



Received / Makale Geliş Tarihi 28.03.2026
Published / Yayınlanma Tarihi 30.04.2026
Volume (Issue) Cilt (Sayı) 10 (65)
pp / ss 683-694

Research Article /Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.20006733
Mail: editor@pejoss.com

Merve Özer

<https://orcid.org/0000-0001-9936-6229>

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul/ TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/00qsyw664>

Doç. Dr. Necmiye Tülin İrge

<https://orcid.org/0000-0001-9936-6229>

İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul/ TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/00qsyw664>

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeşil Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Etkisi

The Impact of Green Human Resource Management on Green Organizational Culture and Job Satisfaction

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi'nin (Yeşil İKY) yeşil örgüt kültürü ve çalışanların iş tatmini üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Araştırma, ilişkisel tarama yöntemine uygun olarak yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde yaşayan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem kümesi basit tesadüfi örnek yöntemi ile seçilen 404 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları, "Kişisel Bilgi Formu", "Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği (YİKYÖ)", "Yeşil Örgüt Kültürü Ölçeği (YÖKÖ)" ve "İş Tatmini Ölçeği"nden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada verilerin analizi için Pearson korelasyon ile doğrusal ve çoklu regresyon testleri kullanılmıştır. Araştırmada yapılan korelasyon analizi sonucunda; Yeşil İKY'nin alt boyutları olan yeşil işe alım ve seçme, yeşil katılım ve eğitim, yeşil ücret ve ödül ve yeşil performans yönetiminin yeşil örgüt kültürü ve iş tatmini ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda yeşil örgüt kültürünün Yeşil İKY ölçeği ve alt boyutları olan yeşil katılım ve eğitim, yeşil performans yönetimi ve yeşil ücretlendirme ve ödüllendirme tarafından açıklandığı, çalışanların iş tatmininin Yeşil İKY ölçeği ve alt boyutları olan yeşil katılım ve eğitim ile yeşil performans yönetimi tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Kültür, Yeşil Örgüt Kültürü, İş Tatmini

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effects of Green Human Resources Management (Green HRM) on green organizational culture and employee job satisfaction. The research was conducted using a correlational survey method. The research population consists of white-collar employees living in Istanbul. The sample consists of 404 employees selected using a simple random sampling method. The data collection instruments in the research consist of a "Personal Information Form", "Green Human Resources Management Scale (GHRMS)", "Green Organizational Culture Scale (GOCCS)", and "Job Satisfaction Scale". The survey method was used to collect research data Pearson correlation, linear and multiple regression tests were used to analyze the data in the study. As a result of the correlation analysis conducted in the research, it was determined that the sub-dimensions of Green HRM, namely green recruitment and selection, green participation and training, green wage and reward, and green performance management, have a positive and significant relationship with green organizational culture and job satisfaction. The regression analyses revealed that green organizational culture is explained by the Green HRM scale and its sub-dimensions of green engagement and training, green performance management, and green compensation and rewards, while employee job satisfaction is explained by the Green HRM scale and its sub-dimensions of green engagement and training and green performance management.

Keywords: Human Resources Management, Green Human Resources Management, Organizational Culture, Green Organizational Culture, Job Satisfaction.

1. GİRİŞ

21. yüzyılın en önemli gündemlerinden biri çevresel sürdürülebilirliktir. Dünyada ekolojik dengenin bozulması, iklimlerin farklılaşması ve doğal kaynakların tükenerek çevre kirliliğinin oluşmasına yönelik problemler, yalnızca devletleri değil işletmelerinde doğrudan sorumluluk almasını gerektirmektedir (Chen vd., 2006). Günümüzde işletmelerin faaliyetlerini ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarıyla birlikte ele almalarını gerektiren sürdürülebilirlik anlayışı toplumsal bir sorumluluk olarak gösterilmektedir (García-Machado ve Martínez-Ávila, 2019). Bu dönüşümün en önemli boyutlarından biri, insan kaynakları yönetiminin çevresel sorumluluk perspektifiyle yeniden yapılandırılmasıdır (Ren vd., 2020).

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (Yeşil İKY), çevresel sorumluluk bilincinin işletmelerin insan kaynaklarında uyguladığı politikalarına sistematik biçimde entegre eden bir yaklaşımı ifade etmektedir (Paraschiv vd., 2012; Linnenluecke ve Griffiths, 2010; Gürlek ve Tuna, 2018). Yeşil insan kaynakları yönetimi; çalışanların çevreye duyarlı davranışlar geliştirmesini teşvik eden, çevresel farkındalığı örgüt kültürünün ayrılmaz bir parçası hâline getiren ve çevre dostu uygulamaları kurumsal düzeyde sistematikleştiren bir çerçeve sunmaktadır (Kadhim, 2022). Yeşil İKY, yalnızca çevreye duyarlı kurum politikalarını değil, insan kaynakları yönetimindeki bütün süreçlerinde bu yaklaşıma entegre eden bir anlayıştır (Kamau, 2023; Kesen ve Öselmiş, 2021). Yeşil İKY ile örgütsel dönüşüm, kültürel düzeyde ekosistem ile uyumlu ve çevrenin korunmasını ön plana çıkaran bir yapının oluşmasını amaçlamaktadır (García-Machado ve Martínez-Ávila, 2019).

Yeşil örgüt kültürü, üyelerinin doğal çevreye karşı benimsedikleri olumlu değerler, inançlar ve davranış kalıplarını ifade eden bir kavramdır (Hadjri vd., 2019). Sürdürülebilirlik perspektifinde yeşil örgütlerin oluşumu, çevre politikalarının yalnızca belgelerde yer almasını değil işletme içinde somut olarak hissedilmesi ve uygulanması gerektirmektedir. Böylece işletmeler, değişimlerini çevresel değerleri içselleştirerek örgütsel kültürlerini uyarlayarak gerçekleştirmektedir (Tepe-Küçüköğlü, 2018). Yeşil İKY, kurumların çevresel performanslarını etkilemekle kalmayıp, çalışanların örgütsel yapı ile uyum sağlayarak çalışma refahının ve motivasyonlarının artmasını da sağlamaktadır (Kesen ve Öselmiş, 2021; Paraschiv vd., 2012; Plank, 2011).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yeşil İKY

Geleneksel insan kaynakları yönetimi anlayışı, uzun yıllar boyunca daha çok verimlilik, performans ve maliyet odaklı bir yaklaşım sergilemiştir. Çevresel sorunların küresel ölçekte derinleşmesi ve sürdürülebilirlik tartışmalarının artmasıyla birlikte, insan kaynakları yönetiminin çevresel boyutu giderek önem kazanmıştır (Acar, 2022). İKY, çevresel sorumluluğun kurumsal misyonun bir parçası hâline getirilmesinde ve örgüt genelinde benimsenmesinde kilit bir işleve sahiptir (Demir-Uslu ve Kedikli, 2017).

