

Araştırma Makalesi / Research Article

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ (YİKYÖ): TÜRKÇE'YE UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI*

Doç. Dr. Mustafa KESEN 

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, Aydın, (m_kesen@hotmail.com)

Murat ÖSELMİŞ 

(murat_oselmis@hotmail.com)

ÖZET

Bu çalışmanın amacı yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının açıklanması ve yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeğinin (YİKYÖ) Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanmasıdır. Çalışma kapsamında çeşitli sektörlerdeki firmalarda çalışan 279 çalışandan anket tekniğiyle veriler toplanmıştır. Ölçeğin geçerliğini test etmek için kapsam geçerliği, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılırken güvenilirliğini test etmek için ise Cronbach alfa güvenilirliği, alt üst gruplar farkına göre madde analizi ve iki yarı test güvenilirliği analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda orijinal yapısına uygun olarak ölçeğin, yeşil iş analizi ve tasarımı, yeşil personel seçme ve yerleştirme, yeşil eğitim ve gelişim, yeşil performans yönetimi, yeşil ücret yönetimi, yeşil iş sağlığı ve güvenliği ve yeşil çalışan ilişkileri olmak üzere yedi boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Sonuçta Türkçe'ye uyarlanan YİKYÖ'nün güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Geçerlik, Güvenirlik, Ölçek Uyarlama.

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SCALE (GHRMS): A STUDY OF ADAPTATION TO TURKISH, VALIDITY AND RELIABILITY

ABSTRACT

The aim of this study is to explore green human resources management practices and to determine the reliability and validity of the Turkish green human resources management scale (GHRMS). Data were collected through questionnaire technique from 279 employees working in companies in various sectors. Content validity, exploratory and confirmatory factor analyzes were used to test the validity of the scale. Cronbach alpha reliability, item statistics and split half reliability tests were used to test the reliability of the scale. As a result of the analysis, the scale, in line with its original structure, consists of seven dimensions: green job analysis and design, green recruitment and selection, green training and development, green performance management, green compensation management, green health and safety and green labor relations. Ultimately, it was determined that the Turkish version of the GHRMS is a reliable and valid scale.

Keywords: Green Human Resources Management, Validity, Reliability, Scale Adaptation.

* Bu çalışma, ikinci yazarın Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. Giriş

Ekonomik büyüme ve kalkınmanın sürdürülebilir kalkınma ile paralel bir biçimde nasıl sağlanacağı ülkelerin en büyük sorunları arasında yer almaktadır. Sürdürülebilirlik ekonomik, sosyal ve çevresel olmak üzere tüm yönleriyle büyük öneme sahiptir. İnsan kaynakları yönetimi de bir organizasyona sürdürülebilirlik kültürünün getirilmesinde önemli bir role sahiptir. Ekonomik, sosyal ve çevresel olarak üçlü bir sacayağı üzerine oturtulan sürdürülebilirliğin çevresel boyutu diğer disiplinler gibi yeşil insan kaynakları yönetimini de ilgilendirmektedir. Etkili ve başarılı bir çevre yönetiminde insan kaynakları önemli bir rol oynamaktadır. Çevre yönetiminin etkin bir şekilde uygulanması, şirketlerin hayatta kalmaları ve rekabet avantajı elde edebilmeleri için oldukça önemlidir. Çünkü organizasyonlar hedeflerini gerçekleştirmek için finansal ve ekonomik unsurlarla birlikte toplumsal ve ekolojik konulara da odaklanmak durumundadırlar (Ahmad, 2015; Uslu & Kedikli, 2017:69). Bu sebeple organizasyonlar, çevreyle uyumlu sürdürülebilir politikalar belirlemek ve uygulamak için insan kaynaklarını sürece dâhil etmelidirler (Oncer, 2019:200). Sonuç olarak yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmelerin sürdürülebilirlik çalışmalarının önemli araçlarından birisidir. İşe alım ve seçme, eğitim ve gelişim, performans yönetimi, ücret ve ödül yönetimi, çalışan katılımı, insan sermayesini organize etme ve yöneltme gibi temel insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarını çevre yönetimi hedefleriyle uyumlaştırmak, çevre yönetiminin etkin tasarımına ve uygulanmasına yardımcı olmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin tüm faaliyetleri sürdürülebilirlik ışığında değerlendirilmelidir.

Literatürde yeni bir kavram olması nedeniyle yeşil insan kaynakları yönetimi alanında teorik ve uygulamalı olarak derinlemesine araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bir kurum içerisinde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının uygulanıp uygulanmadığı, uygulanıyor ise ne derece uygulandığı ve bu uygulamaların çalışanlar tarafından nasıl algılandığı nicel çalışmalarla değerlendirilebilmelidir. Örgütlerin yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarındaki başarı seviyelerini belirlemelerine yardımcı olacak araçlara ihtiyaç olması nedeniyle bu çalışmada yeşil insan kaynakları yönetimi için ölçek uyarlaması yapılmıştır. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları yapısını ölçen bir ölçeğin maddeleri uzmanlar tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Böylece ilgili ölçeğin Türkçe formunun yerli literatüre kazandırılması ve sonraki çalışmalarda veri toplama aracı olarak kullanımının sağlanması hedeflenmiştir.

2. Literatür Taraması

2.1. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları

Yeşil insan kaynakları, insan kaynakları yönetimi ve çevre yönetiminin ilişkilendirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çevresel sürdürülebilirlik ile ilgili gereksinimleri karşılamak için sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin bir parçası olarak tanımlanabilir. Yeşil insan kaynakları yönetimi, geleneksel insan kaynakları uygulamalarının örgütün çevresel hedefleri ile sistemli, planlı bir şekilde yürütülmesi anlamına gelir (Jong & Yusoff, 2016). Öncelikle çevre dostu girişimleri tanıyan, üstlenen ve uygulayan bir işgücü oluşturmakla ilgilidir. Geleneksel insan kaynakları fonksiyonları üzerine çevresel sürdürülebilirlik doğrultusunda yeni hedefler belirler. Bu şekilde çevresel hedeflerin insan kaynakları hedefleriyle uyumlaştırılması hem topluma hem de kurumlara bir takım avantajlar sağlamaktadır. Bunların en başında

günümüz kurumlarının en büyük sorunlarından olan rekabet edebilirlik ve bunun sonucunda da sürdürülebilir olmak gelmektedir. İnsanların ve işletmelerin içinde yaşadığı çevrenin ve doğanın korunması ise en önemli toplumsal faydadır. Bu süreçte, işletmelerin başarısının koşulu, çevrenin korunmasında çalışanın farkındalığı ve sorumluluğudur. Yeşil insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları yönetimini çevre yönetimiyle bütünleştirir ve çalışanları çevre faaliyetlerine katılmaya motive ederek kurumsal yeşil amaçlara ulaşılmasını sağlar. Yeşil insan kaynakları yönetimi, bir organizasyonda uygulanan yönetim sisteminin ekolojik olarak dengeli ve çevreye duyarlı olmasını sağlama süreci olarak değerlendirilebilir.

Günümüzde örgütler müşteri ve çalışanların yeşil taleplerinin olması, yasalara ve kültürel değerlere uyum zorunluluğu vb. nedenlerle örgüt içi ve dışından yeşil baskılara maruz kalmaktadırlar (Pham vd., 2019). Bu sebeple insan kaynakları birimleri kurumsal değerler oluşturma ve sürdürülebilir stratejiler geliştirmede üst yönetimin önemli bir partneri konumundadır (Yong vd., 2019). Yeşil kavramı günümüz işletmecilik literatüründe çevresel politika ve uygulamaları içine alan yeni bir yönetim yaklaşımı olarak görülmektedir (Uçar & Işık, 2019). Ekolojik sürdürülebilirliği hedefleyen bir firma, yeşil insan kaynakları yönetimiyle ilgili uygulamalar sayesinde çalışanlarda çevre dostu davranışlar gelişmesine katkıda bulunabilir ve böylece organizasyonun çevresel performansını arttırabilir (Kim vd., 2019). Bu sebeple yeşil yönetim, çalışanların sürdürülebilirlik konularında farkındalıklarının arttırılması ve çalışanların sürdürülebilir uygulamalara destek vermelerinin sağlanması amacını gütmektedir. Yeşil insan kaynakları yönetiminde yeşil politika ve stratejiler belirlenerek geleneksel işletme hedeflerine ulaşmanın yanında yeşil hedeflere ulaşmak da amaçlanır.

Yeşil insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları yönetimi politikaları, sistemleri, uygulamaları ile çevre yönetimi faaliyetleri arasında bir denge sağlanması üzerine kuruludur. Kuruluşların çevre yönetimi hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olan işe alım, eğitim, performans değerlendirme ve ücretlendirme gibi insan kaynakları uygulamalarının bir kombinasyonu olarak görülmektedir (Jabbour vd., 2013). Yeşil insan kaynakları yönetimi, daha fazla verimlilik ve daha iyi çalışan katılımıyla sonuçlanabilecek çevre dostu insan kaynakları politikaları ve girişimlerini bir araya getirmeyi içerir. Çalışanlara yeşil davranışların kazandırılması ve şirketin çevresel performansının arttırılmasında ise yeşil liderliğin önemi büyüktür (Singh vd., 2020).

