Istanbul Gelisim Univ J Soc Sci 2026:13(2);724-743
DOI: 10.17336/igusbd.1721726

ÖZGÜN ARAŞTIRMA MAKALESİ / ORIGINAL RESEARCH ARTICLE

Copyright@Author(s) - Available online at dergipark.org.tr/en/pub/igusbd.
Content of this journal is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND) International License.

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Çalışan Yeşil Davranışı Üzerindeki Etkisi: Çevreye İlişkin İnancın ve Yeşil Örgütsel Kimliğin Aracılık Etkisi

The Effect of Green Human Resource Management on Employee Green Behavior: The Mediating Effect of Environmental Belief and Green Organizational Identity

Merve KAPLAN

Öz

Amaç: Araştırma, yeşil insan kaynakları yönetimi, çalışan yeşil davranışı, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimlik değişkenlerine odaklanmaktadır.

Yöntem: Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi'nde (AOSB) yer alan üretim işletmelerindeki çalışanlara yönelik gerçekleştirilmiş ve toplamda 487 adet geçerli anket elde edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki "kısmi en küçük kareler" (PLS) ve "yapısal eşitlik modellemesi" (SEM) ile test edilmiştir.

Bulgular: Gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre yeşil insan kaynakları yönetiminin gönüllü yeşil davranış, göreve ilişkin yeşil davranış, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimlik üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca çevreye ilişkin inancın gönüllü yeşil davranış üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada yeşil örgütsel kimliğin göreve ilişkin yeşil davranış üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada son olarak çevreye ilişkin inancın, yeşil insan kaynakları yönetiminin gönüllü yeşil davranış üzerindeki etkisinde kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte yeşil örgütsel kimliğin, yeşil insan kaynakları yönetiminin göreve ilişkin yeşil davranış üzerindeki etkisinde kısmi aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç: Araştırmada elde edilen her bir sonuç ayrı ayrı ele alınmış, değerlendirilmiş ve uygulayıcılara yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler

Yeşil insan kaynakları yönetimi, Gönüllü yeşil davranış, Göreve ilişkin yeşil davranış, Çevreye ilişkin inanç, Yeşil örgütsel kimlik

ETİK BİLDİRİM: Çalışma için Gaziantep Üniversitesi Etik Kurulundan onay alınmıştır (Karar no: 02, Tarih: 03.02.2025).

Öğr. Gör., Dr., Gaziantep Üniversitesi, Oğuzeli Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Gaziantep, Türkiye.
✉ kaplanmerve33@gmail.com

Geliş/Received: 17.06.2025
Kabul/Accepted: 20.01.2026

Merve KAPLAN, "The Effect of Green Human Resource Management on Employee Green Behavior: The Mediating Effect of Environmental Belief and Green Organizational Identity", Istanbul Gelisim University Journal of Social Sciences, 13 (2), 2026, pp. 724-743.

Abstract

Aim: The research focuses on green human resource management, employee green behavior, environmental belief and green organizational identity variables.

Method: Survey technique was used in collecting research data. The research was conducted on employees in manufacturing enterprises located in Adana Hacı Sabancı Organized Industrial Zone (AOIZ) and a total of 487 valid surveys were obtained. The relationship between the variables was tested with "partial least squares" (PLS) and "structural equation modeling" (SEM).

Results: According to the results of the structural equation model, it was concluded that green human resource management has a positive and significant effect on voluntary green behavior, task-related green behavior, environmental belief and green organizational identity. The research also found that environmental belief has a positive and significant effect on voluntary green behavior. The study concluded that green organizational identity has a positive and significant effect on task-related green behavior. Finally, it was determined in the research that environmental belief has a partial mediating effect on the effect of green human resource management on voluntary green behavior. However, it was concluded that green organizational identity has a partial mediating effect on the effect of green human resource management on task-related green behavior.

Conclusion: Each result obtained in the research was discussed and evaluated separately and recommendations for practitioners were presented.

Keywords

Green human resource management, Voluntary green behavior, Task-related green behavior, Environmental belief, Green organizational identity

Giriş

Çevreci insan kaynakları yönetimi olarak da ifade edilen yeşil insan kaynakları yönetimi (Yong, Yusliza ve Fawehinmi (2020a), son yıllarda önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir (Arulrajah, Opatha ve Nawaratne, 2015; Peerzadah, Mufti ve Nazır 2018; Roscoe, Subramanian, Jabbour ve Chong, 2019; Kim, Kim, Choi ve Phetvaroon, 2019). Organizasyonlar için önemli olan insan kaynağının doğru ve etkin yönetimini konu edinen insan kaynakları yönetimi günümüzde sürdürülebilirliğin bir uzantısı olarak yeşil insan kaynakları yönetimi olarak ele alınmaktadır (Ahmad, 2015). Literatürde yeşil insan kaynakları yönetimine ilişkin araştırmalar yapıldığı görülmektedir (Khan, 2015; Tang, Chen, Jiang, Paillé ve Jia, 2018; Jehan, Hussai, Batool ve Imran, 2020). Bu araştırmaların artırılması yararlı olacaktır. Günümüzde işletmeler, tüketici talepleri, çalışan ve kamuoyu beklentileri, yasal zorunluluklar gibi nedenlerle yönetim politikalarını çevre ve sürdürülebilirlik bağlamında dönüştürmeye çalışmaktadırlar. Yeşil insan kaynakları yönetimi bu bağlamda çevreye duyarlı bir anlayışın işletme içerisinde yerleştirilmesi ve yaygınlaştırılması adına oldukça önemlidir. Birçok işletme, çevre yönetiminin etkinliği adına çevresel kaygılara sahip işler ve pozisyonlar tasarlamakta bu kapsamda insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları çevrenin korunmasında işletmelere değerli bir alan sunmaktadır (Arulrajah vd., 2015). İşletmelerin daha çevreci bir anlayışa sahip olmaları açısından çalışan ve yöneticilerinin (insan sermayesinin) rolü dikkate alındığında (Molina-Azorin, López-Gamero, Tarí, Pereira-Moliner ve Pertusa-Ortega, 2021) yeşil insan kaynakları yönetiminin daha fazla ele alınmasının işletmelere önemli bilgiler sağlayacağına inanılmaktadır ve gerçekleştirilen bu araştırmada yeşil insan kaynakları yönetimine odaklanılmaktadır.

Sürdürülebilirliğin teşvik edilmesini hedefleyen işyeri davranışları, çalışan yeşil davranışı olarak değerlendirilmektedir (Rubel, Kee ve Rimi, 2025). Literatürde yeşil insan kaynakları yönetimi ile çalışanların yeşil davranışları arasındaki ilişkilere yönelik önemli değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir (Chaudhary, 2020; Khalid, Shahzad, Shafi ve Paille, 2022). Bunlar arasında Chaudhary (2020), çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasında insan kaynaklarının rolünü vurgulamış ve yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışanların yeşil davranışlarını (hem görevle ilgili hem de gönüllü yeşil davranışlar) anlamak adına oldukça önemli olduğunu belirtmiştir. Dhir, Talwar, Raj, Sampat ve Nicolau (2025), gönüllü yeşil davranış ve göreve ilişkin yeşil davranışın ayrı ele alınmalarının, örgütsel politikalara bağlı uygulanan yeşil davranış ile tümüyle takdir yetkisine dayanan yeşil davranışın farklı bağlam ve sonuçlarının anlaşılmasına katkı sağlayacağını ifade etmektedirler. Lülfs ve Hahn (2013) ise gönüllü eylemlere dayanan gönüllü yeşil davranışın yeşil kurumsallaşma ve çevre yönetimi araştırmalarında daha fazla ele alınması gerektiğine vurgu yapmışlardır. Bu bağlamda yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil davranışlar üzerindeki etkilerinin daha fazla ele alınmasının önemli olduğuna inanılmaktadır. Zira bir işletmede çalışan davranışlarının doğru anlaşılması kadar davranışlara etki eden unsurların da

doğru anlaşılması büyük öneme sahiptir. Yöneticiler, çalışan davranışlarını ve davranışlara etki eden faktörleri doğru analiz edebilirlerse çalışanları işletme amaçlarına daha fazla yönlendirebilirler ve yeşil insan kaynakları yönetimi ile çalışan yeşil davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesinin yöneticilere insan kaynakları stratejileri geliştirme açısından önemli bilgiler kazandıracağına inanılmaktadır.

Çalışanlar sosyal birer varlık olduklarından sahip oldukları değer, inanç, tutum ve davranışların yöneticiler tarafından takip edilmesi ve doğru anlaşılması önemlidir. Yöneticilerin, çevreye yönelik güçlü değer ve inanca sahip çalışanları işletmeye kazandırmanın yansıra onların çevreye yönelik inançlarını güçlendirmeleri ve işletmenin çevresel amaç ve hedeflerini doğru bir şekilde aktarmaları gerekir. Bu durumun gerçekleşmesi adına kuşkusuz işletmelerin insan kaynakları yönetimine büyük bir görev düşmektedir. Diğer ifadeyle, çalışanların değer, inanış, tutum ve davranışlarının insan kaynakları yönetimi ile desteklenmesi önemlidir. Qasim, Ahmed ve Frooghi (2024) ise çevresel performansı artırmak adına kuruluşlara ve insan kaynakları yöneticilerine önemli görevler düştüğünü belirtmişlerdir. Rejeki ve Putra (2024), çalışan yeşil davranışı açısından yeşil insan kaynakları yönetiminin ve yeşil örgütsel kimliğin önemine vurgu yapmaktadırlar. Paillé, Chen, Boiral ve Jin (2014), yöneticilerin çevreyle ilgili sahip oldukları inançlarının organizasyondaki insan kaynaklarının uygulanabilirliği açısından önemini belirterek çevre inancının oynadığı güçlü role vurgu yapmışlardır. Bu araştırmada öncül araştırma ve değerlendirmeler bağlamında çalışanların çevreye ilişkin inançlarına odaklanılmaktadır. Çalışanların çevreye ilişkin inançlarının daha fazla ele alınmasının çevre yönetimi ve sürdürülebilirlik adına işletmelere güçlü bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Ayrıca çalışanların çevreye ilişkin inanç ve davranışlarının anlaşılmasının işletme içerisinde yeşil bir yönetim anlayışın yaygınlaştırılması adına yöneticilere önemli bir fırsat sunacağına inanılmaktadır.

Yönetim faaliyetlerinde yeşil bir anlayış benimseyen, sürdürülebilirlik ve çevre dostu davranışlara önem veren işletmeler için sahip oldukları yeşil örgütsel kimlik büyük önem taşır. İşletmeler, çalışanlarının örgütün sahip oldukları kimlikle özdeşleşmelerine bağlı olarak yeşil yönetim anlayışını işletme içerisinde daha fazla yaygınlaştırma olanağı elde edebilirler. İşletmelerde, yeşil örgütsel kimliğe etki eden unsurların ve yeşil örgütsel kimliğin etkilerinin daha fazla irdelenmesi yararlı olacaktır. Bu noktada işletmelerin yeşil insan kaynakları yönetiminin önemine değinmek gerekir. İşe alım ve seçim sürecinden başlayarak işletmeler, çevresel hedeflerle uyumlu çalışanları işletmeye kazandırabildikleri sürece çalışanların yeşil kimliğe yönelik konumlarını doğru yönetebileceklerine inanılmaktadır. Ayrıca yeşil örgütsel kimliğin işletme üzerindeki etkilerinin daha fazla değerlendirilmesinin işletmelere önemli bilgiler kazandıracağı düşünülmektedir.

