



6. International Mediterranean Scientific Research Congress

13-15 August 2024,
Rome – Italy



FULL TEXTS BOOK
VOLUME-2

Editors:

Dr. Arturo Martinez de Escobar Fernandez

Dr. Aylin Talu

Dr. German Martinez Prats

ISBN: 978-625-367-809-8



www.izdas.org/akdeniz
izdaskongresi@gmail.com

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS
13-15 August 2024, Rome - Italy



**6. INTERNATIONAL
MEDITERRANEAN CONGRESS**
13-15 August 2024, Rome - Italy

FULL TEXTS BOOK
VOLUME-2

Edited by

Dr. Arturo Martinez de Escobar Fernandez

Dr. Aylin Talu

Dr. German Martinez Prats

Institute Of Economic Development And Social Researches Publications®
(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)
TÜRKİYE

All rights of this book belong to IKSAD Publishing House
Authors are responsible both ethically and juridically
Iksad Publications - 2024©
Issued: 28.08.2024

ISBN - 978-625-367-809-8

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS
13-15 August 2024, Rome - Italy

CONGRESS ID

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

DATE-PLACE

13-15 August 2024, Rome - Italy

EDITOR

Dr. Arturo Martinez de Escobar Fernandez

Dr. Aylin Talu

Dr. German Martinez Prats

EVALUATION PROCESS

All applications have undergone a double-blind peer review process

TOTAL NUMBER OF PAPERS: 499

THE NUMBER OF PAPERS FROM TÜRKİYE: 243

OTHER COUNTRIES: 256

PARTICIPANT COUNTRIES (34):

Türkiye, Azerbaijan, Bulgaria, Nigeria, Morocco, Cyprus, USA, Romania, Pakistan, Serbia, India, Sri Lanka, Japan, Iran, Ukraine, Bangladesh, China, Poland, Algeria, Brazil, Malaysia, Spain, Republic of Moldova, Kosovo, Albania, Iraq, Indonesia, Georgia, Philippines, Belgium, France, Vietnam, Kazakhstan, Bosnia and Herzegovina

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS
13-15 August 2024, Rome - Italy

CONGRESS ORGANIZING COMMITTEE

Prof. Dr. Mykola VAS'KIV - Borys Grinchenko Kyiv University
Doç. Dr. Olha BYKOVA, Borys Grinchenko Kyiv University
Dr. Ethem I. ŞAHİN- Adana Alpaslan Türkeş University
Dr. Mehtap DEMİR- Adıyaman University
Dr. Mariam S. OLSSON, USA
Dr. Nurlan Akhmetov - Hodja Akhmet Yassawi University

COORDINATOR

Dr. Alina AMANZHLOVA

KEYNOTE SPEAKERS

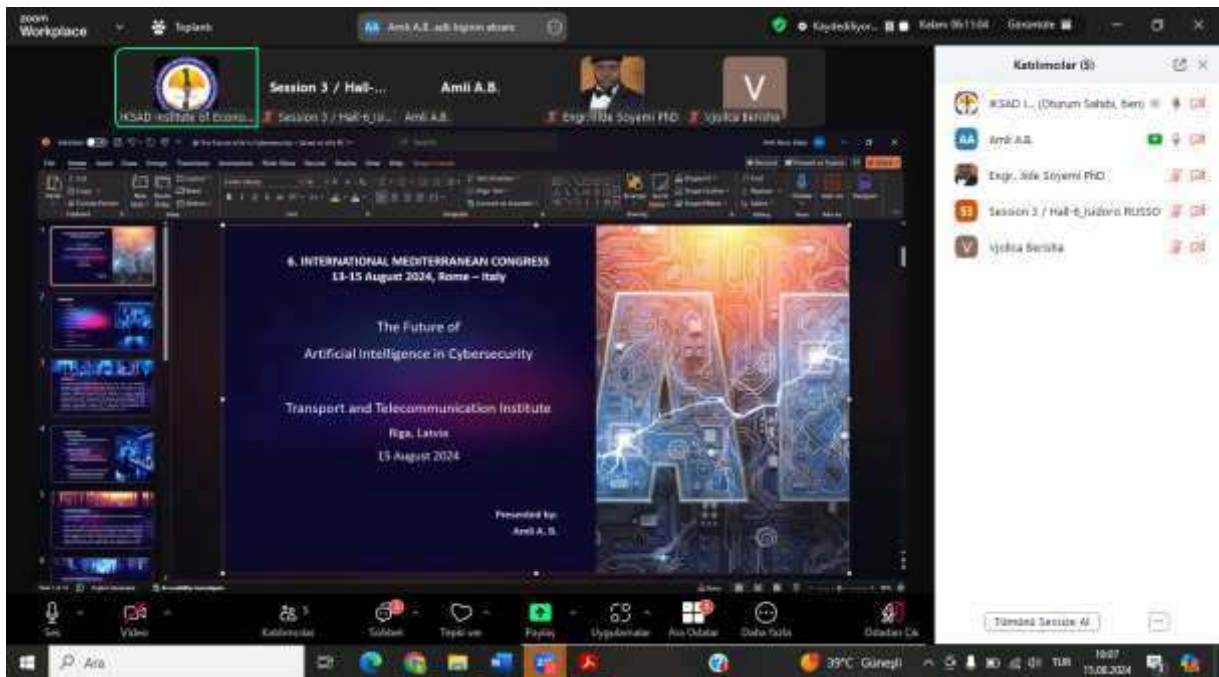
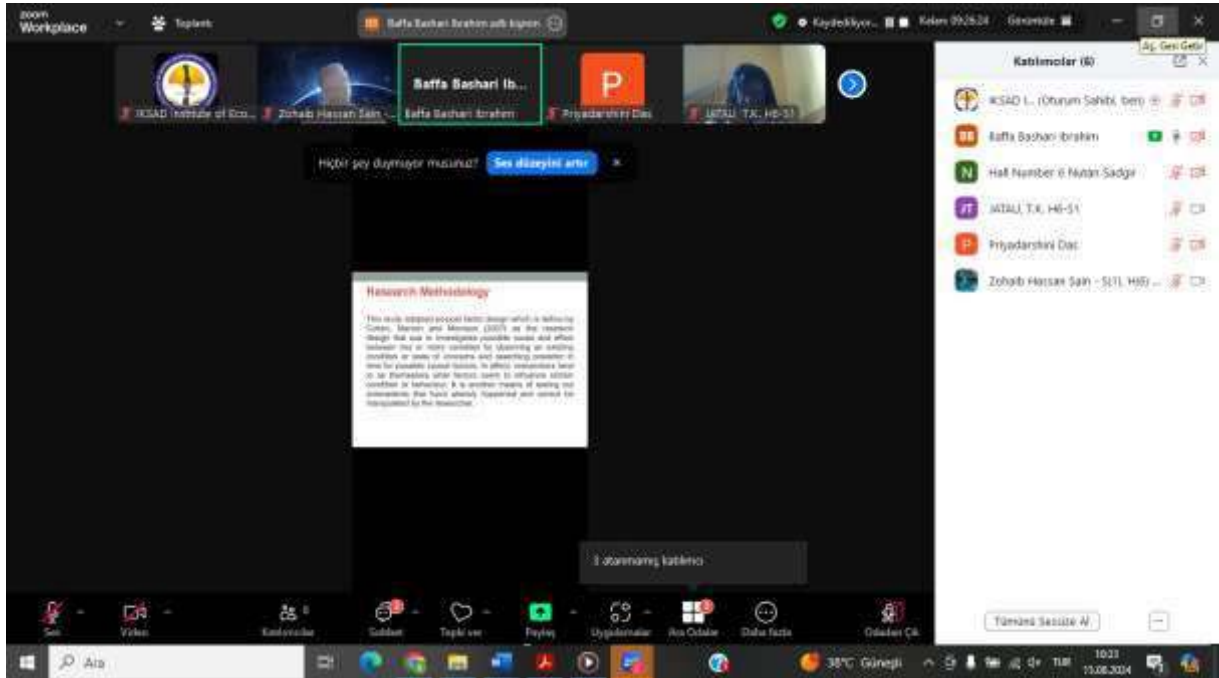
Dr. Benedetta FLAVIA