Yeşil insan kaynakları yönetimi personel ile ilgili birçok uygulamayı içeren bir bütündür. Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları yeşil iş analizi ve tasarımı, yeşil personel seçme ve yerleştirme, yeşil eğitim ve gelişim, yeşil performans yönetimi, yeşil ücret yönetimi, yeşil iş sağlığı ve güvenliği ve yeşil çalışan ilişkileri olarak sıralanabilir.

2.2. Yeşil İş Analizi ve Tasarımı

İş tanımı ve iş gerekleri, iş analizi çalışmalarının yazıya dökülerek somutlaştırılmış halidir. Yeşil iş tanımında amaç kuruluştaki her bir pozisyona çevre koruma ile ilgili bir dizi görev ve sorumlulukları dâhil etmek ve yürürlüğe koymaktır. Yeşil iş tanımları işin çevresel yönlerini, bir işin çalışandan ne beklediğini ve çalışanın belirtilen çevresel faaliyetleri yerine getirmek için hangi bilgi ve becerilere ihtiyacı olduğunu netleştirir ve vurgular (Mandip, 2012; Renwick vd., 2013).

Firmalar, çevreyi korumak için çevresel ve toplumsal sorumlulukları olan iş tanımlarını her pozisyonda belirlemelidir. Ayrıca iş tanımları, sağlık ve güvenlik alanındaki çalışan sorumluluklarıyla ilgili görevleri kapsmalıdır. Küresel rekabet ortamında faaliyet gösteren birçok şirket, çevre tanımlaması ile ilgili en az bir görevi iş tanımlarına dâhil etmiştir (Shah, 2019).

Bir firmanın çevre koruma görevi çok disiplinli bir takım çalışmasını gerektirir. Görev tanımlarının ilgili tarafların katılımıyla belirlenmesi yeşil uygulamaların kurumsallaşması açısından önemlidir. Bazı şirketler yeşil işlerini ve sorumluluklarını birleştirerek mevcut işlerini daha çevre dostu bir şekilde tasarlamışlardır (Shah, 2019). Küresel boyutta sürdürülebilir bir kalkınma için iş tanımlarına ve iş gereklerine çevresel konularla ilgili maddeler eklenmesi günümüz piyasa koşullarında bir zorunluluk haline gelmiştir.

2.3. Yeşil Personel Seçme ve Yerleştirme

Yeşil işe alım ve seçme uygulamaları, yeşil stratejinin uygulanmasına yardımcı olabilecek çevresel açıdan sorumlu işgücünü işletmeye çekmeyi ve işe almayı amaçlar (Renwick vd., 2013). Kuruluşların çevre yönetimi faaliyetlerine katılmaya istekli çalışanları işe almaya odaklanması gerekir. Bu nedenle kurumun çevre kültürü işe alım ve seçme süreci ile bütünleştirilmelidir (Zhang vd., 2019). Bu uygulamalar, çevre kültürünün ve değerlerinin çok iyi anlaşılmasını sağlayarak çevresel sürdürülebilirliği artırmaya yardımcı olabilir. Jackson vd. (2011) ve Ahmad (2015) yeşil işe alım ve seçmeyi yeşil insan kaynakları yönetiminin temel bir unsuru olarak görmüşlerdir. Mevcut çalışanları çevreye duyarlı çalışanlara dönüştürmek için yatırım yapmak yerine, çevreye duyarlı çalışanları işletmeye çekerek ve seçerek, kuruluşlar kendi yeşil girişimlerini daha da güçlendirebilirler. Nitekim özellikle nitelikli adaylar çevreye duyarlı şirketlerde çalışmayı yeğlerler (Brekke & Nyborg, 2008). Bu bağlamda şirketler çevre politika ve stratejilerini şirketin işe alım politikasına entegre etmelidirler. Arulrajah vd. (2015)'ne göre de firmanın kurumsal çevre politikası ve stratejilerini şirketin işe alım politikası ile bütünleştirilmesi ve çevre konusunda duyarlı, endişeli ve ilgisi olan adayları göz önünde bulundurması önemlidir.

Yeşil işe alım faaliyetleri ile çevrimiçi iş ilanları verilmesi, çevrimiçi testlerin kullanılması, çevrimiçi veya telefon aracılığıyla mülakat, iş başvuru ve değerlendirme süreçlerinde kağıt kullanımının azaltılması gibi yöntemler kullanılarak çevreyi minimum düzeyde etkileyebilecek faaliyetlerle işe alım gerçekleştirilebilir. Diğer taraftan iş ilanlarında şirketin belirli çevresel değerlerinin ifade edilmesi de çevreye duyarlı adaylara ulaşılması ve firma çevre politikasının paydaşlara açıklanması açısından önemlidir.

Wehrmeyer (1996)'e göre işe alım mülakatları adayın kurumun yeşil hedefleriyle potansiyel uyumluluğunu ölçmek için uyarlanmalıdır. Adayların yeşil kriterlere adapte olabilmeye kapasitelerinin mülakat ve çeşitli ölçüm teknikleri ile ölçülmesi ve değerlendirilmesi, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması ve rekabet avantajı elde edilmesinde önemli adımlardan biri olabilir.

2.4. Yeşil Eğitim ve Gelişim

Örgütlerin çevresel performanslarının artışıyla çalışanların yeşil yetenek kazanımlarının önemli bir rolü vardır (Paillé vd., 2020). Yeşil eğitim ve gelişim uygulamaları, çalışanların

çevre bilincini, bilgisini, becerilerini ve tutumlarını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu faaliyetler çalışanların belirli konulardaki yeteneklerini geliştirme, değişime adapte olma kapasitelerini arttırma gibi rekabet alanında kurumu öne geçirebilecek faydalar sağlamaktadır (Oncer, 2019:203). Nitekim Ivancevich (1995) için eğitim, çalışanların örgütsel hedeflere ulaşma davranışını yönlendiren sistematik bir süreç olarak tanımlanır ve başarılı şirketlerin önemli bir bileşeni olarak kabul edilir.

Yeşil eğitim faaliyetleri ile çalışanların mevcut eğitim ihtiyaçları karşılanırken yeşil gelişim faaliyetleri ile çalışanlara gelecekte ihtiyaç duyacakları çevresel bilgiler kazandırılmaktadır. Yeşil eğitim ve gelişim, çevre konularında olumlu tutum geliştirmeyi, çevresel kaygılar için proaktif bir yaklaşım sergilemeyi, enerji tasarrufu sağlamayı ve israfı azaltma yetkinliklerini geliştirmeyi amaçlar (Zoogah, 2011).

Yeni katılımcılar için oryantasyon eğitimi, çalışanların şirketin yeşil politikalarını ve uygulamalarını anlamalarını ve aynı zamanda şirketin yeşil hedeflerine adapte olmalarını sağlayan yeşil yönlendirme programını içermelidir. Eğitim, çalışanların daha iyi performans göstermelerini sağlayan güncel ve çevre odaklı bilgilerin edinilmesiyle sonuçlanır (Naong, 2014).

2.5. Yeşil Performans Yönetimi

Yeşil performans yönetimi, çevreye duyarlı davranışı ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek için temel insan kaynakları uygulamalarından biri olarak kabul edilir (Gholami vd., 2016). Yeşil performans yönetimi uygulamaları, çalışanlar için yeşil performans standartları oluşturmayı ve bu standartlara karşı ilerlemelerini değerlendirmeyi içerir (Ahmad, 2015).

Yöneticiler ve çalışanlar birlikte yeşil hedefler ve sorumluluklar belirlemeli ve bu hedeflere ulaşma derecesi ölçümlenmelidir. Tang vd. (2018) yeşil performans yönetiminin dört unsurdan oluştuğunu bildirmiştir; yeşil hedefler geliştirmek, yeşil göstergeler oluşturmak, çalışanların yeşil sonuçlarını değerlendirmek ve bunu kullanmak. Ayrıca bu çevresel hedeflere ulaşmak ya da çevresel performanslarını geliştirmek için çalışanlara geri bildirimde bulunulur.

Performans değerlendirme sistemine çeşitli çevresel performans kriterlerinin dâhil edilmesi, çalışanları organizasyonun yeşil kurallarına ve düzenlemelerine uyma konusunda motive edecektir. Etkili bir performans değerlendirme sistemi, çalışanlara faydalı bilgiler sağlar ve firmanın olumlu çevresel sonuçlar elde etmesine yardımcı olur (Jackson vd., 2011).

2.6. Yeşil Ücret ve Ödül Yönetimi

Yeşil ücret ve ödül yönetimi, çalışanların çevresel hedeflere ulaşmalarını amaçlayan önemli bir yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları kümesidir. Ahmad (2015)'a göre ücret ve ödül sistemi, çalışanların çabalarını takdir etmenin önemli bir yoludur. Ödüller, çalışanların çevreye karşı sorumlu olmaları ve eko-inisiatiflere katılmaları için bağlılıklarını arttırmakta ve motive etmektedir (Renwick vd., 2012). Çalışanların sorumlu çevresel faaliyetlere katılımı, kar paylaşım programları, maaş artışı, yan haklar, ödüller ve tavsiyeler gibi içsel ve dışsal ödüller kullanılarak takdir edilebilir (Patton & Daley, 1998). Yeşil ödüllerin çevresel performansı önemli ölçüde arttırdığı ve yüksek düzeyde iş memnuniyeti sağladığı belirtilmektedir (Jabbar & Abid, 2015).