Araştırmada, yeşil insan kaynakları yönetimi, çevreye ilişkin inanç, yeşil örgütsel kimlik ve çalışan yeşil davranışına odaklanılmaktadır. Araştırma üretim işletmelerine yönelik gerçekleştirilmektedir. Araştırma kapsamında yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışan yeşil davranışı, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimlik üzerindeki etkileri incelenmektedir. Araştırmada ayrıca, çevreye ilişkin inancın ve yeşil örgütsel kimliğin doğrudan ve aracı etkileri incelenmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçların literatüre katkı sunmasının yanı sıra işletmelerde yeşil bir yönetim anlayışını benimseyip, yaygınlaştırmaya çalışan yöneticilere yararlı bilgiler kazandırması amaçlanmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi

Yeşil insan kaynakları uygulamaları, organizasyonların çevreye yönelik olumsuz etkilerini azaltmak ve olumlu çevresel etkileri artırmak için uygulanan yeşil insan kaynakları programları, süreçleri ve tekniklerini içermektedir (Arulrajah vd., 2015). Opatha ve Arulrajah (2014, s. 102), ‘‘yeşil’’ teriminin insan kaynakları yönetiminde (doğal çevrenin muhafaza edilmesi, doğal çevrenin korunması, çevre kirliliğinin önlenmesi veya en aza indirilmesi ve bahçelerin ve doğal görünümlü yerlerin oluşturulması) olmak üzere farklı anlamlar taşıdığını ifade etmişlerdir. Özellikle insan kaynakları yönetimine ilişkin alanların (personel, eğitim, performans yönetimi, tazminat vs.) çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil yönetim girişimleriyle ilişkilendirilmesi, yeşil insan kaynakları yönetimi alanlarına bir bakış açısı oluşturmaktadır (Jackson, Renwick, Jabbour ve Muller-Camen, 2011). Ren, Tang ve Jackson (2018), yeşil insan kaynakları yönetiminin çevresel sürdürülebilirliğe ilişkin farkındalığın artması ve organizasyonların çevre yönetimine ilişkin arayışlarının bir uzantısı olduğunu belirtmektedirler. Yeşil insan kaynakları yönetimi, organizasyonların çevresel hedeflerine ulaşmalarında ve rekabet avantajı kazanmalarında kritik rol oynayan insan kaynakları yönetimine “yeşil” kavramını uygulayarak yeni bir yönetim felsefesi ve modeli sunmaktadır (Liu, Mei ve Guo, 2021). Tang vd. (2018), yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil işe alım ve seçim, yeşil eğitim, yeşil performans yönetimi, yeşil ödeme ve ödül sistemleri ve yeşil katılım faaliyetlerini içerdiğini belirtmektedirler. Bir diğer değerlendirmede Hosain ve Rahman (2016), yeşil insan kaynakları yönetiminin insan kaynakları faaliyetlerinin (işe alım ve seçim, eğitim, performans değerlemesi vs.)

çalışan katılımıyla ve ayrıca sürdürülebilirlik çevre dostu olma gibi bir anlayışla olabildiğince az evrakla gerçekleştirmeyi amaçlayan bir anlayışı yansıttığını belirtmişlerdir (Hosain ve Rahman, 2016, s. 54). Yong, Yusliza, Ramayah, Chiappetta Jabbour, Sehnem, ve Mani (2020b), çevre yönetimine odaklanan bir organizasyonda, kendisini çevreye adamış ve çevre konularına duyarlı çalışanların seçilmelerinin önemine dikkat çekmektedirler.

Yeşil işe alım, personel temininde kurumsal çevre politikalarının ve stratejilerinin organizasyonun işe alım politikalarıyla birleştirilmesidir (Arulrajah vd., 2015). Bu noktada iş arayanlar, organizasyonun belirlediği ve işe alım kriterleri olarak sunduğu değerlerin kendilerinin değer ve istekleriyle uyuştuğuna inanırlarsa organizasyona başvuru yapar ve değerlendirmeye alınırlar (Faisal, 2023). Organizasyonlar uygun adayları çektikten sonra yeşil seçimle adayların seçimine odaklanırlar ve yeşil seçimde, seçim testlerinin çevreci yöntemlerle yapılması oldukça önemlidir. Örneğin, davranışsal gözlem, görüşme, az kâğıt kullanımını içeren sunumlar daha çevreci bir seçimi mümkün kılmaktadır (Mwita, 2019). Jabbour, Santos ve Nagana (2008, s. 1923), çevre yönetimi bağlamında performans değerlendirmesini ''*bir şirkette görev yapan çalışanların kariyerleri boyunca çevresel performanslarının değerlendirilmesi ve kaydı*'' olarak tanımlamaktadırlar. Yeşil eğitim kapsamında çalışanlara, çevre dostu davranışları güçlendirme, ekosistemin önemi, çevre koruma, kirliliğe neden olan faktörleri tespit etme ve önleme yöntemleri gibi konularda bilinçlendirme yapılır (Jehan vd., 2020). Yeşil tazminat ve ödül yönetimi ise kurumsal çevresel hedeflere ulaşma sürecinde çalışan katkılarını takdir etme amacıyla yapılan yeşil insan kaynakları uygulamalarıdır (Chaudhary, 2019, s. 165).

Çalışan Yeşil Davranışı

Çalışan yeşil davranışı, çevresel sürdürülebilirliği teşvik eden işyeri davranışları olarak ifade edilmektedir (Rubel vd., 2025). Kaur, Khan, Afzal ve Meraj (2025), yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışanların yeşil davranışları arasındaki ilişkinin anlaşılmasında görev odaklı ve gönüllü çevre dostu davranışların oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir. Norton, Parker, Zacher ve Ashkanasy (2015), çalışan yeşil davranışını iki ayrı formda ele almaktadırlar. Buna göre temel iş görevlerinin sınırları içinde kalan veya işveren tarafından açıkça ifade edilen davranışlar ''zorunlu çalışan yeşil davranışı''; temel iş görevlerinin dışında kalan ve insiyatif almayı gerektiren davranışlar ise ''gönüllü çalışan yeşil davranışı'' olarak kavramsallaştırılmaktadır (Norton vd., 2015, s. 108). Bir organizasyonda sürdürülebilirlik adına çalışan yeşil davranışı, iş için gerekli olan belirlenmiş davranışların ötesinde gönüllü eylemler şeklinde gerçekleşebilir (Aghaei, Aghaee ve Shahriari, 2024). Gönüllü yeşil davranışların önemli bir amacı bir organizasyonun çevresel sorumluluk girişimlerini gerçekleştirmektir (Ahmed, Faraz, Xiong ve Ma, 2024). Gönüllü işyeri yeşil davranışı ''*işveren kuruluşunun çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunan ancak herhangi bir resmi çevre yönetim politikası veya sisteminin kontrolü altında olmayan takdiri çalışan eylemleri*'' olarak tanımlanmaktadır (Kim, Kim, Han, Jackson ve Ployhart, 2017). Bir çalışanın, verilen görevi gerçekleştirirken çevre dostu davranış sergileme oranı ve takdir yetkisini çevreye yönelik kullanma derecesi de görevle ilgili çevre dostu davranış seviyesine vurgu yapmaktadır (Bissing-Olson, Iyer, Fielding ve Zacher, 2013). Diğer bir değerlendirmeyle görevle ilgili çalışan yeşil davranışı atanan çalışma görevlerine bağlı olarak gerçekleştirilen çevre dostu davranışları yansıtmaktadır. Çalışanların, enerji, su ve diğer kaynakların korunması adına kâğıdın her iki yüzünü kullanmaları göreve ilişkin çalışan yeşil davranışına bir örnek olarak gösterilebilir (Norton, 2016, s. 48). Ayrıca çalışanlar tarafından günlük raporların çevrimiçi olarak yazılması ya da her kâğıt parçasının değerlendirilmesi göreve ilişkin yeşil davranışlar olarak kabul edilmektedir (Liaquat, Ahmed, Ismail, Ain, Irshad, Izhar ve Mughal, 2024). Khalid, Shahzad, Shafi ve Paille (2022), bir organizasyonun çalışanların çevre dostu değerlerini önemsediğinde ve bunları ödüllendirdiklerinde yeşil davranışları daha fazla teşvik edebileceklerine dikkat çekmişlerdir. Adriana, Fahira, Nailissa'adah ve El Maula (2020), yeşil insan kaynakları yönetiminin hem kurumsal görevler hem de gönüllü yeşil davranış açısından örgütte çalışanların yeşil davranışlarının gerçekleşmesini etkilediğini ifade etmişlerdir.

Çevreye İlişkin İnanç

Çevreye ilişkin inanç, bir bireyin insan ve doğa arasındaki ilişkiye yönelik inançlarıdır (Ture ve Ganesh, 2012, s. 42). Diğer ifadeyle çevreye ilişkin inanç, insanların doğal çevre ile ilgili genel inançlarını yansıtmaktadır (Huang, 2016, s. 2208). Çevreye ilişkin inanç veya dünya görüşü çevre dostu davranışın önemli bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Friska ve Novianty, 2023). Toplum içerisinde bireylerin sahip oldukları değer ve inançlar bireylerin davranışlarına yön verir (Ahmad, Al Mamun, Masukujjaman, Makhbul ve Ali, 2023). Çevreye yönelik bilgi sahibi ve inançlı kişiler çevreye zarar vermekten kaçınırlar ve daha çevreci davranışlar sergilerler (Thi Khanh ve Phong, 2020, s. 492). Literatürde çevreyle ilgili araştırmalarda farklı modellerden yararlanıldığı görülmektedir. Bu modellerden Değer-İnanç-Norm Teorisi çevresel inanç ve normların çevresel davranışları etkilediğini vurgulamaktadır (Stern, Dietz, Abel, Guagnano ve Kalof, 1999). Çevreye ilişkin yaygın olarak kabul gören bu teori, değerlerin, çevre dostu inançlar ve kişisel normlar aracılığıyla çevre dostu davranışı etkilediğini varsaymaktadır (Batool, Wani, Shah ve Dada, 2023). Schwartz tarafından

1970'lerde geliştirilen Norm Aktivasyon Modeli ise ahlaki bir normun çevresel eylemlere aktarılması için güçlü bir mekanizma önermektedir (He ve Zhan, 2018, s. 3547). Van Liere ve Dunlap (1978), Schwartz'ın Norm-Aktivasyon Modeli bağlamında gerçekleştirdikleri çalışmada, sonuçların farkındalığı, sorumluluğun atfedilmesi ve davranış arasında önemli bir etkileşim olduğunu belirtmişler ve ayrıca, insan refahını yöneten ahlaki normların, davranışın (insanlara muhtemelen zararlı olarak tanımlandığında) çevresel davranışı etkileyeceğini ifade etmişlerdir. Bir diğer teori olan Öz-Belirleme Teorisi'ne göre ise insanlar ne kadar çevre dostu inançlara sahiplerse çevreyle ilgili problemlere ilişkin içsel kaygıları ve çevresel sorumluluk duyguları o kadar artmaktadır (Zhu, Tang, Wang ve Chen, 2021).

Yeşil Örgütsel Kimlik

Kimlik, bir çalışanın örgütüne yönelik geliştirdiği birlik ve aidiyet duygusunu ifade etmektedir. Örgütsel kimlik ise kimliğin bir parçası olarak çalışanın kendisini özdeşleştirdiği bir unsuru yansıtmaktadır (Puusa ve Tolvanen, 2006, s. 29). Albert, Ashforth ve Dutton (2000), çalışanları harekete geçirmek adına bir organizasyonun sahip olduğu kimlik ve bu kimlikle özdeşleşmenin büyük öneme sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Yeşil örgütsel kimlik ''üyelerin davranışlarına anlam kazandırmak amacıyla kolektif olarak oluşturdukları çevre yönetimi ve korumasına ilişkin yorumlayıcı bir şema'' olarak tanımlanmaktadır (Chen, 2011). Grup ya da örgütsel kimlik, bireyin örgütünü kendi benliğinin bir parçası olarak kabul ederek içselleştirmesidir. Kimlik ve özdeşleşme, çalışanları örgüt adına harekete geçiren önemli bir araç olarak kabul edilmektedir (Albert vd., 2000, s. 14). Örgütsel kimlik teorisi, yeşil örgütsel kimliği çevre yönetimi açısından araçsal bir faktör olarak ele almaktadır (Chang vd., 2019). Kuşkusuz her örgüt kendine özgü bir kimliğe sahiptir ve bu kimlik çevre sorunlarını doğru yönetmek adına kuruluşların yararlandığı önemli bir argümandır (Desak, Putri, Mayasari, Amelia, Purwanti, Wahyono, Sriyono, Kilmanun, Hidayatulloh ve Sutoto, 2023). Soewarno, Tjahjadi ve Fithrianti (2019), yeşil örgütsel kimliğe sahip organizasyonların faaliyetleri esnasında çevre dostu inovasyonlara önem vereceklerini ifade etmişlerdir. Benzer bir değerlendirmeyle Song ve Yu (2018), endüstriyel faaliyetlerin artışıyla birlikte çevre kirliliği ile mücadele etmek zorunda kalan kuruluşlarda yeşil örgütsel kimlik yaratmak için kurumsal yeşil inovasyon stratejilerinin oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Kuramsal Çerçeve

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışan Yeşil Davranışı İlişkisi