Dr. Mehtap DEMİR

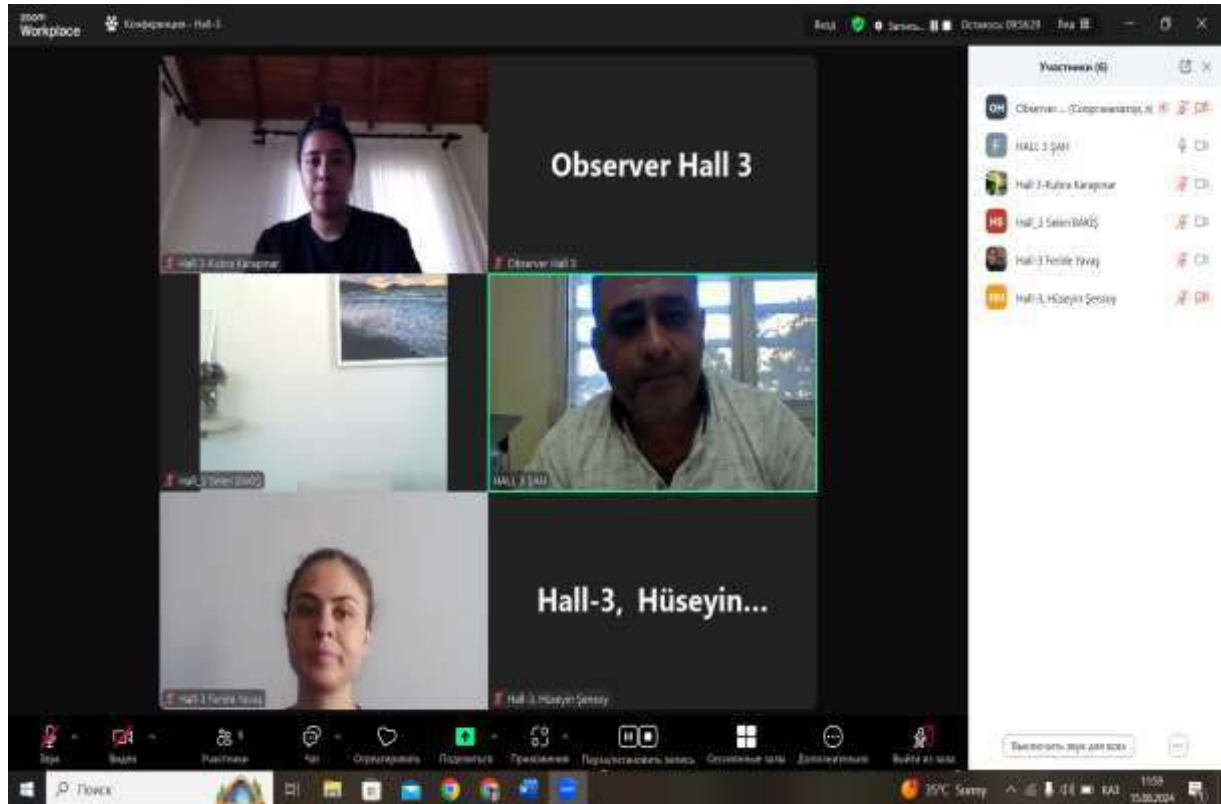
CONGRESS SCIENTIFIC COMMITTEE

Prof. Ana CAMPINA - University Fernando Pessoa
Prof. Dr. Mykola VAS'KIV - Borys Grinchenko Kyiv University
Prof. Dr. Fahriye Altınay - Yakın Doğu Üniversitesi/Near East University
Prof. Dr. Mohamed RAMMAL - Saint Joseph University
Prof. Dr. Gökmen Dağlı - Kyrenia University-Girne Üniversitesi
Prof. Dr. Fadi Al-Turjman, Near East University
Prof. Viola MAKHZOUM - Islamic University of Lebanon
Prof. Dr. Robert Repnik - University of Maribor
Prof. Dr. Ahmed Tlili - Smart Learning Institute of Beijing Normal University
(SLIBNU)
Prof. Dr. Maiga Chang - Athabasca University
Prof. Dr. Zehra Altınay- Yakın Doğu Üniversitesi/Near East University
Prof. Dr. Nilüfer Galip - Kyrenia-Girne University
Prof. Dr. Ebba Ossiannilsson - Lund University
Prof. Dr. Kinshuk - North Texas University
Prof. Dr. Rustam Shadiev, Zhejiang University
Prof. Dr. Ramesh Sharma - Ambedkar University Delhi
Assoc. Prof. Dr. Olha BYKOVA - Borys Grinchenko Kyiv University
Assoc. Prof. Gökhan OFLUOĞLU - Zonguldak Bülent Ecevit University
Dr. Elvan CAFAROV, Azerbaijan State Pedagogical University/Azerbaijan
Dr. Nurlan Akhmetov - Ahmet Yesevi University/Kazakhstan

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS 13-15 August 2024, Rome - Italy



6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS 13-15 August 2024, Rome - Italy



6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS 13-15 August 2024, Rome - Italy

observer hall 2

observer hall 2

H2-Alt Berk DÖZDİĞ

Hall-2, Hasan PİRİN

Hall-2, Neşe Çakar Yiğit

H2, Ferihan Aksoy


BURCU KUÇUKODLU-H...

Ferromanyetik Malzemelerin Bazı Özellikleri

3

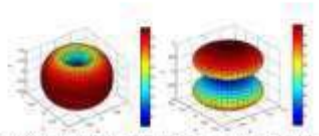
Manyetik Duygunluk } Miknatıslanma Ölçümleri

Curie Sıcaklığı



Manyetik Anizotropi } Ferromanyetik Rezonans

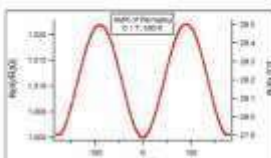
Spin Sönümlenme Parametresi



http://wpaga.unina.it/mdequino/PhD_thesis/main/img324.gif

Manyeto-direnç } Akım-Voltaj Karakteristiği

Anahtarlama




Observer Hall...

Observer Hall...

Dr. Saima Gul...

Hall- 4, Rame...

