

Araştırma Makalesi

Sosyal Sorumlu İnsan Kaynakları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanmasına İlişkin Bir Araştırma

The Research of Adapting Socially Responsible Human Resources Scale to Turkish

Osman Seray ÖZKAN Dr. Öğr. Üyesi Osman Seray Özkan Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Manyas Meslek Yüksekokulu osmanserayozken@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-5326-8930	Burcu ÜZÜM Doç. Dr. Kocaeli Üniversitesi Kocaeli Meslek Yüksekokulu burcugokay@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-8675-8952	Yasemin ÖZDEMİR Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi yasemino@sakarya.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-1142-9606
--	---	---

Makale Gönderme Tarihi 18.03.2021	Revizyon Tarihi 05.05.2021	Kabul Tarihi 04.06.2021
---	--------------------------------------	-----------------------------------

Öz

Sosyal sorumlu insan kaynakları yönetimi kavramının alan yazınında pek araştırılmadığı görülmüştür. Yazındaki bu eksikliğin, kavramı ölçebilecek bir araç olmadığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu nedenle Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin insan kaynakları yönetimi alanındaki araştırmalarda kullanılması umulmaktadır. Araştırmada Shen ve Zhu (2011) tarafından geliştirilen Sosyal Sorumlu İnsan Kaynakları Yönetimi (SSİKY) Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Ölçeğin faktör yapısının uygunluğu açıklayıcı (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve iç tutarlılık analizi ile test edilmiştir. DFA ile elde edilen bulgular, $\chi^2/df=2,75$; RMSEA=.066; CFI=.93; GFI=.94; AGFI=.91 olup, elde edilen uyum indeksleri kabul edilebilir değerdedir. Ölçek üç boyutludur. Cronbach's Alpha değerleri iş kanununa uygun İKY .72, çalışan merkezli İKY .72 ve kurumsal sosyal sorumluluğu teşvik eden İKY için .72 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach's Alpha katsayısı .85'tir. Bu bulgular ışığında SSİKY Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu kanıtlanmış denilebilir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sorumluluk, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sosyal Sorumlu İnsan Kaynakları Ölçeği, Geçerlilik, Güvenirlik

Abstract

It has been seen that the concept of socially responsible human resources management has not been studied much in the literature. This deficiency in the literature is thought to be due to the lack of a tool that can measure the concept. Therefore; It is hoped that the scale, adapted to Turkish, will be used in research in the field of human resources management. In this study, Socially Responsible Human Resources Management (SRHRM) Scale developed by Shen and Zhu (2011) was adapted into Turkish. The suitability of the factor structure of the scale was tested by explanatory (EFA), confirmatory factor analysis (CFA) and internal consistency analysis. Findings obtained with CFA are $\chi^2/df=2.75$; RMSEA=.066; CFI=.93; GFI=.94; AGFI=.91, and the fit indices obtained are acceptable. The scale is three dimensions. The Cronbach's Alpha values was calculated as .72 for HRM in accordance with labor law, .72 for employee-centered HRM, and .72 for HRM that encourages corporate social responsibility. The total Cronbach's

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Özkan, O.S., Üzümlü, B., Özdemir, Y., 2021, Sosyal Sorumlu İnsan Kaynakları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanmasına İlişkin Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(2), 875-894

Alpha coefficient of the scale is .85. In the light of these findings, it can be said that the SSIKY Scale is a valid and reliable scale.

Keywords: *Social Responsibility, Human Resources Management, Socially Responsible Human Resources Scale, Validity, Reability*

1.Giriş

İnsan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik faaliyetler gerçekleştiren işletmeler, eş zamanlı olarak toplumsal refahı da yükselmektedir. İşletme faaliyetleri ile de ilişkili olarak toplumsal refahın yükselmesinde etkili olan sosyal sorumluluk; yasalara uymanın ötesinde insan haklarını korumak ve çevreyi koruma konusunda özen gösterici farklı uygulamaları geliştirmektedir (Garavan ve McGuire, 2010). Carroll (1991) işletmelerin sorumluluklarını ekonomik, yasal, etik ve gönüllülük olarak sıralamaktadır. İşletmelerin ekonomik sorumluluğu, onların birincil amacı olan “kar” elde etmeye atıfta bulunur. Karlılığın ve rekabetin sürdürülebilirliği işletmenin sahip olduğu kaynakların seçimine ve bu kaynakların doğru kullanılmasına bağlıdır (Russo ve Fouts, 1997). İşletmeler hammadde, sermaye, girişimci ve emek olmak üzere dört ana kaynağa ihtiyaç duyarlar. Emek, işletmelerin mal ve hizmet üretirken kullandığı insan kaynağını ifade etmektedir. Bu açıdan işletmeler insan kaynağını yönetirken etik, yasal ve ahlaki kurallara bağlı kalarak onların hedef ve beklentileriyle kendi hedef ve beklentilerini uyumlaştırırlar. Bu uyum da insan kaynakları yönetimi ile sağlanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi; çevre, toplum yararı gözeterek yasal düzenlemelere uygun bir şekilde insan kaynağını en etkin şekilde kullanılmasını sağlar (Sadullah, 2013). Ayrıca sosyal sorumluluk; etik açıdan önemli bir kavram olarak daha insani bir iş yerini teşvik etmek, insan haklarına, haysiyetine ve değerine saygı duymak, insani ve ekonomik kaygıları dengelemek, organizasyon ve toplum yararını dengelemek, iş-yaşam dengesi ve değişim ile bireysel haklar ve haysiyet arasındaki gerilimleri yönetmektir (Fenwick ve Bierema, 2008). İKY'nin bu tanımda açıklanan kapsamı sosyal sorumluluk kavramının temel işlevleri ile örtüşmektedir. Diğer bir ifade ile kurumlarda sosyal sorumluluk çalışmalarının çoğunlukla insan kaynakları yönetimi birimleri tarafından yürütüldüğünü söylemek mümkündür. İnsan kaynakları yönetimi sosyal sorumluluk üzerinde büyük öneme sahiptir. Alan yazın doğrultusunda sosyal sorumluluğun insan kaynakları yönetimi çerçevesinde araştırılmasına olanak sağlayacağı düşünülen SSIKY ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmaktadır.

2. Literatür Taraması

İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerin paydaşları olarak çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirerek etkili kurumsal sosyal sorumluluk politikalarının oluşturulmasına katkıda bulunur (Cooke ve Qialong, 2010; Mees ve Bonham, 2004). Aynı zamanda, kurumsal sosyal sorumluluk değerlerini doğrudan destekleyen işe alım ve eğitim gibi fonksiyonlarla ilgili politika geliştirilmesinde ve uygulamaların gerçekleştirilmesinde rol oynar (Weaver, 2004). İnsan kaynakları yönetimi birimleri, kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin anlaşılması ve uygulanmasına yardımcı olmak için konumlandırılır (Fenwick ve Bierema, 2008; McWilliams ve Siegel 2001). Bu açıdan Wilcox (2006) işe girişte beceri eksikliği, kadın ve bazı gruplar için beceri farklılıkları, kariyer gelişimi konusunda eşit fırsat yaratılamaması, esnek çalışma imkanlarından eşit yararlanılamaması gibi sosyal sorunların insan kaynakları politikaları aracılığıyla çözümlenmesi gerektiğini öne sürmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin; kurum imajı, çalışan bağlılığı, marka bilinirliği, tercih edilen bir işveren olabilmek gibi işletmenin sürdürülebilirliğini sağlayan tüm çabaları, kurumsal sosyal sorumlulukla gerçekleştirilebilir ayrıca finansal çıktılarda da sosyal sorumluluğun sonuçlarını görmek mümkün olmaktadır (Garavan ve McGuire, 2010).

