



Araştırma Makalesi / Research Article

Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği: Türkçe'ye Uyarlama Çalışması

Ali Erbaş¹

Öz

Bu araştırmanın amacı, Norton vd. (2014) tarafından geliştirilen ve Norton vd. (2017) tarafından revize edilen "Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği"ni Türkçe'ye uyarlamaktır. Öncelikle orijinal ölçeği geliştiren yazarlardan elektronik ortamda izin alınmıştır. Sonrasında ölçek Türkçe'ye araştırmacı tarafından çevrilmiş ve uzman görüşlerine başvurulmuştur. Dil ve anlam bakımından değerlendirmeleri tamamlanan ölçek, Konya ilinde aktif işgücü piyasasının farklı sektörlerindeki (çalıştığı şirkette bir sürdürülebilirlik politikasının var olup olmadığını bilen) 144 tam zamanlı özel sektör çalışanına uygulanmıştır. Örneklem grubundan elde edilen verilere uygulanan açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda ölçekteki toplam 5 maddenin tek faktör altında örüntülediği ve tek faktöre ait toplam varyans açıklama oranının %66.709 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen faktör yapısının doğruluğunu incelemek için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda ki-kare uyumu beklendiği şekilde anlamsız çıkmıştır ($p>0.05$). χ^2/SD , RMSEA, GFI, CFI, IFI, RFI, NFI, TLI, RMR değerlerinin mükemmel uyum derecesinde; SRMR ve AGFI değerlerinin iyi uyum derecesinde olduğu bulgulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyini inceleyebilmek için yapılan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0.872$ olarak tespit edilmiştir. Madde toplam korelasyon katsayıları 0.803 ile 0.521 aralığında bulunmuştur. Ölçeğin %27'lik alt ve üst gruplardaki madde puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p=0.000$). Sonuçta Türk kültürüne uygun geçerli ve güvenilir bir ölçek (Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği) elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yeşil psikolojik iklim, psikolojik iklim, ölçek uyarlama, örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, yeşil işletme.

Green Psychological Climate Scale: Study of Adaption to Turkish

Abstract

The aim of this research is to adapt to Turkish the "Green Psychological Climate Scale" which is developed by Norton et al. (2014) and is revised by Norton et al. (2017). First of all, permission to use the scale was obtained electronically from the authors who developed the original scale. Afterwards, the scale was translated into Turkish by the researcher and the opinions of the experts were taken. The scale, completed in terms of language and meaning, was applied to 144 full-time private sector employees (who know whether there is a sustainability policy in their company) in different sectors of the active labor market in Konya province. According to the results of the exploratory factor analysis (EFA), it is determined that total of 5 items in the scale were patterned under one factor and the total variance explanation rate of a single factor was 66.709%. According to the results of the confirmatory factor analysis (CFA), it is determined that chi-square fit was meaningless as expected ($p>0.05$). It is determined that χ^2/SD , RMSEA, GFI, CFI, IFI, RFI, NFI, TLI, RMR values were in perfect fit degree; SRMR and AGFI values were in good fit degree. The Cronbach's Alpha reliability coefficient for the scale was $\alpha=0.872$. Item total correlation coefficients were determined between 0.803 and 0.521. It has been determined that the difference between the item score averages in the lower and upper groups of 27% of the scale was significant ($p=0.000$). As a result, a valid and reliable scale (Green Psychological Climate Scale) suitable for Turkish culture was obtained.

Keywords: Green psychological climate, psychological climate, scale adaptation, organizational behavior and management psychology, green business.

¹ Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, aerbasi@selcuk.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5709-9775>.

GİRİŞ

Çevresel faktörler, özellikle iklim değişikliği, küresel ısınma, çevre kirliliği, ozon tabakasının incilmesi gibi yaşamı doğrudan etkileyen unsurları içermesi nedeniyle son yıllarda tüm dünyanın ilgisini çekmeye başlamıştır. Bu ilgi yalnızca hükümetler ile sınırlı kalmamış, birey ve örgüt düzeyinde de kendini göstermiştir. Çünkü çevre gibi önemli bir konuda sadece politika üretmek yeterli değildir. Bu politikaların gündelik hayata entegrasyonunu içeren bireysel katkılar önem arz etmektedir. Bu yönüyle çevresel sürdürülebilirlik, günümüzde işletmelerin üzerinde önemle durmaya başladığı bir konu haline gelmiştir. Çevreye katkı sağlayan örgütsel davranışların gerçekleştirilmesini ve çevreye zarar veren örgütsel davranışlardan uzak durulmasını gerektiren politikalar her düzeyde geliştirilmeye ve uygulanmaya başlanmıştır. Bu sayede çevreye katkı sağlayıcı davranışlar bir örgüt politikası olarak ön plana çıkmaktadır. Ancak çevreye katkı sağlayıcı nitelikteki örgütsel politikalar, örgütteki çalışan davranışlarına yön verebildiği ölçüde anlam kazanmaktadır. Çünkü örgütün stratejik düzeyde geliştirdiği politikalar, taktik ve teknik düzeydeki karar ve uygulamalara yansıdığı ölçüde örgüte değer katabilmektedir. Başka bir deyişle çevre dostu örgütsel politikaları uygulamak için, çevre dostu işletmeler ve çevre dostu çalışan davranışlarına ihtiyaç vardır.

Çevre dostu davranışları teşvik ederek, çalışanları çevre sorunlarını azaltmada daha sorumlu olmaya teşvik etmek mümkündür. Bu nedenle, çalışanların yeşil davranışı, yönetim alanının akademisyenleri arasında son yıllarda popüler bir konu olmuştur (Bashirun ve Noranee, 2020) Bu popülerite örgütlerin çevresel performanslarını artırabilmek için yeşil politika ve uygulamaları benimsemeye ve iyileştirmeye teşvik edilmesini tetiklemiştir (Xiao vd., 2020). Bu ise, yönetim alanında çevreye katkı sağlayıcı örgütsel politikaların çalışan davranışlarına yön vermesine odaklanan çeşitli kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu yönde son zamanlarda ortaya çıkan kavramlardan biri de yeşil örgütsel davranıştır.

Yeşil örgütsel davranış, çalışanların örgüt içinde sergiledikleri çevre dostu davranışlardır (Erbaşı ve Özalp, 2016). Önceki araştırmalar, çalışanların yeşil davranışlarının öncüllerini bireysel düzeydeki yordayıcılar (kişilik, etki ve motivasyon) ve bağlamsal yordayıcılar (örgütsel politikalar, iklim ve liderlik) olmak üzere ele almaktadır (Bashirun vd., 2019). Bu çalışmada, yeşil örgütsel davranışların bağlamsal yordayıcılarından biri olan örgütsel iklim inceleme konusu yapılmıştır. Çalışanların örgüt içinde çevre dostu davranışlar sergilemeleri, bu davranışların sergilenmesine uygun bir örgüt ikliminin oluşturulmasını gerektirmektedir. Çünkü örgüt ikliminin, çalışanların tutum ve davranışlarını etkilediği bilinen bir durumdur. Kuenzi ve Schminke (2009) çalışmalarında, örgütlerde farklı iklim türlerinin çalışan davranışları üzerindeki etkisini inceleyen çok sayıda araştırma ve bu araştırmaların bulgularına yer vermiştir. Buna göre örgüt iklimi, çalışan davranışları üzerinde önemli ölçüde etkiye sahiptir. Ashkanasy vd. (2011) çalışmalarında örgüt ikliminin incelenmesi konusunun, örgütsel düzeyde çalışan davranışları arasındaki ilişkilerin aracı bir rolü olarak önemli bir araştırma alanı olduğunu vurgulamaktadır.