Shah ve Soomro (2023), otomobil endüstrisinde gerçekleştirdikleri araştırmada, yeşil çalışan katılımının, yeşil tazminat ve ödülün, yeşil performans yönetiminin, yeşil eğitim ve gelişimin ve yeşil işe alım ve seçimin görevle ilgili ve gönüllü yeşil davranış ve yeşil inovasyon üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Uddin, Akter, Al-Amin, Rahman ve Ferdausy (2020), sosyal sorumlu insan kaynakları yönetiminin gönüllü yeşil davranışı önemli ölçüde açıkladığını ayrıca sosyal sorumlu insan kaynakları yönetimi ve gönüllü yeşil davranışın örgütsel rekabeti anlamlı olarak öngördüğünü ifade etmişlerdir. Ansari, Farrukh ve Raza (2021), yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların yeşil bağlılıkları ve çevre dostu davranışları üzerinde etkisi olduğunu ve ayrıca yeşil bağlılığın yeşil insan kaynakları yönetimi ve çevre dostu davranış arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirtmişlerdir. Zhang, Luo, Zhang ve Zhao (2019) araştırmalarında ulaştıkları sonuçlar arasında, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarından çalışan yaşam döngüsü, eğitim ve öğretim, çalışan güçlendirme ve yönetici katılımının çalışanların rol içi ve rol dışı yeşil davranışlarını pozitif ve anlamlı şekilde etkilediğini diğer taraftan ödüllerin ise yalnızca rol dışı davranışları önemli ölçüde etkilediğini bildirmişlerdir. Veerasamy, Joseph ve Parayitam (2024) araştırmalarında ulaştıkları sonuçlar arasında, yeşil işe alım stratejileri, yeşil kurumsal girişimler ve yeşil performans yönetimi ve değerlendirmesinin çalışan yeşil davranışlarını pozitif yönde etkilediğini ve ayrıca çalışan yeşil davranışlarının yeşil tazminat ve ödüller ile pozitif ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H1: Yeşil insan kaynakları yönetiminin gönüllü yeşil davranış üzerinde pozitif anlamlı etkisi bulunmaktadır.

H2: Yeşil insan kaynakları yönetiminin göreve ilişkin yeşil davranış üzerinde pozitif anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çevreye İlişkin İnanç İlişkisi

İnanç, bireyin sahip olduğu doğru veya yanlışlara ilişkin algılardır (Roscoe vd., 2019). Paillé vd. (2014), insan kaynakları uygulamalarının gerçekleştirilebilmesi adına yöneticilerin çevre konusunda sahip oldukları inançların önemine dikkat etmişlerdir. Chou (2014), çevre politikalarının, insan kaynakları yönetiminin ve çalışanlara yönelik çevre eğitiminin birleştirilmesinin önemine dikkat çekmiş ve yeşil uygulamaları benimsemenin kurumsal tutum, çalışanların kişisel inanç ve günlük eylemlere bağlı olduğunu ifade etmiştir. Pinzone, Guerci, Lettieri ve Huisingh. (2019), yeşil insan kaynakları uygulamalarından yeşil eğitimin çalışanların gönüllü çevre dostu davranışlara katılımıyla ilişkili olduğunu

ve ayrıca yeşil eğitimin iş tatminini güçlendirdiği ifade etmişlerdir. Tariq, Jan ve Ahmad (2016) ise organizasyonda yetkilendirilen çalışanların çevreyle ilgili görevleri yerine getirmek için daha fazla motive olduklarını bu nedenle insan kaynaklarına önemli görevler düştüğünü ifade etmişlerdir. Ren, Jiang ve Tang (2022), çevreye ilişkin inanç ile yeşil insan kaynakları yönetimi kullanımı arasında pozitif ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Zhu vd. (2021) ise yeşil insan kaynakları yönetiminin çevreye ilişkin inancı pozitif etkilediğini belirtmişlerdir. Saeed, Afsar, Hafeez, Khan, Tahir ve Afridi (2019), farklı endüstrilerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, yeşil insan kaynakları uygulamalarının çalışanların çevre dostu davranışlarını pozitif olarak etkilediğini ve ayrıca çevre dostu psikolojik sermayenin bu etkiye aracılık ettiğini vurgulamışlardır.

Bu kapsamda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir:

H3: Yeşil insan kaynakları yönetiminin çevreye ilişkin inanç üzerinde pozitif anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Çevreye İlişkin İnanç ile Gönüllü Yeşil Davranış Arasındaki İlişki

Park, Lee, Lee ve Reisinger (2022), Değer-inanç-norm teorisi ve özgecilik kavramını uygulayarak gönüllü turistlerin sürdürülebilir turizm gelişimine desteklerini incelemişler ve turistlerin değer, inanç ve kişisel normları arasında önemli bir ilişki olduğunu ayrıca bu ilişkilerin çevre dostu davranış ve sürdürülebilir turizmi desteklediğini ifade etmişlerdir. Khalid vd. (2022) araştırmalarında ulaştıkları sonuçlar arasında, yeşil tutumun, yeşil öznel normun ve yeşil algılanan davranış kontrolün hem zorunlu hem de gönüllü çalışan yeşil davranışlarını, yeşil davranış niyetleri yoluyla pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Dhir vd. (2025), 186 otel çalışanına yönelik gerçekleştirilen araştırmada, biyosferik değerlerin, inançlar, normlar ve yeşil davranışlarla pozitif sıralı ilişkiye sahip olduğu sonucunu paylaşmışlardır. Liu vd. (2021), organizasyonların yeşil kültürden yararlanarak çalışanların yeşil inançlarını ve bilinçlerini artırabileceklerini ifade etmişlerdir. Araştırmacılar buna bağlı olarak çalışanların, örgütün çevreyle ilgili değer ve hedeflerini benimseyeceklerini ve daha fazla gönüllü yeşil davranış sergileyeceklerini belirtmişlerdir. Zhu vd. (2021) ise araştırmalarında çevreye ilişkin inancın gönüllü yeşil davranışı pozitif etkilediği sonucunu paylaşmışlardır.

Bu kapsamda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir:

H4: Çevreye ilişkin inancın gönüllü yeşil davranış üzerinde pozitif anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Çevreye İlişkin İnancın Aracılık Etkisi

Lau ve Hashim (2020), algılanan davranışsal kontrolün, çevreye ilişkin kaygı, insan ve doğa ve eko-kriz ile davranışsal niyet arasındaki ilişkide aracılığa sahip olduğunu belirtmişlerdir. Fawehinmi, Yusliza, Ogbeibu, Tanveer ve Chiappetta Jabbour (2022), ulaştıkları sonuçlar arasında, tutum ve algılanan davranışsal kontrolün, çevreye ilişkin kaygı ve çalışan yeşil davranışı arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Zhu vd. (2021), ulaştıkları sonuçlar arasında, çevreye ilişkin inancın, yeşil insan kaynakları yönetimi ve gönüllü yeşil davranış arasında aracılık etkisine sahip olduğuna dikkat çekmişlerdir. Ren vd. (2022), görece daha kirli ortamlarda yer alan işletmelerdeki CEO'ların çevreye ilişkin inançlarının yeşil insan kaynakları yönetimi ile anlamlı ilişkiye sahip olduğunu ve ayrıca yeşil insan kaynakları yönetiminin, çalışanların çevreye olan bağlılıkları aracılığıyla firmanın çevresel ve finansal performanslarıyla pozitif ilişkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca literatürde, yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışan yeşil davranışı üzerindeki önemli etkisine vurgu yapılmaktadır (Zhang vd., 2019; Veerasamy vd., 2024).

Bu kapsamda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir:

H5: Çevreye ilişkin inancın, yeşil insan kaynakları yönetiminin gönüllü yeşil davranış üzerindeki etkisinde aracılık etkisi bulunmaktadır.

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Yeşil Örgütsel Kimlik İlişkisi

Yeşil bir örgütsel kimlikle güçlü şekilde özdeşleşen bir çalışanın yüksek çevre dostu davranışlar sergilemesi olasıdır ve bu durum örgütün çevresel performansına olumlu şekilde etki eder (Haldorai, Kim, Agmapisarn ve Li, 2023). Bir organizasyonun örgütsel kimliğinin gelişiminde insan kaynaklarının ve insan kaynakları yöneticilerinin önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Zhang, Qing, Wang ve Chun (2023), insan kaynakları yöneticisinin yeterliliğinin örgütsel performansı etkilediğini, örgütsel kimlik ve öz-yeterliliğin de aracılık etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Rejeki ve Putra (2024), yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışan yeşil davranışı ve yeşil örgütsel kimlik üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğunu ayrıca yeşil örgütsel kimliğin çalışan yeşil davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonuçlarını paylaşmışlardır. Zafar, Ho, Cheah ve Mohamed (2023), yeşil örgütsel iklim ile örgütsel kimlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ve ayrıca yeşil insan kaynakları yönetimi ile gönüllü çevre dostu davranış ilişkisinde yeşil örgütsel iklim ve örgütsel kimliğin seri aracılık etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Liu vd. (2021), yeşil insan kaynakları yönetiminin çevreyle ilgili örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu ve yeşil

örgütsel kimliğin bu etkiye aracılık ettiğini ayrıca çevreye ilişkin değerlerin, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel kimlik ve çevreyle ilgili örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde düzenleyici role sahip olduğunu bildirmişlerdir.

Bu kapsamda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir:

H6: Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel kimlik üzerinde pozitif anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Yeşil Örgütsel Kimlik ve Göreve İlişkin Yeşil Davranış İlişkisi

Akbaba, Kara, Özel, Yakut, Avcı ve Çetinel (2025), yeşil örgütsel kimliğin çalışan yeşil davranışı ve çevre bağlılığı üzerinde anlamlı pozitif etkiye sahip olduğunu ayrıca çevre bağlılığının, yeşil örgütsel kimliğin çalışan yeşil davranışı üzerindeki etkisinde kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu belirtmişlerdir. Rejeki ve Putra (2024), ulaştıkları sonuçlar arasında, yeşil örgütsel kimliğin çalışan yeşil davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Xing ve Mohamad Zainal (2024), kolektivizm temelli örgüt kültürü ve yeşil güçlendirmenin çalışanların çevresel öz kimliği üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğunu ve ayrıca çevresel öz kimliğin çalışan işyeri yeşil davranışını anlamlı ve pozitif etkilediği sonuçlarını paylaşmışlardır. Mi, Sun, Gan, Yang, Lv, Shang, Qiao ve Jiang (2020), 412 çalışana yönelik gerçekleştirilen araştırmada ulaşılan sonuçlar arasında, kişi-örgüt uyumunun işyerinde çalışan yeşil davranışını teşvik edebileceğini ancak farklı kişi-örgüt uyumu türlerinin çalışanların görevle ilgili ve proaktif yeşil davranışları üzerinde farklı etkilere sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

Bu kapsamda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir:

H7: Yeşil örgütsel kimliğin göreve ilişkin yeşil davranış üzerinde pozitif anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Yeşil Örgütsel Kimliğin Aracılık Etkisi

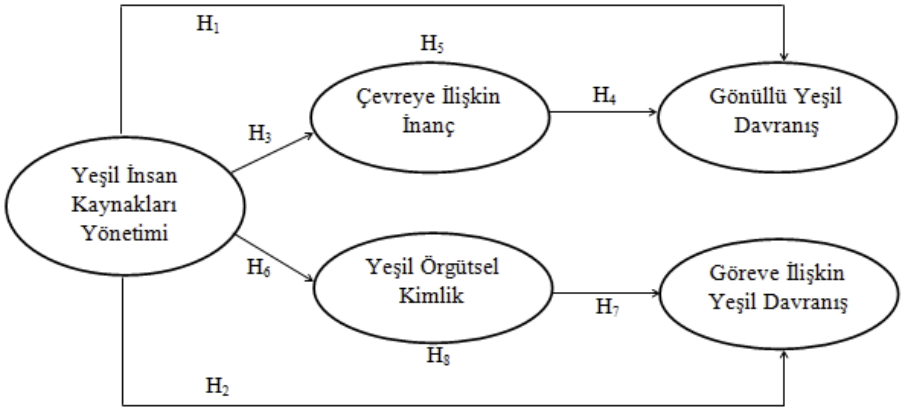
Literatürde yeşil örgütsel kimliğin aracılık etkisine yönelik araştırmalar yer almaktadır. Huang ve Ali (2025), otel endüstrisinde gerçekleştirdikleri araştırmada ulaştıkları sonuçlar arasında, yeşil örgütsel kimlik ve yeşil öz-yeterliliğin, yeşil insan kaynakları yönetimi ve çalışan yeşil davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracılığa sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Liu vd. (2021), ulaştıkları sonuçlar arasında, yeşil örgütsel kimliğin, yeşil insan kaynakları yönetiminin çevreyle ilgili örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisine aracılık ettiği sonucunu paylaşmışlardır. Muisyo, Qin ve Ho (2021), ulaştıkları sonuçlar arasında, yeşil örgütsel kimliğin, yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil rekabet avantajı arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ettiğini belirtmişlerdir. Ayrıca Ribeiro, Gomes, Ortega, Gomes ve Semedo (2022), yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların çevre dostu davranışları ve örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu bunun da yeşil insan kaynakları yönetimi ile çalışanların çevre dostu davranışları arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ifade etmişlerdir.

