

## PSİKOLOJİK RAHATLIK ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Serdar YENER\*

### Özet

Bu çalışmasının amacı Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe alan yazında geçerlik ve güvenilirlik araştırmasını yapmaktır. Psikolojik Rahatlık çalışanın çalışma alanında sürece yönelik başarıyı getirecek hesaplı risk almasını sağlayan psikolojik rahatlık algısıdır. Çalışmanın dil eşdeğerlik çalışması seri yaklaşım adı verilen 6 safhalı yöntemle yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda Hoşgörü ve İnisiyatif olarak adlandırılan iki alt boyutu ortaya çıkmıştır. Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe formunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise, 810 çıkmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksi değerleri RMSEA=.10, NFI=.92, CFI=.95, IFI=.95, RFI= .96, GFI=.95 ve AGFI= .88 olarak bulunmuştur. Ölçüt bağıntılı geçerlik için işgören sesliliği ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizlerin sonucu ölçeğin Türkçe alanyazında kullanılabilmesi görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Rahatlık, Geçerlik, Güvenirlik, Dil Eşdeğerliği

### THE VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF THE TURKISH VERSION OF THE PSYCHOLOGICAL SAFETY

### Abstract

The Purpose of this research is to analyze the validity and reliability of Psychological Safety Perception scale in Turkish Literature. Psychological Safety Perception is a shared perception of members of a team that the team is safe for interpersonal risk taking. Linguistic equality study between English and Turkish was done by serial approach consisting 6 phases. Exploratory Factor Analysis revealed two sub factors which were called "Toleration" and "Initiative". The Cronbach Alpha Reliability Coefficient of Turkish version Psychological Safety scale was observed ,810 . Fit index values of the model were RMSEA=.10, NFI=.92, CFI=.95, IFI=.95, RFI= .96, GFI=.95 and AGFI= .88. Employee Voice Behavior scale was used for criterion-related validity. . According to results analysis of it is understood that the scale is suitable for Turkish people .

**Keyword :** Psychological Safety, Validity, Reliability, Linguistic Equality,

---

\* Dr.Hv.Svn.Yzb. Hava Savunma Okulu/KONYA serdar\_yener@hotmail.com, GSM:0 530 544 7667

## 1. Giriş

Edmondson (2003:3) Psikolojik Rahatlık Olgusunu, bireylerin çalışma alanlarında algıladıkları kişilerarası endişe'' olarak tanımlamaktadır. Bireyin herhangi bir konuda fikrini söylemesi, soru sorması, geri besleme yapması, hataların gündeme getirmesi, yeni bir fikir öne sürmesi şeklindeki çıkışlarında diğer çalışanların tepkileri organizasyonda psikolojik rahatlık algısının çerçevesini çizmekte ve olumlu ya da olumsuz psikolojik rahatlık algısının oluşmasını sağlamaktadır.

Samra ve diğerleri (2012:2), psikolojik rahatlık olgusunu tanımlarken psikolojik sağlık olgusuna atıfta bulunarak psikolojik sağlığı ve sağlıklı çalışma alanlarını, çalışanın çalışma ortamında karşılaşacağı ihmal, dikkatsiz veya bilinçli davranışlar sonucu psikolojik sağlığının bozulmasının engellenmesi yönünde oluşturulmuş çalışma alanları olarak tanımlamaktadır. Psikolojik sağlık ve psikolojik rahatlık olgusunun, Kanada gibi bazı ülkelerde çalışma ortamlarında çalışanın lehine korunması aynı derecede önemli olarak belirtilmiş olsa da stratejik açıdan psikolojik rahatsızlığı engelleyen güvenliğin sağlanması ve sağlığın korunması yönünde alınması gereken tedbirler için bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Psikolojik rahatlık algısı stres olgusunun organizasyon içindeki etkisiyle ilgilidir. Stres bireyin dış dünyadan aldığı uyaranlara karşı kontrol dışı vermiş olduğu tepki olarak tanımlanmaktadır. Stresör bu tepkiye yol açan uyaranlardır. Stres diğer bir tanımla bireyin bulunmuş olduğu organizasyonda iş koşullarının onu etkilemesi sonucu vücudunda özel biyokimyasal salgıların oluşarak soz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesidir (Eren,1998:224).

Psikolojik Rahatlık (Psychological Safety) olgusu Türkçe'ye bazı kaynaklar tarafından Psikolojik Güvenlik olgusu olarak çevrilmiş olsa da daha önce Psikolojik Güvenlik algısı olarak kullanıldığı çalışmalarda katılımcılar tarafından kavramsal olarak farklı çağrışımlarda bulunduğu güvenirlilik araştırmalarında ortaya çıkmış ve düşük güvenirlilik sonuçları vermiştir (Yener, 2014:50). Araştırma öncesinde kavramın adlandırılması safhasında psikoloji branşında uzman öğretim görevlisi ve psikolojik danışmanlarla yapılan görüşmeler ve ilk uygulanan anketlerde katılımcıların geri dönüşleri güvenlik kavramının daha somut ve resmi bir çağrışımda bulunduğu yönünde olmuştur. Bununla beraber Amerika resmi dil kurumunun yayını olan

Webster-Merriam sözlüğünde security olgusu ‘‘freedom from fear or anxiety —K. C. Garrison’’ olarak tanımlanmış bu tanım ise Türkçe’ye endişe ve korkuya maruz kalmama durumu olarak çevrilmiş tanımın Türkçe’de çağrışında bulunduğu en uygun kavram olan rahatlık kavramı ise ve Türk Dil Kurumunun yayınlarında ‘‘Üzüntü, sıkıntı, tedirgin olmama durumu, ,Ethem İzzet Benice’’ ve ‘‘ Yorgunluk veya sıkıntı vermeme durumu,’’ olarak verilmiş olup Psikolojik Rahatlık Olgusu üzerinde fikir birliğine varılmıştır (TDK).

Edmondson (2003:4), çalışmasında bir organizasyonda yada çalışma alanında psikolojik rahatlık olgusunun olup olmadığını tespit etmek için açık uçlu ‘‘Bu organizasyonda çalışmak nasıl bir duygu’’ sorusunu sorarak yanıtlara göre psikolojik rahatlık (Psychological Safety) ve güven (Trust) olgusunu ayırmaya çalışmıştır. Psikolojik rahatlık olgusu güven olgusuyla karşılaştırıldığında güven olgusu bir çalışanın organizasyonda kişilerarası ilişkilerde hissettiği değer algısı ve rahatlık algısının özellikle bir yönünü kapsamamaktadır. Bununla beraber psikolojik rahatlık olgusunun bir organizasyonda nasıl oluşturulduğunu anlatmaktadır. Psikolojik rahatlık bir organizasyonda çalışanların çalışma ortamında ve kişilerarası ilişkilerde algılamış olduğu risk algısıdır. Güven olgusu ise algılanan zarar görme olgusunu ihtiva etmektedir. Psikolojik rahatlık olgusuna göre güven olgusunun daha dar bir anlamı vardır. Güven olgusu tarafların karşılıklı olarak duygusal incinme, zarar görme duygusu olmadan oluşturmuş oldukları karşılıklı güven ortamıdır. Güven olgusu tarafları karşılıklı olarak ortak hareket etmekten doğacak iyi sonuçların beklentisi içine sokmaktadır. Karşılıklılık hakim duygudur. Güven olgusu güvenen tarafın karar verme sürecinin sonucunda kazanılır. Güven olgusu literatürde rasyonel (akılcıl) ve ilişkisel seçim modellerine göre açıklanabilmektedir. Akılcıl (rasyonel) model de psikolojik güven olgusu çalışanın sözsüz olarak ilişkilerde en fazla faydayı veya en az zararı sağlamak için risk değerlendirmesi yaparak, yapmış olduğu etkin seçimleri açıklamaktadır. Güven olgusu ise rasyonel modelde çalışanların mantıklı olduğu için güven duymayı seçtiğini anlatmaktadır. Güven olgusu iç ve dış değer yargısına göre bilinçli olarak faydaların hesaplanmasıdır. Değer yargısının buradaki rolü ise ilişkiye taraf veya konu olan diğer bireylerin çalışanın hakkındaki algı ve dürtülerini kapsamaktadır. Çalışan yapacağı hareketlerde veya faaliyetlerde çok yönlü bir hesaplama içine girmektedir. İlişkisel modelle güven olgusunun açıklanması ise sosyal

yönlerinde güven olgusunun içine katılması gerektiğini söylemektedir. Çalışanların ilişkilerinde sadece çıkarım hesaplamalarına göre hareket etmesini değil diğer insanlar ve gruplara da sosyal uyum olgusunu hesaba katmasını söylemektedir. Bu bakış açısında seçimler çok yönlü hesaplamalardan ziyade daha duygusal ve sezgisel olmaktadır. Psikolojik rahatlık olgusunun güven olgusundan ayrılan bir diğer yönü de odaklanan bakış açısıdır. Güven olgusunda çalışanlar birbirine belirsizlik durumunda bir rahatlama imkanı sağlama düşüncesinde olup diğerlerinin davranış ve güvenilirliğine odaklanma daha ön plana çıkmaktadır. Psikolojik rahatlık olgusunda ise diğerleri çalışana belirsizlik durumunda bir rahatlama duygusu, güvenme duygusu vermektedir. Dolayısıyla psikolojik rahatlık olgusunda odaklama çalışanın kendisine olmaktadır.

