Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi®
Electronic Journal of Social Sciences®
Nisan/April(2021) - Cilt/Volume:20 - Sayı/Issue:78

www.esosder.org
ISSN:1304-0278
(731-744)

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ'Nİ TÜRKÇEYE UYARLAMA ÇALIŞMASI

ADAPTATION OF THE GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SCALE INTO TURKISH

İlkay ÖZTÜRK[1] - Mustafa SUNDU[2]

Öz

Bu çalışmanın amacı, yeşil insan kaynakları yönetimi ölçek yapısının açıklanması ve geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenerek Türkçeye uyarlanmasını sağlamaktır. Bu maksatla görünüş ve içerik geçerliliği sağlandıktan sonra çeviri ve geri çeviriler yapılmış ve dilsel eşdeğerlilik analizleri tamamlanmıştır. Daha sonra çeşitli sektörlerde yönetici olarak çalışan 237 kişiden veri toplanmıştır. Yapı geçerliliği için keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Birleşim, yordama ve eş zamanlılık geçerliliği kapsamında Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ölçeği benzer bir kavram olan sosyal sorumluluk ve iş tatmini kavramıyla olan ilişkileri korelasyon ve regresyon analiziyle incelenmiştir. Test-tekrar test güvenirliliği kapsamında farklı zamanlarda yapılan iki testin birbirleriyle olan korelasyon değerlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tüm analiz sonuçları Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeğinin Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Sosyal sorumluluk, İş Tatmini, Ölçek Geçerliliği, Ölçek Uyarlama

Jel Kodu: M12, M14, Q57

Abstract

The aim of this study is to explain the green human resources management scale structure and to examine its validity and reliability and to adapt it into Turkish. For this purpose, after achieving face and content validation, translation and back-translations were made and linguistic equivalence analyzes were completed. Then, data was collected from 237 people working as managers in various sectors. For construct validity, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were performed. For convergent, predictive and concurrent validity, relation between the Green Human Resources Management scale and job satisfaction and social responsibility, which have similar concepts, has been examined by correlation and regression analysis. Two tests performed at different times strongly correlates, which means that test-retest reliability has been ensured. As a result, all findings of analyses suggest that the Turkish version of the Green Human Resources Management Scale is valid and reliable.

Keywords: Green Human Resources Management, Social Responsibility, Job Satisfaction, Scale Validity, Scale Adaptation.

Jel Codes: M12, M14, Q57

[1] Dr. Öğretim Üyesi, Bahçeşehir Üniversitesi, SHMYO, ilkay.ozturk@vsh.bau.edu.tr, Orcid: 0000-0002-9867-9108
[2] Dr. Öğretim Üyesi, İstinye Üniversitesi, İİSBF, mustafasundu@gmail.com. Orcid:0000-0003-4168-9273

Makale Türü: Araştırma Makalesi – Geliş Tarihi: 21.10.2020 – Kabul Tarihi: 21.01.2021
DOI:10.17755/esosder.814372
Atıf için: Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2021;20(78): 731-744

1. Giriş

Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma çevre biliminde temel meselelerdir (Bowers, 1997: 3). Sürdürülebilir kalkınma için doğal kaynaklara dayalı sürdürülebilir ekonomik büyümenin yanında insan kaynaklarının da geliştirilmesini benimseyen bütüncül yaklaşım ilk kez 1992 yılında Brezilya'nın Rio de Janerio kentinde "BM, Çevre ve Kalkınma Konferansı"nda (UNCED) dile getirilmiş ve ülkeler birçok anlaşmaya imza atarak sürdürülebilir kalkınmanın temel ilkelerini belirlemişlerdir (Kaypak, 2011: 24-25). Sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutu olan ekonomi, çevre ve sosyal birlikte geliştirilmek zorundadır. Sürdürülebilirliğin en temel meselesi doğal kaynakların korunarak, sonraki nesillerin kullanımının kısıtlanmamasıdır. Bunun için işletmeler ekonomik anlamda iyileşme çabalarına devam ederken çevreyi ve doğal kaynakları da korumak zorundadırlar (Yavuz, 2010: 81). Sürdürülebilirliği sağlama çabasında ekonomik ve çevresel faktörleri şekillendiren en önemli aktör insandır (Kesen, 2016: 556). İnsan kaynakları herhangi bir başarılı organizasyonun bel kemiğidir. Bu nedenle motive edilmiş yeşil işgücünün örgütsel karlılık ve verimlilik üzerinde önemli bir etkisi vardır (Tariq, Jan, & Ahmad, 2016: 237).

Yeşil, çevre demektir. Doğal çevrenin korunması: insanlar tarafından oluşturulmamış dünyadaki her şeyin yani toprağın, ormanların, bitkilerin, hayvanların yaşamını doğal biçimde tutmak ve zarar vermemek, gelecek nesiller kullanabilmeleri için dikkatli olmak, su, hava ve atmosferi zehirli maddelerden ve atıklardan korunmak demektir (Opatha & Arulrajah, 2014: 101).

Yeşil yönetim kavramının oluşturulmasında toplumun üyesi olarak örgütlerin önemli bir yeri vardır. Çevresel kaygıların bir örgütün çıktıları üzerine derin etkisi olması ana şemayı oluşturmaktadır. Araştırmalar çalışanların, yeşil fonksiyonların peşinden koşmaya zorlanmaları için teşvik edilmeleri, güçlendirilmeleri ve eko-bilinçli olmaları gerektiğini desteklemektedir (Tariq, Jan, & Ahmad, 2016: 253). Her ne kadar kurumsal çevre programlarını uygulamak ISO14000 gibi yasal mevzuatlarla zorunlu hale gelse bile çalışanların katılımı olmadan kurumsal çevre yönetimi olmaz (Opatha & Arulrajah, 2014: 248). Bu yüzden sürdürülebilir yönetimin en önemli kaynağı insan kaynağıdır. Sürdürülebilir işletmeler bugünkü ve gelecekteki ihtiyaçları karşılarken maddi kaynaklar yanında beşeri kaynakları da verimli kullanmak zorundadırlar.

Yeşil insan kaynakları yönetimi, örgütsel hedeflere ulaşmak, çalışanların beklentilerini karşılamak ve çalışanların çevre yanlısı davranışlarını geliştirmek için insan kaynakları yönetiminin iş tasarımı, personel, eğitim ve geliştirme, motivasyon, insan kaynakları yönetiminin bakım ve koruma fonksiyonlarına yeşil yönetim unsurunun dahil edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Shah, 2019: 1).