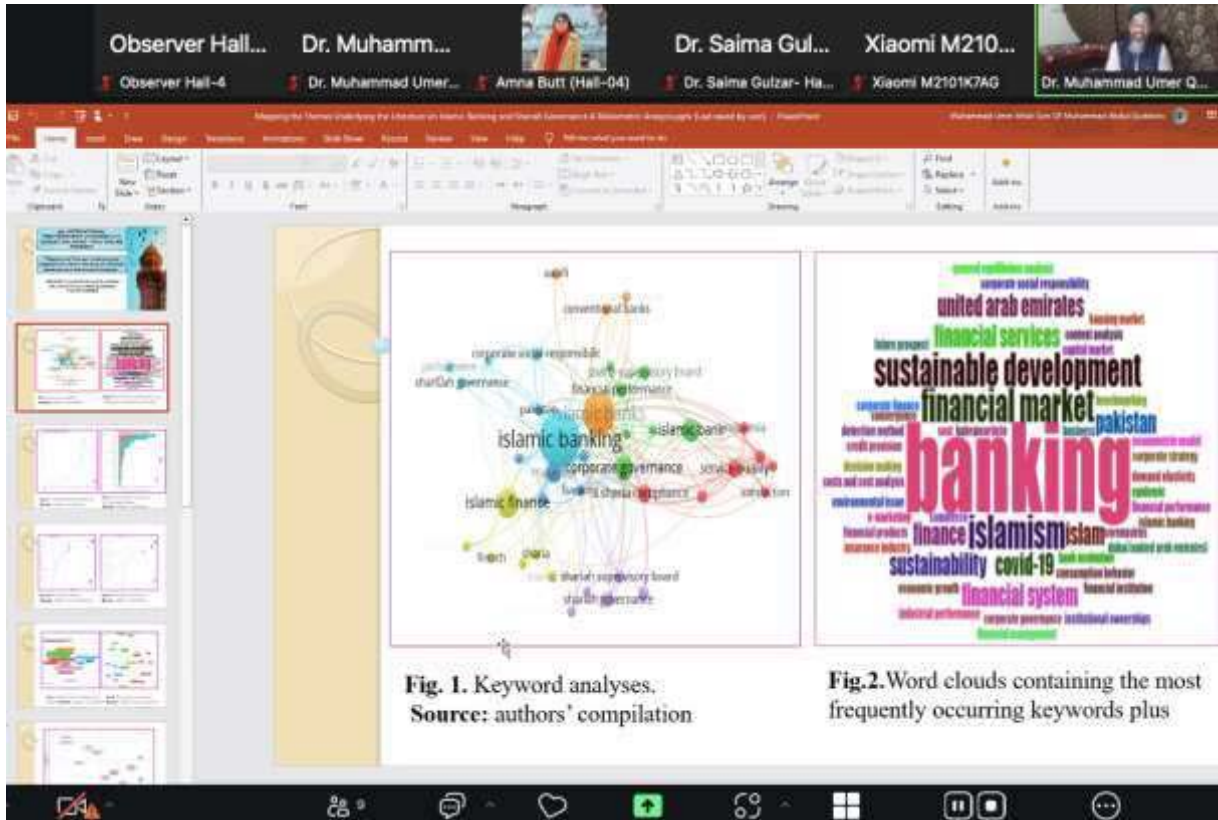
INTRODUCTION



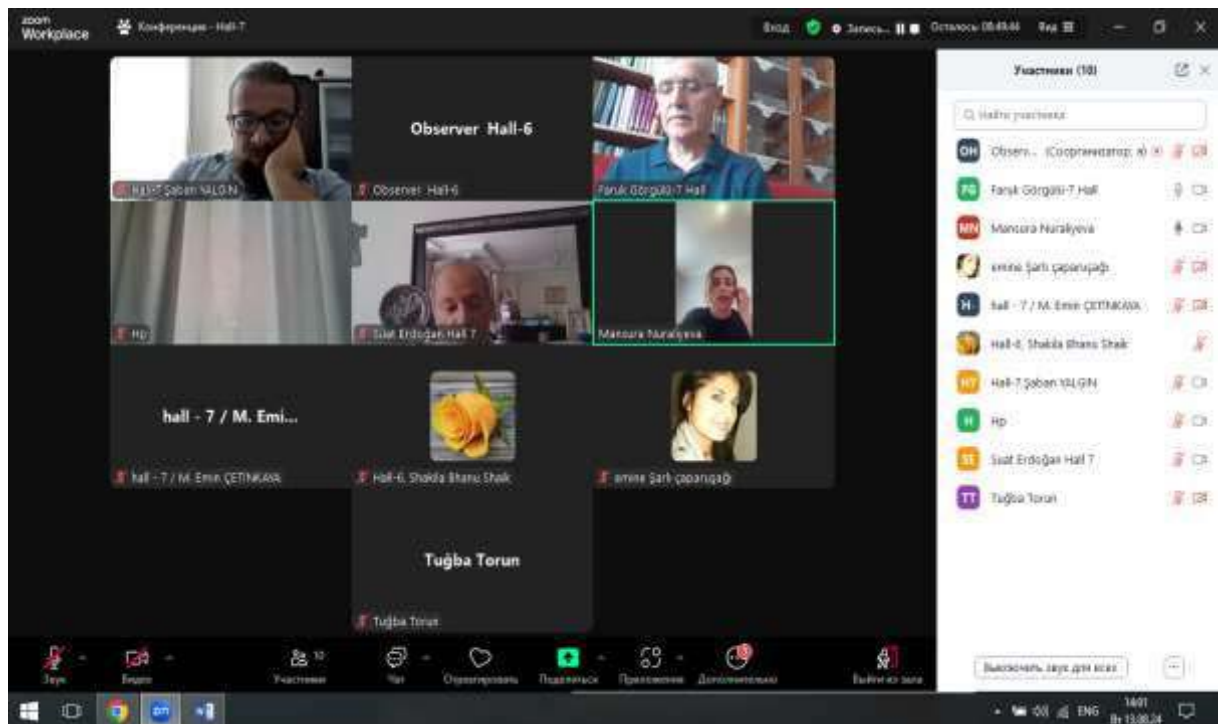
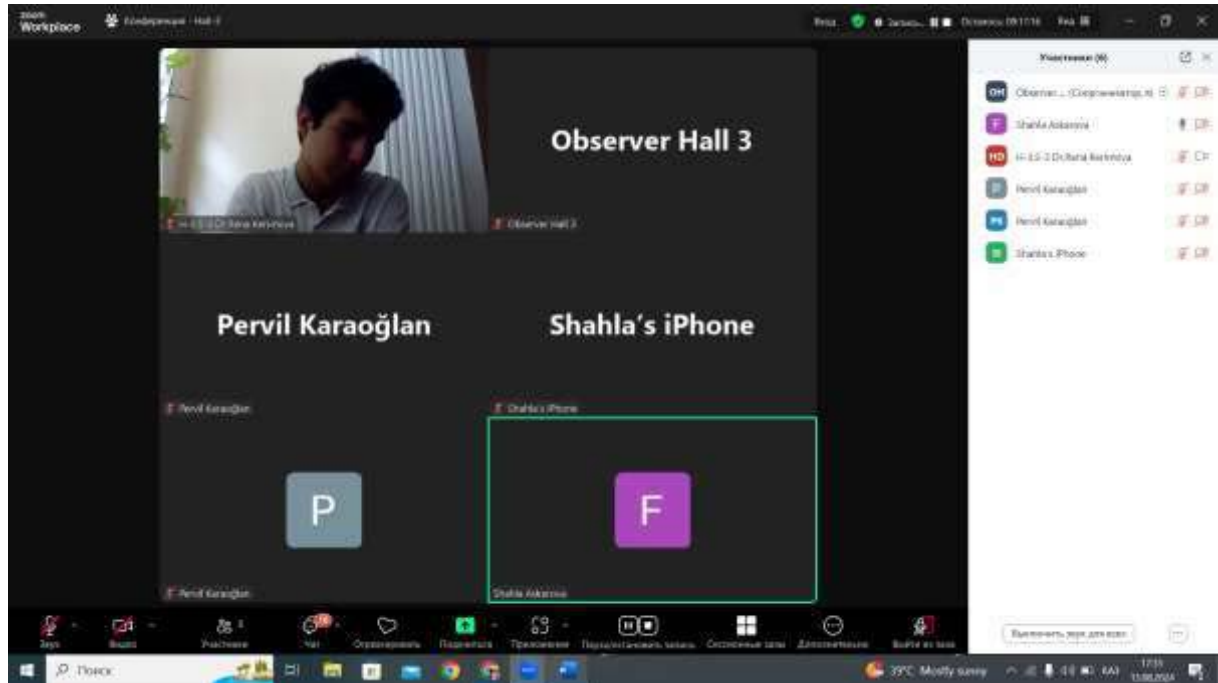
CAN THO UNIVERSITY

- Digital nomadism is growing in Vietnam and is attracting more and more people's attention.
- Although few people may know the term "digital nomad", perhaps they have tried working in that type of work or are working but don't know they are digital nomads, especially those who are digital nomads young.
- Maybe they only know themselves as a freelancer, a content creator on social networking platforms, but they don't know the broader concept of digital nomadism.
- Therefore, this study was conducted with the aim of **assessing the understanding of digital nomadism among freelancers using networked electronic devices (digital nomads) in Can Tho city, Vietnam.**

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS 13-15 August 2024, Rome - Italy



6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS 13-15 August 2024, Rome - Italy



6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

13-15 August 2024, Rome - Italy

İŞ YERİ MANİPLASYON ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI ADAPTATION OF THE WORKPLACE GASLIGHTING SCALE INTO TURKISH: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Prof. Dr. Halil EKŞİ

*Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi,
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Kadıköy, İstanbul.
ORCID:0000-0001-7520-4559*

Psk. Dan. Edanur ÖZER

*Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi,
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi
Kadıköy, İstanbul.*

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Halil Demir

*Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve
Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Kampüs, Van.*

ÖZET

Gaslighting, romantik ilişkilerde kişinin kendi akıl sağlığı ve yetkinliği hakkında kuşulanmasına neden olmak amacıyla manipüle edildiği bir tür istismardır (William&Klein&Sherry& Suzanne&Wood; 2023). Manipülasyonun en yaygın iş ortamında, romantik ilişkilerde ve aile bireyleri arasında gerçekleştiği ifade edilmiştir(akt. Yılmaz,2018,451). Literatür incelendiğinde gaslighting kavramının sosyal alanlarla popüler olmasına karşın yine bu alanlardaki ilgili konu ile çok fazla bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Psikoloji alanında yapılan araştırmaların az olması, kavramın çoğunlukla ikili ilişkiler bağlamında değerlendirilmesi ve ülkemizde iş yaşamında manipülasyona uğrama durumunu ölçecek bir ölçeğin bulunmaması da bu konudaki literatürün eksikliğinin olması bir ölçek uyarlama çalışmasının gerekliliği vurgulamaktadır. Bu çalışmanın amacı iş yerinde manipülasyona uğramaya ait genel durumu ölçebilecek geçerlilik ve güvenilirlik bakımından doğruluğu test edilmiş bir ölçme aracı sunmaktır. Bu amaç doğrultusunda İş Yeri Gaslighting Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması sürecinde psikometrik özellikleri incelenmiştir. Ölçek 2 alt boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır. Bireylerin ölçekten alacağı toplam puan en az 12 en fazla 60 olacaktır. Ölçekten alınan puanın artması kişilerin iş yerlerinde gaslighting'e uğramasının yoğunluğunu göstermektedir.Çalışmaya en az 6 aydır iş yaşamında olan 332 yetişkin birey katılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 26 ve AMOS 26 kullanılmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi için doğrulayıcı faktör analizi, ölçüt geçerliliği ve cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Doğrulayıcı aktör analizi sonucunda ölçeğin çift faktörlü yapısının doğrulandığı görülmüştür. Ölçeğin bütün maddelerinin yükleri kabul edilebilir aralıkta olup .47 ile .88 arasında olduğu bulunmuştur. Ölçüt geçerliliği için Mobbing Ölçeği ile İş Yeri Manipülasyon Ölçeği arasında ilişki Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış olup .68 oranında pozitif güçlü bir ilişki bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları ile ölçeğin geneline dair güvenilirlik çalışması için cronbach alfa iç tutarlılık değeri hesaplanmıştır. Önemsizleştirme alt boyutu için .90, ızdırap alt boyutu için .90 ve ölçeğin geneli için bakıldığında cronbach alfa değeri .94 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak yapılan analizlerle İş Yeri Manipülasyon Ölçeği'nin Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: gaslighting, manipülasyon, mobbing, iş yeri, ölçek uyarlama

ABSTRACT

Gaslighting is a type of abuse in which a person in romantic relationships is manipulated to cause scepticism about his/her own mental health and competence (William&Klein&Sherry&

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

13-15 August 2024, Rome - Italy

Suzanne&Wood; 2023). It has been stated that manipulation is most common in the work environment, romantic relationships and among family members (cited in Yılmaz, 2018, 451). When the literature is examined, it is seen that although the concept of gaslighting is popular with social fields, there is not much work on the subject related to these fields. The lack of research in the field of psychology, the evaluation of the concept mostly in the context of bilateral relations and the lack of a scale to measure the situation of being manipulated in business life in our country emphasise the necessity of a scale adaptation study. The aim of this study is to present a measurement tool that has been tested in terms of validity and reliability to measure the general situation of being manipulated at work. In line with this purpose, psychometric properties of the Workplace Gaslighting Scale were analysed during its adaptation into Turkish. The scale consists of 2 sub-dimensions and 12 items. The total score that individuals will get from the scale will be minimum 12 and maximum 60. The increase in the score obtained from the scale indicates the intensity of gaslighting in the workplace. 332 adult individuals who have been at work for at least 6 months participated in the study. SPSS 26 and AMOS 26 were used to analyse the data. Confirmatory factor analysis, criterion validity and cronbach alpha internal consistency coefficient were calculated to examine the psychometric properties of the scale. Confirmatory factor analysis confirmed the bifactor structure of the scale. The loadings of all items of the scale were found to be in the acceptable range between .47 and .88. For criterion validity, Pearson product-moment correlation coefficient was calculated between the Mobbing Scale and Workplace Gaslighting Scale and a strong positive correlation of .68 was found. Cronbach's alpha internal consistency value was calculated for the reliability of the sub-dimensions of the scale and the overall scale. The cronbach alpha value was found to be .90 for the trivialisation sub-dimension, .90 for the anguish sub-dimension and .94 for the overall scale. As a result, the analyses revealed that the Workplace Gaslighting Scale is valid and reliable in the Turkish sample.

