesized relationships were analyzed using SPSS 27.0 and AMOS 22.0 software. The findings indicate that green psychological climate is a significant predictor of voluntary green behaviors and that green self-efficacy plays a mediating role in the relationship between green psychological climate and voluntary green behaviors. Furthermore, the results demonstrate that perceived green organizational support strengthens this indirect relationship.

1. Giriş

Küresel ölçekte çevresel bozulma, biyolojik çeşitliliğin azalması, iklim değişikliği ve doğal kaynakların hızla tükenmesi gibi çevresel sorunlar, son yıllarda giderek daha

belirgin hâle gelmiş ve uzun vadeli sürdürülebilirlik açısından ciddi endişelere yol açmıştır (Alherimi vd., 2024). Bu bağlamda, uluslararası örgütler, hükümetler, kamu kurumları ve işletmeler başta olmak üzere birçok paydaşa çevresel etkilerin azaltılması konusunda önemli

* Bu çalışmanın anket uygulaması için Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dekanlığı Bilimsel Etik Değerlendirme Kurulunun 17.02.2025 tarih ve 03/18 sayılı kararı ile etik kurul izni verilmiştir.

** Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: vuraldeniz70@gmail.com

Atıf/Cite as: Deniz, V. (2026). Yeşil psikolojik iklimin gönüllü yeşil davranışlara dönüşüm süreci: Yeşil öz yeterlilik ve örgütsel desteğin rolü. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 11(1), 338-354.

This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors.

sorumluluklar düşmektedir (Zhang, Du ve Boamah, 2023). Ülkeler, endüstriyel kirliliği sınırlandırmak, sera gazı emisyonlarını azaltmak ve doğal kaynakları korumak amacıyla çeşitli çevre politikaları geliştirmekte ve uygulamaktadır (Khalid vd., 2022). Türkiye de yürürlüğe koyduğu yasal düzenlemeler, ülke genelinde hayata geçirilen kampanyalar ve özellikle yenilenebilir enerji alanındaki yatırımlarla bu yönde çaba göstermektedir (EEA, 2025). Ancak Türkiye'nin çevresel performansının uluslararası göstergeler açısından henüz yeterli düzeye ulaşmadığı görülmektedir. Nitekim Climate Change Performance Index (CCPI) 2025 raporuna göre Türkiye, küresel iklim performansı açısından 53. sırada yer alırken (Germanwatch, 2025); 2024 Environmental Performance Index (EPI) verilerine göre ise 180 ülke arasında 143. sırada bulunmaktadır (Block vd., 2024). Bu endişe verici göstergeler, çevresel sorunlarla mücadelede yalnızca makro düzeyde politikaların yeterli olmadığını, ülke genelinde bütüncül ve çok düzeyli bir yaklaşımın zorunlu olduğunu ortaya koymaktadır.

Ekonomi içerisindeki tüm kurum ve kuruluşlar ülkenin ekolojik stratejilerinin yürütülmesinde temel yapı taşlarıdır, çalışanlar ise bu sürecin mikro aktörleridir (Zhang ve Sun, 2024). Çevresel sorunların temelinde büyük ölçüde insanların yanlış eylemleri yer alması nedeniyle bireylerin tutumları ve davranışları çevresel sorunların çözülmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Kanwal vd., 2024). Bununla birlikte, bireylerin çevresel tutumları ile bu tutumların davranışa yansımaları arasında önemli farklılıklar gözlemlenebilmektedir (Tomar vd., 2025). Bu durum, çevresel sürdürülebilirlik çabalarının önündeki temel engellerden biri olarak değerlendirilmektedir (Zhang vd., 2023). Nitekim yakın tarihli bir araştırma, Türkiye'de bireylerin çevreye yönelik kaygı düzeylerinin dünya ortalamasının üzerinde olmasına karşın, çevresel etkileri azaltmaya yönelik aktif katılım oranlarının dünya ortalamasının altında kaldığını ortaya koymaktadır (Deloitte, 2024). Bu çelişkili görünüm, çevresel duyarlılığın neden davranışa dönüşmediği sorusunu gündeme getirmekte; söz konusu dönüşümü kolaylaştıran ya da engelleyen örgütsel ve psikolojik mekanizmaların incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Örgütsel bağlamda çevresel sürdürülebilirliğin başarısı, büyük ölçüde çalışanların resmi görev tanımlarının ötesine geçen gönüllü yeşil davranışlarına (GYD) dayanmaktadır (Norton vd., 2017). GYD, örgütü ve toplumu daha sürdürülebilir kılmaya katkı sağlayan, ancak resmi iş tanımlarında yer almayan davranışları ifade etmektedir (Norton vd., 2015). GYD'nin örgütsel sürdürülebilirlik hedefleri ve çevre yönetimi üzerindeki potansiyel etkisi ile bu davranışların gönüllülük ve takdir yetkisine dayalı yapısı birlikte değerlendirildiğinde, konunun akademik literatürde giderek artan bir ilgi odağı hâline gelmesi şaşırtıcı değildir (Yang, D. vd., 2025a; Zhang vd., 2023). Önceki araştırmalar, çalışanların GYD'lerinin nasıl teşvik edilebileceğini açıklamak amacıyla, bireysel ve örgütsel düzeylerde etkili olan çeşitli faktörleri kapsamlı biçimde

incelemiştir (Aukhoon, Iqbal ve Parray, 2024; Ismail ve Hilal, 2023; Yang, D. vd., 2025b). Ancak bu çalışmalarda, gönüllü yeşil davranışların öncüllerini çoğunlukla bireysel veya örgütsel düzeyde izole biçimde ele alınmıştır. Bu değişkenlerin birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğini ve davranışa nasıl dönüştüğünü açıklayan bütüncül modeller ise sınırlıdır. Özellikle yeşil psikolojik iklimin hangi psikolojik mekanizmalar aracılığıyla ve hangi örgütsel koşullarda gönüllü yeşil davranışlara dönüştüğünün açıklığa kavuşturulması literatürdeki önemli bir boşluğu dolduracaktır. Bu nedenle, söz konusu boşluğu doldurmak için farklı bireysel, bağlamsal ve örgütsel faktörlerin birlikte ele alındığı bütüncül yaklaşımların kullanılması daha açıklayıcı sonuçlar sağlayacaktır.

Bireylerin davranışları üzerinde, dâhil oldukları sosyal gruplar içerisindeki tipik davranışlara ilişkin algılarının belirgin bir etkisi bulunmaktadır (Yang, D. vd., 2025b). Bu durum, yeşil davranışlar bağlamında çalışanların algıladıkları örgütsel bağlamların belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Bu nedenle, örgütün çevresel sürdürülebilirlik değerlerine ve uygulamalarına verdiği önemin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ifade eden yeşil psikolojik iklim (YPI; Norton vd., 2017) çalışanların GYD'lerini teşvik eden kritik bir örgütsel özellik olarak öne çıkmaktadır (Zhang vd., 2023). Sürdürülebilirliğe güçlü bir vurgu yapan örgütlerde, çalışanların hâkim kültürel normlarla uyumlu biçimde yeşil davranışlar sergilemeleri ve yeşil davranışlara gönüllü olarak daha yüksek düzeyde katılım göstermeleri beklenmektedir (Zafar vd., 2025).

Ancak yeşil davranışları teşvik eden bir iklimin varlığı, çalışanların GYD sergilemesi açısından tek başına yeterli olmayabilir (Leitão vd., 2024). Mevcut literatür, YPI ile GYD arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymakla birlikte (Zafar vd., 2025; Zhang vd., 2023), böylesi bir iklimin çalışanların çevreye yönelik gönüllü davranışlarını hangi süreçler aracılığıyla ve hangi koşullar altında ortaya çıkardığına ilişkin mekanizmaların henüz yeterince açıklığa kavuşmadığı görülmektedir (Leitão vd., 2024). Bu kapsamda yeşil öz yeterlilik (YÖY), çalışanların çevresel sorunlarla başa çıkma ve çevreyle ilgili görevleri başarıyla gerçekleştirebileceklerine dair inançlarını ifade etmekte olup, (Chen vd., 2014) YPI'nin GYD'ye dönüşmesinde önemli bir psikolojik mekanizma olarak öne çıkmaktadır (Yang, Y. vd., 2025). Bu doğrultuda öz yeterlilik algısı, çevreci iklim ile davranış arasındaki ilişkide açıklayıcı bir aracı mekanizma olarak değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, YPI'nin her koşulda GYD'ye yol açması beklenmemektedir. Yeşil davranış literatüründe görece sınırlı biçimde ele alınan bir diğer önemli belirleyici ise, çalışanların örgütün sürdürülebilirlik çabalarına ne ölçüde değer verdiğine ve bu çabaların örgüt tarafından ne derece takdir edildiğine ilişkin algılarını yansıtan algılanan yeşil örgütsel destektir (AYÖD; Han vd., 2024; Olorunsola vd., 2024). Çevreye duyarlı davranışların örgüt ve yöneticiler tarafından desteklenmesi ve takdir edilmesi durumunda, örgütsel destek algısı bir katalizör işlevi görerek çalışanlar

arasında çevreye yönelik gönüllü davranışları teşvik eden yeşil iklimi güçlendirebilir (Saifulina vd., 2021). Bu süreçte YPİ'nin etkisi daha belirgin hâle gelebilir ve çalışanların sürdürülebilirliğe yönelik gönüllü çabaları artış gösterebilir (Leitão vd., 2024). Dolayısıyla yeşil örgütsel destek, iklim ile gönüllü davranış arasındaki hem doğrudan hem de YÖY aracılığıyla ortaya çıkan dolaylı ilişkinin gücünü etkileyen bir düzenleyici değişken olarak ele alınabilir. Nitekim yakın tarihli benzer bir çalışma (Zhou ve Zhang, 2025), örgütsel destek algısının çevreci iklim ile yeşil memnuniyet yoluyla GYD üzerindeki etkisini düzenlediğini ortaya koymaktadır.

Bu kuramsal çerçeveye dayanarak bu çalışmada, AYÖD, YPİ'nin YÖY aracılığıyla GYD'yi nasıl etkilediğini inceleyen düzenlenmiş bir aracılık modeli geliştirilmiş ve ampirik olarak test edilmiştir. Daha özelden bu çalışmanın temel amacı, çevreci iklim ile gönüllü davranış arasındaki ilişkide YÖY'nin aracı, AYÖD'nin ise düzenleyici rolünü analiz etmektir.