Yeşil insan kaynakları yönetimi (YİKY) ile ilgili önceki çalışmalar temelde teorik veya nitel düzeyde konumlandırılmıştır. Geçerli bir YİKY ölçümü geliştirmeye ve ardından bunun bireysel veya kurumsal performans üzerindeki etkisine dair daha fazla bilgi sunmaya ihtiyaç vardır. YİKY uygulamalarının net bir şekilde anlaşılmasını ve analizini sağlayabilecek bir ölçüm aracına ihtiyaç vardır. Bu çalışmanın amacı yeşil insan kaynakları uygulamalarından, işe alım ve seçim, eğitim ve katılım, performans yönetimi, ödüllendirme ve ücret gibi uygulamaların ölçümü için geliştirilen bir ölçeği Türkçe literatüre kazandırmaktır.

2. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi

1990'lı yıllarda yeşil örgütlerle ilgili çalışmalar yoğunlaşmıştır. Bu çalışmaların başlangıç noktası çevre yönetim sistemlerinin genişletilmesi ve ISO14001'in uygulanmaya

konulmasıdır. Bu uygulamaların başlamasıyla kuruluşların yeşillendirmeyi uygulamak için eğitim, performans değerlendirmesi ve ödüller gibi insan kaynakları uygulamalarının desteğine ihtiyaç duyduğu anlaşılmıştır (Jabbour & de Sousa Jabbour, 2016). Yeşil insan kaynakları yönetimi sağlamak için öncelikle çevre koruma programları için iş tanımları değiştirilmeli ve yeni görevler eklenmelidir. İş tanımları ve kişi (iş) özellikleri, kuruluşların mümkün olduğunca çevresel, sosyal, kişisel ve teknik gereksinimlerini içermelidir (Arulrajah, Opatha, & Nawaratne, 2015: 1826). Sürdürülebilirliğin arttırılmasının anahtarı, yeşilleştirme çalışmalarının konumlandırılması ve kurumsal strateji ve organizasyonel performansa uyumlu hale getirilmesidir. İK Yöneticilerinin kendilerini çevresel sürdürülebilirliğin itici güçleri olarak görebilmeleri için öncelikle kendilerini davranış değişikliğini teşvik edecek ideal ortak olarak görmeli ve iş modellerini yeniden tasarlamalılardır (Haddock-Millar, Sanyal, & Müller-Camen, 2016:208; Opatha & Arulrajah, 2014: 101). Genel olarak kurumsal görünüm ihtiyacının ötesinde, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerindeki artan çeşitlilik, İnsan Kaynakları yöneticilerinin çalışan bağlılığı kazanması için giderek işlerini zorlaştırmaktadır. Kaynak temelli görüş bağlamında, çalışanlar yalnızca bir üretim faktörü olarak görülmemeli ve kısa ve uzun vadeli kârlara katkı sağlamak için kurumsal değerler eyleme dönüştürülmelidir (Huselid, 1995: 640). Sürdürülebilirlik, işveren ve çalışan değerleri arasındaki eşleştirmeyi sağlayabilmek için uygun bir araç gibi görünmektedir (Wagner, 2013: 443).

2.1. Yeşil İşe Alım ve Seçim

Yeşil istihdam ve seçim, YİKY uygulamalarında önemli bir bileşendir. Örgütlerin yeşil adayları seçmek için üç kriteri vardır: Birincisi yeşil farkındalığı yüksek ve bilinçli adayları çeşitli testler kullanarak seçmek. İkincisi çevre yönetimi ile ilgili şirketin imajını ve itibarını yansıtan yeşil işveren markası yaratmak, iş arayanların kendi değerleriyle kuruluşun değerleri arasındaki uyumu arttırır. Üçüncüsü ise çalışanlar yeşil kriterlere göre seçilmeli ve değerlendirilmelidir. Örneğin, işe alımlar ve iş tanımlarında çalışanların çevresel yönleri vurgulanabilir (Saeed, vd., 2019: 430). Çevresel bilgi birikimi, değerler ve inançlar ile ilgili sorular sorulabilir ve bu konularda daha iyi performans gösteren çalışanlar seçilebilir. Örgütlerin kendi çevre politikalarını oluştururken çevre odaklı işgücüne ihtiyaçları vardır. Bunun için iki seçeneğe sahiptirler: İşe alımlarda yeşil işe odaklanmak ya da mevcut işgücüne çevre koruma ile ilgili gerekli farkındalık, eğitim, eğitim ve gelişim sağlamaktır ki ikinci seçenek daha proaktif ve düşük maliyetlidir (Arulrajah vd., 2015: 3). Bazı firmalar iş ilanları aracılığıyla aday seçimi yaparken görüşme sırasında sordukları sorularla adayların çevresel kaygılarını ve ilgilerini seçim kriteri olarak kabul ederler (Crosbie and Knight, 1995: 94).

2.2. Yeşil Eğitim

Yeşil eğitim, çalışanların çevre ile ilgili farkındalıklarını ve çevre koruma konusundaki bilgi ve yeteneklerini arttırmak için tasarlanan eğitim faaliyetleridir. Sadece ilgili departmanlara değil bütün departmanlara verilmesi gereken bu eğitim üç aşamadan oluşmalıdır: Farkındalığı arttırma, bilgi yönetimi ve iklim oluşturma. Bu kapsayıcı çevre eğitimleri çalışanların çevre korumanın önemini anlama, atıklarla ilgili veri toplama ve kirlilik kaynaklarını belirleme gibi, koruyucu ve önleyici kontrol mekanizmalarını anlamalarını ve çevre girişimlerine katılmayı teşvik eden mekanizmalar yaratılmasını sağlar (Tang, Chen, Jiang, Paille, & Jia, 2018: 38). Örneğin, eğitim yoluyla çalışanlar atıklarla ilgili verilerin nasıl toplanacağına ve çevresel uzmanlıklarını nasıl arttıracağına dair bilgi edinebilirler. Yeşil eğitim, tüm çalışanlarını çevre girişimlerine katılmaya teşvik eden bir örgüt iklimi oluşturur (Kjaerheim, 2005: 230)

2.3. Yeşil Performans Yönetimi

Çalışanların yeşil performanslarının değerlendirilmesi örgütün performans değerlendirme sisteminin bir parçası olarak yapılandırılmalı ve uyumlaştırılmalıdır. Çevresel performansın sürdürülebilir olması için birçok örgüt Çevresel Yönetim Bilgi Sistemi(ÇYBS) kullanmaktadır. Bu sistemlerin amacı sadece raporlama yapmak değil örgütün karşılaştığı çok sayıda kirliliği, kaynak kullanımını, enerji ve düzenleyici gereklilikleri etkin bir şekilde izlemek ve performans sistemine yansıtmaktır (Arulrajah vd., 2015: 4).