Yeşil İKY, çalışanların çevreye duyarlı davranışlar geliştirmesini teşvik eden, çevresel farkındalığı örgüt kültürünün ayrılmaz bir parçası hâline getiren ve çevre dostu uygulamaları kurumsal düzeyde sistematikleştiren bir çerçeve sunmaktadır (Anwer, 2023). Yeşil insan kaynakları yönetimi, bireysel çevre bilincinin örgütsel düzeyde kurumsallaştırılmasını amaçlayan bir araç olarak değerlendirilmektedir (Kamau, 2023).

Yeşil İKY'nin ana amacı, örgütlerin çevresel performansını iyileştirmek ve çevresel riskleri minimize etmektir (Kesen ve Öselmiş, 2021). Ayrıca, Yeşil İKY, örgütlerin rekabet avantajı elde etmesine katkı sunan stratejik bir unsur olarak da değerlendirilmektedir (Muzika, 2025). Yeşil İKY, yalnızca çevresel faydalarla sınırlı bir yaklaşım değildir. Aynı zamanda sosyal ve ekonomik sürdürülebilirliği destekleyen çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Esho, 2022).

Yeşil insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları, çevresel sürdürülebilirliği destekleyen uygulamaların insan kaynakları süreçlerine sistematik biçimde entegre edilmesini kapsamaktadır. Bu çerçevede personelin işe alımı, eğitimi, performans yönetimi, ödüllendirme ve çalışan katılımı açısından temel insan kaynakları fonksiyonları, çevre odaklı hedefler doğrultusunda yeniden yapılandırılmaktadır (Kadhim, 2022; Kamau, 2023). Yeşil insan kaynaklarının bir diğer temel fonksiyonu, çalışan motivasyonunun çevresel hedeflerle ilişkilendirilmesidir. Performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemlerinin çevre dostu davranışları teşvik edecek şekilde yapılandırılması, çalışanların çevresel faaliyetlere aktif katılımını artırmaktadır. Bu bağlamda Yeşil İKY uygulamaları, yalnızca belirli süreçlerle sınırlı kalmayıp, örgütün genel yönetim anlayışını dönüştüren bir etki yaratmaktadır. Dolayısıyla Yeşil İKY, modern örgütlerde çevresel sorumluluğun kurumsallaşmasında kilit bir rol üstlenmektedir (Kesen ve Öselmiş, 2021).

2.2. Yeşil Örgüt Kültürü

Bu yaklaşım, örgütsel davranış ve çevre yönetimi literatüründe görece yeni bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Yeşil örgütler, yalnızca çevre dostu uygulamaları benimseyen kuruluşlar değil, aynı zamanda bu anlayışı örgütün tüm değerlerine, normlarına ve davranış biçimlerine yansıtan yapılar olarak tanımlanabilir (Li vd., 2011). “Yeşil kültür”, çevresel değerleri, ekolojik farkındalığı ve sürdürülebilirliği temel alan bir düşünce sistemini ifade ederken; “örgüt kültürü” ise bir örgüt içinde paylaşılan değerler, inançlar, normlar ve davranış biçimlerini kapsamaktadır (García-Machado ve Martínez-Ávila, 2019). Bu örgütlerde çevreye duyarlılık, kurumsal kimliğin ayrılmaz bir parçası haline gelmekte ve çalışanların tutumlarından yönetsel kararlara kadar her düzeyde çevresel farkındalık hâkimdir. Yeşil perspektif örgütsel kimliğin yeniden biçimlendirilmesini temsil etmektedir (Aydın ve Tufan, 2018).

Yeşil örgüt anlayışı, doğal çevreyi yalnızca fiziksel veya biyolojik bir unsur olarak değil; insanların, örgütlerin ve ekosistemin birbiriyle etkileşim içinde olduğu bütüncül bir yapı olarak görür. Dolayısıyla yeşil örgütlerde hem çalışanların hem de tedarikçi ve müşterilerin, çevreci değerlere uygun biçimde rasyonel, ekonomik seçimler yapma özgürlüğüne sahip olmaları esastır (Mirchandani ve Ikerd, 2008). Yeşil örgütlerin oluşum sürecinde, sürdürülebilirlik temelli hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflerin kurumsal vizyonla bütünleştirilmesi kritik öneme sahiptir. Bu doğrultuda, çevre politikalarının yalnızca belgelerde yer alması değil, işletme içinde somut olarak hissedilmesi ve uygulanması gerekmektedir (Tepe-Küçüköğlü, 2018). Bu bağlamda yeşil örgüt kültürü; çevresel değerlerin, örgüt kültürüne entegrasyonu aracılığıyla sürdürülebilir kalkınmaya ulaşmanın etkili bir yolu olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle örgütlerin açık, net ve içselleştirilmiş çevresel değerleri benimseyerek bunları kurumsal kültüre yansıtılmaları gerekmektedir (Tahir vd., 2019).

Mirchandani ve Ikerd (2008), geleceğin yeşil örgütlerini yalnızca ekonomik birer yapı olarak değil, aynı zamanda ekolojik bütünlüğü destekleyen, işbirlikçi bir sistem olarak değerlendirmektedir. Kesen ve Öselmiş (2021) Yeşil İKY'nin yalnızca işletmenin çevresel performansını iyileştirmeyi değil, aynı zamanda çalışanların çevreci tutum ve davranışlarını teşvik ederek yeşil örgüt kültürünün oluşumuna katkıda bulunmayı amaçlayan bütüncül bir yönetim yaklaşımı olduğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda, Yeşil İKY'nin örgüt kültürü üzerindeki etkisi, özellikle çalışan farkındalığını artırma ve çevresel değerlere dayalı bir aidiyet oluşturma süreciyle ortaya çıkmaktadır. Böylece çevreci uygulamalar yalnızca bireysel bir sorumluluk değil, örgütsel bir norm haline gelmektedir (Renwick, vd., 2013).

2.3. İş Tatmini

Davis (1988) iş tatminini, çalışanların işlerine yönelik hissettikleri memnuniyet veya memnuniyetsizlik olarak tanımlamıştır. Ona göre iş tatmini, işin özellikleriyle bireyin beklentilerinin örtüştüğü durumda gerçekleşir. Connolly ve Myers (2003) ise iş tatminini, bireyin iş hayatındaki deneyimlerine bağlı olarak ortaya çıkan duygusal ve bilişsel bir durum olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre iş tatmini, bireyin işine ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmelerinin bir bütünüdür.

