

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'YE UYARLAMASI¹



Makale Gönderim Tarihi: 20.01.2021 Yayına Kabul Tarihi: 03.05.2021

Kafkas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
KAÜİBFD
Cilt, 12, Sayı 23, 2021
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Ali ERBAŞI
Prof. Dr.
Selçuk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Konya, Türkiye
ali_erbasi@hotmail.com
ORCID ID: 0000-0001-5709-9775

ÖZ | Bu araştırmanın amacı, Dumont, Shen ve Deng (2017) tarafından geliştirilen “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları” ölçeğini Türkçe’ye uyarlamaktır. 153 çalışandan toplanan verilere uygulanan açıklayıcı faktör analizi bulguları ile tek faktörlü ve %63.264 toplam varyans oranına sahip bir yapı elde edilmiştir. Verilere uygulanan doğrulayıcı faktör analizi ile bu yapının geçerliği sınanmıştır. Uyum iyiliği değerlerinden χ^2/SD , RMSEA, GFI, CFI, IFI, RFI, NFI, TLI, RMR mükemmel derecede, SRMR ve AGFI iyi derecede uyumlu bulunmuştur. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda $\alpha=0.881$ cronbach alfa değerine ve madde toplam korelasyonları açısından 0.783 ile 0.609 aralığında değerlere ulaşılmıştır. Ayrıca alt ve üst gruptaki madde puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Sonuçta Türk kültürü için güvenilir ve geçerli bir ölçek (Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeği) elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları, yeşil İKY, ölçek uyarlama

JEL Kodu: M12, O15, Q56

Alan: İşletme

Türü: Araştırma

DOI: 10.36543/kauibfd.2021.012

Atıfta bulunmak için: Erbaşı, A. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğinin Türkçe’ye uyarlaması. *KAÜİBFD*, 12(23), 247-262.

¹ İlgili çalışmanın etik kurallara uygunluğu beyan edilmiştir.

ADAPTATION TO TURKISH OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES SCALE



Article Submission Date: 20.01.2021 Accepted Date: 03.05.2021

Kafkas University
Economics and Administrative
Sciences Faculty
KAUJEASF
Vol. 12, Issue 23, 2021
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Ali ERBAŞI
Prof. Dr.
Selçuk University
Economics and Administrative
Sciences Faculty
Konya, Turkey
ali_erbasi@hotmail.com
ORCID ID: 0000-0001-5709-9775

ABSTRACT | The purpose of this research is to adapt the "Green Human Resource Management Practices" which is developed by Dumont, Shen and Deng (2017) into Turkish language. According to the results of the exploratory factor analysis (EFA) applied to the data collected from 153 employees, it is determined that a structure with one factor and 63.264% total variance was obtained. The validity of this structure was tested with the confirmatory factor analysis (CFA) applied to the data. The goodness of fit values that χ^2/SD , RMSEA, GFI, CFI, IFI, RFI, NFI, TLI, RMR and AGFI were found to be perfectly compatible, SRMR and AGFI were found to be well matched. As a result of the reliability analysis, $\alpha = 0.881$ cronbach alpha value and values between 0.783 and 0.609 in terms of item total correlations were reached. In addition, the difference between the item score averages in the lower and upper groups was found to be significant. As a result, a valid and reliable scale (Green human resources management practices scale) for Turkish culture has been obtained.

Keywords: Green human resource management practices, green HRM, adaptation of scale

Jel codes: M12, O15, Q56

Scope: Business Administration

Type: Research

1. GİRİŞ

Yeşil konsepti, kavramsallaştırılması için çeşitli arayışlar içinde olunan güncel bir kavramdır. Yeşil kavramı, farklı bilim alanlarında yaygın olarak incelenen bir konudur. Bu kapsamda yaşanan gelişmeler, işletme alanını da etkisi altına almış ve son yıllarda yeşil kavramının çeşitli işletme uygulamalarına entegrasyonuna yönelik çok sayıda araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. İşletmelerin özellikle üretim süreçlerinde çevreye verdikleri zararlar dikkate alındığında, çevre yönetimine katkı sağlaması gereken en önemli analiz birimlerinden biri olduğu aşikardır. Bu bağlamda yeşil kavramı işletmenin alt fonksiyonlarında uygulama alanı bulmaktadır. Özellikle yeşil işletme, yeşil yönetim, yeşil muhasebe, yeşil tedarik, yeşil finansman gibi her bir işletme fonksiyonunun çevreye katkı sağlayacak çevre dostu uygulamalara yer vermeye çalıştığı görülmektedir. İşletme biliminde yeşil kavramına yönelik yaşanan bu hızlı gelişmeler beraberinde yönetim alanı için yeşil örgütsel davranış, yeşil yönetim, yeşil insan kaynakları yönetimi gibi çeşitli kavramların tartışılmasına zemin hazırlamıştır. Ancak bu kavramların birçoğu, yabancı yazında kullanıldıkları şekliyle araştırmalara konu olmaktadır. Bu yeni kavramların Türk yönetim yazınında daha güvenilir şekilde kullanılabilmesi için ölçülmesine yönelik arayışlara ihtiyaç bulunmaktadır.