Diğer yandan Psikolojik rahatlık olgusu bir organizasyon, topluluk seviyesinde ortak, eşgüdümlü ve süreçte bireyler tarafından benzer olarak hissedilen bir olguyken, güven olgusu daha bireysel yapıdadır. Bir organizasyonda psikolojik rahatlık olgusunu organizasyon üyeleri genelde aynı seviyede hissederler (Yener, 2014:67). Psikolojik rahatlık olgusu ve güven olgusunun farklılaştığı bir başka yön ise psikolojik rahatlık olgusunun daha spesifik ve belirli durumlarda hissedilmesi, güven olgusunun ise genel olarak bir süreçte hissedilmesidir.

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi psikolojik rahatlık olgusunun göstergesi çalışma alanlarındaki stresin varlığıdır. Stres kaynakları çevresel diyebileceğimiz gürültüye maruz kalma, yoğun iş baskısı, zaman baskısı, ağır ve tehlikeli iş şartları ve duygusal diyebileceğimiz çevresel şartların sonucunda oluşan korku, öfke, hayal kırıklığı, mutsuzluk, tükenmişlik olabilmektedir. Stres fizyolojik alandada kendini hissettirmektedir. Strese maruz kalan birey alarm durumu (fizyolojik olarak etkilerin görüldüğü kalp atışlarının hızlanması, gözebeklerinin büyümesi, hipofiz bezlerinin salgı salgılaması), Karşı koyma aşaması, ve karşı koymanın başarısız olması durumunda tükenme aşaması, başarılı olma durumunda alarm durumunun etkilerinin ortadan kalkma aşamasını yaşamaktadır. Stres yaratan faktörler bireyin kendinden kaynaklanan, çevreden kaynaklanan, organizasyondan kaynaklanan faktörler olabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1987:32). Bu çalışmada organizasyondan kaynaklanan stres faktörlerinin etkileri dikkate alınmıştır. Organizasyondan kaynaklanan stres faktörleri;

- I. İşin gerekleriyle kişinin yeteneklerinin uyuşmaması,
- II. İşin niteliği

III. Diğer faktörler adı verilen çalışma ortamının sosyal olmayışı, otokratik yönetim anlayışı, değerlendirmede objektif kriterlerin olmayışı, kayırmacılık, liyakatsizlik, iletişimin monolog (tek yönlü) olması, yetersiz çalışma koşulları, gelişme ve değişimlerde yetersizliklerin olması, kariyer beklentilerinin yerine getirilememesi, tatmine edici ücret sisteminin yokluğu, çalışanlar arasında gruplaşmanın yaygınlığı, birlik ve beraberlik duygusunun bulunmayışı vb. faktörler olarak sıralanabilir.

Bootzin ve Loftus (1983:485) Thomas Holmes ve Richard Rahe'nin yapmış oldukları stres envanterine vurgu yaparak insan hayatında strese yol açan faktörleri araştırmaları sonucu 0-100 puan arasında puanlamışlar ve işten ayrılma faktörüne 50 puan, işin yeniden düzenlenmesi faktörüne 39 puan, değişik iş yapma faktörüne 36 puan, işte sorumluluk değişikliği faktörüne 29 puan, amirlerle ilgili sorunlara 23 puan, olarak belirlemişlerdir. Bu endekse kişisel ve ailevi faktörlerde eklenebilmektedir. Bütün bu endeks faktörlerinden kişinin maruz kaldığı durumların puanları toplandığında 300 puanı geçtiğinde kişinin psikolojik rahatsızlık yaşadığı varsayılmış, 150-299 puan arasında ise buna aday olduğu belirtilmiştir. Sırf işe ilişkin faktörlerin 187 puan olduğu düşünülürse işe ilişkin alınması gereken tedbirler ve uyulması gereken normların öneminin ne kadar büyük olduğu görülecektir. Stresin sonuçları ise bireysel ve örgütsel olarak sıralanarak bireysel sonuçları ;

- I. Davranışla ilgili sonuçlar,
- II. Fizyolojik Sonuçlar,
- III. Psikolojik Sonuçlar

Örgütsel sonuçlar ise ;

- I. Performans Düşüklüğü,
- II. İşgören Devir Hızı, şeklinde olabilmektedir (Sabuncuoğlu, 1988:63).

Kaya (2006:245) organizasyonda stresin kaynağını ise örgütsel çatışmaya bağlamaktadır. Örgütsel Çatışma çalışanların fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarının

tatminine engel olan sıkıntıların meydana getirdiği gerginlik halleridir. Çatışma çalışanların birlikte çalışmasından kaynaklanarak sürecin aksamasına, faaliyetlerin karışmasına ve durmasına sebep olabilir. Organizasyon üyelerinin çalışma sürecinde herhangi bir seçeneğin tercih edilmesinde güçlüklerle karşılaşması ve karar verme sürecinin aksamasıdır. Görüldüğü gibi örgütsel çatışmanın olması durumunda yöneticinin bu çatışmaya bakış açısı ve çözüm yolları organizasyonda performansı optimum seviyeye çekebilir yada başarısızlığa yol açabilir. Başarısızlık sonunda oluşan stres olumsuz psikolojik rahatlık algısının oluşmasına sebep olurken, çatışmayı iyi yönetmenin ve çatışma taraflarına ifade özgürlüğü ve inisiyatif vermenin organizasyonun verimliliği ve etkililiği üzerine etkisi olumlu olduğu araştırmalarla sabittir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda dünyada bir standart oluşturarak bunu iş dünyasına aktaran ilk ülke Kanada'dır. Kanada Akıl Sağlığı Komisyonunun (MHCC) oluşturmuş olduğu standartlar işverenlere çalışanları için psikolojik güven ortamının oluşturulması için sistematik bir referans sunmaktadır. Kanada devleti çalışanların % 69'unun psikolojik rahatsızlıklara dayalı uzun dönemli rahatsızlıklarından dolayı iş alanlarındaki yokluğundan yıllık 51.8 milyar dolarlık bir kayba uğramaktadır. Bunun yanında hayali varlık ( Further Presenteeism, Fiziksel olarak çalışma alanında olup psikolojik olarak bulunmaması) olgusunun ekonomiye verdiği zarar ise bunun yaklaşık bir buçuk katıdır (Coldwell,2012:17).

Schepers (2008:3), psikolojik rahatlık olgusunu Maslow'un motivasyon teorisine dayandırarak insanoğlunun ihtiyaçlar hiyerarşisinde temel fizyolojik ihtiyaçlardan sonra rahatlık ihtiyacını duyduğunu belirtmektedir. Çalışanlar çalışma ortamlarında hedeflere ulaşmak için güven duydukları çevreler aramaktadırlar. Organizasyonda fiziksel yada psikolojik güven olgusunun önemine ilişkin son yıllarda çalışmalar yapılmaktadır. Çalışanların organizasyonda herhangi bir fikir sunarken kafalarından çok yönlü hesaplamalar yaparak diğerlerinin içinde ayıplanma, küçük düşme pozisyonlarını hesapladığı ortamlarda psikolojik rahatlık olgusuna rastlamak da mümkün görülmemektedir. Bu yönden psikolojik rahatlık olgusu kesinlikle kişilerarası güvenle doğru orantılıdır. Her iki olguda diğerlerinin davranışlarına karşı uygun davranma yapısını oluşturmaktadır. Fakat psikolojik rahatlık olgusu çalışanlara değerli oldukları ve kendilerini organizasyonda güvende hissettikleri olgusunu verdiği

için kişilerarası güvenden daha önce gelmektedir. Ayrıca bu olgu kutuplaşmayı da azaltmaktadır. Psikolojik rahatlık olgusu organizasyonda psikolojik iklim olarak da tanımlanabilir. Bir liderin organizasyondaki algılanan konumu çalışanların duyacağı psikolojik güven olgusunun belirleyicisi olmaktadır. Ulaşılabilir olduğu düşünülen liderlerin organizasyonları bu olguyu ihtiva etmektedir. Bunun yanında psikolojik rahatlık olgusu çalışanların belirsiz ve bilinmeyen durumlarda öğrenme endişesini azaltmaktadır.