Farklı firmaların farklı yapısal özellikleri olduğu için yeşil performans yönetiminin tek bir standart olmasının etkili olmayacağını gösteren araştırmalar ortak bir yeşil performans sisteminin dört aşamayı içermesi gerektiğini önermektedir. Bunlar tüm çalışanlar için yeşil hedefler belirlemek, yeşil performans göstergeleri oluşturmak, çalışanların yeşil çıktılarını değerlendirmek ve bu çıktıların faydalarını kullanmaktır (Tang vd., 2018: 35). İş değerlendirme çalışmaları yürütülürken, çalışanın çevresel düzenlemeler bilgisi gibi faktörleri dahil ederek ve çevresel etkilere sahip olası kararların sorumluluğunu değerlendirerek çevresel hedeflerin gerçekleştirilmesine katkıda bulunulabilir. Örneğin, petrol şirketi Shell İngiltere'de işe yeni başlayan mezunlara sunulan maaşlar, biyo-yakıtlarla ilgili bilgi ve tecrübeleri hesaba katılarak değerlendirilir ve ödüllendirir (Brockett, 2007: 9).

2.4. Yeşil Ödeme ve Ödül

Yeşil İKY bağlamında, ödül ve mükafat kuruluşlardaki çevresel faaliyetleri desteklemek için potansiyel araçlar olarak kabul edilebilir. Modern organizasyonlar çalışanları tarafından başlatılan çevreye duyarlı girişimleri teşvik etmek için ödül sistemleri geliştirmektedirler (Ahmad, 2015: 7). Forman ve Jorgensen (2001) tarafından yapılan bir çalışmada çalışanların çevre ile ilgili görevleri kabul etmeleri için mükafat teklif edilmesi çevre yönetim programlarına bağlılığını ve katılımı arttırmıştır. Çevre standartlarının gelişmesi ve daha rekabetçi olmasını sağlamak, firmaların çevresel içeriğini desteklemek ve çalışanların motivasyonlarını geliştirmek için eğitim, değerleme ve ödüller çalışanların gelişimine katkıda bulunur (Govindarajulu ve Daily 2004: 365). Bununla birlikte, doğru ve adil bir şekilde çevresel davranışlar ve performans değerlendirme zorluğu nedeniyle etkili parasal teşvikler geliştirmek zor olabilir (Fernandez, Junquera, & Ordiz, 2003: 651).

2.5. Yeşil Katılım ve Yeşil Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü örgütte çalışanların değerlerini, inançlarını ve davranışlarını kapsar. Değerler ahlaki ve etik kodlara, inançlar, bireylerin doğru veya yanlış olarak kabul ettikleri algılarına, davranışlar ise inanç ve değerlere göre yürüttükleri faaliyetlerine atıfta bulunur. Değerler, inançlar ve davranışlar örgütsel felsefeyi oluşturur. Bu felsefe kontrol edilemeyen veya zor olan belirsizlikle başa çıkmada örgütsel yaşamda bir rehber oluşturur. Örgüt ideolojileri, çalışanların davranışlarında kendini gösterir ve zaman içinde bu davranışlar, örgütün faaliyet gösterdiği zaman içerisinde yerleşik alışkanlıklara dönüşür ve böylece bir kurumun kültürünü şekillendirirler (Schein, 1992: 23). Çalışanların çevre bilincini geliştirmek, çevresel konularda proaktif rol almalarını sağlamak, yeşil performans sistemi kurmak ve yeşil takımlar kurup takım çalışmasıyla sorunları ele alıp çözüm önerileri getirmek örgütlerde yeşil kültürün gelişmesini sağlar (Roscoe, Subramanian, Jabbour, & Chong, 2019: 3). Yeşil katılımın sağlanması, yeşil bir örgüt kültürü oluşturulması, personelin güçlendirilmesi örtük bilginin değerinin artırılması anlamına gelir (Paillé, Chen, Boiral, & Jin, 2014: 453). Böyle bir ortam çalışanlara ilham verir. Yeşil girişimlerle ilgili birbirlerinin davranışlarından haberdar olmak, yeşil bir kültür geliştirmek için çeşitli iletişim kanalları oluşturmak ve böyle bir kültürün farkında olmak bireylerin yeşil davranışlarını geliştirebilir (Shah, 2019: 5).

2.6. İnsan Kaynakları Fonksiyonlarını Yeşil Yapma

Kuruluşların yeşil iş performansı elde etmesi için doğru girdiler alması ve yeşil insan kaynağını elde etmesi için bazı yapısal değişiklikler yapmaları gerekir. Temel olarak İnsan kaynaklarının iş tasarımı, iş analizi, insan kaynakları planlaması, işe alım, seçim, performans değerlendirme, eğitim ve gelişim, kariyer yönetimi, ücret yönetim, teşvik yönetimi, refah yönetimi, çalışan hareketlerinin yönetimi, disiplin yönetimi, sağlık ve güvenlik yönetimi, şikayet yönetimi ve iş ilişkileri gibi fonksiyonları olmasına rağmen üç önemli fonksiyon olan işe alım, eğitim ve geliştirme ve ödüllendirme gibi üç önemli fonksiyonu ve çevreyi birbirine bağlayan araştırmalar Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Çevresel Yönetim ve YİKY Bağlantısı Araştırmaları

Yazar	İKY Fonksiyonları	Bulgular
Milliman& Clair, (1996)	Ödüller	Çevresel hedeflere ulaşmak için teşvik ödemesi yapmak, yöneticilerin dikkatini odaklamaya ve bu hedeflere ulaşma çabalarını canlandırmaya yardımcı olur.
Wehrmeyer (1996)	İşe Alım	İşe alım uygulamaları, yeni çalışanların bir kuruluşun çevre kültürünü anlamalarını ve çevresel değerlerini paylaşmalarını sağlayarak etkili çevre yönetimini destekleyebilir.
Ramus (2002)	Ödüller	Tanınma ve finansal teşvikler, çalışanları eko-inisiyatifler üretmeye motive etmede etkili olabilir.
Ramus (2002)	Eğitim ve Geliştirme,	Çevresel eğitim ve çalışanların çevresel sonuçlardan sorumlu olduklarını düşündükleri bir kültür oluşturmak, çevresel hedeflere ulaşmak için en belirgin İKY uygulamalarıdır.
Phillips (2007)	İşe Alım	Giderek artan bir şekilde, şirketler Yeşil işveren olarak ün kazanmanın yeni yetenekler kazanmanın etkili bir yolu olduğunu kabul etmeye başlamışlardır.
Stringer (2009)	İşe Alım	Mezunlar ve diğer iş başvurusunda bulunanlar, çevre yönetimi uygulamalarına ve şirketlerin performanslarına dikkat eder ve nereye başvuracaklarına karar verirken bu tür bilgileri kullanır.
Berrone & Gomez-Mejia (2009)	Ödüller	İyi çevresel performansa sahip firmaların CEO'larına daha fazla ödeme yaptığını ve uzun vadeli şirket sonuçlarına dayanan ücretlerin daha fazla kirlilik önleme başarısıyla ilişkilidir.