Yeşil çalışan davranışı ile ilgili kavramların alan yazında yeni olmasından dolayı, bu kavramlara yönelik ölçek geliştirme girişimleri başlangıç düzeyindedir. Yabancı yazında yeşil psikolojik iklim kavramına yönelik ölçek çalışmaları kısıtlı olarak başlamış olsa da Türkçe yazında yeşil psikolojik iklim kavramına yönelik ölçek çalışmasına rastlanmamıştır. Ayrıca Türkçe yazında yeşil psikolojik iklim kavramı ile ilgili tartışmaları içeren akademik araştırma bulmak oldukça güçtür (Erbaşı, 2019). Bu nedenle, yabancı yazında bu konuda ele alınmış az sayıdaki araştırma titizlikle incelenmiştir.

Bu araştırma, örgüt içerisindeki hangi unsurlara ilişkin algıların yeşil bir iklim oluşturduğunun belirlenmesi gereksiniminden yola çıkarak, Norton vd. (2014) tarafından geliştirilen ve Norton vd. (2017) tarafından revize edilen yeşil psikolojik iklim ölçeğini Türkçe'ye uyarlamak amacıyla tasarlanmıştır. Ölçeğin içinde yer alan maddeler incelenmiş ve bu maddelerde yer alan unsurların Türk iş örgütlerindeki uygulamalara aykırı olmadığı ve Türk kültürü için uygun olmayan bir unsur içermediği değerlendirilmiştir. Bu bağlamda Türk iş örgütlerinin çevreye olan etkilerinden endişe duyabilecekleri, çevresel olayları desteklemekle ilgilenebilecekleri, çevreyi korumanın önemli olduğuna inanabilecekleri, daha çevre dostu olmayla ilgilenebilecekleri ve çevre dostu görülmeyi isteyebilecekleri öngörülmüştür. Sonuçta Türk kültürü

ve Türk iş örgütleri için uygun olduğu düşünülen yeşil psikolojik iklim ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve Türk iş örgütleri için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının elde edilmesi, araştırmanın özgün yönünü ortaya koymaktadır. Geliştirilen bu ölçeğin, yeşil psikolojik iklim kavramının ölçümünü yapabileceği, buna yön veren boyutları daha anlaşılabilir hale getirebileceği ve böylece alan yazındaki bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Psikolojik İklim Kavramı

Örgüt iklimi konusunda 1990'ların tümüyle kıyaslandığında 2000-2008 yılları arasında yönetim alanındaki önemli dergilerdeki yayın sayısı yaklaşık üç kat artış göstermiştir. Ayrıca bu dönemde etik, liderlik, girişimcilik ve hizmet yönetimi gibi alanlarda yayın yapan dergilerde iklim konusunda yüzlerce makale yayınladığı görülmektedir (Kuenzi ve Schminke, 2009).

Örgütsel davranış yazınında psikolojik iklim kavramı, Lewin *vd.*'nin 1939 yılında yaptıkları işyerlerindeki sosyal iklim tartışmalarıyla başlamış, sonrasında örgütsel araştırmacıların ilgisi çalışanların iklim algılarını değerlendirmeye yönelik artmaya başlamıştır. Ancak bugünkü anlaşıldığı haliyle psikolojik iklim kavramı, 1960'lı yılların sonlarına kadar kapsamlı bir araştırma konusu olmamıştır. Litwin and Stringer 1968 yılında örgütsel iklim kavramını içeren ve örgütlerde çalışanların motivasyonunu etkileyen unsurları ele almışlardır. Bu çalışmada örgütlerin çalışan motivasyonunu etkileyen bir örgüt iklimi oluşturması gerektiğine yönelik tespitler yer almaktadır (Baltes, 2001).

Psikolojik iklim kavramı, alan yazında örgüt iklimi kavramıyla sıklıkla karıştırılmakta ve birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Örgüt iklimi ve psikolojik iklim kavramları arasındaki ayrımı Jones (1974) çalışmasında şu şekilde yapmıştır: Yönetim yazınında iklim kavramı, örgüt ve birey düzeyinde olmak üzere iki boyutta inceleme konusu yapılabilir. İklim kavramının ölçümü örgütsel düzeyde yapıldığında örgüt iklimi (örgütsel iklim), birey düzeyinde yapıldığında psikolojik iklim adını almaktadır. Bu nedenle psikolojik iklim üzerine yapılan çalışmalar birey düzeyindeki faktörleri inceleme konusu yaparken, örgüt iklimi üzerine yapılan çalışmalar örgüt düzeyindeki faktörleri inceleme konusu yapmaktadır (Baltes, 2001).

Psikolojik iklim kavramıyla ilgili literatürde farklı tanımlara yer verilmiştir. Psikolojik iklim, örgüt üyelerinin davranışlarını ve çalışmasını etkileyen bir örgütü karakterize eden (Rahmawati *vd.*, 2018), çalışma ortamını değerlendirmede kişisel değerleri vurgulayan bir perspektif olarak ele alınmaktadır. Burada kastedilen kişisel değerler açıklık, sorumluluk, destek ve dostça sosyal ilişkileri içermektedir (Rahmawati *vd.*, 2018). Burke *vd.*'ne göre (2002) psikolojik iklim, işyerindeki çevre karakteristiklerine yönelik bireysel algıyı ifade etmektedir. James *vd.* (2008) psikolojik iklim kavramını, çalışanların çalışma ortamlarına ilişkin bilişsel algıları ile temsil edilen öznel yorumlar olarak ele almaktadır. Başka bir deyişle psikolojik iklim, çalışanların çalıştıkları örgütün çalışma ortamına ilişkin bireysel algılarını ifade etmektedir (Baltes *vd.*, 2009). Tüm bu tanımlardan yola çıkarak psikolojik iklimi kısaca, çalışanların örgütsel ortam ile ilgili algısı olarak tanımlayabiliriz.