Edmondson (2002:4), görev takımlarında takım öğrenme riskinin yönetilmesi adını verdiği bir çalışmada kişilerarası ilişkiler çerçevesinde incelemiş olduğu psikolojik rahatlık olgusunu, güven (trust) olgusundan ayırarak psikolojik güven olgusunun takımda kişilerarası riski azalttığını ve yapılandırılmış öğrenme sürecini kolaylaştırıcı bir role sahip olduğunu iddia etmektedir. İnsanların görev takımlarında belirsiz ve tehlikeli koşullarda çalışma davranışlarının farklılıklarını anlamaya yönelik olarak yapılan çalışmada organizasyonda normlar, değerler ve inançların belirsiz ve karmaşık koşullarda insanların kaygılarını nasıl azalttığı gözlemlenmiştir. Organizasyonlarda ki yapısal veya çevresel değişikliklerde, çalışanların beklentilerinin oluşup oluşmaması konusunda kaygıları oluşmaktadır. Örgüt kültürü belirsizliği ve kaygıları tam olarak bitirememektedir. Örneğin farklı müşteri gruplarına hitap etmek üzere üretilen yeni bir ürünün başarılı olup olamayacağı her zaman teknik ve iş riskini barındırmaktadır. Bu organizasyonda kaygı, endişe duygusunu arttırmaktadır. Fakat bu duygular risk değerlendirme yöntemleri ve açık görüşmelerle giderilebilmektedir. Aynı zamanda organizasyon üyeleri endişe ve kaygıları arttıran görüşülmemiş veya sessiz kalınmış çok sayıda kişilerarası ilişki riskini de yaşamaktadırlar. Karmaşık ve belirsiz koşullarda çalışanların her gün birbiriyle etkileşim kurarken karşı karşıya kaldığı birçok kişilerarası endişe oluşmaktadır. Bu koşullarda faaliyet yürütmek soru sormayı, yardım istemeyi, denenmemiş yolları denemeyi, geri beslemeyi de ihtiva eden öğrenme davranışını gerektirmektedir. Bu davranışlar arzulanen yenilik ve performans sonuçlarıyla da bütünleşiktir. Bunun yanında bu davranışları sergilemek çalışanların organizasyon içinde rahatsız edici, tepkisiz, bozucu, yıkıcı, cahil bir izlenime sahip olması tehdidini de barındırmaktadır. Bu hem araçsal ( işveren ve diğerleri tarafından taltif ve değerli ödüllendirmenin etkili olması ) hem de sosyo-duygusal ( diğerleri tarafından onaylanma arzusu) bir çerçevede

sunmaktadır. Bunun sonuçlarından bir tanesi ise çalışanın sonuçların belirsiz olacağı durumlarda kişilerarası davranışlarda risk almaktan kaçması şeklinde oluşmaktadır. Bu ise öğrenmeyi engellemektedir. Çalışanlar birbirine herhangi bir süreçle ilgili herhangi bir soru sorduklarında cahil, bilgisiz olarak algılanma tehlikesi hasıl olur. Çalışanlar herhangi bir soru sormadan önce çalışma alanında soru sorma davranışı yaygın değilse duraksar ve soracağı sorunun cevabını bildiğini varsayar. Tam tersi bir durumda soru sormadan hatalarla tecrübe edip öğrenme davranışının olduğu ortamlarda da iş bilmez olarak tanınma algısı oluşmaktadır.

Organizasyon çalışanlarının birçoğu öyle yada böyle diğerleri tarafından değerlendirilmektedir. Organizasyonda diğerlerinin varlığı, çalışanın diğerleri nezdinde algısının değerlendirilmesi tehlikesini oluşturmakta buda çalışanların her gün karşılaştığı imaj ve izlenimini muhafaza etme çabasını oluşturmaktadır (Yener, 2014:65).

Edmondson (2003:22), psikolojik rahatlık olgusuyla oluşan öğrenme odaklı davranışları yardım isteme (Help seeking), dönüt isteme (feedback seeking), hata ve kaygılar hakkında istişare (Speaking up about errors and concerns), yenilikçi davranış ve yenilikçilik (Innovation Behavior and Innovation), ilişkilerin uyumlaştırılması (Boundary Spanning) olarak belirtmektedir.

Eggers (2010:2), psikolojik rahatlık olgusunun yerleşmiş olduğu çalışma alanlarında, çalışanların öğrenmeyle sonuçlanan hesaplı risk aldıklarında ödüllendirildiğini söylemektedir. Çalışanların psikolojik olarak güven duydukları ortamlarda sürece katılım, genellikle daha fazla öğrenme ve olumlu değişimle sonuçlanmaktadır. Psikolojik rahatlık olgusu, çalışanların süreçte geri besleme ve yardım için talebinde yetersiz algılanma endişelerini de azaltmaktadır. Psikolojik rahatlık olgusu, çalışma ortamında açık ve hassas ilişkiler gerektirdiği için liderler, izleyenler ve çalışanlar arasında güven olgusunu oluşturmaktadır. Eğer bir çalışan açık ve hassas ise diğerleriyle etkileşimi, faydalı bilgi paylaşımı, geri besleme alma ve verme konusunda açık olma, geleceğe yönelik motive olma ve geçmişten ders çıkarma, sözleriyle yaptıkları arasında bir uyum olma gibi davranışlarıyla özdeşleşmektedir. Açıklık (Transparency) ayrıca çalışanın diğer çalışanla duygularını ve değerlerini paylaşmasıdır. Açık olarak algılanan bir lider, izleyenlerinin yüksek katılım



gösterdikleri psikolojik rahatlık olgusunun yerleşmiş olduğu bir çevre oluşturmaktadır. Yüksek katılım gösteren çalışanlar daha fazla güç ve sorumluluk duygusu ortaya koymaktadırlar. Çalışanlar diğerlerine sonucunu bilmedikleri süreçlerde hassas olduklarında güven olgusu pekişir. Güven olgusu ise lider ve izleyenler arasında karşılıklıdır. Liderler, izleyenlerine ve işe karşı güven olgusunu yerleştirmek ve sürdürmek için çalışmalıdır. Psikolojik güvenliği yaşayan çalışanların olduğu bir çalışma ortamında birbirine güven duyan liderlerin icraatları genellikle izleyenlerin niyet ve maksatlarını karşılamaktadır. Yüksek nitelikli lider-izleyen ilişkileri öğrenme ve hedeflere ulaşma beklentisini yükseltmektedir. Böyle bir ilişki, problem çözme ve süreci iyileştirecek bilginin sağlıklı değişimini sağlayacaktır. Böyle bir durumda çalışanlar endişelenmeden olumsuz duygu ve beklentiler hakkında da konuşabilmektedir. Ortak amaç ve bilgi olduğu sürece çalışma ortamında başarısızlıklarından dolayı ayıplanmamayı sağlayan çalışanların rollerinin birbiriyle ilişkisine yönelik algısı ve karşılıklı saygısı oluşmaktadır. Psikolojik rahatlık olgusunun yerleşmiş olduğu çalışma ortamında çalışanlar başarısızlıkları bir öğrenme vesilesi olarak görerek bu süreçten en fazla faydayı sağlayacak geri besleme ve yardım isteğinde bulunurlar ve çalışanların aynı başarısızlığı tekrar yaşamamaları için birbirlerinin bilgisine çekinmeden başvururlar. Bunun tersi bir durumda bu olgu eğer yoksa başarısızlık durumunda çalışanlar, yapılan hatadan çok hatayı yapan kişi üzerine odaklanırlar. Dolayısıyla kişiler başarısızlıklarıyla ön plana çıkmamak için başarısızlıkta en büyük paya sahip olsa ve başarısızlığın sebebini bilse dahi başarısızlık sebebi olarak ön plana çıkmak istemeyecektir. Psikolojik rahatlık olgusunu yerleştirmek için süreç içinde öncelikle yöneticilerin kendilerinin hatalarını izleyenleriyle paylaşarak, yaşayarak öğrenme sürecini yerleştirmeleri gerekmektedir. Bununla beraber yönetim, genellikle günlük planlı faaliyetlerin icrası olan (planlama, icra, kaynakların planlanması vb.) uygulamada plana uyma sürecini takip etmek üzerine odaklanmasına rağmen, liderlik kendisinin ve izleyenlerinin süreç hakkında bilinçlendirilmesi üzerine odaklanmaktadır.