Bu kapsamda aşağıdaki hipotez belirlenmiştir:

H8: Yeşil örgütsel kimliğin, yeşil insan kaynakları yönetiminin göreve ilişkin yeşil davranış üzerindeki etkisinde aracılık etkisi bulunmaktadır.

Yöntem

Literatür taramasına dayalı olarak, potansiyel değişkenler belirlenmiş ve araştırma çerçevesinin oluşturulmasında dikkate alınmıştır. Şekil 1, bu araştırma için geliştirilen çerçeve modeli göstermektedir. Bu model, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil davranış, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimlik üzerindeki etkilerinin araştırılmasını açıklamaktadır. Model ayrıca, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimliğin aracılık etkilerini de yansıtmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma, belirli kriterlere dayalı olarak Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi'nde (AOSB) yer alan üretim işletmelerindeki çalışanların görüşlerini üzerindeki etkisini araştırmıştır. Beş değişken, araştırmanın amacı doğrultusunda model üzerinde tanımlanmıştır. Bu değişkenler yeşil insan kaynakları yönetimi, gönüllü yeşil davranış, göreve ilişkin yeşil davranış, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimliktir.

Demografik analiz için nominal ölçek hesaplaması kullanılmıştır. Bu nominal ölçek, yanıt verenlerin yaşları ve daha birçok değer için bir değer aralığı elde etmek amacıyla kullanılmıştır. Değişkenlere ait cevap seçenekleri, beş puanlık Likert ölçeğine dayandırılmıştır ve 1 (kesinlikle katılmıyorum), 2 (katılmıyorum), 3 (nötr), 4 (katılıyorum) ve 5 (kesinlikle katılıyorum) olarak sıralanmıştır. Likert ölçeği sayesinde, yanıtlayanlar ifadeye yönelik tutumlarını yansıtan bir cevap seçeneği seçebilmişlerdir.

Araştırmada veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmış, veriler yüz yüze toplanmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için *Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 03.02.2025 tarih ve 02 nolu toplantısında alınan kararla* etik uygunluk onayı alınmıştır.

AOSB Bölge Müdürlüğü web sitesinden alınan bilgiler neticesinde AOSB'de toplam 41.865 kişinin istihdam edildiği bilgisine ulaşılmıştır (www.adanaorganize.org.tr). Çalışanların tümüne ulaşmak mümkün olmadığından araştırmada kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada örneklem büyüklüğünü hesaplamak için Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından oluşturulan evren-örneklem tablosundan yararlanılmıştır. Buna göre %95 güven aralığında 384 kişilik bir örneklem büyüklüğü, 25 bin ile 100 milyon arasında değişen bir evren büyüklüğünü temsil etmektedir. Bu kapsamda araştırmaya katılan işletmelere toplam 592 anket gönderilmiş bu anketlerin 513 tanesi geri dönmüştür. Sonuç olarak 487 anketin yeterli veri setine sahip olduğu anlaşılmış ve analize tabi tutulmuştur. Anket, değişkenleri kapsayan ifadeler (yeşil insan kaynakları yönetimi, gönüllü yeşil davranış, göreve ilişkin yeşil davranış, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimlik) ve katılımcıların demografik profilleri (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve görev tanımı) olmak üzere iki bölümden oluşturulmuştur.

Araştırmanın ilk bölümünde katılımcılara ölçek ifadeleri yöneltilmiştir. Bu doğrultuda yeşil insan kaynakları yönetimini ölçmek için 6 ifade (Dumont, Shen ve Deng, 2017), gönüllü yeşil davranışı ve göreve ilişkin yeşil davranışı ölçmek için 3 ifade (Zhu vd., 2021) kullanılmıştır. Çevreye ilişkin inanç için 6 ifade (Kim vd., 2020) ve yeşil örgütsel kimlik için benzer şekilde 6 ifade (Chen, 2011) kullanılmıştır. İkinci bölümde ise katılımcılara demografik özelliklere ilişkin ifadeler yöneltilmiştir.

Analitik Yöntem ve Veri Analizi

Elde edilen veriler IBM SPSS istatistik sürüm 28.0 ve Smart PLS sürüm 4.1.1.2 ile analiz edilmiştir. SmartPLS, PLS yöntemini kullanan yapısal eşitlik modellemesine (SEM) dayalı bir yazılımdır. SEM, teorik olarak desteklenen doğrusal ve eklemeli nedensel modelleri test edebildiği için sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda en yaygın olarak kullanılan ikinci nesil çok değişkenli veri analizi yöntemidir (Çavuşoğlu, 2021b). Genel olarak PLS, veri dağılımının ayrıntılarına ilişkin hiçbir varsayımda bulunmayan, SEM'e yönelik yumuşak bir modelleme yaklaşımıdır (Vinzi, Trinchera ve Amato, 2010). Bu, dolaylı olarak, tartışılacak çok sayıda koşulla karşı karşıya kalındığında en iyi seçeneklerden biri olmasını sağlamaktadır (Hwang ve Tsai, 2011). PLS, varyanslara odaklanan ve tahmin edicilerin varsayımını her zaman parametrik olmayan olarak kabul eden tahmin odaklı bir araçtır (Çavuşoğlu, 2021a). PLS, elde edilen örneklem büyüklüğü nispeten küçük veya büyük olduğunda güvenilir bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Hair, Ringle ve Sarstedt, 2011; Majchrzak vd., 2005).

Ölçüm modeli öncesinde, değişkenler arasında ortak yöntem yanlılığının var olup olmadığını doğrulanmıştır. Temel olarak, bu değerlendirme varyansların yapıdan ziyade ölçüm yönteminde temsil edildiğini teyit etmek için gerçekleştirilmiştir. Bunu yapmak için Harman'ın tek faktör testi dikkate alınmıştır (Fuller, Simmering Atinc, Atinc ve Babin, 2016). Ölçüm değişkenlerindeki tüm maddeler, faktör analizinden tek bir faktörün belirtileri tespit edilebilmesi için varimax rotasyonu ile temel bileşen analizine dahil edilmiştir. Bulgular, ilk faktörün varyansın %37,50'sini oluşturduğunu ortaya koymuştur. Bu değer, %50'nin altında olması gerektiği şeklindeki genel kural ile tutarlıdır (Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff, 2003) bu nedenle mevcut çalışmada ortak yöntem yanlılığı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bulgular

Demografik Profiller

Tablo 1, ankete katılan çalışanların özelliklerini açıklamaktadır. Tablodan anlaşıldığı üzere, örneklemdeki katılımcıların %60,9'u (n: 297) erkek, %39,1'i (n:190) kadındır.

Tablo 1. Demografik Profil

Değişkenler	**N**	**(%)**
Cinsiyet		
Erkek	297	60.9
Kadın	190	39.1
Yaş		
18-27	83	17.1
28-37	98	20.1
38-47	126	25.9
48-57	113	23.2
58 ve üzeri	67	13.7
Eğitim Düzeyi		
İlköğretim	103	21.1
Lise	198	40.7
Önlisans	86	17.7
Lisans	58	11.9
Lisansüstü	42	8.6
Görev Tanımı		
Üretim görevi	234	48.0
Teknik görev	186	38.2
Yönetim görevi	67	13.8

Not:Bu tablo, yanıt verenlerin profilleriyle ilgili bilgileri dört açıdan göstermektedir: Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve görev tanımı. Yanıt verenlerin sayısı n = 487'dir.

Yaş dağılımı açısından, en büyük grup 38-47 (n:126) yaş aralığındadır. Katılımcıların çoğu lise (n:198) derecesine sahiptir. Görev tanımlamasında ise üretim görevinde yer alan katılımcıların oranı %48'i (n:234) oluşturmuştur.

Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Araştırmanın ilk aşamasında, yakınsak geçerlilik (uyum) testi gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada, maddelerin faktör yükleri, ortalama açıklanan varyasları (AVE) ve bileşik güvenilirlik (CR) testleri analiz edilmiştir. Sonuçlar Tablo 2'de gösterilmektedir. Söz konusu tabloya göre, maddelerin faktör yükleri 0,6'dan fazladır ve bu oranlar Hair, Hult, Ringle, Sarstedt ve Thiele (2017) tarafından önerilen değeri karşılamıştır. AVE eşiği ise 0,5'i aşmalıdır (Hair, Risher, Sarstedt ve Ringle, 2019). Bu çalışmada, AVE değerleri 0,636 ile 0,860 aralığındadır ve bu nedenle kabul edilebilir düzeydedir. Ayrıca, CR değerleri 0,913 ile 0,948 arasında değişmektedir ve bu da yine Hair vd. (2019) tarafından önerilen değerlerle tutarlıdır.

Tablo 2. Ölçüm Modeli Sonuçları

Değişkenler ve İfadeler	**Faktör Yükleri**
Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY)	
α = 0.885; CR = 0.913; AVE = 0.636	
Şirketim, çalışanları için yeşil hedefler belirler.	0.792
Şirketim, yeşil değerleri teşvik etmek için çalışanlara yeşil eğitim sağlar.	0.840
Şirketim, çalışanların yeşil yönetim için gereken bilgi ve becerilerini geliştirmek için onlara yeşil eğitim sağlar.	0.838
Şirketim, çalışanların iş yerindeki yeşil davranışlarını performans değerlendirmelerinde dikkate alır.	0.809
Şirketim, çalışanların iş yerindeki yeşil davranışlarını ödüller ve tazminatlarla ilişkilendirir.	0.777

Tablo 2. Devamı

Değişkenler ve İfadeler	**Faktör Yükleri**
Şirketim, çalışanların iş yerindeki yeşil davranışlarını terfilerde dikkate alır.	0.723
Gönüllü Yeşil Davranış (GYD)	
α = 0.918; CR = 0.948; AVE = 0.860	
İşyerinde çevre koruma çalışmalarına aktif olarak katılma şansı yakaladım.	0.930
İşyerinde çevre dostu davranışlarda bulunmak için inisiyatif aldım.	0.914
İşyerinde çevre için benden beklenenden fazlasını yaptım.	0.937
Göreve İlişkin Yeşil Davranış (GİYD)	
α = 0.882; CR = 0.927; AVE = 0.809	
Atanan görevleri çevre dostu yollarla layıkıyla tamamladım.	0.882
İş tanımımda belirtilen sorumlulukları çevre dostu yollarla yerine getirdim.	0.914
Benden beklenen görevleri çevre dostu yollarla yaptım.	0.902
Çevreye İlişkin İnanç (Çİİ)	
α = 0.905; CR = 0.927; AVE = 0.682	
Dünya'nın destekleyebileceği insan sayısının sınırına yaklaşıyoruz.	0.825
İnsanların doğaya müdahale etmesi feci sonuçlar doğurur.	0.922
İnsanlar çevreyi ciddi şekilde suistimal ediyor.	0.861
Dünya, çok sınırlı alanı ve kaynakları olan bir uzay gemisi gibidir.	0.718
Doğanın dengesi çok hassas ve kolayca bozulabilir.	0.712
Eğer her şey şu anki gidişatında devam ederse, yakında büyük bir ekolojik felaket yaşayacağız.	0.893
Yeşil Örgütsel Kimlik (YÖK)	
α = 0.903; CR = 0.926; AVE = 0.678	
Şirketin üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanları şirketin çevre yönetimi ve koruma geçmişine dair güçlü bir anlayışa sahiptirler.	0.789
Şirketin üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanları şirketin çevresel hedefleri ve misyonlarıyla gurur duymaktadırlar.	0.846
Şirketin üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanları şirketin çevre yönetimi ve koruma konusunda önemli bir konum edindiğini düşünmektedirler.	0.905
Şirketin üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanları şirketin iyi tanımlanmış bir çevresel hedef ve misyon seti oluşturduğunu düşünmektedirler.	0.820
Şirketin üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanları şirketin çevresel gelenekleri ve kültürleri hakkında bilgi sahibidirler.	0.667
Şirketin üst düzey yöneticileri, orta düzey yöneticileri ve çalışanları, şirketin çevre yönetimi ve koruma eylemleriyle güçlü şekilde özdeşleşmektedirler.	0.892

Not: α, CR ve AVE sırasıyla Cronbach's alpha, bileşik güvenilirlik ve açıklanan ortalama varyansı göstermektedir.