Ödüller, motivasyonu güçlendirmekte ve çalışanların çevreye karşı sorumlu olmalarını sağlamaktadır (Daily & Huang, 2001; Hameed vd., 2020). Bu da kirlilikten uzak yeşil bir çevre oluşturmaya yönelik kararlı bir işgücü yaratmaya yardımcı olmaktadır (Pillai & Sivathanu, 2014). Forman & Jorgensen (2001) tarafından çalışanların çevre programlarına katılımının önemi üzerine yapılan bir araştırmada, çalışanların çevre sorumluluğu ile ilgili görevleri üstlenmeleri için ücret teklif edildiğinde çevre yönetim programlarına bağlılıklarının arttığı görülmüştür.

2.7. Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği

Yeşil sağlık ve güvenlik, geleneksel sağlık ve güvenlik yönetimi ile kurumun çevresel yönetiminin bazı özelliklerinin uyumlaştırılmasını kapsar. Günümüzde küresel çapta faaliyet gösteren bazı kurumlar “sağlık ve güvenlik birimi” kavramını “sağlık, güvenlik ve çevre birimi” olarak yeniden tasarlamaktadırlar (Balaban & Özkan, 2019). Bu işyerleri, çalışan stresini ve tehlikeli iş ortamının neden olduğu mesleki hastalıkları azaltmak için çevresel olarak çeşitli girişimler yaratma konusunda sürekli çaba sarf etmektedirler (Ditz vd., 1995). Doğayı kirliletmeyen güvenlik araçlarının kullanımı, güvenlik için kullanılan atık materyallerin (maske, eldiven vb.) yasal ve etik yollarla deşarj edilmesi, insanın bedensel ve psikolojik yapısıyla uyumlu, fiziksel açıdan uygun yeşil bir ofis ve fabrika ortamının sağlanması gibi uygulamalar bu kategoride değerlendirilebilir.

2.8. Yeşil Çalışan İlişkileri

Yeşil çalışan ilişkileri, hangi kademe olduğuna bakmaksızın kurumdaki tüm bireylerin yeşil süreçlere dâhil olabileceği ve fikrini paylaşabileceği bir süreçtir (Deepika & Karpagam, 2016). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarında çalışanların ekip halinde yeşil gönüllüler haline gelmeleri ve yeşil uygulamalarla ilgili yeni fikirler ve öneriler geliştirmeleri hedeflenmektedir (Aykan, 2017).

Yeşil sonuçlara ulaşmak, genellikle çalışanların işbirliği yapma istekliliğine bağlıdır (Collier & Esteban, 2007) ve çalışanların yeşil fikirlerinin dikkate alınması ile mümkündür. Çünkü çalışanlar fiziksel yakınlıkları nedeniyle üretim süreci hakkında herhangi bir prosedürde yazılmayan ve orta ve üst yönetim tarafından bilinmeyen değerli örtük bilgiye sahiptirler.

Kurumların önemli paydaşlarından sendikalar, firmaların çevre yönetimi hedeflerinin oluşturulmasında ve uygulanmasında önemli katkılar sunabilirler. Nitekim İngiltere’deki sendikaların, işyerindeki geleneksel sağlık ve güvenlik endişeleriyle çevresel iyileştirmeleri destekleme konusunda kilit bir rol oynadığı görülmektedir (Wehrmeyer, 1996).

3. Yöntem

Bu çalışma kurumlarda, yeşil uygulamalara yönelik olarak çalışan algılarını ölçmek için yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeğinin (YİKYÖ) Türkçe literatüre kazandırılması amacıyla yapılmıştır. Toplanan veriler SPSS 25.0 ve AMOS 20.0 paket programları ile analiz edilmiştir.

3.1. Çeviri Aşaması

Çalışmada Shah (2019) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması yapılmış ve öncesinde yazardan gerekli izin alınmıştır. Çeviri çalışması Brislin vd. (1973) tarafından önerilen çeviri-yeniden çeviri tekniğiyle yapılmıştır.

Ölçek maddeleri İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiş ve çevrilen Türkçe ölçek, Türkçe ve İngilizce'ye hâkim kişiler tarafından değerlendirilmiştir. Değerlendirme neticesinde elde edilen Türkçe ölçek, farklı uzmanlar tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiş, akabinde elde edilen İngilizce ölçek, özgün haliyle karşılaştırılması amacıyla iki uzman görüşüne sunulmuştur. Tüm bu aşamalarda Türkçe öğretmeni, İngilizce öğretmeni, İngiliz Dili ve Edebiyatı mezunu ve kokartlı turist rehberi gibi alanında uzman kişilerden destek alınmış ve çeviri kontrol ettirilmiştir. Anlam bütünlüğünü bozan, anlaşılması güç olan ve yanlış olarak ifade edilen maddeler düzeltilerek dil geçerliliği sağlanmıştır. Ölçek genel uygulamasına geçmeden önce ölçek maddeleri insan kaynakları biriminde çalışan 27 kişi aracılığıyla ön teste tabi tutulmuş ve katılımcıların önerileri değerlendirilmiştir. Türk kültür yapısıyla da uyumu test edilerek son halini alan ölçeğin mevcut çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir.

3.2. Örneklem

Araştırma evreninin büyük ve tüm bireylere ulaşılmasının zor olması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu amaçla seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan uygun/kazara örnekleme yöntemi ile veriler toplanmıştır. Uygun örnekleme işgücü, zaman ve para gibi etkenlerin oluşturduğu sınırlılıklar sebebiyle örneklemin kolay ulaşılabilir uygulamaya yapılabilecek birimlerden seçilmesi anlamına gelir (Büyüköztürk vd., 2011). Nunnally (1978) faktör analizi için ulaşılması gereken örneklem sayısının madde sayısının 10 katı olması gerektiğini belirtmektedir. Benzer şekilde Tavşancıl (2002), örneklem büyüklüğünün madde sayısının en az 5-10 katı civarında olması gerektiğini aktarmaktadır. Bu bilgiler ışığında 28 maddeden oluşan ölçek verileri, 2019¹ yılı Aralık ayında çeşitli kademelerde yönetici olan veya insan kaynakları biriminde çalışan toplamda 279 çalışandan anket tekniğiyle elde edilmiştir. Araştırma Ege bölgesindeki Aydın ilinde 12, İzmir ilinde 7, Denizli ilinde 11 ve Muğla ilinde 5 firma olmak üzere muhtelif sektörlerdeki firma çalışanları üzerinde yapılmıştır.

1 Araştırma verileri 2019 yılında elde edildiğinden etik kurul onayı alınmamıştır.

Tablo 1: Demografik Özellikler

	Demografik Özellikler	Frekans (F)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Frekans (F)	Yüzde (%)	
Yaş	18-29	72	25,8	Toplam İş Tecrübesi	0-1 yıl	6	2,2
	30-39	69	24,7		2-5 yıl	53	19
	40-49	66	23,7		6-10 yıl	81	29
	50+	72	25,8		11-15 yıl	27	9,7
	Toplam	279	100		16-20 yıl	81	29
Cinsiyet	Kadın	57	20,4	Toplam	20+ yıl	31	11,1
	Erkek	222	79,6		Toplam	279	100
	Toplam	279	100				
Eğitim Seviyesi	Lise	94	33,6	Firmada Çalışan Sayısı	0-50	11	3,9
	Ön lisans	82	29,4		50-250	92	33
	Lisans	85	30,5		250-500	78	28
	Lisansüstü	18	6,5		500-1000	82	29,4
	Toplam	279	100		1000+	16	5,7
Firmadaki Pozisyon	Üst kademe yönetici	54	19,4	Firma Sektörü	Toplam	279	100
	Orta kademe yönetici	38	13,6		Gıda	46	16,5
	Alt kademe yönetici	47	16,8		Enerji	45	16,1
	İnsan kaynakları yöneticisi	49	17,6		Turizm	44	15,8
	İnsan kaynakları birimi personeli	77	27,6		Maden	31	11,1
	Diğer yönetici kadrosu	14	5		Tekstil	53	19
	Toplam	279	100		Tarım	46	16,5
			Diğer	14	5		
			Toplam	279	100		

Katılımcılara ilişkin demografik özellikler Tablo 1’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların 57’si (%20,4) kadın, 222’si (%79,6) erkektir. Yaş aralığına bakıldığında 18-29, 30-39, 40-49 ve 50 yaş üstü olarak belirlenen yaş gruplarının toplam dağılımı hemen hemen birbirine eşittir. Katılımcıların %66,4’ü üniversite mezundur ve çoğunluğu (%45,2) insan kaynakları biriminde çalışmaktadır. Katılımcıların %78,8’i en az 5 yıl iş tecrübesine sahiptir. Katılımcıların çalıştığı firmaların %96,1’i en az 50 çalışana sahiptir ve en yoğun katılım tekstil sektöründen (%19) olmuştur.