Psikolojik Rahatlık Olgusunun ulusal ve uluslararası alanyazında geçmişi çok eski olmadığı için daha önce doğrudan psikolojik rahatlık olgusunu araştıran çok az araştırmaya rastlanmıştır. Bunun yanında bu olgunun etkilediği diğer olgular ve aracı değişken olduğu araştırmalardan ulaşılabilen araştırmalar aşağıda sıralanmıştır.

Psikolojik Rahatlık olgusunun doğrudan yada dolaylı iş hayatına, mikro ve makro ekonomik hayata, sosyolojik hayata, aile hayatına ciddi etkileri olduğu aşikar olup gün geçtikçe daha çok araştırmaya konu olmaktadır. Sadece İngiltere’de stres ve zayıf psikolojik rahatlık olgusu kaynaklı işgören devrinin ekonomiye yıllık maliyetinin 25.9 milyar pound olduğu tahmin edilmektedir. (Dollard ve diğerleri,2012:2).

Dollard ve Diğerlerinin (2012:2) 23 Polis Merkezinde 14 ay süren araştırmasında çalışma ortamında çalışandan yüksek iş beklentisinin olduğu ortalamalarda organizasyonda olumlu psikolojik rahatlık algısının iş stresine olan etkisi araştırılmıştır. Araştırmacılar olumlu psikolojik rahatlık olgusunun yerleşmiş olduğu organizasyonlarda yüksek iş gücüne rağmen hissedilen iş stresinin psikolojik rahatlık olgusunun yerleşmemiş olduğu organizasyonlara nazaran daha düşük olduğunu gözlemlemişlerdir (Dollard ve diğerleri, 2012:5). Aynı araştırmanın içinde iş alanlarındaki psikolojik tehlikeler sebebiyle oluşan psikolojik rahatsızlıkların işgörenin sağlığını ciddi olarak etkilediği ve iş gören maliyetini arttırdığı belirtilmektedir.

Eggers (2010:3) yazmış olduğu makalede psikolojik rahatlık olgusunun yaşandığı organizasyonlarda çalışanların hesaplı risk almasının ödüllendirildiğini, hesaplı risk almanın organizasyonlarda daha fazla öğrenme davranışına yol açtığını, daha fazla öğrenme davranışının organizasyonda olumlu ve faydalı değişimi sağladığını iddia etmektedir. Ayrıca psikolojik rahatlık olgusunun yerleşmiş olduğu organizasyonda çalışanın herhangi bir geri besleme yada yardım talebi durumunda yetersiz, işe yaramaz etiketleriyle yaftalanması korkusunun yaşanmadığı aynı çalışmada iddia edilmektedir. Liderin bu denli önemli bir etkiye sahip olan bir olguyu yani Psikolojik Rahatlık Olgusunu organizasyonda yerleştirmesi için düzenli çalışarak güven teskin etmesi gerektiği belirtilmiştir.

Schepers ve diğerlerinin (2007:9) 361 üniversite öğrencisiyle yaptıkları çalışmada psikolojik rahatlık olgusunun çalışma takımlarında kişilerarası güven ve değer görme algısını güçlendirdiği ve eğitim ortamlarında teknoloji kullanımını teşvik ettiği gözlemlenmiştir. Çalışma takım teknolojileriyle oluşturulmuş çalışma organizasyonlarında yapılmış olup takım teknolojileriyle kastedilen olgu kişilerarasında eşgüdüm, işbirliği, iletişimi sağlamak üzere elektronik ağların

kullanıldığı çalışma organizasyonlarıdır. Bu sayede geri besleme, fikir alışverişi, tartışma forumları, bilgi değişimi, mesajlaşma sağlandığı için organizasyon üyelerinin coğrafi ve zamansal engellerin üstesinden gelmesi sağlanmaktadır. Olumlu Psikolojik Rahatlık Olgusunun olduğu organizasyonlarda bu tür grup teknolojilerinin kullanımının daha yaygın olduğu bu araştırma sonuçlarına göre iddia edilmektedir. Grup teknolojilerinin oluşum sürecinde kişilerarası güvenin anahtar rolünde olduğu iddia edilmektedir (Schepers ve diğerleri , 2007:5).

Walumbwa ve Schaubroeck (2009:10)'ın ABD'de büyük finans kuruluşlarında çalışan 894 çalışan ve 222 yönetici üzerinde yaptıkları "Liderlik Özellikleri ve Çalışanın İfade Özgürlüğünde Etik Liderlik ve Psikolojik Rahatlık Olgusunun Aracı Değişken Rolü" adlı araştırmasında liderlerin etik davranışlarının çalışanların kendilerini ifade seviyesini artırdığını ve psikolojik rahatlık algısının bu ilişkide kısmi aracı değişken rolü üstlendiği gözlemlenmiştir. İşgören sesliliği (employee voice ) en basit anlamıyla çalışanın organizasyonel konularda yapıcı önerilerde bulunması ve fikirlerini özgürce ifade edebilmesidir. Bu çalışmada psikolojik rahatlık algısının çalışanın ifade özgürlüğü algısını olumlu olarak arttırdığı gözlemlenmiştir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Örneklem

Bu araştırma Konya'da faaliyet gösteren bir hazır yemek firmasında yönetici, bölüm şefi ve çalışan pozisyonlarında çalışan 167 kişi üzerinde yürütülmüştür. Çalışanların 23 tanesi bölüm şefi, 144 tanesi çalışan olarak kendilerini beyan etmişlerdir. Çalışanların 65 tanesi 18-25 yaş aralığında, 59 tanesi 26-33 yaş aralığında, 43 tanesi 34-41 yaş aralığında olduklarını beyan etmişlerdir. Çalışanların 141 tanesi ilköğretim mezunu, 21 tanesi Lise-Önlisans mezunu ve 5 tanesi lisans mezunu olduklarını beyan etmişlerdir. Çalışanların 94 tanesi evli 73 tanesi bekar olduklarını beyan etmişlerdir. Çalışanların 133 tanesi 0-5 yıldır, 18 tanesi 6-10 yıldır, 16 tanesi 11-15 yıldır aynı işyerinde alıştıklarını beyan etmişlerdir. Çalışanların 81 tanesi kadın, 86 tanesi erkek olduklarını beyan etmişlerdir.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Psikolojik Rahatlık Algısı Ölçeği orijinali Edmondson (1999:8) tarafından çalışanların çalışma alanlarında algıladıkları kişilerarası endişeyi ölçmek üzere

geliştirilmiş 7 maddelik tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmak üzere kendisiyle irtibata geçilerek izin alınmıştır. Bireylerin kendini bildirmesine dayalı bir ölçme aracı olan PRÖ, 5'li likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum-5 Kesinlikle Katılıyorum) tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin puanlanabilmesi için Hoşgörü alt ölçeğinin 1,3 ve 5. maddelerinin ters kodlanması (reverse) gerekmektedir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda öz-değeri 1'den yüksek ve toplam varyansın % 69,482'sini açıklayan iki faktör elde edilmiştir. Hoşgörü ve İnisiyatif olarak adlandırılan alt boyutlarının arasındaki korelasyon anlamlı çıkmıştır ( $r = ,39$ ) çıkmıştır. Alt Faktörlerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sırasıyla ,865 ve ,769 çıkmıştır. Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe formunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise ,810 çıkmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksi değerleri RMSEA=.10, NFI=.92, CFI=.95, IFI=.95, RFI=.96, GFI=.95 ve AGFI=.88 olarak bulunmuştur. Ölçüt bağımlı geçerlilik için işgören sesliliği ölçeği kullanılmış olup korelasyon katsayısı ,61 çıkmıştır. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik testleri sonucu ölçeğin Türkçe alanyazında kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır.