Yukarıda sunulan kuramsal tartışmalar doğrultusunda, bu çalışma literatüre çeşitli açılardan katkı sağlamaktadır. İlk olarak, YPİ'nin çalışanların GYD'si üzerindeki etkisini ele alarak, sürdürülebilirlik literatüründe YPİ'nin etkin rolüne ilişkin ampirik kanıtları güçlendirmektedir. İkinci olarak, çalışmada yeşil psikolojik iklimin gönüllü yeşil davranışlara dönüşüm sürecini, yeşil öz yeterlilik aracılığı ve algılanan yeşil örgütsel desteğin düzenleyici rolü üzerinden açıklayan düzenlenmiş aracılık modelini ampirik olarak test etmektedir. Bu bütüncül model, literatürde genellikle ayrı ayrı incelenen bireysel ve örgütsel faktörleri tek bir model çerçevesinde birleştirmektedir. Öyle ki önceki çalışmalar, GYD'yi etkileyen bireysel ve örgütsel değişkenleri çoğunlukla izole biçimde incelemiş ve bu değişkenler arasındaki etkileşimleri büyük ölçüde ihmal etmiştir (Gupta ve Kaur, 2024; Norton vd., 2017). Bu çalışmanın özgünlüğü, bireysel, bağlamsal ve örgütsel düzeylerdeki üç temel faktörü yeni bir kombinasyon içinde ele alarak, çalışanların GYD'sini teşvik etmedeki olası sinerjik etkileri ampirik olarak test etmesinde yatmaktadır. Bu kapsamlı yaklaşım, YPİ'nin hangi koşullar altında davranışa dönüştüğüne ilişkin daha ayrıntılı ve açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Ayrıca, çalışan tutum ve davranışlarını açıklamada yaygın biçimde başvurulmuş Yetenek-Motivasyon-Fırsat (AMO) ve Kaynakların Korunması (COR) teorilerini bütünleştirerek gönüllü yeşil davranışların daha iyi anlaşılması için entegre bir çerçeve sunmaktadır. Bu açıdan çalışma, iki teorisinin birlikte kullanımına yönelik sınırlı literatüre katkı sağlamaktadır.

Son olarak, çalışanların yeşil davranışları alanında yürütülen araştırmaların büyük bir bölümünün Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkeleri gibi Batı kültürüne sahip gelişmiş ülkeler bağlamında yoğunlaştığı görülmektedir. Buna karşılık, gelişmekte olan ülkeler bağlamında gerçekleştirilen çalışmalar sınırlı olup, bu alanda belirgin bir araştırma boşluğu bulunmaktadır (Saifulina vd., 2021). Bu çalışma, görece az incelenmiş bir bağlam olan Türkiye'de Orman Genel Müdürlüğü çalışanlarından toplanan ampirik veriler aracılığıyla, yalnızca güncel sürdürülebilirlik

tartışmalarına değil, aynı zamanda literatürde ihmal edilen bir sektör ve kültürel bağlama da ışık tutmaktadır. Bu yönüyle araştırma, çevresel sürdürülebilirliğin doğrudan faaliyet alanı olduğu bir kamu kurumu bağlamında yürütülmesi nedeniyle, sürdürülebilirlik literatüründe sıklıkla göz ardı edilen kamu sektörü perspektifine özgün katkılar sunmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Bu çalışmanın teorik çerçevesi, Yetenek-Motivasyon-Fırsat (AMO) teorisi (Blumberg ve Pringle, 1982) ile Kaynakların Korunması (COR) teorisine (Hobfoll vd., 2018) dayanmaktadır. COR teorisini AMO çerçevesine entegre eden bu çalışma, YPİ, YÖY ve AYÖD'nin çalışanların GYD'lerini teşvik etmedeki rollerini açıklamayı amaçlamaktadır.

Öncelikle, insan kaynakları uygulamalarının çalışanların iş çıktıları üzerindeki etkisini açıklamak için yaygın biçimde kullanılan AMO teorisi (Salvador-Gómez vd., 2023), bu çalışmada GYD'nin ortaya çıkmasında farklı düzeylerdeki (bireysel, bağlamsal ve örgütsel) değişkenlerin birleşik ve etkileşimsel etkisini açıklamak üzere benimsenmiştir (Luo, Zhu ve Guo, 2024). AMO teorisi, yetenek (Ability), motivasyon (Motivation) ve fırsat (Opportunity) unsurlarının etkileşiminin çalışan davranışları ve performansı üzerinde sinerjik bir etki yarattığını ileri sürmektedir (Blumberg ve Pringle, 1982). Teoriye göre, çalışanların performansı, yetenekler, motivasyon ve örgütsel fırsatlarla güçlendirildiklerinde artar. Bu çerçevede yetenek (A), bir görevin başarıyla yerine getirilmesi için gerekli bilişsel ve fiziksel kapasiteyi; motivasyon (M), harekete geçme isteğini ve başarı arzusunu; fırsat (O) ise çalışanlara iş süreçlerine katılma ve bu süreçleri etkileme olanağı sağlayan yapısal koşulları temsil etmektedir (Abdo ve Edgar, 2025). AMO teorisine göre çalışan davranışları ve performansı, bu üç unsurun bir fonksiyonudur (Luo vd., 2024). Önceki araştırmalar, çalışanların yeşil yetkinliklerinin güçlendirilmesinin (Olorunsola vd., 2024), yeşil motivasyonunun artırılmasının (Zhou ve Zhang, 2025) ve yeşil girişimlerde bulunmalarına yönelik fırsatların sağlanmasının (Leitão vd., 2024), yeşil davranışlar üzerinde olumlu etkiler yarattığını doğrulamaktadır (Luo vd., 2024). Bu çalışmada ise YÖY yetenek (A), YPİ motivasyon (M) ve AYÖD fırsat (O) AMO boyutlarını temsil eden unsurlar olarak ele alınmış; bu değişkenlerin çalışanların GYD'ye katılımını teşvik eden tamamlayıcı mekanizmalar olduğu varsayılmıştır.

İkinci olarak, COR teorisi (Hobfoll vd., 2018) AMO çerçevesinde yer alan bu değişkenler arasındaki etkileşimleri açıklamak amacıyla kullanılmıştır. COR teorisi, bireylerin hedeflerine ulaşmada faydalı olacağını düşündükleri psikolojik, sosyal ve maddi gibi olanaklar birçok unsuru kapsayan kaynakları elde etmeye, sürdürmeye ve korumaya motive olduklarını ileri sürmektedir (Hobfoll vd., 2018). Kuram ayrıca kaynakların izole yapılar olmaktan

ziyade, biriken, birbirini güçlendiren ve birbirine dönüşebilen yapılar olduğunu; bu süreci “kaynak kervanları” ve “kaynak kervanı geçitleri” kavramlarıyla açıklamaktadır. Farklı düzeylerdeki kaynaklar bu geçitler aracılığıyla birbirini etkileyerek kaynak kazanımı sarmallarına dönüşmektedir. Bu bağlamda YPİ, COR teorisinin ilkeleriyle uyumlu biçimde, çalışanlara örgüt içinde yeşil davranışların kabul edilebilir ve arzu edilen davranışlar olduğu mesajını vererek onları çevre dostu davranışlara yönlendiren önemli bir bağlamsal kaynak olarak değerlendirilmektedir.

Buna ek olarak, çalışanların çevresel görevleri başarıyla yerine getirebileceklerine dair inançlarını yansıtan YÖY, GYD’nin sergilenmesi açısından kritik bir bireysel kaynak ve yetenek (A) unsurunu temsil etmektedir. COR teorisi, yeşil örgütsel destek gibi sosyal kaynakların, bireylerin yeni kaynaklar elde etmesini kolaylaştırdığını vurgulamaktadır (Hobfoll vd., 2018). Bu doğrultuda AYÖD, yeşil davranışların teşvik edildiği ve takdir edildiği bir örgütsel ortam algısı yaratarak, çalışanlar için kaynak kazanımı döngüsünü başlatan bir fırsat (O) kaynağı olarak ele alınmaktadır (Zhou ve Zhang, 2025). Bağlamsal kaynakların, bireylerin kişisel kaynaklarını şekillendirmede kritik öneme sahip olduğu; farklı düzeylerdeki bu kaynakların birbirini karşılıklı olarak güçlendirerek kaynak kazanımı sarmalını tetiklediği COR teorisi çerçevesinde açıkça ortaya konulmaktadır (Hobfoll vd., 2018). Bu bağlamda öz yeterlilik algısı, bağlamsal bir kaynak olan yeşil iklimin çalışanları yeşil davranışlara gönüllü olarak yönlendirmesinde bir “kaynak kervanı geçidi” olarak kavramsallaştırılabilirken; AYÖD ise kazanç sarmalını tetikleyen ve güçlendiren temel bir örgütsel kaynak olarak değerlendirilmektedir.

2.1. Gönüllü Yeşil Davranış

Gönüllü yeşil davranışlar (GYD), çalışanların kişisel inisiyatifleri doğrultusunda, bilinçli ve gönüllü olarak sergiledikleri çevreci çabaları ifade etmektedir (Khalid vd., 2022; Norton vd., 2015). Çalışanların çevreye yönelik sosyal sorumluluklarının önemli bir bileşeni olan GYD, kuruluş tarafından açıkça talep edilen rollerin ötesinde gerçekleştirilen eylemlerden oluşmaktadır (Zhang ve Sun, 2024). Bu yönüyle GYD, bağlamsal performansın ya da örgütsel vatandaşlık davranışının çevresel boyutu olarak değerlendirilebilir (Joshua vd., 2023).

GYD, kuruluşların çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşması açısından zorunlu davranışlara kıyasla daha kritik bir öneme sahiptir. Öncelikle bu davranışlar gönüllülük esasına dayandığından, resmi iş tanımlarının bir parçası hâline getirilmesi güçtür. Bununla birlikte, örgütlerin genel etkinliğinin çalışanların rol ötesi davranışlarına bağlı olması gibi çevresel uygulamaların etkinliği de büyük ölçüde çalışanların GYD’sine dayanmaktadır (Leitão vd., 2024). Bu nedenle, söz konusu davranışların taşıdığı önem dikkate alınarak, bu çalışmada çalışanların GYD’sine odaklanılmıştır.

Çevresel sorunların temelinde büyük ölçüde insanların çevreye zarar veren davranışlarının yer alması, bu sorunların çözümünde de bireylerin aktif çabalarının belirleyici olduğunu göstermektedir (Abdo ve Edgar, 2025). Son yıllarda çevresel sürdürülebilirliğe verilen önemin artması ve çalışanların yeşil davranışlarının potansiyel faydalarının daha görünür hâle gelmesiyle birlikte, bu davranışların nasıl teşvik edilebileceği önemli bir araştırma konusu hâline gelmiştir (Abdo ve Edgar, 2025; Ismail ve Hilal, 2023). Önceki çalışmalar, çalışanların yeşil davranışlarını etkileyen çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerin bulunduğunu ortaya koymaktadır (Yang, Y. vd., 2025). Bireysel düzeyde kişilik özellikleri, çevresel değerler, inançlar ve tutumlar, öz yeterlilik algıları ve motivasyon gibi değişkenlerin yeşil davranışları şekillendirdiği ileri sürülmektedir (Kerse, Maden ve Selçuk, 2021; Lathabhavan ve Bharti, 2024). Örgütsel düzeyde ise liderlik tarzları, yeşil insan kaynakları uygulamaları, algılanan örgütsel destek, örgüt kültürü ve örgütsel iklim gibi bağlamsal faktörlerin çalışanların yeşil davranışları üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir (Aukhoon vd., 2024; Leitão vd., 2024; Zafar ve Suseno, 2024).

