



İŞ HAYATINDA MİKROAGRESYON: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Gülnaz KILIÇ ÖZKAYNAR*

Araştırma Makalesi

ÖZ

Mikroagresyon, çoğu zaman fark edilmeyen ancak çalışanların psikolojik iyi oluşunu, aidiyet duygusunu, örgütsel bağlılığını ve performansını olumsuz etkileyebilen önemli bir faktördür. Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş hayatında maruz kaldıkları mikroagresyonları ölçmek üzere geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Bu doğrultuda öncelikle ilgili alan yazın taranarak 25 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Kapsam geçerliliği sürecinin ardından madde sayısı 18'e indirilmiştir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla hizmet sektöründe çalışan 328 kişiden elde edilen verilerle Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmış ve mikroagresyonun üç boyutlu (mikro saldırı, mikro hakaret, mikro geçersizleştirme) bir yapı içinde 10 maddelik nihai form oluşturulmuştur. Daha sonra 413 hizmet sektörü çalışanından toplanan verilerle Doğrulamalı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Cronbach's Alpha ve birleşik güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir sınırların üzerinde bulunması ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Geliştirilen İş Hayatında Mikroagresyon Ölçeği, ulusal alan yazında özellikle hizmet sektörü bağlamında mikroagresyonu nicel olarak ölçmeye yönelik ölçek eksikliğini gidermeye katkı sunmaktadır. Böylelikle ölçek hem mikroagresyonun örgütsel sonuçlarla ilişkisinin incelenmesi için bir temel oluşturmakta hem de hizmet sektöründeki insan kaynakları yöneticilerine çalışma ortamlarını değerlendirme ve kapsayıcı örgüt kültürü oluşturma süreçlerinde kullanılabilecek bir araç sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mikroagresyon, Örgüt Kültürü, Ölçek Geliştirme, İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Hayatı

Yasal İzinler: Bu araştırma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu'ndan alınan 29.08.2025 tarih ve 30 sayılı karar ile yürütülmüştür.

*Dr., Türasaş Genel Müdürlüğü, gulnazkic@gmail.com, ORCID:0000-0002-0002-4526

Makale Gönderim Tarihi: 22.10.2025

Makale Kabul Tarihi: 07.12.2025

DOI: 10.58635/ufuksbedergi.1808490

APA 7 formatında önerilen atıf: Kılıç Özkaynar, G. (2025). İş hayatında mikroagresyon: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(28), 29–46. <https://doi.org/10.58635/ufuksbedergi.1808490>

MICROAGGRESSION IN THE WORKPLACE: A SCALE DEVELOPMENT STUDY

Research Article

ABSTRACT

Microaggression is an important factor that often goes unnoticed but can negatively affect employees' psychological well-being, sense of belonging, organizational commitment, and performance. The aim of this study is to develop a valid and reliable scale to measure the microaggressions employees are exposed to in their work life. To this end, a pool of 25 items was first created by reviewing the relevant literature. Following the content validity process, the number of items was reduced to 18. To determine the factor structure of the scale, Exploratory Factor Analysis was performed using data obtained from 328 service sector employees, and a final 10-item form was created within a three-dimensional structure (micro-attack, micro-insult, micro-invalidation) of microaggression. Subsequently, Confirmatory Factor Analysis was performed using data collected from 413 service sector employees. Cronbach's Alpha and composite reliability coefficients were above acceptable limits, indicating high internal consistency of the scale. The developed Microaggression in the Workplace Scale contributes to addressing the lack of scales for quantitatively measuring microaggression, particularly in the context of the service sector, in the national literature. Thus, the scale both provides a basis for examining the relationship between microaggression and organizational outcomes and offers human resources managers in the service sector a tool that can be used in the processes of evaluating their work environments and creating an inclusive organizational culture.

Keywords: Microaggression, Organizational Culture, Scale Development, Human Resource Management, Work Life

Legal Permissions: This research was conducted with the decision numbered 30 and dated 29.08.2025, taken from the Ethics Committee of the Social Sciences Institute of Sivas Cumhuriyet University.

1. GİRİŞ

İş hayatında mikroagresyon çalışanların ırk, cinsiyet, etnik köken, dini inanç veya diğer özelliklerine dayalı olarak maruz kaldıkları, gündelik yaşamda genellikle fark edilmeyen ancak zamanla birikerek ciddi zararlara yol açan incitici eylemler olarak açıklanmaktadır (Sue ve Spanierman, 2020). Bu eylemler, açık ve doğrudan ayrımcılıktan farklı olarak çoğunlukla örtük ve kırıncı mesajlar içeren bir iletişim biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Mikroagresyonun iş yaşamındaki önemi, çalışanların psikolojik iyi oluşu, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans gibi örgütsel sonuçları doğrudan etkilemesinden kaynaklanmaktadır (Nadal vd., 2014). Yapılan araştırmalar, mikroagresyona maruz kalan çalışanlarda tükenmişlik, stres, kaygı, depresyon ve düşük benlik saygısı gibi olumsuz psikolojik sonuçların ortaya çıktığını göstermektedir. Ayrıca bu durum çalışanların kurumsal aidiyet hissini zedeleyerek işten ayrılma niyetini artırmakta ve örgütsel verimlilik kaybına neden olmaktadır (Özkaynar, 2025). Dolayısıyla mikroagresyonun iş yaşamında ölçülmesi ve anlaşılması örgütlerde sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulması açısından büyük önem taşımaktadır.

Hizmet sektörü, mal üretmeyen ancak insanların hayatını kolaylaştıran turizm, finans, eğitim, sağlık, ulaşım, iletişim ve eğlence gibi farklı alanlarda doğrudan fayda ve deneyim sağlayan ekonomik faaliyetlerin bütünüdür (Sakarya ve İpek, 2024). Bu sektörün doğasında yer alan yoğun insan etkileşimi, yüz yüze iletişim, müşteri ilişkileri ve hiyerarşik güç farklılıkları gibi faktörler mikroagresyonun hem çalışanlar arası hem de müşteri ilişkilerinde farklı biçimlerde tezahür etmesine zemin hazırlamaktadır (Deitch vd., 2003; Lewis vd., 2016). Yapılan araştırmalar çalışanların özellikle cinsiyet, etnik köken ve sosyo-ekonomik değişkenlerine çerçevesinde mikroagresyonlara sıklıkla maruz kaldıklarını göstermektedir. Nitekim hizmet sektörünün farklı kollarında görev yapan çalışanların iş yerinde mikroagresyon yaşadığına dikkat çeken çalışmalar alan yazında dikkat çekmektedir (Archuleta vd., 2024; Lim ve Im, 2023; Louis vd., 2016).

Türkiye bağlamında ise hizmet sektörü, toplam istihdamın yaklaşık %58'ini oluşturması ve farklı sosyo-kültürel geçmişlere sahip çalışanları bir araya getiren dinamik yapısı (TÜİK, 2025) sebebiyle mikroagresyonun incelenmesi için önemli bir araştırma alanı sunmaktadır. Bu nedenle hizmet sektöründe mikroagresyonun ölçülmesi, sektörel sorunların anlaşılması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesinin bir ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Ayrıca farklı sosyo-ekonomik, kültürel ve demografik özelliklere sahip bireyleri bir araya getiren heterojen sektörel yapı, mikroagresyonun farklı boyutlarda ortaya çıkma olasılığını artırmaktadır. Bunun yanında hizmet sektörü çalışanlarının hem örgüt içinde hem de müşterilerle sürekli etkileşim hâlinde olması mikroagresyon türlerinin çeşitli değişkenler kapsamında incelenebilmesine imkân tanımaktadır (DeCuir-Gunby ve Gunby, 2016).