### 2.3. İşlem

#### 2.3.1. Dil Eşdeğerliği Çalışması

Dil Eşdeğerliği konusunda ölçek çevirisinde en çok kullanılan yaklaşım geleneksel yaklaşımdır. Bu yaklaşım üç ana unsur içermektedir. Bunlardan birincisi, ölçeğin orijinal dilden hedef kitlenin diline çevrilmesidir. Daha sonra çevrilen bu ölçeğin tekrar orijinal dile geri çevrilmesi ve son olarak iki çeviri arasındaki eşitliğin her iki dili de konuşan örneklem üzerinde denenmesi ve sınanması gelmektedir. Herrera ve arkadaşları, geleneksel yaklaşımdaki eksiklikleri çevirmenlerin yaptığı çevirilerin genellikle doğru olduğu, ancak yapılan çevirilerin hedef topluluğun sosyo-ekonomik ve kültürel yapısına uymaması, çevirilerde kullanılan kelime veya kelime grupları bazı durumlarda hedef kitle tarafından anlaşılabilmesi, orijinal biçimin kavramsal benzerliğini taşımakla beraber yapılan çevirinin %100 kalitede ortaya çıkmaması olarak tanımlamışlardır. Bunun nedeni, çevirmenlerin çevirilerdeki kavramları çıkarım yolu ile tahmin etmeleri ve bu şekilde orijinal dile çevirmeleridir. Geleneksel yaklaşımda eşitlik, her iki dili konuşan örneklem grubu ile ölçeğin test

edilmesi ile sağlanır. Bu durum geleneksel yaklaşım için üçüncü bir eksikliği ortaya koyar. Her iki dili konuşan örneklem grubu ile ölçek test edilse bile, bu grupların ölçeğin çevrildiği hedef dili temsil edip edemeyeceği soru işaretidir " Dördüncü eksiklik ise, ölçeklerin geçerliliğinin sınanması sırasında sosyo-ekonomik faktörlerin göze alınmaması ile ortaya çıkar. Bu durumda çeviri yeterli olmasına rağmen hedef kitleyi temsil etmeyen bir örnek kütle kullanılmış olacak ve uygulanan testin başarısızlığı ortaya çıkacaktır. Bu eksikliklerin giderilmesi amacıyla Herrera ve arkadaşları anketlerin orijinal dilden çevrilmesinde 6 aşamalı bir yaklaşım önermişler ve bu yaklaşıma seri yaklaşım adını vermişlerdir. Seri yaklaşımın adımları sırasıyla; (1) ölçeğin bir kurul tarafından çevirisinin yapılması, (2) anlaşılabilirlik ve açıklığın ölçümü, (3) geri çevirim, (4) alan testi (5) güvenilirlik testi ve (6) sonuçların incelenmesidir.

### **2.3.2. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları**

Ölçeğin yapı geçerliği için açılımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. AFA çok sayıda maddeden oluşan ölçeklerde bu maddelerin birlikte açıklayabildikleri az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılara ulaşmada kullanılır (Büyüköztürk, 2008). Bu çalışmada AFA uygulanmasının nedeni PRÖ'nün orijinal formunun Türk çalışanlar üzerindeki yapısını açığa çıkarmaktır.

## **3. Bulgular**

### **3.1. Dilsel Eşdeğerlik**

Dilsel eşdeğerlik çalışması seri yaklaşım yöntemiyle yapılmış olup bu yöntem birkaç safhadan oluşmaktadır. Bu safhalar aşağıda belirtilmiştir. Çevrilen anketin güvenilirliğinin test edilmesi oluşturulan 4 grup için yapılan testler sonucunda bulunur. Bu değerlendirmede ilk adım orijinal ölçeğin güvenilirliğinin sınanması ve hata oranının bulunmasıdır. Test sonucunda güvenilirlik katsayısı az ise zaten ölçeğin kendisinin güvenilir olmadığı ortaya çıkar. Herrera vd. (1993) 1. grup, 3 ve 4. grupların test-yeniden test güvenilirliği yüksek ise ölçeğin çevirisinin doğru olduğu ve ölçeğin orijinal hali ile hedef dildeki halinin her iki dili de konuşan kişiler için geçerli olduğunu iddia etmektedirler (Herrera vd,1993:3).

### 3.1.1. Ortak Çeviri (Collective Translation)

Ölçeğin orjinal formu işletme, organizasyonel psikoloji ve İngilizce bilim dallarında çalışma yapan her iki dile hakim, uluslararası çalışmaları bulunan 4 öğretim üyesi tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiş. Daha sonra çevirmenler kendi yaptıkları çevirileri bir araya getirip ortaya ortak bir ürün çıkarana dek fikir alışverişinde bulunmuşlardır. Bu fikir alışverişi sonucunda ölçeğin hitap edeceği hedef kitle üzerine saha deneyimi bulunan akademisyenlerin katkısıyla en uygun çeviriye ulaşılmaya çalışılmıştır. . Çeviri sırasında sosyo-ekonomik faktörleri göz önünde bulundurulmuştur. Son aşamanda çeviri dil bilgisi bakımından branşı yabancı dil olan ve en az 20 yıl deneyimi olan 2 akademisyen tarafından incelenmiş düzeltmeler yapılmıştır. Çeviri yapan personelin demografik özellikleri aşağıdadır.

**Tablo 1. Dil Çalışma Grubu Demografik Özellikleri**

Cinsiyet	Yaşı	Uzmanlık Alanı	Yurtdışı Deneyimi	İş Deneyimi
Kadın	44	İşletme	2 yıl	21 yıl
Kadın	48	İngilizce	5 yıl	24 yıl
Erkek	54	İngilizce	4 yıl	30 yıl
Erkek	50	Psikoloji	6 yıl	24 yıl

### 3.1.2. Ölçeğin Açıklığı :

Bu adımda hedef kitle içinden seçilen 20 katılımcıyla yüzyüze anket uygulanarak çevirinin anlaşılabilirliği ve eşitliği konusunda fikir edinilmiş katılımcıların soruları cevaplarken yaptıkları geri beslemeyle ankete son düzeltmeler verilmiştir. Bu sayede çevirinin kullanılacağı dil olan Türkçe konuşan kitleden çevirinin son hali görülmeksizin ve veri toplama aşamasına geçilmeden önerilerin alınması sağlanmıştır . Konuşulan kişilerden öncelikle ölçeği okumaları ve zor anlaşılan veya hiç anlaşılmayan kelimeleri belirtmeleri istenmiştir. . Bu aşamada sorular tek tek okunarak ve okutularak "Bu soru sizce ne anlama geliyor", "Açıklamalar sizce ne anlama geliyor" gibi sorular sorularak her bir ifadenin ne kadar anlaşıldığı araştırılmıştır. Bu aşamada katılımcıların her bir ifade için verdikleri geri besleme ve tepkiler not edilerek tekrar her iki dile hakim ve uzmanlık alanı İşletme ve İngilizce olan 4 akademisyen tarafından ölçek güncellenmiştir.

### 3.1.3. Geri çeviri:

İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiş olan psikolojik rahatlık ölçeğinin İngilizce'ye çevrilmesi bu adımda uzmanlık alanıyla herhangi bir ilişkisi olmayan kişiler tarafından çevrilmiştir. Her iki dile hakim subay, işletme sahibi, öğrenci ve bir işçi tarafından çevrilerek problem oluşturan kelimelerin bulunması ve profesyonel çevirmenlerin yapabilecekleri çıkarımların (inference) yapılması engellenmiştir. Böylelikle ortaya konulan değişik bakış açısı Psikolojik Rahatlık ölçeğinin eğitim ve ekonomik durumu farklı kesimler tarafından nasıl anlaşıldığı konusunda fikir vermiştir. Çeviri sonuçlarına bakıldığında yapılan çevirinin orjinal çeviriyle genelde aynı olduğu görülmüş ciddi bir düzeltmeye gerek olmadığı teyit edilmiştir.

