

Citation: Palalar Alkan, D. (2019), Örgütsel İçerme Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması, BMIJ, (2019), 7(2): 629-643 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i2.1017>

ÖRGÜTSEL İÇERME ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Deniz PALALAR ALKAN¹

Received (Başvuru Tarihi): 03/03/2019

Accepted (Kabul Tarihi): 10/04/2019

Published Date (Yayın Tarihi): 26/06/2019

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Örgütsel İçerme Ölçeğinin Türkçe literatüründe geçerlik ve güvenirlik araştırmasının yapılmasıdır. Örgütsel içerme; literatürde bireyin üyesi olduğu gruba/örgütün bireyde aidiyet duygusu ile diğerlerinden farklı olma gereksinimlerini optimal derecede dengeleme derecesi olarak ifade edilmektedir. Araştırmanın Türkçe alan yazında kullanıma uygunluğu çeviri-geri çeviri yöntemi ile yapılmıştır. İç tutarlılık güvenirliliği $\alpha = 0.924$ olarak belirlenen ölçekte keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi sonucunda faktör yükleri %45,63 ile %27,79 arasında değişen ve ölçeğin orijinal yapısından farklı olan 2 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bununla birlikte, keşfedici (açımlayıcı) faktör analiz sonuçları doğrulayıcı faktör analizi ile de test edilmiş; test güvenirliliği yüksek olan 2 faktörlü yapıya sahip Örgütsel İçerme ölçeğinin Türkçe alan yazında kullanıma uygun olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel içerme ölçeği Türkçe Formu, Geçerlilik ve güvenirlik, Doğrulayıcı Faktör Analizi

Jel Kodu: M00, M10

THE RELIABILITY AND VALIDITY OF TURKISH FORM OF ORGANIZATIONAL INCLUSION SCALE

ABSTRACT

This study aims to investigate the validity and reliability of the Organizational Inclusion Scale in the Turkish literature. Organizational inclusion is described as the optimal degree of balancing an individual's group / organizational identification with the need to be distinctive from the others in the literature. The translation-back translation methodology was utilized to determine the congruency of the Turkish form. The outcome of the reliability test yielded the Cronbach alpha coefficient of the study as $\alpha = 0.924$. The result of the critical factor analysis of the Turkish form indicates a two-factor structure with factor loading varying from 45,63% to 27,79%, inconsistent with the original scale developed by Sabharwal (2014). After that, the scale was retested conducting a confirmatory factor analysis utilizing structural equation modeling and tested with AMOS 22 and Smart PLS. The results of the confirmatory factor analysis of the two-factor structure indicate the Turkish form of Organizational Inclusion scale is suitable for assessing individuals' perception of organizational inclusion in the Turkish context.

Keywords: Organizational inclusion scale Turkish form; Reliability and validity; Confirmatory factor analysis.

Jel codes: M00, M10

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Yeditepe Üniversitesi, İİBF, deniz.alkan@yeditepe.edu.tr

<http://orcid.org/0000-0002-2204-7024>

1. GİRİŞ

21. yüzyılda modern işletmelerde, karşılaşılan önemli bir sorunsal, işgücü çeşitliliğinin verimli ve etkili bir şekilde yönetilmesi noktasındadır. Özellikle insan unsurunun en önemli sermaye kabul gördüğü günümüz işletmelerinde iş gücü çeşitliliğinin iş süreçlerini kolaylaştıran ve değer yaratan bir olgu olduğu ortak fikri, yapılan kavramsal ve ampirik çalışmalar ile desteklenmektedir (Gonzalez ve DeNisi, 2009; Homan, Hollenbeck, Humphrey, van Knippenberg, Ilgen, ve Van Kleef, 2008). Örgüt yönetimine düşen önemli bir görev bu noktada söz konusu iş gücü çeşitliliğinin örgütün sosyal dokusuna ve operasyonel süreçlerine entegrasyonudur (Cox, 1991). Bununla birlikte inovasyon ve yaratıcılığın maksimize edilmesi ancak iş gücü çeşitliliğinin fikir ve deneyimlerini paylaşabildiği, çeşitliliğin ise bir rekabet avantajı olarak kabul edildiği bir kültür ile gerçekleştirilebilmektedir (van Knippenberg, De Dreu, ve Homan, 2004).

İşgücü çeşitliliği günümüzde organizasyonel verimliliği ve etkililiği artırıcı nitelikte olup; rekabet avantajı sağlamada önemli bir unsurdur. Daniels (2001) çalışmasında Fortune 1000 şirketlerinin %75'inden fazlasının bu iş gücü çeşitliliğini etkin bir biçimde yönetilebilmek adına farklı programlar uyguladıklarını belirtmektedir. İşgücü çeşitliliğinin etkin ve verimli yönetimi hususunda farklı yaklaşımlar olsa da genel itibari ile odak noktası işe alım süreçlerinde, eğitim ve mentorluk programlarında çalışan heterojenliğinin artırılması ve korunması yönündedir (Cox, 1993). Bazı organizasyonlar ise konuya daha geniş bir perspektiften yaklaşarak çalışan katılımı ve farklı iletişim teknikleri ile iş gücü çeşitliliği konusunda geniş bir yelpazede programlar ve girişimler gerçekleştirmektedir (Wentling ve Palma-Rivas, 2000; Mehta, 2000; Harvey, 1999).