1.2. Yeşil Psikolojik İklim Kavramı

Çalışanlar örgütsel iklimden organizasyonun yeşil davranışları memnuniyetle karşıladığına dair sinyaller aldıklarında, yeşil davranış sergilemektedirler (Saleem *vd.*, 2020). Bu ise, örgütsel iklim kavramını birey düzeyinde irdeleyen psikolojik iklim kavramının, yeşil kavramıyla bütünleşmesini ve yeşil psikolojik iklim kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Alan yazında 'Green psychological climate', 'Pro-environmental organisational climate', 'Green organisational climate', 'Green work climate' kavramları genellikle birbirlerinin yerine kullanılmaktadır (Ng *vd.*, 2019). Ancak her ne kadar bu kavramlar birbirlerinin yerine kullanılıyor olsa da içerdikleri anlam itibarıyla birbirlerinden farklılaşmaktadır. 'Green work climate' veya 'Green organizational climate' kavramları örgüt düzeyinde daha genel bir kullanım alanına sahipken, 'Green psychological climate' kavramı birey düzeyinde yapılan yeşil davranış incelemelerini kapsamaktadır.

Khan vd. (2019)'ne göre çalışanların örgütün sosyal çevresi ile etkileşimi ve örgütün uygulamaları ve politikaları hakkındaki tartışmalar psikolojik iklimi şekillendirmektedir. Bu kapsamda yeşil psikolojik iklim, bir çalışanın örgütün çevre yanlısı politikalarına, süreçlerine ve yeşil değerlerini yansıtan uygulamalarına ilişkin algısıdır (Dumont vd., 2017). Burada dikkat edilmesi gereken husus, yeşil psikolojik iklim çalışmalarının, çalışanların algılarına yönelik olduğudur. Bu bağlamda yeşil psikolojik iklim, çalışanların davranışlarını ölçmeye yönelik değil çalışma ortamındaki yeşil uygulamalara ilişkin algısını ölçmeye yöneliktir. Bu kapsamda yeşil psikolojik iklim kavramı, örgütsel ortamın ne düzeyde çevre dostu olduğuna yönelik çalışanların bireysel algıları olarak tanımlanabilir.

Örgütte yeşil bir psikolojik iklim, çalışanların algısı ve yorumları aracılığıyla çevresel sürdürülebilirlik için örgütsel kararlar ve eylemler ile oluşturulabilir. Çalışanların yeşil psikolojik iklimi, gönüllü çevreci davranışların oluşturulmasında hayati bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla örgütlerin, çalışanların pozitif yeşil psikolojik iklimini sürdürmek için gerekli adımları atması gerekmektedir. Örgütün çevresel girişimlerine ilişkin olumlu izlenim ve yorumlar, çalışanların daha gönüllü çevreci davranışlarda bulunmasıyla sonuçlanacaktır (Das vd., 2019). Başka bir ifadeyle yeşil psikolojik iklime ilişkin çalışan algısının olumlu olması, daha çevre dostu yeşil örgütsel davranışlar sergilemelerini sağlayacaktır.

2. YÖNTEM

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın amacı olan “Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği”nin Türkçe’ye uyarlanmasına yönelik çalışma grubu, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan ve Konya ilinde aktif işgücü piyasasının farklı sektörlerindeki 155 tam zamanlı çalışandan oluşmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde farklı sektörlerin tercih edilmesinin nedeni, yeşil psikolojik iklimin tüm sektörler ve örgüt türleri için söz konusu olmasıdır. Bu nedenle örneklem mümkün olduğu kadar farklı sektörlerle yayılarak uygulanmıştır. Ayrıca çalışma grubuna, ön koşul olarak çalıştıkları şirkette bir sürdürülebilirlik politikasının var olduğunu/var olmadığını ifade eden katılımcılar dahil edilmiştir. Bu bağlamda bu konuda emin olmayan katılımcılar örnekleme dahil edilmemiştir. Soru formları online bir araştırma paneli (googleform) aracılığıyla örnekleme uygulanmış, çelişkili yanıtlar içeren ve diğer geçerlilik durumlarını taşımayan 11 anket formu geçersiz sayılarak değerlendirme dışı bırakılmıştır. Sonuçta araştırmanın örneklemini Konya ilinde aktif işgücü piyasasının farklı sektörlerindeki 144 tam zamanlı özel sektör çalışanı oluşturmuştur.

Çalışma grubunun %56.9’u (82 kişi) erkek ve %43.1’i (62 kişi) kadınlardan oluşmuştur. Katılımcıların %52.8’i (76 kişi) genç tanımına girmekte (18-29 yaş aralığında) olup %43.8’i (63 kişi) 30-49 yaş aralığında ve yalnızca %3.5’i (5 kişi) 50 ve üstü yaşa sahiptir. Katılımcıların %49.3’ü (71 kişi) lisans, %36.8’i (53 kişi) lisansüstü, %12.5’i (18 kişi) önlisans ve yalnızca %1.4’ü (2 kişi) lise eğitim düzeyine sahiptir. Çalışma grubunun gelir düzeyleri incelendiğinde %52.1’inin (75 kişi) 2944 TL-7972 TL arasında gelire sahip olduğu, %36.8’inin (53 kişi) asgari ücret düzeyinde gelire sahip olduğu ve %11.1’inin (16 kişi) 7973 TL ve üzeri gelire sahip olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların %22.9’u (33 kişi) eğitim, %11.8’i (17 kişi) finans, %10.4’ü (15 kişi) ticaret (satış ve pazarlama), %9.0’i (13 kişi) iş ve yönetim, %7.6’sı (11 kişi) adalet ve güvenlik sektörlerinde çalışmakta olup bunun dışında bilişim teknolojileri, çevre, elektrik ve elektronik, enerji, finans, gıda, inşaat, kültür sanat ve tasarım, maden, metal, otomotiv, sağlık ve sosyal hizmetler, spor ve rekreasyon, tarım avcılık ve balıkçılık, tekstil hazır giyim ve deri, toplumsal ve kişisel hizmetler, turizm konaklama yiyecek-içecek hizmetleri, ulaştırma lojistik ve haberleşme gibi çok farklı sektörlerde çalışan katılımcılar bulunmaktadır. Örneklemin %21.5’i (31 kişi) mevcut çalıştığı sektörde 1 yıldan az süredir, %22.9’u (33 kişi) 1-3 yıldır, %20.8’i (30 kişi) 4-7 yıldır, %16.7’si (24 kişi) 8-11 yıldır ve %18.1’i (26 kişi) 12 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Katılımcıların %27.8’i (40 kişi) mevcut çalıştığı şirkette 1 yıldan az süredir, %22.9’u (33 kişi) 1-3 yıldır, %24.3’ü (35 kişi) 4-7 yıldır, %12.5’i (18 kişi) 8-11 yıldır ve %12.5’i (18 kişi) 12 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Ayrıca %18.8’i (27 kişi) yönetim, %13.9’u (20 kişi) pazarlama, %15.3’ü (22 kişi) üretim, %22.9’u (33 kişi) finans, %21.5’i (31 kişi) insan kaynakları ve %7.6’sı (11 kişi) bunların dışındaki bir departmanda çalışmaktadır. Anket katılımcılarının %81.3’ü (117 kişi) çalışan ve %18.8’i (27 kişi) yönetici statüsündedir.