### 3.1.4 Alan Testi

Bu aşamada çevrilmiş ve orjinal ölçek belirlediğimiz dört grup üzerinde denenmiştir. Birinci grup ana dili İngilizce olan ve Türkçe bilmeyen 20 ABD vatandaşından oluşmaktadır. İkinci grup anadili Türkçe olup İngilizce bilmeyen 20 Türk vatandaşından oluşmaktadır. Üçüncü grup her iki dile hakim 40 katılımcının yarısı olan 20 katılımcı ve Dördüncü grup her iki dile hakim 40 katılımcının diğer yarısı olan 20 katılımcıdır. Üçüncü gruba ilk olarak Türkçe, dördüncü gruba İngilizce ölçekler sunulmuş, test-tekrar test tekniğiyle tüm gruplara iki hafta sonra tekrar sunulmuş ve sonuçlar karşılaştırılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik sonuçları anlamlı çıktıktan sonra test tekrar test tekniğiyle 2 hafta sonra ortaya çıkan sonuçların korelasyon sonuçları anlamlı çıkmıştır. Bu aşamada ölçeğin dil eşdeğerliği çalışması bitmiş ve ikinci aşama olan ölçeğin olan yapısal geçerlilik ve iç uyum güven çalışması için bir yemek fabrikasında çalışan 175 katılımcıya uygulanmıştır.

**Tablo 2. Dil Eşdeğerlik Çalışma Gruplarının Güvenilirlik Testleri**

Test Group	Cronbach's Alpha Score	Number of Items
Group 1 (Monolingual Eng) Reliability Statistics	,799	7
Group 2 (Monolingual Tur) Reliability Statistics	,807	7
Group 3 (Bilingual ) Reliability Statistics	,784	7
Group 4 (Bilingual ) Reliability Statistics	,798	7

**Tablo 3. Dil Eşdeğerlik Çalışması Korelasyon Sonuçları**

Test Group Correlations Test-Retest Scores of Groups (2 weeks period between tests)	Pearson Correlations	Number of Participants	Sig. (2-tailed)
Group 1 (Monolingual Eng) Reliability Statistics	,960**	20	7
Group 2 (Monolingual Tur) Reliability Statistics	,959**	20	7
Group 3 (Bilingual ) Reliability Statistics	,876**	20	7
Group 4 (Bilingual ) Reliability Statistics	,893**	20	7
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Test tekrar test sonuçlarının güvenilirlik sonuçları Türkçeye çevrilmiş ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Her bir gruba uygulanan ölçeklerin iki hafta arayla yapılmış sonuçlarının birbirleriyle korelasyon sonuçları yüksek oranda anlamlı çıkmıştır. Sadece İngilizce konuşan katılımcılara uygulanan ölçeğin korelasyon değeri  $r = ,960$  ( $n=20, p <.001$ ), sadece Türkçe konuşan katılımcılara uygulanan ölçeğin korelasyon değeri  $r = ,959$  ( $n=20, p <.001$ ), Her iki dile hakim birinci gruba uygulanan ölçeğin korelasyon değeri  $r = ,876$  ( $n=20, p <.001$ ), Her iki dile hakim ikinci gruba uygulanan ölçeğin korelasyon değeri  $r = ,893$  ( $n=20, p <.001$ ), çıkmış olup her dört sonuçta anlamlıdır.

**Tablo 4. Dil Eşdeğerlik Çalışması Gruplar Arası Korelasyon Sonuçları**

Dil Eşdeğerlik Çalışması Gruplar Arası Korelasyon Sonuçları					
		Tur2	UsPsy2	Tur1	UsPsy1
Tur2	Pearson Correlation	1	,733**	,959**	,753**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20
UsPsy2	Pearson Correlation	,733**	1	,736**	,960**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20
Tur1	Pearson Correlation	,959**	,736**	1	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20
UsPsy1	Pearson Correlation	,753**	,960**	,776**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					



### 3.2 Madde Analizi

Geliştirilen ölçeğin gerek faktör düzeyindeki yapısını, gerekse toplamdaki durumunu görmek amacıyla katılımcıların her bir maddeden aldıkları puanlarla faktör toplam puanları ve ölçek toplam puanları arasındaki düzeltilmiş madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Bunun yanısıra, yine her faktör içerisinde ve toplam puanlar üzerinden güvenirlik katsayıları da hesaplanmıştır (Cronbach Alfa), Sonuçlar Tablo 5’de görülmektedir. Tabloya bakıldığında Hoşgörü alt faktörünün maddelerinin düzeltilmiş toplam madde korelasyonları ,706 ve ,796 arasında çıkarak yüksek bir korelasyon göstermiş ve alt faktörlü yapıya uygun olduğunu göstermiştir. İnisiyatif alt faktörünün maddelerinin düzeltilmiş toplam madde korelasyon sonuçları ,565 ve ,588 arasında çıkarak alt faktörlü yapıya uygun olduğunu göstermiştir.

**Tablo 5. Ölçek Alt Faktörleri Korelasyon ve Güvenirlik Tablosu**

Hoşgörü Faktörü Madde Toplam Korelasyon ve Güvenirlik Tablosu					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PsiRaht1	5,57	2,969	,706	,508	,850
PsiRaht3	5,66	2,961	,796	,640	,761
PsiRaht5	5,49	3,299	,736	,569	,820
İnisiyatif Faktörü Madde Toplam Korelasyon ve Güvenirlik Tablosu					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PsiRaht2	7,59	5,568	,588	,364	,705
PsiRaht4	7,49	6,263	,571	,338	,717
PsiRaht6	7,50	5,432	,565	,330	,721
PsiRaht7	7,41	6,003	,571	,335	,715

Bu işlemlerin ardından faktor bazında ayırt edicilik işlemlerine geçilmiştir. Testin alt ve üst % 27’lik grupların aldıkları puanların birbiriyle bağımsız grup t testi ile karşılaştırılması ile elde edilen puanlara bakılmıştır. Buradaki amaç, o maddeye verilen cevabın alt ve üst gruplar arasında farklılaşp farklılaşmadığı ve dolayısıyla ayırt etme gücünü ortaya koymaktır (Ergin, 1995:10).

**Tablo 6. Ölçek Alt Boyut ve Toplam Puanlarını Ayırt Edici Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Items	VAR	N	Mean	Std. Dev.	Std. Err. Mean	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Diff.	Std. Error Diff.
PSIRAH1	alt	45	1,87	,786	,117	-10,924	88	,000	-1,844	,169
	üst	45	3,71	,815	,122					
PSIRAH2	alt	45	1,73	,751	,112	-10,143	88	,000	-1,822	,180
	üst	45	3,56	,943	,141					
PSIRAH3	alt	45	1,93	,751	,112	-9,753	88	,000	-1,689	,173
	üst	45	3,62	,886	,132					
PSIRAH4	alt	45	1,87	,726	,108	-8,342	88	,000	-1,467	,176
	üst	45	3,33	,929	,139					
PSIRAH5	alt	45	2,27	,863	,129	-7,842	88	,000	-1,378	,176
	üst	45	3,64	,802	,120					
PSIRAH6	alt	45	1,98	,690	,103	-7,524	88	,000	-1,533	,204
	üst	45	3,51	1,180	,176					
PSIRAH7	alt	45	1,84	,706	,105	-10,479	88	,000	-1,578	,151
	üst	45	3,42	,723	,108					

Tabloda görüldüğü üzere, Ölçek alt boyut ve toplam puanlarının ayırt ediciliklerini belirlemek üzere faktörler ve ölçek toplam puanlarına göre ayrı ayrı belirlenmiş üst %27 ve alt %27'lik grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız grup t-testi (independent samples t test) tüm gruplar için farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < ,001$ ). Söz konusu farklılıklar üst %27'lik gruplar lehine gerçekleşmiştir. Elde edilen sonuçlar ölçek alt boyut ve toplam puanlarının ayırt edici olduğunu ortaya koymaktadır.

### 3.3. Yapı Geçerliği

#### 3.3.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizi, birbirleri ile ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir oluşumu ya da olayı açıkladıkları varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymak, bir oluşumu etkileyen değişkenleri gruplamak amacıyla başvurulan yöntemlerden biridir (Özdamar 2002). Faktör analizinin amacı aynı yapıyı ya da niteliği ölçen maddelerin bir araya getirilmesidir. Yapı geçerliliği literatüre ilk olarak Cronbach ve Meehl tarafında 1955 te sokulmuştur. Testin ölçmek istediği olguyu ölçme derecesini göstermektedir. Yapı geçerliliğini yapmak için anketin güvenilirlik sonuçlarının yeterli olması gerekmektedir.

Güvenirlilik sonuçları maddelerin en düşük 0.77 çıkarken ölçeğin güvenirlilik sonucu .81 çıkarak tatmin edici bir güvenirliliğe sahip olduğunu göstermiştir. Doğrulayıcı faktör analizini yapmak için öncelikle açımlayıcı faktör analizini yapmak gerekmektedir.