Keywords: gaslighting, manipulation, mobbing, workplace, scale adaptation

1. GİRİŞ

Gaslighting, romantik ilişkilerde kişinin kendi akıl sağlığı ve yetkinliği hakkında kuşulanmasına neden olmak amacıyla manipüle edildiği bir tür istismardır(William&Klein&Sherry& Suzanne&Wood; 2023). Gaslighting kavramının önemsizleştirme ve mağduriyet olmak üzere iki başıktan oluşan alt boyutunun olduğu belirtilmiştir((Kukreja & Pandey, 2023)

Gaslighting terimi ilk defa 1938 yılında Patrick Hamilton'un "Gas light" adlı oyununda ortaya çıkmış ve 1944 yılında Charles Boyer ve Igrid Bergman'in başrol olduğu filme konu olmuştur(Spear, 2023). Paulo daha küçükken ünlü opera sanatçısı teyzesi esrarengiz bir şekilde ölür. Bu ölümden sonra Paulo'ya teyzesinin mücevherleri kalır. Hem teyzesinin katili hem de mücevherlerin peşinde olan Gregory'e aşık olur ve onunla evlenir. Ancak Gregory'nin amacı Paulo'yu delirdiğine ikna ederek mücevherlere ulaşmaktır. Evlendikten sonra çift, teyzesinin Londra'daki evine döner. Gregory mücevherlerin tavan arasında olduğunu düşünmektedir. Paulo'ya işe gittiğini söyleyerek tavan arasına çıkıp saatlerce mücevherleri aramaktadır. Bu esnada gaz lambası kullanarak evin gaz lambasını karartır. Bir süre sonra Paulo bunu fark eder ve tavan arasından garip seslerin geldiğini düşünür. Ancak Gregory ona hayal gördüğünü ve yorgunluktan olduğuna inandırır. Ayrıca evdeki bazı eşyaları da saklayıp ya da yerini değiştirerek Paulo'nun çaldığını düşündürür. Ardından Paulo ile bunu konuştuğunda akıl sağlığından şüphe duymasını sağlar. Gregory'nin amacı Paulo'yu deli olduğuna inandırmak ve mücevherleri daha etkili bir şekilde aramak için onu manipüle etmektir.

Yine George Cukor³ tarafından yönetilen 1952 yapımı *Pat and Mike* filminde de bir manipüle türü olan gaslighting'in örneklerini görülmektedir. Pat başarılı ve tutkulu bir golfçüdür. Collier ile nişanlıdır. Ancak nişanlısı Collier, ikisinin evlenmeleri ve Pat'in ev işleriyle ilgilenmesi için golf kariyerini sona

³ Hem *Gas Light* filminin hem de *Pat and Mike* filminin yönetmenidir.

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

13-15 August 2024, Rome - Italy

erdirmesini istemektedir. Bunun için de Pat'a baskı yapar. Collier'in destekleyici olmayan tutumu, Pat'in yakın bir turnuvada başarısızlık almasına sebep olur. Sonrasında Pat'in krize girmesine neden olur(Abramson,2014)

“To gaslight someone” terimi, İngilizce’de bireye yönelik psikolojik manipülasyonu tanımlamaktadır ancak bu terimin Türkçe’de tam bir karşılığı bulunmamaktadır(Yılmaz,2018). Zorbalık, kişinin bir başka kişiye güç dengesizliğinden kaynaklı psikolojik zarar verme amacı taşıyan sözel saldırı, fiziksel taciz veya daha ince bir baskı metodu olan manipülasyon yoluyla kasıtlı davranışlar sergilemesidir (Olweus,1993).

Abramson’a göre kadınlar erkeklere göre daha fazla bu manipülasyon tekniğine maruz kalıp erkeklerinde bu duruma daha çok katıldığı belirtilmiştir (Abramson, 2014). Gaslighting psikoloji alanında ilk kez psikanalizdeki “yansıtma özdeşleşim” süreci olarak tanımlanmıştır. Bunu bir örnekle açıklayacak olursak yetenekleri konusunda kaygılı olan bireyin bu kaygıdan uzaklaşmak için elinden geleni yaptığı varsayılmaktadır. Bu konuya daha fazla tahammül edemeyecek ve konudan kurtulmak için kaygıyı başkasından üreterek yol bulmaya çalışmaktadır. Bu noktada karşı tarafa “ben kaygılı değilim, sen kaygılısın” mesajını vermekte ve bu mesajı vermek için davranışlarına da yansıtılmaktadır. Yani kişiyi kaygılı olmadığı halde kaygılı olduğuna inandırmaktadır.

Manipülasyonun en yaygın iş ortamında, romantik ilişkilerde ve aile bireyleri arasında gerçekleştiği ifade edilmiştir(akt. Yılmaz,2018,451). Ayrıca yapılan çalışmalar kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde işyeri zorbalığı yaşadığını ve rol stresörlerinin kadınlar için işyeri zorbalığıyla erkeklerden daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu öne sürmektedir (Harlos, et al., 2023). Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde Abramson’a(2014) göre gaslighting terimini cinsiyetleştirmemekle birlikte kadınların genellikle işten çıkarılma sebepleri göz önüne alındığında “fazla hassas”, “çılgın” ya da “erdemli” gibi açıklamalar olmasına dikkat çekmiştir.

2013 yılında 6 kıtada birlikte yürütülen bir araştırmada farklı kıtalarda çalışan insanların zorbalığı adlandırma ve kabullenmede farklılıklarının olduğu ortaya koyulmuştur. Bu farklılığın kültürel arası farklılıklardan kaynaklandığı açıklanmıştır (Power, et al., 2013).

Literatürdeki son çalışmalara göre gaslighting kavramının rol çatışması ve iş tatmini ile ciddi ilişkisi olduğu ortaya koyulmuştur (Kukreja & Pandey, 2023).

Son zamanlarda sosyal medyada “gaslighting” teriminin çok popüler olmasının yanı sıra; “gaslighting” teriminin odaklandığı alanlar yukarıda belirtilmiştir. Bu çalışma kapsamında gaslighting teriminin iş ortamındaki ilişkisi incelenecektir.

1.1. Araştırmanın Önemi

Literatür incelendiğinde gaslighting kavramının sosyal alanlarla popüler olmasına karşın yine bu alanlardaki ilgili konu ile çok fazla bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Genellikle sağlık ve siyaset açısından kavram ele alınmış ve manipüle yöntemleri üzerinde konuşulmuştur. Psikoloji alanında yapılan araştırmaların az olması, kavramın çoğunlukla ikili ilişkiler bağlamında değerlendirilmesi ve ülkemizde iş yaşamında manipülasyona uğrama durumunu ölçecek bir ölçeğin bulunmaması da bu konudaki literatürün eksikliğinin olması bir ölçek uyarlama çalışmasının gerekliliği vurgulamaktadır.

Sonuç olarak işyerinde liderlerin manipülatif hareketlerini tanılamaya yarayan bir aracın geliştirilmesi kişilerin işyerinde bu duruma maruz kalıp kalmadığının belirlenmesinde, örgütsel bağlılığın artırılması için önlemlerin alınmasında, rol çatışmalarının belirlenmesinde, kişilerin performanslarının etkili hale getirilmesinde ve iş tatmin düzeylerinin artırılmasında alınacak önlemlerin belirlenmesinde yardımcı olacaktır.

Bu çalışmanın amacı İşyeri Manipülasyon Ölçeği’nin (Workplace Gaslighting Scale, (Kukreja & Pandey, 2023)) Türkiye örneğine uyarlanmasıdır. Uyarlama süresince şu sorulara cevap aranmıştır;

1. İş Yeri Manipülasyon Ölçeği geçerli bir ölçek midir?
2. İş Yeri Manipülasyon Ölçeği güvenilir bir ölçek midir?
3. İş Yeri Manipülasyon Ölçeği’nin çift faktörlü yapısı doğrulanıyor mu?