İncelenen diğer çalışmalara da dayanarak, YİKY ile ilgili 2010 ve 2019 yıllarında yapılan son çalışmalar aşağıdaki Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. YİKY ile İlgili Son Araştırmalar

Yazar	İKY Fonksiyonları	Amaç	Veri Tipi	Bulgular
Sarkaris vd., (2010)	Eğitim ve Geliştirme,	Yönetim prensipleri üzerine paydaş etkisi baskısı	Anket	Daha iyi bir eğitim çalışanların çevre yönetim sistemini daha iyi algılamasını sağlar.
Jabbar vd., (2010)	Eğitim,işe alım	Çevre Yönetim Sistemi üzerine İKY'nin etkisi	Örnek Olay	İnsan boyutları Yeşil yönetim ilkelerinin uygulanmasını etkiler.
Ambec vd., (2010)	Eğitim ve Geliştirme	Porter Hipotez testi	Teorik Araştırma	Çevresel inovasyon, yenilikçilik ve yenilikçi firmaları geliştirecektir.
Ji vd., (2012)	Eğitim ve Geliştirme,	Çalışanların eğitimi, firmanın sürdürülebilir kalkınmadaki performansı üzerinde etkilidir.	Anket (Ampirik Çalışma)	Bu çalışma, çalışan eğitiminin firmanın sürdürülebilir kalkınmadaki performansı üzerindeki doğrudan ve ılımlı etkilerini öngörmektedir.
Teixeira vd., (2012)	Eğitim ve Geliştirme, ödüller	Örgüt Kültürü ve takım çalışması üzerine yeşil İKY uygulamalarının etkisi	Örnek Olay	Daha iyi eğitimli çalışanlar, herhangi bir organizasyonda iyi bir çevre yönetim sistemi geliştirmek ve etkili bir organizasyon kültürü oluşturmak için hayati öneme sahiptir.
Grolleau vd., (2012)	İşe Alım	İşe alımda çevrenin etkisi	Anket	Profesyoneller bir şirketin çevresel duruşuyla ilgilendiler.
Jabbar vd., (2012)	İşçi, çalışan, personel, güçlendirme, ödüller, geri bildirim	İKY ve çevre yönetiminin şirketin organizasyon performansına etkisi	Anket	İnsani boyut, örgütsel performansı etkiler ve çevre yönetim sistemi uygulamasına aracılık eder.
Daily vdl., (2012)	Eğitim ve Geliştirme,	Çevre yönetimi ile ilgili eğitim ve gelişimin çalışanların performansına etkisi	Anket	Yeşil Yönetim ilkelerinin uygulanması ile ilgili İKY'nin diğer tüm yönleri doğrudan iyi eğitimle ilişkilidir.
Arulrajad, Ophata., (2015)	Eğitim, Geliştirme,	Planlama, Katılım, seçme Performans değerleme	Literatür taraması	Yeşil İK çalışmaları olmadan sürdürülebilir çevre performansı gösterilemez.
Haddock-Millar, Sanyal ve Camen (2016)	Eğitim ve Geliştirme	İKY ve çevre yönetiminin şirketin organizasyon performansına etkisi	Örnek Olay	Çalışanların yeşil İK çalışmalarına katılımı organizasyon performansını arttırır.
Jabbour, vd., (2019)	İşe alım, Eğitim, Değerlendirme ve Teşvik etme	İKY uygulamalarının yeşil örgütsel kültüre etkisi	Anket	Yeşil örgüt kültürünün Yeşil İKY uygulamaları ile çevresel performans arasındaki ilişkiye pozitif bir şekilde aracılık etmektedir.
Saeed, vd.,. (2019).	İşe alım ve seçme, Eğitim ve Gelişim, Performans Yönetimi ve Değerlendirme, Ödül ve Tazminat ve Güçlendirme	Yeşil İKY uygulamalarının) çalışanın çevre davranışları üzerindeki etkilerini	Anket	Yeşil İKY'nin çalışanın çevre davranışını pratik olarak etkilediğini ve çevre dostu psikolojik sermayenin bu bağlantıya aracılık ettiğini

Kaynak:Cherian ve Jacob (2012)'den uyarlanmıştır.

3. Yöntem

Araştırmada Tang ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilen "Green human resource management practices: scale development and validity" adlı araştırmada yayınlanan 19 maddeden oluşan 5'li likert tipi yeşil insan kaynakları ölçeği Türkçe'ye uyarlanacaktır. Ölçek yeşil işe alım ve seçme (1,2,3), yeşil eğitim (4,5,6), yeşil performans yönetimi (7,8,9,10), yeşil ücret ve ödül (11,12,13) ve yeşil katılım (14,15,16,17,18,19) alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması yapmak maksadıyla güvenirlilik ve geçerlilik analizleri yapılacaktır (Byrne, 2013; Carmines & Zeller, 1979; Coxon & Blalock, 1975; Graham vd., 1996; Horton & Benedict, 1992; Hulin vd., 2001; Iacobucci & Duhachek, 2003). Araştırmanın veri toplama aracı ankettir. Araştırmanın evreni İstanbul'da iki vakıf üniversitesinin İşletme Programında yüksek lisans yapan ve çalıştığı kurumda en az iki yıldır yönetici olarak görev alan çalışanlardır. Araştırmanın örneklemi amaçlı örneklem metoduyla oluşturulmuştur. Eksiksiz ve doğru bir şekilde doldurulmuş 237 adet anketle elde edilen veriler kullanılmıştır.