3.3. Ölçüm Aracı

Çalışmada Shah (2019) tarafından geliştirilen yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçekte yeşil iş tasarımı boyutu 4, yeşil personel seçme ve yerleştirme 3, yeşil eğitim ve gelişim 4, yeşil performans yönetimi 6, yeşil ücret yönetimi 5, yeşil iş sağlığı

ve güvenliği 3 ve yeşil çalışan ilişkileri 3 maddeyle ölçülmektedir. İfadelere yanıt vermeye 5'li Likert tipi ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında) kullanılmıştır.

4. Bulgular

Bu bölümde ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizi çalışmalarına yer verilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerdeki maddelerin basıklık (kurtosis) değerlerinin -1,261 ile ,391 arasında, çarpıklık (skewness) değerlerinin ise -,542 ile ,646 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu değerlere dayanarak verilerin normal bir dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

4.1. Ölçeğin Geçerliğine Yönelik Bulgular

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellik ile karıştırmadan, doğru ölçebilme derecesidir (Karakoç & Dönmez, 2014:39). Bu çalışmada geçerlik için kapsam ve yapı geçerliği analizleri yapılmıştır.

4.1.1. Kapsam Geçerliği

Kapsam (içerik) geçerliği, ölçme aracının kullanılacağı amaç için uygun olup olmadığına dair uzman görüşlerine başvurularak ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediğinin kararlaştırılmasıdır (Karasar, 2002). Bu çalışmada içerik geçerliğini sağlamak için alanında uzman kişilerden destek alınmıştır. Dil geçerliği için İngilizce ve Türkçe uzmanlardan yararlanılmıştır. Ön test aşamasında insan kaynakları uzmanlarına danışılmıştır. Uzmanlardan elde edilen geri bildirimlerle kapsam geçerliği sağlanmıştır.

4.1.2. Yapı Geçerliği

Yapı geçerliği ölçeklere ait temel özellikler ve bu özellikler arasındaki ilişkiyi ifade eder. Yapı geçerliğini test etmek için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

4.1.2.1. Keşfedici Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Keşfedici (açımlayıcı) faktör analizinde amaç, değişkenlerin oluşturduğu kümenin faktör yapısını ortaya çıkarmaktır. Ölçek formuna yönelik olarak gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonucunda düşük yük değerine sahip olan maddelerin ölçekten çıkarılması yoluna gidilmiştir (Ektirici vd., 2016: 35). Düşük faktör yükü olan maddeler analizden teker teker çıkarılarak, tüm maddeler çalışır hale gelene kadar analizler tekrarlanmıştır.

Faktör yük değeri 0,3 ve üzeri olan maddelerin kabul edilmesi önerildiğinden (Tabachnick vd., 2007; Zeynivandnezhad vd., 2019) bu çalışmada faktör yükü 0,3'ten daha az olanların ölçekten çıkarılması yoluna gidilmiştir. Bu bağlamda yeşil işe alım ve seçim boyutunu ölçmede yer alan maddelerden “şirketim personel seçme ve işe alım sürecini kağıt kullanmadan gerçekleştirmektedir” ile yeşil eğitim ve gelişim boyutunu ölçmede yer alan maddelerden “Şirketim, öğrenilen içeriği işte uygulamak için yönetici ve çalışma arkadaşları desteği olup olmadığını değerlendirir” maddeleri sırasıyla 0,266 ve 0,287 değerleri ile düşük faktör yükü almalarından dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra farklı boyutlara yüklenen iki maddenin değerlendirmeler neticesinde yeni yüklendiği boyutları ölçmede

kullanılabileceğine karar verilmiştir; yeşil performans yönetimi boyutu içerisinde yer alan “şirketim, çevresel hedeflere ulaşabilme becerilerini geliştirmektedir” maddesinin yeşil eğitim ve gelişim boyutuna, yine aynı şekilde yeşil performans yönetimi boyutu içerisinde yer alan “şirketimde yeşil bilgi, beceri ve hedeflerin yayılmasını sağlayan bir iletişim ortamı vardır” maddesi yeşil işe alım ve seçim boyutuna dâhil edilmiştir. Türkçe’ye uyarlanan ölçeğin son halini almış formu çalışmanın ekinde sunulmuştur.

26 madde ve 7 boyuttan oluşan ölçeğin KMO ve Bartlett testleri yapılmış, test sonucunda KMO değeri=0,718; Bartlett testi değeri ise $\chi^2= 2772,551$; $sd=325$ ($p= ,000$) olarak bulunmuştur. Bu değerler çerçevesinde KMO değerinin iyi durumda olduğu görülmektedir. Sonuç olarak örneklem büyüklüğü yeterli olup, değişkenler arasında yeterli düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilerek keşfedici faktör analizi için uygun olduğu saptanmıştır.

Faktör analizinde temel bileşenler analizi ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Keşfedici faktör analizinde başlangıçta öz değeri 1 ve daha büyük olan faktörler önemli faktör olarak değerlendirilmektedir fakat analiz sonuçlarına göre bu eşik değer araştırmacılar tarafından arttırılabilir (Büyüköztürk, 2002:478). Orijinal ölçekteki faktör sayısına uygunluğu sağlamak adına bu çalışmada özdeğeri 1,15’ten büyük faktörler dikkate alınmıştır.

Faktör yük değerleri Tablo 2’de gösterildiği gibi 0,42 ile 0,93 arasında değişmektedir. Faktörlerin toplam varyansın % 64,30’unu açıkladığı belirlenmiştir. Varyanslar birinci alt faktör için %17,678; ikinci alt faktör için %10,162; üçüncü alt faktör için %9,321; dördüncü alt faktör için % 8,474; beşinci alt faktör için %7,192; altıncı alt faktör için %6,271; yedinci alt faktör için ise % 5,202 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2: Keşfedici Faktör Analizi Faktör Yük Değerleri

	1	2	3	4	5	6	7
Yeşil İş tasarımı 1	0,80						
Yeşil İş tasarımı 2	0,79						
Yeşil İş tasarımı 3	0,78						
Yeşil İş tasarımı 4	0,82						
Yeşil Personel seçme ve yerleştirme 1							0,84
Yeşil Personel seçme ve yerleştirme 2							0,85
Yeşil Personel seçme ve yerleştirme 3							0,42
Yeşil Eğitim ve Gelişim 1				0,82			
Yeşil Eğitim ve Gelişim 2				0,81			
Yeşil Eğitim ve Gelişim 3				0,72			
Yeşil Eğitim ve Gelişim 4				0,61			
Yeşil Performans Yönetimi 1						0,56	
Yeşil Performans Yönetimi 2						0,68	
Yeşil Performans Yönetimi 3						0,64	

Tablo 2 devam

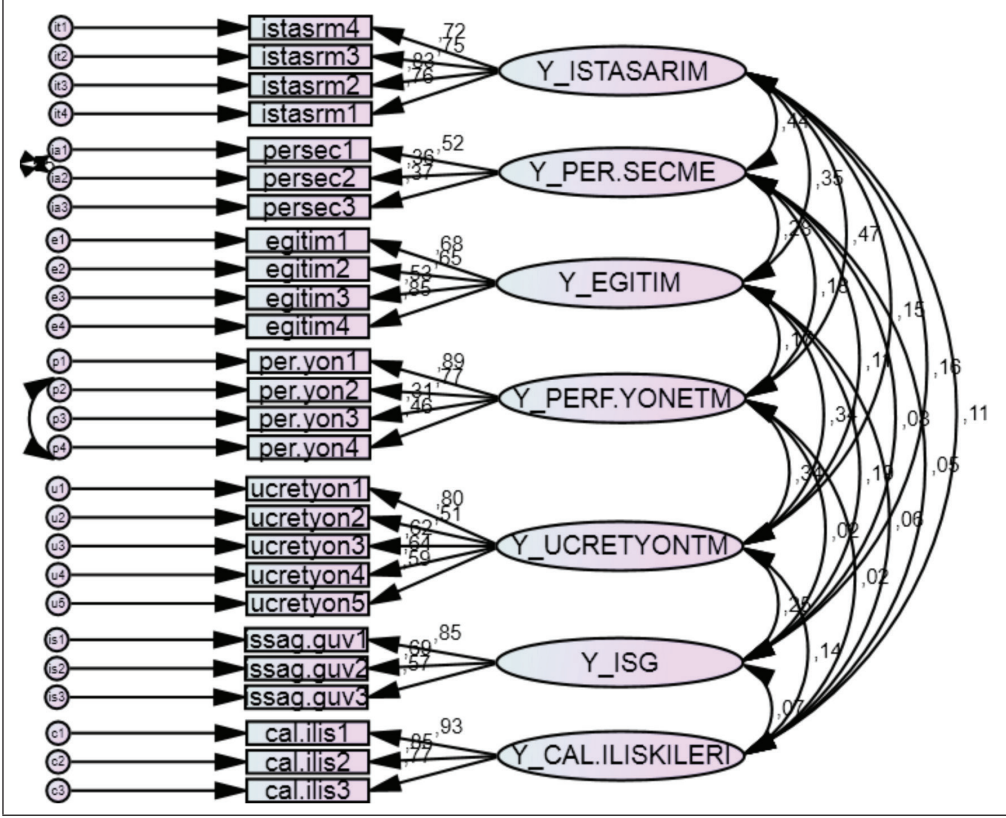
Yeşil Performans Yönetimi 4		0,65
Yeşil Ücret Yönetimi 1	0,81	
Yeşil Ücret Yönetimi 2	0,65	
Yeşil Ücret Yönetimi 3	0,74	
Yeşil Ücret Yönetimi 4	0,62	
Yeşil Ücret Yönetimi 5	0,61	
Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği 1		0,80
Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği 2		0,85
Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği 3		0,74
Yeşil Çalışan İlişkileri 1	0,93	
Yeşil Çalışan İlişkileri 2	0,88	
Yeşil Çalışan İlişkileri 3	0,85	