Yakınsak geçerlilik testi tamamlandıktan sonra, bir sonraki süreç ayırt edici geçerliliğin kontrol edilmesidir. Literatürde de görüldüğü gibi, bu test Fornell ve Larcker (1981) tarafından kullanılmıştır. Tablo 3'te görüldüğü gibi, tüm yapılar yeterli veya tatmin edici ayırt edici geçerlilik sergilemektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo 3. Ayrım Geçerliliği Sonuçları (Fornell Larcker Kriteri)

Değişkenler	**YİKY**	**GYD**	**GİYD**	**Çİİ**	**YÖK**
YİKY	0.798				
GYD	0.757	0.927			

Tablo 3. Devamı

Değişkenler	YİKY	GYD	GİYD	Çİİ	YÖK
GİYD	0.541	0.660	0.899		
Çİİ	0.361	0.357	0.483	0.826	
YÖK	0.504	0.417	0.456	0.619	0.824

Tablo 3'te AVE'nin karekökü (koyu olan değerler) tüm yansıtıcı yapılar için korelasyonlardan (koyu olmayan değerler) daha büyüktür. Henseler, Ringle ve Sarstedt (2015), ayrımcı geçerliliği kontrol etmek için Heterotrait-Monotrait (HTMT) korelasyon oranı olarak adlandırılan alternatif bir yaklaşım önermektedir. Ayrıca Henseler vd., Monte Carlo simülasyon çalışmasıyla HTMT'nin gücünü de göstermektedirler. Böylesine sağlam bir güç tekniği göz önüne alındığında, mevcut çalışmada da aynı yöntemi kullanarak ayrımcı geçerlilik test edilmiştir.

Tablo 4. Ayrım Geçerliliği Sonuçları (HTMT)

Değişkenler	YİKY	GYD	GİYD	Çİİ	YÖK
YİKY					
GYD	0.839				
GİYD	0.611	0.734			
Çİİ	0.400	0.390	0.542		
YÖK	0.561	0.458	0.512	0.687	

HTMT testinin literatürdeki genel kuralı elde edilen değerlerin 0,85 (Kline, 2011) veya 0,90 olan değerinden (Gold, Malhotra ve Segars, 2001) büyük olması durumunda ayırt edici geçerliliğin sorunlu olduğu yönündedir. HTMT testinin sonucu Tablo 4'te gösterilmektedir ve değerler $HTMT_{0.85}$ ve $HTMT_{0.90}$ gerekliliklerini yerine getirdiği görülmektedir. Bu nedenle, ölçüm modelinin yeterli geçerlilik ve ayırt edici geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Yapısal Modelin Değerlendirilmesi

Hipotez testi öncesinde yapısal modelin R^2 değerleri ölçülmüştür. Ramayah, Cheah, Chuah, Ting ve Memon (2018) R^2 değerinin ölçülmesinin yapısal modelin iyi bir uyuma sahip olup olmadığının tespiti için gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Hair vd. (2011) yol katsayılarının (beta değerleri) anlamlılık düzeyinin R^2 ile ölçülebileceğini ve ayrıca bağımsız değişkenlerden bağımlı değişkeni tahmin etmedeki başarıyı ölçmek için R^2'nin oldukça kullanışlı olduğunu öne sürmektedir. Bağımlı değişkenlerden elde edilen R^2 değerleri gönüllü yeşil davranış için 0.58, göreve ilişkin yeşil davranış için 0.33, çevreye ilişkin inanç için 0.13 ve yeşil örgütsel kimlik için 0.25 olarak ölçülmüştür. Bu durum yeşil insan kaynakları yönetiminin özellikle gönüllü yeşil davranış üzerindeki etkisi dikkat çekici düzeyde yüksekken, diğer değişkenlerde düşük ila orta düzeyde etkili olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışan yeşil davranışlarını yönlendirmede önemli bir araç olduğunu, ancak çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimlik gibi daha derin yapısal unsurlar üzerinde sınırlı etkiler yarattığını göstermektedir.

İstatistiksel anlamlılık değerlendirmesinde, mevcut çalışma yapısal modelin yol katsayıları için hesaplama yapmış ve bootstrap analizi gerçekleştirilmiştir.

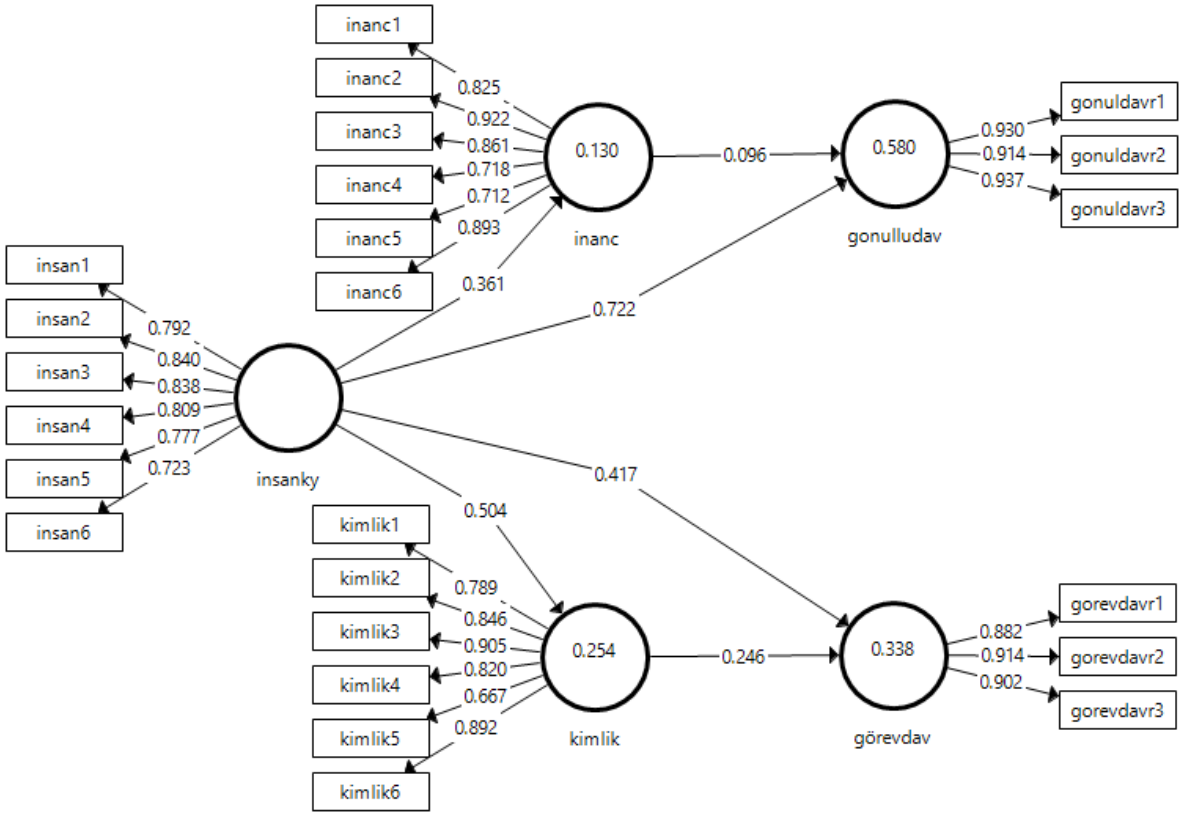
Tablo 5. Yapısal Model Sonuçları

Hipotezler		β	SD	T İstatistiği	P Değeri	Sonuçlar
H_1	YİKY-> GYD	0.722	0.038	18.941	0.000***	Desteklendi
H_2	YİKY-> GİYD	0.417	0.075	5.564	0.000***	Desteklendi
H_3	YİKY ->Çİİ	0.361	0.041	8.837	0.000***	Desteklendi
H_4	Çİİ ->GYD	0.096	0.036	2.701	0.007**	Desteklendi
H_6	YİKY -> YÖK	0.504	0.046	10.970	0.000***	Desteklendi
H_7	YÖK -> GİYD	0.246	0.079	3.117	0.002**	Desteklendi

p=<0.001***; p=<0.01**; p= <0.05*

Sonuçlara göre, Tablo 5'te ifade edildiği gibi, gönüllü yeşil davranış, göreve ilişkin yeşil davranış, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimliğin yeşil insan kaynakları yönetimi ile istatistiksel bir etkileşim içinde olduğu bulgulanmıştır. Gönüllü yeşil davranış, göreve ilişkin yeşil davranış, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimlik, yeşil insan kaynakları yönetimi ile pozitif bir etkileşim içindedir ve beta değerleri sırasıyla β= 0,722, β= 0,417, β = 0,361 ve β = 0.504 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca çevreye ilişkin inancın gönüllü yeşil davranışı (β = 0,096) ve yeşil örgütsel kimliğin göreve ilişkin

yeşil davranışı (β = 0,246) pozitif etkilediği de gerçekleştirilen analizler sonucunda belirlenmiştir. Böylece, H_1, H_2, H_3, H_4, H_6 ve H_7 desteklenmiştir. Doğrulanmış model Şekil 2'de (yazılım çıktısı) gösterilmektedir.



Şekil 2. Doğrulanmış Model

Araştırmanın amacı doğrultusunda, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimliğin aracı rolleri de incelenmiştir. Tüm bu değerlendirmelerin detayları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Aracılık Analizi Sonuçları

Hipotezler		**β**	**SD**	**T İstatistiği**	**P Değeri**	**Sonuçlar**
H_5	YİKY->Çİİ ->GYD	0.035	0.015	2.365	0.018*	Desteklendi
H_8	YİKY->YÖK->GİYD	0.124	0.040	3.107	0.002**	Desteklendi

p=<0.001***; p=<0.01**; p= <0.05*

Aracılık analizi, çevreye ilişkin inancın, yeşil insan kaynakları yönetimi ile gönüllü yeşil davranış arasındaki ilişkiye pozitif aracılık ettiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle, H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Benzer şekilde yeşil örgütsel kimliğin, yeşil insan kaynakları yönetimi ile göreve ilişkin yeşil davranış arasındaki ilişkiye pozitif aracılık ettiği tespit edilmiş ve H_8 hipotezi de kabul edilmiştir. Tüm aracılık etkileri analiz edildiğinde, doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bakımdan aracılık etkisi türü "kısmi aracılık" olarak belirlenmiştir (Zhao, Lynch ve Chen, 2010).

Sonuç ve Öneriler

Gerçekleştirilen bu araştırmada yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışan yeşil davranışı, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimlik üzerindeki etkisi ve ayrıca çevreye ilişkin inancın ve yeşil örgütsel kimliğin gönüllü yeşil davranış üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmada doğrudan hipotezlerin yanı sıra çevreye ilişkin inancın ve yeşil örgütsel kimliğin aracılık etkileri incelenmiştir. Araştırmada belirlenen model önerisi doğrultusunda oluşturulan hipotezler analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmada, yeşil insan kaynakları yönetiminin gönüllü yeşil davranış ve göreve ilişkin yeşil davranış üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar literatürle tutarlılık içermektedir (Zhang vd., 2019; Uddin vd., 2020; Shah ve Soomro, 2023). Elde edilen sonuçlar yeşil insan kaynakarı yönetiminin işletmeler açısından önemini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlara göre, işletmelerce çalışanlara yeşil hedefler belirlenmesi, işe alım ve seçim sürecinde yeşil anlayışa önem verilmesi, yeşil eğitimin önceliklendirilmesi, yeşil davranışların performans değerlendirmesinde dikkate alınması ve ödüllendirilmesi

çalışanların hem gönüllü hem de göreve ilişkin yeşil davranışları üzerinde anlamlı bir etki oluşturduğu ifade edilebilir. Araştırmada, yeşil insan kaynakları yönetiminin çevreye ilişkin inanç üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuç literatürle tutarlılık içermektedir (Paillé vd., 2014; Chou, 2014; Tariq vd., 2016; Ren vd., 2022). Araştırmada ulaşılan bu sonuç, işletmelerde yeşil insan kaynakları yönetiminin çevreye ilişkin inanç açısından da önemini vurgulamaktadır. Buna göre insan kaynakları yöneticilerince çalışan seçimi ve işe alımlarda yeşil anlayışın benimsenmesinin, yeşil eğitime önem verilmesinin, çalışanlara ulaşabilecek yeşil hedefler konulmasının, performans değerlendirmede yeşil davranışların dikkate alınmasının ve bu davranışların ödül ve tazminatlarla desteklenmesinin, terfi ve atamalarda yeşil davranışların takdir edilmesinin çalışanların çevreye ilişkin inançlarını anlamlı şekilde etkilediğini ifade etmek olanaklıdır.