2.2. Orijinal Ölçek

Orijinal ölçeğin ilk hali, Norton *vd.* (2014) tarafından 168 tam zamanlı çalışana uygulanmıştır. Bu çalışmada araştırmacılar, örgütlerdeki sürdürülebilirlik kuralları ile çalışanların yeşil davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu ilişkide örgüt iklimi algısının aracı rolünü değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar öncelikle 436 çalışana anketi uygulamış, yapılan incelemeler neticesinde 187 katılımcının tam zamanlı çalışmadığını tespit etmişlerdir. Geriye kalan 249 çalışandan çalıştıkları şirkette bir sürdürülebilirlik politikasının varlığına “Emin değilim” yanıtını veren 81 katılımcıyı da çıkararak geriye kalan 168 tam zamanlı çalışandan elde edilen verileri analizlere dahil etmişlerdir. Katılımcıların %61.9’u erkek, 18-59 yaş aralığında ve 29.50 yaş ortalamasına sahiptir (standart sapma: 9.62). Çok geniş bir sektör tabanında yapıldığı belirtilen uygulamada katılımcıların önemli bir kısmının çalıştıkları şirkette 1-6 yıl arasında çalıştıkları belirlenmiştir. Veriler, online bir araştırma paneli üzerinden (Amazon’s Mechanical Turk) elde edilmiştir. Ayrıca anketi tamamlayan katılımcılara 0.25 USD ve 0.50 USD aralığında bir ödeme yapılmıştır. Araştırmada kullanılan maddeler, Norton *vd.* (2012)’nin yaptığı teorik bir derleme çalışmasında yazın taraması çerçevesinde önerdikleri maddelerden alınmıştır. Araştırmada 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) aralığında 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. AMOS Yapısal Eşitlik Modellemesi ile hipotez testleri yapılmıştır. Çalışmada yeşil iş iklimi algısını ölçebilmek için 8 madde kullanılmış ve örgütsel algı (4 madde) ve çalışan algısı (4 madde) olmak üzere iki faktörlü bir yapı ortaya konulmuştur. Örgütsel algı faktörüne ait Cronbach alfa değeri 0.93 ve çalışan algısı faktörüne ait Cronbach alfa değeri 0.92 olarak bulunmuştur.

Bu araştırmanın (Norton *vd.*, 2014) yayınlandığı tarihten 3 yıl sonra Norton *vd.* (2017) tarafından yapılan bir başka çalışmada çalışanların örgütsel politikalar, uygulamalar ve prosedürler hakkındaki algıları ve yorumlamalarının, davranışsal niyetleri üzerinde etkisi olup olmadığı ve bu ilişkide yeşil psikolojik iklimin rolü incelenmiştir. Araştırmacılar geliştirdikleri hipotezleri test edebilmek için Avustralya’da 10 iş günü boyunca 74 çalışandan veri toplamışlardır. Katılımcıların %37.8’i (28 kişi) erkek ve %62.2’si (46 kişi) kadın, 21-66 yaş aralığında ve 28.11 yaş ortalamasına sahiptir (standart sapma: 7.48). Ayrıca katılımcılar 10.04 yıldır işgücünde yer almakta (standart sapma: 8.11) ve mevcut şirketlerindeki çalışma yılı ortalaması 3.51 yıldır (standart sapma: 4.46). Araştırmada eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler, bilim ve teknik hizmetler gibi çok geniş bir sektör katılımı sağlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek, Norton *vd.* (2014) tarafından yapılmış yukarıda açıklanan çalışmada kullanılan ölçeğin 5 maddesini içermektedir. Araştırmacılar bu çalışmada yer alan 8 madde içinden örgütsel algı boyutunda faktörleşen 4 maddeyi kullanmış ve buna 1 madde eklemiştirlerdir. Araştırmada 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) aralığında 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan 5 maddeli ve tek faktörlü yeşil psikolojik iklim ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0.92 olarak bulunmuştur.

2.3. Araştırmanın Süreci

Araştırmada beş aşamalı bir ölçek uyarlama süreci takip edilmiştir. *Birinci aşamada* ölçeğin uyarlama çalışmasında kullanılmak üzere yazarlarından izin işlemleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda orijinal ölçeği içeren araştırmanın sorumlu yazarından Türkçe’ye uyarlama yapabilmek için elektronik ortamda izin alınmıştır.

İkinci aşamada uyarlama çalışması için izin alınan ölçeğin kaynak dili olan İngilizce’den hedef dil olan Türkçe’ye çevrilmesine yönelik bir dizi işlem yapılmış ve dil geçerliği sağlanmıştır. Bu kapsamda orijinal dili İngilizce olan ölçek öncelikle araştırmacı tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Sonrasında çevirisi yapılan 5 maddelik ölçeğin dil ve anlam uygunluğunun sağlanabilmesi için her iki dile hâkim Türk Dili, İngilizce, Çevre, Yönetim alanlarının her birinden 2’şer tane olmak üzere toplam 8 uzman akademisyenin (3 kadın ve 5 erkek) değerlendirmelerine başvurulmuştur. Uzmanların her biri en az doktora eğitim seviyesine sahip olup öğretim üyesi olarak görev yapan akademisyenlerdir.

Ölçek maddelerinin anlaşılabilir olması, hedef kitleye uygun olması gibi çeşitli özellikleri içinde barındırıp barındırmadığına ilişkin tespit yapabilmek amacıyla uzman görüşlerinden elde edilen veriler kullanılarak kapsam geçerlik oranları ve kapsam geçerlik indeksi incelenmektedir. Kapsam geçerlik

oranları, Lawshe (1975) tarafından geliştirilmiş bir yöntem olup en az 5 ve en fazla 40 uzmanın görüşlerine dayanılarak yapılan hesaplamaları içermektedir. Bu yöntemde aday ölçek formunda yer alan her bir maddeyle ilgili uzman görüşlerine başvurulur. Uzmanlara genellikle üçlü derecelendirme ile maddelere ilişkin görüşleri sorulur. Her bir maddeye ait kapsam geçerlik oranları tespit edilir ve pozitif kapsam geçerlik oranına sahip her bir madde için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde kapsam geçerlik ölçütleriyle karşılaştırma yapılır. Kapsam geçerlik ölçütünden küçük kapsam geçerlik oranına sahip maddeler (varsa) ölçekten çıkarılır. Sonuçta ölçekte kalan maddelere ait kapsam geçerlik oranlarının ortalaması alınarak ölçeğin tamamı için kapsam geçerlik indeksi elde edilir. Bu bağlamda elde edilen kapsam geçerlik indeksinin, kapsam geçerlik ölçütünden büyük olması durumunda, ölçekte kalan maddelerin kapsam geçerliğinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu yorumu yapılabilir (Yurdugül, 2005: 1-3). Araştırmamızda Lawshe yöntemine uygun olarak üçlü bir derecelendirme yapılmış ve ifadelerde bazı değişikliklerle uzmanların her bir maddeye ilişkin görüşleri alınmıştır. Bu değerlendirmelerde “1: Madde çevirisi olduğu şekliyle kalmalı”, “2: Madde çevirisi düzeltildiği haliyle revize edilmeli”, “3: Madde çevirisi tamamen yeniden yapılmalı” şeklinde üçlü bir derecelendirme kullanılmıştır. Uzman görüşlerine dayanarak ölçekteki 5 maddenin her birinin kapsam geçerlik oranları 1.00 olarak belirlenmiştir. Ayre ve Scally (2014) tarafından önerildiği şekliyle 8 uzman değerlendirmesi için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde gerekli olan minimum kapsam geçerlik ölçütü 0.75’tir. Her bir maddenin kapsam geçerlik oranının kapsam geçerlik ölçütünden yüksek olması nedeniyle herhangi bir eliminasyon yapılmamış ve ölçekteki 5 maddenin tamamı dahil edilerek kapsam geçerlik indeksi hesaplanmıştır. 5 madde için hesaplanan kapsam geçerlik indeksi (1.00), kapsam geçerlik ölçütünden (0.75) yüksek olduğu için kapsam geçerliğine sahip bir ölçek elde edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen ölçeğin bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından uygun olduğuna yönelik 28.10.2020 tarih ve 04 karar numaralı Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurul Raporu alınmıştır.