Yönetim kademesinin, örgütlerde çevre dostu bir insan kaynakları yapısı oluşturabilmek için birtakım araçları kullanması gerekmektedir. Bu bağlamda örgütlerin çevreye zarar vermeyen hatta çevreye fayda sağlayabilecek bir takım politika ve uygulamaları hayata geçirmesi gerekmektedir. Çevre dostu politika ve uygulamaların insan kaynakları yönetimi (İKY) açısından değerlendirilmesine yeşil İKY, yeşil insan kaynaklarının örgüt içinde uygulanabilmesi için kullanılan araçlara yeşil İKY uygulamaları adı verilmektedir. Başka bir deyişle örgütlerde etkili bir insan kaynakları oluşturma süreçlerinin çevreye zarar vermeden hatta çevreye katkı sağlayacak şekilde yönetilmesi çabaları yeşil İKY, bu çabaların hayata geçirilmesi için kullanılan politika ve araçlar yeşil İKY uygulamaları olarak adlandırılmaktadır.

Yeşil İKY uygulamaları, son dönemlerde popüler bir kavram haline gelmiştir. Yöneticiler yeşil İKY uygulamaları ile özellikle çevreye duyarlı bir örgüt iklimi oluşturmak, çevreye duyarlı çalışanlar oluşturabilmek ve çevreye katkı sağlayarak zarar vermemek gibi nedenlerden dolayı ilgilenmektedirler. Ancak yeşil kavramının örgütsel uygulamalara entegrasyonu konusu yazında yeni bir konu olmasından dolayı farklı uygulamalar türetilmekte ve farklı açılardan ele alınmaktadır. Yeşil kavramını insan kaynakları alanında uygulayan yeşil İKY’de kullanılan uygulamalar açısından da durum aynı şekildedir.

Günümüzde önemli sayıda örgüt tarafından küresel bağlamda yeşil İKY

uygulamalarının hayata geçirildiği görülmektedir. İşletmeler ve diğer örgütler tarafından uygulanmakta olan ve uygulanacak olan bu yeşil İKY uygulamalarının araştırılması ve sentezlenmesi, İKY alanına akademik ve pratik olarak önemli katkılar sağlamaktadır (Arulrajah, Opatha & Nawaratne, 2015, s. 1). Yeşil İKY, organizasyonun yönetimini ve üretkenliğini iyileştirmede hayati öneme sahiptir. Yeşil İKY ile ilgili alan yazında çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Ancak bunlar örgütlere rehberlik sağlamak için yeterli düzeyde değildir (Arzaman vd., 2018, s. 347). Çünkü yapılan araştırmalar göstermektedir ki İKY uygulamaları ile yeşil konsepti arasındaki temel sorunsal, örgütlerde yeşil kültürünün nasıl benimsenip uygulanacağı ve insan kaynaklarına yönelik uygulamaların yeşile entegrasyonunda izlenecek yol konusundadır ve bu konuda alan yazında yeterli miktarda araştırma bulunmamaktadır (Uslu & Kedikli, 2017, s. 68). Bu bağlamda yeşil yönelimli İKY uygulamalarına yönelik daha çok sayıda araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır. Bu ihtiyaçtan hareketle bu araştırmada Dumont vd. (2017) tarafından geliştirilen “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları” ölçeğini Türkçe’ye uyarlamak amaçlanmıştır.

Çalışmanın girişten sonraki ikinci başlığında yeşil İKY uygulamaları kavramsal açıdan ele alınmış, üçüncü başlığında uygulamada izlenen yöntemle ilişkin bilgiler aktarılmış, dördüncü başlığında araştırma bulguları verilmiş, beşinci ve son bölümünde ise elde edilen sonuçlar tartışılmıştır.

2. YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI

Yeşil İKY, iyi uyumlu hale getirilmiş ve örgütün yeşil girişimlerini desteklemeyi amaçlayan bir dizi İKY uygulamasının kullanılmasıdır (Gjika & Koli, 2019, s. 65). Başka bir deyişle yeşil İKY, çevre yönetimini iyileştirmek için örgütlerde uygulanan yeni bir yaklaşımdır (Arzaman, Omar & Khalid, 2018, s. 347). Yazında bu konuda geliştirilmiş tanımlardan da yola çıkarak yeşil İKY uygulamaları, çevrenin sürdürülebilir kılınması için örgüt yönetimi tarafından gerçekleştirilen İKY uygulamaları olarak tanımlanabilir.

Yeşil İKY uygulamalarına yönelik yapılan çalışmalar, genellikle geleneksel olarak tanımlanan İKY uygulamalarının yeşile entegrasyonlarını kapsamaktadır. Bu bağlamda Arulrajah vd. (2015, s. 1-2) yeşil İKY uygulamalarını, insan kaynakları yönetiminin 12 geleneksel fonksiyonunun yeşil uygulamalara sentezlenmesi olarak değerlendirmektedir. Bu geleneksel fonksiyonlar Al Mamun (2019, s. 15) tarafından 21. yüzyılda insan kaynakları uzmanlarının, sürdürülebilir bir ortam sağlamak ve organizasyon adına rekabet avantajı elde etmek için yeşil ipuçlarını geleneksel insan kaynakları işlevlerine yerleştirmek gerektiği vurgusuyla değerlendirilmiştir. Burada bahsi geçen geleneksel İKY fonksiyonları iş tasarımı, iş analizi, insan kaynakları planlaması, işe alım, seçme, oryantasyon, performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme,