3.1. Ölçeğin Geçerliliği

Geçerliliğin sağlanması için ise dil geçerliliği, görünüş geçerliliği, içerik geçerliliği, yapı geçerliliği, ayrışım ve birleşim geçerliliği, yordama ve eş zamanlılık geçerliliği analiz edilecektir.

Ölçeğin dil eşdeğerliliği ve görünüş geçerliliği sağlamak için hem İngilizceyi hem de Türkçeyi iyi derecede bilen ve çeviri konusunda profesyonel olan uzmanlar, araştırmacılar ve uzman akademisyenler birlikte çalışmışlardır. Ölçek çeviri çalışmasında 5 aşamalı teknik kullanılmıştır. Bu aşamalar, ilk çeviri, ilk çeviriyi değerlendirme, geri çeviri, geri çeviriyi değerlendirme ve uzman görüşünü içermektedir (Brislin vd, 1973). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği'nin uyarlama çalışmasını yapmak için ilk olarak ölçeği geliştiren yazarlardan izin alınmıştır. Ölçeğin İngilizce formu, İngilizce ve Türkçeyi iyi derecede bilen üç dil uzmanı akademisyen tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Dil uzmanlarının Türkçeye çevirdikleri ölçek değerlendirilerek tek forma dönüştürülmüştür. Oluşturulan Türkçe form iki dil uzmanı tarafından tekrar İngilizceye çevirtilmiştir. Geri çeviri sonrasında ölçeğin Türkçe formunun İngilizce formuna yakın olduğu tespit edilmiştir.

Daha sonra çeviri uzman iki akademisyene gönderilerek ölçek maddelerinin YİKY uygulamalarına ilişkin bir ölçüm aracı olup olamayacağına yönelik görünüş geçerliliği analizi yapılması sağlanmıştır. Uzmanlardan alınan görüş ve öneriler doğrultusunda ölçeğe son şekli verilmiştir. Araştırmacılar, uzmanlar ve çevirmenler tarafından çapraz çeviri ve değerlendirme işlemleri tamamladıktan sonra içerik geçerlilik analizi için uzman değerlendirmesine tabi tutulmuştur. Bu maksatla insan kaynakları alanında uzman olan üç yönetici tarafından gerekli olan inceleme ve düzeltmeler yapılmıştır. İçerik değerlendirmesi aşamasında "*Firmamızda, parasal teşvikler ya da vergi teşvikleri bulunmaktadır (bisiklet kredisi, daha az kirleten arabaların kullanımı gibi)*" şeklinde ki ifade Türkiye'deki vergi mevzuatı nedeniyle "*Firmamızda, çevreyi korumaya yönelik kişisel uygulamalara (bisiklet kredisi, daha az kirleten arabaların kullanımı gibi) parasal teşvikler bulunmaktadır*" şeklinde düzeltilmiştir.

Bu çalışmalar tamamlandıktan sonra ölçek dil eşdeğerliği yapmak için hazır hale getirilmiştir. Ölçeğin dilsel eşdeğerliğini sınamak için yönetici olan 33 İngilizce MBA bölümü öğrencisine üç hafta arayla önce ölçeğin İngilizce formu daha sonra Türkçe formu uygulanmıştır. Her iki anketin sonuçları arasında yüksek bir korelasyonun varlığı (r:0,903, $p<0.001$) dilsel eşdeğerliliğin sağlandığını ortaya koymuştur.

Ölçeğin yapı geçerliliğini sağlamak için Keşfedici Faktör Analizi (KFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılacaktır. KFA analizi SPSS 25 programı kullanılarak yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. YİKY Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Değişken ve İfadeler	1	2	3	4
Yeşil İşe Alım ve Seçme				
Başvuracağı kurumu seçerken yeşil kriter kullanan, yeşil iş adaylarını çekeriz.	,613			
Yeşil çalışanları çekmek için yeşil işveren markasını kullanırız.	,859			
Firmamız, yeşil farkındalığına sahip çalışanları işe alır.	,558			
Yeşil Performans Yönetimi				
Performans yönetim sistemi ve değerlendirmelerimizde yeşil performans göstergeleri kullanırız.		,617		
Firmamız; yöneticiler ve çalışanlar için yeşil hedef, amaç ve sorumluluklar koyar.		,640		
Firmamızda yöneticiler, değerlendirmelere dahil edilmiş olan yeşil çıktılara ulaşma amacı koyarlar.		,735		
Firmamızda, performans yönetim sisteminde, çevre yönetimi amaçlarının karşılanmaması veya amaçlara uyulmamasına yönelik yaptırımlar vardır.		,745		
Yeşil Ücret ve Ödül				
Yeşil ürünler satın alınması için peşin ödenmiş kartlar dağıtmak yerine, (ulaşım seyahat gibi) yeşil sosyal yardımlar sunarız.			,801	
Firmamızda, çevreyi korumaya yönelik kişisel uygulamalara (bisiklet kredisi, daha az kirleten arabaların kullanımı gibi) parasal teşvikler bulunmaktadır.			,852	
Firmamızda, çevre yönetiminde, personel için takdir ödülleri vardır (toplumsal tanınırlık, ödüller, ücretli izinler, mesai dışı saatler, hediye kuponları)			,928	
Yeşil Katılım ve Eğitim				
Firmamız, çevre yönetiminde çalışanların eylemlerine rehberlik edecek açık bir gelişim vizyonuna sahiptir.				,661
Firmamızda, yeşil davranış ve farkındalık için çalışanlar arasında karşılıklı öğrenme iklimi mevcuttur.				,637
Firmamızda, çalışanlar yeşil konular üzerine kalite iyileştirme ve problem çözmeye dahil edilir.				,754
Firmamız, çevre koruma kültürü üzerinde durmaktadır.				,812
Çalışanların çevresel farkındalığını, becerilerini ve bilgisini arttırmak için çevre yönetiminde eğitim programları geliştiririz.				,716