Bireyin grup aidiyetlik ihtiyacı önemli bir motivasyon unsurudur (Correl & Park, 2005). Grup aidiyetliği ile birlikte birey özsaygı artırma (Leary ve Baumeister, 2000), kendi değerlerini meşrulaştırma (Hogg ve Abrams, 1993) gibi farklı nedenlerden dolayı aidiyetlik olgusu ön plana çıkmaktadır. Örgütsel içerme özünde bireyin ait olduğu grup ile bir nitelik veya değerler bazında bir kesişimin sonucu olarak ifade edilmektedir. Bu noktada grup ile birey arasındaki benzeşim aidiyetlik algısını kuvvetlendirici niteliktedir. Ancak modern örgüt yapısının doğası itibari ile işgücü homojenliği sıklıkla karşılaşılan bir olgu değildir. Böylelikle bireylerin hangi koşullara, nasıl ve neden aidiyetlik duydukları önemli bir çalışma alanı haline dönüşmüştür. Bu noktada örgütsel içerme iş gücü çeşitliliği perspektifi ile bireyin aidiyetlik

ilişkinsini alması nedeni ile önemli bir kavramdır (Jansen, Otten, van der Zee ve Jans, 2014; Lirio, Lee, Williams, Haugen ve Kossek, 2008).

Küreselleşme olgusu, teknolojik dönüşümler ve farklı örgüt kültürleri arasında etkileşimin artması ile birlikte günümüz mevcut organizasyon yapıları daha karmaşık bir yapıya dönüşmüştür. Türkiye’de faaliyet gören işletmeler benzer bir biçimde ifade edilen gelişmeler ışığında hızlıca artan bir “çok-kültürlülük” ile karşı karşıya kalmaktadır. Söz konusu çok kültürlülüğün etkin yönetilmesi adına farklı disiplinlerden kavramlar yönetim alanında kullanılmaktadır. Bu kavramlardan biri olan örgütsel içerme, özellikle kültürel zenginliğin önemli bir rekabet avantajı olduğu günümüz koşullarında ön plana çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle gerçekleştirilen çalışmanın temel amacı Türkçe alanyazında örgütsel içermenin ölçümlenebilmesi adına orijinal örgütsel içerme ölçeğinin Türkçe diline çevirisi; Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılmasıdır. Bu kapsamda araştırmaya perakende ve finans sektöründe çalışan 103 kişi dahil edilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Örgütsel İçerme Kavramı Kuramsal Temeli

Örgütsel içerme literatürde bireyin üyesi olduğu grubun/örgütün bireyde aidiyet duygusu ile diğerlerinden farklı olma gereksinimlerini optimal düzeyde dengeleme derecesi olarak ifade edilmektedir (Shore ve ark., 2011). Böylelikle örgütsel içerme kavramı üç koşul çerçevesinde gerçekleştiği görülmektedir. Bunlar; (a) birey ihtiyaçlarının ait olduğu sosyal grup tarafından tatmin edilmesi; (b) bireyin aidiyetlik ve farklılık ihtiyaçlarının optimal derecede sosyal grup tarafından dengelenmesi; (c) bireyin bir gruba bağlanması yerine grubun bireyi dahil etmesidir (özgünlüğün kabulü).

Örgütsel içerme algısal bir kavram olup; bireyin örgütün hem formel (biçimsel) hem de enformel (biçimsel olmayan) yapısı ile kendisini ne derecede bir parçası olarak atfettiği ile ilişkilidir. Bu noktada formel yapıdaki süreçler, bilgi ve kaynaklara ulaşım ile karar verme noktasında yönetsel teşviğin ne derecede sağlandığı önemlidir. Enformel ilişkilerde bireyin gruplar tarafından sahip olduğu çeşitlilik bazında dahil edilmesi de örgütsel içermenin önemli bir boyutudur (Mor Barak,1999).

Araştırmacılar tarafından örgütsel içerme kavramı farklı kuramlar çerçevesinde ele alınmıştır. Bununla birlikte kavramı açıklamada sıklıkla kullanılan kuramlar “Optimal Ayırt Edicilik Kuramı” (Brewer, 1991; Brewer ve Roccas, 2001) ve “Sosyal Kimlik Teorisi”dir (Tajfel ve Turner, 1979). Optimal (en uygun) Ayırt Edicilik Kuramı, Brewer (1991) tarafından

literatüre kazandırılmış olup; bireyin aidiyetlik ihtiyacı (belongingness) ile özgünlük (uniqueness) ihtiyacı arasında optimal bir denge kurması ile sosyal kimliğini inşa etme sürecini ifade etmektedir. (Brewer, 1991). Bu çerçevede birey aidiyetlik ve özgünlük ihtiyacını karşılamak adına bilişsel olarak sosyal bir sınıflama yaparak; iç ve dış grup algısı oluşturmaktadır. Kuram çerçevesinde birey, bütünleşme ve farklılaşma ihtiyacı sonucunda bir sınıflandırma yapmaktadır. Bu sınıflandırma sürecinde “biz” ve “diğerleri” algısını oluşturarak birey ait olunan gruba yönelik bir ayırımcılık algısı geliştirmektedir.