Bu araştırmanın temel amacı Sue ve diğerlerinin (2007) kuramsal çerçevesi doğrultusunda iş yaşamında mikroagresyonu mikro saldırı, mikro hakaret ve mikro geçersizleştirme olmak üzere üç temel boyutta ölçebilen geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Alan yazın tarandığında geliştirilen ölçeklerin konunun sosyolojik bir boyutu olan ırkçılık perspektifinden ele aldığı görülmektedir (Huynh, 2012; Kanter vd., 2020; Keum vd., 2018; Mekawi ve Todd, 2018; Mercer vd., 2011; Nadal, 2011; Özmen vd., 2022; Torres-Harding vd., 2012; Williams vd., 2021). Bu sebeple mikroagresyonun iş hayatındaki düzeyini tespit edebilen bir ölçeğe ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Alan yazındaki bu boşluğun doldurulmasına katkı sunacak bir ölçek geliştirilmek istenilmiştir. Bu bağlamda hizmet sektöründe görev yapan çalışanlar ile yapılan pilot ve ana uygulama sonucunda iş hayatında mikroagresyon ölçeği geliştirilmiştir. Araştırmada, geliştirilen ölçeğin kuramsal modele uygun bir faktör yapısı sergileyip sergilemediğini ve psikometrik özelliklerinin kabul edilebilir düzeyde olup olmadığını

değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda geliştirilen bu ölçeğin mikroagresyon literatürüne katkı sunacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan bu ölçeğin işletme yöneticilerine ve insan kaynakları sorumlularına çalışma ortamındaki mikroagresyon düzeylerini değerlendirme, sorun alanlarını belirleme ve kapsayıcı kurumsal politikalar geliştirme süreçlerinde kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Mikroagresyon etimolojik olarak Yunanca kökenli "mikro" (küçük) ön eki ile Latince "aggressio" (saldırı) kökünden türeyen "agresyon" kelimesinin birleşiminden oluşmaktadır (Spencer, 2017). Kavram ilk kez psikiyatrist Pierce tarafından Amerika'da yaşayan Afrikalı öğrencilerin maruz kaldıkları dolaylı ve çoğu zaman kasıtsız ayrımcılık içeren davranışları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır (Pierce, 1974). Pierce, bu terimi seçerken açık ve doğrudan ayrımcılık içeren makroagresyon ile gündelik yaşamda sıklıkla tekrarlanan ancak bireysel düzeyde küçük ve önemsiz gibi görülen aşağılayıcı mesajlar arasındaki kavramsal ayrımı vurgulamayı amaçlamıştır (Sue, 2010). Bu davranışların yalnızca bireyi küçük ölçekte etkilemediği, zamanla birikerek önemli derecede zararlara yol açtığına dikkat çekilmektedir (Nadal, 2011). Sue ve diğerlerinin (2007) katkılarıyla kavram, yalnızca ırka dayalı değil cinsiyet, çalışma hayatı, engellilik gibi farklı toplumsal kimlik kategorilerini de içerecek biçimde genişletilmiştir (Özkaynar, 2025). Bu doğrultuda mikroagresyon kavramı psikoloji, sosyoloji ve eğitim bilimleri gibi çeşitli disiplinlerde yaygın biçimde kullanılmaya başlanmıştır.

Mikroagresyon bireylerin ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, dini inanç, yetenek veya engellilik durumu gibi kimlik özelliklerine dayalı olarak maruz kaldıkları, gündelik yaşamda sıklıkla fark edilmeyen, kısa süreli sözlü, davranışsal ya da çevresel nitelikteki incitici eylemler olarak tanımlanmaktadır (Sue vd., 2007). Bu eylemler, faileri tarafından her zaman bilinçli veya kötü niyetli bir şekilde gerçekleştirilirse de hedef olan kişiler üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Williams vd., 2021). Literatürde mikroagresyon, açık ve doğrudan ayrımcılıktan farklı olarak çoğunlukla iyi niyet izlenimi altında sunulan, ancak örtük ve çelişkili mesajlar içeren bir iletişim biçimi olarak ele alınmaktadır (Kilaberia vd., 2024). Bu tür davranışlar bireylerin ait oldukları sosyal gruba yönelik olumsuz kanaatleri veya önyargılı tutumlarını pekiştirerek onların aidiyet hissini ve saygınlık algısını zedelemektedir (Grass vd., 2024). İş yaşamı bağlamında mikroagresyon, çalışanların performansını, psikolojik iyi oluşunu ve kurumsal bağlılığını olumsuz yönde etkileyen önemli bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Desai vd., 2023; Özkaynar, 2025).

Sue ve diğerlerinin (2007) gerçekleştirdiği çalışmada mikroagresyonlar, mikro saldırılar, mikro hakaretler ve mikro geçersizleştirme olmak üzere üç temel grup altında sınıflandırılmaktadır. Bu üçlü sınıflandırma, söz konusu olgunun çeşitli şekilde ortaya çıkma biçimlerinin sistematik analizini mümkün kılmaktadır (Eschmann vd., 2020). Mikro saldırılar, bireylere yönelik olarak bilinçli ve kasıtlı bir şekilde yöneltilen, ırkçı, cinsiyetçi veya homofobik nitelikteki söylemsel veya davranışsal müdahaleleri ifade etmektedir (Barber vd., 2020). Bu tür iletişimsel davranışlar, hedef alınan bireyin mensup olduğu sosyal kategoriye atfen açık bir olumsuzluk veya düşmanlık içeriği taşımaktadır. Örneğin işyeri ortamında bir kadın çalışana yönelik olarak "Sizin gibi kadınlar liderlik yapabilir mi?" şeklindeki sorgulamalar ya da azınlık mensubu bir çalışana karşı "Sizin geldiğiniz yerden böyle işler yapılır mı?" türündeki ifadeler bu kategoriye tekabül etmektedir (Sue ve Spanierman, 2020).

Mikro hakaretler ise hedef kişinin kimliğini ve grup üyeliğini tartışmalı hale getiren, genellikle farkında olmaksızın ortaya konan sözel veya sözel olmayan mesajları temsil etmektedir (Osman vd., 2024). Bu kategoriye, çoğunluk grubu üyeleri tarafından azınlık mensuplarına yöneltilen, "İlk defa göçmen kökenli birinin bu pozisyonda başarılı olduğunu görüyorum" veya "Sizin

kültürünüzde de bu denli profesyonel insanlar mevcut mu?" gibi ifadeleri örnek vermek mümkündür (Nadal vd., 2015). Bu tür mesajlar, ilgili grubun normatif olmayan statüsüne ve mesleki başarıya dair olumsuz davranışlara ilişkin örtük anlamlandırmalar barındırdığından, mikro hakaretler kategorisine dahil edilmektedir. Mikro geçersizleştirmeler, azınlık gruplarının öznel deneyimlerini, duygusal yaşantılarını ve zihinsel yapılarını değersizleştiren, hükümsüz veya görünmez kılan ifadeler olarak tanımlanmaktadır (Henden ve Gümüşeli, 2023). İş yerlerinde, bir çalışanın ayrımcılık ya da ırk temelli olumsuz davranışlardan bahsettiğinde, çoğunluk grup tarafından "Durumu çok abartıyorsunuz, buradaki herkes adil muamele görüyor" şeklindeki yanıtlar verilmesi gibi açıklamalar yoluyla bireysel düşüncelerin göz ardı edilmesi ve bu davranışların normalleştirilmesi, mikro geçersizleştirme grubuna dahil edilmektedir (Özkaynar, 2025).