4.1.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizi, ölçek geliştirme ve uyarlama sürecinde keşfedici faktör analizi ile belirlenmiş olan bir modelin ya da yapının test edilmesi veya doğrulanıp doğrulanmadığının incelenmesine dayanır (Akyüz, 2018). Açımlayıcı faktör analizi ile örtük yapısı belirlenen ölçeğin bu örtük yapısının doğrulanması ve uyum indeks değerlerinin belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Eğer ölçeğin alt boyutlarının puanlanması söz konusu ise birinci düzey, ölçeğin tamamına ilişkin bir toplam puan söz konusu ise ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılması gerekmektedir (Kırılıoğlu & Karakuş, 2019: 100). Çalışma kapsamında hem birinci düzey hem de ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Standardize edilmiş değerlerin verildiği birinci düzey faktör analizi faktör yapısı Şekil 1'de gösterilmiştir. Modifikasyon indeksleri incelenmiş ve model uyum iyilik indekslerinin daha iyi uyum sağlaması için şekilde de görüldüğü gibi yeşil personel seçme ve yerleştirme ile yeşil performans yönetimi boyutlarında birer adet modifikasyon yapılmıştır. İlgili şekilde görüldüğü gibi faktör yükleri 0,31 ve üstü değerler almaktadır.

Şekil 1: YIKYÖ Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Uyum iyiliği indeksleri açısından literatürde her durum için geçerli tek ve kesin referans değeri bulunmamaktadır (Engel vd., 2003:52). Farklı araştırmacılar tarafından farklı limitler belirlenebilmektedir. Bununla birlikte literatürde genel kabul gören uyum iyiliği indekslerinin referans değerleri ile birinci düzey faktör analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. AGFI (,846) dışındaki tüm indekslerin kabul edilebilir sınır değerlerin üstünde olduğu görülmektedir. Fakat Kim vd. (2014:352) ile Njite & Parsa (2005)'e göre genel olarak AGFI için 0,80 ve üstü değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde değerlendirilebilir. Bu sebeple birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi için oluşturulan modelin kabul edilebilir seviyede olduğu görülmektedir.

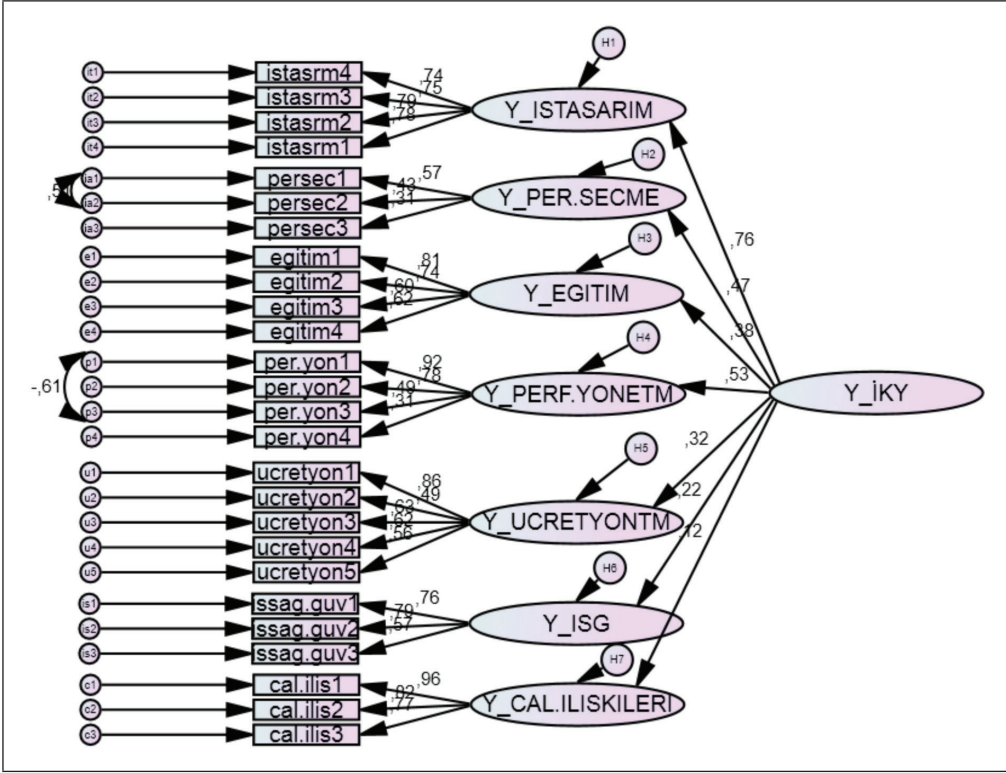
Tablo 3: YİKYÖ Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Referans Değerler*		Model Uyumu
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	
<i>X2 (Ki-Kare)</i>	-	-	523,243
<i>Sd (Serbestlik Derecesi)</i>	-	-	276
<i>X2 /Sd</i>	≤ 3	≤ 5	1,896
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,85-0,89	,879
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,85-0,89	,846
<i>IFI</i>	$\geq 0,95$	0,94-0,90	,905
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0,94-0,90	,903
<i>RMR</i>	$\leq 0,05$	0,06-0,08	,057
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,05$	0,06-0,08	,057
<i>SRMR</i>	0,00-0,05	0,05-0,10	,0668
<i>PNFI</i>		$>0,5$,694
<i>PGFI</i>		$>0,5$,691

Kaynak: Meydan, H. C. & Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.; Kırlioğlu, M. & Karakuş, Ö. (2019). Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algıları ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Toplum ve Sosyal Hizmet, 30(1), 88-120.

Meydan & Şeşen (2011) doğrulayıcı faktör analizi uygularken çok boyutlu ölçeklerin mutlaka ikinci düzey çok faktörlü modellerinin de test edilmesi gerektiğini belirtmektedirler. Standardize edilmiş değerlerin verildiği ikinci düzey faktör analizi faktör yapısı Şekil 2’de gösterilmiştir. Modifikasyon indeksleri incelendiğinde şekilde de görüldüğü gibi yeşil personel seçme ve yerleştirme ile yeşil performans yönetimi boyutlarında birer adet modifikasyon yapılmıştır. İlgili şekilde görüldüğü gibi faktör yükleri 0,31 ve üstü değerler almaktadır.

Şekil 2: YİKYO İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ait uyum indeksleri Tablo 4’te verilmiştir. AGFI ve CFI indeksleri dışındaki indeksler kabul edilebilir limitlerin üstünde iken bu indekslerin kabul edilebilir seviyeye çok yakın oldukları görülmektedir. Diğer taraftan AGFI indeksi alt limitinin ,080 olarak belirlenebileceğini ifade eden çalışmalar olduğu gibi (Kim vd., 2014:352; Horzum, 2011) CFI indeksinin kabul edilebilir sınır değerini 0,87 (Dunn, 2008) ve 0,89 (Kavas, 2016) olarak değerlendiren çalışmalar da bulunmaktadır. Bu sebeple ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde sınanan modelin yeterli seviyede uyum gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 4: YIKYÖ İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Referans Değerler*		Model Uyumu
	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	
<i>X2 (Ki-Kare)</i>	-	-	569,691
<i>Sd (Serbestlik Derecesi)</i>	-	-	290
<i>X2 /Sd</i>	≤ 3	≤ 5	1,964
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,85-0,89	,870
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,85-0,89	,843
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0,94-0,90	,890
<i>RMR</i>	$\leq 0,05$	0,06-0,08	,063
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,05$	0,06-0,08	,059
<i>SRMR</i>	0,00-0,05	0,05-0,10	,0769
<i>PNFI</i>		>0,5	,715
<i>PGFI</i>		>0,5	,719

Kaynak: Meydan, H. C. & Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Ankara: Deta Yayınılık.; Kırlioğlu, M. & Karakuş, Ö. (2019). Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algıları ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Toplum ve Sosyal Hizmet, 30(1), 88-120.

4.2. Ölçeğin Güvenirliğine Yönelik Bulgular

Güvenirlik, bir ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir. Güvenirlik çalışmaları için Cronbach Alfa Güvenirliği, alt üst gruplar farkına göre madde analizi ve iki yarı test güvenirlikleri analiz edilmiştir.