ödül yönetimi, disiplin yönetimi, sağlık ve güvenlik yönetimi, çalışan ilişkileri olarak ele alınmıştır. Beri, Thakur ve Gupta (2020) bu 12 fonksiyonu rol oluşturma, iş tanımı, insan kaynaklarını hazırlama, performans değerlendirme, işe alma, tedarik, kiralama, eğitim ve geliştirme, müfredat yönetimi, teşvik yönetimi, sağlık ve güvenlik yönetimi, işyeri ilişkileri olarak ele almış ve değerlendirmiştir. Yazarlar bu geleneksel İKY fonksiyonlarından yola çıkarak yeşil İKY uygulamalarını yeşil işe alma ve seçme, yeşil eğitim ve geliştirme, örgütsel kültürün yeşil yönetimi, yeşil performans yönetimi ve değerlendirme, yeşil çalışan güçlendirme ve katılım, yeşil tazminat ve ödül olmak üzere 6 başlık altında modellemiştir. Abdeen ve Ahmed (2019) çalışmalarında yeşil İKY uygulamalarını 4 ana başlık altında değerlendirmiştir. Bunlar yeşil işe alım ve seçim, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil performans yönetimi, yeşil ödül ve ödemedir. Örgütlerde İKY politika ve uygulamalarının nasıl yeşile entegre edildiğini tanımlayabilmek için Gjika ve Koli (2019, s. 65-66) işe alım, yeşil odaklı seçim, eğitim, performans ve değerlendirme sistemleri, ödül sistemi ve tazminat planları olarak 5 başlıkta değerlendirme yapmışlardır.

Bu geleneksel ve geliştirilmiş başlıklar çerçevesinde yeşil İKY uygulamalarının çıktıları çalışanların gönüllü yeşil davranışı, kurumsal sorumluluk faaliyetleri, sürdürülebilir gelişim, çevre performansı, çevresel oryantasyon, çalışanların örgütsel bağlılığı, çalışanların çevre dostu davranışları, çalışanların yaşam tarzı, çalışanların iş performansı, çalışanların işyerindeki yeşil olmayan çıktıları (çalışan görev performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti gibi) olarak ele alınmaktadır (Esen ve Çalışkan, 2019, s. 59). Bu çıktılar elde edilebilmesi için gerekli olan yeşil İKY uygulama aşamaları ise Milliman ve Clair (1996) tarafından (1) Bir rehber olarak çevreci bir vizyon belirlemek, (2) Çevreci vizyon ve amaçların paylaşılabilmesi için çalışanları eğitmek, (3) Çalışanların çevreci performanslarını değerlendirmek, (4) Ödül programlarını kullanarak çalışanların çevreci faaliyetlerini takdir etmek olarak sunulmaktadır (Abdeen & Ahmed, 2019, s. 176).

Yazında yeşil İKY uygulamalarının işletmelerdeki yansımalarını inceleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Al Mamun (2019, s. 19) çalışmasında Bangladeş'teki farklı endüstrilerdeki insan kaynakları yöneticilerinin yeşil İKY uygulamalarına örgütlerinde yer vermediklerini, ancak bu alanda farkındalıklarının yüksek olduğunu ve gelecekte yeşil İKY uygulamalarına yer vermek istediklerini tespit etmiştir. Bhutto ve Aurazeb (2016) örgütteki yeşil işe alma, yeşil eğitim ve gelişim, yeşil öğrenme olmak üzere üç yeşil İKY değişkeninin firma performansı üzerindeki etkisini Pakistan'daki firmaların insan kaynakları yöneticileri üzerinde değerlendirmiş ve üç değişkenin de firma performansı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisi

olduğunu belirlemişlerdir. Jirawuttinunt ve Limsuwan (2019) yeşil İKY uygulamalarının firma performansı üzerindeki etkilerini Tayland'daki ISO 14000 sertifikalı insan kaynakları yöneticileri üzerinde değerlendirmiş ve yeşil işe alma ve seçim, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil ödül ve tazminat, yeşil performans yönetimi olmak üzere 4 yeşil İKY uygulamasının firma performansı üzerinde yeşil entelektüel sermaye ve çevre performansı aracılığıyla doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini bulmuşlardır.

Islam, Jantan, Yusoff, Chong ve Hossain (2020) yeşil İKY uygulamalarının turizm sektöründeki çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini 3-4-5 yıldızlı otel örneğinde incelemiş ve sonuçta işten ayrılma niyeti üzerinde sadece yeşil katılım ile yeşil ödeme ve ödül değişkenlerinin etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Mohammad, Bibi, Karim ve Durrani (2020) yeşil İKY uygulamaları ile yeşil tutku arasında istatistiksel açıdan pozitif bir ilişki tespit etmiş ve yeşil İKY uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide çalışanların yeşil tutkusunun aracı rolü olduğunu bulgulamışlardır. Yashik ve Mathew (2020) çalışmalarında yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil ödül ve tazminat, yeşil performans değerlendirme, yeşil tanıtım gibi yeşil İKY uygulamalarının hastane çalışanlarının çevre performansı ve yeşil davranışları ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Karmoker, Zannat ve Roy (2020) çalışmalarında yeşil İKY uygulamalarının (yeşil işe alım ve seçim, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil performans değerlendirme, yeşil ödül ve tazminat) otel çalışanlarının yeşil davranışları üzerinde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Adriana, Fahira, Nailissa'adah ve El Maula (2020) yaptıkları teorik değerlendirmeler neticesinde yeşil işe alım ve seçim, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil performans yönetimi, yeşil katılım, yeşil ödeme ve ödül gibi yeşil insan kaynakları uygulamaları ile örgütlerdeki görev yönlü ve gönüllü yeşil çalışan davranışları arasında ilişki olduğunu vurgulamaktadırlar. Saifulina, Carballo-Penela ve Ruzo-Sanmartin (2020) yeşil İKY uygulamalarının çalışanların çevreci davranışları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Al-Ghazali ve Afsar (2020) yeşil İKY uygulamalarının çalışanların yeşil yaratıcılıkları üzerindeki etkisini incelemiş, bu ilişkiye yeşil davranış niyetinin aracı etkisini değerlendirmiştir. Suudi Arabistan'daki çeşitli endüstrilerdeki 437 çalışandan elde edilen veriler sonucunda yeşil İKY uygulamalarının yeşil yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği ve bu ilişkiye yeşil davranış niyetinin kısmi aracılık yaptığı ortaya konulmuştur. Esen ve Çalışkan (2019) yeşil İKY uygulamalarının çevresel sürdürülebilirlik üzerindeki etkisini teorik olarak incelemişlerdir. Bu bağlamda çevresel faktörlerle ilgili sorumluluk sahibi örgütlerin yeşil amaçlara ulaşmayı daha çok arzuladıklarını vurgulamaktadırlar.