Mikroagresyon konusundaki alan yazın, kavramın kuramsal temellerini farklı sosyo-ekonomik bağlamlardaki tezahürlerini ve bireyler üzerindeki psikolojik yansımalarını inceleme imkânı sunmaktadır. Bu alandaki araştırmalar için referans bir çerçeve sunan Sue ve diğerlerinin (2007) geliştirdiği mikroagresyon sınıflandırması, temel bir bilimsel dayanak teşkil etmektedir. Elde edilen bulgularla, özellikle iş yaşamı ve eğitim kurumları gibi sosyal ortamlarda (Ünal, 2024), mikroagresyonların belirgin gruplar, etnik azınlıklar (Güleç ve Özden, 2019; Williams, 2019) ve kadınlar nezdinde yaygın bir şekilde yer aldığını göstermektedir (Autin vd., 2022; Capodilupo vd., 2010;). Söz konusu bu davranışların, bireylerde kaygı, depresyon ve düşük benlik saygısı gibi çeşitli olumsuz psikolojik sonuçları tetiklediği tespit edilmiştir (MacIntosh vd., 2022). İlgili çalışmalar, mikroagresyonun açık ayrımcılığa kıyasla daha örtük, yaygın ve dolaylı biçimlerde tezahür ettiğinin altını çizmektedir. Yapılan çalışmalar bu olgunun görünürlüğünü artırma ve toplumsal bilinç düzeyini yükseltme açısından önemli katkılar sağlamaktadır (Henden ve Gümüşeli, 2023; Lui vd., 2022; Özkaynar, 2025; Sue vd., 2007; Williams vd., 2021).

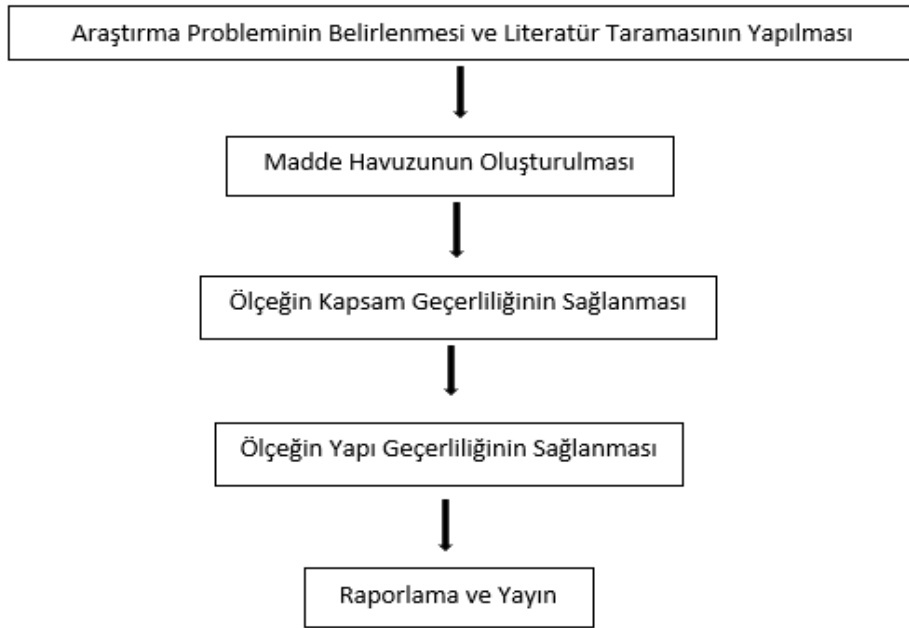
Alan yazındaki çalışmaların metodolojik yaklaşımları çeşitlilik arz etmekle birlikte, ağırlıklı olarak nitel araştırma yöntemleri öne çıkmaktadır (Sue vd., 2007). Nitel araştırmalar, bireylerin mikroagresyon deneyimlerini derinlemesine inceleyerek bu olgunun algılanış biçimlerini, maruz kalanların yaşadığı karmaşık duygusal ve bilişsel süreçleri anlamamıza katkı sağlamaktadır (Adedeji vd., 2023; Kohli ve Solórzano, 2012). Diğer taraftan nicel yaklaşımlar çerçevesinde, mikroagresyonun yaygınlığını ve etkilerini ölçmek amacıyla ırkçılık üzerine ölçekler geliştirilmiş ya da mevcut ölçekler belirli bağlamlara uyarlanmıştır (Huynh, 2012; Kanter vd., 2020; Keum vd., 2018; Mekawi ve Todd, 2018; Mercer vd., 2011; Nadal, 2011; Özmen vd., 2022; Ong vd., 2013; Torres-Harding vd., 2012; Williams vd., 2021). Geliştirilen ölçekler dikkatle incelendiğinde çoğunlukta Nadal'ın (2011) çalışmasının temel kaynak olarak alındığı anlaşılmaktadır. Nadal'ın çalışmasında ise "İrkim nedeniyle fakir olduğumu varsayıldı, bana ırk ayrımı yapmadıklarını söylediler, ırkım nedeniyle benimle göz teması kurmaktan kaçındı, bir işveren veya iş arkadaşım ırkım nedeniyle bana karşı dostça davranmadı" gibi ifadeler yer almaktadır. Geliştirilen ölçeklerde mikroagresyonun genellikle "ırkçılık" çerçevesinde ele alınması konunun farklı faktörler bağlamında incelenmesi gerektiğini ve alan yazındaki boşluğu göstermektedir. Nitekim mikroagresyonun yalnızca bireysel düzeyde ortaya çıkan bir sorun olmadığını aynı zamanda kurumsal ve kültürel alanda varlığını sürdüren eşitsizliklerin bir yansıması olduğuna dikkat çekilmektedir (Salari vd., 2024; Sudol vd., 2021). Bu eleştirel bakış açısı mikroagresyonun yalnızca bireysel davranışlara müdahalelerle sınırlı kalmaması gerektiğini, kurumsal yapıların ve toplumsal düzenin dönüştürülmesini hedefleyen bütüncül stratejilerle ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Mikroagresyonun iş yaşamında incelenmesi, çalışanların psikolojik iyi oluşu, aidiyet duygusu, örgütsel bağlılık ve performans gibi temel örgütsel sonuçları etkileyen görünmez ancak

birikimli süreçlerin anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Alan yazın, niteliksel olarak küçük görünen bu davranışların uzun vadede tükenmişlik, stres ve sosyal dışlanma algısı gibi olumsuz sonuçlara yol açabildiğini göstermektedir (Nadal, 2011). Bu çalışmada örneklem olarak hizmet sektörünün tercih edilmesi, sektörün yoğun insan etkileşimi barındıran yapısı nedeniyle mikroagresyonun ortaya çıkma olasılığının daha yüksek olabileceğini düşündürmektedir. Hizmet sektörünün doğasında yer alan yüz yüze iletişim, müşteri ilişkileri ve pozisyonlar arası güç farklılıkları (Hatipoğlu ve Aksoy, 2021), mikroagresyonun hem çalışanlar arası hem de müşteri ilişkilerinde farklı biçimlerde ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle iş ortamında mikroagresyonun varlığını ve türünü belirlemek hem kuramsal tartışmaların derinleşmesine hem de örgütlerin kapsayıcı çalışma ortamları oluşturmalarına katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla geliştirilen bu ölçek, söz konusu olgunun bütüncül olarak ele alınmasına imkân tanıyarak alan yazına önemli bir katkı sunmaktadır. Diğer taraftan insan kaynakları yönetimi ve örgütsel süreçlerin iyileştirilmesine yönelik fayda sağlayacağı da düşünülmektedir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada iş hayatında mikroagresyon türlerini belirlemek için bir ölçek geliştirme süreci benimsenmiştir. Bu süreçte detaylı bir literatür taraması yapılarak ve DeVellis'in (2012) ölçek geliştirme aşamalarından da faydalanılarak aşağıdaki süreç izlenmiştir.