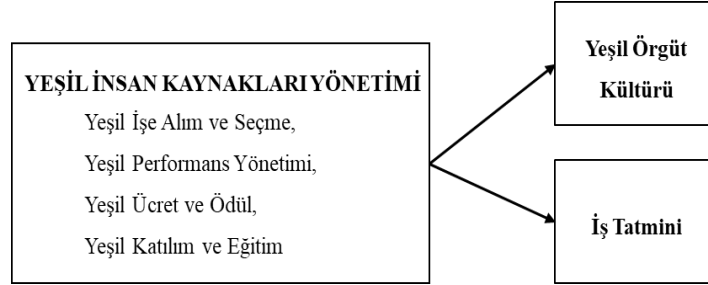
İş tatmini, bireyin işin çeşitli özellikleri hakkındaki genel değerlendirmelerinden doğan bir duygusal tepkidir (Gellis vd., 2004). Çalışanların motivasyonunun sürekliliği, iş tatmininin sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir. Çalışan, emeğinin değer gördüğünü ve katkısının fark edildiğini hissettiği ölçüde işine daha fazla bağlanır. Aksi durumda, birey işine karşı yabancılaşma hissi yaşar ve örgütle olan bağları zayıflar (Gönülkırılmaz-Türe, 2025). İş tatmini günümüz örgütlerinde yalnızca bireysel mutluluk ve huzurun değil, aynı zamanda örgütsel etkinlik ve sürekliliğin temel göstergesidir. İş tatmini yüksek olan çalışanlar, örgütün hedeflerine ulaşmasında aktif bir rol üstlenir, örgüt içi uyumu destekler ve uzun vadede kurum kültürünün oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Mohamed, 2024).

Yeşil İKY'nin benimsenmesi, işletmeler açısından yalnızca çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada değil, aynı zamanda çalışanların iş tatmini düzeylerinin artırılmasında da önemli bir rol oynamaktadır (Oncer, 2019). Bu bağlamda çalışanlar, küresel yeşil kültürün gerekliliklerine uyum sağlamak amacıyla kendi bilgi ve becerilerini geliştirmeye, yeşil değerlere sahip “yeşil çalışanlar” haline gelmeye yönelmektedir (Pham ve Paillé, 2020). Çevresel duyarlılığa dayalı insan kaynakları uygulamaları, çalışanların değerleriyle örgüt değerlerinin uyumunu artırmakta; bu uyum ise iş tatmini, gönüllü katılım ve örgütsel sürdürülebilirlik arasında güçlü bir bağ kurmaktadır (Acar, 2022). Yeşil İKY kapsamında geliştirilen çevreci eğitim, katılımcı performans sistemleri ve çalışan güçlendirme yaklaşımlarının, iş tatmini düzeyini artırarak çalışanların yenilikçi tutumlarını desteklediğini göstermektedir. Günümüzde özellikle çok uluslu işletmeler, çevreci farkındalığı yüksek, sürdürülebilirlik konularında bilgi sahibi ve çevresel duyarlılıkla hareket eden yetenekli bireyleri bünyelerine katmak için Yeşil İKY politikalarını bilinçli biçimde tercih etmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Deseni ve Modeli

Bu çalışmada; Yeşil İKY'nin yeşil örgütsel kültür ve çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmektedir. Araştırmada ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. İlişkisel tarama deseni, araştırmacı tarafından belirlenmiş değişkenlerin arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün analiz edilmesine imkân veren araştırma desendir (Karasar, 2011; Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırma verileri belli bir zaman dilimi içinde beyaz yakalı çalışanlara yönelik yapıldığından kesitsel araştırma özelliği taşımaktadır (Büyüköztürk, 2020). Bu doğrultuda araştırma modeli aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1. incelendiğinde araştırmanın bağımsız değişkeni Yeşil İKY ve bağımlı değişkenleri ise yeşil örgüt kültürü ve iş tatmini olduğu görülmektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni İstanbul ilinde özel sektör işletmelerinde görev yapan beyaz yakalı çalışanlardan oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem kümesi basit tesadüfi örneklem yöntemi ile ulaşılan 404 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örneklem evren kümesinde her birimin örnek olarak seçilmesi ihtimalinin birbirinden bağımsız olduğu temel örnekleme yöntemidir (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015; Kılıç, 2013). Araştırmada örneklem yeterliliği açısından %95'lik güven düzeyi, $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5 hata payı sınırlar olarak belirlenmiştir. Buna göre ulaşılan 404 katılımcı örneklem güvenilirliğini karşıladığı görülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırmaya katılan tüketicilerin demografik özelliklerine ilişkin özellikler aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Analiz Sonuçları

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Erkek	214	53.0
	Kadın	190	47.0
Medeni Durum	Bekâr	237	58.7
	Evli	167	41.3
Yaş Aralığı	18-25 yaş arası	102	25.2
	26-35 yaş arası	141	34.9
	36-45 yaş arası	105	26.0
	46 ve üzeri	56	13.9
Öğrenim Durumu	Lise	59	14.6
	Ön Lisans	68	16.9
	Lisans	195	48.3
	Lisansüstü	82	20.3
Çalışma Şekli	Tam Zamanlı	342	84.7
	Yarı Zamanlı	62	15.3
Gelir Durumu	Gelir giderden az	131	32.4
	Gelir gidere eşit	124	30.7
	Gelir giderden fazla	149	36.9
Çalışma Yılı	0-5 yıl	107	26.5
	5-10 yıl	88	21.8
	10-15 yıl	102	25.2
	15-20 yıl	60	14.9
	21 ve üzeri	47	11.6
Toplam		404	100.0

Tablo 1.'de yer alan verilere göre araştırmaya toplam 404 kişi katılmıştır. Katılımcıların 214'ü (%53,0) erkek, 190'ı (%47,0) kadındır. Medeni duruma bakıldığında 237 katılımcı (%58,7) bekâr, 167 katılımcı (%41,3) evlidir. Yaş aralıklarına göre dağılım incelendiğinde 18–25 yaş aralığında 102 kişi (%25,2), 26–35 yaş aralığında 141 kişi (%34,9), 36–45 yaş aralığında 105 kişi (%26,0) ve 46 yaş ve üzeri grupta 56 kişi (%13,9) bulunmaktadır. Eğitim düzeyi açısından katılımcıların 61'i (%15,1) lise, 67'si (%16,6) ön lisans, 193'ü (%47,8) lisans ve 83'ü (%20,5) lisansüstü mezundur. Çalışma şekline göre 342 kişi (%84,7) tam

zamanlı, 62 kişi (%15,3) yarı zamanlı çalışmaktadır. Gelir durumuna göre 131 katılımcının (%32,4) geliri giderinden az, 124'ünün (%30,7) geliri giderine eşit, 149'unun (%36,9) geliri giderinden fazladır. Çalışma yılı dağılımı incelendiğinde 0–5 yıl arasında 107 kişi (%26,5), 5–10 yıl arasında 88 kişi (%21,8), 10–15 yıl arasında 102 kişi (%25,2), 15–20 yıl arasında 60 kişi (%14,9) ve 21 yıl ve üzeri deneyime sahip 47 kişi (%11,6) yer almaktadır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