Görüldüğü üzere yeşil İKY uygulamalarına yönelik yazında çeşitli

araştırmalar yer almaktadır. Buna yönelik araştırmaların çok büyük bir kısmı teorik değerlendirmeler yaparken bir kısım araştırmalar ampirik nitelik taşımaktadır. Son yıllarda daha da artış göstermiş olan bu alandaki araştırmaların içinde, yeşil İKY uygulamalarının ölçümüne yönelik birtakım arayışlar da bulunmaktadır. Bu arayışların doğal bir sonucu olarak da çeşitli ampirik araştırma bulgularına yer verilmektedir. Ancak yabancı yazında görülen kavramın ölçümüne yönelik arayışları, ulusal yazın açısından söylemek mümkün değildir. Ulusal yazında yer alan kısıtlı arayışların geliştirilmesi ve artırılması, kavramın anlaşılması ve pratikte uygulanabilmesi için son derece önemlidir. Bu bağlamda ulusal yazında yeşil İKY uygulamalarına yönelik ölçme araçlarının geliştirilmesi ya da uygun ölçme araçlarının Türk kültürüne uyarlanması alan yazın açısından önemli bir ihtiyaçtır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Etik kurul izin belgesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’nun 02.11.2020 tarih ve 88037 sayılı 5 nolu kararı ile alınmıştır.

3.2. Orijinal Ölçek

Yeşil İKY uygulamalarına yönelik orijinal ölçek, Dumont vd. (2017) tarafından geliştirilen “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları” ölçeğidir. Dumont vd. (2017) bu çalışmada yeşil İKY uygulamaları ile çalışanların işyerindeki yeşil davranışları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide yeşil psikolojik iklimin aracı rolünü incelemişlerdir. Sonuçta yeşil İKY uygulamaları ile yeşil davranış arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkide yeşil psikolojik iklimin aracı rolü belirlenmiştir. Yeşil İKY uygulamaları ölçeği tek boyutlu bir faktör yapısıyla tanımlanmış ve 0.88 cronbach alfa güvenirlik derecesi elde edilmiştir.

3.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Konya ilinde farklı sektörlerdeki 153 çalışandan oluşmaktadır. Katılımcılara ait demografik özellikler incelendiğinde %41.8’i kadın (64 kişi), %53.6’sı (82 kişi) 18-29 ve %43.1’i (66 kişi) 30-49 yaş aralığında, %85.6’sı lisans ve lisansüstü düzeyde eğitime sahip, %52.9’u (81 kişi) 2944 TL-7972 TL arasında gelire sahip, %78.4’ü 1 yıldan daha uzun süredir bulunduğu sektörde çalışan, %77.5’i 1 yıldan daha uzun süredir bulunduğu firmada çalışan, 23 farklı sektörden yönetim, pazarlama, üretim, finans, insan

kaynakları gibi farklı departmanlarda çalışan, %82.4'ü çalışan ve %17.6'sı yönetici statüsünde olan bir profile sahiptir.

3.4. Araştırmanın Süreci

Araştırmanın analizlerinde altı aşamalı bir süreç takip edilmiştir. Bu kapsamda sırasıyla (a) Ölçeğin yazarlarından elektronik ortamda Türkçe'ye uyarlamaya yönelik izin alımı, (b) Ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye tercümesi ve dil ve kapsam geçerliğinin sağlanabilmesi için uzman görüşlerinin alınması, (c) Ölçeğin kullanımına ilişkin etik kurul raporunun alınması, (d) Çalışma grubundan toplanan verilere açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanması, (e) Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanması ve (f) Güvenirlik analizleri yapılmıştır. Bu aşamalar aşağıda kısaca tanıtılmıştır:

(a) *Ölçeğin yazarlarından elektronik ortamda Türkçe'ye uyarlamaya yönelik izin alımı:* 30.10.2020 tarihinde araştırmanın sorumlu yazarı olan Shenzhen Üniversitesi Shenzhen Uluslararası İşletme Okulu Profesörü Jie SHEN'e elektronik ortamda mail gönderilmiştir. Yazardan 31.10.2020 tarihinde ölçeğin uyarlama izni verildiğine yönelik cevap maili alınmıştır.

