



Yıl / Year: 2020

Cilt / Volume: 10

Sayı / Issue: 19

Sayfalar /Pages: 134-145

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 21.02.2020

Sonuçlanma Tarihi: 27.03.2020

YÖNETİCİ SOSYOTELİZMİ (PHUBBİNG): BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI

Seyhan ÖZDEMİR*

Öz

Yönetici sosyotelizmi, bir çalışanın yöneticisiyle konuşurken veya birbirine yakinken akıllı telefonunun dikkati dağıtacağına ilişkin algı olarak ifade edilebilir. Bu araştırmanın amacı, Yönetici Sosyotelizmi Ölçeği'ni (Roberts ve David, 2017) Türkçe'ye geçerlik ve güvenilirliğini sağlayarak uyarlamaktır. Çalışmanın örneklemini, Süleyman Demirel Üniversitesi akademik ve idari çalışanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda 214 çalışan araştırmaya katılmıştır. Faktör analizi sonucunda, 9 madde ve tek boyuttan oluşan ayrıca toplam varyansın %52,8'ini açıklayan bir ölçme aracı uyarlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 9 madde ve tek boyutu gösteren modelin iyi uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2/df= 2.87$, GFI= 0,90, CFI= 0,92, RMSEA=0,07, SRMR=0,05). Ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha=0,88$ olarak elde edilmiştir. Ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları 0,53 ile 0,74 düzeyinde bulunmuştur. Sonuç olarak, ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış yapısının güvenilir ve geçerliliği olan bir ölçme aracı olduğu ifade edilebilir (*Ölçek maddeleri çalışma içinde verilmiştir*).

Anahtar Kelime: Sosyotelizm, Phubbing, Yönetici Sosyotelizmi, Ölçek Uyarlama

Jel Kodları: M1, D23, O32

BOSS PHUBBING: A SCALE ADAPTATION STUDY

Abstract

Boss phubbing (BPhubbing) can be expressed as the perception of a smart phone distracting when to gether or an employee talking to a manager. The aim of this study is to adapt to Boss Phubbing Scale (Roberts and David, 2017) by ensuring its validity and reliability in Turkish. The sample includes 214 people working in a state university. The exploratory factor analysis reveals 9 items and one dimension scale explaining 52.8% of the total variance. As a result of the confirmatory factor analysis, the model showed that 9 items and one dimension scale had good fit index values ($\chi^2/df = 2.87$, GFI = .90, CFI = .92, RMSEA = .07, SRMR = .05). The reliability of the scale was found as $\alpha = .88$. Corrected item-total correlations of the scale were found between .53 and .74. As a result, the Boss Phubbing scale adapted to Turkish is a reliable and valid measurement tool. (*Scale items are provided in the manuscript.*)

Keywords: Phubbing, Boss Phubbing, Scale Adaptation

Jel Codes: M1, D23, O32

* Arş. Gör. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, E-posta: seyhanozdemir@sdu.edu.tr, 0000-0002-3530-6689.

GİRİŞ

Sürekli dikkat dağıtan bir dünyada yaşıyoruz. Akıllı telefon kullanımının artması yaşamımızda birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan bir tanesi de sosyotelizm (phubbing) kavramıdır. Sosyotelizm, “bireylerin diğer bireylerle aynı ortamda iletişim hâlindeyken dikkatlerini bireye değil de akıllı telefona vermesi, karşısındakini dinlemek yerine akıllı telefonla ilgilenmesi ve algılarını kişilerarası iletişimden kaçırmaması” olarak adlandırılmaktadır (Karadağ vd., 2016: 224). Başka bir ifadeye göre, sosyotelizm, çevresindekileri görmezden gelerek, zamanın çoğunu farklı sosyal mecralarda geçirme olarak ifade edilmektedir (Nazir ve Pişkin, 2016). Kısaca aynı ortamda bulunan insanların birebirleriyle sohbet etmek yerine, telefonlarıyla ilgilenmeyi tercih etmesi olarak söylenebilir. Son zamanlarda çağın hastalığı haline gelen akıllı telefon bağımlılığı için telefon (phone) ve yok saymak (snubbing) sözcüklerini birleştirerek phubbing sözcüğü üretilmiştir (Karadağ vd., 2016). Sosyotelizm akıllı telefon bağımlılığı sonucu ortaya çıkan bir rahatsızlık olarak görülebilir.