İşletmeler açısından çevreci duyarlılık ve faaliyetlerin insan kaynakları ile desteklenmesi, işletmeler açısından yeşil dönüşümün başlangıcı olarak değerlendirilebilir. İşletmelerin sürdürülebilirlik uygulamaları ile yeşil politikaları benimsemesi, kurumlarında yeşil örgütsel yapının gelişmesini sağlayıcı bir etki oluşturmaktadır (Abdelwahed ve Ramish, 2025; Abousoliman, 2025; Cherian ve Jacob, 2012; Mandip, 2012). Yeşil insan kaynakları anlayışının işletmeler düzeyinde kurumsal kültür ile bütünleşmesi, işletmelerin faaliyetlerinde çevre ile uyumlu ve korumacı önlemler alınması ile ilişkili olduğu görülmektedir (Graves vd., 2019). Yeşil örgüt kültürü; çevresel farkındalık, sürdürülebilirlik ve doğaya saygı ilkelerinin örgütsel değerler, normlar ve davranış biçimleriyle bütünleştiği bir yapıyı temsil etmektedir. (Oncer, 2019; Pham ve Paillé, 2020; Acar, 2022; İspir ve Yeşil 2020; Eroğlu ve Özkan, 2009; Hadjri vd., 2019; Afacan-Fındıklı, 2017). Bu doğrultuda araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

H₁: Yeşil insan kaynakları yönetimi yeşil örgüt kültürünü anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

Yeşil insan kaynakları uygulamaları örgütsel düzeyde ele alınmasının yanı sıra çalışanların tutum ve davranışlarını da etkileme gücüne sahiptir (Dumont vd., 2017). Literatürde yeşil insan kaynakları yönetimi ile ilişkili uygulamaların çalışanların iş doyumunu üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğunu belirleyen araştırmalar bulunmaktadır (Rasmussen vd., 2024). Gomes vd., (2023) insan kaynakları perspektifindeki bu yaklaşımın tutarlı ve sistemli sürdürülmesi halinde çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkilediğini belirlemiştir. Aggarwal ve Agarwala, (2021) yeşil insan kaynakları uygulamalarının çalışanların hem tehlikelere maruz kalmasını önlediği hem de işletmeleri ve işlerine duydukları tutumu olumlu etkilediğini belirlemiştir. Çalışanların iş tatmini ile YİKY arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda bu uygulamaların çalışanların işyerindeki refahı ve mutluluğu ile doğrudan önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir (Jain vd., 2023; Qamar vd., 2023; Demir- Uslu ve Kedikli, 2017; Zhang vd., 2022). Literatürde yeşil insan kaynakları uygulamalarının çalışanların iş tutumları üzerindeki etkisine ilişkin sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Oncer, 2019; Pham ve Paillé, 2020; Acar, 2022; İspir ve Yeşil 2020).

H₂: Yeşil insan kaynakları yönetimi çalışanların iş tatminini anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama araçları “Kişisel Bilgi Formu”, “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği (YİKYÖ)”, “Yeşil Örgüt Kültürü Ölçeği (YÖKÖ)” ve İş Tatmini Ölçeği”nden oluşmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmaya katılanların sosyodemografik özelliklerine bilgilerin öğrenilmesine yönelik araştırmacı tarafından hazırlanmış soru formudur.

YİKYÖ, Tang vd. (2018) tarafından işletmelerde uygulanan yeşil insan kaynakları yönetimi (YİKY) uygulamalarını ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Turan ve Sundu (2021) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu 5'li likert tipi ölçek olarak 15 ifadeden ve beş boyuttan oluşmaktadır. Dört faktörlü modelin açıklanan toplam varyansı %55,87, KMO değeri 0.75 ve geçerlilik testi anlamlı olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarında Cronbach Alfa katsayıları; Yeşil İşe Alım ve Seçme için 0.69, Yeşil Performans Yönetimi için 0.75, Yeşil Ücret ve Ödül için 0.83 ve Yeşil Katılım ve Eğitim için 0.78 olarak hesaplanmıştır. Araştırma için yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizinde ölçeğin KMO değeri 0.95 ve toplam varyansı %81,5 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarında Cronbach Alfa katsayıları ise sırasıyla 0.91, 0.79, 0.78 ve 0.87 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bilimsel açıdan güvenilir olduğu görülmektedir.

Yeşil Örgüt Kültürü Ölçeği (YÖKÖ): Denison ve Mishra (1995) tarafından geliştirilen ve Shahriari vd. (2023) tarafından çevresel sürdürülebilirlik bağlamına uyarlanan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek örgütlerde yeşil örgüt kültürü ve etkililiğinin ölçülmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Kaplan (2023a) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu 5'li likert tipi ölçek olarak 6 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.87 olarak belirlenmiştir. Araştırma için yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizinde ölçeğin KMO değeri 0.92 ve toplam varyansı %77,0 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı ise .94 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin yüksek güvenilirlik düzeyi ölçeğin tutarlılığını ve ölçüm geçerliliğini desteklemektedir.

İş Tatmini Ölçeği: Wright ve Cropanzano (2000) tarafından geliştirilen ve Shahriari vd. (2023) tarafından uyarlanarak Kaplan (2023a) çalışmasında kullanılan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu, 5'li likert tipi ölçek olarak 5 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Kaplan (2023a) çalışmasında yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, iş tatmini ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0.896 olarak tespit edilmiştir. Araştırma için yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizinde ölçeğin KMO değeri 0.83 ve toplam varyansı %66,8 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı ise .87 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin yüksek güvenilirlik düzeyi ölçeğin tutarlılığını ve ölçüm geçerliliğini desteklemektedir.

3.5. Verilerin Toplama Süreci ve Analizi

Anketlerin yapılabilmesi için ilk olarak ölçekleri Türkçe'ye uyarlayan akademisyenlerden izin yazısı alınmıştır. Ayrıca İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Komisyonunun 25.12.2025 tarihli ve 2025/13 sayılı kararı ile etik izin onayı alınmıştır. Bu çalışmada veriler, çevrim içi ortamda oluşturulan Google Forms anketi aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu, çalışmada yer alan ölçekleri (YİKYÖ, YÖKÖ ve İş Tatmini Ölçeği) içerecek şekilde yapılandırılmıştır. Katılımcılara anket bağlantısı e-posta ve profesyonel iletişim ağları üzerinden iletilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Cronbach's alfa katsayıları hesaplanmış, ölçek ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik düzeylerinin literatürde kabul edilen eşik değerlerin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlere ait çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer alması nedeniyle verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve gücünü belirlemek amacıyla Pearson korelasyon, doğrusal ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Tüm istatistiksel testlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmada değişkenler arasında ilişkilerin ölçülmesi amacıyla Pearson Korelasyon testine ilişkin bulgular Tablo 2.'de yer almaktadır.