(b) *Ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye tercümesi ve dil ve kapsam geçerliğinin sağlanabilmesi için uzman görüşlerinin alınması:* Ölçeğin orijinal hali olan İngilizce'den çevrilmek istenen dil olan Türkçe'ye araştırmacı tarafından tercümesi yapılmıştır. Araştırmacı tarafından yapılan tercüme, İngilizce diline hâkim 3 dil uzmanına gönderilmiş ve orijinal dil olan İngilizce'ye tercüme yapılması istenmiştir. Bu aşamada birebir tercüme elde edilince bir sonraki aşamaya geçilmiştir. Yapılan Türkçe tercüme ölçek, İnsan Kaynakları Yönetimi alanında çalışan 5 akademisyene gönderilerek görüşleri alınmış ve sonuçta fikir birliği sağlanarak uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

(c) *Ölçeğin kullanımına ilişkin etik kurul raporunun alınması:* Bu araştırmanın 3.1. başlığında tanımlanmış olan etik kurul raporu alınmıştır.

(d) *Çalışma grubundan toplanan verilere açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanması:* İlk üç aşama tamamlanarak kullanıma hazır hale gelen ölçek, bu araştırmanın 3.3. başlığında tanımlanmış olan çalışma grubuna uygulanmıştır. 153 çalışandan elde edilen verilerin AFA çözümlemesinde SPSS 21 programı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, bir sonraki başlıkta detaylandırılmıştır.

(e) *Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanması:* AFA sonucunda elde edilen yapının doğruluğunu sınamak için DFA uygulanmıştır. Bu aşamada verilerin çözümlemesinde AMOS 21 programı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, bir sonraki başlıkta detaylandırılmıştır.

(f) *Güvenirlik analizleri:* AFA ile tanımlanan ve DFA ile doğruluğu sınanan yapının güvenilirlik analizleri yapılmış ve elde edilen bulgular, bir sonraki başlıkta detaylandırılmıştır.

4. BULGULAR

Yeşil İKY uygulamaları ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışmasına yönelik analizlere başlayabilmek için öncelikle normallik incelemesi yapılmış ve bunun için basıklık ve çarpıklık indekslerine bakılmıştır. Ölçekte yer alan her bir maddeye ilişkin elde edilen ortalama değerler ile basıklık ve çarpıklık indeks değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Ölçekte yer alan maddelerin ortalama değerlerinin 3.3333 ile 2.6013 arasında ve tüm değerlerin orta seviyede olduğu görülmektedir. Maddelere ait basıklık indeksleri -1.165 ile -0.815 aralığında ve çarpıklık indeksleri 0.380 ile -0.259 aralığında belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık indekslerinin +1.5 ile -1.5 aralığında (Tabachnick & Fidell, 2013) olması durumunda verilerin normal dağılıma uygun olduğu varsayımından hareketle yeşil İKY uygulamaları ölçeğinin normallik koşullarını sağladığı tespit edilmiştir.

Tablo 1. Ölçekte Yer Alan Her Bir Maddeye Ait Ortalama Değerler ile Basıklık ve Çarpıklık İndeksleri

Maddeler	Ortalama	Ortalama Standart Hata	Basıklık	Çarpıklık
YİKYU1	3.3333	0.09274	-0.815	-0.259
YİKYU2	3.1830	0.09877	-1.007	-0.071
YİKYU3	3.2026	0.10216	-1.081	-0.132
YİKYU4	3.1438	0.09789	-0.928	-0.100
YİKYU5	2.6013	0.10828	-1.071	0.380
YİKYU6	2.7908	0.10920	-1.165	0.242

Normallik koşullarını sağladığı tespit edilen yeşil İKY uygulamaları ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulamak için öncelikle Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett değerleri incelenmiştir. Ölçeğe ait KMO değeri 0.888 ve Bartlett değeri $p=0.000$ olarak belirlenmiştir ($\chi^2=440.394$, $df=15$, $p<0.05$). Bu değerler incelenerek ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu yorumu yapılmıştır.

Ölçeğe ait maddeler arasındaki korelasyon değerleri ve her bir maddeye ait anti imaj korelasyon katsayıları incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur. Maddeler arasındaki korelasyon değerlerinin her biri beklenen 0.40'tan yüksek değerde bulunmuştur. Ayrıca her bir maddeye ait anti imaj korelasyon katsayılarının 0.924 ile 0.849 aralığında olduğu tespit edilmiş ve bu değerlerin iyi bir model için beklenen 0.50'den büyük olma koşulunu taşıdığı görülmektedir.

Tablo 2. Ölçek Maddeleri Arasındaki Korelasyon ve Anti İmaj Korelasyon Katsayısı Bulguları

	YİKYU1	YİKYU2	YİKYU3	YİKYU4	YİKYU5	YİKYU6
YİKYU1	(0.879)					
YİKYU2	0.703**	(0.849)				
YİKYU3	0.570**	0.666**	(0.902)			
YİKYU4	0.562**	0.565**	0.523**	(0.924)		
YİKYU5	0.545**	0.640**	0.553**	0.543**	(0.890)	
YİKYU6	0.504**	0.522**	0.434**	0.461**	0.565**	(0.909)