2.2. Yeşil Psikolojik İklim ve Gönüllü Yeşil Davranış

Yeşil psikolojik iklim (YPİ), çalışanların örgütün çevresel sürdürülebilirliğe yönelik politika, süreç ve uygulamalarına ilişkin algı ve yorumlarını ifade etmektedir (Norton vd., 2015). Bu bağlamda iklim, örgütün çevreye duyarlılığına ilişkin çalışanlara önemli mesajlar iletmektedir. Çalışanların güçlü bir çevreci iklim algılaması, örgütün çevre dostu davranışlara değer verdiği ve bu davranışları desteklediği şeklinde yorumlanmaktadır (Zafar vd., 2025). Örgütsel iklimin çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendirmede belirleyici bir rol oynaması nedeniyle, YPİ’nin de çalışanları çevre dostu davranışlara aktif biçimde katılmaya motive etmesi beklenmektedir (Norton vd., 2017; Yang, D. vd., 2025a).

Güçlü bir çevreci iklimin varlığında, diğer çalışanların çevre dostu eylemleri bireyler için yeşil davranışlarda bulunmaya yönelik önemli sosyal ipuçları sunmaktadır (Zhang vd., 2023). Bu durum, çalışanların çevresel davranışlara uyum sağlama motivasyonunu artırmakta; gözlem ve taklit yoluyla çevreye duyarlı davranışların örgüt içinde yaygınlaşmasına elverişli bir ortam oluşturmaktadır (Zhou ve Zhang, 2025).

Önceki araştırmalar, YPİ’nin çalışanların yeşil davranışlarını artırdığını tutarlı biçimde ortaya koymaktadır (Kanwal vd., 2024; Zafar ve Suseno, 2024). Kuramsal açıdan bakıldığında, AMO çerçevesinin motivasyon boyutunu temsil eden YPİ, çalışanların GYD sergilemesini destekleyen önemli bir bağlamsal kaynak olarak değerlendirilebilir (Hobfoll vd., 2018). Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: YPİ, çalışanların GYD’siyle pozitif yönde ilişkilidir.

2.3. Yeşil Öz-Yeterliliğin Aracılık Rolü

Yeşil öz yeterlilik (YÖY) çalışanların çevresel hedefleri gerçekleştirmek amacıyla gerekli eylemleri yerine getirebileceklerine dair inanç ve güvenlerini ifade etmektedir (Chen vd., 2015). Yüksek düzeyde öz yeterlilik algısına sahip çalışanlar çevresel sorunlarla başa çıkma konusunda kendilerini yetkin görmekte ve çevre dostu eylemleri başarıyla gerçekleştirebileceklerine inanmaktadır (Olorunsola vd., 2024). Nitekim önceki araştırmalar, YÖY'nin çalışanların yeşil davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Luo vd., 2024; Yang, Y. vd., 2025).

Örgütsel ortamla ilişkili durumsal faktörler, çalışanların bilişsel değerlendirmelerini ve öz yeterlilik algılarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Özgül ve Demir, 2025). Bu çerçevede, çalışanların YÖY algılarının YPI'den etkilenmesi beklenmektedir. Bu iklim, örgütün çevre dostu davranışları desteklediğine ve bu davranışlara yatırım yaptığına yönelik güçlü bir sinyal işlevi görebilmektedir. Çalışanlar örgüt içerisinde çevreye yönelik güçlü bir iklim algıladıklarında, örgütün çevre koruma politikalarına, uygulamalarına ve hedeflerine yönelik daha olumlu tutumlar geliştirmekte; bu durum da çalışanların YÖY algılarını güçlendirebilmektedir. Ayrıca, çevreci konularda yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip çalışanların sürdürülebilir örgütsel faaliyetlere gönüllü olarak katılma olasılıklarının daha yüksek olduğu öne sürülmektedir (Mughal vd., 2024; Yang, Y. vd., 2025). Özetle, YPI, çalışanların öz yeterlilik algılarını artırarak GYD'nin ortaya çıkmasını destekleyebilmektedir. Başka bir ifadeyle, YÖY'nin, çevreci iklim ile çalışanların GYD'si arasındaki ilişkide bağlayıcı bir mekanizma işlevi görmesi öngörülmektedir.

AMO ve COR teorileri, YÖY'nin aracı rolüne ilişkin hipotezin kuramsal dayanağını oluşturmaktadır. AMO perspektifinde motivasyon ve yetenek boyutlarını yansıtan YPI ve YÖY, COR kuramı kapsamında kritik kaynaklar olarak ele alınmaktadır (Olorunsola vd., 2024). Bu bağlamda YPI, yeşil iş taleplerinin karşılanmasına yönelik bireysel bir kaynak olan YÖY'yi güçlendirmekte (Chen vd., 2015) ve bu süreç daha yüksek düzeyde GYD ile sonuçlanmaktadır (Özgül ve Demir, 2025). Dolayısıyla YÖY, COR kuramında tanımlanan "kaynak kervanı geçidi" işlevini üstlenmektedir. Bu kuramsal tartışmalar ve mevcut ampirik bulgular ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: YÖY, YPI ile çalışanların GYD'si arasındaki ilişkide aracı bir rol oynamaktadır.

2.4. Algılanan Yeşil Örgütsel Desteğin Moderatör Rolü

AYÖD, çalışanların sürdürülebilirliğe yönelik katkılarının örgüt tarafından ne ölçüde değer gördüğüne ve takdir edildiğine ilişkin inançlarını ifade etmektedir (Lamm, Tosti-Kharas ve King, 2015). Yeşil örgütsel destek, örgüt tarafından hangi davranışların beklendiğini, değerli görüldüğünü ve ödüllendirildiğini çalışanlara açık biçimde

ileterek, bu tür davranışların sergilenmesi için gerekli olan fırsatları sunmaktadır (Leitão vd., 2024). Çalışanların tutum ve davranışlarının, parçası oldukları örgütün sunduğu destekten önemli ölçüde etkilendiği dikkate alındığında, yeşil örgütsel destek algısının da çalışanların GYD sergilemeleri açısından güçlü bir motivasyon kaynağı oluşturduğu söylenebilir (Kerse, 2024; Saifulina vd., 2021).

AYÖD, örgütün çevreye duyarlı uygulamalara verdiği önemin somut bir göstergesi niteliğindedir (Olorunsola vd., 2024). Yüksek düzeyde yeşil destek algısı, çalışanlar arasında yaygın olarak benimsenen çevreci eylemlerin örgüt ve yönetim tarafından da kabul edilen ve değer verilen davranışlar olarak algılanmasını sağlamaktadır. Bu durum, çalışanların çevreci girişimlerde bulunmak için gerekli olan öz yeterlilik inançlarını güçlendirebilmektedir (Saifulina vd., 2021). Böylesi bir desteğin yokluğu, çalışanların gönüllü çevre dostu girişimlerde bulunmasını bütünüyle engellemese de, bu desteğin varlığı çalışanların söz konusu faaliyetlere katılım konusunda önemli ölçüde cesaretlendirmektedir (Özgül ve Demir, 2025). Nitekim ampirik araştırmalar, algılanan örgütsel desteğin bireylerin öz yeterlilik düzeylerini artırmada anlamlı ve güçlü bir etkiye sahip olduğunu doğrulamaktadır (Musenze vd., 2021; Olorunsola vd., 2024). Bu bağlamda, yeşil örgütsel destek, YPI ile öz yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi güçlendiren bir bağlamsal unsur olarak değerlendirilebilir.

Örgütten gelen güçlü bir yeşil destek, YPI ile YÖY arasındaki bağlantıyı pekiştirerek düzenleyici bir rol üstlenmektedir. Buna göre, YPI ile YÖY arasındaki pozitif ilişkinin, AYÖD'nin yüksek olduğu durumlarda daha güçlü; düşük olduğu durumlarda ise daha zayıf olması beklenmektedir. COR teorisi perspektifinden bakıldığında AYÖD, çalışanların yeni kaynaklara erişimini kolaylaştıran bir 'kaynak geçidi' işlevi görerek çevresel davranışların ortaya çıkması için gerekli fırsatları artırmaktadır. Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

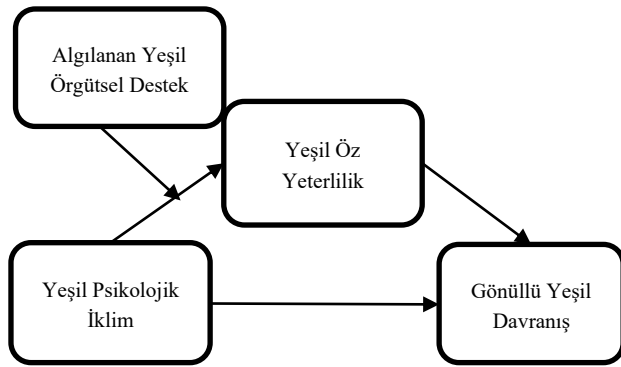
H₃: AYÖD, YPI ile YÖY arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir.

Örgütsel destek algısı, yalnızca YPI ile YÖY arasındaki ilişkiyi düzenlemekle kalmamakta; aynı zamanda YPI'nin, YÖY aracılığıyla GYD üzerindeki dolaylı etkisini de düzenleyebilir. Başka bir ifadeyle, YPI'nin GYD üzerindeki dolaylı etkisinin gücü, çalışanların algıladıkları yeşil örgütsel destek düzeyine göre farklılık göstermektedir. Nitekim önceki ampirik çalışmalar, AYÖD'nin bu süreci güçlendirdiğini ortaya koymaktadır (Leitão vd., 2024; Saifulina vd., 2021).

Yüksek düzeyde yeşil örgütsel desteğin sağladığı motivasyonel ve duygusal kaynaklar, çalışanların örgütsel sürdürülebilirlik çabalarına daha fazla katkı sunma konusunda kendilerini güçlendirilmiş hissettikleri bir çalışma ortamı yaratmaktadır (Özgül ve Demir, 2025). Bu bağlamda, iklim ile gönüllü davranış arasındaki ilişki, yüksek yeşil örgütsel destek koşullarında daha da belirgin

hâle gelmektedir. Buna karşılık, düşük düzeyde örgütsel destek algılandığı durumda çalışanlar, çevreci davranışlarının ve sürdürülebilirliğe yönelik katkılarının örgüt tarafından yeterince değer görmediğini düşünebilmektedir. Bu algı, çalışanlarda kaynak yetersizliği hissine ve düşük YÖY düzeyine yol açarak, GYD'ye yönelik istekliliği zayıflatabilmektedir. Sonuç olarak, AYÖD, çalışanların GYD'de bulunmak için ihtiyaç duydukları destek ve kaynakları sağlayarak veya olası engelleri azaltarak YPİ'nin YÖY aracılığıyla GYD'ye dönüşmesini güçlendiren kritik bir bağlamsal unsur olarak değerlendirilmektedir (Leitão vd., 2024; Özgül ve Demir, 2025).