Tablo 2. Yeşil İKY, Yeşil Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Analizine Yönelik İstatistikî Bulgular

		Yeşil Örgüt Kültürü	İş Tatmini
YİKYÖ	r	,808**	,721**
	p	,000	,000
Yeşil İşe Alım ve Seçme	r	,668**	,587**
	p	,000	,000
Yeşil Performans Yönetimi	r	,688**	,623**
	p	,000	,000
Yeşil Ücret ve Ödül	r	,607**	,600**
	p	,000	,000
Yeşil Katılım ve Eğitim	r	,869**	,739**
	p	,000	,000

**p<0,01; n=404

Tablo 2. incelendiğinde YİKYÖ ile yeşil örgüt kültürü arasında ($r=,808$; $p<,001$) ve iş tatmini arasında ($r=,721$; $p<,001$) ve alt boyutlardan yeşil işe alım ve seçme ile yeşil örgüt kültürü arasında ($r=,668$; $p<,001$) ve iş tatmini arasında ($r=,587$; $p<,001$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yeşil performans yönetimi ile yeşil örgüt kültürü arasında ($r=,688$; $p<,001$) ve iş tatmini arasında ($r=,623$; $p<,001$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yeşil Ücret ve Ödül ile yeşil örgüt kültürü arasında ($r=,607$; $p<,001$) ve iş tatmini arasında ($r=,600$; $p<,001$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yeşil katılım ve eğitim ile yeşil örgüt kültürü arasında ($r=,869$; $p<,001$) ve iş tatmini arasında ($r=,739$; $p<,001$) pozitif yönde ve güçlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yeşil İKY ile yeşil örgüt kültürü regresyon testi sonuçları Tablo 3.'te yer almaktadır.

Tablo 3. Yeşil İKY ile Yeşil Örgüt Kültürü Doğrusal Regresyon Testine Yönelik İstatistikî Bulgular

Değişken	B	Std. Hata	β (Beta)	t	p	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
Sabit	,765	,099		7,722	,000		
Yeşil İKY	,873	,032	,808	27,494	,000	1,00	1,00

Sabit: Yeşil Örgüt Kültürü; $R=,808$; $R^2=,653$; Düz. $R^2=,652$ $F_{(402-1)}=755,895$; $p<,01$

Tablo 3. incelendiğinde $F_{(402-1)}=755,895$; $p<,01$ ve Düz. $R^2=,652$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuç; yeşil örgüt kültürünün Yeşil İKY ($\beta=,873$; $p<,01$) pozitif ve anlamlı düzeyde açıklandığını göstermektedir. VIF değerinin 1'e eşit olması nedeniyle çoklu doğrusal bağlantı sorunu yoktur (Alpar, 2020; Hair vd., 2019). Modelde yeşil örgüt kültürü puanlarındaki varyansın %65,2'sinin ($R=,808$; $R^2=,653$; Düz. $R^2=,652$) Yeşil İKY değişkeni tarafından açıklandığı belirlenmiştir ($p<,01$).

Yeşil İKY alt boyutları ile yeşil örgüt kültürü çoklu regresyon testi sonuçları Tablo 4.'te yer almaktadır.

Tablo 4. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ile Yeşil Örgüt Kültürü Çoklu Regresyon Testine Yönelik İstatistikî Bulgular

Değişken	B	Std. Hata	β (Beta)	t	p	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
Sabit	,555	,083		6,703	,000		
Yeşil İşe Alım ve Seçme	,061	,038	,064	1,626	,105	,379	2,63
Yeşil Performans Yönetimi	,146	,042	,153	3,462	,001*	,300	3,33
Yeşil Ücret ve Ödül	-,106	,038	-,112	-2,778	,006*	,355	2,81
Yeşil Katılım ve Eğitim	,775	,039	,792	20,068	,000*	,374	2,67

Sabit: Yeşil Örgüt Kültürü; R=,876; R²=,768; Düz. R²=,765 F(399,4)=329,743; p<.01

Tablo 4. incelendiğinde F(399,4)=329,743;p<.01 ve Düz. R²=.765 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç; yeşil örgüt kültürünün yeşil katılım ile eğitim (β=.775; p<.01), yeşil performans yönetimi (β=.146; p<.01) pozitif ve anlamlı, yeşil ücret ve ödül (β= -.106; p<.01) negatif ve anlamlı düzeyde açıklandığını göstermektedir. VIF değerlerinin 3'ün altında olması, bu sonucun ciddi bir çoklu bağlantı probleminden kaynaklanmadığını göstermektedir (Alpar, 2020; Hair vd., 2019). Modelde yeşil örgüt kültürü puanlarındaki varyansın %76,5'inin (R=,876; R²=,768; Düz. R²=,765) yeşil katılım ve eğitim, yeşil performans yönetimi ve yeşil ücret ve ödül değişkenleri ile açıklandığı belirlenmiştir (p<0,01). Yeşil işe alım ve seçme değişkeninin ise modele katkısı yoktur (p>0,01).

Yeşil İKY ile iş tatmini doğrusal regresyon testi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Yeşil İKY ile İş Tatmini Doğrusal Regresyon Testine Yönelik İstatistikî Bulgular

Değişken	B	Std. Hata	β (Beta)	t	p	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
Sabit	1,037	,110		9,404	,000		
Yeşil İKY	,737	,035	,721	20,852	,000	1,00	1,00

Sabit: İş Tatmini; R=,721; R²=,520; Düz. R²=,519; F(402,1)=434,823; p<.01

Tablo 5. incelendiğinde F(402,1)=434,823;p<.01 ve Düz. R²=.519 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç; çalışanların iş tatmininin Yeşil İKY (β=.737; p<.01) pozitif ve anlamlı düzeyde açıklandığını göstermektedir. VIF değerinin 1'e eşit olması nedeniyle çoklu doğrusal bağlantı sorunu yoktur (Alpar, 2020; Hair vd., 2019). Modelde yeşil örgüt kültürü puanlarındaki varyansın %51,9'unun (R=,721; R²=,520; Düz. R²=,519) Yeşil İKY değişkeni tarafından açıklandığı belirlenmiştir (p<0,01).

Yeşil İKY alt boyutları ile iş tatmini çoklu regresyon testi sonuçları Tablo 6.'da yer almaktadır.

Tablo 6. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ile İş Tatmini Çoklu Regresyon Testine Yönelik İstatistikî Bulgular

Değişken	B	Std. Hata	β (Beta)	t	p	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
Sabit	,933	,107		8,685	,000		
Yeşil İşe Alım ve Seçme	,034	,049	,037	,689	,491	,379	2,64
Yeşil Performans Yönetimi	,110	,055	,121	2,008	,045*	,299	3,34
Yeşil Ücret ve Ödül	,073	,049	,082	1,484	,139	,355	2,81
Yeşil Katılım ve Eğitim	,523	,050	,566	10,458	,000**	,374	2,67

Sabit: İş Tatmini; R=,751; R²=,565; Düz. R²=,560 F(399,4)=129,096; **p<.01; * p<.05

Tablo 6. incelendiğinde F(399,4)=129,096;p<.01 ve Düz. R²=.560 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç; iş tatminin yeşil katılım ve eğitim (β=.523; p<.01) ve yeşil performans yönetimi (β=.110; p<.05) tarafından pozitif ve anlamlı düzeyde açıklanmaktadır. Modelde iş tatmini puanlarındaki varyansın %56'sının (R=,752; R²=,565; Düz. R²=,561) yeşil performans yönetimi ile yeşil katılım ve eğitim değişkeni ile açıklandığı belirlenmiştir. Yeşil işe alım ve seçme ve yeşil ücret ve ödül değişkenlerinin ise modele katkısı yoktur (p>0,01).