İnsan kaynakları yönetiminin merkezde yer aldığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları; çalışan algılarını şekillendirir, çalışan bağlılığını ve dolayısıyla motivasyonu etkiler (Akgeyik, 2007; Collier ve Esteban, 2007). Çalışan haklarıyla ilgili endişeler düşünüldüğünde refah düzeyi, kişisel ve gelişimsel ihtiyaçlar, çalışan tutum ve davranışları sosyal sorumlu insan kaynakları üzerinde etkili olmaktadır (Shen ve Zhu, 2011). Benzer bir yaklaşım da Somers (2001), Trevino

ve Nelson (2004) tarafından da öne sürülmektedir. İşgücünün etik davranan kuruluşları tercih ettiğine dair kanıtlar vardır. Diğer bir deyişle kurumsal sosyal sorumluluğun bir boyutu olan etik çalışanların olumlu örgütsel davranışlar geliştirmesine katkıda bulunmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluğun çalışan tutumları, davranışları ve performansı üzerinde etkisi olduğu Shen ve Zhu (2011) tarafından ifade edilmektedir. Cropanzano vd., (2001), çalışanların tutum ve davranışlarının onlara yönelik örgütsel uygulamalar ve adalet algısından etkilendiğini belirtmektedir. Baldo (2013), kurumsal sosyal sorumluluğun boyutlarından ikisinin doğrudan çalışanlara yönelik olduğunu belirtmiştir. Bu boyutlar işletmelerin yasal sorumluluklarından biri olan “çalışanların güvenliği” ile etik sorumluluklarından biri olan “istihdam güvenliği”dir. Shen ve Zhu (2011), Wilcox’un (2006) belirttiği insan kaynakları politikalarıyla sosyal sorunların çözülebilirliğini, iş hukukuna uygunluk, çalışan eşitliği ve sosyal sorumlu insan kaynakları olarak üç boyut altında incelenebileceğini ifade etmektedir. Bahsi geçen nedenlerden dolayı kurumsal sosyal sorumluluğun uzun vadede başarılı olabilmesi insan kaynakları yönetiminin stratejik bir paydaş olmasına bağlıdır (Barker, 2017).

Lockwood (2004), işletmelerde kurumsal sosyal sorumluluk kültürünün geliştirilmesinde İKY’nin rolünü tartışmaktadır. İnsan sermayesinin günümüz kuruluşları için bir başarı faktörü olarak değerlendirilmesi gerektiğini, insan kaynakları liderliğinde işletmelerin değer üretme rolünün daha kritik hale geldiğini vurgulamaktadır. Her sosyal sorumluluk uygulaması başarıyla sonuçlanmayabilir. Sharma vd., (2009), kurumsal sosyal sorumluluğun başarısız olmasının çalışanların katılımı olmadan ve sosyal sorumluluğa esas olan değerlerin kurum kültürüne aktarılamamasından kaynaklandığını savunmaktadır.

Garavan ve McGuire (2010), sosyal sorumlu insan kaynaklarını sürdürülebilirlik, etik davranışlar ve sosyal sorumluluk çatısı altında incelemiştir. Öne sürdükleri modeli örgütsel sosyal itibar olarak isimlendirmişlerdir. Baldo (2013) araştırmasında kurumsal sosyal sorumluluk politikaları ile insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkide kurumsal aile sorumluluğuna odaklanarak iş-yaşam dengesi üzerine yoğunlaşmıştır ve tek bir işletme bazında kurumsal sosyal sorumluluğu incelemiş, veri toplarken anket formu ile görüşme yöntemi kullanmıştır. Cooke ve Qialong (2010) ise Çin’de kurumsal sosyal sorumluluk perspektifinin hala çalışanlardan ziyade pazar odaklı olduğu sonucuna varmıştır. Örgütsel bağlılık ile pozitif bir ilişki içerisinde olan sosyal sorumlu insan kaynakları (Shen ve Zhu, 2011), işletmenin performansına olumlu yönde katkıda bulunmaktadır (Wright vd., 2005). Berber vd., (2014) de insan kaynakları yönetimi uygulamalarından biri olan kariyer geliştirme ile kurumsal sosyal sorumluluk arasındaki ilişkinin aynı yönde olduğunu ikincil verilerden yola çıkarak ortaya koymuşlardır. Barker (2017), kurumsal sosyal sorumluluğun insan kaynakları yönetimindeki etkisini epistemolojik yaklaşım benimseyerek nitel araştırma şeklinde yürütmüştür.

Akgeyik (2007) araştırmasında kurumsal sosyal sorumluluğu insan kaynakları yönetimi kesitinden ele almıştır. Alan araştırması sonucunda derleme yaparak anket formunu oluşturmuştur. Başka bir çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk ve insan kaynakları uygulamalarının birbirlerini ne derecede etkilediğini Türkiye’de faaliyet gösteren mevduat bankalarının web sitelerini içerik analizine tabi tutarak incelenmiştir (Atay ve Tüzüner, 2018). Dönmez-Maç (2013) kurumsal sosyal sorumlulukla insan kaynakları yönetiminin ilişkisini araştırırken nitel bir yöntem tercih etmiş ve içerik analizinden yararlanmıştır. Dönmez-Maç vd., (2019), kurumsal sosyal sorumluluğu Türkiye perspektifinden gönüllülük bağlamında incelemiştir. Özgen (2007) çalışan memnuniyetiyle kurumsal sosyal sorumluluk kavramını teorik olarak incelemiştir. Çalışkan ve Ünüsan’ın çalışmasına göre (2011) kurumsal sosyal sorumluluk ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki bir ilişki bulunmamaktadır. İlgili literatür incelendiğinde yurt dışındaki alan yazının kavramı, sosyal sorumlu insan kaynakları başlığı altında ele aldığı görülmektedir. Türkçe alan yazında kurumsal sosyal sorumluluk çatısı altında yapılmış araştırmalar bulunmaktadır. Ayrıca YÖK’te taranan tezler incelendiğinde (tez.yok.gov.tr) kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ile insan kaynakları yönetiminin ilişkisini inceleyen çok az sayıda araştırma bulunduğu görülmektedir (Alkan, 2004; Dönmez-Maç, 2013).

Örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alan yazınında rekabetin üstünlüğünü sağlayan kaynağın insan olduğu görülmektedir (Appelbaum vd., 2001; Fuentes-Garcia vd., 2008). Web of Science’da 2017-2019 yıllarında taranan dergilerde “sosyal sorumlu insan kaynakları” adıyla yirmi araştırma olduğu görülmüştür (Santana vd., 2020). Mevcut çalışmaların yurt dışında yapılmış olması göz önünde bulundurulduğunda araştırmaların çoğalması yazındaki boşlukların doldurulması adına önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra yurt içinde sosyal sorumluluk kavramının henüz ilişkilendirilmediği pek çok kavram olduğu da görülmektedir. Bu ilişkilerin ortaya konmasına kolaylık sağlayacağı ve sosyal sorumluluk kavramının insan kaynakları temelinde ele alınmasına imkan verecek olan ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması önemli olduğu düşünülmektedir.

3.Yöntem

3.1.Evren ve Örneklem

Uyarlama çalışması, kuramsal bağlama uygun nitelikler arz eden gruplardan birisi olarak, Türkiye’de insan kaynakları departmanı olan işletmelerdeki çalışanlara uygulanmıştır. Evrende bulunan tüm kişilere ulaşılması mümkün olmadığı için örneklem alma yoluna gidilerek, olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için ölçekteki madde sayısının beş katı olması kuralına dikkat edilmiştir (Bryman ve Cramer, 2001; Hair vd., 2010). Bu nedenle de araştırmanın örneklem grubu göz önüne alındığında, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için örneklem grubunun yeterli büyüklüğü sağladığı söylenebilir. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla oluşturulan anket formu, online anket sistemi aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Örneklemi oluşturan katılımcılar 406 kişidir.