Bu doğrultuda işletmelerce insan kaynakları yönetiminde yeşil bir anlayış geliştirmeleri, gerektiğinde mevcut insan kaynakları politikalarını değiştirmeleri ve dönüştürmeleri, insan kaynakları faaliyetlerinin her aşamasında yeşil anlayışın önceliklendirilmesi yararlı olacaktır. Bu kapsamda yöneticilere yönelik, yeşil insan kaynakları uygulamaları ve çalışan yeşil davranışını teşvik etmek adına, düzenli eğitim ve kurs programları planlanması bu sayede yeşile ilişkin güçlü bir bilinçle donatılmaları yararlı olacaktır. Bunun, çalışanların, işletmelerin yeşil kurumsal hedefleri ile özdeşleşmeleri adına önemli olduğuna inanılmaktadır. Zira yöneticilerin benimsemedikleri bir yönetim felsefesinin çalışanlara aktarılma sürecinde arzulanan etkinliğin kolay olmayacağı açıktır. Ayrıca işletmelere, işe alım sürecinde çalışanların yeşil anlayışlarının dikkate alınması, çevreye ilişkin sahip olunan değerlerle işletmenin çevresel hedef ve değerlerinin karşılaştırılması, işe alım ve seçim süreçlerinin tüm aşamalarında bu anlayışın uygun koşullarda bir kriter olarak kullanılması önerilmektedir. İşletmenin çevreye yönelik hedef, strateji, misyon ve politikalarını benimseyen veya bunlarla uyum içerisinde olan adayların seçim sürecinde belirlenmesi ve işletmeye kazandırılması işletmenin gelecekteki çevresel amaç, hedef ve politikalarının gerçekleşmesinde yararlı olacaktır. Başlangıçta bu uyumun yakalanması gelecekte çalışanların işletmenin çevresel hedefleriyle özdeşleşmesine ve buna uygun davranışlar geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bir diğeri, çalışanlara çevresel değerleri teşvik etmek adına yeşil eğitim programları düzenlenmesidir. Bu noktada işletmeler tarafından yeşil eğitim faaliyetlerine yetecek kadar kaynak temin edilmesi ve çalışanların çevre ile ilgili sorun ve konular hakkında eğitim programları aracılığıyla desteklenmesi, onlara işe ilişkin ya da gezegenin tümünü ilgilendiren çevresel bir konu hakkında bilgi ve deneyimlerini artıracak platformlar sağlanması yararlı olacaktır. Bu noktada işletmelere, eğitim programlarının yer, içerik ve zamanının belirlenmesinde çevreci kuruluşlardan, profesyonellerden, kamu ve özel sektörden hatta gerektiğinde dış kaynaklardan yararlanmaları önerilmektedir. Ayrıca işletmelerin, çalışanların performans değerlendirmelerinde çevreci tutum ve davranışları dikkate almaları yararlı olacaktır. Göreve ilişkin yahut gönüllü çevreci eylemlerin işletmeler tarafından değerlendirilmesi, takdir edilmesi ve buna yönelik ödül ve tazminat sisteminin işletilmesi, yeşil değerlerin işletme içerisinde daha fazla yayılmasına ve benimsenmesine katkı sağlayabilir. Görevlerin yerine getirilmesinde hatta iş tanımlarının ötesine geçen çevreci davranışların ücret, terfi, ikramiye gibi farklı uygulamalarla desteklenmesine özen gösterilmesi önerilmektedir. Bununla birlikte işletmeler, çalışanlarının çevreye yönelik projelerini (örneğin işlerin yerine getirilmesinde çevreye yönelik etkilerin azaltılmasına ilişkin projeler) destekleyerek ve ödüllendirerek rekabeti teşvik edebilirler ve işletme içerisinde güçlü yeşil bir kültürün gelişimine katkı sunabilirler.

Araştırmada ulaşılan bir diğer sonuca göre çevreye ilişkin inancın çalışanların gönüllü yeşil davranışları üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğuna ilişkindir. Dolayısıyla H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuç literatürdeki öncül araştırma ve değerlendirmelerle tutarlılığa sahiptir (Liu vd., 2021; Park vd., 2022; Khalid vd., 2022; Dhir vd., 2025). Bir işletmede çalışanların gönüllü yeşil davranışlarının daha fazla teşvik edilmesi oldukça önemlidir. Bu sayede işletmeler, örgütün sahip olduğu yeşil değerlerin, inançların ve hedeflerin çalışanlarca benimsenmesini ve bunun davranışa dönüşmesini kolaylaştırabilirler. Araştırmada elde edilen bu sonuç çalışanların çevreye ilişkin inançlarının gönüllü yeşil davranışlar üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre çalışanların çevre inancının güçlendirilmesi daha fazla gönüllü yeşil davranış ortaya çıkaracağı konusunda önemli bir bilgi sunmaktadır. Çevreye ilişkin inanca sahip çalışanların yeşil anlayışa önem veren işletmeler açısından önemli bir kazanım yaratacağı açıktır. Küresel ısınma, doğal kaynakların bilinçsizce kullanılması vs. birçok neden çevre felaketlerinin her geçen gün artmasına neden olmaktadır. Çalışanların çevreye ilişkin güçlü bir inanca sahip olmaları en azından insan eliyle oluşan çevre felaketlerinin azaltılması adına yararlı olabilir. Bu durum aslında işletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetleriyle de güçlü bir benzeşim sunmaktadır. İşletmelerin çalışanlarına güçlü bir çevre bilinci empoze etmelerinin en önemli araçlarından birisinin eğitim faaliyetleri olduğu düşünülmektedir. Çevreye ilişkin zararların azaltılması adına öncelikle bir farkındalığın oluşturulması, çevreyle ilgili durum ve olaylar hakkında bilgilendirme yapılması gerekir ve işletmeler yeşil eğitim programlarıyla çalışanlarının farkındalığına katkı verebilirler. Yeterli düzeyde farkındalığa ya da bilgiye sahip

olan çalışanların çevre için kendisinden beklenenden çok daha fazla çevreci eylemlerde bulunabilmeleri muhtemeldir. Çalışanlar bu bilinçle iş tanımlarının ötesinde çevreye ilişkin eylemlerde bulunmaya, inisiyatif almaya yönelebilirler.

Araştırmada çevreye ilişkin inancın, yeşil insan kaynakları yönetiminin gönüllü yeşil davranış üzerindeki etkisinde kısmi aracılığa sahip olduğu görülmüştür. Dolayısıyla H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuç literatürdeki öncül araştırma ve değerlendirmelerle tutarlılık içermektedir (Lau ve Hashim, 2020; Zhu vd., 2021; Fawehinmi vd., 2022). Elde edilen bu sonuç, çevreye ilişkin inancın, yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışanların gönüllü yeşil davranışları üzerindeki etkisini güçlendireceği konusunda önemli bir bilgi sunmaktadır. İşletmelere, çalışanlarının çevreye ilişkin inançlarını güçlendirmeleri önerilmektedir. Böylelikle işletmelerin yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışanların göreve ilişkin yeşil davranışlarını daha da artırabileceklerini ifade etmek olanaklıdır.

Araştırmada ayrıca yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel kimlik üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H_6 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuç literatürle tutarlılık içermektedir. Rejeki ve Putra (2024), ulaştıkları sonuçlar arasında, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel kimlik ve çalışan yeşil davranışı üzerindeki pozitif anlamlı etkisine dikkat çekmişlerdir. Haldorai vd. (2023), yeşil örgütsel kimlikle güçlü bir özdeşleşme yaşayan çalışanların yüksek çevre dostu davranış sergileyeceklerini dolayısıyla örgüt performansının artacağını belirtmişlerdir. Bununla birlikte literatürdeki birçok araştırmada yeşil insan kaynakları yönetimi ile yeşil örgütsel kimlik arasındaki güçlü ilişkiye vurgu yapıldığı görülmektedir (Liu vd., 2021; Zafar vd., 2023). Bu araştırmada elde edilen sonuç, yeşil örgütsel kimliği geliştirmek adına insan kaynakları yöneticilerinin yeşil uygulamalara eğilim göstermelerinin önemini ortaya koymaktadır. Özellikle yeşil insan kaynakları uygulamalarında yeşil örgütsel kimliğe uygun çalışanların seçimine özen gösterilmesi yararlı olacaktır. Böylesi çalışanların örgütünün sahip olduğu yeşil kimliğin savunucu olarak davranışlarını geliştireceğine inanılmaktadır. Ayrıca işletmelerin yeşil eğitim yoluyla çalışanların sahip oldukları yeşil değerleri güçlendireceği düşünüldüğünden yeşil örgütsel kimliğin gelişmesine ve işletme içerisinde diğer çalışanlar tarafından benimsenmesinin kolaylaşacağına inanılmaktadır.

Araştırmada ulaşılan bir diğer sonuç ise yeşil örgütsel kimliğin göreve ilişkin yeşil davranış üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğuna ilişkindir. Dolayısıyla H_7 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen sonuç literatürle tutarlılık içermektedir (Mi vd., 2020; Rejeki ve Putra, 2024; Xing ve Mohamad Zainal, 2024; Akbaba vd., 2025). Elde edilen bu sonuçla, işletmenin yönetici ve çalışanlarının, işletmenin çevreyi yönetme ve koruma geçmişine dair güçlü bir anlayışa sahip olduğuna ve buna ilişkin önemli bir konum elde ettiğine inanmalarının, işletmenin çevreyle ilgili hedef ve misyonlarıyla gurur duymalarının, işletmenin iyi tanımlanmış bir çevresel hedefler ve misyonlar seti oluşturduğuna inanmalarının, işletmenin çevre yönetimi ve koruma eylemleriyle özdeşleşmenin atanan görevleri, iş sorumluluklarını çevre dostu bir anlayışla gerçekleştirmeye olumlu yönde katkı sağlayacağını ifade etmek olanaklıdır. Bu bağlamda yöneticilerin işletmenin yeşil kimliğinin unsurlarını çalışanlarına doğru ve etkili yöntemlerle aktarmaları yararlı olacaktır. İşletmenin yeşil kimliğine ilişkin (örn. çevreyle ilgili hedefler, gelenek ve kültürlerin, çevre yönetimine ve korunmasına ilişkin geçmişinin ve konumunun) çalışanların görebilecekleri alanlarda sergilenmeleri yararlı olacaktır. Böylelikle işletmenin yeşil kimliği daha görünür hale getirilecek ve çalışanlara sürekli olarak hatırlatılacaktır. Bir diğer husus, işletmenin yeşil kimliğine bağlı olarak ayrıntılı iş planları hazırlanması ve iş tanımlarıyla ilişkilendirilmesidir. Böylelikle işletmeler yeşil anlayışı salt çalışanların inisiyatifine bırakmayarak bunun zorunlu bir görev olduğunu çalışanlarına kabul ettirebileceklerdir. Bu durum çalışanların görevlerini yerine getirirken çevreci hedeflerin uygulanabilirliğini de içselleştirmelerine olanak sağlayabilir.

Araştırmada son olarak yeşil örgütsel kimliğin, yeşil insan kaynakları yönetiminin göreve ilişkin yeşil davranış üzerindeki etkisinde kısmi aracılığa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H_8 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen sonuç literatürle tutarlılık içermektedir (Muisyo vd., 2021; Ribeiro vd., 2022; Huang ve Ali, 2025). Elde edilen bu sonuç, yeşil örgütsel kimliğin, yeşil insan kaynakları yönetiminin göreve ilişkin yeşil davranış üzerindeki etkisini güçlendireceği konusunda önemli bir bilgi sunmaktadır. İşletmelerin yeşil örgütsel kimliğe daha fazla önem vermeleri, çalışanların örgütün yeşil hedef ve değerleriyle daha fazla özdeşlemelerinin sağlanması adına örgütün sahip olduğu yeşil gelenek ve kültürü, çevresel hedef ve misyonları, işletmenin çevre yönetimi ve korumaya ilişkin geçmişini ve konumunu çalışanlara doğru ve etkili şekilde aktarmaları yararlı olacaktır. Bu doğrultuda işletmelerin iletişim kanallarını etkin kullanmaları önerilmektedir. Yeşil örgütsel kimliğin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi adına yöneticilerin işe alımlarda yeşil anlayışa sahip çalışanları tercih etmeleri, yeşil değerleri teşvik için yeşil eğitime ağırlık vermeleri vs. yeşil örgütsel kimliğin benimsenmesine katkı sağlayabilir.

Birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırma da birtakım sınırlılıklar içermektedir. Araştırmanın ilk sınırı araştırmanın gerçekleştirildiği sektör ve örnekleme ilişkindir. Araştırma sadece üretim işletmelerine yönelik gerçekleştirilmiş olup bu kapsamda gelecekte yapılacak araştırmaların farklı sektör ve örneklemler üzerinde gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Zira işletmelerin kendine özgü kimliğinin, insan kaynakları yönetiminin ve çalışanların çevresel inançlarının farklı

sektörlerde farklı bir değere sahip olması muhtemeldir. Dolayısıyla araştırmada elde edilen sonuçların farklı sektör ve örneklemlerde karşılaştırılması ve geçerliliğinin değerlendirilmesi yararlı olacaktır. Bu sayede araştırma sonuçlarının farklı sektörlere veya kültürel bağlamlara uygulanabilirliğine ilişkin bilgi elde edilebilir. Araştırmanın bir diğer sınırı araştırmanın değişkenlerine ilişkindir. Araştırmada, yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışan yeşil davranışı, çevreye ilişkin inanç ve yeşil örgütsel kimlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda yeşil insan kaynakları yönetiminin farklı değişkenler üzerindeki etkilerinin incelenmesinin özellikle uygulayıcılar açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

Beyanlar

Etik Kurul Beyanı: Gaziantep Üniversitesi Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (karar no: 02, tarih: 03.02.2025).

Yazarlık katkıları:

Konsept: Merve KAPLAN **Dizayn:** Merve KAPLAN **Veri Toplama veya İşleme:** Merve KAPLAN **Analiz veya Yorumlama:** Merve KAPLAN **Literatür Taraması:** Merve KAPLAN **Yazan:** Merve KAPLAN

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazar bu makale ile ilgili olarak herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Çalışma için hiçbir kurum ya da kişiden finansal destek alınmamıştır.

KAYNAKLAR

ADANA HACI SABANCI ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ (2025). www.adanaorganize.org.tr Erişim Tarihi: 19.05.2025

ADRIANA, L. T. D., FAHIRA, K. T., NAILISSA'ADAH, M. & EL MAULA, H. (2020, May). A review the important of green human resource management practices toward employee green behaviour in organization. *Journal of International Conference Proceedings*, *3(*1), 124-135. Association of International Business and Professional Management.

AGHAEI, M., AGHAEE, S. & SHAHRIARI, M. (2024). The effect of green vision and green training on voluntary employee green behavior: The mediating role of green mindfulness. *Environment, Development and Sustainability*, 1-17. https://doi.org/10.1007/s10668-024-05665-4

AHMAD, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business ve Management*, *2*(1), 1030817. https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817

AHMAD, J., AL MAMUN, A., MASUKUJJAMAN, M., MAKHBUL, Z. K. M. & ALİ, K. A. M. (2023). Modeling the workplace pro-environmental behavior through green human resource management and organizational culture: Evidence from an emerging economy. *Heliyon*, *9*(9). e19134. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19134

AHMED, F., FARAZ, N. A., XIONG, Z. & MA, Y. (2024). The multilevel interplay of responsible leadership with leader identification and autonomous motivation to cultivate voluntary green behavior. *Asia Pacific Journal of Management*, *41*(4), 1861-1889. https://doi.org/10.1007/s10490-023-09893-6

AKBABA, M., KARA, E., ÖZEL, G., YAKUT, E., AVCI, M. & ÇETİNEL, M. H. (2025). Green organisational identity and employees' green behaviour: The mediating role of environmental commitment in tourism enterprises. *Sustainability*, 17, 2837. https://doi.org/10.3390/ su17072837

ALBERT, S., ASHFORTH, B. E. & DUTTON, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, *25*(1), 13-17. https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791600

ANSARI, N. Y., FARRUKH, M. & RAZA, A. (2021). Green human resource management and employees pro-environmental behaviours: Examining the underlying mechanism. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *28*(1), 229-238. https://doi.org/10.1002/csr.2044

ARULRAJAH, A. A., OPATHA, H. H. D. N. P. & NAWARATNE, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, *5*(1). 1-16.

BATOOL, N., WANI, M. D., SHAH, S. A. & DADA, Z. A. (2023). Theory of planned behavior and value-belief norm theory as antecedents of pro-environmental behaviour: Evidence from the local community. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, *34*(5), 693-709. https://doi.org/10.1080/10911359.2023.2205912

BISSING-OLSON, M. J., IYER, A., FIELDING, K. S. & ZACHER, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, *34*(2), 156-175. https://doi.org/10.1002/job.1788

CHAUDHARY, R. (2019). Green human resource management in Indian automobile industry. *Journal of Global Responsibility*, *10*(2), 161-175. https://doi.org/10.1108/JGR-12-2018-0084

CHAUDHARY, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *27*(2), 630-641. https://doi.org/10.1002/csr.1827

CHANG, T. W., CHEN, F. F., LUAN, H. D. & CHEN, Y. S. (2019). Effect of green organizational identity, green shared vision, and organizational citizenship behavior for the environment on green product development performance. *Sustainability*, *11*(3), 617. https://doi.org/10.3390/su11030617

CHEN, Y. S. (2011). Green organizational identity: sources and consequence. *Management Decision*, *49*(3), 384-404. https://doi.org/10.1108/00251741111120761

CHOU, C. J. (2014). Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism Management*, *40*, 436-446. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.08.001

ÇAVUŞOĞLU, S. (2021a). Yeşil reklam ve yeşil marka farkındalığın yeşil müşteri tatmini üzerindeki etkisi: Yeşil satın alma davranışının aracılık rolü. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *20*(3), 1355-1374. https://doi.org/10.21547/jss.893209

ÇAVUŞOĞLU, S. (2021b). Yeşile boyama ve yeşil satın alma davranışı arasındaki ilişkide yeşil marka imajı ve yeşil marka sadakatinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *13*(3), 2146-2161. https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1252

DESAK, D. N. S. W., PUTRI, R. L., MAYASARI, M., AMELIA, R. W., PURWANTI, WAHYONO, E., SRIYONO, KILMANUN, J. C., ... & SUTOTO, A. (2023). Determinants of green organizational identity and its impact on green competitive strategy. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, *27*(1), 33-47. https://doi.org/10.20885/jaai.vol27.iss1.art4

DHIR, A., TALWAR, S., RAJ, S., SAMPAT, B. & NICOLAU, J. L. (2025). A Time-lagged examination of voluntary and task-related green behavior in the travel industry. *Journal of Travel Research*, *64*(4), 812-834. https://doi.org/10.1177/00472875241230008

DUMONT, J., SHEN, J. & DENG, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, *56*(4), 613-627. https://doi.org/10.1002/hrm.21792

FAISAL, S. (2023). Green human resource management—a synthesis. *Sustainability*, *15*(3), 2259. https:// doi.org/10.3390/su15032259

FAWEHINMI, O., YUSLIZA, M. Y., OGBEIBU, S., TANVEER, M. I. & CHIAPPETTA JABBOUR, C. J. (2022). Academic employees' green behaviour as praxis for bolstering environmental sustainable development: A linear moderated mediation evaluation. *Business Strategy and the Environment*, *31*(7), 3470-3490. https://doi.org/10.1002/bse.3095

FORNELL, C. & LARCKER, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, *18*(1), 39-50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104

FRISKA, M. & NOVIANTY, A. (2023). The relationship between environmental belief and pro-environmental behavior of emerging adults. *Jurnal Diversita*, *9*(1), 28-39.

FULLER, C. M., SIMMERING, M. J., ATINC, G., ATINC, Y. & BABIN, B. J. (2016). Common methods variance detection in business research. *Journal of Business Research*, 69(8), 3192-3198. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.008

GOLD, A. H., MALHOTRA, A. & SEGARS, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, *18*(1), 185-214. https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669

HAIR, J. F., RINGLE, C. M. & SARSTEDT, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *19*(2), 139-152. https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202

HAIR, J. F., HULT, G. T. M., RINGLE, C. M., SARSTEDT, M. & THIELE, K. O. (2017). Mirror, mirror on thewall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the Academy of Marketing Science, 45*, 616-632. https://doi.org/10.1007/s11747-017-0517-x

HAIR, J. F., RISHER, J. J., SARSTEDT, M. & RINGLE, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2-24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

HALDORAI, K. KIM, W. G., AGMAPISARN, C., & LI, J. J. (2023). Who we are and what we do: The relevance of green organizational identity in understanding environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, *114*, 103574. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103574

HE, X. & ZHAN, W. (2018). How to activate moral norm to adopt electric vehicles in China? An empirical study based on extended norm activation theory. *Journal of Cleaner Production*, *172*, 3546-3556. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.05.088

HENSELER, J., RINGLE, C. M. & SARSTEDT, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, *43*, 115-135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

HOSAIN, S. & RAHMAN, S. (2016). Green human resource management: A theoretical overview. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 18(6), 54-59.*

HUANG, H. (2016). Media use, environmental beliefs, self-efficacy, and pro-environmental behavior. *Journal of Business Research*, *69*(6), 2206-2212. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.031

HUANG, J. & ALİ, A. (2025). Green HRM and Employee Green Behavior: Mediating Roles of Green Organizational Identity and Green Self-Efficacy. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, *10*(2), e003242-e003242.

HWANG, G. J. & TSAI, C. C. (2011). Research trends in mobile and ubiquitous learning: A review of publications in selected journals from 2001 to 2010. *British Journal of Educational Technology*, *42*(4), E65-E70. https://doi:10.1111/j.1467-8535.2011.01183.x

JABBOUR, C. J. C., SANTOS, F. C. A. & NAGANO, M. S. (2008). Environmental management system and human resource practices: Is there a link between them in four Brazilian companies?. *Journal of Cleaner Production*, *16*(17), 1922-1925. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2008.02.004

JACKSON, S. E., RENWICK, D. W. S., JABBOUR, C. J.C. & MULLER-CAMEN, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue. *German Journal of Human Resource Management*, *25*(2), 99-116. https://doi.org/10.1177/239700221102500203

JEHAN, Y., HUSSAI, D., BATOOL, M. & IMRAN, M. (2020). Effect of green human resource management practices on environmental sustainability. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, *5*(2), 153-164. DOI:10.22034/IJHCUM.2020.02.06

KAUR, M., KHAN, N. A., AFZAL, M. & MERAJ, M. (2025). Green HRM and employees' green behaviour: The role of environmental concern as a moderator. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2024-5018

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. https://doi.org/10.1002/csr.2270

KHAN, M. (2015). Green human resource management–A prerequisite for sustainable environment. *Progress in Science and Engineering Research Journal*, *18*(3), 1-7.

KIM, A., KIM, Y., HAN, K., JACKSON, S. E. & PLOYHART, R. E. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*, *43*(5), 1335-1358. https://doi.org/10.1177/0149206314547386

KIM, Y. J., KIM, W. G., CHOI, H. M. & 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. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007

KIM, W. G., MCGINLEY, S., CHOI, H. M. & AGMAPISARN, C. (2020). Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, *87*, 102375. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102375

KLINE, R. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling, 3rd ed. Guilford Press. New York.