5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Yeşil İKY'nin örgüt kültürü ve çalışanların iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelendiği bu araştırmada YİKYÖ ve alt boyutları olan yeşil işe alım ve seçme, yeşil katılım ve eğitim, yeşil ücret ve ödül ve yeşil performans yönetimi boyutlarının yeşil örgüt kültürü ile pozitif yönlü güçlü bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Tek boyutlu regresyon sonucuna göre; yeşil örgüt kültürü Yeşil İKY tarafından %65,2 düzeyinde açıklanmaktadır. YİKYÖ'nün alt boyutları ile çoklu regresyon yöntemine uygun olarak oluşturulan modelde ise yeşil örgüt kültürü YİKYÖ'nün yeşil katılım ve eğitim ile yeşil performans yönetimi tarafından pozitif, yeşil ücret ve ödül tarafından negatif yönde %76,5 düzeyinde açıklandığı belirlenmiştir. Yeşil işe alım ve seçme değişkeninin ise modele katkısı olmadığı tespit edilmiştir. Yeşil İKY'nin genel etkisinin yeşil ücret ve ödül tarafından negatif yönde etkilenmesi ile azaldığı görülmektedir. Bu doğrultuda; "H₁: Yeşil insan kaynakları yönetimi yeşil örgüt kültürünü anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir" kısmen desteklenmiştir.

Literatür incelendiğinde araştırma sonuçları ile uyumlu farklı araştırmalar olduğu görülmektedir. Öselmiş (2020) araştırmasında yeşil eğitim ve gelişme boyutunun çalışanların çevre ile uyumlu bir örgütsel yapının içselleştirilmesi ve çevre bilincinin oluşması için alt yapı hazırladığını belirlemiştir. Mandip (2012) işletmelerin yeşil örgütsel yapılarının sürdürülebilirlik faaliyetleri açısından yeşil eğitimi kritik bir süreç olarak tanımlamaktadır. Cantor vd., (2012) çalışanların çevrenin korunması ve ekosistemdeki dengenin sağlanmasına yönelik katılımlarının örgütsel davranışı desteklediğini belirlemiştir. Kaplan (2023b) araştırmasında Yeşil İKY'nin yeşil örgütsel kültürüne pozitif yönlü etkileri olduğunu belirlemiştir. Ayrıca örgütsel davranış açısından yeşil iş tasarımıyla sonra yeşil eğitim ve gelişim ile yeşil performans değerlendirmenin ikinci ve üçüncü en güçlü etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Literatürde Yeşil İKY'nin yeşil örgütsel kültürü pozitif yönde açıkladığına yönelik araştırma sonuçları bulunmaktadır (Abdelwahed ve Ramish, 2025; Abousoliman, 2025; Cherian ve Jacob, 2012; Graves vd., 2019; Özalp, 2021; Uğurlu, 2025; Yüksel, Uçkun ve Uçkun, 2022). Araştırmada elde edilen bu bulgulara göre Yeşil İKY'nin yeşil örgütsel kültür üzerindeki etkisinin tek başına çok güçlü olduğunu göstermektedir. Yeşil katılım ve eğitim uygulamalarının örgütsel düzeyde doğal çevre ile uyumlu bir kültürün oluşmasında kritik bir öneme sahip olduğu söylenebilir. Çalışanların performanslarının değerlendirilmesi yeşil örgütsel kültür açısından önemlidir. Bu bulgulara karşılık yeşil ücretlendirme ve ödüllendirmenin etkisinin negatif yönlü olması çalışanların yeşil örgütsel kültürün sahip olduğu değer ve normları içselleştirmesini olumsuz etkilemektedir. Beklenen olumlu etkinin gerçekleşmemesi yeşil ücretlendirme ve ödüllendirme ile elde edilecek maddi kazanımları ifade etmesi ile açıklanabilir. Personel seçimi ve işe alınmasının çevreci duyarlılıkla yapılmasını ifade eden yeşil işe alım ve seçme boyutu ise yeşil örgütsel kültürü etkilememektedir. Bu sonuç, yeşil İK sürecinin işlevsiz olması ya da etkili bir şekilde uygulanmamasından kaynaklanabilir.

Araştırmada YİKYÖ ve alt boyutları olan yeşil işe alım ve seçme, yeşil katılım ve eğitim, yeşil ücret ve ödül ve yeşil performans yönetimi boyutlarının çalışanların iş tatmini ile pozitif yönlü güçlü bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Tek boyutlu regresyon sonucuna göre; çalışanların iş tatmini Yeşil İKY tarafından %51,9 düzeyinde açıklanmaktadır. Çoklu regresyon sonuçlarına göre; yeşil katılım ve eğitim boyutu ile yeşil performans yönetiminin çalışanların iş tatminini pozitif yönde %56 düzeyinde açıkladığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda “H₂: Yeşil insan kaynakları yönetimi çalışanların iş tatminini anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir” hipotezi kısmen desteklenmiştir. Ayalew (2023) araştırmasında tüm Yeşil İKY uygulamalarının çalışanların işlerine yönelik tutumlarını olumlu etkilediğini belirlemiştir. İşletmelerde uygulanan Yeşil İKY uygulamalarının çalışanların işyeri ve kurumlarına yönelik olumlu duygularını desteklediğine yönelik araştırma bulguları bulunmaktadır (Freire ve Piata, 2022; Mert ve Arıkan-Saltık, 2023; Shen vd., 2018; Shoaib vd., 2021). Baş (2023) araştırmasında yeşil ücret yönetiminin çalışanların işyeri ile özdeşleşmesine olumlu katkıda bulunduğunu belirlemiştir. Singh ve Pandey (2020) araştırmalarında yeşil İKY boyutlarından yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil işe alma ve seçme ve yeşil çalışan ilişkilerinin iş tatminini artırdığını belirlemiştir. Araştırmada yeşil performans yönetimi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Vanisri ve Seema (2021) araştırmalarında yeşil İKY boyutları olan yeşil işe alım ve seçme, yeşil eğitim gelişimi, yeşil performans yönetimi ve yeşil ücret yönetimi ile iş tatmini olumlu yönde etkilediğini belirlemiştir. Barakat vd. (2016) Yeşil İKY uygulamalarının çalışanların işletmelerine yönelik olumlu görüşlerini etkilediğini ve iş tatmini açısından etkili olduğunu belirlemiştir. Literatür incelendiğinde Yeşil İKY uygulamalarının çalışanların iş tatminini etkileyen önemli bir değişken olduğuna yönelik araştırmalar bulunmaktadır (Jain vd., 2023; Qamar vd., 2023; Demir-Uslu ve Kedikli, 2017; Zhang vd., 2022).