3.2.Ölçek ve Soru Formunun Uyarlanma Süreci

Yabancı bir dilde geliştirilmiş, geçerliği ve güvenilirliği sınanmış, ispatlanmış olan bir ölçeğin başka bir dilde ve kültürde güvenilirlik ve geçerlik çalışmasının yapılarak kullanıma hazır hale getirilmesi dil geçerliği olarak tanımlanmaktadır (Seçer, 2013; Şencan, 2005). Bu bilgi doğrultusunda, ölçek uyarlama sürecinin ilk adımı olan dil geçerliğinin sağlanması gerekmektedir. Araştırmada kullanılan Sosyal Sorumlu İnsan Kaynakları Yönetimi (SSİKY) Ölçeği’nin (Shen ve Zhu, 2011) Türkçe’ye uyarlanması belli aşamaları içeren bir süreçten oluşmaktadır. Bu kapsamda öncelikli olarak araştırmacılar tarafından ölçekte yer alan maddeler Türkçe’ye çevrilmiş, sonrasında iki alan uzmanı tarafından değerlendirilmiştir. Uzmanlardan elde edilen görüşler üzerinde beyin fırtınası yapılarak maddelerin anlaşılabilirliği ve kültürel uygunluğu gözden geçirilmiş, dilbilgisi ve anlam açısından gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemeler sonrasında ulaşılan Türkçe ölçek, İngiliz Dili ve Edebiyatı alanında öğretim üyeliği yapan iki farklı uzman tarafından tekrar İngilizce’ye çevrilmiş ve özgün haliyle karşılaştırılarak iki uzman görüşüne daha başvurulmuştur. Değerlendirme sonrasında ölçeğin son haline ulaşılarak, mevcut araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir. Yapılan bu işlemlerden sonra ölçeğin dil uyarlama süreci tamamlanarak, 78 kişi üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Uygulama aşamasında katılımcılara isim ve soyisim gibi bilgilerinin gerekli olmadığı ve isteyen katılımcılara araştırmadan ulaşılan sonuç hakkında bilgi verilebileceği belirtilerek, içtenlikle cevap verilmesinin en doğru sonuca ulaşmayı sağlayarak bilime katkı sağlayacağı belirtilmiştir.

4.Verilerin Değerlendirilmesi

Shen ve Zhu (2011) tarafından geliştirilen Sosyal Sorumlu İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği, ‘İş kanununa uygun İKY’, ‘Çalışan merkezli İKY’ ve ‘Kurumsal sosyal sorumluluğu teşvik eden İKY’ alt boyutlarını içermektedir. Ölçekte toplam 13 madde yer almakta ve İş kanununa uygun İKY boyutu 1, 2, 3, 4, 5, 6; Çalışan merkezli İKY boyutu 7, 8, 9, 10; Kurumsal sosyal sorumluluğu teşvik eden İKY boyutu ise 11, 12, 13 numaralı maddelerle ölçülmektedir. Pilot uygulama aşamasında elde edilen madde analizi sonuçlarına ve Cronbach’s Alpha değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Sosyal Sorumlu İKY Ölçeğinin Madde Analizi Sonuçları ve Cronbach's Alpha Değerleri

Madde Numarası	Madde Toplam Puan Korelasyonu	t (Alt % 27**-Üst %27**)	p (Alt % 27**-Üst %27**)
SSİKY1	.665	6.613	.000***
SSİKY2	.628	6.878	.000***
SSİKY3	.590	5.755	.000***
SSİKY4	.271	1.878	.068
SSİKY5	.604	5.506	.000***
SSİKY6	.568	5.078	.000***
SSİKY7	.555	5.772	.000***
SSİKY8	.703	8.782	.000***
SSİKY9	.533	5.755	.000***
SSİKY10	.783	12.100	.000***
SSİKY11	.651	6.635	.000***
SSİKY12	.544	5.651	.000***
SSİKY13	.551	5.486	.000***
Cronbach's Alpha Katsayısı = .844			

n = 78, n₁ = n₂ = 21

***p<.001

Ölçekte bulunan tüm maddelerin ayırt edicilik güçlerinin gösterildiği bağımsız grup t-testi sonuçları ve maddelerin toplam korelasyon katsayıları Tablo 1'de görülmektedir. Madde-toplam puan analizinin her bir madde için .25 üzerinde olması istenmektedir (Büyüköztürk, 2011). Katılımcıların ölçek sorularına verdikleri cevapların madde-toplam test korelasyon değerleri incelenmiş ve .25'in altında kalan maddeler olmadığı tespit edilmiştir. Madde-toplam test korelasyon değerleri, .27 ile .78 arasında değişkenlik göstermektedir. Madde puanları incelendiğinde maddeler arasında tutarlılık olduğu belirlenmiştir. Ölçekten elde edilen ham puanlar, ölçekteki maddelerin ayırt ediciliklerinin belirlenmesi amacıyla büyükten küçüğe doğru sıralanmış olan alt %27 ve üst %27 ortalama değerleri bağımsız grup t-testi ile karşılaştırılarak incelenmiştir. Test sonucunda, alt ve üst gruplarda bulunan maddelerin ortalama değerleri arasında (4. madde dışında) istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Bu kapsamda istenilen niteliği ölçmesi bakımından ölçeğin ayırt edici olduğu söylenebilir. Araştırmada, veri sayısı çoğaldıkça maddelerin ayırt ediciliğinde bir artış beklendiği için 4. madde ölçekten şimdilik çıkarılmamıştır. Ayrıca ölçeğin toplam Cronbach's Alpha katsayısı ise .84 olarak hesaplanmıştır. Kültürümüzde soruların daha iyi anlaşılacak kültürel uygunluğun sağlanabilmesi amacıyla orijinal ölçekteki 8. madde “çalıştığım kurumda çalışanlar karar alma süreçlerine katılmaktadır” ve “çalıştığım kurumda çalışanlar toplam kalite yönetimi süreçlerine katılmaktadır” şeklinde iki ayrı soru halinde ifade edilmiştir. Aynı şekilde, 13. madde de “çalıştığım kurum ekonomik zorluk yaşamakta olan iş gücünü istihdam etmeye öncelik verir” ve “çalıştığım kurum kuruluş lokasyonunda ikamet eden iş gücünü istihdam etmeye öncelik verir”

şeklinde iki ayrı soru halinde ifade edilmiştir. Böylece ölçeğin son hali 15 maddeden oluşmuştur ve pilot uygulama sonrasında asıl uygulamaya geçilmiştir.

Araştırmada ölçeklerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 25.0 istatistik programı aracılığıyla yapılmıştır. Öncelikle ulaşılan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test ederek uç değerlerini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ($p > .12$) değerlerine bakılmıştır. Yapılan analizler neticesinde, veri setinin normal dağılım sergilediği ve uç değer bulunmadığı belirlenmiştir. Araştırmada ölçeklere yönelik güvenilirlik ve geçerlik analizleri SPSS 25.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 21.0 programları ile yapılmıştır. Güvenirlik çalışmaları kapsamında; “madde analizleri, Alpha güvenilirlik analizleri ve Anova Tukey’s Nonadditivity, Hotelling’s T-Squared ve Intraclass Correlation Coefficient” analizleri yapılmıştır. Ölçeğin faktör yapısı AFA ile model uyumu ise DFA ile incelenmiştir. Verinin faktör analizine uygunluğu ve örneklemin yeterli olması, bir veri grubuna faktör analizi uygulanması için gereklidir (Özdamar, 2013). AFA aşamasında; “ölçekte yer alacak maddelerin belirlenmesinde maddelerin öz değerlerinin en az 1.00, madde faktör yük değerinin en az .30, maddelerin tek bir faktörde yer alması ve iki farklı faktör arasında yeterli faktör yük değerine sahip olan maddelerde en az .10 fark olmasına dikkat edilmiştir” (Seçer, 2013). Ayrıca AFA’da temel bileşenler tekniğinden ve varimax döndürme yönteminden, DFA’da ölçüm modelinin test edilmesinde ise en yüksek olabilirlik kestirim (maximum likelihood) yönteminden faydalanılmıştır (Kline, 2005).