Optimal ayırt edicilik kuramına göre aidiyetlik ihtiyacı bireyin grubun diğer üyeleri ile istikrarlı ve güçlü ilişkiler kurma ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Grup üyeliği birey ile grup arasındaki bağın gücünü yansıtırken; gruba olan duygusal eğilim ise bu bağın algılanan pozitif değerini göstermektedir (Allport, 1954). Optimal ayırt edicilik kuramının diğer bir unsuru olan özgünlük ihtiyacı ise bireyin kendine özgü bir benlik kavramına sahip olma motivasyonudur. Bu ihtiyacın karşılanması ise bireyin kendine özgü özellik ve düşünceleriyle kendini tanımlayarak bilişsel olarak kendini diğerlerinden anlamlı olarak farklı kılma ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır. Optimal ayırt edicilik kuramı aidiyetlik ve özgünlük ihtiyaçlarını birbirine zıt olarak tanımlasa da Shore (2011)’un örgütsel içerme tanımı söz konusu iki motivasyon unsurunu birbirlerinin tamamlayıcısı olarak ele almaktadır. Tanımda, bireyin bir grup üyeliği dolayısıyla yüklendiği rol aracılığı ile birey aynı zamanda aidiyetlik ve özgünlük ihtiyacını karşıladığı belirtilmekte; ampirik çalışmalar ile desteklenmektedir (Bettencourt ve ark., 2006).

Örgütsel İçerme kavramını açıklayan bir başka teori ise Tajfel ve Turner (1979) tarafından geliştirilen “Sosyal Kimlik Teorisi”dir. Kuram, öznel kimliğin belirli sosyal grup aidiyetlik yolu ile genişlediğini öne sürmektedir. Öznel kimlik bireye özgü nitelikleri kapsarken; sosyal kimlik ise “biz” olgusunun odak noktası olduğu ve bireyin kendini kolektif kimlik çerçevesinde sınıflandırması ile gerçekleşmektedir. Sosyal kimlik kuramı bireylerin grup içi davranışlarında belirli güdü ile davranış ve tutum sergilediklerini vurgulamaktadır. Bu güdülerden “özerklik” ve “ilintililik/ilişkililik” örgütsel içerme kavramını açıklamaktadır. İlintililik/ilişkililik bireyin diğerleri ile bağ kurma ihtiyacını tanımlarken; özerklik ise bireyin özgünlüğü ile ilgili davranış ve tutum sergilemesidir (Deci ve Ryan, 2000). Özerklik bireyin özgünlüğünü ve farklılığını vurgularken; ilişki güdüsü de örgütsel içerme kavramı kapsamında ele alınan ait olma ihtiyacını açıklamaktadır (Jansen ve ark., 2014).

2.2.Örgütsel İçerme ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Örgütsel içerme kavramının açık bir biçimde anlaşılabilmesi adına Sosyal Kimlik Teorisi çerçevesinde geliştirilen diğer kavramlar ile karşılaştırılması gerekmektedir. Bu noktada örgütsel içerme ile benzer özellik gösteren bir kavram ise örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme kavramı birey ile grup arasındaki ilişkinin olumlu duygusal değerlendirmesi (Postmes, Haslam ve Jans, 2013); bireyin gruba veya organizasyonun bütününe yönelik psikolojik bir bağ oluşturması (Leach ve ark., 2008) olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme bireyin kendini, kurumunu tanımlamada kullandığı farklı özellikler bağlamında tanımlaması olarak ifade edilmektedir. Güçlü özdeşleşme algısı olan bireyin, kurum temelinde geliştirdikleri kimliğin ön plana çıktığı gözlemlenmiştir. Böylelikle birey öznel kimliğinden uzaklaşarak; kendini tanımlarken kurum aidiyetliğini sıklıkla dile getirme eğilimi sergilemektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Örgütsel içerme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki en önemli farklılık örgütsel özdeşleşmede bireyin gruba verdiği değer ile gruba olan bağlılığının ölçümlenmesidir. Örgütsel özdeşleşme durumunda grup odak noktası iken; birey ise bu aidiyetlik çerçevesinde kendini tanımlayan bir aktördür. Örgütsel içerme olgusu ise bunun tersine grubun ne derecede bireyin özgünlüğü ile birlikte bireyi gruba dahil ettiği ile ilişkilidir (Ellemers ve Jetten, 2013). Özdeşleşme ile içerme arasında bir diğer farklılık da örgütsel özdeşleşmede bireyin karşılıklı etkileşim yaşamadığı gruplar ile kendi kimliğini genişletme süreci sergilerken; örgütsel içermede söz konusu süreç fiili olarak etkileşim ve deneyim ile gerçekleşmesidir (Ellemers ve Jetten, 2013).