Araştırmada elde edilen sonuca göre personelin işe alınması ve seçilmesi, ücretlendirme ve ödüllendirmenin güncel uygulamalarda yetersiz olması nedeniyle etkisi olmadığı düşünülmektedir. İş tatmini açısından çevrenin korunmasına yönelik kalite iyileştirme çalışmalarının yapılması, koruma kültürünün oluşması ve çevre yönetimi açısından amaç ve sorumlulukların ortaya konulmasının olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Çalışanlar açısından çalışma refahı, örgütsel bağlılık ve iş yerine yönelik olumlu tutumların oluşmasına imkân veren çevre koruma kültürü, ekolojik dengesinin korunmasına yönelik farkındalık ve yeşil politika ve stratejilere yönelik eğitimler iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Araştırmada yeşil ücret ve ödüllendirmenin yeşil örgüt kültürünü negatif yönde açıkladığı belirlenmiştir. Bu bağlamda işletmelerin yeşil ücretlendirme ve ödüllendirme sistemlerini yeniden düzenlemeleri, örgütsel kültür içindeki ilke ve normlara uygun olarak ödül sistemini etkileştirmeleri yararlı olacaktır. Görev odaklı maddi ödüller yerine kurum kültüründe değeri olan anlamlı bir ödüllendirme sistemi çalışanların yeşil örgütsel kültürü içselleştirmesini yeşil davranışları kurum kültürünün bir değeri olarak benimsemesini sağlayabilir.

Araştırmada yeşil katılım ve eğitimin iş tatminini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Yeşil İKY'nin işe alım, ücretlendirme ve performans yönetimi süreçlerinin çalışan refahı açısından yeniden değerlendirilmesi yararlı olacaktır. İşletmelerde İK politikalarının sürdürülebilirlik faaliyetleri ile uyum içinde bütünsel bir yaklaşım ile ele alınması çalışanların iş tatmini açısından yararlı olacaktır.

İşletmelerin yeşil örgütsel kültürünün geliştirilmesi ve Yeşil İKY etkinleştirilmesi amacıyla iç iletişim kanallarının etkin bir şekilde işletilmesi önemlidir. Yeşil kurumsal iletişimin öne çıktığı stratejilerin benimsenmesi orta ve uzun vadede yeşil örgüt kültürünün kurumsal kimliğin ayrılmaz bir parçası haline getirilmesini sağlayabilir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma beyaz yakalı çalışanlara yönelik ilişkisel tarama desenine göre yapılmış ve kesitseldir. Bu bağlamda gelecekte yapılacak araştırmalarda çalışanlara yönelik yeşil politika, ilke ve gönüllü katılıma yönelik eğitimler öncesi ve sonrası değişimin analiz edilmesi için boylamsal araştırmalar yapılması yararlı olacaktır. Gelecekteki araştırmalarda nitel ve nicel analiz yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma desenlerin tercih edilmesi, çalışanların Yeşil İKY ve yeşil örgüt kültürüne yönelik görüşlerinin derinlemesine incelenmesini sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abdelwahed, N. A. A., & Ramish, M. S. (2025). Green human resource management strategy, green culture, and operational performance. *Corporate & Business Strategy Review*, 6(1), 339–348. <https://doi.org/10.22495/cbsrv6i1siart10>
- Abousoliman, A. D., Ali-Zoromba, M., & El-Gazar, H. E. (2025). Greening organizational culture in relation to employees' green human resources management: The mediating role of environmental commitment and citizenship. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 5, 1–10. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20251138>
- Acar, S. (2022). *Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetiminin önemi*. İKSAD Publishing House.
- Afacan-Fındıklı, M. (2017). Sürdürülebilirlik perspektifinde iş etiği. In M. Pekdemir (Ed.), *İşletmelerde sürdürülebilirlik dinamikleri* (pp. 361–391). Beta Yayınları.
- Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2021). Green organizational culture: An exploration of dimensions. *Global Business Review*, 1–24.
- Alpar, R. (2020). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler* (5. bs.). Detay Yayıncılık.
- Anwer, S. (2023). *Impact of green human resource management practices on consumer buying behaviours in north of Iraq* (Unpublished master's thesis). Bahçeşehir University.
- Ayalew, A. T. (2023). *Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisinde kurumsal sosyal sorumluluğun aracılık rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. (818206), SB Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi.
- Aydın, S., & Tufan, F. (2018). Sürdürülebilirlik ve yeşil kavramları bağlamında Y kuşağının satın alma davranışları. *Selçuk İletişim*, 11(2), 397–420.
- Barakat, S. R., Isabella, G., Boaventura, J. M. G., & Mazzon, J. A. (2016). The influence of corporate social responsibility on employee satisfaction. *Management Decision*.
- Baş, D. (2023). *Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. (796116), SB Enstitüsü, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (28. bs.). Pegem Akademi.
- Cantor, D. E., Morrow, P. C., & Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors among supply chain management employees: An organizational support theoretical perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48, 33–51.
- Chen, Y.-S., Lai, S.-B., & Wen, C. T. (2006). The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 331–339. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9025-5>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A study of green HR practices and its effective implementation in the organization: A review. *International Journal of Business and Management*, 7, 25–33.