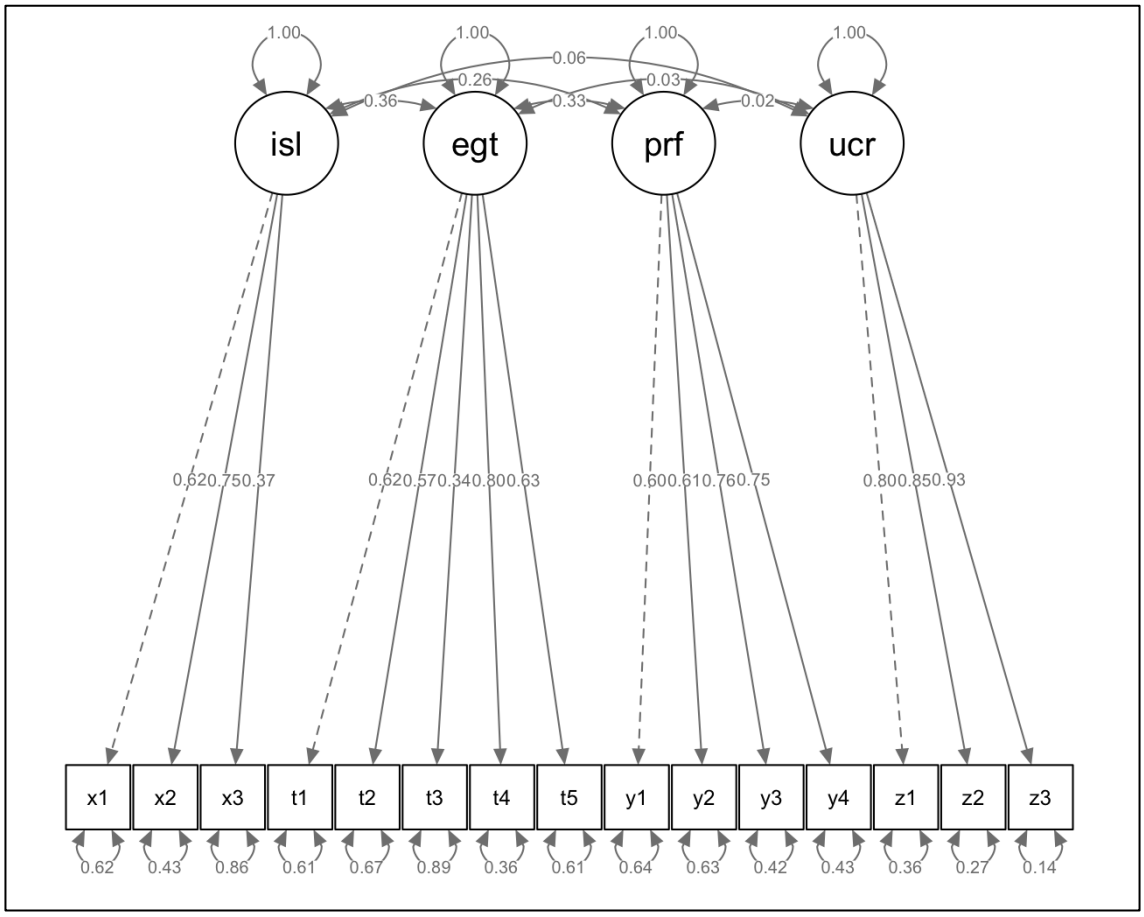
Tablo 3 incelendiğinde orijinal ölçekten farklı bir faktörleşmenin gerçekleştiği görülmektedir. Orijinal ölçek beş alt boyuttan oluşurken bu araştırmada faktörleşmenin dört alt boyutta gerçekleştiği görülmüştür. Dört faktörlü model toplam varyansın %55,87'sini anlamlı (KMO:0,75, Ki-Kare: 1575.98, Sd:51, p<0,000) bir şekilde açıkladığı görülmüştür. Orijinal ölçekte ki ayrı boyutlar olan Yeşil Katılım ve Yeşil Eğitim ifadelerinin tek bir boyut altında toplandığı görülmüştür. Bu yeni boyuta Yeşil Katılım ve Eğitim adı verilmiştir (Tablo 3). Üç adet ifade yeterli faktör yükü oluşmadığı için, bir ifade ise kavramsal açıdan sorunlu olduğundan ölçekten çıkarılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Ölçekten Çıkarılan İfadeler

Çıkarılan Maddeler	Orijinal Ölçek Alt Boyutu
Yeşil bilgi yönetimine sahibiz (önleyici çözümler geliştirmek için çevresel eğitim ve bilgi ile davranışlar arasında bağ kurma)	Yeşil Eğitim
Firmamızda, yeşil kültürü yaymak için birçok resmi veya resmi olmayan iletişim kanalı mevcuttur.	Yeşil Katılım
Çalışanların çevre yönetiminde görev almaları için; gazeteler, öneri şemaları, problem çözme grupları, düşük karbon şampiyonaları ve yeşil eylem takımları gibi uygulamalar sunarız.	Yeşil Katılım
Çalışanların duygusal bağlılığını sağlamak için çevre yönetiminde bütünleştirilmiş eğitime sahibiz.	Yeşil Katılım

Tablo 4 incelendiğinde ölçekten çıkarılan ifadelerin anlaşılması zor uzun cümleler olduğu ve Yeşil İK dışında konulara değindiği görülmüş ve içerik geçerliliği açısından da bu ifadelerin çıkarılması uygun görülmüştür. Ölçek bu aşamada 15 ifadeden oluşmaktadır. Yeşil işe alım ve seçme (1,2,3), yeşil performans yönetimi (4,5,6), yeşil ücret ve ödül (7,8,9,11) ve yeşil katılım ve Eğitim (11,12,13,14,15,) ise ölçeğin alt boyutlarını oluşturmaktadır.

Yapı geçerliliğin bir parçası olarak KFA ile ortaya çıkan yapı R Programlama Dilinde "haven", "lavaan" ve "semPlot" paketleri kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi'ne tabi tutulmuştur. DFA sonucu ortaya çıkan yapı Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1. YİKY Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Şekil 1'de gösterilen modele ilişkin değerle incelendiğinde modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu (Chi-Square:123.010, Df:84, p<.004) ortaya çıkmıştır. Model uyum indislerinin tamamın da yeterli düzeyde (CFI:0.974, NFI:0.924, RMSEA:0.037, RMR:0.059, SRMR:0.047, GFI:0.956, AGFI:0.937, PGFI:0.669, ECVI:0.576) oldukları tespit edilmiştir (Lee, 2007, Schumacker& Lomax, 2004, Kline, 2015).