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

13-15 August 2024, Rome - Italy

2. YÖNTEM

Çalışma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılarak tamamlanmıştır. Tarama modeli, bir evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla o evrenin tümünü ya da ondan alınacak bir örneklem üzerinde yapılan araştırmaların modelidir (Karasar,2005). Araştırmanın örnekleme yöntemi uygun örneklemedir. Uygun örnekleme (convenience sampling), araştırmacının kolayca ulaşabileceği ve ulaşmanın mümkün olduğu kişilerin örnekleme olarak seçilmesi yöntemidir(Fraenkel, et al., 2011). Bu yöntem, özellikle zaman, maliyet ve erişim kısıtlamaları gibi nedenlerle yaygın olarak kullanılır.

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu en az son 6 aydır yöneticilerinde olduğu bir yerde çalışan 332 bireyden oluşmaktadır. Araştırmaya 325 kişi dahil edilmiştir. Çalışmaya katılan grubun yaşları 20-54 arasında değişmekte olup 29,59 yaş ortalamasına sahiptir. Aynı zamanda grubun iş yerindeki çalışma süresi en az 6 aydan en fazla 30 yıl arasında değişen bir yapıda ortaya koyulmaktadır. Çalışma grubunun %30,7'sini erkekler oluştururken %68,7'sini kadınlar meydana getirmektedir ve %0,6'sı cinsiyetini belirtmemiştir. Çalışma grubuna ait betimleyici istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

	N	Min	Max	\bar{x}	S
cinsiyet	325				
yaş	325	20	56	29,59	6,742
Çalışma süresi(ay olarak)	317	6	360	61,37	74,842

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Betimsel İstatistikler

Çalışmanın ilk aşamasında veriler ölçeğin Türkçe formunun son hali ve geçerliliğin ölçüleceği uyum ölçeği ile birlikte 61 kişiden toplanmıştır. İkinci aşamada ise ölçeğin Türkçe formunun son hali ile yalın bir şekilde 271 kişiye ulaşılmıştır.

Çalışma Grupları	Uygulanan Ölçek/Ölçekler	Gerçekleştirilen İstatistiksel İşlemler	Birey Sayısı
Birinci Çalışma Grubu	İş Yeri Gaslighting Ölçeği	Yapı geçerliği için DFA'nın uygulanması Güvenirlilik hesaplama	271
İkinci Çalışma Grubu	İş Yeri Gaslighting Ölçeği Mobbing Ölçeği	Ölçüt Geçerliliği için Korelasyon Analizi	61

Tablo 2. Araştırma Kapsamındaki Çalışma Grupları

2.2. Veri Toplama Araçları

İş Yeri Gaslighting Ölçeği (GWQ)

Kukreja ve Pandey(2022) tarafından geliştirilen ölçekte zararlı lider davranışları, iş yeri istismarı ve iş yerinde kötü muamele üzerinde yapılan çalışmalar göz önünde bulundurulmuş, bu çalışmalar ışığında gaslighting kavramı yeni bir ortamda ele alınmış ve kavramsallaştırılmıştır. Araştırmaya 679 çalışan katılmıştır. Yapılan çalışmalar ile 12 maddeden oluşan GWQ ölçeği geliştirilmiştir. Keşifsel ve doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Maddeler çalışmanın “önemsizleştirme”(m1,m2,m3,m4,m5,m6,m7) ve “ızdırıp”(m8,m9,m10,m11,m12) adlı başlıklar altında toplanıp gaslighting yapısını desteklemiştir. Ölçeğin iki faktörlü yapısı her ögenin en az 0,5 faktör yüküne sahiptir. Aynı ölçekte elde edilen puanların iç tutarlılık katsayısı “önemsizleştirme” alt boyutu için 0.86, “ızdırıp” alt boyutu için 0.842 olarak hesaplanmıştır. Ek olarak iki boyut arasındaki korelasyon katsayısı 0.68 olarak bulunmuştur. Ölçeğin

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

13-15 August 2024, Rome - Italy

Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.91 bulunmuştur. Katılımcılardan son 6 ay içerisinde iş yerindeki deneyimlerini göz önünde bulundurarak “asla”dan “her zaman” arasında değişen 1’den 5’e kadar olan likert tipi ölçekte belirtmeleri istenmiştir. (Kukreja & Pandey, 2023)

Son olarak yapılan çalışmalarla ölçeğin psikometrik özellikleri belirlenmiş, iş yerinde gaslighting rol çatışması ve iş memnuniyeti ile ilişkisi incelenmiştir. İnceleme doğrultusunda kavramsal ilişki ağı açıklanmıştır. GWQ ölçeği, bir yöneticinin iş bağlamında astlarına yönelik gaslighting davranışlarını anlamak ve ölçmek için yeni fırsatlar sunmaktadır. İş yerinde gaslighting'in tanımlanması ve ölçülmesinin önemini vurgulayarak, zararlı lider davranışları, işyerinde istismar ve kötü muameleye ilişkin mevcut literatüre katkıda bulunmaktadır. (Kukreja & Pandey, 2023)

Mobbing Ölçeği

İnsani hizmet örgütlerinde çalışan bireylerin mobbinge uğrama durumlarını değerlendirmek adına Laleoğlu ve Özmete (2013), Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından geliştirilen Mobbing Ölçeğini Türkiye örneğinde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmışlardır. Araştırma çalışan kişilerin çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin nasıl olduğu, bireyin fiziksel, psikolojik şiddete ve tacize uğrayıp uğramadığı, yaptığı işle ilgili dönütlerin ne düzeyde olduğu, bireyin kendisini ile ilgili olan konularda görüşünün alınıp alınmadığı, iş hakkında değişikliklerden haber verilip verilmediği gibi konuları tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır. Ölçekte belirtilen ifadeler, bireylerden “Tamamen katılıyorum”, “Kesinlikle katılmıyorum” olmak üzere 1’den 7’ye kadar olan derecelendirme düzeyini belirtmeleri istenmiştir. Yüksek puan alan bireylerin daha çok mobbing davranışına maruz kaldığını açıklaması beklenmiştir. (Laleoğlu & Özmete, 2013)

Gerekli istatistiksel işlemler yapılarak faktör yükü .30’dan düşük olan maddeler formdan çıkarılmıştır. Elde edilen bilgiler ışığında form 45 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Bu noktada boyutların faktör yükleri .467 ile .815 arasında değişmektedir. Formun güvenilirliğini test etmek için yapılan Cronbach Alfa Testi sonucu 0.94 olarak hesaplanmıştır. (Laleoğlu & Özmete, 2013)

2.3. İşlem

İş Yeri Manipülasyon Ölçeği’nin Türkçeye uyarlanması aşamasında ilk olarak ölçeği geliştiren kişilerle iletişime geçilip gerekli izinler alınmıştır. Alınan izin sonrasında İngilizce olan ölçek dil açısından yeterli düzeyde olan beş farklı uzman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çeviriler panel yapılarak tartışılarak Türkçe formda kullanılması uygun olan madde çevirileri belirlenmiştir. Belirlenen Türkçe maddeler uzmanlar tarafından yeniden İngilizceye çevrilmiştir. Bu yöntemle çeviri-tekrar çeviri yöntemi denir (Hançer, 2003). Yapılan çeviriler karşılaştırılarak anlam karışıklığının olup olmadığı değerlendirilmiş ardından ölçeğin Türkçe formuna son hali verilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun anlaşılabilirliğinin test edilmesi için ilk aşamada 10 kişiden oluşan bir gruba uygulanmış ve pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Ardından dil ve anlatım kurallarına uygunluğu Türkçe öğretmeni olan bir uzman tarafından kontrol edilmiştir. Ölçeğin Türkçe formuna son şekil verildikten sonra ölçüt geçerliliği için aynı özelliği içebilecek nitelikte olan bir ölçek belirlenmiştir. Belirlenen bu ölçekten de gerekli izinler alınıp iki form 61 kişiye birlikte uygulanmıştır. Bu durum ölçüt geçerliliğinin içinde yer olan eş zaman geçerliliği olarak tanımlanır. Eş zaman geçerliliği daha önce yapılmış geçerliliği yüksek bir ölçeğin, ölçekle korelasyonunun incelenmesi olarak tanımlanır. Eş zaman ölçeği aynı zamanda uyum geçerliliği olarak da adlandırılmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2024). Ardından 271 kişiye de ölçeğin Türkçe formu uygulanmıştır. Verilerin ön incelemesi yapılarak gerekli istatistiksel işlemler için hazır hale getirilmiştir. Şekil 1’de de sürecin aşamaları gösterilmiştir.

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

13-15 August 2024, Rome - Italy



Şekil 1. İş Yeri Manipülasyon Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanma Süreci

Ölçeğin Türkçeye uyarlanma sürecinde özellikle dilsel açıdan aynı anlama gelip gelmediği ön plana alınmış ve psikometrik özellikleri belirlerken ele alınan ilk aşama olmuştur. Bu noktada ölçeğin Türkçe formu ile ölçek arasında dilsel anlamda eşitliği sağlamak adına uzman görüşü ile çevriler incelenip panel gruplarında karşılaştırılmıştır. Panel grupları sonucunda üzerinde hem fikir olunan maddelerin ölçeğin Türkçe formunda kullanılmasına karar verilmiş, pilot çalışma sorası maddelerin anlaşılabilirliği test edilmiştir. Geri bildirimler doğrultusunda tam olarak anlaşılamayan maddeler varsa o maddelere geri dönüş yapılmış ve iki dili de çok iyi bilen uzmanlardan yardım alınmıştır.