3. YÖNTEM ve BULGULAR

3.1.Örnekleme

Örgütsel İçerme Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırıldığı bu çalışma İstanbul ilinde perakende ve finans sektöründe faaliyet gösteren 103 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Anket toplam iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü çalışanların örgütsel içerme algılarına yönelik toplam 23 sorudan oluşmaktadır. İkinci kısım ise ankete katılım gösteren çalışanların demografik değişkenlerini ile ilgili soruları içermektedir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Demografik Değişken	Sayı (n)	Yüzde %
Cinsiyet		
Kadın	43	41,7
Erkek	60	58,3
Yaş		
18-25	10	9,7
26-33	43	41,7
34-41	39	37,9
42 ve üzeri	11	10,7
Pozisyon		
Memur	20	19,4
Uzman	43	41,7
Müdür	36	35
Direktör	4	3,9
Eğitim		
Lise	4	3,9
Lisans	62	60,2
Yüksek Lisans	37	35,9
Doktora	0	-
Kurumda Bulunma Süresi		
1 yıl ve altı	10	9,7
1-3 yıl	43	41,7
4-7 yıl	29	28,2
8 yıl ve üzeri	21	20,4
Sektörde Bulunma Süresi		
1 yıl ve altı	8	7,8
1-3 yıl	17	16,5
4-7 yıl	26	25,2
8 yıl ve üzeri	52	50,5

Yukarıdaki Tablo 1’den görüldüğü üzere çalışmaya katılan katılımcıların 43 tanesi kadın (%41,7), 60’ı erkektir (%58,3). Katılımcıların 10’u 18 ile 25 yaş aralığındadır (%9,7). Bununla birlikte yaş değişkeni sırası ile 26-33 yaş aralığında toplam 43 (41,7), 34 ile 41 yaş aralığında 39 (%37,9) ve 42 yaş üzeri katılımcı sayısı 11’dir (%10,7). Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılıma bakıldığında 20’si memur (%19,4), 43’ü uzman (%41,7), 36

tanesi müdür (%35) ve 4'ü direktördür (%3,9). Eğitim seviyesinin tespit edildiği demografik değişkene bakıldığında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun lisans eğitime sahip olduğu söylenebilir (%62). Yüksek lisans eğitime sahip 37 (%35,9) katılımcı ve lise eğitime sahip toplam 4 (%3,9) katılımcı olduğu gözlemlenmek ile beraber ankete katılım gösteren çalışanlardan doktora derecesine sahip olan bir çalışan olmadığı gözlemlenmektedir.

Ankete katılan çalışanların sektörde bulunma sürelerinin ele alındığı frekans tablosunda büyük bir çoğunluğunun 7 yıl ve üzeri sektörde buldukları gözlemlenmiştir (%50,5). Bunu takiben katılımcıların 26'sının (%25,2) 4 ile 7 yıl arası; 17'sinin (%16,5) ise 1 ile 3 yıl aralığında ve 8 tanesinin ise 1 yıl ve altı sektörde bulunma süreleri olduğu görülmektedir. Son demografik değişken olan kurumda bulunma süresi frekans dağılımına bakıldığında çoğunluklu olarak 1 ile 3 yıl arası çalışanlar olduğu gözlemlenmektedir (%41,3).

3.2. Veri Toplama Aracı

Örgütsel içerme algısı ölçeğinin orijinal formu Sabharwal (2014) tarafından geliştirilen ve bireylerin kurumlarında işgücü çeşitliliğine yönelik algısını ölçmek üzere 23 maddeden oluşmaktadır. Orijinal ölçek 3 boyutlu bir yapıya sahiptir. Sabharwal (2014) çalışmasında söz konusu ölçeği geliştirirken alan yazında kullanılan farklı örgütsel içerme ölçeklerinden derlemiştir. Ölçeğin ilk boyutu yönetimin iş gücü çeşitliliğine yönelik "Yönetimsel Teşvik" boyutudur. Söz konusu boyut kapsamında katılımcılara "Yönetim topluluğunun tüm kesimlerini temsil eden kişileri işe almayı taahhüt eder" benzeri sorular yöneltilmiştir. İkinci boyut olan "Katılımı Teşvik" ise çalışanların yöneticilerini "İşimle ilgili kararlara beni dahil eder" benzeri soruları kapsamaktadır. Ölçeğin üçüncü boyutu olan "Yönetimsel adalet ve eşitlik" boyutu "Yönetim çalışanları adil bir şekilde değerlendirir" gibi soruları içermektedir. Orijinal ölçekte ilk boyutu olan "Yönetimsel Teşvik" boyutunun güvenilirliği Cronbach alpha değeri $\alpha=0,91$; ikinci boyut olan "Kararlara Katılım" boyutunun güvenilirliği $\alpha=0,95$ ve son boyut olan "Yönetimsel Adalet ve Eşitlik" boyutunun Cronbach alpha katsayısı $\alpha=0,93$ olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma kapsamında orijinal ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılabilmesi adına Sabwarhal (2014) ile iletişime geçilerek gerekli izin alınmıştır. Bireylerin örgütsel içerme algılarını ölçümlemek adına oluşturulan anket 5'li Likert (1 kesinlikle katılmıyorum – 5 kesinlikle katılıyorum) tipi bir ölçümlendirmeye sahiptir. Çalışmada gerekli analizler SPSS 22, Amos 22 ve Smart PLS 3 programları aracılığı ile test edilmiştir.

3.3. Ölçek Kapsam Geçerlilik ve Güvenirliliği

Farklı kültürel koşullarda bireylere yönelik gerçekleştirilen ampirik çalışmalar önemli

varyanslar gösterebilmektedir. Söz konusu farklılığın önemli bir nedeni ise konuşulan dilin bağlamıdır (Brislin ve ark., 1976). Brislin ve arkadaşları farklı dillerde ve kültürel bağlamlarda geliştirilen çalışmaların kapsam geçerliliğinin sağlanabilmesi adına 5 aşamalı olan bir yöntem geliştirmiştir. Bu aşamalar öncelikli olarak hedef dile çeviri, yapılan bu çevirinin değerlendirilmesi, orijinal dile tekrar geri çeviri ve değerlendirilmesi ve uzmanlar ile son değerlendirmenin yapılmasıdır.