Ayrışım geçerliliği kapsamında AVE (Average Variance Extracted) değerleri incelenmiştir. YİKY AVE değerinin yeterli (AVE:0,529>0,5) düzeyde olduğu görülmüştür (Hair vd., 2009:681). Birleşim, yordama ve eş zamanlılık geçerliliği kapsamında YİKY ölçeği benzer bir kavram olan sosyal sorumluluk ve iş tatmini kavramıyla olan ilişkileri incelenmiştir. Bu maksatla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Sosyal Sorumluluk Ölçeği olarak Türker D. (2009) tarafından geliştirilen ölçek, İş Tatmini Ölçeği olarak ise Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Kula (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 9 maddelik beşli Likert'ten oluşan ölçek ifadeleri ankete eklenmiş ve araştırmaya katılan 237 katılımcı bu ifadelere yönelik değerlendirme yapmıştır. Korelasyon analizi sonucunda YİKY ile Sosyal Sorumluk (r:0,697, p<001) ve İş memnuniyeti (r:0,734, p<001) arasında kuvvetli, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi incelendiğinde modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu etkilediği (F:134,311, Sd:1, p<0,000) ve YİKY'nin İş Memnuniyetini olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde (B: 0,513, t:11,258, p<0,000) etkilediği görülmüştür. YİKY, İş Memnuniyeti değişkeninde ki varyansın %26,3'ünü yordadığı tespit edilmiştir.

3.2. Ölçeğin Güvenirliliği

Güvenirliliğin sağlanması için iç tutarlılık güvenirliliği, kompozit güvenirlilik test-test tekrar güvenirliği uygulanacaktır. Ölçeğin iç tutarlığını değerlendirmek için cronbach alfa değeri ve kompozit güvenirlilik değerleri hesaplanmıştır. Cronbach alfa ve kompozit güvenirlilik değerleri (Schretlen, Benedict & Bobholz, 1994; 188, Raykov,1997:78) Tablo 5'de incelenmiştir.

Tablo 5. Cronbach Alfa ve Kompozit Güvenirlilik Değerleri

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Kompozit Güvenirlilik
Yeşil Katılım ve Eğitim	5	0,781	0,84
Yeşil İşe Alım ve Seçme	3	0,694	0,72
Yeşil Performans Yönetimi	4	0,753	0,78
Yeşil Ücret ve Ödül	3	0,832	0,90

Tablo 5 incelendiğinde Yeşil İşe Alım ve Seçme alt boyutu hariç tüm değişkenlere ait cronbach alfa (>0,7) ve tüm kompozit güvenirlilik (>0,7) değerlerinin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir (Iacobucci & Duhachek, 2003, Hulin vd., 2001, Roderick,1996). Yeşil İşe Alım ve Seçme alt boyutunun cronbach alfa değeri ise kabul edilebilir düzeydedir (George & Mallery, 2016:240).

Test-tekrar test güvenirliliği kapsamında uygulanan anket tekrar uygulanmıştır. Test ilk uygulama aşamasında 237 katılımcının anketi eksiksiz doldurmuş ve analizlere tabii tutulmuştur. İlk uygulamaya katılan 237 kişiden ikinci uygulamaya katılmayı kabul eden 134 kişiye, birinci testten altı hafta sonra ikinci test uygulanmıştır. Her iki testin birbirleriyle olan korelasyon değerleri incelendiğinde (r:0,783, p<0.001) ölçeğin güvenilir olduğu görülmektedir (Franzen, 2013:352).

4. Sonuç

Ölçeğin keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre 5 faktörlü ölçek, yeşil katılım ve yeşil eğitim faktörünün birleşmesi sonucu 4 faktörlü hale gelmiştir. Dört adet ifade ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin faktör ve ifade sayılarının azalması orijinal ölçekten farklı bir dil ve kültüre uyarlanması nedeniyle zorunlu olduğu görülmüştür. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre modelin anlamlı olduğu ve ayrışım geçerliliğinin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Ölçeğin birleşim, yordama ve eş zamanlılık geçerliliğini ölçmek için sosyal sorumluluk ve iş tatmini ölçekleriyle ilişkileri incelenmiştir. Bu doğrultuda yapılan korelasyon analizleriyle YİKY ile Sosyal Sorumluk ve İş memnuniyeti arasında anlamlı ve kuvvetli pozitif yönlü korelasyonlar tespit edilmiştir. Regresyon analizleriyle işe YİKY'nin İş memnuniyetini yüksek oranda yordadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda güvenilirlik analizleri ile de ölçeğin yüksek oranda güvenilir olduğu görülmüştür.

Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının oluşturulmasında çalışan katılımının önemli bir yeri vardır. Bu yüzden sürdürülebilirlik ve yeşil yönetim kapsamında örgütlerin yeşil insan kaynaklarını örgütlerine çekme ve mevcut insan kaynaklarını da yeşil farkında bireyler olmaları için teşvik etmeleri ve güçlendirmeleri gerekmektedir. İnsan kaynakları yöneticilerinin çevresel sürdürülebilirliğin bir parçası olabilmeleri için iş modellerini çalışanların davranış değişikliği sağlamaya yönelik yeniden tasarlamaları gerekmektedir. Özellikle işe alımlarda yeşil farkındalığı yüksek, örgütün yeşil işveren markası imajını sürdürebilecek çalışanları seçerek çevresel bilgi birikimlerini arttırmaya çalışmaları gerekmektedir. Yine eğitim yoluyla çalışanların atıklar, çevre ekonomisi, sürdürülebilir yenilikler konusunda bilgi birikimini arttırarak yeni stratejiler geliştirmelerine olanak sağlamalıdırlar. Aynı zamanda çalışanların performansları yeşil performans göstergeleri eklenerek ölçülmeli ve çevreye duyarlı girişimler ödüllendirilmeli ve teşvik edilmelidir.

Bu çalışma da uyarlanan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ölçeği başka ölçeklerle bir arada regresyon veya yapısal eşitlik modellerinde kullanılması uygun olacaktır. Ölçeğin değişik örneklemlerle çalışılması ve Türkiye'ye uygunluğu bakımından tartışmalara katkı sağlayacaktır. Firmalar ise söz konusu ölçekle, yeşil ve çevreye duyarlı politikalarla uyumlu bir insan kaynakları sürecine sahip olup olmadıklarını ortaya çıkarabilecektir.

Kaynakça

Ambec, S., Cohen, M. A., Elgie, S., & Lanoie, P. (2013). The Porter hypothesis at 20: can environmental regulation enhance innovation and competitiveness?. *Review of environmental economics and policy*, *7*(1), 2-22.

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1), 1030817.

Arulrajah, A. A., Opatha, H., & Nawaratne, N. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1).

Bowers, J. (1997). Sustainability and environmental economics: an alternative text. *Addison Wesley Longman Ltd.*

Brislin, Richard W. - LonnerWalter J. - Thorndike Robert M, (1973). Cross Cultural Research Methods, New York, *John Wiley* - SonsPub.

Brockett, J. (2007). 'Prepare Now for Big rise in 'Green' Jobs', *People Management*, 17 th May, 9.