Şekil 1. Ölçek Geliştirme Süreç Modeli

3.1. Ölçek Sorularının Oluşturulması ve Kapsam Geçerliliğinin Değerlendirilmesi

Araştırmada geliştirilen iş hayatında mikroagresyon ölçeği için ulusal ve uluslararası alan yazında yer alan çalışmalar incelenmiştir. Mikroagresyon alanında daha önce yapılmış çalışmalarda yer alan soru maddelerinden de yararlanılmıştır (Henden ve Gümüşeli, 2023; Nadal vd., 2015; Özkaynar, 2025; Sue vd., 2007). Bu süreçte mikroagresyonun üç alt boyutu (mikro saldırı, mikro hakaret ve mikro geçersizleştirme) için 25 maddeden oluşan bir soru havuzu oluşturulmuştur. Alanında uzman 8 bilim insanından soruları değerlendirmesi rica edilmiştir. Uzmanlardan bu aşamada ölçek maddelerinin anlaşılabilirliğini ve istenilen yanıtları elde etmedeki uygunluğunu incelenmeleri istenilmiştir. Her bir maddenin ölçeğe uygunluğunu

belirlemek amacıyla (Polit vd., 2007; Yeşilyurt ve Çapraz, 2018), uzmanlardan her ifadeyi “Kesinlikle Uygun Değil (1)” ve “Kesinlikle Uygun (5)” olmak üzere 5 dereceli puan sistemiyle değerlendirmeleri gerektiği belirtilmiştir. Sorular kavram uygunluğu ve anlam bütünlüğü açısından değerlendirilmiştir. Kapsam geçerliliği için yapılan bu değerlendirme sonucunda 7 madde ölçekten çıkarılmış ve ölçekte 18 madde kalmıştır.

Tablo 1. Kapsam Geçerliliği Değerlendirme Verileri

Uzmanlar ve Unvanları	Ortalama Puan (\bar{x})	Uzmanlar ve Unvanları	Ortalama Puan (\bar{x})
U1 (Doç. Dr.)	4,68	U5 (Dr. Öğrt. Üy.)	4,22
U2 (Dr. Öğrt. Üy.)	4,41	U6 (Prof. Dr.)	4,79
U3 (Dr. Öğrt. Üy.)	4,74	U7 (Doç. Dr.)	4,65
U4 (Prof. Dr.)	4,83	U8 (Dr. Öğrt. Üy.)	4,48

Uzman değerlendirmelerine ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde, tüm uzmanların 4,22 ile 4,83 arasında yüksek puanlar verdiği görülmektedir. Bu durum, ölçek maddelerinin genel olarak yüksek düzeyde uygun bulunduğunu ve içerik açısından güçlü bir tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

3.2. Ölçeğin Dil Geçerliliğinin Sağlanması

Ölçeğin dil geçerliliğini sağlamak amacıyla Türkçe Öğretmenliği ve Türk Dili ve Edebiyatı alanında görev yapan 2 uzman öğretmenden soruları incelemeleri istenilmiştir. Bu süreçte sorular dil bilgisi, anlam bütünlüğü ve ifade açıklığı açısından incelenmiştir. Böylelikle olası anlam kaymalarını önlemek ve hedef kitle tarafından kolay anlaşılabilir ifadeler oluşturmak amacıyla gerekli dil düzenlemeleri yapılmıştır.

3.3. Çalışmanın Etik Boyutu

Çalışmanın veri toplama aracını uygulamadan önce Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Değerlendirme Kurulu'nun 12.08.2025 tarihli ve 07/22 sayılı kararı ile (E-27226719-050.01.04-108396) etik olarak onaylanmıştır. Ölçek sorularının ilk uygulaması 20 Ağustos-6 Eylül tarihleri arasında, ikinci uygulaması ise 14 Eylül-7 Ekim tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Anket uygulamaları sırasında katılımcılardan kimlik bilgisi talep edilmemiş, yanıtların gizli tutulacağı ve yalnızca bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilmiştir. Katılımcılara, cevapların doğru veya yanlış olarak değerlendirilmediği, soruları dürüst ve içtenlikle yanıtlamalarının araştırmanın amacına önemli katkı sağlayacağı ifade edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Aracı ve Uygulama Yapılan Örneklem Grupları

Uzmanların değerlendirmesi sonucu elde edilen 18 madde ile 5'li likert tipi anket formu oluşturulmuş ve veriler online olarak toplanmıştır. Araştırmada online anket platformunun teknik özellikleri kullanılarak tüm sorular zorunlu yanıt gerektiren şekilde ayarlanmıştır. Bu sayede eksik veya tamamlanmamış anket formlarının sisteme kaydedilmesi engellenmiş, yalnızca tüm soruları eksiksiz yanıtlayan katılımcıların verileri veri setine dahil edilmiştir. Dolayısıyla veri temizleme sürecinde değerlendirme dışı bırakılan herhangi bir veri bulunmamaktadır. Hizmet sektöründe görev yapan çalışanların hem iç hem de dış müşteriler ile yoğun iletişim halinde olması nedeniyle mikroagresyonun daha yaygın olabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple araştırmanın örnekleminde hizmet sektörü tercih edilmiştir. Hizmet sektörü çalışanlarına ulaşmada zaman ve maliyet kısıtları göz önünde bulundurularak, gönüllü katılımcılara kolay erişim imkânı sağlayan kolayda örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Ölçek geliştirme sürecinde daha kapsamlı ve genellenebilir nitelikteki sonuçlara ulaşabilmek için pilot uygulama yapılması önerilmektedir (Carpenter, 2017). Pilot

uygulamalarda örneklem yeterliliği konusunda farklı görüşler (Çarkıcı, 2020; Hair vd., 2013) bulunmakla birlikte Altunışık ve arkadaşlarının (2022) 300 kişi olması gerektiği görüşü benimsenmiştir. Bu çerçevede araştırmanın pilot uygulamasında 328 kişinin verileri ile açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. AFA analizi yapabilmek için SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. Bu aşamada 8 maddenin faktör yük değerleri istenilen düzeyde olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için ikinci bir uygulama yapılmıştır. DFA analizi için AMOS 20 paket programı kullanılmıştır. Ölçekte yer alan 10 soru hizmet sektörü çalışanlarına yöneltilmiştir. 413 hizmet sektörü çalışanından veri elde edilmiştir. Çalışmanın birinci (pilot) ve ikinci uygulamalarına katılan hizmet sektörü çalışanlarına ait demografik değişkenlere ait veriler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Verileri

Değişkenler		Birinci Uygulama (Pilot)		İkinci Uygulama	
		N	% (Yüzde)	N	% (Yüzde)
Cinsiyet	Kadın	130	39,63	171	41,40
	Erkek	198	60,37	242	58,60
	Toplam	328	100	413	100
Yaş	18-27	151	46,04	215	52,06
	28-46	104	31,71	113	27,36
	46 üstü	73	22,25	85	20,58
	Toplam	328	100	413	100
Eğitim Seviyesi	İlköğretim/Lise	168	51,22	248	60,05
	Myo/Lisans/Lisansüstü	160	48,78	165	39,95
	Toplam	328	100	413	100
Medeni Durum	Evli	186	56,71	265	64,16
	Bekar	142	43,29	148	35,84
	Toplam	328	100	413	100
Hizmet Süresi	0-5	133	40,55	194	46,97
	6-10	54	16,46	81	19,61
	11-15	96	29,27	76	18,41
	16 ve üzeri	45	13,72	62	15,01
	Toplam	328	100	413	100

Her iki örnekleme de erkek katılımcıların ve 18-27 yaş aralığındaki gençlerin çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca her iki grupta da evli katılımcıların ve 0-5 yıl hizmet süresine sahip çalışanların en büyük dilimi oluşturduğu görülmektedir. Bu da her iki örneklemin de genç ve yeni iş hayatına başlamış bir profilde yığılma gösterdiğini ortaya koymaktadır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, ölçek geliştirme sürecinde gerçekleştirilen analizlere ilişkin bulgular sunulmuştur. Bu kapsamda öncelikle yapı geçerliği kanıtları olarak AFA ve DFA sonuçları ile güvenilirlik analizi bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Çalışmanın Güvenirlik ve Örneklem Yeterliliği Verileri

Geçerlilik ve güvenilirlik, ölçme aracının kalitesini belirleyen temel unsurlardır. Bir araştırma sürecinde, bir ölçme aracının teorik olarak öngörülen yapıyı doğru bir şekilde ölçtüğünü (geçerlilik) belirleyebilmek için öncelikle tutarlı ve kararlı ölçümler yapması (güvenirlik)

gerekmektedir (Hair vd., 2013). Güvenirlik, geçerliliğin sağlanması için gerekli bir koşul olup bir ölçme aracının geçerli olabilmesi için öncelikle bu koşulu taşımasına ihtiyaç bulunmaktadır (Başol, 2024). Güvenirlik katsayısı, araştırmalarda 0,00 ile 1,00 aralığında değerler almakta olup ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilir sayılabilmesi için literatürde sıklıkla asgari olarak 0,70 değerine ulaşması gerekliliği vurgulanmaktadır (DeVellis, 2012). Bu bağlamda İş Hayatında Mikroagresyon Ölçeği'nin güvenirliliği, iç tutarlılık katsayıları ile birleşik güvenirlilik katsayılarının hesaplanması suretiyle değerlendirilmiştir.