Üçüncü aşamada dil geçerliği sağlanan ölçek örneklem grubuna uygulanmıştır. Ölçeğe katılım düzeylerini belirleyebilmek için 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) aralığında 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Örneklem grubundan elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanarak ölçeğin faktör yapısı ortaya konmuştur. AFA için SPSS 21 programı kullanılmıştır. *Dördüncü aşamada*, açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen faktör yapısının doğruluğunu incelemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA için AMOS 21 programı kullanılmıştır. *Beşinci ve son aşamada* ise güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

3. BULGULAR

Verilerin normallik varsayımlarını karşılayıp karşılamadığını tespit edebilmek için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Ölçekte yer alan her bir maddenin ortalama ve standart hata değerleri ile basıklık ve çarpıklık indekslerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 1’de sunulmuştur. Buna göre maddelere ait ortalama değerlerin 4.0000 ve 3.4861 aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca basıklık indeks değerlerinin 0.818 ile -0.800 aralığında, çarpıklık indeks değerlerinin ise -1.025 ile -0.778 aralığında değiştiği belirlenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) basıklık ve çarpıklık indeks değerlerinin +1.5 ile -1.5 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılıma uygun olduğunu belirtmektedirler. Uyarlaması yapılan yeşil psikolojik iklim ölçeğine ait her bir maddenin basıklık ve çarpıklık indeks değerlerinin, verilerin normallik varsayımlarını karşıladığına yönelik değerler olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Ölçekte Yer Alan Her Bir Maddeye Ait Ortalama, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Maddeler	Ortalama	Ortalama Standart Hata	Basıklık İndeksi	Çarpıklık İndeksi
YPI1	3.4861	0.10001	-0.800	-0.422
YPI2	3.6250	0.09849	-0.425	-0.729
YPI3	3.9861	0.08362	0.762	-1.025
YPI4	3.7431	0.09336	-0.089	-0.778
YPI5	4.0000	0.07760	0.818	-1.001

Elde edilen verilerin normallik koşullarını karşıladığı belirlendikten sonra sırasıyla açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.

3.1. Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığının belirlenebilmesi için öncelikle örneklem sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde KMO değeri 0.852 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösteren 0.60 (sosyal bilimler için kimi kaynaklara göre 0.50) değerinden oldukça yüksek bulunmuştur. Böylece araştırmada kullanılan veri setinin temel bileşenler analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığını belirleyebilmek için Bartlett küresellik değeri incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde $p=0.000$ değerine ulaşılmıştır. Bu değer sıfır hipotezinin reddedildiğini göstermektedir ($\chi^2= 362.167$, $df= 10$, $p<0.05$). Böylece araştırmada kullanılan veri setinin normal dağılıma sahip olduğu, ölçekteki maddelerin birbirleri ile ilişkili olduğu, değişkenlerin istenen amacı ölçmede etkin olduğu ve analiz için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ek olarak, her bir maddenin örneklem yeterliliğine ve toplam çözüme katkı sağlayıp sağlamadığına ilişkin bilgi veren anti imaj korelasyon katsayıları incelenmiştir. Bu kapsamda ölçekte yer alan her bir maddeye ait anti imaj korelasyon katsayılarının iyi bir modelde 0.50'den büyük olması beklenmektedir. Ölçek maddelerine ait anti imaj korelasyon katsayılarına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur. Uyarlanan ölçeğin incelenen köşegen elemanlarının katsayıları 0.920 ile 0.806 aralığında bulunmuştur. Bu doğrultuda ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek olmadığı görülmüş ve ölçeğin faktör analizine uygun olduğu yorumu yapılmıştır.

Tablo 2: Ölçek Maddelerine Ait Anti İmaj Korelasyon Katsayıları

Maddeler	MSA Katsayıları
YPI1	0.886
YPI2	0.882
YPI3	0.816
YPI4	0.806
YPI5	0.920

Uyarlaması yapılan ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek ve faktör dağılımını kontrol edebilmek için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçek uyarlama çalışmalarında, yeterli sayıda örneklem bulunması durumunda elde edilen verilerin bir kısmı açımlayıcı faktör analizi için, geri kalan kısmı ise doğrulayıcı faktör analizi için kullanılmaktadır. Ancak dünya genelinde yaşanan pandemi nedeniyle arzu edilen sayıda

katılımcıya ulaşamadığı için bu çalışmada her iki analiz aynı veriler üzerinde yapılmıştır. Bu aşamada öncelikle ölçekte yer alan 5 maddenin kendi aralarındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. Elde edilen korelasyon bulguları Tablo 3'te sunulmuştur. Buna göre ölçekte yer alan hiçbir madde arasındaki korelasyon değeri 0.40'tan (kimi kaynaklara göre 0.30'dan) düşük değerde bulunmamıştır.