- Connolly, K. M., & Myers, J. E. (2003). Wellness and mattering: The role of holistic factors in job satisfaction. *Journal of Employment Counseling, 40*(4), 152–160.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış* (K. Tosun, Trans.). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Demir-Uslu, Y., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 52*(3), 66–81.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science, 6*(2), 204–223.
- 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.
- Eroğlu, E., & Özkan, G. (2009). “Örgüt kültürü” ve “iletişim doyumu” ile bireysel özellikler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Bir uygulama örneği. *Selçuk İletişim Dergisi, 5*(4), 50–61.
- Esho, O. (2022). *The effects of green human resource management on environmental performance in Turkey wood industry* (Unpublished master’s thesis). Istanbul Gelisim University.
- Freire, C., & Pieta, P. (2022). The impact of green human resource management on organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational identification and job satisfaction. *Sustainability, 1*–14.
- García-Machado, J. J., & Martínez-Ávila, M. (2019). Environmental performance and green culture: The mediating effect of green innovation. An application to the automotive industry. *Sustainability, 11*(18), 4874. <https://doi.org/10.3390/su11184874>
- Gellis, Z. D., Kim, J., & Hwang, S. C. (2004). New York State case manager survey: Urban and rural differences in job activities, job stress, and job satisfaction. *Journal of Behavioral Health Services & Research, 31*(4), 430–440.
- Gomes, E., Thomas, L., & Lopes, A. (2023). Green human resource management practices and employee well-being: A systematic review. *Journal of Business Research, 150*, 682–691. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.017>
- Gönülkırılmaz-Türe, G. (2025). *The effect of psychological capital and person-job fit on employees’ job satisfaction* (Unpublished master’s thesis). Bahçeşehir University.
- Graves, M. L., Sarkis, J., & Gold, N. (2019). Employee proenvironmental behavior in Russia: The roles of top management commitment, managerial leadership, and employee motives. *Resources, Conservation and Recycling, 140*, 54–64.
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *The Service Industries Journal, 38*(7–8), 467–491. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1402889>
- Hadjri, M., Perizade, B., & Zunaidah, F. W. (2019). Green human resource management, green organizational culture, and environmental performance: An empirical study. *Advances in Economics, Business and Management Research, 100*, 138–143.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadedeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi, 1*, 19–28.
- İspir, İ., & Yeşil, S. (2020). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların iş tatminine, yenilikçiliğine ve performansına etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 15*(58), 190–209.
- Jain, D., Vyas, P., & Rawat, G. (2023). The psychological role of green HRM in improving employee well-being and environmental sustainability. *Journal for Reattach Therapy and Developmental Diversities, 6*(7), 224–237.

- Kadhim, M. A. (2022). *The impact of green human resource management on organization competitive advantage: An empirical study on Rasheed Bank of Iraq* (Unpublished master's thesis). Istanbul Gedik University.
- Kamau, A. (2023). *Effects of green human resource management policies on sustainability in public companies in Kenya* (Unpublished master's thesis). Tokat Gaziosmanpaşa University.
- Kaplan, M. (2023a). İmalat işletmelerinde yeşil örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 19(4), 910–930. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.1355469>
- Kaplan, Y. (2023b). *Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. (858456), SB Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi* (23. bs.). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kesen, M., & Öselmiş, M. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeği (YİKYÖ): Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(4), 989–1006.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3(1), 44–46. <https://doi.org/10.5455/jmood.20130325011730>
- Li, H., Jin, H., Hua, Y., Kong, C., & Lin, L. (2011). Green research based on cultural three-hierarchy theory. *Journal of Sustainable Development*, 4(3), 196–198. <https://doi.org/10.5539/jsd.v4n3p196>
- Linnenluecke, M. K., & Griffiths, A. (2010). Corporate sustainability and organizational culture. *Journal of World Business*, 45(4), 357–366. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.08.006>
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People management commitment to environmental sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*, 1, 244–252.
- Mert, N., & Arıkan Saltık, I. (2023). Otel işletmelerinde yeşil örgüt iklimi ve yeşil davranışın iş tatminine etkisi: Muğla örneği. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 592–614. <https://doi.org/10.47097/piar.1284920>
- Mirchandani, D., & Ikerd, J. (2008). Building and maintaining sustainable organizations. *Organization Management Journal*, 5(1), 40–51. <https://doi.org/10.1057/omj.2008.6>
- Mohamed, M. A. (2024). *The impact of transformational leadership on employees' job satisfaction: An example of Mogadishu, Somalia* (Unpublished master's thesis). Ostim Technical University.
- Muzika, E. (2025). *Yeşil dönüştürücü liderlik ve yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel çeviklik üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. (964772), SB Enstitüsü, Trakya Üniversitesi.
- Oncer, A. Z. (2019). Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Teorik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 199–208. <https://doi.org/10.18394/iid.552555>
- Öselmiş, M. (2020). *Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Literatür taraması ve bir ölçek uyarlama çalışması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. (637827), SB Enstitüsü, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Özalp, Ö. (2021). Yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 22(1), 43–73.
- Paraschiv, D. M., Nemoianu, E. L., Langa, C. A., & Szabo, T. (2012). Eco-innovation, responsible leadership and organizational change for corporate sustainability. *Amfiteatru Economic*, 14(32), 404–419.
- Pham, D. D., & Paillé, P. (2020). Green recruitment and selection: An insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258–272.
- Plank, R. (2011). Green behaviour: Barriers, facilitators and the role of attributions. In D. Bartlett (Ed.), *Going green: The psychology of sustainability in the workplace* (pp. 47–58). The British Psychological Society.
- Qamar, F., Afshan, G., & Rana, S. A. (2023). Sustainable HRM and well-being: Systematic review and future research agenda. *Management Review Quarterly*, 1–51.

- Rasmussen, V. A., Hermawan, R., Lucky, N. P., & Prasetyaningtyas, S. W. (2024). The impact of green human resource management practices on employee wellbeing and job satisfaction. *Ilomata International Journal of Management*, 5(4), 1290–1301. <https://doi.org/10.61194/ijjm.v5i4.1348>
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2020). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Journal of Cleaner Production*, 268, 122134. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122134>
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.
- Shahriari, M., Tajmir Riahi, M., Azizan, O., & Rasti-Barzoki, M. (2023). The effect of green organizational culture on organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33(2), 180–197.
- Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2018). Employees' perceptions of green HRM and non-green employee work outcomes: The social identity and stakeholder perspectives. *Group & Organization Management*, 43(4), 594–622.
- Shoaib, M., Abbas, S., Yousaf, M., Zamancik, R., Ahmet, J., & Sagip, S. (2021). The role of GHRM practices towards organizational commitment: A mediation analysis of green human capital. *Cogent Business & Management*, 1–14.
- Singh, K. P., & Pandey, K. N. (2020). Green HRM practices and its impact on employee engagement. *International Journal of Management*, 11(12), 3350–3364.
- Tahir, R., Athar, M., Faisal, F., Shahani, N., & Solangi, B. (2019). Green organizational culture: A review of literature and future research agenda. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 1(1), 23–38. <https://doi.org/10.33166/ACDMHR.2019.01.003>
- 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.
- Tepe-Küçükoğlu, M., & Pınar, R. İ. (2018). The mediating role of green organizational culture between sustainability and green innovation: A research in Turkish companies. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(1), 64–85. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i1.208>
- Turan, İ., & Sundu, M. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(78), 731–744. <https://doi.org/10.17755/esosder.814372>
- Uğurlu, F. (2025). Yeşil insan kaynakları yönetimine yönelik uygulamaların örgüt kültürü ile ilişkisi. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 8(4), 871–882. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17417165>
- Vanisri, K., & Seema, A. (2021). Impact of green HRM practices on employees' job satisfaction. *SPAST Abstracts*, 1(1).
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, A., Uçkun, C. G., & Uçkun, C. G. (2022). Çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına ilişkin bir araştırma. *International Academic Social Resources Journal*, 7(43), 1380–1387.
- Zhang, Z., Wang, J., & Jia, M. (2022). Multilevel examination of how and when socially responsible human resource management improves the well-being of employees. *Journal of Business Ethics*, 176(1), 55–71.