Örneklem verilerinin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi değerleri incelenmiştir. Literatürde, KMO değerinin 0,90 ve üzeri olması (Karagöz ve Bardakçı, 2020) veri setinin faktör analizi için mükemmel düzeyde yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca değişkenler arasındaki korelasyonun varlığını test eden Bartlett Küresellik Testi'nin p değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olması, elde edilen verilerin hem faktör analizine uygunluğu hem de çok değişkenli normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir (Altunışık vd., 2022).

Tablo 3. Araştırma Verilerinin Güvenirlik ve Örneklem Yeterliliği Analizleri

Faktörler	Birinci Uygulama (Pilot)			İkinci Uygulama		
	N	Güvenirlik Katsayısı (C. Alpha)	Birleşik Güvenirlik Katsayısı (CR)	N	Güvenirlik Katsayısı (C. Alpha)	Birleşik Güvenirlik Katsayısı (CR)
Mikro Saldırı	6	0,831	0,821	4	0,847	0,851
Mikro Hakaret	6	0,806	0,832	3	0,881	0,898
Mikro	6	0,817	0,823	3	0,875	0,879
Geçersizleştirme						
Ölçek Toplam	18	0,864	0,876	10	0,860	0,889
Örneklem Büyüklüğü		328			413	
Örneklem Yeterliliği		Birinci Uygulama		İkinci Uygulama		
KMO		0,898			0,901	
Bartlett's Test (Sig.)		0,000			0,000	

Her iki uygulamadaki güvenirlilik ve faktör analizi uygunluk verileri incelendiğinde tüm faktörlerin Cronbach's Alpha ve Birleşik Güvenirlik (CR) değerlerinin istenilen düzeyde olduğu görülmektedir. KMO değerleri ve Bartlett testleri değer sonuçları her iki uygulama verilerinin de faktör analizi için mükemmel düzeyde uygun olduğunu göstermektedir.

4.2. Yapı Geçerliliği Analizleri

Araştırmada ölçeğin yapı geçerliğinin sınanması için faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili birden fazla sayıda değişkeni kavramsal olarak anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler altında toplamayı sağlayan çok değişkenli bir istatistiksel yöntemdir (Tabachnik ve Fidel, 2013). Bu doğrultuda öncelikle ilk uygulama sonucu elde edilen verilerle açıklayıcı faktör analizi (AFA) aracılığıyla ölçeğin altında yatan faktör yapısı ortaya çıkarılmıştır. Sonrasında belirlenen bu yapının model-veri uyumunu test etmek amacıyla ikinci uygulama sonucu elde edilen verilerle doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

4.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), bir ölçme aracındaki maddelerin altında yatan faktör yapısını keşfetmek ve maddelerin bu faktörlerle ilişkilerini belirlemek amacıyla kullanılan istatistiksel bir tekniktir (Coşkun vd., 2015). Bu analizde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktörlerin ortaya çıkarılması ve belirli bir faktör altında toplanan ifadelerin, kuramsal yapıyı temsil edip etmediğinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır (Karagöz ve Bardakçı, 2020). Ayrıca ölçek maddelerinin toplam varyansın ne kadarını açıkladığı, bir boyut altında yer alan maddelerden hangilerinin korunacağı ya da çıkarılacağı ve faktör boyutların nasıl isimlendirileceği gibi konulara da kararlar verilir (DeVellis, 2012).

Literatürde, açıklayıcı faktör analizinde açıklanan toplam varyans değerinin %50 ve üzerinde olması faktör yapısının güçlü ve önemli bir ölçütü olduğu vurgulanmaktadır (Kline, 2014). Bu bağlamda mevcut çalışmada elde edilen %69,852'lik açıklanan varyans değeri, faktör yapısının güçlü ve kabul edilebilir bir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. AFA Sonucunda Maddelerin Faktör Gruplanması

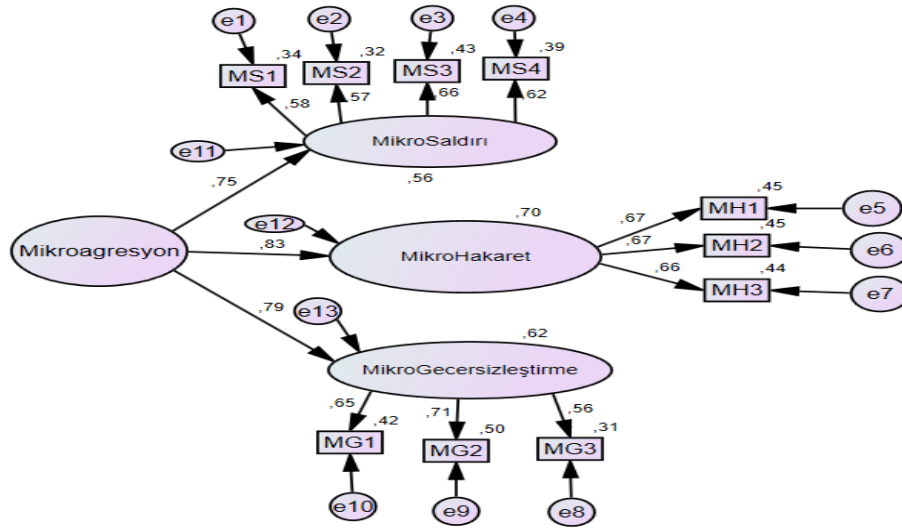
Maddeler	Faktörler		
	Mikro Saldırı (MS)	Mikro Hakaret (MH)	Mikro Geçersizleştirme (MG)
MS1.İş yerinde çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığı yapıyor.	0,695		
MS3.İş yerinde çalışanlar kişilik özellikleri nedeniyle dışlanıyor.	0,761		
MS5.İş yerinde çalışanlara unvanlarına göre değer veriliyor.	0,672		
MS6.İş yerinde çalışanlar belirli gruplar tarafından dışlanıyor.	0,626		
MH3.İş yerinde çalışanların başarıları sıklıkla küçümseniyor.		0,722	
MH4.İş yerinde çalışanların fikirleri sıklıkla küçümseniyor.		0,750	
MH6.İş yerinde çalışanlar dış görünüşleri nedeniyle küçümseniyor.		0,729	
MG1.İş yerinde çalışanların kariyer planları görmezlikten geliniyor.			0,817
MG4.İş yerinde çalışanların yaşadıkları sorunlar ciddiye alınmıyor.			0,755
MG5.İş yerinde çalışanların talep ve istekleri görmezlikten geliniyor.			0,601
Açıklanan Varyans %	26,241	22,743	20,868
Kümülatif Varyans %		69,852	

Faktör analizi sürecinde faktör yapısının netleştirilmesi amacıyla, öncelikle faktör yükleri 0,30'un altında olan maddelerin ölçekten çıkarılması önerilmektedir (Tabachnik ve Fidel, 2013). Diğer taraftan daha hassas bir kriter olarak faktör yükü 0,50'nin altında kalan maddelerin de ölçekten çıkarılması tavsiye edilmektedir (Çarkıcı, 2020). Bu eleme işlemi sürecinde öncelikle faktör yükü 0,30'un altında olan (MS2, MH2, MH5 ve MG3) maddeler sırasıyla ölçekten çıkarılmıştır. Ardından 0,50'nin altında faktör yüküne sahip (MH1, MS4 ve MG6) maddeler ölçekten çıkarılmıştır. MG2 maddesi ise binişik madde (Başol, 2024) olduğu için

ölçekten çıkarılmıştır. Nitelikim AFA analizi sürecinde ölçekten toplam 8 madde çıkarılmış ve nihayetinde 10 maddeden oluşan İş Hayatında Mikroagresyon Ölçeği elde edilmiştir.