Tablo 3: Ölçek Maddeleri Arasındaki Korelasyon Bulguları

Maddeler	YPI1	YPI2	YPI3	YPI4	YPI5
YPI1	1				
YPI2	0.553**	1			
YPI3	0.511**	0.668**	1		
YPI4	0.608**	0.682**	0.768**	1	
YPI5	0.476**	0.457**	0.516**	0.556**	1

** p<0.01

Uyarlanan ölçeğin faktör deseninin orjinal ölçekle uyuşup uyuşmadığını inceleyebilmek için maddelere ait faktör yükleri, özdeğerler ve varyans yüzdeleri incelenmiştir. Bu incelemede temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Orjinal ölçekte yer alan tek faktörlü yapı nedeniyle herhangi bir döndürme işlemi yapılmamıştır. Maddelere ait faktör yükleri, özdeğer ve varyans açıklama oranına ilişkin bulgular Tablo 4'te sunulmuştur. Ölçekte yer alan maddelere ait faktör yük değerleri, her bir maddenin diğer faktörlerle olan ilişkisini göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre, ölçekteki maddelere ait faktör yük değerleri 0.896 ile 0.722 aralığında bulunmuştur. Ölçekteki maddelerin her birinin faktör yüklerinin 0.50'den yüksek olması ideal olarak kabul edilmekte olup, elde edilen verilerden yola çıkarak ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ölçekteki toplam 5 maddenin tek faktör altında örüntülediği ve tek faktörlü çözümün toplam varyansın %66.709'unu açıklayabildiği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular orijinal ölçek ile karşılaştırıldığında, her ikisinin de tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve aralarında yapısal bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 4: Maddelere Ait Faktör Yükleri, Özdeğer ve Varyans Açıklama Oranına İlişkin Bulgular

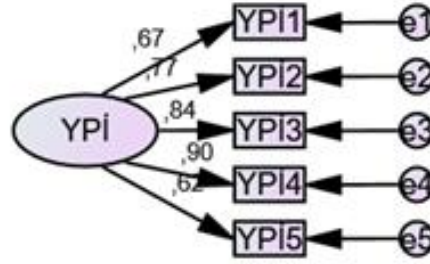
Maddeler	Faktör 1*
YPI1	0.765
YPI2	0.830
YPI3	0.859
YPI4	0.896
YPI5	0.722
Özdeğer	3.335
Açıklanan Varyans	66.709

* Tek faktörlü yapı ortaya çıkmıştır.

3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçek uyarlama çalışmasında, açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen tek faktörlü yapının sınanması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analize ilişkin veriler AMOS 21 programı aracılığıyla çözümlenmiştir. Ölçeğe ait doğrulayıcı faktör analizinin tek faktörlü yapısal modeli Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1: Ölçeğe Ait Doğrulayıcı Faktör Analizinin Yapısal Modeli



Şekil 1’de path diyagramı verilen tek faktörlü modelin uyum indeksleri incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 5’te sunulmuştur. Uyum iyiliği indeksine göre ki-kare uyumu beklendiği şekilde anlamsız çıkmış ($p>0.05$), ki-karenin serbestlik derecesine oranı (χ^2/SD), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA), uyum iyiliği indeksi (GFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), artırmalı uyum indeksi (IFI), görel uyum indeksi (RFI), normlaştırılmış uyum indeksi (NFI), normlandırılmamış uyum indeksi (TLI) ve hata kareler ortalamasının karekökü (RMR) mükemmel uyum derecesinde; standartlaştırılmış hata kareler ortalamasının karekökü (SRMR) ve düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI) iyi uyum derecesinde bulgulanmıştır. Uyum indeksleri bulgularına göre, ölçme aracının elde edilen verilerle iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Sonuçta ölçeğin açımlayıcı faktör analizi ile teyit edilen orijinal formundaki yapısının doğrulandığı, ölçeğin Türkiye örnekleminde kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5: Ölçeğe Ait Tek Faktörlü Modelin Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksleri	Açıklama	Referans Değer (Mükemmel Uyum)*	Referans Değer (İyi Uyum)*	Ölçek Modelinde Gözlenen Değer	Tespit Edilen Uyum
χ^2	Ki-kare uyumu	$p>0.05$	$p>0.05$	$p=0.254$	Uyumlu
χ^2/SD	Ki-karenin serbestlik derecesine oranı	<2	<5	1.316	Mükemmel Uyum
RMSEA	Yaklaşık hataların ortalama karekökü	<0.05	<0.08	0.047	Mükemmel Uyum
SRMR	Standartlaştırılmış hata kareler ortalamasının karekökü	<0.01	<0.05	0.0244	İyi Uyum
GFI	Uyum iyiliği indeksi	>0.95	>0.90	0.983	Mükemmel Uyum
AGFI	Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi	>0.95	>0.90	0.949	İyi Uyum
CFI	Karşılaştırmalı uyum indeksi	>0.95	>0.90	0.996	Mükemmel Uyum
IFI	Artırmalı uyum indeksi	>0.95	>0.90	0.996	Mükemmel Uyum
RFI	Görel Uyum İndeksi	>0.95	>0.90	0.964	Mükemmel Uyum
NFI	Normlaştırılmış uyum indeksi	>0.95	>0.90	0.982	Mükemmel Uyum
TLI	Normlandırılmamış uyum indeksi	>0.95	>0.90	0.991	Mükemmel Uyum
RMR	Hata kareler ortalamasının karekökü	<0.05	<0.08	0.029	Mükemmel Uyum

* Tabloda kullanılan referans değerler ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Koyuncu ve Kılıç, 2019: 365-366; Carlback, 2018: 22-27; Yaşloğlu, 2017: 74-85; Tabachnick ve Fidell, 2013; Doğan, 2013; 23-31; Schreiber, 2006: 330; Schermelleh-Engel vd., 2003: 35-48; Hu ve Bentler, 1999: 1-55.

3.3. Güvenirlik Bulguları

Yeşil psikolojik iklim ölçeğinin güvenirliliğini belirleyebilmek için öncelikle Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı incelenmiştir. Elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0.872$ olarak tespit edilmiştir. Bu değer, yeşil psikolojik iklim ölçeğinin Türkçe uyarlaması neticesinde güvenilir bir ölçme aracına ulaşıldığını göstermektedir.

Yeşil psikolojik iklim ölçeğinin madde güvenirliliği kapsamında ayırt edicilik gücünü belirleyebilmek için madde analizleri yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur. Buna göre, ölçekteki maddelere ait madde toplam korelasyon katsayıları 0.803 ile 0.521 aralığında bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelerin madde toplam korelasyon değerlerinin 0.30'dan yüksek olması ideal olarak kabul edilmekte olup, sonuçta incelenen ölçekteki tüm maddelere ait madde toplam korelasyon katsayıları uygun bulunmuştur.

Tablo 6: Ölçeği Oluşturan Maddelere Ait Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları

Maddeler	Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları (r)
YPI1	0.585
YPI2	0.689
YPI3	0.738
YPI4	0.803
YPI5	0.521

Cronbach Alpha katsayısı ve madde-toplam korelasyon katsayıları uygun bulunan ölçeğin güvenirlilik değerlendirmesi kapsamında son olarak alt-üst grup ortalamaları arasındaki farkı incelemeye yönelik madde analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre %27'lik alt ve üst gruplardaki madde puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p=0.000$). Buna göre uyarlaması yapılan yeşil psikolojik iklim ölçeğinde yer alan 5 maddenin her birinin ayırt edici özelliğinin yüksek olduğu ve çalışanların yeşil psikolojik iklim algısını güvenilir olarak ölçebildiği tespit edilmiştir.

4. SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, Norton vd. (2014) tarafından geliştirilen ve Norton vd. (2017) tarafından revize edilen "Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği"ni Türkçe'ye uyarlamaktır. Araştırmanın temel sorusu, söz konusu "Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği"nin Türk iş örgütleri için geçerli ve güvenilir bir ölçek olup olmadığının belirlenmesidir. Uyarlama işlemi beş aşamalı bir süreç takip edilerek yapılmıştır. Birinci aşamada orijinal ölçeği geliştiren yazarlardan izin alınmıştır. Bu izin işlemi elektronik ortamda yapılmıştır. İkinci aşamada ölçek kaynak dil olan İngilizce'den hedef dil olan Türkçe'ye araştırmacı tarafından çevrilmiş ve her iki dile hâkim 8 uzmanın görüşlerine başvurularak dil ve anlam bakımından değerlendirilmiştir. Uzman görüşlerinin değerlendirilmesinde Lawshe yöntemi kullanılmış ve ölçeğe son hali verilerek dil ve kapsam geçerliği sağlanmıştır. Bu aşamada ayrıca elde edilen ölçeğin bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından uygun olduğuna yönelik Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurul Raporu alınmıştır.

Üçüncü aşamada ölçek Konya ilinde aktif işgücü piyasasının farklı sektörlerindeki (çalıştığı şirkette bir sürdürülebilirlik politikasının var olup olmadığını bilen) 144 tam zamanlı özel sektör çalışanına uygulanmıştır. Örneklem grubundan elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanarak ölçeğin faktör yapısı ortaya konmuştur. Verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş, basıklık indeks değerlerinin 0.818 ile -0.800 aralığında ve çarpıklık indeks değerlerinin -1.025 ile -0.778 aralığında değiştiği belirlenmiştir. Bu değerler, verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermiştir. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığının belirlenebilmesi için yapılan incelemede Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri

0.852 olarak belirlenmiştir. Ayrıca korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığını belirleyebilmek için incelenen Bartlett küresellik değeri $p=0.000$ olarak tespit edilmiştir. Böylece araştırmada kullanılan veri setinin normal dağılıma sahip olduğu, ölçekteki maddelerin birbirleri ile ilişkili olduğu, değişkenlerin istenen amacı ölçmede etkin olduğu ve faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca her bir değişkenin örneklem yeterliliğine ve toplam çözüme katkı sağlayıp sağlamadığına ilişkin bilgi veren anti imaj korelasyon katsayıları 0.920 ile 0.806 aralığında bulunmuştur. Sonuçta ölçeğin orijinal halinde bulunan 5 madde arasında herhangi bir madde çıkarılmasına gerek olmadığı görülmüş ve ölçeğin faktör analizine uygun olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca açılımlayıcı faktör analizinden önce 5 maddenin kendi aralarındaki korelasyon değerleri incelenmiş ve hiçbir madde arasındaki korelasyon değeri 0.40'tan düşük değerde bulunmamıştır. Uyarlanan ölçeğin faktör deseninin orijinal ölçekle uyuşup uyuşmadığı temel bileşenler analizi kullanılarak incelenmiş ve ölçekteki maddelere ait faktör yük değerleri 0.896 ile 0.722 aralığında bulunmuştur. Ölçekteki maddelerin her birinin faktör yüklerinin 0.50'den yüksek olması ideal olarak kabul edilmekte olup, elde edilen verilerden yola çıkarak sonuçta ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ölçekteki toplam 5 maddenin tek faktör altında örüntülediği ve tek faktöre ait toplam varyans açıklama oranının %66.709 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular orijinal ölçek ile karşılaştırıldığında, her ikisinin de tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve aralarında yapısal bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Dördüncü aşamada, açılımlayıcı faktör analizi ile elde edilen faktör yapısının doğruluğunu incelemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Tek faktörlü modelin uyum indeksleri incelenmiş ve ki-kare uyumu beklendiği şekilde anlamsız çıkmıştır ($p>0.05$). Uyum indeksleri arasında yer alan χ^2/SD , RMSEA, GFI, CFI, IFI, RFI, NFI, TLI, RMR değerlerinin mükemmel uyum derecesinde; SRMR ve AGFI değerlerinin iyi uyum derecesinde olduğu bulgulanmıştır. Uyum indeksleri bulgularına göre, ölçme aracının elde edilen verilerle iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Sonuçta ölçeğin açılımlayıcı faktör analizi ile teyit edilen orijinal formundaki yapısının doğrulandığı, ölçeğin Türkiye örnekleminde kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Beşinci ve son aşamada ölçeğin güvenilirlik düzeyini inceleyebilmek için öncelikle Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı incelenmiş ve $\alpha=0.872$ olarak tespit edilmiştir. Yeşil psikolojik iklim ölçeğinin madde güvenilirliği kapsamında ayırt edicilik gücünü belirleyebilmek için madde analizleri yapılmış ve ölçekteki maddelere ait madde toplam korelasyon katsayıları 0.803 ile 0.521 aralığında bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelerin toplam korelasyon değerlerinin 0.30'dan yüksek olması ideal olarak kabul edilmekte olup, incelenen ölçekteki tüm maddelere ait madde toplam korelasyon katsayıları uygun bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin alt-üst grup ortalamaları arasındaki farkı incelemeye yönelik madde analizi yapılmış ve %27'lik alt ve üst gruptaki madde puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p=0.000$). Buna göre uyarlaması yapılan yeşil psikolojik iklim ölçeğinde yer alan 5 maddenin her birinin ayırt edici özelliğinin yüksek olduğu ve çalışanların yeşil psikolojik iklim algısını güvenilir olarak ölçebildiği görülmüştür.

Norton *vd.* (2014) tarafından geliştirilen ve Norton *vd.* (2017) tarafından revize edilen yeşil psikolojik iklim ölçeği, orijinal çalışmada (Norton *vd.*, 2017) tek boyutlu ve 0.92 Cronbach alfa değerine sahip olarak yapılanmıştır. Bu ölçeği çalışmalarında kullanan Das *vd.* (2019) 0.762, Khan *vd.* (2019) 0.85, Zhou *vd.* (2018) 0.92 Cronbach alfa değerlerine sahip tek boyutlu yapılar elde etmişlerdir. Buna göre araştırmamızda elde ettiğimiz 0.872 Cronbach alfa değerine sahip tek boyutlu Türkçe'ye uyarlanmış ölçek yapısının, söz konusu ölçeği kullanan alan yazındaki diğer araştırmaların bulgularıyla uyumlu olduğu görülmektedir. Sonuçta Türk kültürüne uygun geçerli ve güvenilir bir ölçek (Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği) elde edilmiştir. Türkçe'ye uyarlanarak önerilen Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7: Türkçe'ye Uyarlanan Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Lütfen çalıştığınız firmanın çevre ile ilgili uygulamalarını düşünerek, aşağıdaki ifadelere sizin için en uygun karşılık gelen seçeneği işaretleyiniz. (X)						
1	Firmamız çevreye olan etkilerinden endişe duymaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2	Firmamız çevresel olayları desteklemekle ilgilenmektedir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3	Firmamız çevreyi korumanın önemli olduğuna inanmaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4	Firmamız daha çevre dostu olmayla ilgilenmektedir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5	Firmamız çevre dostu görülmeyi istemektedir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Not: Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının, bilimsel niteliklere uygun atıfta bulunmak kaydıyla, akademik araştırmalarda kullanımı için resmi bir izne gerek bulunmamaktadır.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 28.10.2020 tarih ve 04 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkıları

Yazar araştırmanın tümünü tek başına gerçekleştirmiştir.