Şekil 1: Araştırma Modeli



AMO teorisinin fırsat boyutu, çalışanların belirli davranışları sergileyebilmelerini kolaylaştıran örgütsel yapı ve kaynakların varlığını ifade etmektedir. Algılanan yeşil örgütsel destek (AYÖD), çalışanlara çevre dostu davranışların örgüt tarafından teşvik edildiği, desteklendiği ve ödüllendirildiği yönünde sinyaller vererek bu davranışlar için uygun bir fırsat (O) yaratmaktadır. COR teorisine çerçevesinde, örgütsel destek ve öz yeterlilik gibi duygusal ve psikolojik kaynaklar, bireylerin olumlu davranışlarını sürdürmelerini kolaylaştıran temel mekanizmalar olarak ele alınmaktadır (Wang vd., 2025). Yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek ve öz yeterlilik, çalışanların sahip oldukları kaynak rezervuarını genişletmekte; bu kaynaklar, yeni kaynakların edinilmesini de mümkün kılmaktadır (Olorunsola vd., 2024). Kaynakların bu şekilde birikmesi, çalışanlara daha yüksek düzeyde psikolojik enerji sağlamakta ve yeşil davranışlar sergileme isteklerini daha da artırmaktadır. Bu doğrultuda, AYÖD'nin, çalışanlar açısından bir "kazanç sarmalı" yaratan önemli bir örgütsel kaynak olduğu ileri sürülmektedir (Hobfoll vd., 2018). Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H4: AYÖD, YPİ'nin YÖY aracılığıyla GYD üzerindeki dolaylı etkisini düzenlemektedir.

Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1'de sunulmaktadır.

3. Yöntem

3.1. Örneklem ve Prosedür

Bu araştırmada, nicel ve kesitsel bir araştırma tasarımı benimsenmiş, Konya ve Karaman Orman İl Müdürlükleri ile bağlı şefliklerinde görev yapan çalışanlardan oluşan bir örneklemden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Örneklemen söz konusu kurumlar arasından seçilmesinin temel gerekçesi, doğayı koruma misyonuna sahip bu kurumlarda çalışan bireylerin çevresel konulara görece daha duyarlı olabilecekleri varsayımından hareketle, önerilen ilişkilerin daha derinlemesine incelenmesidir. Veri toplama sürecinde olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tekniği kullanılmış ve veriler Mart-Nisan 2025 döneminde toplanmıştır. Öz bildirim esasına dayalı anketler araştırmacı tarafından yüz yüze uygulanmış; katılımın tamamen gönüllülük esasına dayandığı vurgulanmış ve hiçbir kişisel veri talep edilmemiştir. Katılımcılar araştırmanın amacı hakkında bilgilendirilmiş, ortak yöntem yanlılığını azaltmak amacıyla yanıtların anonim olacağı, verilerin yalnızca akademik amaçlarla kullanılacağı ve elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı özellikle belirtilmiştir. Toplam 350 anket dağıtılmış, 287 katılımcıdan geri dönüş alınmış ve yaklaşık %82'lik bir yanıt oranı elde edilmiştir. Eksik veri içeren 12 anket analiz dışı bırakılmış ve 275 geçerli anket çalışmaya dâhil edilmiştir. Hair vd. (2019)'nin önerisine göre, gözlem sayısının endojen yapılara yönelen yol oklarının en az on katı olması gerektiği dikkate alındığında, mevcut araştırmanın örneklem büyüklüğünün bu eşik değerin oldukça üzerinde olduğu görülmektedir.

Katılımcıların demografik özellikleri cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve yaş değişkenleri temelinde analiz edilmiştir. Örneklemen %71,9'unu erkekler, %73,4'ünü ise evli bireyler oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük bir bölümü lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip olup bu grup örneklemen %59'unu temsil etmektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde, 24 yaş altı çalışanların oranı %4,6 ile en düşük düzeyi oluştururken, diğer yaş gruplarındaki çalışan oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın anket uygulaması için Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dekanlığı Bilimsel Etik Değerlendirme Kurulunun 17.02.2025 tarih ve 03/18 sayılı kararı ile etik kurul izni verilmiştir.

3.2. Kullanılan Ölçekler

Modelde yer alan dört yapıyı değerlendirmek amacıyla, önceki çalışmalarda yaygın biçimde kullanılan ve geçerlilik ile güvenilirliği kanıtlanmış ölçme araçlarından yararlanılmıştır. Tüm ölçek maddeleri, (1) "kesinlikle katılmıyorum" ile (5) "kesinlikle katılıyorum" arasında değişen beşli Likert tipi derecelendirme ile ölçülmüştür.

YPİ, Norton vd. (2015) tarafından geliştirilen ve Norton vd. (2017) tarafından revize edilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Erbaşı (2021) tarafından yapılmıştır. Ölçekte yer alan örnek

bir madde “Kuruluşum çevreyi korumanın önemli olduğuna inanmaktadır.” şeklindedir. Bu ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,87 olarak hesaplanmıştır.

YÖY, Chen vd. (2015) tarafından geliştirilen ve Elagöz ve Bal (2023) tarafından uyarlanan altı maddelik ölçekle ölçülmüştür. Ölçekte yer alan örnek bir madde “Çevresel sorunlarla etkili bir şekilde başa çıkabileceğimi hissediyorum.” ifadesidir. Bu ölçeğe ait Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur.

AYÖD, Lamm vd. (2015) tarafından geliştirilen ve Kerse (2024) tarafından Türk kültüründe sınanan ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Ölçekte yer alan örnek ifadelerden biri “Kuruluşum, çevre yönetimine yaptığım katkıyı değerli buluyor.” şeklindedir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,82’dir.

GYD, Bissing-Olson vd. (2013) tarafından geliştirilen altı maddelik ölçekten gönüllü (rol dışı) yeşil davranışları ölçen üç madde kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçekte yer alan örnek bir madde “İşyerinde çevre için beklenenden daha fazlasını yaparım.” şeklindedir. Bu alt ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,81 olarak hesaplanmıştır.

Önceki araştırmalar, yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyinin çalışanların yeşil davranışlarıyla ilişkili olabileceğini ortaya koymaktadır (Han vd., 2024; Zhou ve Zhang, 2025). Bu doğrultuda, ilgisiz değişkenlerin nedensel ilişkiler üzerindeki olası etkilerini kontrol altına almak amacıyla söz konusu demografik değişkenler analizlerde kontrol değişkeni olarak modele dâhil edilmiştir.

3.3. Verilerin Analizi

Toplanan verilerin analizinde aşağıdaki istatistiksel prosedürler izlenmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arası korelasyonlar ve güvenirlik analizleri SPSS 27.0 yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçüm modelinin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla AMOS 22 aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için, en küçük kareler regresyonuna dayanan ve literatürde yaygın biçimde kullanılan Hayes’in (2018) SPSS PROCESS Makrosu (sürüm 4.20) tercih edilmiştir. Bu kapsamda, doğrudan ve dolaylı etkilerin incelenmesi için Model 4, moderasyon ve düzenlenmiş aracılık etkilerinin test edilmesi için ise Model 7 kullanılmıştır. Söz konusu analizler, %95 güven aralığı (GA) elde etmek amacıyla 5.000 önyüklem (bootstrap) örneklemesine dayanan parametrik olmayan bir yeniden örnekleme tekniğiyle yürütülmüştür (Hayes, 2018). Elde edilen %95 GA’nın sıfır değerini içermemesi, ilgili etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Analiz sürecinde bağımsız değişkenler ve düzenleyici değişkenler ortalamadan merkezileştirilmiş (normalize edilmiş) ve etkileşim terimleri bu merkezileştirilmiş puanlar üzerinden oluşturulmuştur. Anlamlı moderasyon etkileri, -1 standart sapma (SD), ortalama ve +1 SD düzeylerinde görselleştirilmiştir. Bu yaklaşım, basit eğim analizleri

yoluyla moderasyon etkilerinin yorumlanmasında ve düzenlenmiş aracılık indeksinin değerlendirilmesinde literatürde yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir.

4. Bulgular

4.1. Ortak Yöntem Yanlılığı Testi

Veri toplama sürecinde anonimlik ve gizlilik ilkeleri açık biçimde vurgulanmış olsa da, öz bildirim temelli ölçüm araçlarının kullanılması ve verilerin tek bir katılımcı grubundan kesitsel olarak toplanması, ortak yöntem yanlılığına (common method bias/variance; CMB/CMV) ilişkin olası endişeleri gündeme getirmektedir. Bu olası etkiyi en aza indirmek amacıyla bir dizi istatistiksel prosedür uygulanmıştır. İlk olarak, Podsakoff vd. (2003)’nin önerdiği Harman’ın tek faktör testi kapsamında tüm maddeler keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen tek faktör, toplam varyansın %44 ’ünü açıklamıştır. Bu oranın %50’lik eşik değerin altında kalması, ortak yöntem varyansının bu çalışmada ciddi bir sorun teşkil etmediğine işaret etmektedir (Podsakoff vd., 2003). İkinci olarak, Bagozzi vd. (1991)’nin yaklaşımı izlenmiş ve değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Sonuçlar, gözlemlenen en yüksek korelasyon katsayısının 0,68 olduğunu ve hiçbir korelasyonun 0,90 olarak kabul edilen kritik eşiği aşmadığını göstermektedir (bkz. Tablo 3). Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, çalışmada ortak yöntem yanlılığının sonuçları anlamlı ölçüde etkilemediği söylenebilir.

4.2. Ölçüm Modeli

Araştırmada temel analizlere geçilmeden önce, verilerin normallik varsayımı test edilmiş ve bu doğrultuda her bir yapı için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Tablo 1’de sunulduğu üzere, tüm değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında yer alması, veri setinin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 1: Normallik, Geçerlilik ve Güvenirlik Analiz Bulguları

Değişkenler	CA	CR	AVE	Skewness	Kurtosis
YPI	,851	,866	,576	-,777	,491
YÖY	,890	,886	,568	-,269	-,149
AYÖD	,933	,928	,765	-,836	,393
GYD	,896	,899	,748	-,949	1,400

CA Cronbach alfa; CR Bileşik güvenirlik; AVE Ortalama çıkarılan varyans.

Ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenirliğini değerlendirmek amacıyla bir dizi analiz gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmış ve tüm maddelerin ilgili faktörlere anlamlı biçimde yüklendiği belirlenmiştir (Hair vd., 2017). Model ile ampirik veriler arasındaki uyumu değerlendirmek amacıyla CMIN/DF, RMSEA, CFI, NFI, TLI ve RMR uyum indeksleri incelenmiştir. Referans uyum kriterleri dikkate alınarak maddeler arası sınırlı modifikasyonlar yapılmış ve sonuçta

tüm ölçeklerin kabul edilebilir uyum değerlerini sağladığı görülmüştür (bkz. Tablo 2). Araştırma modelinin genel uyum indeksleri de modelin verilerle iyi düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır ($\chi^2/df = 2,698$; RMSEA = ,079; CFI = ,942; NFI = ,911; TLI = ,929; RMR = ,060). Ayrıca, ölçüm modelinin genel uygunluğunun alternatif modellerle karşılaştırıldığında verilere daha üstün bir uyum sunduğu belirlenmiştir (bkz. Tablo 2).