Ölçeğin Türkçe diline alan yazına hakim ve İngilizce düzeyi yeterli olan yazarın kendisi ve farklı bir kurumda İktisadi İdari Bilimler Fakültesi işletme bölümünde görev alan 1 akademisyen ile 1 okutman tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan çevirinin mümkün olabildiği sürece orijinal metine bağlı kalınarak yapılması istenilerek ölçeğin Türkçe formu oluşturulmuştur. Türkçesi oluşturulan soruların anlaşılabilirliğinin değerlendirilmesi için iki farklı akademisyen ile perakende sektöründe üst düzey yöneticilik görevini sürdüren bir yöneticinin görüşüne sunulmuştur. Uzmanlar arasında verilen değerlendirmelerde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ölçeğin geri çevirisi ise iki farklı okutman tarafından gerçekleştirilmiş olup; yapılan çeviride olabildiği derecede orijinal yapıya bağlı kalınması istenmiştir. Örgütsel içerme ölçeğinin yapı geçerliliğinin test edildiği Kaiser-Meyer-Olkin, Barlett ve faktör analiz sonuçları Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analiz Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)	,924
Bartlett's Test of Sphericity	2436,565
P (sig)	,000

Faktör analizinde ölçümlenmesinde ele alınan önemli göstergeler Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) katsayısı ile Barlett Sphericity’dir. Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda KMO değerinin 0,60 değerinden yüksek ve Barlett test sonucunun da anlamlı (significant) olması beklenmektedir. Tabloda belirtildiği üzere örgütsel içerme ölçeğinin Türkçe formunun KMO=,924; Barlett testi ise anlamlıdır. Böylelikle söz konusu ölçeğin faktör analizi için uygun bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Çalışmada yapı geçerlik ve güvenilirliği adına “keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi” yöntemi kullanılmıştır. Verimax dik döndürme yöntemi ile gerçekleştirilen faktör analiz sonucunda öz değeri (Eigen value) 1 den yüksek toplam iki adet faktör oluşturulmuştur. Her bir soruya ilişkin faktör yükleri Tablo 3’te belirtilmiştir.

Tablo 3. Faktör Yükleri

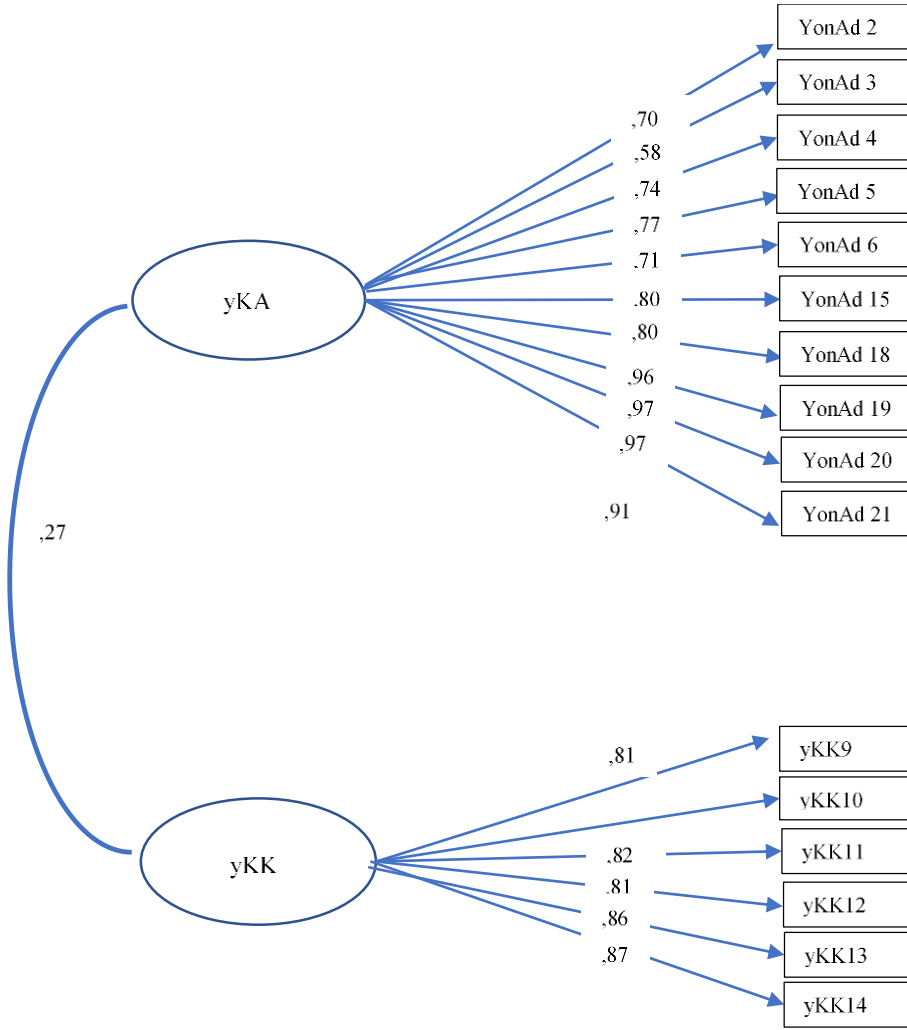
	Sorular	Faktör Yükleri	Öz değer	Varyans
Katılım ve Adalet	2.İşgücü çeşitliliğini yükseltmeye yönelik programları ve politikaları vardır.	,640	12,512	45,634
	3.Özgeçmiş farklı olan çalışanlarla iyi/uyumlu çalışır.	,506		
	4.İşgücü çeşitliliğini, şirketin vizyon ve misyonu ile birleştirir.	,675		
	5.Bireysel ve kültürel farklılıklarla ilgili olarak çalışanlar arasında farkındalık ve anlayış yaratmaya çalışır.	,696		
	6.Çalışanların, kendinden farklı olan çalışanlara yönelik duygu ve tutumlarını anlamalarına yardımcı olur.	,605		
	15.Çalışanları adil değerlendirir.	,708		
	18.Görevlendirmeleri, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerine dayanarak yapar.	,783		
	19.Sorumluluklarını dikkate alarak beni adil şekilde ödüllendirir.	,904		
	20.Sahip olduğum tecrübeyi dikkate alarak beni adil şekilde ödüllendirir.	,898		
	21.Harcadığım çabayı dikkate alarak beni adil şekilde ödüllendirir.	,921		
22.Yapmış olduğum iyi işler için beni adil şekilde ödüllendirir.	,938			
23.İşin stresini ve zorluğunu dikkate alarak beni adil şekilde ödüllendirir.	,903			
Örgüt Kararlarını Etkileme	8. İşimle ilgili kararlara beni dahil eder.	,702	1,439	27,793
	9.Tüm çalışanları düşüncelerini ifade etmeleri için cesaretlendirir.	,680		
	10.Sorunları çözerken ve karar alırken sinerjik bir yaklaşım yaratır.	,772		
	11.Önemli örgütsel kararlarda benim düşüncelerime önem verir.	,782		
	12.Görevlerimi yerine getirebilmem için gerekli bilgi ve kaynakları sağlar.	,564		
	13.Verimliliği artırma yolları ile ilgili kararlara beni dahil eder.	,691		
	14.Çalışma ortamının kalitesini artırma yolları ile ilgili kararlara beni dahil eder.	,662		

Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda ölçek yapı güvenilirliği test etmek amacı ile farklı metotlar kullanılmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik hesaplaması için Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analiz sonucu $\alpha = ,924$ olarak tespit edilmiştir. Bu oran 1' e yakın olması nedeni ile söz konusu ölçeğin güvenilirliği yüksek ve Türkçe alan yazında kullanımı uygundur.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda öz değeri (Eigen Value) 1'den yüksek ve toplam

varyansın % 73,427'sini açıklayan iki faktör elde edilmiştir. Ölçekteki 1,7,16 ve 17. maddeler birinci ve ikinci faktörlere çok yakın bir değerde dağılım gösterdikleri için ölçekten çıkartılmıştır. Çalışmada ilk faktör olan “yönetmel teşvik” ile “adalet ve eşitlik” boyutlarının tek faktör altında toplandığı gözlemlenmektedir. Yönetmel teşvik ile adalet ve eşitlik alt boyutlarının ölçümlendiği maddelere bakıldığında katılımcılara yöneltilen soruların yöneticilerini değerlendirdiği maddeler olduğu gözlemlenmektedir. İfadelerde katılımcılardan yöneticilerinin sahip olduğu çeşitlilik yönetimi ile adalet ve eşitlik özelliklerinin değerlendirilmesi beklenmektedir. Bu değerler çalışma kapsamında katılımcıların algılarında çok yakın olarak değerlendirilmiş olması maddelerin aynı faktör altında toplanmalarının bir nedeni olarak ifade edilebilir. Ancak çalışma faktör analiz sonuçlarının genelleştirilebilmesi için farklı kültür ve sektörlerde uygulanması gerekmektedir. Bununla birlikte çalışmada Sabharwal (2014) ortaya koymuş olduğu çalışanların örgütsel kararlara katılım ve çalışanın örgütsel kararlara etki etme derecesine yönelik ifadelerin ölçümlendiği maddelerin faktör analiz sonucunda orijinal ölçek ile paralel bir sonuç ortaya koyduğu gözlemlenmiştir. Çalışma kapsamında alt faktörlerin Cronbach alpha güvenilirlik katsayıları sırası ile birinci faktör olan “Yönetmel Teşvik ve Adalet” $\alpha=0,967$; ikinci faktör olan “Kararlara Katılım” güvenilirlik katsayısı ise $\alpha= 0,919$ olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analiz (AFA) sonuçları itibari ile ölçek Türkçe alan yazında çalışanların örgütsel içerme algılarını ölçümlemede kullanılabilir nitelikte olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmada ikincil olarak açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen faktörlerin faktör yapılarına uygunluğunu test etmek amacı ile Doğrulayıcı Faktör Analizinden (DFA) yararlanılmıştır. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modeli oluşturulmuş; ölçek yapısındaki örtük (gizil) faktörler ve söz konuş faktörler arasındaki kovaryans Amos 22 ve Smart PLS programları aracılığı ile test edilmiştir. Model kapsamında iki boyuttan oluşan ölçeğin ilk boyutu YönAD (Yönetmel Teşvik ve Adalet) ikinci boyutunu ise “Kararlara Katılım” (yKK) oluşturmaktadır. Gözlemlenemeyen değişken olan “YönAd” ve “yKK” elips şekli ile ifade edilmekle beraber iki faktör arasındaki kovaryans çift yönlü ok ile gösterilmiştir.