4.2.1. Cronbach Alfa Güvenirliği

Literatürde 0,7 ve üzeri α değerinin güvenilirlik için genel kabul gören değer olmasıyla birlikte 0,6 ile 0,7 arasındaki α değeri kabul edilebilir seviyeyi ifade etmektedir (Kılıç, 2016). Dört maddeden oluşan yeşil iş analizi ve tasarımı boyutunun Cronbach α değeri ,849; üç maddeden oluşan yeşil personel seçme ve yerleştirme boyutunun α değeri ,541; dört maddeden oluşan yeşil eğitim ve gelişim boyutunun α değeri ,775; dört maddeden oluşan yeşil performans yönetimi boyutunun α değeri ,688; beş maddeden oluşan yeşil ücret yönetimi boyutunun α değeri ,765; üç maddeden oluşan yeşil iş sağlığı ve güvenliği boyutunun α değeri ,743 ve üç maddeden oluşan yeşil çalışan ilişkileri boyutunun α değeri ise ,882 olarak bulunmuştur. Diğer taraftan Kılıç (2016) alt boyutlarda yer alan madde sayısının az olmasının güvenilirlik katsayılarının düşürebileceğini ifade etmektedir. Ölçek geliştirme, ölçek uyarlama gibi inceleme türü çalışmalarda 0,50 düzeyinde bulunan Cronbach'ın α katsayısının genel olarak kabul edilebilir olduğu belirtilmiştir (Wimmer & Dominick, 2003'ten akt. Çiğdem & Kurt, 2012). Diğer taraftan bir faktörün en az üç madde ile ölçülmesi önerildiğinden (Widaman,1993; Yurdabakan & Çüm, 2017) ölçekten madde çıkarılması yoluna gidilmemiştir. Dolayısıyla üç maddeden oluşan yeşil personel seçme ve yerleştirme boyutu için bulunan, 541 Cronbach

α değerinin güvenilirlik için yeterli olduğu söylenebilir. 26 maddeden oluşan ölçeğin genel Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise $\alpha=.787$ bulunmuştur.

4.2.2. Alt Üst Gruplar Farkına Göre Madde Analizi

Bir ölçeğin ayırt ediciliğini belirlemek amacıyla % 27'lik alt ve üst gruplar arasındaki farklılaşmayı gözlemlemek gerekmektedir (Evcı & Aylar, 2017). İki grubun ortalamaları karşılaştırılarak, aradaki farkın rastlantısal mı, yoksa istatistiksel olarak anlamlı mı olduğuna karar vermek istendiğinde "Bağımsız Gruplar t-testi" kullanılır (Gürsul & Çilengir, 2011:29).

Tablo 5: YİKYÖ t-Testi Sonuçları

	Alt / Üst	N	X̄	SS	Sd	t
Tüm Maddeler	Alt Grup	76	65,1447	4,80196	150	-36,021*
	Üst Grup	76	89,0395	3,22259	131,164	-36,021*

* p<0,05

Maddelerin ayırt edicilik güçleri için gerekli t değerleri ve anlamlılık düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 5'te sunulmuştur. Ölçeğin tüm maddeleri toplam puanları için alt %27'lik ve üst %27'lik gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (p<0,05).

Toplam puanlar üzerinden yapılan analizin yanında her bir maddenin ölçtüğü özellik açısından kişileri ayırt etmede ne kadar yeterli olduğu da değerlendirilmiştir. Her bir madde için üst %27 ile alt %27'lik grubun puan ortalamaları arasında yapılan t testi sonuçlarına göre her bir maddenin puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür(p<0,05).

4.2.3. İki Yarı Test Güvenirliği

Bu yöntemde form iki yarıya bölünüp her cevaplayıcının iki yarı formdan aldığı puanlar arasındaki korelasyon, Pearson Momentler Çarpımı katsayısı ile hesaplanır. Bu katsayı, yarı testin güvenilirlik katsayısıdır (Crocker & Algina, 1986). Testin tamamına ilişkin güvenilirlik katsayısı, Spearman Brown düzeltme formülü yardımıyla hesaplanır (Soğuksu & Alici, 2016:240). Korelasyon değerinin 0,70'ten yüksek olması iç tutarlılık anlamında güvenilirliğin yüksek olduğunu ifade eder. Yapılan analizler neticesinde Spearman-Brown iki yarı test güvenilirlik katsayısı .87 ve Guttman Split-Half korelasyon katsayısı .86 bulunmuştur. Bu değerler YİKYÖ'nün iç tutarlık katsayısının yüksek olduğunu göstermektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Yeşil insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları süreçlerinde, çalışanların çevresel etkileri en aza indirmelerine odaklı, çevreye duyarlı ofis ve iş modellerinin kullanıldığı, sürdürülebilir çevresel stratejiler oluşturmayı amaçlayan insan kaynakları sistemidir. İnsan kaynakları yönetimi ekibi kuruluştaki çevre yönetimi hedeflerine ulaşılmasında çok merkezi bir rol oynamaktadır. Günümüzde dünyanın dört bir yanındaki birçok kuruluş, çalışanların çevre yönetimine karşı farkındalıklarını arttırmak için insan kaynakları yönetimi politikalarının bir parçası olarak yeşil insan kaynakları girişimlerini stratejilerine dâhil etmiştir.

İnsan kaynakları politikalarının etkinliğini ve verimliliğini kontrol etmek için ilgili birimler tarafından bir takım ölçümlerin yapılması gerekmektedir. Yönetim danışmanı Drucker'a atfedilen bir sözde belirtildiği gibi "ölçemediğiniz hiçbir şeyi kontrol edemez, kontrol edemediğiniz hiçbir şeyi yönetemezsiniz". Alanyazında yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarına dair teorik ve pratik öneriler getirilse de uygulamaların etkinliğini ve çalışan algısını ölçmeye yönelik olarak çok az sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir (Shah, 2019). Bu sebeple yeşil insan kaynakları yönetimi uygulama ve süreçlerinin de birtakım ölçüm araçları ile takip edilmesi önemlidir. Ölçümler sayesinde elde edilecek veriler ve geri bildirimlerle, kurumlar yeşil uygulamalarla ilgili zayıf ve güçlü yönlerini tespit edebileceklerdir.

Bu çalışma YİKYÖ'nün Türkçe literatüre kazandırılması amacıyla yapılmıştır. Çalışmada Shah (2019) tarafından geliştirilen 28 madde ve 7 faktörden oluşan ölçeğin dilsel eş değerliliğini sağlamak amacıyla uzman kişiler tarafından Türkçe'ye uyarlanarak bir ölçek formu oluşturulmuştur. Yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda 2 maddenin geçerliliği sağlayamamasında dolayı ölçek formundan çıkarılmasına karar verilmiştir. Neticesinde yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil iş tasarımı, yeşil personel seçme ve yerleştirme, yeşil eğitim ve gelişim, yeşil performans yönetimi, yeşil ücret yönetimi, yeşil işçi sağlığı ve yeşil iş güvenliği ile yeşil çalışan ilişkileri olmak üzere yedi boyuttan oluşan ve 26 maddeyle ölçülebilen çok boyutlu bir yapı olduğu ortaya çıkmıştır. Çevre yönetimi sürecinde yöneticiler yeşil insan kaynakları yönetiminin tüm boyutlarını bu araştırmada test edildiği şekilde değerlendirebilirler.

Yeşil iş analizi ve tasarımı boyutu, çevresel unsurların iş tanımlarına dâhil edilmesini vurgulamaktadır ve her pozisyonda çevre koruma görevlerinin mevcut görevlerle entegrasyonunu içerir. Kuruluşların çevresel ve sosyal gereksinimlerini iş tanımlarına dâhil etmeleri önemlidir. Ayrıca, bir şirketin çevre koruma unsurlarına vurgu yapmak için yenilikçi roller ve pozisyonlar tasarlaması şirketin faydasına olacaktır. İnsan kaynakları yönetimi politikalarına "yeşil farkındalık" kriterlerinin dâhil edilmesi günümüz rekabet koşullarında önemli bir unsur haline gelmiştir.

Yeşil personel seçme ve yerleştirme boyutu şirketin stratejik insan kaynakları planlama sürecinin önemli bir unsurudur. Bu bağlamda çalışanların çevre koruma alanındaki faaliyetlerini yönlendirmek için güçlü ve geniş bir vizyonun oluşturulması önerilmektedir. Çevre koruma konusunda yetkin bireyleri işe almaya odaklanan bir işe alım politikası sayesinde yeşil kültüre daha kolay adapte olabilecek ve bu kültürü geliştirecek yetkin bireylerin şirkete kazandırılmasının önü açılacaktır. İşe alım süreçlerinde kağıt tüketiminin azaltılması ve süreçlerin dijital platformlara taşınması da gerekmektedir.

Yeşil eğitim ve gelişim boyutu, çevreye ilişkin bireysel ve kurumsal öğrenme faaliyetlerini içerir. Çevre koruma kültürü, karşılıklı bir öğrenme ortamı yaratılarak sağlanabilir. Periyodik olarak çevre yönetimi eğitimi veren bir kurum, çalışanların çevre duyarlılığını ve yeteneklerini istenilen seviyeye çıkarabilir. Çevre yönetimindeki eğitim ihtiyaçlarının da organizasyonda ilgili birimlerce periyodik olarak değerlendirilmesi önerilmektedir. Kuruluşların çevre koruma öğelerini eğitimin ana temaları olarak kullanmaları önemli hale gelmiştir.