4.2.2.Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), verilerin önceden belirlenmiş teorik bir modelle ne ölçüde örtüştüğünü test etmeyi amaçlayan bir tekniktir (Şeşen ve Meydan, 2011). Bu analiz, araştırmacılara bir ölçme aracının yapı geçerliliğini test etme ve gözlenen değişkenler ile gizil yapılar arasındaki ilişkileri modelleme imkânı sunmaktadır (Hair vd., 2013). Mevcut çalışmada, bu analiz AMOS 20 istatistik paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede oluşturulan araştırma verilerine ait model Şekil 2 yer almaktadır.



Şekil 2. DFA Sonucuna Ait Ölçek Modeli

DFA sonucuna göre oluşturulan İş Hayatında Mikroagresyon Ölçeğinin 3 boyut (mikro saldırı, mikro hakaret ve mikro geçersizleştirme) ve 10 maddeden oluşan yapısı yer almaktadır. Modelde standardize edilmiş yük değerleri genel olarak 0.56 ile 0.83 arasında değişmekte olup, bu değerler yapı geçerliliği açısından oldukça yeterli düzeydedir (Hair vd., 2013). Mikroagresyonun alt boyutları üzerindeki etkileri (0.56–0.83 aralığında) güçlü düzeyde olup, kuramsal olarak beklenen yönü doğrulamaktadır. Ayrıca hata varyanslarının düşük olması, ölçüm modelinin güvenilirliğini desteklemektedir (Karagöz ve Bardakçı, 2020). Sonuç olarak araştırma modeli, mikroagresyonun çok boyutlu bir yapı olduğunu; mikro saldırı, mikro hakaret ve mikro geçersizleştirmenin bu yapının anlamlı bileşenleri olarak işlev gördüğünü göstermektedir.

Uyum indeksleri, bir ölçme modelinin teorik olarak öngörülen yapısının ampirik verilerle ne denli uyumlu olduğunu değerlendirmek amacıyla kullanılan istatistiksel ölçütlerdir. Brown (2015)'e göre bu indeksler bir ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin kanıt sunarak, modelin genel veri uyumunu ve maddelerin ilgili gizil yapıyı ne düzeyde temsil ettiğini belirlemeye hizmet etmektedir.

Tablo 5: Ölçek Maddelerinin Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uygulama DFA
p	p<0,05	-	0,000
CMIN/DF	≤ 3	≤5	1,603

RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,044
GFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,80$	0,959
AGFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,80$	0,905
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,85$	0,972
TLI	$\geq 0,95$	$\geq 0,80$	0,960

Not. Uyum indeksleri aralık değerleri için Hoşgör'ün (2019) çalışmasından faydalanılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre tüm uyum indeksleri mükemmel uyum sınırları içerisinde yer almakta ve modelin doğrulayıcı faktör analizinde güçlü bir yapısal geçerlilik sergilediğini göstermektedir. Bu da ölçüm modelinin veriye uygun olduğunu ve kuramsal yapının doğrulandığını ortaya koymaktadır.

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada, iş yaşamında mikroagresyon olgusunu ölçmek amacıyla geliştirilen ölçeğin psikometrik özellikleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları, Sue ve diğerlerinin (2007) önerdiği üç boyutlu kuramsal modelin (mikro saldırı, mikro hakaret ve mikro geçersizleştirme) Türkiye'deki iş yaşamı bağlamında da geçerli olduğunu doğrulamaktadır. Bu bulgu, mikroagresyonun evrensel bir olgu olduğuna ve farklı kültürel bağlamlarda benzer yapısal özellikler sergilediğine işaret etmektedir (Nadal vd., 2014; Torres-Harding vd., 2012).

Mikroagresyon araştırmalarının büyük çoğunluğunda hizmet sektörünün içerisinde değerlendirilen eğitim ve sağlık sektörlerine odaklanmıştır (Sue vd., 2007; Torino vd., 2019). Nitekim hizmet sektörü, yoğun insan etkileşimi, duygusal emek gereksinimleri ve çeşitli güç dinamikleri nedeniyle mikroagresyonun yüksek oranda yaşandığı bir alan olarak dikkat çekmektedir (Grandey vd., 2004; Sliter vd., 2010). Bu çalışmanın bulguları, hizmet sektöründe çalışanların üç tür mikroagresyona da maruz kaldıklarını göstermektedir. Özellikle müşteri hizmetleri, konaklama ve yiyecek-içecek sektörlerinde çalışanların hem örgüt içinde hem de müşteriler tarafından mikroagresyona maruz kalabildiği bilinmektedir (Deery ve Jago, 2015; Jung ve Yoon, 2016). Bu bağlamda geliştirilen bu ölçek, mikroagresyon tespit edilmesi ve incelenmesine imkân sunmaktadır.

Araştırmanın teorik katkıları açısından bu çalışma Sue ve diğerlerinin (2007) mikroagresyon sınıflandırmasının iş yaşamı bağlamında geçerliliğini ampirik olarak desteklemektedir. Mikro saldırı, mikro hakaret ve mikro geçersizleştirme boyutlarının faktör analizi sonuçlarında net bir şekilde ayrışması, bu üç boyutun kavramsal olarak farklı yapılar olduğunu doğrulamaktadır (Constantine, 2007; Nadal vd., 2014). Bu bulgu mikroagresyonun hem çok boyutlu hem de bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır (Rivera vd., 2010; Williams, 2020).

6. SONUÇ

Bu çalışma, iş yaşamında mikroagresyonu ölçmek için psikometrik açıdan güçlü, kültürel bağlama uygun ve pratik olarak kullanılabilir bir araç sunmaktadır. Geliştirilen İş Hayatında Mikroagresyon Ölçeği, Sue ve diğerlerinin (2007) kuramsal çerçevesine dayanan üç boyutlu yapısı (mikro saldırı, mikro hakaret ve mikro geçersizleştirme) ile mikroagresyonun çok boyutlu doğasını değerlendirme imkânı tanımaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, tüm psikometrik kriterlerin mükemmel düzeyde karşılandığını göstermiştir.

Araştırma bulguları, mikroagresyonun Türkiye'deki iş yaşamında önemli bir olgu olduğunu ve hizmet sektöründe de yaygın bir şekilde var olduğunu ortaya koymaktadır. Üç faktörlü yapının toplam varyansın %69,85'ini açıklaması, ölçeğin mikroagresyon kavramını önemli bir düzeyde

temsil ettiğini göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, tüm uyum indekslerinin uyum sınırları içerisinde yer aldığını göstererek modelin teorik yapıyla güçlü bir uyum sergilediğini kanıtlamaktadır. Güvenirlik analizlerinde ise Cronbach's Alpha katsayılarının hem genel ölçek hem de tüm alt boyutlar için 0,80'in üzerinde olması, ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın alan yazına iki temel katkısı bulunmaktadır. Birincisi, Türkçe dilinde iş yaşamına özgü mikroagresyon ölçeğini sunularak ulusal alan yazındaki metodolojik boşluğu doldurmaya katkı sunmaktadır. İkincisi ise Sue ve diğerlerinin (2007) kuramsal modelinin Türkiye bağlamında geçerliliğini ampirik olarak doğrularak mikroagresyonun kültürlerarası evrensel bir olgu olduğunu desteklemektedir.