Şekil 1. Standardize Edilmiş Sonuçlar Birinci Düzey DFA

Şekilde ifade edilen değerler standardize edilmiş regresyon kat sayıları görülmektedir. Standardize edilmiş faktör yükleri gözlenen değişkenler ile ait oldukları latent faktörler arasındaki korelasyonu ifade etmektedir. DFA analiz sonuçlarının yer aldığı tablo sonuçları madde yapılarının yük değerleri 0,50'den yüksek bulunmuştur. Bu sonuç her maddenin temsil ettiği boyut ile ilişkisinin güçlü olduğunu ortaya koymaktadır (Hair ve ark., 2009).

Literatürde χ^2 değerinin örneklem büyüklüğü ile doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Ki kare değerinin örneklem büyüklüğü arttıkça anlamlı bir sonuç ortaya koyduğu yapılan ampirik çalışmalar ile desteklenmektedir (Şimşek, 2007). Çalışmada öncelikle ki-kare değeri ve bu değer serbestlik derecesine olan oranı ele alınmıştır (χ^2/sd) Bunun başlıca sebebi χ^2/sd istatistiğinin örneklem büyüklüğünden daha az etkilenmesidir (Şimşek, 2007; Waltz, Strickland ve Lenz, 2010). Yapılan çalışmalarda χ^2/sd değerinin kabul edilebilir olması için 5 ve daha az bir değer olması beklenmektedir. Yaklaşık ortalamaların karekökü olarak ifade edilen ve sıfır ile bir arasında bir değer alan RMSEA /Root Mean Square Error of Approximaiton) değeri de

çalışma kapsamında ölçümlenmiştir. Çalışmaya ilişkin uyum indislerinin değerleri aşağıda Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. DFA Uyum İndeksleri

χ^2	f	p	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR
351,445	158	0,0001*	2,224	0,902	0,854	0,906	0,089	0,072

DFA sonucu elde edilen uyum indisleri Model ile ilişkili uyum indekslerine bakıldığında χ^2 / df değeri 3’ün altında; GFI ve AGFI değerinin ise kabul edilebilir uyum değerlerinin arasında olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte çalışma sonuçlarının RMSEA değeri de kabul edilebilir bir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır ($0,05 < RMSEA < 0,10$). Çalışma örnekleminin küçük olması sebebi ile araştırma modeli Smart PLS 3 programı ile de test edilmiştir. Çalışma sonucu elde edilen standardize edilmiş uyum iyilik test sonucu (SRMR) değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Munro 2005; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Wang ve Wang, 2012). PLS-SEM sonuçları Birleşik Güvenirlik (Composite Reliability) değerinin her iki alt boyut için 0.07’den büyük olması (CRyonad=0,971; CRykk=0,934) da çalışmanın Türkçe formunun literatürde kullanılabilir bir ölçek olduğunu ortaya koymaktadır (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2014).

4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Günümüz örgütlerin iş gücü çeşitliliği giderek artmaktadır. Bu iş gücü çeşitliliğinin etkin ve verimli yönetilmesi ancak söz konusu çeşitliliğin değerli bir nitelik olarak ele alındığı örgüt yapısında başarılı sonuçlar verebilmektedir. Globalleşmenin etkisi ile birlikte bu çeşitlilik artık tüm yapıdaki örgütler için kaçınılmaz bir durum haline dönüşmüştür. İşgücü çeşitliliğine farklı bir bakış açısı kazandıran örgütsel içerme bireylerin farklılıkları ile birlikte örgüte dahil edilme sürecini ifade etmektedir. Böylelikle işgücü zenginleşerek farklılıklar ile birlikte daha uzun sürede sürdürülebilirlik sağlayabilmektedir.

Çalışmanın amacı örgütsel içerme ölçeğinin alan yazında kullanılması adına Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirliliğinin test edilmesidir. Bu kapsamda perakende ve finans sektöründe aktif olarak çalışan 103 çalışana toplam 23 maddelik Sabharwal (2014) tarafından literatüre kazandırılan ölçek uygulanmıştır. Orijinal ölçek Brislin ve ark. tarafından geliştirilen çeviri-geri çeviri metodolojisi ile Türkçeleştirilmiştir. Ölçek orijinal yapısından farklı olarak 2 faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler “Yönetmel Teşvik ve Adalet” ile “Yönetmel Kararlara