Yeşil performans yönetimi boyutu, kuruluştaki tüm çalışanlar için çevresel hedeflerin oluşturulmasını ve ölçülmesini içerir. Çalışanların performansını değerlendirmek için yeşil kriterler kullanılabilir. Ahmad (2015), performans yönetimi uygulamasında yeşil performans

göstergelerinin büyük öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Kurumlar maddi ödüller yanında özellikle parasal olmayan ödüller de kullanarak çalışanlarının yeşil performanslarını teşvik edebilirler.

Yeşil ücret yönetimi boyutu, işgücünün çevresel hedeflere yönelik motivasyonunu sağlayan maddi ödüllerin kullanılmasını gerektirmektedir. Bu hususta övgü ve taktir gibi parasal olmayan ödüller de çalışanın motive olması açısından önemlidir. Bu ödüller çevresel sürdürülebilirlik davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Yeşil iş sağlığı ve güvenliği boyutunda kurumlar, işgücünün sağlığını ve güvenliğini sağlamak ve onlara uygun bir çalışma ortamı sağlamak için yeşil stratejiler geliştirebilir ve uygulayabilirler. Yeşil çalışan ilişkileri boyutu ise, kuruluşun bireylere yeşil öneri faaliyetlerine katılmaları için fırsatlar sunmasını içerir. Çalışanlar çevresel karar alma süreçlerine katılmaya teşvik edilebilirler. Onların katılımı bilgi ve becerilerinin en iyi şekilde kullanılmasını sağlamakta ve kurumun çevresel performans artışına katkıda bulunmaktadır.

Sonuç olarak; küreselleşmenin etkisiyle boy gösteren yoğun rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve varlığını devam ettirebilmeleri ekonomik, sosyal ve çevresel olarak üçlü bir sacayağı üzerinde şekillenmiş olan sürdürülebilir yönetim anlayışını tüm işletme fonksiyonları üzerine entegre etmeleriyle mümkündür. Yeşil insan kaynakları da çevresel sürdürülebilirlik ile ilgili gereksinimleri karşılamak için sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeşil insan kaynakları ile ilgili Türkçe kaynakların gelişime açık olması nedeniyle Türkçe literatüre katkısı ve YİKYO'nun Türk literatürüne kazandırılması açısından bu çalışmanın pek çok araştırmacıya fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Uyarlanmış ölçeklerin varlığı çok kültürlü ve çok merkezli araştırmaların yapılmasını kolaylaştıracak ve araştırmacıların uluslararası işbirliklerine de katkı sağlayacaktır (Çapık vd., 2018).

Bundan sonraki çalışmalarda farklı sektörlerde ya da bölgelerde çalışma evreni daha geniş yelpazede ele alınabilir. Daha kapsamlı bir çalışma yapılması şüphesiz literatüre daha fazla katkı sağlayacaktır. Test-tekrar test yöntemiyle ölçeğin güvenilirlik çalışmaları ve ölçüt bağımlı geçerliliği ile geçerlik çalışmaları derinleştirilebilir. Sonraki nicel çalışmalarda ölçeğin farklı araştırma modelleri ile test edilmesi uygulamacıların ölçeğin psikometrik özellikleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarını sağlayacaktır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmanın yazarları olarak makaleye eşit oranda katkı sağlamış olduğumuzu beyan ederiz.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmanın sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederiz.

Kaynakça

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1), 1-13.
- Akyüz, H. E. (2018). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P. & Nawaratne, N. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-16.
- Aykan, E. (2017). Gaining a competitive advantage through green human resource management, corporate governance and strategic decision making. *Okechukwu Lawrence Emeagwali, IntechOpen*.
- Balaban, Ö. & Özkan, S. A. (2019). Yeşil insan kaynakları yönetimine ve fonksiyonlarına genel bir bakış. *Uluslararası Marmara Fen ve Sosyal Bilimler Kongresi (Bahar)*, 26 – 28 Nisan, Kocaeli, Bildiriler Kitabı (Sosyal Bilimler), 1004-1012.
- Brekke, K. A. & Nyborg, K. (2008). Attracting responsible employees: Green production as labor market screening. *Resource and Energy Economics*, 30(4), 509-526.
- Brislin, R. W., Lonner W. J. & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. New York: John Wiley - SonsPub.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. A., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (9.baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Collier, J. & Esteban, R. (2007). Corporate social responsibility and employee commitment. *Business Ethics: A European Review*, 16(1), 19-33.
- Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Holt, Rinehart and Winston, Orlando: 6277 Sea Harbor Drive, FL 32887.
- Çapık, C., Gözüm, S. & Aksayan, S. (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: Güncellenmiş rehber. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(3), 199-210.
- Çiğdem, H. & Kurt, A. A. (2012). Yansıtıcı düşünme ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 475-493.
- Daily, B. F. & Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539-1552.
- Deepika, R. & Karpagam, V. (2016). A study on green HRM practices in an organization. *International Journal of Applied Research*, 2(8), 426-429.
- Ditz, D. W., Ranganathan, J. & Banks, R. D. (1995). *Green ledgers: Case studies in corporate environmental accounting*. Washington: World Resources Institute.
- Dunn, K. S. (2008). Development and psychometric testing of a new geriatric spiritual well-being scale. *International Journal of Older People Nursing*, 3(3), 161-169.
- Ektirici, A., Çelik, V. O. & Yılmaz, İ. (2016). Beden eğitimi öğretmeni etkililiği özdeğerlendirme formu: Ölçek uyarlama çalışması. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 31-41.
- Engel, K. S., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), 23-74.
- Evcı, N. & Aylar, F. (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik düzeyleri öz-algı ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi (GEBD)*, 3(1), 44-58.

- Forman, M. & Jørgensen, M. S. (2001). Green supply chain management strategies-experiences from the Danish textile sector. IPL.
- Gholami, H., Rezaei, G., Saman, M. Z. M., Sharif, S. & Zakuan, N. (2016). State-of-the-art Green HRM System: Sustainability in the sports center in Malaysia using a multi-methods approach and opportunities for future research. *Journal of Cleaner Production*, 124, 142-163.
- Gürsul, F. & Çilengir, S. (2011). Bilimsel araştırmalarda veri analizi ve yorumlanması. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Hameed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z. & Naeem, R. M. (2020). Do green HRM practices influence employees' environmental performance?. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1061-1079.
- Horzum, M. B. (2011). Adaptation of web pedagogical content knowledge survey to Turkish. *Elementary Education Online*, 10(1), 257-272.
- Ivancevich, J. M. (1995). *Human resource management*. Chicago: Irwin, IL.
- Jabbar, M. H. & Abid, M. (2015). A study of green HR practices and its impact on environmental performance: A review. *MAGNT Research Report*, 3(8), 142-154.
- Jabbour, C. J. C., Teixeira, A. A. & Jabbour, A. B. L. D. S. (2013). Environmental training in organizations with ISO 14001 certification: A multiple case study and identification of co-evolution with environmental management. *Production*, 23(1), 80-94.
- Jackson, S. E., Renwick, D., Jabbour, C. & Muller, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special **issue**. *Zeitschrift für Personalforschung*, 25, 99-116.
- Jong, J. Y. & Yusoff, Y. M. (2016). Studying the influence of strategic human resource competencies on the adoption of green human resource management practices. *Industrial and Commercial Training*, 48(8), 416-422
- Karakoç, F. Y. & Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası Dergisi*, 13(40), 39-49.
- Karasar, N. (2002). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavas, A. B. (2016). Kariyer karar ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(38), 159-168.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kırılıoğlu, M. & Karakuş, Ö. (2019). Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algıları ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(1), 88-120.
- Kim, S., Kim, M. J., Valentini, N. C. & Clark, J. E. (2014). Validity and reliability of the TGMD-2 for South Korean children. *Journal of Motor Behavior*, 46(5), 351-356.
- 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.
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People management commitment to environmental sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*, 1, 244-252.
- Meydan, H. C. & Şeşen, H. (2011). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meydan, H. C. & Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Naong, M. N. (2014). The impact of skills-development training on lower-level employee's motivation and job satisfaction—A case-study of five South African companies. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 369-380.
- Njite, D. & Parsa, H. G. (2005). Structural equation modeling of factors that influence consumer internet purchase intentions of services. *Journal of Services Research*, 5(1), 43.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Oncer, A. Z. (2019). Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Teorik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 199-208.
- Paillé, P., Valéau, P. & Renwick, D. W. (2020). Leveraging green human resource practices to achieve environmental sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 260, 121-137.
- Patton, K. R. & Daley, D. M. (1998). Gainsharing in Zebulon: What do workers want?. *Public Personnel Management*, 27(1), 117-131.
- Pham, N. T., Hoang, H. T. & Phan, Q. P. T. (2019). Green human resource management: A comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845-878.
- Pillai, R. & Sivathanu, B. (2014). Green human resource management. *Zenith International Journal of Multidisciplinary Research*, 4(1), 72-82.
- 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.
- Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 771-785.
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R. & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762.
- Soğuksu, Y. B. & Alici, D. (2016). Eşdeğer yarılar güvenilirliğinin farklı homojenlik düzeylerindeki örneklem büyüklüklerinde, test uzunluğuna, yarıya bölme yöntemlerine ve güvenilirlik kestirme tekniklerine göre incelenmesi. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 12(1), 237-252.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y. Pall, P. & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56 (1), 31-55.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Uçar, Z. & Işık, M. (2019). Yeşil insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları. İçinde Ç. Orçun, O. B. Sezgin, (ed.) *Yeşil işletmecilik* (ss. 215-238). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Uslu, Y. D. & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Third Sector Social Economic Review*, 52(3), 66-81.
- Wehrmeyer, W. (1996). Green policies can help to bear fruit. *People Management*, 2, 38-40.
- Widaman, K. F. (1993). Common factor analysis versus principal component analysis: Differential bias in representing model parameters. *Multivariate Behavioral Research*, 28(3), 263-311.
- Wimmer, R. D. & Dominick, J. R. (2003). *Mass media research*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y. & Fawehinmi, O. O. (2019). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*, 27(7), 2005-2027.