Tablo 2: Ölçüm Modellerinin Karşılaştırılması

Modeller	χ^2	df	χ^2 / df	RMSEA	CFI	NFI	TLI	RMR
1. Dört faktörlü model	337,285	125	2,698	,079	,942	,911	,929	,060
2. Üç faktörlü model	911,490	132	6,905	,147	,786	,760	,752	,088
3. İki faktörlü model	1224,644	134	9,139	,172	,701	,677	,658	,089
4. Tek faktörlü model	1507,026	135	11,163	,193	,623	,603	,573	,094

Not: Dört faktörlü model: YPİ, YÖY, AYÖD, GYD; Üç faktörlü model: YPİ, YÖY + AYÖD, GYD; İki faktörlü model: YPİ + YÖY + AYÖD, GYD; Tek faktörlü model: YPİ + YÖY + AYÖD + GYD.

$N = 275$

Ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek üzere Cronbach Alfa (CA) katsayıları ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri incelenmiştir. Analiz sonuçları (bkz. Tablo 1), tüm değişkenler için CA değerlerinin 0,70'lik kabul edilebilir eşik değerinin üzerinde olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, CR değerlerinin 0,70 ile 0,95 aralığında yer aldığı görülmüş olup bu durum ölçeklerin yeterli iç tutarlılığa sahip olduğunu doğrulamaktadır (Hair vd., 2017). Yakınsak geçerlilik, çıkarılan ortalama varyans (AVE) değerleri üzerinden değerlendirilmiş ve dört yapının tamamı için AVE değerlerinin 0,50 eşik değerini aşarak 0,576 ile 0,765 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu bulgular, ölçüm modelinin güçlü bir yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2017).

Son olarak, yapıların modeldeki diğer yapılardan ne ölçüde ayrıştığını gösteren ayrımcı geçerlilik, Fornell–Larcker ölçütü kullanılarak değerlendirilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981). Analiz sonuçları, her bir yapı için hesaplanan AVE değerlerinin kareköklerinin, ilgili yapının diğer tüm yapılarla olan korelasyon katsayılarından daha yüksek

olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 3). Bu bulgu, ölçüm modelinde yer alan yapıların güçlü ayrımcı geçerliliğe sahip olduğunu teyit etmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Elde edilen tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde, ölçüm modelinin hem geçerlilik hem de güvenilirlik açısından gerekli kriterleri karşıladığı sonucuna ulaşılmaktadır.

4.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmaktadır. Bulgular, modelde yer alan tüm değişkenler arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. Buna göre YPİ; YÖY ($r = ,514$, $p < ,01$), AYÖD ($r = ,623$, $p < ,01$) ve GYD ($r = ,508$, $p < ,01$) ile pozitif yönde ilişkilidir. Benzer biçimde, YÖY AYÖD ($r = ,565$, $p < ,01$) ve GYD ($r = ,647$, $p < ,01$) ile; AYÖD ise GYD ile ($r = ,499$, $p < ,01$) anlamlı ve pozitif korelasyonlar sergilemektedir. Elde edilen bu bulgular, araştırma hipotezleriyle tutarlı olup, önerilen ilişkilerin daha ileri düzeyde test edilmesi için ön destek sağlamaktadır.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Ort.	S.S.	YPİ	YÖY	AYÖD	GYD	VIF
YPİ	4,145	,714	0,758				1,746
YÖY	3,815	,688	,514**	0,753			1,569
AYÖD	3,615	,998	,623**	,565**	0,875		1,886
GYD	4,061	,764	,508**	,647**	,499**	0,865	

Köşegende yer alan koyu değerler Fornell- Larcker ölçütü değerleridir. $n = 275$, ** $p < ,01$

4.4. Hipotezlerin Testi

4.4.1. Aracılık Analizi (PROCESS Model 4)

Modelde yer alan hipotezleri test etmek amacıyla değişkenler üzerinde hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (bkz. Tablo 4). Öncelikle kontrol değişkenlerine ilişkin bulgular incelendiğinde, cinsiyet, yaş ve eğitim değişkenlerinin gönüllü yeşil davranışlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgu, modelde yer alan değişkenler

arasındaki ilişkilerin demografik faktörlerden bağımsız olarak ortaya çıktığını göstermekte ve bulguların dışsal geçerliliğini desteklemektedir.

Model 1’de kontrol değişkenleri analize dâhil edildikten sonra, YPİ’nin GYD üzerindeki etkisine ilişkin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir regresyon katsayısı elde edilmiştir ($\beta = ,550$, %95 GA [,440; ,660]). Bu bulgu H1 hipotezini desteklemektedir. Ayrıca sonuçlar, YPİ’nin tek başına GYD’deki varyansın %26,8’ini açıkladığını göstermektedir ($R^2 = ,268$).

Tablo 4: Hipotez Testi Bulguları (Model 4)

Dependent Variable	Model 1 (GYD)			Model 2 (YÖY)			Model 3 (GYD)			Model 4 (YÖY)		
	B (SE)	t	%95CI	B (SE)	t	%95CI	B (SE)	t	%95CI	B (SE)	t	%95CI
Cinsiyet	,164 (,090)	1,833	-,012; ,341	,040 (,080)	,503	-,117; ,197	,140 (,076)	1,844	-,009; ,290	,023 (,073)	,320	-,121; ,168
Yaş	,017 (,046)	,360	-,074; ,108	-,048 (,041)	-1,168	-,129; ,033	,045 (,039)	1,154	-,032; ,123	-,034 (,038)	-,888	-,108; ,041
Eğitim	,003	,074	-,083; ,089	-,091 (,039)	-2,337 *	-,167; ,014	,058 (,037)	1,537	-,016; ,131	-,066 (,036)	-1,816	-,137; ,006
YPİ	,550 (,056)	9,837 ***	,440; ,660	,502 (,050)	6,996 ***	,404; ,600	,250 (,056)	4,490 ***	,140; ,360	,233 (,044)	5,338 ***	,147; ,319
YÖY							,598 (,058)	10,303	,484; ,713			
AYÖD										,280 (,042)	6,739 ***	,199; ,362
YPİxAYÖD										,089 (,027)	3,293 **	,036; ,142
R ²		,268			,287			,475			,406	
F		24,675			27,224			48,659			30,472	

YÖY, YPİ ile GYD arasındaki ilişkide aracılık rolü olup olmadığı PROCESS Makro Model 4 kullanılarak test edilmiştir (Hayes, 2018). Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi kontrol edildikten sonra kurulan Model 3 istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(5, 269) = 48,659$, $p < ,001$, $R^2 = ,475$). Bu sonuç, GYD’deki varyansın %47,5’inin YPİ’nin YÖY üzerindeki etkisi yoluyla açıklandığını göstermektedir.

Tablo 5: Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etki Bulguları

Dolaylı Etki; YPİ(X) →GYD(Y)			
YÖY(MED)	β	SE	%95 GA
Toplam Etki	,550	,056	,440; ,660
Doğrudan Etki	,250	,056	,140; ,360
Dolaylı Etki	,300	,045	,213; ,388

Önyargı düzeltilmiş yüzdelik bootstrap yöntemi (5.000

tekrar) ile gerçekleştirilen aracılık analizi, YPİ'nin GYD üzerindeki dolaylı etkisinin YÖY aracılığıyla istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur ($\beta = ,300$, %95 GA [,216; ,389]). Dolayısıyla H2 hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca, YPİ'nin GYD üzerindeki doğrudan etkisi de anlamlıdır ($\beta = ,250$, %95 GA [,140; ,360]); bu bulgu, YÖY'nin söz konusu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Hesaplanan aracılık etkisi, toplam etkinin yaklaşık %55'ini oluşturmaktadır.

4.4.2. Düzenleyici Etki Analizi (PROCESS Model 7)

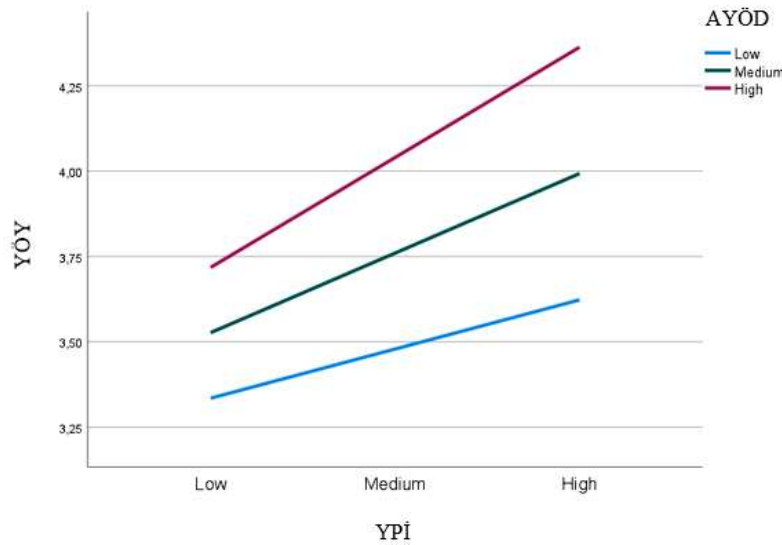
AYÖD'nin düzenleyici rolü Hayes'in PROCESS Makro Model 7'si kullanılarak test edilmiştir. Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi kontrol değişkenleri olarak modele dâhil edildiğinde, kurulan genel modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($F(6, 268) = 30\,472$, $p < ,001$). Tablo 4'te yer alan Model 2 sonuçlarına göre, YPİ'nin YÖY

üzerinde pozitif ve anlamlı bir yordayıcı etkisi bulunmaktadır ($\beta = ,502$, %95 GA [,404; ,600]).

Model 4 sonuçları ise YPİ ile AYÖD arasındaki etkileşim teriminin YÖY üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta = ,089$, %95 GA [,036; ,142]). Bu bulgu, AYÖD arttıkça YPİ ile çalışanların YÖY arasındaki pozitif ilişkinin güçlendiğini ortaya koymaktadır. Etkileşim terimi YÖY'deki varyansa ek olarak %2,4'lük bir açıklama katkısı sağlamıştır ($R^2 = ,024$, $F(1, 268) = 10\,842$, $p < ,01$). Dolayısıyla H3 hipotezi desteklenmiştir.

Ayrıca, YPİ ile YÖY arasındaki ilişkinin, AYÖD'nin düşük, orta ve yüksek düzeylerinin her birinde pozitif ve anlamlı olduğu belirlenmiştir (bkz. Tablo 6). Moderasyon etkisini görsel olarak ortaya koymak amacıyla basit eğim analizi gerçekleştirilmiş ve farklı AYÖD düzeylerine ilişkin eğimler Şekil 2'de sunulmuştur.