Katılım” olarak ifade edilmiştir. Ölçeğin Türkçe ölçeğin güvenirlik katsayısı $\alpha=,924$ olarak tespit edilmiştir. Ölçeği oluşturan faktörlerin sırası ile güvenirlik katsayıları 0,967 ile 0,919 olup faktörler toplam açıklanan varyansın %73,42’sini açıklamaktadır. Çalışma analiz sonuçları örgütsel içerme ölçeğinin Türkiye’de örgütsel içerme uygulamalarını ölçebilecek nitelikte olduğu ve yeterli düzeyde geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmanın belirli kısıtları bulunmaktadır. Bu kısıtlardan ilki çalışma örnekleminde kaynaklanmaktadır. Çalışma örneklemini oluşturan katılımcıların finans ve perakende sektörlerinde çalışanları kapsamaması önemli bir kısıt olarak nitelendirilebilir. Bununla birlikte öenkelem sayısı artırılarak DFA sonuçları iyileştirilebilir. Analiz sonuçları mükemmel uyum değerlerine sahip olmasa da kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır. Bununla birlikte farklı kültürde ve örneklem üzerinde geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarının yapılması, ölçeğin geliştirilebilmesi adına önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Bettencourt, B. A., Molix, L., Talley, A. E., & Sheldon, K. M. (2006). Psychological need satisfaction through social roles. In T. Postmes, & J. Jetten (Eds.), *Individuality and the group: Advances in social identity* (pp. 196–214). Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475–482.
- Brewer, M. B. ve Roccas, S. (2001). Individual values, social identity, and optimal distinctiveness. In C. Sedikides, M. B. Brewer, C. Sedikides, & M. B. Brewer (Eds.), *Individual self, relational self, collective self* (pp. 219–237). New York, NY: Psychology Press.
- Correll, J. ve Park, B. (2005). A model of the ingroup as a social resource. *Personality and Social Psychology Review*, 9(4), 341–359.
- Cox, T. H. 1991. The multicultural organization. *Academy of Management Executive*, 5(1), 34-47.
- Cox, T. H., Jr. (1993). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Pegem.
- Daniels, C. (2001). Too diverse for our own good. *Fortune*, 144(1), 116.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Ellemers, N., & Jetten, J. (2013). The many ways to be marginal in a group. *Personality and Social Psychology Review*, 17(1), 3–21.
- Gonzalez, J.A., & DeNisi, A.S. 2009. Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 21-40.
- Hair, J., Black, W., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2009). *Multivariate data analysis*, 7th ed., Essex: Pearson Education Limited.
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA Sage Publication.
- Harvey, B. H. (1999). Technology, diversity and work culture – key trends in the next millennium. *HR Magazine*, 44, 58-59.
- Hays- Thomas, R., Bowen, A. ve Boudreaux, M. (2012). Skills for diversity and inclusion in organizations: a review and preliminary investigation. *The psychologist-Manager Journal*, 15(1), 128-141.
- Hogg, M. A., ve Abrams, D. (1993). Towards a single-process uncertainty- reduction model of social motivation in groups. In M. A. Hogg, & D. Abrams (Eds.), *Group motivation: Social psychological perspectives* (pp. 173–190). Hertfordshire, England: Harvester Wheatsheaf.
- Homan, A.C., Hollenbeck, J.R., Humphrey, S.E., van Knippenberg, D., Ilgen, D.R., & Van Kleef, G.A. 2008. Facing differences with an open mind: Openness to experience, salience of intragroup differences, and performance of diverse work groups. *Academy of Management Journal*, 51(1), 1204-1222.

- Jansen, W.S.; Otten, S.; Van der Zee, K.I.; Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, 44(4), 370 – 385.
- Leach, C. W., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L. W., Pennekamp, S. F., Doosje, B., ... Spears, R. (2008). Group-level self-definition and self- investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identifica- tion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 144–165.
- Leary, M. R., ve Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self- esteem: Sociometer theory. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 32, pp. 1–62). San Diego, CA: Academic Press.
- Lirio, P., Lee, M. D., Williams, M. L., Haugen, L. K., & Kossek, E. E. (2008). The inclusion challenge with reduced-load professionals: The role of the manager. *Human Resource Management*, 47(3), 443–461.
- Mehta, S. N. (2000). What minority employees really want. *Fortune*, 142, 180-186.
- Mor-Barak, M. E. (2000). Beyond affirmative action: Toward a model of diversity and organizational inclusion. *Administration in Social Work*, 23, 47–68
- Munro B. H. (2005). *Statistical Methods*, Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Postmes, T., Haslam, S. A., ve Jans, L. (2013). A single-item measure of social identification: Reliability, validity, and utility. *British Journal of Social Psychology*, 52(4), 597–617.
- Reicher, S. D. (1987). Crowd behaviour as social action. J. C. Turner, M. A. Hogg, P. J.Oakes, S. D. Reicher, & M. S. Wetherell (Eds), *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*, Oxford : Blackwell Publishing. 171-202.
- Roberson, Q. M. (2004). *Disentangling the meanings of diversity and inclusion* (CAHRS Working Paper #04-05). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Sabharwal, M. (2014). Is diversity management sufficient? Organizational inclusion to further performance. *Public Personnel Management*, 43(2), 1-21.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Bilimsel Araştırma ve Yapısal Eşitlik Modeli*, Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W. ve Homan, A. C. 2004. Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 1008–1022.
- Wang J, Wang X. (2012). *Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus: methods and applications*, West Sussex: John Wiley & Sons.
- Wentling, R. M. ve Palma-Rivas, N. (2000). Current status of diversity initiatives in selected multinational corporations. *Human Resource Development Quarterly*, 11, 35-60.