4.1.Bulgular

Katılımcılar tarafından ölçek maddelerine verilen yanıtların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcılara Göre Sosyal Sorumlu İKY Ölçek Maddelerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

M.N.	Maddeler	n	\bar{x}	ss
01	Çalıştığım kurum insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile herkese eşit fırsatlar sunar.	406	3.29	1.11
02	Çalıştığım kurumda çalışanlara performansa dayalı ücretlendirme uygulanmaktadır.	406	2.90	1.22
03	Çalıştığım kurumda çalışma saatleri iş kanununda belirtilen üst sınırları aşmaz.	406	3.46	1.19
04	Çalıştığım kurumda çocuk iş gücü veya zorla çalıştırılan iş gücü yoktur.	406	4.08	1.11
05	Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda açık ve detaylı yönetmelikleri vardır.	406	3.86	1.05
06	Çalıştığım kurum iş ortaklarının iş kanununa uyup uymadığına önem verir.	406	3.80	1.04
07	Çalıştığım kurum iş ve yaşam dengesini sağlayacak esnek çalışma saatleri ve istihdam programlarını benimser.	406	3.37	1.12
08	Çalıştığım kurumda çalışanlar karar alma süreçlerine katılmaktadır.	406	3.28	1.08
09	Çalıştığım kurumda çalışanlar toplam kalite yönetimi süreçlerine katılmaktadır.	406	3.36	1.05
10	Sendikalar çalışanları temsil eder, haklarını korur ve iş kanunu düzenlemelerine dahil olabilir.	406	3.49	1.10

11	Çalıştığım kurum çalışanlara yeterli eğitim ve gelişim fırsatları sunar.	406	3.57	1.00
12	Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk faaliyetlerini yürütecek bir personel görevlendirir.	406	3.28	1.12
13	Çalıştığım kurum hayır kurumlarına, topluma ve diğer sosyal sorumluluk faaliyetlerine katkı sunan çalışanları ödüllendirir.	406	3.10	1.15
14	Çalıştığım kurum ekonomik zorluk yaşamakta olan iş gücünü istihdam etmeye öncelik verir.	406	3.14	1.10
15	Çalıştığım kurum kuruluş lokasyonunda ikamet eden iş gücünü istihdam etmeye öncelik verir.	406	3.26	1.05
Sosyal Sorumlu İKY			51.24	16.49

Not: Maddelerin yanıt kategorileri; “1=Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5=Kesinlikle Katılıyorum” arasında değerlendirilmiştir.

Tablo 2’deki Sosyal Sorumlu İKY’ye ait betimsel istatistikler incelendiğinde, katılımcıların sosyal sorumlu İKY düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir ($\bar{x}=51.24$). Sosyal sorumlu İKY’ye ait en yüksek düzeye sahip maddenin 4.08 ortalama ile “4. Çalıştığım kurumda çocuk iş gücü veya zorla çalıştırılan iş gücü yoktur” maddesi olduğu, en düşük düzeye sahip maddenin ise 2.90 ortalama ile “2. Çalıştığım kurumda çalışanlara performansla dayalı ücretlendirme uygulanmaktadır” maddesi olduğu görülmüştür.

4.2.Güvenirlilik Bulguları

Ölçeğin uyarılama sürecinde toplanan verilerden elde edilen madde analizi sonuçları ve Cronbach’s Alpha değerlerine Tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo 3. Sosyal Sorumlu İKY Ölçeğinin Madde Analizi Sonuçları ve Cronbach’s Alpha Değerleri

Madde No	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Çıktığında Ölçeğin Alfası	r Madde Toplam Korelasyonu	t (Alt % 27**-Üst %27**)	p (Alt % 27**-Üst %27**)
SSİKY1	.548	.845	.627	-15.094	.000***
SSİKY2	.404	.853	.509	-9.548	.000***
SSİKY3	.342	.856	.450	-9.105	.000***
SSİKY4	.387	.853	.484	-8.601	.000***
SSİKY5	.513	.847	.593	-12.861	.000***
SSİKY6	.607	.842	.674	-15.353	.000***
Cronbach’s Alpha Katsayısı = .720					
SSİKY7	.586	.843	.660	-12.942	.000***
SSİKY8	.490	.848	.574	-11.605	.000***
SSİKY9	.570	.844	.642	-14.179	.000***

SSİKY10	.343	.855	.443	-9.755	.000***
SSİKY11	.563	.844	.633	-14.085	.000***
Cronbach's Alpha Katsayısı = .720					
SSİKY12	.582	.843	.657	-15.419	.000***
SSİKY13	.489	.848	.578	-12.945	.000***
SSİKY14	.579	.843	.653	-13.966	.000***
SSİKY15	.415	.852	.504	-11.216	.000***
Cronbach's Alpha Katsayısı = .724					
Genel Cronbach's Alpha Katsayısı = .856					

n = 406, n₁ = n₂ = 110

***p<.001

Ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlığını belirlemek için yapılan alt boyutların Cronbach's Alpha değerleri ile madde toplam puan bağıntı katsayılarına Tablo 3'te yer verilmiştir. Madde toplam puan bağıntı katsayıları .34 ile .60 arasında değiştiğinden ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığı belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach's Alpha katsayıları ise İş Kanunu'na uygun İKY için .72, çalışan merkezli İKY için .72 ve kurumsal sosyal sorumluluğu teşvik eden İKY için ise .72 olarak elde edilmiştir. Ayrıca ölçeğin toplam Cronbach's Alpha katsayısı .85 olarak hesaplanmış ve genel güvenilirlik seviyesinin yüksek olduğu saptanmıştır. Tabloda görüldüğü gibi bütün maddelerin toplam korelasyon katsayıları verilmiştir. Maddelerin toplam test korelasyonu ile ölçekte yer alan her maddenin toplam puanıyla ilişkisi incelenmiştir. Ölçekte bulunan her maddenin ölçeğin toplam test puanı ile yüksek düzeyde korelasyon bulunması, ölçeğin tutarlı olduğunun bir göstergesidir. Madde-toplam test korelasyonunun yeterli olması için gereken değer minimum .25 olduğu belirtilmektedir (Özdamar, 2013). Sosyal sorumlu İKY ölçeğinin madde-toplam test korelasyon değerleri incelendiğinde; .44 ile .67 arasında değişkenlik göstermektedir. Madde puanları incelendiğinde tüm maddelerin birbiri ile ilişkili ve tutarlı olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %27'lik alt ve üst gruplarının belirlenmesi için sosyal sorumlu İKY düzeyleri küçükten büyüğe sıralanmıştır. Sıralanan sosyal sorumlu İKY düzeylerinin %27'lik kısmına gelen en düşük ilk yüz on ve en yüksek ilk yüz on kişinin değeri incelenmiştir. Maddelerin ayırt ediciliğinin kararının verilmesinde kullanılan %27 alt ve üst değerlerinin tüm maddeler için anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<.05).

Ölçeği oluşturan maddelerin birbirleri ile olan ilişkisini ve homojenliğini belirlemek amacıyla Anova Tukey's Nonadditivity analizi yapılmıştır.

Tablo 4. Sosyal Sorumlu İKY Ölçeğinin Anova Tukey's Nonadditivity Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	
Örneklem içinde		2467.029	405	6.091			
Örneklem Dışında	Maddeler arasında	543.845	14	38.846	44.403	.000	
	Artık	Toplanabilirlik	2.488	1	2.488	2.845	.092
		Denge	4957.934	5669	.875		
		Toplam	4960.422	5670	.875		
	Toplam	5504.267	5684	.968			

Toplam	7971.295	6089	1.309	
--------	----------	------	-------	--

Tablo 4'te yer alan analiz verilerine göre, ölçeği oluşturan maddelerin birbiri ile ilişkili ve homojen olduğu söylenebilir ($p < .05$). Toplanabilirlik satırı incelendiğinde ise $p > .05$ olduğu için testin likert tipi toplanabilir ölçek niteliği göstermekte olduğu tespit edilmiştir.

Ölçülmek istenen niteliğin mevcut ölçme aracının etkili bir biçimde ölçüp ölçmediğini anlamak için yapılan "Hotelling's T-Squared" analizine dair sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Sosyal Sorumlu İKY Ölçeğinin Hotelling's T-Squared Analizine İlişkin Veriler

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	p
331.451	22.915	14	392	.000

Analiz sonucuna göre p değeri anlamlı düzeydedir ($p < .05$). Bu sonuç ölçeğin, ölçmek istenen niteliği anlamlı düzeyde ölçebildiğini göstermiştir. Ayrıca homojen yapıdaki maddelerden oluşan ölçeğin güçlü ve özgün bir ölçme aracı olduğu da söylenebilir.

"Intraclass Correlation Coefficient" analizi, ölçme aracını oluşturan maddelerin sıralanma ve yapı özellikleri açısından geçerliği ve güvenilirliği hakkında bilgi vermekte olup, analiz verileri Tablo 6'dadır.