Ölçeğin Türkiye’de bir yemek fabrikası çalışanlarından elde edilen verilerde nasıl bir faktör yapısı göstereceğini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi çalışmalarında bazı varsayımsal ölçütlerin aranması gerekmektedir. Verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) .60’dan yüksek ve Barlett Testi’nin hesaplanan ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2004, Doğan, 2010). (KMO) Örneklem Uygunluk katsayısı .792 ve Barlett Sphericity Testi  $\chi^2$  değeri ise 473,455 ( $p < .001$ ) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ve sonuçların normalliğini göstermektedir. Ölçeğin Prof.Dr. Edmondson tarafından oluşturulan orijinali tek boyuttan oluşmasına rağmen Türkiye’de yapılan çalışmada uygulanan döndürülmüş temel bileşenler metoduyla yapılan analiz sonucuna (Tablo 12) göre iki alt boyuttan oluştuğu ortaya çıkmış ve araştırma bunun üzerine sürdürülmüştür.

Tablo 7. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik testi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,792
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square (Ki kare)	473,455
	Df	21
	Sig.	,000

Tablo 8. Özdeğer Tablosu

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,347	47,812	47,812	3,347	47,812	47,812	2,513	35,898	35,898
2	1,517	21,670	69,482	1,517	21,670	69,482	2,351	33,583	69,482
3	,611	8,722	78,203						
4	,501	7,155	85,358						
5	,446	6,372	91,731						

6	,359	5,135	96,866						
7	,219	3,134	100,000						
<b>Extraction Method: Principal Component Analysis.</b>									

Özdeğer, her bir faktörün faktör yüklerinin kareleri toplamı, her bir aktör tarafından açıklanan varyansın oranının hesaplanmasında ve önemli faktör sayısına karar vermede kullanılan bir katsayıdır. Özdeğer yükseldikçe, faktörün açıkladığı varyans da yükselir (Büyüköztürk, 2002:4). Analiz sonucunda özdeğeri 1' in üzerinde iki faktör ortaya çıkmıştır. Sonuçlar bu faktör yapısının toplam varyansın % 69.482 sini açıkladığı görülmüştür. Her ne kadar orijinal ölçek tek faktörlü olsa da Türkiye de hem işletme, hem psikoloji, hem de İngilizce bilim dalında ihtisas sahibi öğretim görevlileriyle yapılan çeviri ve uygulanan anketlerde iki alt faktöre ayrıldığı ve bu faktörlerin de yüksek açıklama gücüne sahip olduğu görüldüğü için araştırma iki faktörlü olarak şekillendirilmiştir. Ölçeğin Faktör yükleri 0,59 ile 0,84 arasında değişmektedir. Ayrıntılı faktör yükleri Tablo 11'dedir. Orijinali tek faktör olan bu ölçeğin Türkiye sosyokültürel iş ortamında yapılan çalışmasının iki boyutlu olarak ortaya çıkması sonucu boyutların adlandırılması psikoloji ve rehberlik alanında ihtisas sahibi öğretim görevlisi ve saha çalışanlarına danışılarak yapılmıştır.

**Tablo 9. Ölçek Alt Faktörleri Güvenirlik Sonuçları**

<b>HOŞGÖRÜ and İNİSİYATİF Reliability Statistics</b>			
	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</b>	<b>N of Items</b>
<b>HOŞGÖRÜ</b>	,865	,867	3
<b>İNİSİYATİF</b>	,769	,772	4

**Tablo 10. Ölçek Alt Faktörleri Korelasyon Değerleri**

<b>Correlations</b>			
		<b>HOSGORU</b>	<b>İNİSİYATİF</b>
<b>HOSGORU</b>	<b>Pearson Correlation</b>	1	,390**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>		,000
	<b>N</b>	167	167
<b>İNİSİYATİF</b>	<b>Pearson Correlation</b>	,390**	1
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	
	<b>N</b>	167	167

**\*\*.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tablo 11. Faktör Yük Tablosu**

<b>Psikolojik Rahatlık Ölçeği Faktör Yükleri ( Communalities)</b>		
	<b>Initial</b>	<b>Extraction</b>
1. Bu işyerinde bir hata yaparsanız , bu genellikle tüm çalışanlar tarafından aleyhinizde kullanılır.	1,000	<b>,731</b>
2. Bu işyerinde çalışanlar karşılaştıkları problemleri ve çözülmesi zor sorunları açıkça dile getirirler.	1,000	<b>,619</b>
3. Bu işyerinde çalışanlar, diğer çalışanların fikirlerine sırf farklı (yaş, ırk, dil,din) oldukları için karşı çıkarlar.	1,000	<b>,840</b>
4. Bu işyerinde işlerin yürütmesi için hesaplı risk alınabilir. Sonuç olumsuz olsa da çalışan zarar görmez.	1,000	<b>,585</b>
5. Bu işyerinde çalışanlardan kolay kolay yardım istenmez.	1,000	<b>,790</b>
6. Bu işyerinde hiç kimse benim çabalarımı kasıtlı olarak engelleyecek şekilde davranmaz.	1,000	<b>,706</b>
7. Bu işyerinde insanlar ile çalışırken, bana özel beceri ve yeteneklerime değer verilir ve bu yeteneklerim kullanılır.	1,000	<b>,591</b>
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Araştırmacı, bir faktör analizi tekniğini uygulayarak elde ettiği m kadar önemli faktörü, "bağımsızlık, yorumlamada açıklık ve anlamlılık" sağlamak amacıyla bir eksen döndürmesine (rotation) tabii tutabilir. Faktör döndürme, çözümün temel matematiksel özelliklerini değiştirmez. Eksenlerin döndürülmesi sonrasında maddelerin bir faktördeki yükü artarken diğer faktörlerdeki yükleri azalır. Böylece faktörler, kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulurlar ve faktörler daha kolay yorumlanabilir. İyi bir faktör döndürmede ;

- boyut indirgemenin(değişken azaltma),
  - faktörler arasında bağımsızlığın,
  - faktörlerin kavramsal anlamlılığının sağlanmış olması gerekmektedir
- (Büyüköztürk, 2002:7).

**Tablo 12. Döndürülmüş Temel Bileşen Analiz Sonuçları**

<b>Rotated Component Matrix<sup>a</sup></b>		
	Component	
	1	2
PsiRaht5	<b>,888</b>	
PsiRaht3	<b>,888</b>	
PsiRaht1	<b>,829</b>	
PsiRaht6		<b>,835</b>
PsiRaht7		<b>,754</b>

PsiRaht2		,703
PsiRaht4		,701
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		
a. Rotation converged in 3 iterations.		

**Tablo 13. Düzeltilmiş Toplam Madde Korelasyon ve Güvenirlik Sonuçları**

Düzeltilmiş Toplam Madde Korelasyon ve Güvenirlik Sonuçları					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PSIRAH1	15,57	16,378	,586	,532	,777
PSIRAH2	15,95	15,901	,623	,418	,770
PSIRAH3	15,66	16,298	,654	,683	,766
PSIRAH4	15,85	17,104	,590	,395	,778
PSIRAH5	15,49	17,673	,503	,576	,792
PSIRAH6	15,86	17,421	,386	,367	,817
PSIRAH7	15,77	17,249	,512	,365	,790

**Tablo 14. Psikolojik Rahatlık Ölçeği Güvenirlik Sonuçları**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,810	,813	7

### 3.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksi değerleri RMSEA=.10, NFI=.92, CFI=.95, IFI=.95, RFI= .96, GFI=.95 ve AGFI= .88 olarak bulunmuştur. Uyum indeksi değeri Kay Kare (Chi-Square) değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilmekte ve genel olarak 3'ün altındaki değerler iyi bir uyumu göstermektedir (Kuzucu,2011:6, Şimşek,2007). Kay Kare değerinin örneklem büyüklüğüne duyarlı olması nedeniyle, diğer uyum indeksleri ile birlikte yorumlanması tavsiye edilmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1999). Artık Ortalamaların Karekökü (RMSEA) değerinin .05-,1 aralığında olması, İyilik Uyum İndeksi (GFI) ve Uyarlanmış İyilik Uyum İndeksi (AGFI) değerlerinin .80'nin üstünde olması iyi bir uyumu göstermektedir (Şimşek,2007). Tablo 15'deki değerlere bakıldığında, uyum indekslerinin yeterli olduğu ve ölçeğin Türkiye'de uyarlanmaya çalışıldığı grupta, orijinal kültürdeki yapısına uygun şekilde çalıştığı söylenebilir.