Geliştirilen bu ölçek insan kaynakları sorumlularına ve işletme yöneticilerine çalışma ortamlarını objektif olarak değerlendirme imkânı sunmaktadır. Ölçek sonuçları, örgütlerin mikroagresyon düzeylerini tespit edilmesine, sorunlu alanların belirlenmesine ve ihtiyaç halinde müdahale programları geliştirilmesine olanak tanımaktadır. Ayrıca bu ölçek çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimlerinin içeriğinin belirlenmesinde ve etkinliğinin değerlendirilmesinde de kullanılabilir.

Gelecek araştırmalar için bu ölçek, mikroagresyonun çeşitli örgütsel değişkenlerle (iş tatmini, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş performansı) ilişkisinin Türkiye bağlamında incelenmesinde kolaylık sağlayabilir. Ölçeğin farklı sektörlerde ve farklı demografik gruplarda (cinsiyet, yaş, etnik köken, eğitim düzeyi) geçerliliğinin test edilmesi genellenebilirliğini artıracaktır. Ayrıca, boylamsal araştırma tasarımlarında kullanılarak mikroagresyonun zaman içindeki değişimi ve uzun vadeli etkileri incelenebilir. Kültürlerarası karşılaştırmalı çalışmalarda kullanılması, mikroagresyonun kültürel tezahürlerine ilişkin değerli bilgiler sağlayabilir. Diğer taraftan araştırma bulgularının Türkiye'deki hizmet sektörü çalışanlarından elde edilen verilerle sınırlı olduğu göz önünde bulundurularak mikroagresyonun farklı kültürel bağlamlarda ve sektörlerde karşılaştırmalı olarak ele alınması önerilmektedir.

Sonuç olarak İş Hayatında Mikroagresyon Ölçeği hem akademik araştırmalara hem de örgütsel uygulamalara yönelik önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir. Ölçek, mikroagresyonun iş yaşamındaki etkilerini ölçerek daha adil, kapsayıcı ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkıda bulunma potansiyeline sahiptir. Bu çalışma, Türkiye'deki örgütlerin çeşitlilik yönetimi ve kapsayıcılık stratejilerini geliştirmeleri için bilimsel bir dayanak oluşturmaktadır. Böylelikle çalışanların saygınlık ve aidiyet duygularının korunmasına yönelik somut adımlar atılmasına olanak tanınabilir.

KAYNAKÇA

- Adedeji, A., Olonisakin, T. T., Metzner, F., Buchcik, J., Tsabedze, W., Boehnke, K., & Idemudia, E. S. (2023). Interpreting microaggression as a determinant of wellbeing. *Journal Of Racial And Ethnic Health Disparities*, 10, 2470–2481. <https://doi.org/10.1007/s40615-022-01426-z>
- Altunışık, R., Gegez, E., Sığırı, Ü., Koç, E., Yüksel, A., Boz, H., & Yıldız, E. (2022). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Yeni perspektifler*. Seçkin Yayıncılık.
- Archuleta, S., Ibrahim, H., Pereira, T. L.-B., & Shorey, S. (2024). Microaggression interactions among healthcare professionals, trainees and students in the clinical environment: a mixed-studies review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 25(5), 3843-3871. <https://doi.org/10.1177/15248380241265380>
- Autin, K. L., Herdt, M. E., Allan, B. A., Zhu, L., Abdullah, M., & Garcia, R. G. (2022). Decent work among women workers: An intersectional approach. *Journal of Counseling Psychology*, 9(6), 775–785. <https://doi.org/10.1037/cou0000634>
- Barber, S., Gronholm, P., Ahuja, S., Rüşch, N., & Thornicroft, G. (2020). Microaggressions towards people affected by mental health problems: a scoping review. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 29, 1-11. <https://doi.org/10.1017/S2045796019000763>
- Başol, G. (2024). *Araştırmacılar için istatistik*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research (Methodology in the social sciences series)*. The Guilford Press.
- Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., Corman, L., Hamit, S., Lyons, O. B., & Weinberg, A. (2010). The manifestation of gender microaggressions. I. D. (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (s. 193-216). John Wiley & Sons, Inc..
- Carpenter, S. (2017). Ten steps in scale development and reporting: A guide for researchers. *Communication Methods and Measures*, 12(1), 25–44. <https://doi.org/10.1080/19312458.2017.1396583>
- Constantine, M. G. (2007). Racial microaggressions against African American clients in cross-racial counseling relationships. *Journal of Counseling Psychology*, 54(1), 1–16. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.54.1.1>
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, Y. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.
- Çarkcı, J. (2020). *Sosyal bilimlerde ölçek geliştirme kılavuzu*. Çizgi Kitabevi.
- DeCuir-Gunby, J. T., & Gunby, N. W., Jr. (2016). Racial microaggressions in the workplace: A critical race analysis of the experiences of African American educators. *Urban Education*, 51(4), 390–414. <https://doi.org/10.1177/0042085916628610>
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453–472. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0538>

- Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A. P., & Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56(11), 1299-1324. <https://doi.org/10.1177/00187267035611002>
- Desai, V., Conte, A. H., Nguyen, V. T., Shin, P., Sudol, N. T., Hobbs, J., & Qiu, C. (2023). Veiled harm: Impacts of microaggressions on psychological safety and physician burnout. *The Permanente Journal*, 27(2), 169–178. <https://doi.org/10.7812/TPP/23.017>
- DeVellis, R. (2012). *Ölçek geliştirme kuram ve uygulamalar (Cev. Ed. Tarık Totan)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Eschmann, R., Groshek, J., Chanderdatt, R., Chang, K., & Whyte, M. (2020). Making a microaggression: Using big data and qualitative analysis to map the reproduction and disruption of microaggressions through social media. *Social Media + Society*, 6(4). <https://doi.org/10.1177/2056305120975716>
- Grandey, A. A., Dickter, D. N., & Sin, H.-P. (2004). The customer is not always right: Customer aggression and emotion regulation of service employees. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 397–418. <https://doi.org/10.1002/job.252>
- Grass, E., Astemborski, C., & Lewis, J. (2024). I-RANT: Training session on a novel, scripted, bystander microaggression intervention tool for medical students. *BMC Medical Education*, 24(1491). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06481-0>
- Güleç, İ., & Özden, E. (2019). Kasıtsız hakaret (microaggressions) ve Türkiye’de sık görülen örnekleri. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 14(2), 121-162. <https://doi.org/10.17550/akademikincelemeler.520645>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Hatipoğlu, S., & Aksoy, M. (2021). Hizmet atmosferi, algılanan değer ve müşteri memnuniyeti: konaklama sektörü üzerine bir araştırma. *Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 70-102. <https://doi.org/10.38120/banusad.1029206>
- Henden, E., & Gümüşeli, A. İ. (2023). School principals and microaggression: What do they think? How do they do it? How do they react to it? *European Journal of Education Studies*, 10(8), 405-437. <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v10i8.4933>
- Hoşgör, H. (2019). *Sağlık işletmelerinde ilişkisel pazarlama stratejileri ile hastaların davranışsal niyetleri arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. YÖK Tez Merkezi
- Huynh V. W. (2012). Ethnic microaggressions and the depressive and somatic symptoms of Latino and Asian American adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 41(7), 831–846. <https://doi.org/10.1007/s10964-012-9756-9>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>