Tablo 6. Sosyal Sorumlu İKY Ölçeğinin Intraclass Correlation Coefficient Analizi Sonuçları

	Intraclass Correlation	95% Güven Seviyesi		F İstatistiği			
		Alt sınır	Üst sınır	Test değeri	df1	df2	p
Tekli ölçümler	0.284	0.252	0.320	6.963	405	5670	.000
Ortalama ölçümler	0.856	0.835	0.876	6.963	405	5670	.000

Elde edilen sonuçlara göre, ölçeğin hem tek tek sorular bakımından hem de ortalama ölçümler bakımından güvenilir bir yapıda olduğu saptanmıştır ($p < .05$).

4.3. Geçerlik Bulguları

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Sosyal sorumlu İKY ölçeğinin yapı geçerliğini istatistiksel açıdan tespit etmek ve ölçeğin faktör desenini ortaya koymak için AFA tekniği kullanılmıştır. Araştırmada AFA, SPSS 25.0 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Faktör modelinin uygunluğunu ve ana kütle içindeki değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olup olmadığını belirlemek amacıyla ise Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Faktör analizinin geçerliğini ve örneklemin büyüklüğünü test etmek için de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. KMO test sonucunun .60 ve daha yüksek, Bartlett küresellik testi değerlerinin de istatistiksel açıdan anlamlı olması gerekmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi için ise Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizi ve güvenilirlik analizinden ulaşılan sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Sosyal Sorumlu İKY Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Madde No	Faktör Ağırlıkları	Faktör Açıklayıcıları	Faktör Güvenirlikleri
Faktör 1	Madde 12	.842	20.486	.724
	Madde 13	.813		
	Madde 14	.798		
	Madde 15	.768		
Faktör 2	Madde 3	.861	18.973	.716

	Madde 4	.859		
	Madde 5	.867		
	Madde 6	.776		
Faktör 3	Madde 1	.758	16.677	.682
	Madde 8	.798		
	Madde 9	.691		
	Madde 10	.721		
Toplam			56.136	.822
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği: .825				
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare: 1414.441				
sd: 66				
p: .000				

Örnekleme büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu belirlemek için AFA'dan önce KMO testi uygulanmış ve KMO değerinin .825 olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda, faktör analizi yapmak için örnekleme büyüklüğünün “çok iyi” olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2018). Ayrıca Bartlett küresellik testinden ulaşılan veriler incelendiğinde, elde edilen değer anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2(66)=1414.441$; $p<.001$). KMO'nun .60'dan yüksek çıkması ve Bartlett testinin anlamlı sonucu, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Field, 2009).

Verilerin faktör analizi için uygunluğu belirlendikten sonra ölçeğin faktör yapısının incelenmesi için Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Varimax rotasyon yöntemleri uygulanarak AFA yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde, analize temel olarak on iki madde için öz değeri 1'in üzerinde olan üç bileşen olduğu belirlenmiştir. Bu bileşenlerin toplam varyansa yaptıkları katkı %56.136'dır. Sosyal bilimlerde bu düzeyin %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olduğu kabul edilmektedir (Karagöz, 2016). Üç faktör için tekrarlanan analizde faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkı; birinci faktör olan “F1” için %20.486, ikinci faktör olan “F2” için %18.973, üçüncü faktör olan “F3” için %16.677 olduğu görülmüştür. Bu faktörlerin birincisi 12, 13, 14 ve 15. maddelerden oluşan *kurumsal sosyal sorumluluğu teşvik eden İKY* alt boyutu, ikincisi 3, 4, 5 ve 6. maddelerden oluşan *iş kanununa uygun İKY* alt boyutu ve üçüncüsü ise 1, 8, 9 ve 10. maddelerden oluşan *çalışan merkezli İKY* alt boyutudur.

Faktör yükleri bakımından maddelerin toplandıkları faktörlerdeki yüklerin birbirine uzaklığı en az %10 olması gerekmektedir. Bu nedenle kurala uymayan 2, 7 ve 11. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca orijinal ölçekte iş kanununa uygun İKY boyutu altında yer alan 1. madde ülkemizdeki yasal süreçlerin farklılık göstermesinden dolayı analiz sonucunda çalışan merkezli İKY boyutu altına dağılmıştır. Sosyal sorumlu İKY'yi ölçmeyi amaçlayan ölçeğin faktör modelini ortaya koymak için yapılan analizde, faktör yük değerleri için kabul düzeyi .35 olarak belirlenmiştir. Ölçek geliştirme ve uyarlama sürecinde madde faktör yük değerleri alt sınırının .32 olması gerektiği Tabachnick ve Fidell (2001) tarafından belirtilmiştir (aktaran Seçer, 2013). Ölçeğin geneline bakıldığında, madde faktör yük değerlerinin .69 ile .86 arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 7'den de görüldüğü üzere Cronbach's Alpha değeri 1. faktör için .724, 2. faktör için .716, 3. faktör için .682 ve ölçeğin tamamı için ise (on iki madde) .822 olarak hesaplanmıştır. Bayram (2004) Cronbach's Alpha değerinin güvenilirlik için .70'in üzerinde olmasının yeterli olduğunu belirtmektedir. Bu durumda geliştirilen ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal sorumlu İKY ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyon katsayısının çoklu bağıntı problemi olmaması için .90 ve üzerinde bulunmaması gerekmektedir. Bu yüzden, faktörler arasındaki ilişkiyi ve çoklu bağıntı problemini belirlemek amacıyla korelasyon değerlerine bakılmıştır (Akbulut, 2010).

Tablo 8. Sosyal Sorumlu İKY Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

	1	2	3
1.Kurumsal sosyal sorumlu İKY	1		
2.İş kanuna uygun İKY	.392**	1	
3.Çalışan merkezli İKY	.546**	.416**	1

**p<.01

Sosyal sorumlu İKY ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri Tablo 8’de yer almaktadır. Bu bulgulara göre, ölçeğin üç alt boyutu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunduğu ve çoklu bağıntı probleminin olmadığı görülmektedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

DFA, AFA ile belirlenen örtük yapının doğrulanması amacıyla kullanılmaktadır. Sosyal sorumlu İKY ölçeğinin Türk kültürüne uyumu, ikincil düzey DFA ile incelenmiş ve sonuçlarını değerlendirmek üzere uyum indeksleri kullanılmıştır. Araştırmada DFA, AMOS 21.0 programı ile yapılmış ve sonuçlar Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. İkincil Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Uyum İyiliği Ölçümleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Araştırma Bulgusu	Sonuç
χ^2/df	0-2	2-3	2.75	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	$\leq .05$	$\leq .08$.066	Kabul edilebilir uyum
RMR	$\leq .05$	$\leq .08$.064	Kabul edilebilir uyum
SRMR	$\leq .05$	$\leq .08$.052	Kabul edilebilir uyum
CFI	$\geq .95$	$\geq .90$.93	Kabul edilebilir uyum
NFI	$\geq .95$	$\geq .90$.90	Kabul edilebilir uyum
IFI	$\geq .95$	$\geq .90$.93	Kabul edilebilir uyum
RFI	$\geq .95$	$\geq .90$.87	Kabul edilebilir değil
GFI	$\geq .90$	$\geq .85$.94	Mükemmel uyum
AGFI	$\geq .90$	$\geq .85$.91	Mükemmel uyum

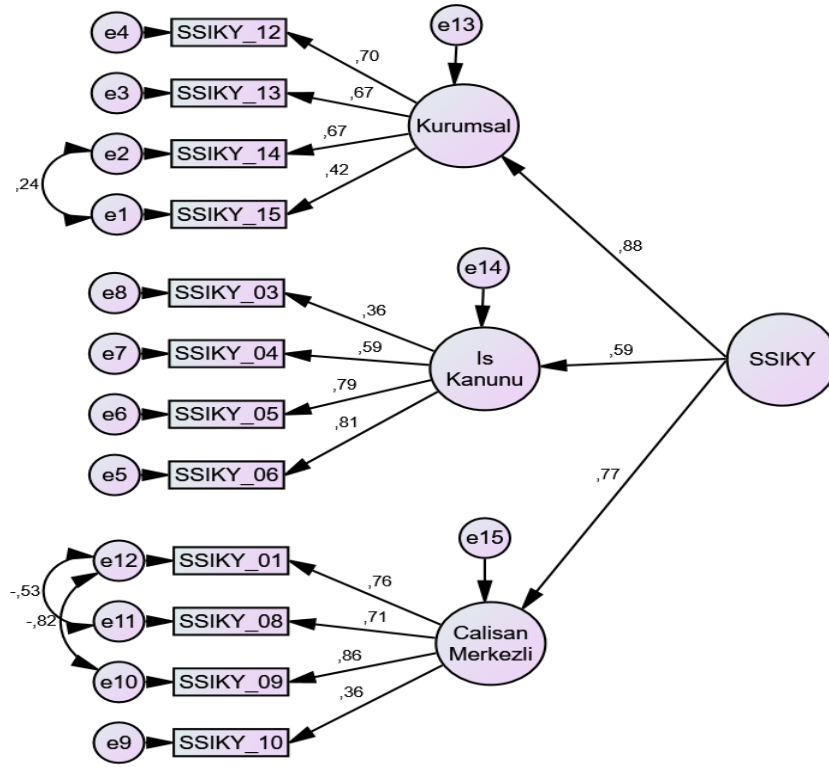
Kaynak: Seçer, İ. (2013).