İş Yeri Manipülasyon Ölçeği'nin geçerliliği için yapı geçerliliği ve ölçüt geçerliliği hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi kullanılırken ölçüt geçerliliği için ölçekle benzer psikometrik özelliği ölçeğin daha önce geliştirilmiş bir ölçekten elde edilen veriler göz önüne alınarak belirlenmeye çalışılmıştır. Bu noktada iki ölçek arasındaki korelasyon incelenip bulgular bölümünde belirtilmiştir.

3. BULGULAR

Bu çalışmanın kuramsal çerçevesi, ölçek geliştirme süreci, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Kukreja ve Pandey (2023) tarafından yapılmıştır. Elde edilen verilere göre grubun İş Yeri Manipülasyon Ölçeği'nden en düşük 12 puan en yüksekse 60 puan alındığı ortaya konulmuş olup verilerin ortalama puanı 29,52'dir. İş Yeri Manipülasyon Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması sürecinde yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ait bulgular iki başlık altında sunulmuştur.

3.1. Birinci Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

İş Yeri Manipülasyon Ölçeği'nin geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçüt geçerliliği içinde benzer ölçekle olan korelasyon katsayısı ile iki ölçek arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular verilmiştir.

3.1.1. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Bu çalışmanın amacı İş Yeri Manipülasyon Ölçeği'nin Türkiye örneğine uyarlanma sürecinde psikometrik özelliklerinin doğrulanmasıdır. Bu nedenle ölçeğin türkçe formunun geçerlilik çalışması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

13-15 August 2024, Rome - Italy

3.1.1.1. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Yapılan analizler sonucunda Ki-Kare değerinin ($\chi^2 = 136,295$, $sd = 51$, $p = 0.00$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Veriler ile ölçek arasında uyum mükemmel ise Ki Kare (χ^2) değerinin anlamsız çıkması beklenir. Ancak, bu uyum iyiliği örnekleme oldukça duyarlıdır, örneklem büyüklüğü arttıkça yükselme eğilimi gösterirken, küçük örneklemlerde çoğunlukla anlamlı çıkmaktadır (Gürbüz, 2021; Harrington, 2009; Sümer, 2000). Bu değer büyük örneklemlerde ele alındığında hatalı yorumlar yapılmasına sebep olabilir. Bu nedenle serbestlik derecesi (sd) de Ki Kare (χ^2) testinde önemli bir kriterdir. Ki-kare testi örneklem büyüklüğünden etkilendiğinden dolayı serbestlik derecesi ile oranlanmasıyla elde edilen değer yorumlanmaktadır (Koğar, 2021). Büyük örneklemlerde serbestlik derecesinin (sd) Ki Kare (χ^2) değerine bölünmesi ile ortaya çıkan oran önem taşımaktadır. Genel modelin uyum iyiliğini değerlendirmek için bu oranın kullanılması, değerlendirme açısından daha doğru sonuçlar vereceği kabul edilmektedir (Çokluk vd., 2021; Gürbüz, 2021).

Buna bağlı olarak diğer uyum indeksleri için elde edilen değerler (χ^2 /sd) =2.67, GFI=0.94, RMSEA=0.072, CFI=0.97, NFI=0.95, NNFI=0.95 ve SRMR=0.03 şeklinde bulunmuştur. Uyum indeksleri Tablo 3'te yer almaktadır.

Analiz	Ki-Kare	sd	X ² /df	RMSEA	NFI	GFI	CFI	SRMR
1. Düzey	136,295	51	2,67	0,072	0,95	0,94	0,97	0,03

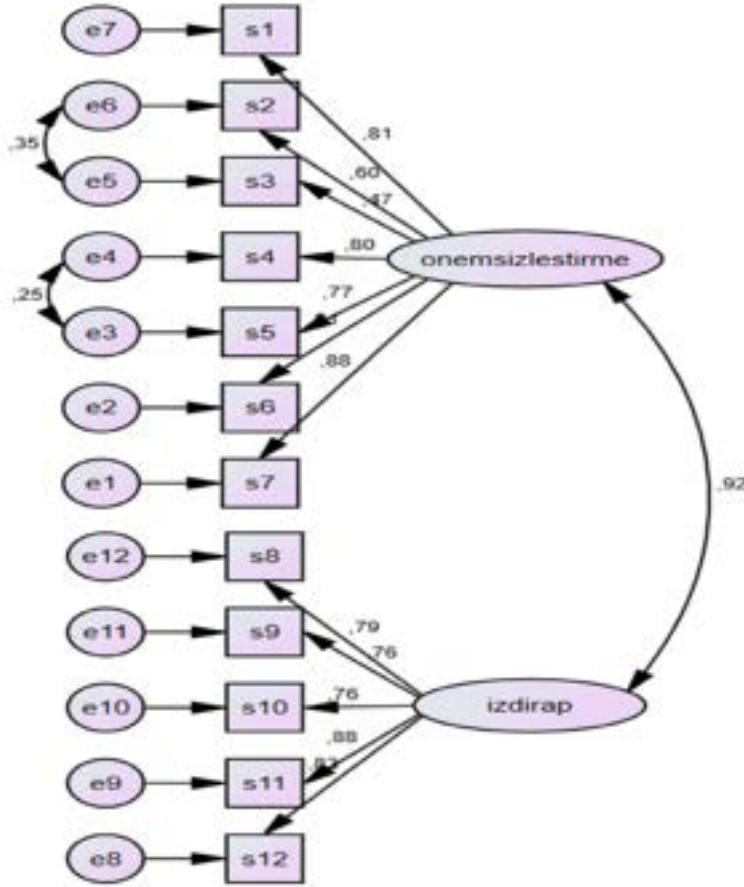
Tablo 3: Ölçeğe İlişkin Hesaplanan Uyum İndeksleri

Hesaplanan (χ^2 /sd) =2.67, RMSEA=.072, GFI=.94 kabul edilebilir düzeyde uyuma, , CFI=.97, NFI=.96 ve SRMR=.03 iyi düzeyde uyuma karşılık gelmektedir. Uyum indekslerinin değerlendirilmesi Tablo 4'te gösterilmiştir.

Bu uyum indeks değerleri modelin uyumlu olduğunu göstermektedir. Elde edilen verilerin analizi sonucu ağırlıklandırılmış en küçük kareler (WLS) kestirim yöntemine göre hesaplanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda elde edilen path diyagramı Şekil 2'deki gibidir.

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul edilebilir	Elde Edilen Değerler	Değerlendirme
X ² /df	$0 \leq \chi^2 /sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 /sd \leq 3$	2,67	Kabul edilebilir
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$.072	Kabul edilebilir
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$.95	İyi uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$.94	Kabul edilebilir
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$.97	İyi uyum
SRMR	SRMR<.05	$.05 < SRMR \leq .08$.03	İyi uyum

Tablo 4. Ölçeğe İlişkin Uyum İndekslerinin Değerlendirilmesi



Şekil 2: Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Değerleri

Araştırmacıların modeli elde ettikten sonra ilk kontrol etmesi gereken t değerlerinin anlamlılık düzeyidir. Birincii düzey doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarına göre şekil 1’de de görüldüğü üzere madde yükleri .47 ile .88 arasında değiştiği gözlenmiştir. Faktörler arasındaki ilişkinin ise .92 olarak bulunmuştur T değerlerini açısından kritik değer üzerinde olan maddelerin yeterli olduğu söylenebilir. Bunun dışında her maddenin faktör yüklerinin incelenmesi gerekmektedir. Bütün maddelerin faktör yüklerinin en az 0.30 ve üzeri bir değere sahip olması gerekmektedir. Path diyagramı incelendiğinde tüm maddelerin faktör yüklerinin bu özelliği sağladığı görülmektedir. Sonuç olarak değerlerin olması gereken aralıkta olduğu bulunmuş ve ikinci düzey faktör analizini yapmaya uygun olduğu görülmüştür.

3.1.1.2. İkinci Düzey Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Ölçeğin çift faktörlü yapısının doğrulanması için ikinci düzey faktör analizi yapılmış ve yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Düzey	X ²	df	X ² /df	RMSEA	NFI	GFI	CFI	SRMR
1. Düzey	136,295	51	2,67	0,072	0.95	0.94	0.97	0.032

Tablo 4. İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndeksleri

Tablo incelendiğinde yine değerlerin gerekli aralıklarda olduğu tespit edilmiştir. Ki Kare (x²) değerinin 136,295, x²/df 2,67, RMSEA .072, NFI .95, GFI .97 olarak hesaplanmıştır.