**Tablo 15. Doğrulayıcı Faktör Uyum İndeksleri**

Doğrulayıcı Faktör Uyum İndeksleri		
	Değer	Referans Değerler (Hu ve Bentler, 1999:29)
Chi-Square	<b>2,806</b>	< 3 iyi, < 5 Kabul Edilebilir (Cmin/Df)
RMSEA	<b>,10</b>	< ,05 iyi ,05-,1 Uygun, > ,10 Kötü
NFI (Normed Fit Index)	<b>,92</b>	>,90 Kabul Edilebilir
CFI (Comparative fit Index )	<b>,95</b>	>,95 Çok İyi, >,90 Normal, >,80 Kabul Edilebilir
IFI (Incremental Fit Index)	<b>,95</b>	>,90 Kabul Edilebilir
RFI (Relative Fit Index)	<b>,96</b>	>,90 Kabul Edilebilir
GFI	<b>,95</b>	>,95
AGFI	<b>,88</b>	>,80

### 3.4. Ölçüt Bağımlı Geçerlik Çalışması :

“Ölçüt” geçerliği, ölçüt-bağımlı geçerlik (criterion-related validity) için kullanılan ölçütün (güvenirliğinin yanında) geçerli olmasını ifade eder. Ölçüt-bağımlı geçerlik çalışması yapılırken, uygun bir ölçüte bağlı olarak kendi geliştirdiği ölçme aracının geçerliğine kanıt aranır. Bunun için de ölçütün “geçerli” olması zaten gereklidir; “ölçüt geçerliği” geçerlik işleminin kendisini değil bu ölçütün geçerliğini ifade eder. İşgören Sessizliği ölçeği ile yapılan ölçüt bağımlı geçerlilik çalışması sonucunda çıkan korelasyonlar anlamlı çıkarak ( ,616, p<.001) ölçüt geçerliğine sahip olduğunu göstermiştir (Şencan,2005:40:420, Büyüköztürk,1997:6).

**Tablo 16. Ölçüt Bağımlı Geçerlik Korelasyon tablosu**

Psikolojik Rahatlık ve İşgören Sessizliği Korelasyonu			
		PsiRahOrt	ISGOREN
PSİKOLOJİK RAHATLIK	Pearson Correlation	<b>1</b>	<b>,616**</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>,000</b>
	Number of Participant	<b>167</b>	<b>167</b>
ISGOREN SESLİLİĞİ	Pearson Correlation	<b>,616**</b>	<b>1</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	
	N	<b>167</b>	<b>167</b>

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın amacı Edmondson (1999) tarafından geliştirilen Psikolojik Rahatlık Ölçeğini Türkçe’ye uyarlamak ve Türkçe versiyonun geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır.

Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin dilsel eşdeğerliğini saptamak için seri yaklaşım kullanılarak geleneksel yöntemin dezavantajları olan hedef dili konuşan toplumun sosyo-kültürel içeriğine uygun olmaması eksikliği giderilmeye çalışılmıştır. Bu

yaklaşım ile oluşturulan 4 gruptan alınan sonuçların korelasyon değerleri ve iç tutarlık değerlerinin uygun çıkması ölçeğin geçerlik çalışmasına hazır olduğunu göstermiştir. Dilsel Eşdeğerlik analiz sonuçları ölçeğin çevirisinin orjinal haliyle uyumlu olduğunu göstermiştir. PRÖ'nin yapı geçerliği için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orjinal formundan farklı olarak Türkiye'de uygulanan formunun iki alt boyuta ayrıldığı görülmektedir. Faktör yüklerinin ise kabul edilebilir seviyede çıkması ölçeğin uygun olduğunu göstermiştir. Ayrıca açıklanan toplam varyans oranı referans olarak alınan % 30 seviyesinin üzerinde %69.48 olarak bulunması faktör yapısı ve maddelerinin uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2004:13). Açımlayıcı Faktör analizinin yapılmasından sonra doğrulayıcı faktör analizi için gözlemlenen uyum indeksleri referans değerleriyle karşılaştırıldığında modelin uyumlu olduğu görülmektedir.

Ölçüt bağımlı geçerlik çalışması için benzer yapıda bir ölçek bulmak epey zor olmuştur. Buna rağmen İşgören sesliliğinin benzer algıları barındırdığı görülmüş her iki algının da işgörenlerin organizasyonda psikolojik olarak kendilerini ifade edebilme ve geri besleme rahatlığı veya özgürlük algısını barındırdığı görülmüştür. Psikolojik Rahatlık Ölçeği ve İşgören sesliliği ölçeğinin korelasyon değerlerinin uygun çıkması ölçüt bağımlı geçerlik çalışmasının uygun olduğunu dolayısıyla ölçeğin kullanılabilir olduğunu göstermiştir.

PRÖ'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen bulgulara göre ölçeğin Türkiye'de kullanılabilir, çalışanların çalışma alanlarında kişilerarası endişe algısını ölçmek için kullanılabilir olduğunu göstermiştir.

### **Kaynakça**

- Bootzin,R. ve Loftus,E. (1983). *Robert Psychology,Today in Introduction*. Random House, New York, 1983.
- Büyüköztürk,Ş., (1997). Araştırmaya Yönelik Kaygı Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Eğitim Yönetimi*. 3,4., 1997 .453-464.
- Büyüköztürk,Ş., (2002). Faktör Analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32,470-482.
- Büyüköztürk, Ş., (2004). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.



- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö., Kahveci, Ö., & Demirel, F., (2004). Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Coldwell,S., (2012) Addressing Workplace Bullying and Harassment in Canada, Research, *Legislation and Stakeholder Overview*. Eggers,J.T.2010.,
- Edmondson,A.C.(1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams, *Administrative Science Quarterly*,Jun 1999,44,2. 350-384.
- Edmondson,A.C.(2002) Managing the Risk of Learning Psychological in Work Teams, Erişim Tarihi 20 Şubat 2014, Sciencedirect veritabanı.
- Edmonson,A.C.(2003),Psychological Safety,Trust and Learning in Organizations, A-Group Level Lens, Erişim Tarihi 20 Şubat 2014, Sciencedirect Veritabanı
- Eren,E., (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım ve Yayınevi.1998. S.224.
- ERGİN, C., (1995). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12, (1-2). 37 – 50.
- Herrera, R. S., DelCampo, R. L., and Ames, M. H. (1993). A Serial Approach for Translating Family Science Instrumentation. *Family Relations*, 42, 357–360. Jstore Database.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structural Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*,6, 1-55.
- <http://www.merriam-webster.com/dictionary/security>
- Jöreskog, K. G., Sörbom, D. (1999). Lisrel 8.30 and Prelis 2.30. In: *Scientific Software International*.
- Kaya,A.(2006). *Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları*. Eğitim Yayınları,Konya.
- Kuzucu, Y.(2008). Duygusal Farkındalık Düzeyi Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 51-64.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Kaan Yayınları, 4. Baskı, Eskişehir.
- Sabuncuoğlu,Z. (1988), *Personel Yönetimi, Politika ve Yönetim Teknikleri*, 5. Baskı Teknofratik Matbaacılık, İstanbul, 1988.

- Samra,J.,Gilbert,M.,Shain,M. and Bilsker,D. (2012). *What is Psychological Health and Safety*. Centre for Appiled Research in Mental and Addiction (CARMHA) Handout.(2014).
- Schepers,J., Jong,A., Wetzels,M. ve Ruyter,K., (2007) Psychological Safety and Social Support in Gropuware Adoption. A Multi-level Assessment in education. *Computers and Education* 51(2008).757-775.
- Şencan H., (2005). *Sosyal ve DavranıŐsal Ölümlerde Geçerlilik ve Güvenilirlik*. 1.Basım. Ankara. Seçkin Yayıncılık, 2005.
- Simsek, O. F. (2007). *Yapısal EŞitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*.  
Ankara: Ekinoks Yayınları.
- TDK,[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.54b81e56dc2aa4.08734935](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.54b81e56dc2aa4.08734935).
- Yener,S. (2014). *PaylaŐılan Liderlik Davranışının İŞten Ayrılmaya Etkisinde Psikolojik Güvenlik Algısının Aracı Değişken Rolü*. Haliç Üniversitesi YayınlanmamıŐ Doktora Tezi.