LAU, J. L. & HASHIM, A. H. (2020). Mediation analysis of the relationship between environmental concern and intention to adopt green concepts. *Smart and Sustainable Built Environment*, *9*(4), 539-556. https://doi.org/10.1108/SASBE-09-2018-0046

LIAQUAT, M., AHMED, G., ISMAIL, H., AIN, Q. U., IRSHAD, S., IZHAR, S. S. & MUGHAL, M. T. (2024). Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance. *Research in Globalization*, *8*, 100180. https://doi.org/10.1016/j.resglo.2023.100180

LIU, Z., MEI, S. & GUO, Y. (2021). Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values. *Chinese Management Studies*, *15*(2), 290-304. https://doi.org/10.1108/CMS-10-2019-0366

LULFS, R. & HAHN, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, *10*(2), 83-98. https://doi.org/10.1111/emre.12008

MAJCHRZAK, A., BEATH, C. M., LIM, R. A. & CHIN, W. W. (2005). Managing client dialogues during information systems design to facilitate client learning. *MIS Quarterly*, 653-672. https://doi.org/10.2307/25148704

MI, L., SUN, Y., GAN, X., YANG, H., LV, T., SHANG, K., ... & JIANG, Z. (2020). Promoting employee green behavior through the person-organization fit: The moderating effect of psychological distance. *Frontiers in Psychology*, *11*, 568385. doi: 10.3389/fpsyg.2020.568385

MOLINA-AZORIN, J. F., LÓPEZ-GAMERO, M. D., TARÍ, J. J., PEREIRA-MOLINER, J. & PERTUSA-ORTEGA, E. M. (2021). Environmental management, human resource management and green human resource management: A literature review. *Administrative Sciences*, *11*(2), 48. https://doi.org/ 10.3390/admsci11020048

MUISYO, P. K., QIN, S. & HO, T. H. (2021). The role of green HRM in driving a firm's green competitive advantage: the mediating role of green organizational identity. *SN Business ve Economics*, *1*(11), 153. https://doi.org/10.1007/s43546-021-00154-6

MWITA, K. M. (2019). Conceptual review of green human resource management practices. *East African Journal of Social and Applied Sciences*, *1*(2), 13-20.

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 ve Environment*, *28*(1), 103-125. https://doi.org/10.1177/1086026615575773

NORTON, T. A. (2016). *A multilevel perspective on employee green behaviour*. (Ph.D. Thesis), School of Psychology, The University of Queensland. https://doi.org/https://doi.org/10.14264/uql.2016.285

OPATHA, H. H. D. N. P. & ARULRAJAH, A. A. (2014). Green human resource management: Simplified general reflections. *International Business Research*, *7*(8). 101-112.

PAILLÉ, P., CHEN, Y., BOIRAL, O. & JIN, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, *121*, 451-466. DOI 10.1007/s10551-013-1732-0

PARK, C., LEE, S., LEE, C. K. & REISINGER, Y. (2022). Volunteer tourists' environmentally friendly behavior and support for sustainable tourism development using Value-Belief-Norm theory: Moderating role of altruism. *Journal of Destination Marketing ve Management*, *25*, 100712. https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2022.100712

PEERZADAH, S. A., MUFTI, S. & NAZIR, N. A. (2018). Green human resource management: a review. *International Journal of Enhanced Research in Management ve Computer Applications*, *7*(3), 790-795.

PINZONE, M., GUERCI, M., LETTIERI, E. & HUISINGH, D. (2019). Effects of 'green'training on pro-environmental behaviors and job satisfaction: Evidence from the Italian healthcare sector. *Journal of Cleaner Production*, *226*, 221-232. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.048

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. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

PUUSA, A. & TOLVANEN, U. (2006). Organizational identity and trust. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, *11*(2). 29-33.

RAMAYAH, T. J. F. H., CHEAH, J., CHUAH, F., TING, H. & MEMON, M. A. (2018). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using smartPLS 3.0. *An Updated Guide and Practical Guide to Statistical Analysis*, *1*(1), 1-72.

QASIM, S., AHMED, W. & FROOGHI, R. (2024). Influence of employees' beliefs and values on shaping green work culture for boosting firm's environmental performance. *International Journal of Ethics and Systems*, *40*(2), 320-339. https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2022-0120

REJEKI, D. P. & PUTRA, M. S. (2024). Does green organizational identity mediate green human resource management on employee green behavior?. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, *21*(1), 710-720. https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0077

REN, S., TANG, G. & E JACKSON, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, *35*, 769-803. DOI 10.1007/s10490-017-9532-1

REN, S., JIANG, K. & TANG, G. (2022). Leveraging green HRM for firm performance: The joint effects of CEO environmental belief and external pollution severity and the mediating role of employee environmental commitment. *Human Resource Management*, *61*(1), 75-90. https://doi.org/10.1002/hrm.22079

RIBEIRO, N., GOMES, D. R., ORTEGA, E., GOMES, G. P. & SEMEDO, A. S. (2022). The impact of green HRM on employees' eco-friendly behavior: The mediator role of organizational identification. *Sustainability*, *14*(5), 2897. 1-19. https://doi.org/10.3390/su14052897

ROSCOE, S., SUBRAMANIAN, N., JABBOUR, C. J. & CHONG, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, *28*(5), 737-749. https://doi.org/10.1002/bse.2277

RUBEL, M. R. B., KEE, D. M. H. & RIMI, N. N. (2025). Unpacking the eco-friendly path: exploring organizational green initiatives, green perceived organizational support and employee green behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2024-0460

SAEED, B. B., AFSAR, B., HAFEEZ, S., KHAN, I., TAHIR, M. & AFRIDI, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *26*(2), 424-438. https://doi.org/10.1002/csr.1694

SHAH, N. & SOOMRO, B. A. (2023). Effects of green human resource management practices on green innovation and behavior. *Management Decision*, *61*(1), 290-312. https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-0869

SOEWARNO, N., TJAHJADI, B. & FITHRIANTI, F. (2019). Green innovation strategy and green innovation: The roles of green organizational identity and environmental organizational legitimacy. *Management Decision*, *57*(11), 3061-3078. https://doi.org/10.1108/MD-05-2018-0563

SONG, W. & YU, H. (2018). Green innovation strategy and green innovation: The roles of green creativity and green organizational identity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *25*(2), 135-150. https://doi.org/10.1002/csr.1445

STERN, P. C., DIETZ, T., ABEL, T., GUAGNANO, G. A. & KALOF, L. (1999). A value-belief-norm theory of support for social movements: The case of environmentalism. *Human Ecology Review*, 81-97.

TANG, G., CHEN, Y., JIANG, Y., PAILLÉ, P. & JIA, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *56*(1), 31-55. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147

TARIQ, S., JAN, F. A. & AHMAD, M. S. (2016). Green employee empowerment: A systematic literature review on state-of-art in green human resource management. *Quality ve Quantity*, *50(1)*, 237-269. DOI 10.1007/s11135-014-0146-0

THI KHANH, C. N. & PHONG, L. T. (2020). Impact of environmental belief and nature-based destination image on ecotourism attitude. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, *3*(4), 489-505. https://doi.org/10.1108/JHTI-03-2020-0027

TURE, R. S. & GANESH, M. P. (2012). Effect of health consciousness and material values on environmental belief and pro-environmental behaviours. *International Proceedings of Economics Development and Research*, *43*, 41-45.

UDDIN, M. A., AKTER, R., AL-AMIN, M., RAHMAN, M. S. & FERDAUSY, S. (2020). How do socially responsible human resource management and voluntary green behavior influence organizational competitiveness? *Studies in Business and Economics*, *15*(2), 243–255. DOI:10.2478/sbe-2020-0038

VAN LIERE, K. D. & DUNLAP, R. E. (1978). Moral norms and environmental behavior: An application of Schwartz's norm-activation model to yard burning 1. *Journal of Applied Social Psychology*, *8*(2), 174-188. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1978.tb00775.x

VEERASAMY, U., JOSEPH, M. S. & PARAYITAM, S. (2024). Green human resource management and employee green behaviour: participation and involvement, and training and development as moderators. *South Asian Journal of Human Resources Management*, *11*(2), 277-309. https://doi.org/10.1177/23220937221144361

VINZI, V. E., TRINCHERA, L. & AMATO, S. (2010). PLS path modeling: From foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement. *Handbook of Partial least squares: Concepts, Methods and Applications*, 47-82. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_3

XING, S. & MOHAMED ZAINAL, S. R. (2024). Collectivism-based organizational culture, green empowerment, environmental self-identity and workplace green behavior: the stimulus-organism-response perspective. *Discover Sustainability*, *5*(1), 197. https://doi.org/10.1007/s43621-024-00417-w

YAZICIOĞLU, Y. & ERDOĞAN, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Detay Yayıncılık.

YONG, J. Y., YUSLIZA, M. Y. & FAWEHINMI, O. O. (2020a). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*, *27*(7), 2005-2027. https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0438

YONG, J. Y., YUSLIZA, M. Y., RAMAYAH, T., CHIAPPETTA JABBOUR, C. J., SEHNEM, S. & MANI, V. (2020b). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, *29*(1), 212-228. https://doi.org/10.1002/bse.2359

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. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12347

ZHAO, X., LYNCH Jr, J. G. & CHEN, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, *37*(2), 197-206. https://doi.org/10.1086/651257

ZHANG, Y., LUO, Y., ZHANG, X. & ZHAO, J. (2019). How green human resource management can promote green employee behavior in China: A technology acceptance model perspective. *Sustainability*, *11*(19), 5408. https://doi.org/10.3390/su11195408

ZHANG, X., QING, L., WANG, S. & CHUN, D. (2023). The effect of human resource director (HRD) competency on the performance of exponential organizations-analysis of the continuous mediating effect based on organizational identity, self-efficacy, and the moderating effect of organizational politics. *Sustainability*, *15*(2), 936. https://doi.org/10.3390/su15020936

ZHU, J., TANG, W., WANG, H. & CHEN, Y. (2021). The influence of green human resource management on employee green behavior—a study on the mediating effect of environmental belief and green organizational identity. *Sustainability*, *13*(8), 4544. https://doi.org/10.3390/su13084544

Summary

This research focuses on green human resource management, employee green behavior, environmental belief and green organizational identity variables. In this context, the effect of green human resource management on voluntary green behavior, task-related green behavior, environmental belief and green organizational identity was investigated in the research. In recent years, green human resource management, which has become an important area of study and offers a different perspective on human resource management, will provide important information to both the literature and practitioners by further investigating its effects on organizations. It is clear that examining the mediating effects of environmental belief and green organizational identity within the scope of the research will provide important information to the literature. In this context, the hypotheses created in line with the proposed model were analyzed in the research. The obtained data were analyzed with IBM SPSS statistics version 28.0 and Smart PLS version 4.1.1.2.

The survey technique was used to collect data in the study, and the data was collected face to face. As a result of the information obtained from the Adana Hacı Sabancı Organized Industrial Zone (AOIZ) Regional Directorate website, it was found that a total of 41,865 people were employed in AOIZ. Since it was not possible to reach all employees, the convenience sampling method was preferred in the research. A sample size of 384 people at a 95% confidence interval represents a universe size ranging from 25,000 to 100 million. In this context, a total of 592 surveys were sent to the businesses participating in the research, 513 of which were returned. As a result, it was understood that 487 surveys had sufficient data sets and were subjected to analysis. Of the participants in the research, 60.9% (n: 297) were male and 39.1% (n: 190) were female. In terms of age distribution, the largest group was between the ages of 38-47 (n: 126). Most of the participants have a high school degree (n: 198). In the job description, the rate of participants who were in production duties constituted 48% (n: 234).

In the first stage of the research, convergent validity (conformity) test was performed. In this research, factor loadings, average variance extracted (AVE) and composite reliability (CR) tests of the items were analyzed. After completing the convergent validity test, discriminant validity was checked. After completing the convergent validity test, discriminant validity was checked. In the statistical significance assessment, the current research calculated the path coefficients of the structural model and performed bootstrap analysis. In the statistical significance assessment, the current research calculated the path coefficients of the structural model and performed bootstrap analysis. According to the results, it was found that voluntary green behavior, task-related green behavior, environmental belief and green organizational identity have a statistical interaction with green human resource management. Voluntary green behavior, task-related green behavior, environmental belief and green organizational identity have a positive interaction with green human resources management and beta values were determined as β= 0.722, β= 0.417, β = 0.361 and β = 0.504, respectively. In addition, it was determined as a result of the analyses that environmental belief positively affects voluntary green behavior (β = 0.096) and green organizational identity positively affects task-related green behavior (β = 0.246). Thus, H1, H2, H3, H4, H6 and H7 were supported. The mediation analysis revealed that environmental belief positively mediates the relationship between green human resource management and voluntary green behavior. Therefore, hypothesis H5 was accepted. Similarly, it was determined that green organizational identity positively mediates the relationship between green human resource management and task-related green behavior, and hypothesis H8 was also accepted. When all mediation effects were analyzed, it was seen that direct and indirect effects were significant. In this respect, the mediation effect type was determined as "partial mediation".

This research was conducted only on manufacturing enterprises, and it is recommended that future research be conducted in different sectors. Because businesses are likely to have their own unique identity, different human resource management and environmental beliefs. Therefore, it would be useful to compare the results obtained in the research in different sectors. Another limitation of the research is related to the variables of the research. The research examined the effect of green human resource management on employee green behavior, environmental beliefs and green organizational identity. It is thought that examining the effects of green human resources management on different variables in future research will be especially useful for practitioners.