Şekil 2: YPİ ile YÖY Arasındaki İlişkiyi Düzenleyen AYÖD'nin Basit Eğimi



Şekil 2'de sunulan eğim analizi, YPİ ile YÖY arasındaki ilişkinin, AYÖD düzeyi arttıkça daha dik bir eğim sergilediğini ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, AYÖD'nin yüksek olduğu durumlarda YPİ'nin YÖY üzerindeki etkisi anlamlı biçimde güçlenmektedir. Bu bulgu, AYÖD'nin söz konusu ilişkiyi pekiştiren bir düzenleyici rol üstlendiğini açıkça göstermektedir (bkz. Şekil 2).

4.4.3. Düzenlenmiş Aracılık Analizi

Tablo 6'da sunulan düzenlenmiş aracılık analizi sonuçları incelendiğinde, GYD için ılımlı aracılık (düzenlenmiş aracılık) endeksinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (indeks = 0,053, %95 GA [,008; ,099]). Koşullu dolaylı etkiler, AYÖD'nin düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç farklı düzeyinin tamamında pozitif ve anlamlıdır (bkz. Tablo 6); zira ilgili %95 güven aralıkları sıfır değerini içermemektedir.

Daha ayrıntılı olarak, YPİ ile GYD arasındaki ilişkide YÖY'nin aracılık etkisinin, AYÖD'nin yüksek olduğu durumda ($M + 1$ SS; $\beta = 0,193$, %95 GA [,110; ,283]), düşük düzeyde olduğu duruma ($M - 1$ SS; $\beta = 0,086$, %95 GA [,021; ,153]) kıyasla daha güçlü olduğu görülmektedir. Bu bulgular, AYÖD'nin, YPİ'nin YÖY aracılığıyla GYD üzerindeki dolaylı etkisini anlamlı biçimde düzenlediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, H4 desteklenmiştir.

Tablo 6: Düzenlenmiş Aracılık Analizi Bulguları

	Koşullu Etki;			Koşullu Dolaylı Etki		
	YPI(X)→YÖY(MED)			YPI(X)→YÖY(MED) →GYD(Y)		
AYÖD(MOD)	β	SE	%95 GA	β	BootSE	%95 BootCI
M -1SD	,144	,044	,058; ,230	,086	,034	,021; ,153
M	,233	,044	,147; ,319	,140	,031	,083; ,205
M +1SD	,322	,058	,208; ,437	,193	,044	,110; ,283
Düzenlenmiş arabuluculuk endeksi				,053	,023	,007; ,098

5. Tartışma

Bu çalışmanın temel amacı, bireysel, bağlamsal ve örgütsel düzeydeki öngörücülerin çalışanları gönüllü olarak yeşil davranışlara yönlendirdiği süreci incelemektir. Daha spesifik olarak, AMO ve COR teorileri çerçevesinde çalışma; YPI'nin çalışanların GYD'si üzerindeki etkisini analiz etmekte, YÖY'yi bu ilişkinin altında yatan temel bir mekanizma (aracı değişken) olarak test etmekte ve AYÖD'yi bu süreci şekillendiren bir sınır koşulu (düzenleyici değişken) olarak ele almaktadır. Bu bütüncül yaklaşım, bireysel ve örgütsel düzeydeki faktörlerin sinerjik etkisine odaklanarak, çevreci bir iklimin çalışanların çevreye yönelik gönüllü eylemlerini nasıl ve hangi koşullar altında harekete geçirdiğine ilişkin mevcut literatürü genişletmektedir. Çevre koruma faaliyetlerine aktif katılımın yüksek olması nedeniyle araştırma bağlamı olarak ormancılık sektörü tercih edilmiştir.

Araştırma sonuçları, kavramsal modelde öne sürülen dört hipotezin tamamını desteklemektedir. İlk olarak, YPI'nin GYD üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen sonuçlar, söz konusu iki değişken arasındaki yerleşik ilişkiyi destekleyen önceki çalışmalarla tutarlıdır (Leitão vd., 2024; Norton vd., 2015). Bu bulgu, örgüt içinde çevresel sürdürülebilirliğe yönelik davranışlar ne ölçüde kabul görmekte ve yaygınlaşmakta ise, çalışanların da o ölçüde yeşil davranışları benimsemeye yöneldiklerini göstermektedir (Henriques, Mouro ve Duarte, 2024). Örgüt içerisinde yaygınlaşan yeşil eylemler, sosyal öğrenme süreçleri aracılığıyla çalışanların benzer davranışları gözlemleyerek benimsemelerine zemin hazırlamakta ve böylece çevreye yönelik gönüllü eylemlerin örgüt genelinde yayılmasını teşvik etmektedir (Yang, D. vd., 2025a). Dolayısıyla bu bulgu, çalışanların GYD'lerinin ardındaki sosyal ve bağlamsal dinamiklere ilişkin ek kanıtlar sunmakta (Zhang vd., 2023) ve YPI'nin sürdürülebilir davranışları teşvik etmedeki potansiyelini vurgulamaktadır (Gupta ve Kaur, 2024). Bulgular ayrıca, örgütsel iklimin farklı örgütsel çıktılar üzerindeki belirleyici etkisini ortaya koyan örgütsel iklim literatürüyle de uyumludur (Etse ve Adu-Aboagye, 2025).

İkinci hipoteze ilişkin bulgular, YÖY'nin çevreci iklim ile gönüllü davranış arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığını doğrulamaktadır. Gönüllü davranışlar doğası gereği proaktif

olup büyük ölçüde bireysel psikolojik faktörlerden etkilenmektedir (Joshua vd., 2023). Bulgular, YPI'nin çalışanların YÖY algılarını güçlendirdiğini ve bunun da gönüllü davranışları artırdığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, yeşil iklimin tek başına yeterli olmadığını, çalışanların çevreye yönelik gönüllü davranışları üzerindeki etkisini önemli ölçüde YÖY aracılığıyla gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır (Leitão vd., 2024; Zhou ve Zhang, 2025). Bu sonuç, örgütlerinde yeşil uygulamaların yaygın ve kabul gören davranışlar olduğunu algılayan çalışanların çevreci davranışları gerçekleştirme konusundaki yetkinliklerine olan inançlarının arttığını (Olorunsola vd., 2024) ve bu durumun GYD'lere katılım motivasyonunu güçlendirdiğini ortaya koyan önceki çalışmalarla tutarlıdır (Yang, D. vd., 2025a). Aracılık analizi bulguları ayrıca, YÖY'nin toplam etkinin yaklaşık %55'ini açıklayan güçlü bir aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu oran, öz yeterliliğin yalnızca tamamlayıcı bir mekanizma olmadığını, psikolojik iklimin gönüllü yeşil davranışlara dönüşmesinde etkin bir psikolojik süreç olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre, çalışanların çevresel davranışları sergilemelerinde bireylerin davranışları gerçekleştirebileceklerine dair bireysel inançlarının örgütsel iklimden daha baskın bir belirleyici olabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca bulgular, COR teorisinin (Hobfoll vd., 2018) kaynak kazanımı ve kaynakların birbirini beslemesi ilkeleriyle de örtüşmekte ve çalışan davranışlarının şekillenmesinde öz yeterliliğin merkezi rolüne ilişkin literatürü genişletmektedir.

Son olarak, çalışma yeşil örgütsel desteğin, YPI'nin GYD üzerindeki dolaylı etkisini güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Bulgular, çalışanlar örgütlerinden güçlü bir yeşil destek algıladıklarında, iklim ile gönüllü davranış arasındaki ilişkinin daha belirgin hale geldiğini göstermektedir. Bu durum, örgütlerin çevresel eylemlere verdikleri desteğin arttığı koşullarda, YPI çalışanların YÖY algıları üzerindeki etkisinin güçlendiğini ve bunun da çevreye yönelik gönüllü davranışa katılım motivasyonunu artırdığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, örgütsel desteğin sürdürülebilirlik odaklı iklimin güçlendirilmesinde ve çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin artırılmasında oynadığı kritik rolü vurgulayan önceki çalışmalarla tutarlıdır ve yeşil örgütsel desteğin çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini ilerletmede stratejik bir kaldıraç işlevi gördüğünü ortaya koymaktadır (Leitão vd., 2024;

Olorunsola vd., 2024).

Mevcut çalışmanın ayırt edici yönlerinden biri, araştırmanın Türkiye gibi gelişmekte olan bir ekonomide, sürdürülebilir çevre açısından kritik bir role sahip kamu orman çalışanları bağlamında gerçekleştirilmiş olmasıdır. Kolektivist toplumlarda sosyal normların birey davranışları üzerindeki güçlü etkisi göz önüne alındığında (Hasan vd., 2024), kolektivist özelliklerin baskın olduğu Türk kültüründe YÖY ve yeşil örgütsel destek gibi psiko-sosyal faktörlerin etkisinin incelenmesi literatürde önemli bir boşluğu dolduracaktır.

Özetle, bu çalışma yalnızca mevcut literatürdeki bulguları teyit etmekle kalmamakta; aynı zamanda çalışanların GYD'si üzerinde bireysel, bağlamsal ve örgütsel faktörlerin bütünlük etkisine ilişkin daha derin bir anlayış sağlamaktadır. Elde edilen bulgular, gönüllü yeşil davranışların yalnızca örgütsel bağlam tarafından değil, bu bağlamın bireysel bilişsel mekanizmalar aracılığıyla nasıl şekillendiğini göstererek literatüre yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Böylece, çevresel sürdürülebilirliği stratejik bir öncelik olarak gören örgütler için etkili politika ve uygulamaların geliştirilmesine rehberlik etmesi beklenmektedir.

5.1. Teorik Çıkarımlar

Mevcut çalışma literatüre önemli teorik katkılar sunmaktadır. Teorik düzeyde araştırma, örgütlerde sürdürülebilirlik çabalarının başarısı açısından kritik olan çalışanları çevreye yönelik gönüllü davranışlara yönlendiren faktörlere odaklanmaktadır. Sürdürülebilirlik çabalarının bireysel, bağlamsal, örgütsel, politik ve sosyo-kültürel düzeyleri kapsayan çok katmanlı bir yapı arz ettiği dikkate alındığında (Norton vd., 2015; Zafar vd., 2023) mevcut çalışma bireysel (YÖY), bağlamsal (YPI) ve örgütsel (AYÖD) düzeylerdeki değişkenleri bütüncül bir çerçevede ele alarak çevre dostu davranış literatürünü zenginleştirmektedir (Yang, Y. vd., 2025; Zhang ve Boamah, 2023).