** p<0.01

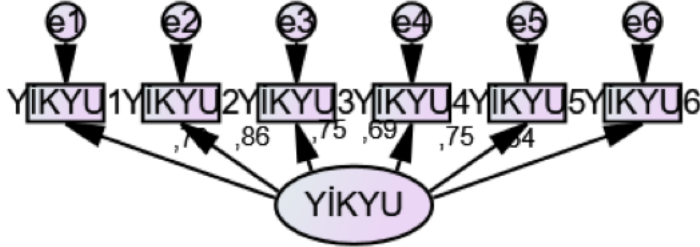
Açıklayıcı faktör analizinde temel bileşenler analizi yöntemi kullanılmış ve elde edilen maddelere ait faktör yükleri, özdeğer ve varyans açıklama oranına ilişkin bulgular Tablo 3'te sunulmuştur. Buna göre ölçekteki maddelere ait faktör yük değerleri 0.751 ile 0.519 aralığında bulunmuş ve her bir maddeye ait yük değeri ideal bir model için beklendiği şekilde 0.50 değerinden yüksek çıkmıştır. 6 maddeden oluşan yeşil İKY uygulamaları ölçeğinin orijinali ile uyumlu şekilde tek faktörlü bir yapı elde edilmiş ve toplam varyans açıklama oranı %63.264 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Maddelere Ait Faktör Yükleri, Özdeğer ve Varyans Açıklama Oranına İlişkin Bulgular

Notasyon	Maddeler	Faktör 1*
YİKYU1	Firma, çalışanları için yeşil hedefler belirler.	0.671
YİKYU2	Firma, çalışanlarına yeşil değerleri teşvik etmek için yeşil eğitim sağlar.	0.751
YİKYU3	Firma, yeşil yönetimin gerektirdiği bilgi ve becerilerini geliştirebilmeleri için çalışanlarına yeşil eğitim sağlar.	0.621
YİKYU4	Firma, performans değerlendirmelerinde çalışanların işyerindeki yeşil davranışlarını dikkate alır.	0.582
YİKYU5	Firma, çalışanların işyerindeki yeşil davranışlarını ödül ve tazminatla ilişkilendirir.	0.652
YİKYU6	Firma, terfilerde çalışanların işyerindeki yeşil davranışlarını dikkate alır.	0.519
Özdeğer		3.796
Açıklanan Varyans		63.264

* Tek faktörlü yapı ortaya çıkmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen tek faktörlü ve 6 maddeden oluşan yapıyı sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen tek faktörlü yapısal model Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Yapısal Modeli

Şekil 1’de oluşan yapının uyum iyiliği indeks değerleri incelenmiştir. Uyum iyiliği indeks değerlerinin yorumlanmasıyla ilgili yazında bir fikir birliği mevcut değildir. Bununla birlikte bu araştırmada elde edilen yapının uyum iyiliği indeks değerleri genel kabul görmüş olan uyum değerleri dikkate alınarak yorumlanmıştır. Buna göre ki-kare uyumu beklendiği şekilde anlamsız çıkmış ($p=0.209$), ki-karenin serbestlik derecesine oranı ($\chi^2/SD=1.343$), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA=0.047), uyum iyiliği indeksi (GFI=0.974), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=0.993), artırmalı uyum indeksi (IFI=0.993), görel uyum indeksi (RFI=0.955), normlaştırılmış uyum indeksi (NFI=0.973), normlandırılmamış uyum indeksi (TLI=0.988) ve hata kareler ortalamasının karekökü (RMR=0.046) mükemmel uyum derecesinde; standartlaştırılmış hata kareler ortalamasının karekökü (SRMR=0.0274) ve düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI=0.940) iyi uyum derecesinde belirlenmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi ile tanımlanan ve doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanan 6 maddeli ve tek faktörlü yapının güvenilirliğini belirleyebilmek için cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, madde toplam korelasyon katsayıları ve alt-üst grup ortalamaları arasındaki farkı görmeye yönelik madde analizi yapılmıştır. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0.881$ olarak belirlenmiş ve bu katsayı ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermiştir. Ölçekteki maddelere ait madde toplam korelasyon değerleri ise 0.783 ile 0.609 aralığında bulunmuş olup bu değerler 0.30’dan yüksek olması beklenen ideal değer üzerinde (YİKYU1=0.720, YİKYU2=0.783, YİKYU3=0.679, YİKYU4=0.654, YİKYU5=0.713, YİKYU6=0.609). Ayrıca %27’lik alt ve üst gruptaki madde

puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($p=0.000$).

Elde edilen bulgular sonucunda Türkçe'ye uyarlanarak önerilen yeşil İKY uygulamaları ölçeği Tablo 4'te sunulmuştur. Ölçekteki katılım düzeylerini belirleyebilmek için (orijinal ölçekte olduğu gibi) 5 (Kesinlikle Katılıyorum) ve 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) aralığında 5'li likert ölçeği önerilmektedir.

Tablo 4. Türkçe'ye Uyarlanan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ölçeği

Firma, çalışanları için yeşil hedefler belirler.
Firma, çalışanlarına yeşil değerleri teşvik etmek için yeşil eğitim sağlar.
Firma, yeşil yönetimin gerektirdiği bilgi ve becerilerini geliştirebilmeleri için çalışanlarına yeşil eğitim sağlar.
Firma, performans değerlendirmelerinde çalışanların işyerindeki yeşil davranışlarını dikkate alır.
Firma, çalışanların işyerindeki yeşil davranışlarını ödül ve tazminatla ilişkilendirir.
Firma, terfilerde çalışanların işyerindeki yeşil davranışlarını dikkate alır.