- Yurdabakan, İ. & Çüm, S. (2017). Scale development in behavioral sciences (based on exploratory factor analysis). *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 11(2), 108-126.
- Zeynivandnezhad, F., Rashed, F. & Kanooni, A. (2019). Exploratory factor analysis for TPACK among mathematics teachers: Why, what and how. *Anatolian Journal of Education*, 4(1), 59-76.
- 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.
- Zoogah, D. B. (2011). The dynamics of Green HRM behaviors: A cognitive social information processing approach. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 117-139.

Ek: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği (YİKYÖ)

Boyutlar	Maddeler	İfadelere Katılma Derecesi
Yeşil İş Tasarımı	1 Şirketim, kurumdaki her bir pozisyona çevrenin korunması ile ilgili çeşitli sorumluluklar yüklemiştir.	1 2 3 4 5
	2 Şirketim, iş tanımları ve şartnamelerine kurumun yeşil ve sosyal ihtiyaçlarını dâhil etmiştir.	1 2 3 4 5
	3 Şirketim iş şartnamelerinde yeşil yeteneklere belirgin bir unsur olarak yer vermektedir.	1 2 3 4 5
	4 Şirketim, çevre koruma konularının önemini ortaya koymak için yenilikçi iş pozisyonları tasarlamakta ve hayata geçirmektedir.	1 2 3 4 5
Yeşil Personel Seçme ve Yerleştirme	5 Şirketimiz “yeşil farkındalık (Çevre Bilinci)” kriterini insan kaynakları istihdam politikalarına dahil etmektedir.	1 2 3 4 5
	6 Kuruluşumuz yeşil işveren markası oluşturma amacıyla yeşil kriterleri uygulamaya önem veren adayları işletmeye çekmektedir.	1 2 3 4 5
	7 Şirketimde yeşil bilgi, beceri ve hedeflerin yayılmasını sağlayan bir iletişim ortamı vardır.	1 2 3 4 5
Yeşil Eğitim ve Gelişim	8 Şirketim çevre yönetimi konusunda kimin eğitime ihtiyacı olduğunu belirler.	1 2 3 4 5
	9 Şirketim, öğrenilen içeriği işte uygulamak için yönetici ve çalışma arkadaşları desteği olup olmadığını değerlendirir.	1 2 3 4 5
	10 Şirketim çevre koruma unsurlarını yeşil eğitimin ana temaları olarak kullanır.	1 2 3 4 5
	11 Kuruluşum, çalışanların çevresel yönetim konusunda farkındalık, yetenek ve bilgi birikimini geliştirmek için çevresel yönetim eğitimi vermektedir.	1 2 3 4 5
Yeşil Performans Yönetimi	12 Şirketimiz, organizasyon genelinde her çalışan için yeşil hedefler, amaçlar ve görevler belirlemektedir.	1 2 3 4 5
	13 Şirketimde çalışan performansını değerlendirmek için yeşil kriterler kullanılmaktadır.	1 2 3 4 5
	14 Şirketim yeşil hedeflere uyulup uyulmadığını ve yeşil hedeflerin karşılanıp karşılanmadığını takip etmektedir.	1 2 3 4 5
	15 Şirkette standartların ötesinde performans gösteren yetenekli bireyler belirlenmekte ve çevre yönetimine katkılarına göre ödüllendirilmektedirler.	1 2 3 4 5

Ek devam

16	Yeşil Ücret Yönetimi	Ücret sistemimiz çevrenin korunmasına yönelik katkıları takdir etmekte ve ödüllendirmektedir.	1	2	3	4	5
17		Şirketim yeşil beceri kazanımını ödüllendirmektedir.	1	2	3	4	5
18		Şirketim yeşil eğitim programlarına katılımı ödüllendirmektedir.	1	2	3	4	5
19		Şirketim, çevre yönetimine katkıları ücretli izin, özel izin, çalışanlara ve ailelerine hediyeler verme gibi parasal olmayan ödüller aracılığıyla ödüllendirmektedir.	1	2	3	4	5
20		Şirketim çalışanların yeşil girişimlerini kurum genelinde tanıtarak ve överek takdir etmektedir	1	2	3	4	5
21	Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği	Şirketim herkese yeşil bir iş ortamı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
22		Şirketim olumsuz çalışma şartlarının neden olduğu işle ilgili hastalıkları ve çalışanların kaygılarını azaltmak için yeşil girişimlerde bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
23		Şirketim uygun iş ortamı oluşturmak, çeşitli sağlık problemlerinden kaçınmak, işgücü sağlığını iyileştirmek ve iş güvenliğini sağlamak için stratejiler geliştirmekte ve uygulamaktadır.	1	2	3	4	5
24	Yeşil Çalışan İlişkileri	Şirketim çevre koruma kültürüne ve yeşil uygulama önerilerine önem vermektedir.	1	2	3	4	5
25		Kuruluşum yeşil önerilerin planlanması aşamasında çalışanlara katılım sağlayabilme imkânı sunmaktadır.	1	2	3	4	5
26		Kuruluşum yeşil ihbar ve danışmanlık hizmeti sunmaktadır.	1	2	3	4	5

1= Kesinlikle Katılmıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

Since it is a new concept in the literature, there is a need for in-depth theoretical and applied research in the field of green human resources management. Through quantitative studies, it should be assessed whether green human resources management practices are applied in organizations, to what extent they are applied, and how these practices are perceived by employees. Since organizations need tools to determine their success levels in green human resources management practices, a scale adaptation for green human resources management has been made in this study. The items of a scale measuring the structure of green human resources management practices were translated into Turkish by experts and validity and reliability of the scale were assessed. This study aims to provide a Turkish form of the scale to literature and to use it as a data collection tool in future studies. Therefore, this study seeks an answer to the question “Is the Turkish version of the Green Human Resources Management Scale a valid and reliable measurement tool?”

Literature Review

Green human resources management is based on establishing a balance between human resource management policies, systems, practices and environmental management activities. Green human resource management involves developing environmentally friendly human resource policies and initiatives that can result in greater productivity and better employee engagement. Green human resource management practices can be sorted as green job analysis and design, green recruitment and selection, green training and development, green performance management, green compensation management, green health and safety and green labor relations.

Methodology

In the study, the scale developed by Shah (2019) was adapted into Turkish and the necessary permission was obtained from the author beforehand. Back- translation method suggested by Brislin et al. (1973) was used in translation process.

Language validity was ensured by correcting the items that disrupted the meaning integrity and were difficult to understand. The scale items were pre-tested by 27 employees working in the human resource departments and the suggestions of the participants were taken into account. In the current study it has been used this scale whose compatibility with Turkish culture was proven. Data were collected through convenience sampling method, which is one of the non-probability sampling methods. The scale data, collected by survey technique with 28 items, were obtained from a total of 279 employees, who are managers at various positions or working in human resource departments in December 2019. The research was conducted on the employees of companies in various sectors, including 12 companies in Aydın, 7 companies in İzmir, 11 companies in Denizli and 5 companies in Muğla. Respondents rated 28 statements on a 5-point Likert-type scale (1 = strongly disagree; 5= strongly agree). It was determined that the final data were normally distributed. Reliability and construct validity analyzes were carried out by SPSS and AMOS statistical software packages, and the validity of the scale was ensured by exploratory and confirmatory factor analyzes.

Results and Conclusions

This study aims to adopt English form of green human resources management scale into Turkish language. The original scale consists of 28 items and 7 factors and linguistic equivalence of the scale was ensured by Turkish language experts. According to exploratory factor analysis results, the validity of 2 items could not be ensured, so it was decided to remove these two items from the scale. As a result of the analyzes, green human resources management scale consists of seven dimensions including green job analysis and design, green recruitment and selection, green training and development, green performance management, green compensation management, green health and safety and green labor relations. These results show that the scale consists of multidimensional constructs that could be measured with totally 26 items. Ultimately, it was determined that the Turkish version of the green human resources management scale is a reliable and valid scale.