Öncelikle bulgular, YPI'nin çalışanların GYD'lerini artıran temel bir bağlamsal öncül olduğunu ortaya koymaktadır (Gupta ve Kaur, 2024; Zafar vd., 2023). Çalışanlar, yeşil davranışların örgüt içinde kabul gördüğünü ve desteklendiğini algıladıklarında, çevre dostu eylemlere gönüllü olarak katılma yönünde daha fazla çaba göstermektedir (Henriques vd., 2024). Bu sonuçlar, çalışanların yeşil davranışlarını teşvik eden değişkenlerin genişletilmesine yönelik çağrılara yanıt vererek (Yuriev vd., 2018; Norton vd., 2017) bireysel ve örgütsel faktörlerin etkileşiminin işyerinde çevre dostu davranışları nasıl şekillendirdiğini göstermekte ve GYD literatürüne anlamlı bir katkı sunmaktadır.

İkinci olarak, çalışma iklimin GYD üzerindeki etkisinin yalnızca doğrudan değil, aynı zamanda YÖY aracılığıyla dolaylı olarak da gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Çalışanların çevresel davranışları etkili biçimde yerine

getirebileceklerine dair inançlarını yansıtan YÖY, yeşil davranışların ortaya çıkmasında kritik bir bireysel kaynak olarak işlev görmektedir (Gupta ve Kaur, 2024). Bu bulgu, bağlamsal bir işyeri kaynağı olarak YPI'nin, çalışanların kişisel bir kaynak olan YÖY'sini geliştirdiğini ve bunun gönüllü davranışlara dönüştüğünü göstererek COR teorisinin kaynak kazanımı varsayımlarını desteklemektedir (Hobfoll vd., 2018; Özgül ve Demir, 2025). Bu bağlamda, YÖY COR teorisinde tanımlanan "kaynak kervanı geçiş yolu" işlevini üstlenmekte ve bağlamsal kaynakların kişisel kaynaklara dönüşüm sürecini açıklamaya katkı sağlamaktadır.

Üçüncü olarak, bu araştırma yeşil örgütsel desteği, dolaylı etkiyi güçlendiren bir düzenleyici değişken olarak ele alarak GYD literatürünü daha da geliştirmektedir. Çalışanlar örgüt tarafından desteklendiklerini ve çevreci girişimler konusunda cesaretlendirildiklerini algıladıklarında, YÖY'si artmakta ve bu durum çevresel faaliyetlere daha yüksek düzeyde katılımı sonuçlanmaktadır. Yeşil örgütsel desteğin GYD sürecindeki rolü literatürde sınırlı biçimde incelenmiştir (Özgül ve Demir, 2025; Saifulina vd., 2021). Bu nedenle, söz konusu desteğin düzenleyici etkisini merkeze alan bu çalışma, ihmal edilmiş bir araştırma alanına ışık tutmakta ve GYD'nin ardındaki motivasyonel dinamiklerin anlaşılmasına yeni bir bakış açısı sunmaktadır.

Ayrıca çalışma, AMO çerçevesinde yetenek, motivasyon ve fırsat unsurlarının çalışanların yeşil davranışlarını şekillendirmede nasıl etkileşime girdiğini yapılandırmacı bir yaklaşımla ele almaktadır. AMO teorisi, bu üç unsurun bileşik etkisinin çalışanların iş sonuçlarını belirlediğini ileri sürmesine rağmen yakın dönem literatür, AMO bileşenlerinin bireysel davranışlar üzerindeki etkileşimli etkilerini inceleyen çalışmaların sınırlı olduğunu vurgulamaktadır (Bos-Nehles vd., 2023; Luo vd., 2024). Mevcut bulgular; YÖY'nin güçlendirilmesinin (yetenek), sürdürülebilir girişimlerin desteklenmesi ve ödüllendirilmesinin (fırsat) ve yeşil davranışların yaygın biçimde kabul gördüğü destekleyici bir sosyal ortamın oluşturulmasının (motivasyon) çalışanların GYD'lerini teşvik edeceğini ortaya koyarak AMO teorisiyle tutarlılık göstermektedir. Ayrıca YÖY'nin baskın aracılık rolüne ilişkin sonuçlar, AMO teorisi çerçevesindeki yetenek boyutunun, motivasyonel unsurlara kıyasla davranışın ortaya çıkmasında daha kritik bir rol oynayabileceğini göstererek teoriyi genişletmektedir. COR teorisi bağlamında ise bireysel bir kaynak olan YÖY'nin, bağlamsal kaynakların davranışa dönüşmesinde önemli bir kaynak dönüştürücü rolü üstlendiği söylenebilir.

Son olarak, araştırmanın tüm ilişkileri Türkiye'deki orman çalışanları bağlamında incelemesi, gelişmekte olan bir ekonomide ve kamu sektöründe nispeten az çalışılmış bir alana ilişkin özgün içgörüler sunmaktadır. Bu yönüyle çalışma, sektörün kendine özgü dinamiklerini ve içinde bulunduğu sosyo-ekonomik bağlamın çalışanların yeşil davranışları üzerindeki etkilerini ortaya koyarak literatüre bağlama duyarlı önemli katkılar sağlamaktadır.

5.2. Pratik Çıkarımlar

Pratik açıdan bakıldığında, bu çalışma çevreye yönelik gönüllü davranışların örgütlerde yerleşik hâle getirilmesinde yeşil iklimin, YÖY'nin ve yeşil örgütsel desteğin kritik önemini ortaya koyarak yöneticiler ve insan kaynakları profesyonelleri için önemli çıkarımlar sunmaktadır. Bulguların, özellikle kamu kurumlarında çevre dostu davranışların teşvik edilmesine yönelik insan kaynakları uygulamalarının, eğitim programlarının ve örgütsel destek mekanizmalarının tasarlanmasına rehberlik etmesi beklenmektedir. Elde edilen sonuçlar, örgütlerin yeşil bir iklimi bilinçli ve tutarlı biçimde teşvik etmeleri ve çevreci eylemleri açıkça desteklemeleri durumunda, çalışanların GYD'yi başarıyla yerine getirebileceklerine dair güvenlerinin arttığını ve bunun da GYD'ye yönelik motivasyonu güçlendirdiğini göstermektedir.

Öncelikle, örgütlerin ve yöneticilerin çalışanlar arasında yeşil davranışların yaygınlaşmasını ve YPI'nin yerleşmesini stratejik bir hedef olarak benimsemeleri gerekmektedir. Yöneticilerin örgüt içindeki psikolojik iklimin şekillenmesinde oynadıkları belirleyici rol dikkate alındığında (Zafar ve Suseno, 2024), çevre dostu davranışları bizzat sergileyerek rol model olmaları büyük önem taşımaktadır (Henriques vd., 2024). Sürdürülebilir davranışların örgüt genelinde kabul görmesi ve kalıcı hâle gelmesi, sürdürülebilirlik bilincine sahip bir işgücünün varlığını gerektirmektedir. Bu doğrultuda, işe alım ve seçme süreçlerinde sürdürülebilirlik değerlerinin dikkate alınması kadar, çalışanların yeşil davranışlara ilişkin farkındalıklarını artırmaya yönelik eğitim programları, toplantılar ve seminerler aracılığıyla sürekli bilgilendirilmesi de önemlidir (Gupta ve Kaur, 2024). Bu tür uygulamalar yalnızca YPI'nin güçlenmesine katkı sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda çalışanların YÖY'sini de artırmaktadır.

Çalışmada YÖY'nin gözlemlenen kısmi aracı rolü, GYD'yi artırmayı amaçlayan örgütlerin yalnızca YPI'yi teşvik etmekle yetinmemeleri, aynı zamanda çalışanların çevresel konulardaki yetkinlik ve güven duygularını da geliştirmeleri gerektiğine işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, örgütlerin çevreci eylemlere açık ve görünür biçimde destek sunmaları, çalışanların GYD'ye yönelik motivasyonlarını daha da güçlendirmektedir. Bu bağlamda, AYÖD'yi artırmaya yönelik olarak çalışanların çevresel katkılarının takdir edilmesi, ödüllendirilmesi ve sürdürülebilir uygulamalar için gerekli kaynakların sağlanması ile çeşitli teşvik mekanizmalarının oluşturulması, GYD'nin yaygınlaştırılmasında etkili stratejiler olarak değerlendirilebilir.

5.3. Sınırlılıklar

Önemli teorik ve pratik katkılar sunmasına karşın, bu çalışma bazı sınırlılıklar içermektedir. İlk olarak, çalışmada sosyal beğenirlik yanlılığı riski taşıyan öz bildirim verilerine dayalı ölçümler kullanılmıştır. Gelecekteki araştırmalarda, gözlem, yönetici değerlendirmeleri ya da ekran değerlendirmeleri gibi alternatif veri toplama yöntemlerinin

kullanılması bu yanlılığı azaltmaya katkı sağlayabilir. Örneklemin, teorik ilişkileri test etmede literatürde yaygın biçimde kullanılmasına rağmen, temsiliyet gücü görece düşük olan olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tekniğiyle belirlenmiş olması önemli bir sınırlılık oluşturmaktadır. Verilerin yalnızca Türkiye'deki orman çalışanlarından oluşan nispeten küçük bir örneklemden toplanmış olması, elde edilen bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Bu doğrultuda, gelecekteki çalışmaların araştırma modelini farklı sektörler ve kültürel bağlamlarda yeniden test etmesi, incelenen ilişkilerdeki bağlamsal farklılıkların ortaya konmasına ve bulguların dış geçerliliğinin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Çalışmanın kesitsel bir araştırma tasarımıyla sahip olması, değişkenler arasındaki ilişkilerin zamansal dinamiklerini göz ardı etmekte ve nedensel çıkarımları sınırlamaktadır. Bu sınırlılık, deneysel tasarımlar ya da uzunlamasına araştırmalar aracılığıyla aşılabılır. Ayrıca, bu çalışmada bireysel, bağlamsal ve örgütsel düzeylerde yalnızca birer değişkenin bütünsel etkisi incelenmiştir. Gelecekteki araştırmalarda, farklı düzeylerdeki alternatif değişkenlerin modele dâhil edilmesi, GYD'nin teşvik edilme sürecinin altında yatan mekanizmaların daha kapsamlı biçimde anlaşılmasına olanak tanıyacaktır. Son olarak, bu araştırma nicel bir yöntem benimsemiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin daha derinlemesine kavranabilmesi için, gelecekteki çalışmaların nitel ya da karma yöntem yaklaşımlarını kullanması, bulguların yorumlanmasını zenginleştirebilir ve kuramsal katkıyı güçlendirebilir.