DFA sonucunda, ölçeğin yapısal denklem model sonucunun (structural equation modeling results) anlamlı olduğu (p=.000) ve modelin on iki madde, üç faktörlü ölçek yapısıyla ilişkili

olduğu belirlenmiştir. Modelde iyileştirme yapılırken MI değerleri yüksek olan hatalar arasında kovaryans oluşturulmuştur (e1-e2; e11-e12; e10-e12). İyileştirmelerin kuramsal olarak desteklenebilir olması için benzer boyutları ölçmeyi amaçlayan aynı alt boyutların hata terimleri ilişkilendirilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2015). Tablo 9'daki uyum değerleri dikkate alındığında; GFI ve AGFI'nin mükemmel düzeyde ve RFI dışındakilerin kabul edilebilir düzeyde olduğu, ancak RFI'nin kabul edilebilir ölçütü sağlamadığı söylenebilir. Sosyal sorumlu İKY ölçeğine ilişkin ikincil düzey DFA yol diyagramı Şekil 1'de sunulmuştur. Bunun yanı sıra, Tablo 10'da maddelere ilişkin t istatistikleri incelendiğinde bütün maddelerin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .05$). Faktör yük değerleri için kabul gören sınır olan .30 dikkate alınarak ölçeğe ilişkin faktör yükleri incelendiğinde, .30 altında bir madde olmadığı ve faktör yüklerinin kabul edilebilir sınırlarda olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda, sosyal sorumlu İKY'yi tanımladığı düşünülen üç faktörlü yapının DFA aracılığı ile doğrulanmış olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 10. Faktör Yükleri, Standart Hata, t ve p Değerleri

			Faktör Yükleri	Standart Hata	t	p
SSİKY 15	<---	F1	.418	-	-	-
SSİKY 14	<---	F1	.667	0.212	7.905	***
SSİKY 13	<---	F1	.668	0.252	6.934	***
SSİKY 12	<---	F1	.703	0.256	7.028	***
SSİKY 6	<---	F2	.815	-	-	-
SSİKY 5	<---	F2	.789	0.072	13.621	***
SSİKY 4	<---	F2	.594	0.070	11.034	***
SSİKY 3	<---	F2	.358	0.076	6.594	***
SSİKY 10	<---	F3	.361	-	-	-
SSİKY 9	<---	F3	.858	0.328	6.908	***
SSİKY 8	<---	F3	.713	0.281	6.928	***
SSİKY 1	<---	F3	.762	0.368	5.814	***



Şekil 1. Sosyal Sorumlu İKY Ölçeğine İlişkin DFA Modeli

Ölçeğin orijinal hali 13 maddeden oluşmaktadır. Ancak iki maddenin iki ayrı görüşü tek bir cümle içinde barındırmasından ve kültürel farklılıklardan dolayı anlam karmaşası yaratmaması için bu iki madde ikiye bölünmüştür. Ayrıca orijinal ölçekte iş kanununa uygun İKY boyutundaki 1.madde, ülkemizdeki kanuni yaptırım ve süreçlerin farklı olmasından dolayı analiz sonucunda çalışan merkezli İKY boyutu altında dağılmaktadır. AFA sonucunda, analizden çıkan maddelerden sonra DFA yapılmış ve ölçeğin orijinaline benzer bir dağılım görülmüştür. Ölçeği geliştiren Shen ve Zhu (2011) sadece AFA yaptıkları için Şekil 1'deki model bu araştırma kapsamı altında ortaya çıkarılmıştır.

5.Sonuç

Türkiye'de alan araştırmalarında kullanılabilir geçerliği ve güvenilirliği bulunan sosyal sorumlu İKY fenomenini ölçmeyi amaçlayan bir ölçeğe ulaşılamamıştır. Bu kapsamda, Shen ve Zhu (2011) tarafından geliştirilen sosyal sorumlu İKY ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanarak ulusal yazına kazandırılması ve alan yazında yararlanılabilecek bir ölçme aracının kullanıma sunulması hedeflenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, sosyal sorumlu İKY ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu ortaya konulmuştur.

Ölçeğin uyarlanma sürecinde ilk olarak dil geçerliği sağlanmaya çalışılmış ve uzman görüşleri alınmıştır. Dilsel uyarlama süreci tamamlandıktan sonra ölçek üzerinde pilot uygulama yapılarak, ölçekteki maddelerin toplam korelasyon değerlerine ve ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach's Alpha değerleri incelenmiştir. Analiz sonucunda, ölçekte bulunan on iki maddenin toplam korelasyon değerleri .30 ve üzerinde yer aldığı ve ölçek genelinin iç tutarlılık değerinin .84 düzeyinde olduğu saptanmıştır. Bu değerler, ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Landis ve Koch, 1977; Robinson vd., 1991). Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin elde edilen bulgular, orijinal çalışmanın bulgularıyla (.94) yakınlık göstermektedir (Shen ve Zhu, 2011). Ölçekte yer alan dördüncü maddenin korelasyon değerinin .27 olması örneklem büyüklüğünün yetersiz olmasından kaynaklanabileceğinden, uzman görüşleri de göz önünde bulundurularak bu maddenin ana çalışma için ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir. Ayrıca kültürel

uygunluğun sağlanabilmesi amacıyla orijinal ölçekteki 8. madde ile 13. madde iki ayrı soru şeklinde ifade edilmiş ve ölçeğin son hali on beş maddeden oluşmuştur.

Dört yüz altı katılımcıdan elde edilen veriler doğrultusunda, sosyal sorumlu İKY ölçeğinin ana çalışma için güvenilirliğini belirlemek üzere “Alpha güvenilirlik analizi, madde analizi, Anova Tukey’s Nonadditivity, Hotelling’s T-Squared ve Intraclass Correlation Coefficient” analizleri uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre ölçek, hem alt boyutlar (.72) hem de aldığı toplam puan (.85) açısından iç tutarlılığa sahip güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmüştür. Ölçek geliştirilirken veya uyarlanırken, ölçeklerin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için güvenilirlik değerinin .70 ve üzerinde olması gerekmektedir (Landis ve Koch, 1977; Robinson vd., 1991). Madde analizlerinde, düzeltilmiş maddelerin toplam korelasyonlarının literatürde ölçüt kabul edilen .30’dan yüksek (Kline, 2000) olması, her maddenin ölçeğin bütünü ile yeterince uyumlu olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte her maddenin alt-üst %27 ayırt edicilik indeks değerinin $p<.05$ önem düzeyinde olması (Brennan, 1972), maddelerin yüksek düzeyde ayırt edicilik gücüne sahip olduğuna işaret etmektedir. Testi oluşturan soruların homojenliğini ve birbirleri ile ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan Anova Tukey’s Nonadditivity analiz sonucuna göre, ölçeği oluşturan maddelerin homojen ve birbiri ile ilişkili olduğu söylenebilir ($p<.05$). Hotelling’s T-Squared analizinde, Hotelling T değeri anlamlı düzeydedir ($p<.05$). Bu doğrultuda ölçeğin, ölçmek istenen niteliği anlamlı düzeyde ölçebildiğini göstermiştir. Intraclass Correlation Coefficient analizine göre ise, ölçeğin hem tek tek sorular bakımından hem de ortalama ölçümler bakımından güvenilir bir yapıda olduğu bulgulanmıştır ($p<.05$). Elde edilen sonuçlar doğrultusunda ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığı ifade edilebilir.