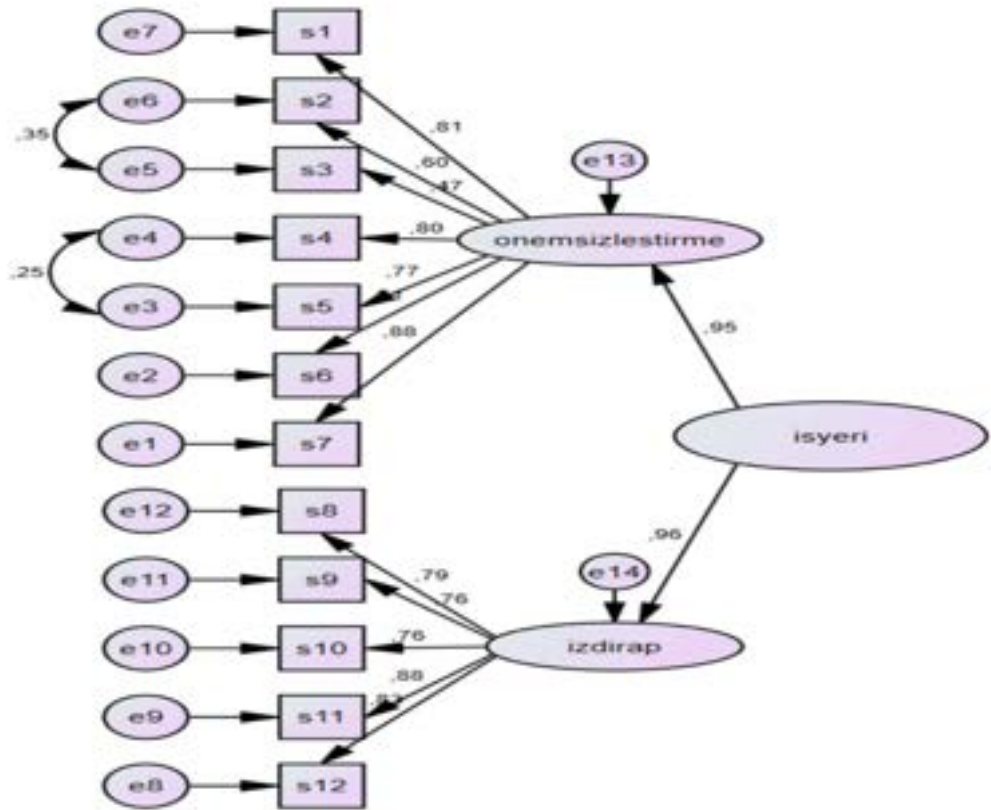
Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul edilebilir	Elde Edilen Değerler	Değerlendirme
X ² /df	0 ≤ χ ² /sd ≤ 2	2 ≤ χ ² /sd ≤ 3	2,67	Kabul edilebilir

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS 13-15 August 2024, Rome - Italy

RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$.072	Kabul edilebilir
NFI	$95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$.95	İyi uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$.94	Kabul edilebilir
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$.97	İyi uyum
SRMR	SRMR<.05	05<SRMR≤.08	.03	İyi uyum

Tablo 5. İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndekslerinin Değerlendirilmesi
Maddelere ilişkin faktör yüklerini hesaplandığı ikinci düzey faktör analizinin path diyagramı Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekilde de görüldüğü üzere her bir maddenin madde yükü 0.30’dan büyük olması yeterli düzeyde olduğunu gösterir. Sonuç olarak İş Yeri Manipülasyon Ölçeği’nin çift faktörlü yapısı ikinci düzey doğrulamalı faktör analizi (DFA) ile doğrulanmıştır.



Şekil 3. İş Yeri Manipülasyon Ölçeği’ne Ait İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Diyagramı

3.1.2. Ölçüt Geçerliliğine İlişkin Bulgular

İş Yeri Manipülasyon Ölçeği’nin ölçüte dayalı geçerliğini belirlemek için yapılan çalışmada 61 yetişkin bireye İş Yeri Manipülasyon Ölçeği ile Mobbing Ölçeği birlikte uygulanmıştır. Bu iki ölçekten elde edilen değerler arasındaki ilişki incelenmiştir. Ölçekler arasındaki Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısını gösteren bulgular Tablo 4’te verilmiştir. Tablodaki değerler incelendiğinde iki ölçek arasında pozitif yönlü orta düzeyde korelasyon ilişkisi bulunmuştur ($r=0,688$). Daha önce Türkiye’de yapılmış bir çalışma olan mobbing ölçeğinin geçerliliği kanıtlanmış olup iş yeri manipülasyon ölçeği ile benzer nitelikleri ölçtükları ortaya koyulmuştur. Mobbing ölçeğinin geçerli olduğu bilindiğinden bu ölçekte geçerliliği sağladığı korelasyon analizi ile ortaya koyulmaktadır.

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

13-15 August 2024, Rome - Italy

Değişkenler	r	
İş Yeri Manipülasyon Ölçeği	1	
Mobbing Ölçeği	,688**	1

Tablo 6. İş Yeri Manipülasyon Ölçeği ile Mobbing Ölçeği Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Sonuçları

3.2. İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

İş Yeri Manipülasyon Ölçeği'nin güvenilirliği ölçek ve ölçeğin alt boyutları arasındaki iç tutarlılık ve homojenliğin sağlanması için Cronbach Alfa İç Tutarlılık katsayısına ilişkin bulgular verilmiştir.

Faktörler ve Ölçek	Cronbach Alpha Değeri
1.faktör: Önemsizleştirme	,90
2.faktör: İzdırıp	,90
İş Yeri Manipülasyon Ölçeği	,94

Tablo 7. İş Yeri Manipülasyon Ölçeği ve Alt Boyutları İçin Cronbach Alpha Güvenirlik Değerleri

Ölçeğin güvenilirliği için iç tutarlılığı ve maddelerin homojenliği karşılayıp karşılamadığına bakılması gerekir. Bunun için de çalışmada Cronbach Alfa iç tutarlılık değeri hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. Değerin .70 ve üstü olması güvenirliliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bu bilgiler ışığında yapılan analiz incelendiğinde önemsizleştirme alt boyutu için .90, ızdırıp alt boyutu için .90 ve ölçeğin geneli için bakıldığında cronbach alfa değeri .94 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin alt boyutları ile ölçeğin geneli homojenlik bakımından uyumlu ve iç tutarlılığı karşıladığı söylenebilir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada Kukreja ve Pandey (2023) tarafından geliştirilen İş Yeri Gaslingting Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması sürecinde psikometrik özelliklerinin (geçerlilik ve güvenirlilik) analizi yapılmıştır.

Yapılan araştırmanın amacı iş yerinde manipülasyona uğramaya ait genel durumu ölçebilecek geçerlilik ve güvenirlilik bakımından doğruluğu test edilmiş bir ölçme aracı sunmaktır. Bu amaçla birlikte iş yerinde İş Yeri Manipülasyonuna uğrama durumunu belirlemek için "ızdırıp" ve "önemsizleştirme" olmak üzere 2 alt boyuttan oluşan 12 maddelik İş Yeri Manipülasyon Ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Konuyla ilgili olan alan yazını tarandığında manipülasyona uğrama ile ilgili genellikle ikili ilişkilerde yapılan çalışmalara rastlanmıştır. Ancak manipülasyona uğramayı sadece ikili ilişkilerde romantik ilişki bağlamında değerlendirmek yetersiz olacaktır. İş yerlerinde liderlerin bu tür davranışları zararlı lider davranışı olarak tanımlanmaktadır. Literatür tarandığında zararlı lider davranışlarının en başına ise mobbing gelmektedir. Mobbing, belirli bir kişiye yönelik sistematik, sürekli ve kasıtlı olarak psikolojik taciz, zorbalık veya kötü muamelede bulunulması anlamına gelir. Bu tür davranışlar, mağdurun iş performansını, psikolojik sağlığını ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkiler. Mobbing, sözlü taciz, izolasyon, işle ilgili taciz ve bazen fiziksel taciz şeklinde kendini gösterebilir. Leymann'ın tanımına göre mobbing, bir ya da daha fazla kişi tarafından diğer bir kişiye karşı düşmanca ve etik olmayan bir biçimde sistematik olarak yöneltilen her türlü kötü muameleyi içerir (Leymann, 1996). Gaslighting yani manipülasyon ise bir kişinin, bir başka kişiyi gerçeklik algısı konusunda sürekli ve sistematik olarak manipüle ederek, kendi zihinsel sağlığından şüphe etmesine neden olan bir psikolojik istismar biçimidir (Abramson, 2014). Bu noktada iki kavram arasında her ne kadar ortaklıklar söz konusu olsa da farklılık ortaya çıkmaktadır. Literatürde de bu farklılığı giderecek bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu noktada iş yerinde manipülasyona uğrama durumunu değerlendirecek bir ölçek uyarlama çalışması yapılmıştır.

Uyarlama sürecinde ölçek için gerekli izinlerin alınması hususuna dikkat edilmiştir. Gerekli izinler alındıktan sonra ölçek uyarlama aşamalarına uygun olarak çeviri, tekrar çeviri, pilot çalışma, gerçek uygulama ve analizlerin yapılması şeklinde süreçlerden geçilmiştir.

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

13-15 August 2024, Rome - Italy

Analizler kapsamında ölçeğin çift faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiş olup faktör yapısı analizle doğrulanmıştır. Yine ölçeğin geçerliliği için ölçüt geçerliliğine bakılmıştır. Bunun için Mobbing Ölçeği ile İş Yeri Manipülasyon Ölçeği arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu ilişkinin istatistiksel olarak manidar çıktığı bulunmuştur. Ölçeğin maddeler arası iç tutarlılık ve homojenliğini test etmek için Cronbach Alfa testi uygulanmıştır. Analizin sonucunda ölçeğin alt boyutları arasındaki cronbach Alfa değeri .90 bulunurken ölçeğin geneli .94 olduğu ortaya koyulmuştur. Bu bilgiler ışığında ölçeğin güvenilirlik parametresini mükemmel düzeyde güvenilirlik şeklinde sağladığı görülmektedir. Sonuç olarak bu çalışmada Kukreja ve Pandey (2023) tarafından geliştirilen İş Yeri Manipülasyon Ölçeği'nin Türkiye örnekleminde geçerlilik ve güvenilirlik gibi psikometrik özellikleri incelenmiş ve yapılan analizlerle ölçeğin Türkçe uyarlamasının geçerli ve güvenilir olduğu bulunmuştur.