- Kanter J. W., Williams M. T., Kuczynski A. M., Corey M. D., Parigoris R. M., Carey C. M., Manbeck K. E., Wallace E. C., Rosen D. C. (2020). The measurement and structure of microaggressive communications by white people. *Race and Social Problems*, 12, 323–343. <https://doi.org/10.1007/s12552-020-09298-w>
- Karagöz, Y., & Bardakçı, S. (2020). *Bilimsel araştırmalarda kullanılan ölçme araçları ve ölçek geliştirme*. Nobel Yayıncılık.
- Keum, B. T., Brady, J. L., Sharma, R., Lu, Y., Kim, Y. H., & Thai, C. J. (2018). Gendered racial microaggressions scale for asian american women: development and initial validation. *Journal of Counseling Psychology*, 65(5), 571–585. <https://doi.org/10.1037/cou0000305>
- Kilaberia, T. R., Chang, E.-S., Padgett, D. K., Lachs, M., & Rosen, T. (2024). What does ‘age-friendly’ mean to you?: The role of microaggressions in a retirement and assisted living community. *The Gerontologist*, 64(12), <https://doi.org/10.1093/geront/gnae140>
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kohli, R., & Solórzano, D. G. (2012). Teachers, please learn our names!: racial microaggressions and the K-12 classroom. *Race Ethnicity and Education*, 15(4), 441–462. <https://doi.org/10.1080/13613324.2012.674026>
- Lewis, J. A., Mendenhall, R., Harwood, S. A., & Browne Hunt, M. (2016). Ain’t I a woman?: Perceived gendered racial microaggressions experienced by black women. *The Counseling Psychologist*, 44(5), 758–780. <https://doi.org/10.1177/0011000016641193>
- Lim, H.A., & Im, H. (2023). It's the little “stings”: Racial microaggressions against Asian American customers in retail and their effects. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 71, 103194. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2022.103194>
- Louis, D. A., Rawls, G. J., Jackson-Smith, D., Chambers, G. A., Phillips, L. L., & Louis, S. L. (2016). Listening to our voices: experiences of black faculty at predominantly white research universities with microaggression: Experiences of black faculty at predominantly white research universities with microaggression. *Journal of Black Studies*, 47(5), 454-474. <https://doi.org/10.1177/0021934716632983>
- Lui, F., Espinosa, A., & Anglin, D. M. (2022). Latent class analysis of racial microaggressions and institution-specific racial discrimination at a U.S. minority-serving university: Implications for mental health and coping. *American Journal of Orthopsychiatry*, 92(6), 657–672. <https://doi.org/10.1037/ort0000642>
- MacIntosh, T., Hernandez, M., & Mehta, A. S. (2022). Identifying, addressing, and eliminating microaggressions in healthcare. *HCA Healthcare Journal of Medicine*, 3(3):189-196. <https://doi.org/10.36518/2689-0216.1418>
- Mekawi, Y., & Todd, N. R. (2018). Okay to say?: Initial validation of the acceptability of racial microaggressions scale. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 24(3), 346–362. <https://doi.org/10.1037/cdp0000201>
- Mercer, S. H., Zeigler-Hill, V., Wallace, M., & Hayes, D. M. (2011). Development and initial validation of the inventory of microaggressions against black individuals. *Journal of Counseling Psychology*, 58(4), 457–469. <https://doi.org/10.1037/a0024937>

- Nadal, K. L. (2011). The racial and ethnic microaggressions scale (REMS): Construction, reliability, and validity. *Journal of Counseling Psychology*, 58(4), 470–480. <https://doi.org/10.1037/a0025193>
- Nadal, K. L., Griffin, K. E., Wong, Y., Hamit, S., & Rasmus, M. (2014). The impact of racial microaggressions on mental health: Counseling implications for clients of color. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 57–66. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00130.x>
- Nadal, K. L., Davidoff, K. C., Davis, L. S., Wong, Y., Marshall, D., & McKenzie, V. (2015). A qualitative approach to intersectional microaggressions: Understanding influences of race, ethnicity, gender, sexuality, and religion. *Qualitative Psychology*, 2(2), 147–163. <https://doi.org/10.1037/qap0000026>
- Ong, A. D., B. A., Fuller-Rowell, T. E., Ja, N. M., & Sue, D. W. (2013). Racial microaggressions and daily well-being among Asian Americans. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 188–199. <https://doi.org/10.1037/a0031736>
- Osman, M., Williams, M. T., & Alftieh, A. (2024). State of the science on racial microaggressions. *Behavior Therapy*, 55(6), 1172-1188. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2024.05.005>
- Özkaynar, G. K. (2025). From silent wounds to powerful responses: Strategies against microaggression in the workplace. *International Multidisciplinary Scientific Research Congress*, (s. 291-300). Sivas.
- Özmen, M., Yıldırım, O., & Türk, N. (2022). Adaptation of the racial microaggression scale to Turkish culture: Validity and reliability study. *İçtimaiyat*, 6(2), 717-729. <https://doi.org/10.33709/ictimaiyat.1186906>
- Pierce, C. (1974). Psychiatric problems of the black minority. *American handbook of psychiatry*, 2, 512-523.
- Polit, D. F., Beck, C. T., & Owen, S. V. (2007). Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 30(4), 459–467. <https://doi.org/10.1002/nur.20199>
- Rivera, D. P., Forquer, E. E., & Rangel, R. (2010). Microaggressions and the life experience of Latina/o Americans. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (pp. 59–83). John Wiley & Sons, Inc..
- Sakarya, B., & İpek, M. (2024). Hizmetler sektörü fiyat katılığının bağlantılılık incelemesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (42), 173-188. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1357482>
- Salari, N., Fattah, A., Hosseinian-Far, A., Larti, M., Sharifi, S., & Mohammadi, M. (2024). Prevalence of workplace microaggressions and racial discrimination: A systematic review and meta-analysis. *Safety and Health at Work*, 15(3), 245-254. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.05.002>
- Sliter, M., Jex, S., Wolford, K., & McInnerney, J. (2010). How rude! Emotional labor as a mediator between customer incivility and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 468–481. <https://doi.org/10.1037/a0020723>

- Spencer, M. S. (2017). Microaggressions and social work practice, education, and research. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 26(1–2), 1–5.
<https://doi.org/10.1080/15313204.2016.1268989>
- Sudol, N. T., Guaderrama, N. M., Honsberger, P., Weiss, J., Li, Q., & Whitcomb, E. L. (2021). Prevalence and nature of sexist and racial/ethnic microaggressions against surgeons and anesthesiologists. *JAMA surgery*, 156(5):e210265.
<https://doi.org/10.1001/jamasurg.2021.0265>
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. John Wiley & Sons.
- Sue, D. W., & Spanierman, L. (2020). *Microaggressions in everyday life*. John Wiley & Sons.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271–286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Şeşen, H., & Meydan, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi - AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Tabachnik, B., & Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education.
- Torino, G. C., Rivera, D. P., Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., & Sue, D. W. (Eds.). (2019). *Microaggression theory: Influence and implications*. John Wiley & Sons.
- Torres-Harding, S. R., Andrade, A. L., Jr., & Romero Diaz, C. E. (2012). The racial microaggressions scale (RMAS): A new scale to measure experiences of racial microaggressions in people of color. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 18(2), 153–164. <https://doi.org/10.1037/a0027658>
- TÜİK. (2025). *İşgücü istatistikleri*, 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2024-54059>
- Ünal, S. (2024). Yabancıya yönelik merakın niyetlenilmemiş sonuçları: Afrika kökenli siyahi öğrenciler ve ırksal temelli mikro saldırganlıklar. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (60), 295-319. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1309501>
- Williams, M. T. (2019). Microaggressions: Clarification, evidence, and impact. *Perspectives on Psychological Science*, 15(1), 3-26. <https://doi.org/10.1177/1745691619827499>
- Williams, M. T., Skinta, M. D., & Martin-Willett, R. (2021). After Pierce and Sue: A revised racial microaggressions taxonomy. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 991-1007. <https://doi.org/10.1177/1745691621994247>
- Yeşilyurt, S., & Çapraz, C. (2018). Ölçek geliştirme çalışmalarında kullanılan kapsam geçerliği için bir yol haritası. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 251-264. <https://doi.org/10.17556/erziefd.297741>