Ölçeğin faktör yapısını belirlemek için gerçekleştirilen AFA sonucunda toplam varyansın %56.13’ünü açıklayan üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Açıklanan varyans oranının, ölçek geliştirme ve uyarılma çalışmalarında en az %40 olması gerekmektedir (Kline, 2011). Ölçeğin faktör yapısına yönelik elde edilen bulgular, orijinal çalışmanın bulguları ile (%66.36) benzer nitelik göstermektedir (Shen ve Zhu, 2011). Ancak 2, 7 ve 11. maddelerin faktör yük değerleri .10’un altında olduğu için bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Buna ek olarak, orijinal ölçekte iş kanununa uygun İKY boyutu altında yer alan 1. madde ülkemizdeki yasal süreçlerin farklılık göstermesinden dolayı analiz sonucunda çalışan merkezli İKY boyutu altına dağılmıştır. AFA ile elde edilen faktör yapısının model uyumu ikincil düzey DFA ile incelenmiş ve model uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2/df=2.75$; RMSEA=.066; RMR=.064; SRMR=.052; CFI=.93; NFI=.90; IFI=.93; GFI=.94; AGFI=.91). DFA’dan elde edilen uyum indeks değerleri, ölçeğin model uyumunun alan yazında belirtilen ölçütlere göre kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir (Barrett, 2007; Harrington, 2009; Kline, 2011; Vieira, 2011). Ancak Shen ve Zhu (2011) tarafından geliştirilen orijinal ölçek formu ile Türkçe uyarılmasının özelliklerinde bazı farklılıklar bulunmaktadır. Orijinal çalışmanın güvenilirlik değeri ile açıklanan varyans oranının biraz daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum kültürel farklılıklardan kaynaklanabilmekte olup, farklı kültürlerde uygulanan ölçeğin farklı düzeyde geçerlik ve güvenilirlik değerlerine sahip olması olağan bir durum olarak değerlendirilebilir.

Sonuç olarak bu çalışmada ölçeğin psikometrik özelliklerine (faktör yapısı, yapı geçerliği ve güvenilirliği) bakıldığında, sosyal sorumlu İKY’yi ölçmede ve değerlendirmede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkiye örnekleminde ilgili alanda yapılacak gelecekteki araştırmalara ve araştırmacılara katkı sağlayabileceği öngörülmektedir. Literatüre katkıda bulunmasının yanı sıra araştırmanın bazı temel kısıtları da bulunmaktadır. Araştırmada sosyal sorumlu İKY ölçeğine ilişkin elde edilen güvenilirlik ve geçerlik bulguları, araştırmada yer alan katılımcılar çerçevesinde sınırlılık taşımaktadır. Diğer bir kısıt ise test-tekrar test yöntemiyle ölçeğin güvenilirliğinin sınırlanmamasıdır. Bu durum, araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyini etkileyebilir.

Gelecekteki araştırmalarda; geçerlik ve güvenilirlik açısından daha güçlü ve daha genellenebilir bulgulara ulaşılabilmesi için farklı örneklem grupları ile çalışmalar yapılmalıdır. Bununla birlikte gelecekte ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayıları hesaplanarak, geçerlik ve güvenilirlik

konusunda literatürün geliştirilmesine katkı sağlanacaktır. Ayrıca ölçeğin ilişkili olabileceği diğer değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi güvenilirlik ve geçerlik bulgularını güçlendirecektir.

Kaynakça

- Akbulut, Y. (2010). Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları. İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul.
- Akgeyik, T. (2007). “İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt:52, ss.65-106.
- Alkan, F. (2004). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlişkisi”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Appelbaum, E. Bailey, T. Berg, P., Kalleberg, A.L. (2001). “Do High Performance Work Systems Pay Off?” In The Transformation Of Work (Research in The Sociology Of Work), Vol:10, pp.85-107.
- Atay, E. S., Tüzüner, V. L. (2018). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Birbirlerini Destekliyor Mu? Bankaların Web Sitelerinin İçerik Analizi ile Değerlendirilmesi”. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:32, ss.271-285.
- Baldo, M. D. (2013) “Corporate Social Responsibility, Human Resource Management And Corporate Family Responsibility. When A Company Is “The Best Place To Work”: Elica Group: The Hi-Life Company”. Economic Research-Ekonomska Istraživanja, Vol:26, no:1, pp.201-224.
- Barker, B. L. (2017). “The Influence Of Corporate Social Responsibility Policy And Initiatives On Human Resource Management Practices And Experiences”. (Thesis Submitted İn Fulfilment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy). Western Sydney University School Of Business.
- Barrett, P. (2007). “Structural Equation Modelling: Adjudging Model Fit”. Personality And Individual Differences, Vol:42, No:5, pp.815-24.
- Bayram, N. (2004). Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Büyükköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin İstatistik. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Berber, N., Susnjar, G. S., Slavic, A., Baosic, M. (2014). “Relationship Between Corporate Social Responsibility And Human Resource Management - As New Management Concepts – in Central And Eastern Europe”. Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, Vol:25, No:3, pp.360-369.
- Bryman, A., Cramer, D. (2001). Quantitative Data Analysis With SPSS 12 And 13: A Guide For Social Scientists. London And New York: Taylor&Francis Group, ISBN 0-203-49818-6. Master E-Book ISBN, 1-359.
- Carroll, A. B. (1991). “The Pyramid Of Corporate Social Responsibility: Toward The Moral Management of Organizational Stakeholder”. Business Horizon, Vol: 34, No:4, pp. 39-48.
- Cooke, F. L., Qiaoling H. (2010). “Corporate Social Responsibility And HRM in China: A Study of Textile and Apparel Enterprises”. Asia Pacific Business Review, Vol:16, No:3, pp.355-376.
- Collier, J. A., Esteban, R. (2007). “Corporate Social Responsibility And Employee Commitment”. Business Ethics: A European Review, Vol:16, No:1, pp.19-33.
- Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D.R., Rupp, D.E. (2001). “Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, And Other Denizens of Organizational Justice”. Journal of Vocational Behavior, Vol:58, pp.164-209.

- Çalışkan, O., Ünüsan, Ç. (2011). “Otel Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetine Etkisi”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt:22, No:2, ss.154-166.
- Dönmez-Maç, S. (2013). *Kurumsal Kuram Perspektifinde Sosyal Sorumluluk Standart Ve Rehberlerinin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi: Türk Çalışma İlişkilerinde Çoklu Örnek Olay Araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dönmez-Maç, S., Okutan, S., Metin, O., Aydın-Turan, Ş. (2019). “Evolution of Traditional Philanthropy to Corporate Social Responsibility: The Overview of The Context and Practices in Turkey”. *Bilgi*, Vol:21, No:2, pp.210-231.
- Fenwick, T., Bierema, L. (2008). “Corporate Social Responsibility: Issues for Human Resource Development Professionals”, *International Journal of Training and Development*, Vol:12, No:4, pp.24-35.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistic Using SPSS for Windows*. SAGE Publications, London.
- Fuentes-Garcia, F. J, Nunez-Tabales, J. M., Veroz-Herradon, R. (2008). “Applicability Of Corporate Social Responsibility to Human Resources Management: Perspective From Spain”. *Journal of Business Ethics*, Vol:82, pp.27-44.
- Garavan, T. N., McGuire, D. (2010). “Human Resource Development And Society: Human Resource Development’s Role in Embedding Corporate Social Responsibility, Sustainability, and Ethics n Organizations”, *Advances In Developing Human Resources*, Vol:12, No:5, pp.487-507.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, Prentice Hall, NJ.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Dinamik Akademi Yayınları, Ankara.
- Kline, P. (2000). *Handbook of Psychological Testing*. Routledge, London.
- Kline, B., R. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press, New York.
- Kline, R. B. (2011). *An Easy Guide to Factor Analysis*. The Guilford Press, New York.
- Landis, J. R., Koch, G. G. (1977). “The Measurement of Observer Agreement For Categorical Data. *Biometrics*, Vol:33, pp.159-174.
- Lockwood, N. (2004). “Corporate Social Responsibility: HR’s Leadership Role”. *Society for Human Resource Management*, pp.1-10.
- McWilliams, A., Siegel, D. (2001). “Corporate Social Responsibility: A Theory Of The Firm Perspective”. *The Academy of Management Review*, Vol: 26, No:1, pp.117-127.
- Mees, A., Bonham, J. (2004). “Corporate Social Responsibility Belongs With HR”. *Canadian HR Reporter*, April 5, pp.11-13.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Özdamar, K. (2013). *Paket Programları ile İstatistiksel Veri Analizi*. Cilt 2 (9. Baskı). Nisan, Ankara.