Kaynakça

- Abdo, S. S., & Edgar, D. (2025). Nurturing green behaviour: Exploring managerial competencies for effective green human resource management in hotels. *Cleaner Production Letters*, 100102.
- Alherimi, N., Marva, Z., Hamarsheh, K., & Alzaaterh, A. (2024). Employees' pro-environmental behavior in an organization: a case study in the UAE. *Scientific Reports*, 14(1), 15371
- Aukhoon, M. A., Iqbal, J., & Parray, Z. A. (2024). Impact of corporate social responsibility on employee green behavior: Role of green human resource management practices and employee green culture. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(5), 3768-3778.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Phillips, L. W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 421-458.
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175.
- Block, S., Emerson, J. W., Esty, D. C., de Sherbinin, A., and Wendling, Z. A. (2024). 2024 *Environmental*

- Performance Index*. New Haven, CT: Yale Center for Environmental Law and Policy
- Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560-569.
- Bos-Nehles, A., Townsend, K., Cafferkey, K., & Trullen, J. (2023). Examining the Ability, Motivation and Opportunity (AMO) framework in HRM research: Conceptualization, measurement and interactions. *International Journal of Management Reviews*, 25(4), 725-739.
- Chen, Y. S., Chang, C. H., & Lin, Y. H. (2014). Green transformational leadership and green performance: The mediation effects of green mindfulness and green self-efficacy. *Sustainability*, 6(10), 6604-6621.
- Chen, Y. S., Chang, C. H., Yeh, S. L., & Cheng, H. I. (2015). Green shared vision and green creativity: The mediation roles of green mindfulness and green self-efficacy. *Quality & Quantity*, 49(3), 1169-1184.
- Deloitte. (2024). Deloitte Global 2024 Gen Z and Millennial Survey. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html>
- EEA. (2025). Europe's environment 2025: Knowledge for resilience, prosperity and sustainability. https://www.eea.europa.eu/en/europe-environment-2025/countries/turkiye?utm_source=chatgpt.com
- Elağöz, M., & Bal, C. G. (2023). Yeşil öz-yeterlilik ölçeği: Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (65), 41-46.
- Erbaşı, A. (2021). Yeşil psikolojik iklim ölçeği: Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(4), 619-632.
- Etse, D., & Adu-Aboagye, A. (2025). Effect of green organisational climate on green purchasing: The roles of employee green behavioural intentions and corporate environmental communication. *Sustainable Futures*, 9, 100419.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Germanwatch. (2025). Climate Change Performance Index (CCPI) 2025. <https://ccpi.org/>
- Gupta, R., & Kaur, S. (2024). A 2-1-1 multi-level perspective of understanding the relationship between green human resource management practices, green psychological climate, and green employee behavior. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(5), 4068-4084.
- Hair J. F., Hult G.T.M., Ringle C. M. ve Sarstedt M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. USA: Sage publications.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566-584.
- Han, Z., Chen, M., Jiang, C., & Wang, D. (2024). Activating employees' organizational citizenship behavior toward the environment in China: a moderated mediation model. *Environment, Development and Sustainability*, 1-14.
- Hasan, A., Zhang, X., Mao, D., Kashif, M., Mirza, F., & Shabbir, R. (2024). Unraveling the impact of eco-centric leadership and pro-environment behaviors in healthcare organizations: Role of green consciousness. *Journal of Cleaner Production*, 434, 139704.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40.
- Henriques, I., Mouro, C., & Duarte, A. P. (2024). Green organizational climate's promotion of managers' organizational citizenship behavior for the environment: Evidence from the Portuguese hospitality context. *Sustainability*, 16(22), 9611.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128.
- Ismail, S. S. M., & Hilal, O. A. (2023). Behaving green.. who takes the lead? The role of responsible leadership, psychological ownership, and green moral identity in motivating employees green behaviors. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(4), 11-29.
- Joshua, J. B., Jin, Y., Ogunmokun, O. A., & Ikhie, J. E. (2023). Hospitality for sustainability: employee eco-anxiety and employee green behaviors in green restaurants. *Journal of Sustainable Tourism*, 31(6), 1356-1372.
- Kanwal, S., Al Mamun, A., Wu, M., Bhatti, S. M., & Ali, M. H. (2024). Corporate social responsibility: A Driver for green organizational climate and workplace pro-environmental behavior. *Heliyon*, 10(19).
- Kerse, G. (2024). The effect of perceived green organizational support on employee green behavior: the moderating role of long-term orientation. *Brazilian Journal of Operations and Production Management*, 21(1), e20241762.
- Kerse, G., Maden, Ş., & Selçuk, E. T. (2021). Green transformational leadership, green intrinsic motivation

- and employee green behavior: The scale adaptation and relationship determination. *Journal of Business Research-Turk* 13(2), 1574-1591.
- Khalid, B., Shahzad, K., Shafi, M. Q., & Paille, P. (2022). Predicting required and voluntary employee green behavior using the theory of planned behavior. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1300-1314.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & King, C. E. (2015). Empowering employee sustainability: Perceived organizational support toward the environment. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 207-220.
- Lathabhavan, R., & Bharti, T. (2024). Exploring the linkage of green values and green attitude in green behaviour: moderating role of green climate among Indian employees. *Social Responsibility Journal*, 20(10), 2008-2024.
- Leitão, P., Mouro, C., Duarte, A. P., & Luís, S. (2024). Promoting pro-environmental behaviours at work: The role of green organizational climate and supervisor support. *PsyEcology*, 15(2), 163-185.
- Luo, G., Zhu, G., & Guo, Y. (2024). How to motivate employee green behavior in the Chinese context: a configurational study integrating the AMO framework with regulatory focus theory. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-30.
- Mughal, M. F., Cai, S., Faraz, N. A., Haiying, C., & Poulouva, P. (2024). Green servant leadership and employees' workplace green behavior: interplay of green self-efficacy, green work engagement, and environmental passion. *Current Psychology*, 43(33), 26806-26822.
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2021). Mechanism between perceived organizational support and work engagement: explanatory role of self-efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 471-495.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S. L., & Ashkanasy, N. M. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996-1015.
- Olorunsola, V. O., Karatepe, O. M., & Rescalvo-Martin, E. (2024). Give it 110 percent: The sequential nexus between green supervisor support, green descriptive norm, green self-efficacy, and green behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 121, 103823.
- Özgül, B., & Demir, İ. (2025). The mediating role of green perceived organizational support in the relationship between green transformational leadership and green self-efficacy. *Social Responsibility Journal*, 21(1), 78-96.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Saifulina, N., Carballo-Penela, A., & Ruza-Sanmartin, E. (2021). The antecedents of employees' voluntary proenvironmental behavior at work in developing countries: The role of employee affective commitment and organizational support. *Business Strategy & Development*, 4(3), 343-357.
- Salvador-Gómez, A., Bou-Llugar, J. C., & Beltrán-Martín, I. (2023). A multi-actor perspective on the effectiveness of human resource management implementation: an empirical analysis based on the ability-motivation-opportunity framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(20), 3963-4002.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th Ed.). New York: Pearson Education.
- Tomar, A., Srivastava, S., Serrano, J. F., & Tomar, A. (2025). Drivers of pro-environmental behaviour: A mediated analysis of perceived risk, functionality, and post-purchase dissonance. *Sustainable Futures*, 10, 101388.
- Wang, X., Liu, Y., Chen, Y., & Zhang, R. (2025). Family roots, green shoots: exploring the impact of work-family interpersonal capitalization on employee green behavior. *Chinese Management Studies*, 19(5), 1531-1559.
- Yang, D., Crawford, J., Daugaard, D., & Jia, J. (2025a). How finance leaders and organisational culture influence employees' green behaviour: an exploratory study. *Business Strategy and the Environment*, 35(1), 1199-1218.
- Yang, D., Tang, G., & Jia, J. (2025b). Greening for greater meaning: a dynamic examination of the consequences of voluntary employee green behavior. *Journal of Business Research*, 186, 115007.
- Yang, Y., Xi, G., Chen, Q., Zhang, L., & Zhong, C. (2025). The Joint Impact of Organizational and Individual Factors on Employees' Green Behavior. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 63(1), e12436.
- Yuriev, A., Boiral, O., Francoeur, V., & Paillé, P. (2018). Overcoming the barriers to pro-environmental behaviors in the workplace: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 182, 379-394.

- Zafar, H., Ho, J. A., Cheah, J. H., & Mohamed, R. (2023). Promoting pro-environmental behavior through organizational identity and green organizational climate. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(2), 483-506.
- Zafar, H., & Suseno, Y. (2024). Examining the effects of green human resource management practices, green psychological climate, and organizational pride on employees' voluntary pro-environmental behavior. *Organization & Environment*, 37(4), 581-609.
- Zafar, H., Tian, F., Ho, J. A., Roh, T., & Latif, B. (2025). Understanding voluntary pro-environmental behavior among colleagues: Roles of green crafting, psychological empowerment, and green organizational climate. *Business Strategy and the Environment*, 34(1), 468-482.
- Zhang, Y., Du, J., & Boamah, K. B. (2023). Green climate and pro-environmental behavior: Addressing attitude-behavior gaps towards promoting sustainable development. *Sustainable Development*, 31(4), 2428-2445.
- Zhang, H., & Sun, S. (2024). The (in) congruence effects of organizational green compensation and employee green conscientiousness on pro-environmental behavior: evidence from China. *BMC Psychology*, 12(1), 623.
- Zhou, B., & Zhang, S. (2025). How does green psychological climate improve voluntary workplace green behavior? A moderated mediation model centered on green satisfaction. *Journal of Environmental Management*, 373, 123925.

Extended Abstract

Purpose

This study aims to examine the factors triggering employees' voluntary green behaviors through a holistic approach. The research tests the synergistic and combinatorial effects of antecedents at the contextual (green psychological climate), individual (green self-efficacy), and organizational (perceived green organizational support) levels. In this regard, the study provides an empirical model demonstrating how environmental sustainability can be optimized not only through formal job descriptions but also through the voluntary contributions of employees.

Literature Review

This research is built upon four fundamental concepts critical to a sustainable corporate structure. Voluntary green behavior refers to the discretionary actions employees perform beyond their formal job descriptions to contribute to environmental sustainability. Green psychological climate represents individual perceptions of the extent to which an organization's environmental policies and practices are supportive. While green self-efficacy defines an employee's belief in their own capabilities to achieve environmental goals and resolve ecological challenges, perceived green organizational support is the perception developed by the employee regarding the degree to which their environmental efforts are valued by the institution. The literature emphasizes that the interaction of these concepts transforms environmental sensitivity into tangible outcomes.

Methodology

A cross-sectional and survey-based research design, rooted in quantitative research methods, was adopted for the study. Data were collected using convenience sampling from 275 public employees working in the Regional Directorates of Forestry in Konya and Karaman. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to ensure the validity and reliability of the scales. Process Macro analysis methods were utilized to test the hypotheses. All analyses were performed using SPSS 27.0 and AMOS 22.0 software.

Findings and Discussion

The results of the analysis reveal that green psychological climate affects voluntary green behaviors both directly and indirectly through the mediation of green self-efficacy. Notably, it was determined that perceived green organizational support plays a moderating role that strengthens the relationship between green self-efficacy and VGB. These findings suggest that beyond creating a green atmosphere within organizations, it is critical for employees to maintain confidence in their individual competencies and feel supported by the organization to engage in extra-role behaviors. From a managerial perspective, it is recommended that training programs to enhance employees' self-efficacy and supportive mechanisms be implemented simultaneously to achieve environmental objectives.