Çıkar Çatışması

Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Ashkanasy, Neal M., Celeste P. M. Wilderom, Mark F. Peterson (2011), Introduction to the Handbook of Culture and Climate, in: The Handbook of Organizational Culture and Climate (2. Edition), Eds.: N.M. Ashkanasy, C.P.M. Wilderom, M.F. Peterson, 3-10, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ayre, C., A. J. Scally (2014), "Critical Values for Lawshe's Content Validity Ratio: Revisiting the Original Methods of Calculation", Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 47(1), 79-86.
- Baltes, Boris B. (2001), Psychological Climate in the Work Setting, in: International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences, Eds.: N.J. Smelser and P.B. Baltes, 12355-12359, New York: Elsevier/Pergamon.
- Baltes, Boris B., Ludmila S. Zhdanova, Christopher P. Parker (2009), "Psychological Climate: A Comparison of Organizational and individual Level Referents", Human Relations, 62(5), 669-700.
- Bashirun, Siti N., S. Noranee (2020), "Influence of Environmental Knowledge and Attitude on Employee Green Behavior", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 10(6), 937-946.

- Bashirun, Siti N., Samudin N. Maslia, Nurhafizah M. Zolkapli, Nur I. Badrolhisam (2019), "Fostering Organizational Citizenship Behavior for the Environment in Promoting Employee Green Behavior at the Workplace", *International Journal of Business and Management*, 3(1), 18-24.
- Burke, Michael J., Chester C. Borucki, Jennifer D. Kaufman (2002), "Contemporary Perspectives on the Study of Psychological Climate: A commentary", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(3), 325-340.
- Carlback, J. (2018), "A Study on Factors Influencing Acceptance of Using Mobile Electronic Identification Applications in Sweden", Bachelor's Degree Project Thesis, Jönköping University Jönköping International Business School Business Administration Department International Management Programme, Jönköping.
- Das, A. Kumar, Shetu R. Biswas, Munshi M. A. K. Jilani, Md. Aftab Uddin (2019), "Corporate Environmental Strategy and Voluntary Environmental Behavior-Mediating Effect of Psychological Green Climate", *Sustainability*, 11(3123), 1-17.
- Doğan, M. (2013), "Doğrulatory Faktör Analizinde Örneklem Hacmi, Tahmin Yöntemleri ve Normalliğin Uyum Ölçütlerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstatistik Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Dumont, J., J. Shen, X. Deng (2017), "Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values", *Human Resource Management*, 56(4), 613-627.
- Erbaşı, A. (2019), "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", *Istanbul Management Journal*, 2019(86), 1-23, <http://www.dergipark.org.tr/tr/pub/imi/issue/45658/572519>.
- Erbaşı, A., Ö. Özalp (2016), "Çevre Tutkusu ve Yeşil Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", *Eurasian Business and Economics Journal*, 2016(2), 297-306.
- Hu, L., P. M. Bentler (1999), "Cutoff Criteria for fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- James, Lawrence R., Carol C. Choi, Chia-Huei E. Ko, Patrick K. McNeil, Matthew K. Minton, Mary A. Wright, K. Kim (2008), "Organizational and Psychological Climate: A Review of Theory and Research", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2008(17), 5-32.
- Khan, Muhammad A. S., D. Jianguo, A., Moazzam, H. Saleem, M. Usman (2019), "Interrelations Between Ethical Leadership, Green Psychological Climate, and Organizational Environmental Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model", *Frontiers in Psychology*, 10(1977), 1-12.
- Koyuncu, İ., A. F. Kılıç (2019), "Açımlayıcı ve Doğrulatory Faktör Analizlerinin Kullanımı: Bir Doküman İncelemesi", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 44(198), 361-388.
- Kuenzi, M., M. Schminke (2009), "Assembling Fragments Into a Lens: A Review, Critique, and Proposed Research Agenda for the Organizational Work Climate Literature", *Journal of Management*, 35(3), 634-717.
- Lawshe, C. H. (1975), "A Quantitative Approach to Content Validity", *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Ng, L.P., Y. O. Choong, C. W. W. Tee, L. S. Kuar, S. Y. Teoh, Chen I. (2019), "Green Work Climate and Pro-Environmental Behaviour Among Academics: The Mediating Role of Harmonious Environmental Passion", *International Journal of Management Studies*, 26(2), 77-97.
- Norton, Thomas A., H. Zacher, Neal M. Ashkanasy (2012), "On the Importance of Pro-Environmental Organizational Climate for Employee Green Behavior", *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 497-500.
- Norton, Thomas A., H. Zacher, Neal M. Ashkanasy (2014), "Organisational Sustainability Policies and Employee Green Behaviour: The Mediating Role of Work Climate Perceptions", *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54.
- Norton, Thomas A., H. Zacher, Stacey L. Parker, Neal M. Ashkanasy (2017), "Bridging the Gap Between Green Behavioral Intentions and Employee Green Behavior: The Role of Green Psychological Climate", *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996-1015.

- Rahmawati, R., I. Fadah, A. Juniar (2018), "Psychological Climate Development Strategy At Achmad Yani University Banjarmasin in the Era of Industrial Revolution 4.0", *International Journal of Science&Engineering Development Research*, 3(10), 170-174.
- Saleem, Maria, F. Qadeer, F. Mahmood, A. Ariza-Montes, H. Han (2020), "Ethical Leadership and Employee Green Behavior: A Multilevel Moderated Mediation Analysis", *Sustainability*, 12(3314), 1-16.
- Schreiber, J. B., F. K. Stage, J. King, A. Nora, E.A. Barlow (2006), "Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review", *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-337.
- Schermelleh-Engel, K., H. Moosbrugger, H. Müller (2003), "Evaluating the fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures", *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Tabachnick, Barbara G., Linda S. Fidell (2013), *Using Multivariate Statistics (Sixth Edition)*, Boston: Pearson Education Limited.
- Xiao, J., J. Y. Mao, S. Huang, T. Qing (2020), "Employee-Organization Fit and Voluntary Green Behavior: A Cross-Level Model Examining The Role of Perceived Insider Status and Green Organizational Climate", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020(17), 1-18.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017), "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yurdugül, H. (2005), "Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği İçin Kapsam Geçerlik İndekslerinin Kullanılması", *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 28-30 Eylül 2005, Denizli, 1-6.
- Zhou, S., D. Zhang, C. Lyu, H. Zhang (2018), "Does Seeing "Mind Acts Upon Mind", Affect Green Psychological Climate and Green Product Development Performance? The Role of Matching Between Green Transformational Leadership and Individual Green Values", *Sustainability*, 10(3206), 1-21.