- Özgen, E. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 8, ss.1-6.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R., Wrightsman, L. S. (1991). Criteria for Scale Selection and Evaluation in Measure of Personality and Social Psychological Attitudes. California Academic Press, San Diego.
- Russo, M. V., Fouts, P. A. (1997). “A Resource-Based Perspective On Corporate Environmental Performance And Profitability”. Academy of Management Journal, Vol: 40, pp.534-559.
- Sadullah, Ö. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler (1-46). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınları, İstanbul.
- Santana, M., [Morales-Sánchez, R.](#), Pasamar, S. (2020). “Mapping The Link Between Corporate Social Responsibility (CSR) And Human Resource Management (HRM): How Is This Relationship Measured?”, Sustainability, Vol:12, No:4, pp.1678.
- Sharma, S., Sharma, J., Devi, A. (2009). “Corporate Social Responsibility: The Key Role of Human Resource Management”. Business Intelligence Journal, Vol:2, No:1, pp.205-213.
- Shen, J., Zhu, C.J. (2011), “Effects of Socially Responsible Human Resource Management on Employee Organizational Commitment”. The International Journal of Human Resource Management, Vol:22, No:15, pp.3020-3035.
- Somers, M. J. (2001). “Ethical Codes of Conduct And Organisational Context: A Study of the Relationship Between Codes of Conduct, Employee Behaviour and Organisational Values”. Journal Of Business Ethics, Vol:30, pp.185-195.
- Seçer, İ. (2013). SPSS ve LISREL İle Pratik Veri Analizi: Analiz ve Raporlaştırma. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Trevino, L. K., Nelson, K. A. (2004). Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right (3. Edition). John Wiley, New York.
- Vieira, A. L. (2011). Preparation of The Analysis. Interactive LISREL İn Practice. Springer, London.
- Weaver, G. (2004). “Ethics and Employees: Making the Connection”. Academy of Management Executive, Vol:18, No:2, pp.121-125.
- Wilcox, T. (2006). “Human Resource Development As an Element of Corporate Social Responsibility”. Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol:44, No:2, pp.184-196.
- Wright, P.M., Gardner, T.M., Moynihan, L.M., Allen, M.R. (2005). “The Relationship Between HR Practices and Firm Performance: Examining Causal Order”, Personnel Psychology, Vol:58, pp.409-446.

Ek

Sosyal Sorumlu İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

S.N.	Sorular	1	2	3	4	5
1	Çalıştığım kurumda çalışma saatleri iş kanununda belirtilen üst sınırları aşmaz.					
2	Çalıştığım kurumda çocuk iş gücü veya zorla çalıştırılan iş gücü yoktur.					
3	Çalıştığım kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda açık ve detaylı yönetmelikleri vardır.					
4	Çalıştığım kurum iş ortaklarının iş kanununa uyup uymadığına önem verir.					
5	Çalıştığım kurum insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile herkese eşit fırsatlar sunar.					
6	Çalıştığım kurumda çalışanlar karar alma süreçlerine katılmaktadır.					
7	Çalıştığım kurumda çalışanlar toplam kalite yönetimi süreçlerine katılmaktadır.					
8	Sendikalar çalışanları temsil eder, haklarını korur ve iş kanunu düzenlemelerine dahil olabilir.					
9	Çalıştığım kurum sosyal sorumluluk faaliyetlerini yürütecek bir personel görevlendirir.					
10	Çalıştığım kurum hayır kurumlarına, topluma ve diğer sosyal sorumluluk faaliyetlerine katkı sunan çalışanları ödüllendirir.					
11	Çalıştığım kurum ekonomik zorluk yaşamakta olan iş gücünü istihdam etmeye öncelik verir.					
12	Çalıştığım kurum kuruluş lokasyonunda ikamet eden iş gücünü istihdam etmeye öncelik verir.					

NOT: 1, 2, 3 ve 4. maddeler; iş kanununa uygun İKY boyutunu, 5, 6, 7 ve 8. maddeler; çalışan merkezli İKY boyutunu, 9, 10, 11 ve 12. maddeler; kurumsal sosyal sorumluluğu teşvik eden İKY boyutunu oluşturmaktadır.

Research Article

Sosyal Sorumlu İnsan Kaynakları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanmasına İlişkin Bir Araştırma

The Research of Adapting Socially Responsible Human Resources Scale to Turkish

<p>Osman Seray ÖZKAN Dr. Öğr. Üyesi Osman Seray Özkan Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Manyas Meslek Yüksekokulu osmanserayozken@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-5326-8930</p>	<p>Burcu ÜZÜM Doç. Dr. Kocaeli Üniversitesi Kocaeli Meslek Yüksekokulu burcugokay@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-8675-8952</p>	<p>Yasemin ÖZDEMİR Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi yasemino@sakarya.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-1142-9606</p>
---	--	---

Extended Summary

Human resources management deals with employee attitudes and behaviors. This study emphasizes that social responsibility is carried out by human resources management. The definition and duties of human resources management and the obligations of the concept of social responsibility overlap. When the Turkish literature was examined, it was realized that there was a need for a tool that enables social responsibility to be measured within the framework of human resources management. The importance of this study is that a measurement tool that will contribute to the evaluation of socially responsible human resources management is included in the literature.

In this study, it is aimed to adapt the SRHRM scale to Turkish. The research question tested for this purpose is as follows: Can the reliability and validity of the socially responsible human resources management (SRHRM) scale adapted to Turkish be ensured?

It is seen that social responsibility is investigated in the center of human resources management when we examine the foreign literature. However, it has been noticed that social responsibility and human resources management studies are very few in the national literature, and it is thought that the socially responsible human resources management measurement tool is lacking.

The study was applied to 406 employees in enterprises with human resources department in Turkey, which is suitable for testing the validity and reliability of the scale. The adaptation process of the scale started by obtaining expert opinions in order to ensure language validity. In addition, two separate questions were created from the two items in the original scale due to the difference between cultures. Thus, the final version of the scale consists of fifteen items. Cronbach's Alpha reliability analysis, item analysis, Anova Tukey's Nonadditivity, Hotelling's T-Squared and Intraclass Correlation Coefficient analyzes were performed in the adaptation of the SRHRM scale to Turkish. According to the analysis, the scale was found to have internal consistency reliability in terms of both sub-dimensions (.72) and total score (.85). In item analyzes, it was observed that the corrected item total correlations were higher than .30, and the item discrimination index values (t) of 27% for each item were at the $p < .05$ significance level. The homogeneity of the scale items

and their relationships with each other was proved by Anova Tukey's Nonadditivity analysis ($p<.05$) and Hotelling's T-Squared analysis result was also significant ($p<.05$). Intraclass Correlation Coefficient analysis also showed that the items were reliable in terms of individual and average measurements ($p<.05$). Thus, the internal consistency of the scale was also provided. A three-factor structure has emerged according to EFA, which was made to determine the factor structure of the scale. However, three items were excluded from the analysis because their factor load values were below the accepted value. Also, due to different legal regulations in Turkey from abroad, the first item under the dimension of HRM in accordance with the labor law in the original scale is distributed under the employee-centered HRM dimension. After EFA, model fit was examined with secondary level CFA. Model fit indices ($\chi^2/df=2.75$; RMSEA=.066; RMR=.064; SRMR=.052; CFI=.93; NFI=.90; IFI=.93; GFI=.94; AGFI=.91) has been found to be acceptable. It was determined that the SRHRM scale adapted for a different culture and language is a valid and reliable measurement tool.

Considering the literature in Turkey, a scale with validity and reliability for measuring SRHRM that can be applied in researches could not be reached. For this purpose, it was aimed to adapt the SRHRM scale developed by Shen and Zhu (2011) to Turkish culture and to introduce a measurement tool that can be used in the national literature. Analyzes show that the SRHRM scale is a reliable and valid measurement tool.