Byrne, B. M. (2013). Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming. *In Structural Equation Modeling with Mplus*. https://doi.org/10.4324/9780203807644

Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). Reliability and Validity Assessment. *In Quantitative Applications in the Social Sciences.*

Coxon, T., & Blalock, H. M. (1975). Measurement in the Social Sciences: Theories and Strategies. *The British Journal of Sociology*, 26(3), 368. https://doi.org/10.2307/589859

Crosbie, L., & Knight, K. (1995). Strategy for sustainable business: environmental opportunity and strategic choice. *McGraw-Hill Companies*.

Cherian, J., & Jacob, J. (2012). A Study of Green HR Practices and its Effective Implementation in the Organization: A Review. *International Journal of Business and Management*, 7(21), 25–33. http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v7n21p25

Fernández, E., Junquera, B., & Ordiz, M. (2003). Organizational culture and human resources in the environmental issue: a review of the literature. *International Journal of Human Resource Management*, 14(4), 634-656.

Franzen, M. D. (2013). *Reliability and validity in neuropsychological assessment*. Springer Science & Business Media.

George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference.* Routledge.

Govindarajulu, N., & Daily, B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial management & data systems*, 104(4), 364-372.

Graham, J. W., Hofer, S. M., & MacKinnon, D. P. (1996). Multivariate Behavioral Research. *Multivariate Behavioral Research*, 772810582, 37–41. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3102

Haddock-Millar, J., Sanyal, C., & Müller-Camen, M. (2016). Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 192-211.

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2009). Multivariate Data Analysis 7th Edition *Pearson Prentice Hall: JOUR.*

Hulin, C., Cudeck, R., Netemeyer, R., R.Dillon, McDonald & R.Bearden, W.(2001). Measurement. *Journal of Consumer Psychology*, Volume 10, Issues 1–2, Pages 55-69.

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, 38(3), 635-672.

Horton, A. M., & Benedict, R. H. B. (1992). Reliability and Validity in Neuropsychological Assessment. *In Archives of Clinical Neuropsychology* (Vol. 7, Issue 6). https://doi.org/10.1093/arclin/7.6.561

Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.

Jabbour, C. J. C., Sarkis, J., de Sousa Jabbour, A. B. L., Renwick, D. W. S., Singh, S. K., Grebinevych, O., ... & Godinho Filho, M. (2019). Who is in charge? A review and a research agenda on the 'human side'of the circular economy. J*ournal of cleaner production*.

Jackson, S. E., Renwick, D. W., Jabbour, C. J., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 99-116.

Kaypak, Ş. (2011). Küreselleşme sürecinde sürdürülebilir bir kalkınma için sürdürülebilir bir çevre. Karamanoğlu Mehmetbey *Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011(1), 19-33.

Kesen, M. (2016). İşletme Yönetiminde Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeri ve Önemi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 5(3). 554-573.

Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.

Kraerheim, G., (2005). Cleaner Production and Sustainability, *J. Clean. Pro.* 13 (4). 329-334.

Kula, S. (2011). Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police (TNP) Members, Doctoral dissertation, *Public Affairs in the College of Health and Public Affairs at the University of Central Florida Orlando*, Florida (unpublished dissertation)

Lacobucci, D., & Duhachek, A. (2003). Advancing alpha: Measuring reliability with confidence. *Journal of consumer psychology*, *13*(4), 478-487.

Lee, S. Y. (2007). *Structural equation modeling: A Bayesian approach* (Vol. 711). John Wiley & Sons.

Opatha, H. H. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green human resource management: Simplified general reflections. *International Business Research*, 7(8), 101.

Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466.

Raykov, T. (1997). Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied Psychological Measurement*, *21*(2), 173-184.

Roderick P. McDonald (1996). Path Analysis with Composite Variables, *Multivariate Behavioral Research*, 31:2, 239-270, DOI: 10.1207/s15327906mbr3102_5

Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*.

Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*.

Schein, E. H. (1992). Organizational culture and leadership. *San Francisco, CA: Jossey-Bass*.

Saeed, B., Afsar, B.B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., Afridi, M.A., (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manage*. 26 (2), 424–438.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. psychology press.

Schretlen, D., Benedict, R. H., & Bobholz, J. H. (1994). Composite reliability and standard errors of measurement for a seven-subtest short form of the Wechsler Adult Intelligence Scale—Revised. *Psychological Assessment*, *6*(3), 188.

Spector, P.E. (1985). "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey", *American Journal of Community Psychology*, Vol.13, No. 6, ss. 693-713.

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55.

Tariq, S., Jan, F. A., & Ahmad, M. S. (2016). Green employee empowerment: a systematic literature review on state-of-art in green human resource management. *Quality & Quantity*, 50(1), 237-269.

Turker, D. (2009). Measuring corporate social responsibility: A scale development study. *Journal of business ethics*, 85(4), 411-427.

Wagner, M. (2013). 'Green'human resource benefits: do they matter as determinants of environmental management system implementation? *Journal of Business Ethics*, 114(3), 443-456.

Yavuz, V. A. (2010). Sürdürülebilirlik kavramı ve işletmeler açısından sürdürülebilir üretim stratejileri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 63-86.

https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=o5x1AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Reliability+and+Validity+Assessment&ots=2K3IjrAHzU&sig=xOVgE0_GdDTeukNqVYafiHNto2Q&redir_esc=y#v=onepage&q=Reliability and Validity Assessment&f=false

Araştırma Verileri 2019 yılına ait olduğu için Etik Kurul İzin belgesi alınmamıştır.

Çıkar Çatışması ve Katkı Durumu

Araştırma literatür taraması İlkay ÖZTÜRK tarafından yapılmıştır. Veriler İlkay ÖZTÜRK ve Mustafa SUNDU tarafından toplanmıştır. İstatistik analizler Mustafa SUNDU tarafından yapılmıştır. Araştırma metni, çevrim içi formların oluşturulması ve veri girişleri her iki yazarın ortak çalışmaları ile gerçekleştirildi. Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Maddi Destek

Bu araştırma için herhangi bir maddi destek başvurusu ve ihtiyacı olmamıştır.

Yayınlanma Durumu

Bu çalışma daha önce herhangi bir yerde yayınlanmamıştır.

Teşekkür

Çalışmanın çeviri kontrolü için verdikleri desteklerden ötürü Öğr. Gör. Aybike Elif BOLCAN, Öğr. Gör. Gizem YAMAN ve Öğr. Gör. Selin GÜNDOĞDU'ya teşekkür ederiz.