KAYNAKÇA

- Abramson, K. (2014). Turning Up The Lights On Gaslighting. *Philosophical Perspectives*, 1-30.
- Akdeniz, B., & Cihan, H. (2024). Gaslighting ve Kişilerarası İlişkiler: Sistematik Derleme Çalışması. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 146-158.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2024). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chapaux-Morell, P., & Couderc, P. (2010). *İkili İlişkilerde Duygusal Manipülasyon*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Demirel, Y. (2020). GERÇEKLİK ALGISINI BOZMAYA YÖNELİK TEHLİKELİ BİR PSİKOLOJİK İSTİSMAR BİÇİMİ: GASLIGHTING. *Euroasia Journal Of Social Sciens & Humanities*, 8-15.
- Escartín, J., Monzan, L., Leong, F., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2017). A reduced form of the Workplace Bullying Scale – the EAPA-T-R: A useful instrument for daily diary and experience sampling studies. *Work&Stress*, 42-62.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2011). *How to Design and Evaluate Research in Education* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Hançer, M. (2003). Ölçeklerin Yazım Dilinden Başka Bir Dile Çevirileri Ve Kullanılan Değişik Yaklaşımlar. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 47-59.
- Harlos, K., Gulseren, D., O'Farrell, G., Josephson, W., Axelrod, L., Hinds, A., & Montanino, C. (2023). Gender and perceived organizational support as moderators in the relationship between role stressors and workplace bullying of targets. *Frontiers in Communication*, 1-19.
- Ijaz, M. F., Mui Hung Kee, D., & Anwar, A. (2022). Social Media Bullying in the Workplace and Its Impact on Work Engagement: A Case of Psychological Well-Being. *Information*, 6-12.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (15. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Klein, W., Li, S., & Wood, S. (2023). A qualitative analysis of gaslighting in romantic. *Personel Relationships*, 1316–1340.
- Kukreja, P., & Pandey, J. (2023). Workplace gaslighting: Conceptualization, development, and validation of a scale. *Frontiers in Psychology*, 1-10.
- Laleoğlu, A., & Özmete, E. (2013). Mobbing Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları*, 9-31.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Moody, K. (2019). *"#Gaslighting"*. Colorado, USA: Counseling And Family Therapy Scholarship.
- Oflaz, M., & Polat, E. (2023). İşyeri Zorbalığı ve İş Tatmininin İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırma Dergisi*, 258-280.
- Olweus, D. (1993). **Bullying at school: What we know and what we can do**. Oxford: Blackwell.

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

13-15 August 2024, Rome - Italy

- Power, J. L., Brotheridge, C. M., Blenkinsopp, J., Bowes-Sperry, L., Bozionelos, N., Buzády, Z., . . . Nnedumm, A. U. (2013). Acceptability of workplace bullying: A comparative study on six continents. *Journal of Business Research*, 374-380.
- Sodoma, K. A. (2022). Emotional Gaslighting and Affective Empathy. *International Journal of Philosophical Studies*, 320-338.
- Spear, A. D. (2018). Gaslighting, Confabulation, and Epistemic Innocence. *Topoi*, 229-241.
- Stark, C. A. (2019). Gaslighting, Misogyny, and Psychological Oppression. *Oxford Academic*, 221–235.
- Wikipedia. (tarih yok). www.wikipedia.org adresinden alınmıştır
- Yılmaz, H. (2018). İnsan İlişkilerinde Manipülasyon Ölçeği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 450-467.

EK-1

İŞ YERİ GASLIGHTING ÖLÇEĞİ

Son altı ay içinde iş yerinde bu deneyimleri ne sıklıkla yaşadınız? 1 (asla) ve 5 (her zaman) olacak şekilde puanlayınız.

MADDELER	1	2	3	4	5
1. Yöneticiniz hatayı size yüklemek için konuyu saptırdı.					
2. Yöneticiniz size bazı şeyleri hayal ettiğinizi/uydurduğunuzu söyledi.					
3. Yöneticiniz aşağılayıcı yorumların ardından size ödüllendirdi					
4. Yöneticinizin sözleriyle eylemleri birbirini tutmadı.					
5. Yöneticiniz daha önce verdiği sözleri inkar etti.					
6. Yöneticiniz şikayetlerinizi önemsizleştirdi.					
7. Yöneticiniz söylediğiniz bazı şeyleri çarpıttı/yanlış aktardı.					
8. Yöneticinizin üzerinizde gereksiz bir kontrolü vardı.					
9. Yöneticiniz sizi, kendinizin en kötü eleştirmeni haline getirdi.					
10. Yöneticiniz alacağınız kararların çoğunda sizi, kendisine bağımlı hale getirdi.					
11. Yöneticiniz yüzünden iş yerinde duygusal olarak tükenmiş hissettiniz.					
12. Yöneticiniz size bir tatlı davranırken başka bir anda çok kötü davrandı.					

6. INTERNATIONAL MEDITERRANEAN CONGRESS

13-15 August 2024, Rome - Italy

TÜRKİYE'DE GIDA ENFLASYONU VE SEÇİLMİŞ SEBZELERDE FİYAT DALGALANMALARININ İNCELENMESİ EXAMINING FOOD INFLATION AND PRICE FLUCTUATIONS IN SELECTED VEGETABLES IN TÜRKİYE

Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe SARIOĞLU

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Hatay, Türkiye.

Doç. Dr. Ahmet Duran ÇELİK

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Hatay, Türkiye.

ÖZET

Gıda enflasyonu, bir ülkenin ekonomisinde önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Gıda fiyatlarındaki artış tüketicilerin hem satın alma gücünü hem de gelir seviyesinde eşitsizlik nedeniyle refah düzeyini etkilemektedir. Üreticiler için ise kar marjını azaltmakta, ürün fiyatındaki artış talebi azaltarak, pazarlama sorunlarına neden olabilmektedir. Gıda enflasyonu sadece üreticiyi ve tüketiciye etkilememekte, aynı zamanda ekonomik istikrarı da etkilemektedir. Bir ülkede istikrar ve refahın olması yabancı yatırım için güvenli ortam sunmakta ve ülkenin ekonomik büyümesine katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada, üretici fiyatları gıda enflasyonundan en fazla etkilenen domates, patlıcan ve ıspanak ürünlerinin üretimi, dış ticaret, üretici ve tüketici fiyatları ve pazarlama marjı 2014-2023 dönemi çerçevesinde incelenmiştir. Türkiye, dünyada domates ve ıspanak üretiminde 3. sırada, patlıcan üretiminde ise 4. Sırada yer almaktadır. Ürünlere ait pazarlama marjları hesaplanmış, üreticinin en fazla kazandığı ürün patlıcan, en az kazandığı ürün ise ıspanak sonucuna varılmıştır. Enflasyon sonucunda tüketicinin alım gücünün en fazla düştüğü ürün ise patlıcan olarak bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Enflasyon, domates, patlıcan, ıspanak ÜFE, TÜFE.

ABSTRACT

Food inflation is recognised as an important indicator in a country's economy. The increase in food prices affects both the purchasing power of consumers and their welfare level due to inequality in income level. For producers, it reduces the profit margin, and the increase in product prices may cause marketing problems by reducing demand. Food inflation not only affects producers and consumers, but also affects economic stability. Stability and prosperity in a country provide a safe environment for foreign investment and contribute to the economic growth of the country. In this study, the production, foreign trade, producer and consumer prices and marketing margin of tomato, aubergine and spinach products, whose producer prices are most affected by food inflation, are analysed for the period 2014-2023. Turkey ranks 3rd in tomato and spinach production and 4th in aubergine production in the world. The marketing margins of the products were calculated and it was concluded that aubergine is the most profitable product for the producer and spinach is the least profitable product. As a result of inflation, the product with the highest decrease in the purchasing power of the consumer was found to be aubergine.

Keywords: Inflation, parsley, zucchini, green onion, PPI, CPI

GİRİŞ

Enflasyon, 'mal ve hizmet fiyatlarının genel seviyesinde yaşanan sürekli artış olarak tanımlanmaktadır' (MB, 2013). Bir veya daha fazla üründe veya hizmette yaşanan fiyat artışı enflasyon olarak tanımlanmamaktadır. Fiyat artışının, enflasyon olarak adlandırılabilmesi için yıl içerisinde tüketicinin kullandığı tüm mal ve hizmetlerde yaşanmasıdır. Yıl içerisinde yaşanan sürekli fiyat artışları, gelire aynı oranda yansımadağı takdirde arz-talep dengesinin bozulmasına yol açmaktadır. Bu ülke ekonomisini olumsuz yönde etkileyen makro bir göstergedir. Ekonomik büyümeyi, işgücü piyasasını ve gelir