5. SONUÇ

Yeşil kavramı, son yıllarda işletme biliminde gözle görülür ölçüde önem kazanmıştır. Bu bağlamda kavramın ölçülmesine yönelik çeşitli arayışlar yer almaktadır. Bu süreçte özellikle yönetim alanındaki uygulamalar ön plana çıkmaktadır. Yeşil kavramının yönetim alanındaki gelişmelerinden biri de yeşil İKY'dir. Yeşil İKY, çevre dostu politika ve uygulamaların İKY açısından değerlendirilmesi ve örgütlerde etkili bir insan kaynakları oluşturma süreçlerinin çevreye zarar vermeden hatta çevreye katkı sağlayacak şekilde yönetilmesi çabalarıdır. Yeşil insan kaynaklarının örgüt içinde uygulanabilmesi için kullanılan araçlara ise yeşil İKY uygulamaları adı verilmektedir. Başka bir deyişle yeşil İKY uygulamaları, insan kaynakları yönetimi süreçlerinde çevrenin sürdürülebilir kılınmasına yönelik çevreye zarar vermeyen ve katkı sağlayan uygulama çabalarının hayata geçirilmesinde kullanılan politika ve araçlardır.

Yabancı yazında yeşil İKY uygulamaları konusunda geliştirilmiş çeşitli ölçekler bulunmakla birlikte aynı gelişimi ulusal yazında görmek mümkün değildir. Yeşil İKY uygulamalarının ölçümüne yönelik Türkçe yazında bir ölçek geliştirme çalışmasına rastlanmamış, sadece bir yüksek lisans tezinde ölçek uyarlama çalışması yapıldığı görülmüştür. Kesen danışmanlığında Öselmiş (2020) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde Shah (2019) tarafından geliştirilmiş yeşil İKY uygulamaları ölçeği Türkçe'ye uyarlanmıştır. 7 faktör ve 28 maddeden oluşan orijinal ölçeğin uyarlama çalışması neticesinde 7 faktörlü ve 26 maddeli bir ölçek elde edilmiştir. Türkçe yazında yeşil İKY uygulamalarını

ölçmeye yönelik başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu ölçekten farklı olarak yeşil İKY uygulamalarını daha sade ve yalın bir ölçme aracıyla tespit edebilecek bir ölçek arayışına girilmiştir. Ayrıca araştırmacının yeşil örgütsel davranış alanında yaptığı çalışmalara yönelik yazın incelemesi neticesinde böyle bir ihtiyaç tanımlaması yapılmıştır. Buradan hareketle yabancı yazında tespit edilen yeşil İKY uygulamaları ölçekleri arasından Dumont vd. (2017) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasına karar verilmiştir.

Ölçek uyarlama çalışmalarında kullanılan çeşitli aşamalar bulunmaktadır. Buna yönelik olarak altı aşamalı bir sürecin takip edilmesine karar verilmiştir. Öncelikle ölçeğin yazarlarından Türkçe'ye uyarlamaya yönelik elektronik ortamda izin alınmış ve sonrasında ölçek İngilizce'den Türkçe'ye araştırmacı tarafından tercüme edilmiştir. Yapılan tercüme ve bu konudaki diğer fikirleri alabilmek için her iki dil hakimiyeti olan 3 uzmanın görüşlerine başvurularak dil geçerliği sağlanmıştır. Sonrasında yine her iki dile hâkim İKY alanında çalışan 5 akademisyenin görüşlerine başvurularak ölçeğin kapsam geçerliği sağlanmıştır. Son hali verilen ölçeğin kullanımına ilişkin olarak etik kurul raporu alınmış ve sonrasında Konya ilinde farklı sektörlerdeki 153 çalışandan oluşan çalışma grubundan veri temini sağlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini elde edebilmek için veri çözümleme aşamasına geçilmiş, SPSS 21 programı kullanılarak verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu aşamada tek faktörlü ve %63.264 toplam varyans oranına sahip bir yapı elde edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen yapının geçerliğini sınamak için verilere AMOS 21 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu aşamada uyum iyiliği değerlerinden χ^2/SD , RMSEA, GFI, CFI, IFI, RFI, NFI, TLI, RMR mükemmel derecede, SRMR ve AGFI iyi derecede uyumlu bulunmuştur. Son olarak elde edilen verilere güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu aşamada $\alpha=0.881$ cronbach alfa değerine ve madde toplam korelasyonları açısından 0.783 ile 0.609 aralığında değerlere ulaşılmıştır. Ayrıca alt ve üst gruplardaki madde puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Sonuçta Türk kültürü için güvenilir ve geçerli bir ölçek (Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeği) elde edilmiştir. Tablo 4'te sunulmuş olan ölçeğin Türkiye'de kamu ve özel sektöre yönelik farklı örneklerde yapılacak uygulamalarda kullanılması mümkündür.

Araştırma kapsamında farklı kısıt tanımlamaları yapmak mümkün olmakla birlikte burada en önemli görülen coğrafi bölge kapsamına yönelik kısıtla yer verilmiştir. Araştırmanın coğrafi bölge olarak kapsamı Konya ili olarak belirlenmiştir. Çünkü zaman, mali imkanlar ve Covid-19 pandemisi göz önünde bulundurularak sadece Konya ilinde uygulama yapılabilmiştir. Araştırmaya

Konya ili dışındaki illerin de dahil edilerek evrenin genişletilmesi ve genişletilmiş evrende daha çok sayıda örnekleme ulaşılması mümkün olabilirdi. Ancak dünyada yaşanmakta olan Covid-19 pandemisi nedeniyle evrenin ve bu bağlamda örneklemin daha da genişletilmesi mümkün olamamıştır. Araştırmada az sayıdaki katılımcıya rağmen sektörel bir kısıtlama yapmaktan kaçınılmış ve örneklem birimi açısından kapsam çalışanlar olarak belirlenmiştir. Böylece Konya ilindeki 23 farklı sektörden 153 çalışan katılımcı araştırmaya dahil edilmiştir. Sektörel kısıtlamadan kaçınılmasındaki temel amaç, uyarlaması yapılan yeşil İKY uygulamaları ölçeğinin tüm sektörlerde kullanımının mümkün olmasıdır. Önerilen ölçeğin Türkiye'deki farklı evren ve daha geniş örneklemlerde uygulanması suretiyle sonuçların test edilmesi ve böylece genellenebilirliğinin artırılması mümkün olabilecektir.

6. ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

7. MADDİ DESTEK

Bu çalışmada herhangi bir fon veya destekten yararlanılmamıştır.

8. YAZAR KATKILARI

AE: Fikir;

AE: Tasarım;

AE: Denetleme;

AE: Kaynakların toplanması ve/veya işlenmesi;

AE: Analiz ve/veya yorum;

AE: Literatür taraması;

AE: Yazıyı yazan;

AE: Eleştirel inceleme.

9. ETİK KURUL BEYANI VE FİKRİ MÜLKİYET TELİF HAKLARI

Çalışmada etik kurul ilkelerine uyulmuştur ve fikri mülkiyet ve telif hakları ilkesine uygun olarak gerekli izinler alınmıştır.

10. KAYNAKÇA

Abdeen, T.H., & Ahmed, N.H.S. (2019). Perceived financial sustainability of tourism enterprises: Do green human resource management practices really matter? *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(2), 173-185. doi: 10.15640/jthm.v7n2a15.

Adriana, L.T.D., Fahira, K.T., Nailissa'adah, M., & El Maula, H. (2020). A review the important of green human resource management practices toward employee green behaviour in organization. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(1), 124-135. doi: 10.32535/jicp.v2i4.787.

Al-Ghazali, B.M., & Afsar, B. (2020). Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 1-18. doi: 10.1002/csr.1987.

Al Mamun, M.A. (2019). An analysis of employee awareness on green human resource management practices: Evidence from Bangladesh. *Human Resource Management Research*, 9(1), 14-21. doi: 10.5923/j.hrmr.20190901.03.

Arulrajah, A.A., Opatha, H.H.D.N.P., & Nawaratne, N.N.J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-16. doi: 10.4038/sljhrm.v5i1.5624.

Arzaman, A.F.B.M., Omar, S.S.B., & Khalid, S.B.B. (2018). Green human resource management practices in manufacturing industry: Cases of firms in the southern part of Malaysia. *The Journal of Social Sciences Research*, 2, 347-356. doi: 10.32861/jssr.spi2.347.356.

Beri, K., Thakur, P., & Gupta, G. (2020). Green human resource management review on methodology. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1340-1343. doi: 10.31838/jcr.07.09.246.

Bhutto, S.A., & Auranzeb (2016). Effects of green human resources management on firm performance: An empirical study on Pakistani firms. *European Journal of Business and Management*, 8(16), 119-125.

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

Esen, E., & Çalışkan, A.O. (2019). Green human resource management (GHRM) and environmental sustainability, *Global Business Research Congress*, 2019(9), 58-60. doi: 10.17261/Pressacademia.2019.1065.

Gjika, I., & Koli, Z. (2019). Policies and practices of green human resource management. *Journal of International Cooperation and Development*, 2(2), 60-72. doi: 10.36941/jicd-2019-0013.

Islam, A., Jantan, A.H., Yusoff, Y.M., Chong, C.W., & Hossain, S. (2020). Green human resource management (GHRM) practices and millennial employees' turnover intentions in tourism industry in Malaysia: Moderating role of work environment. *Global Business Review*, 2020, 1-21. doi: 10.1177/0972150920907000.

Jirawuttinunt, S., & Limsuwan, K. (2019). The effect of green human resource management on performance of certified ISO 14000 businesses in Thailand. *UTCC International Journal of Business and Economics*, 11(1), 168-185.

Karmoker, K., Zannat, T., & Roy, B. (2020). Can green HRM practices influence hotel employees' green behavior? Evidence from Khulna city hospitality industry, Bangladesh. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 149-167. doi: 10.5296/ijhrs.v10i4.17641.

Mohammad, N., Bibi, Z., Karim, J., & Durrani, D. (2020). Green human resource management practices and organizational citizenship behaviour for environment: The interactive effects of green passion. *International Transaction Journal of Engineering, Management, Applied Sciences, Technologies*, 11(6), 1-10. doi: 10.14456/ITJEMAST.2020.105.

Öselmiş, M. (2020). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Literatür taraması ve bir ölçek uyarlama çalışması. Yüksek lisans tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Saifulina, N., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartin, E. (2020). Sustainable HRM and green HRM: The role of green HRM in influencing employee pro-environmental behavior at work. *Journal of Sustainability Research*, 2(3), 1-25. doi: 10.20900/jsr20200026.

Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 771-785. doi: 10.1002/bse.2279.

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth Edition), Boston: Pearson Education Limited.

Uslu, Y.D., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 52(3), 67-82. doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.17.12.694.

Yashik, M., & Mathew, R.V. (2020). Green human resource management and its impact on environmental performance and green behavior: A study of select hospitals in Northern Kerala. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, XII(III), 3914-3923.