Sosyotelizm kişinin iletişim halinde olduğu kişi veya kişilere karşı gösterilen umursamama, saygısız tutum veya sanal ortamın gerçek yaşama tercih edilmesi gibi birçok olası dinamiğe sahip bir kavramdır (Bianchi ve Phillips, 2005). Aynı zamanda bu kavram araştırmacılar tarafından kişisel ilişkileri ve duyguları etkileyen iletişimi sekteye uğratan bir durum olarak da değerlendirilmektedir (Roberts & David, 2016). Günümüz sosyotelizm davranışı hemen hemen her yerde karşımıza çıkabilmektedir (Chotpitayasunondh ve Douglas, 2016). Eşler arasındaki ilişkilerde (Roberts ve David, 2016), okullarda (Uğur ve Koç, 2015) ve öğrenciler arasında (Karadağ vd., 2016) sıkça görülen sosyotelizm davranışı kişiler arasındaki ilişkilere de önemli zararlar verebilmektedir.

Yönetici Sosyotelizmi (BossPhubbing/ BPhubbing-YS), bir çalışanın, yöneticiyle konuşurken veya çalışma ortamında birbirlerine yakınken akıllı telefonunun dikkatini dağıtacağı algısı olarak tanımlanabilir (Roberts ve David, 2017). Genel sosyotelizm, bireyler kendi aralarında konuşurken telefonla ilgilenmesi iken, yönetici sosyotelizmi ise çalışan ile yöneticinin bir aradayken yöneticinin telefonla ilgilenmesi olarak ifade edilebilir. Akıllı telefonların gelişmesiyle birlikte iletişim veya haberleşme gibi birçok faktörün artık telefon üzerinden gerçekleştiği çağımızda çalışanlar ve yöneticiler arasındaki sosyotelizmden bahsetmemek mümkün değildir.

Sosyotelist olan yöneticiler çalışanlarının anlattığı konuya ya da soruna odaklanamamaktadır (Roberts ve David, 2017). Bir çalışanın yöneticiyle arasındaki güvene dayalı bir ilişki,

çalışanın katılımı için kritik öneme sahiptir ve bir çalışanın yöneticisiyle iletişim kurma girişimleri, yöneticinin telefon kullanımı tarafından bozulursa, bu önemli ilişkiyi zayıflatabilir. Yönetici-çalışan ilişkisine akıllı telefon katıldığında, iki taraf arasındaki bağın zayıflayabileceği ifade edilmektedir (Roberts ve David, 2016; Roberts ve David, 2017). İşverenlerin %28'i işyerinde akıllı telefon kullanımının yönetici-çalışan ilişkisini olumsuz etkilediğini bildirmişlerdir (Farber, 2016). İş yerlerinde üstlerin astları ile ilişkilerinde sosyotelizmin etkisini araştırdıkları çalışmalarında üstlerin astları varken dikkati dağıtacak ölçüde telefon kullanmalarının çalışanların güven ve katılımı için gerekli psikolojik koşullar üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Roberts ve David, 2017; Roberts ve David, 2020).

Örgütsel davranış alan yazında, örgüt içerisinde çalışanların karşılıklı ilişkileri sosyal mübadele teorisi ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu teori bağlamında, ilişkiler genellikle diğer kişinin eylemlerine bağımlı olma şeklinde görülmektedir. Bu karşılıklı bağımlılık bir şekilde dayanışmayı gerektirmektedir. Bu dayanışma içerisinde gerçekleşen karşılıklı davranışlar kaliteli ilişkiler üretebilmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005).

Yönetici Sosyotelizmi kavramı, Karşılıklı Sosyal Mübadele (Reciprocal Social Exchange) Kuramı'na göre açıklanmaktadır (Newman, Rose, Teo, 2016). Sosyal Mübadele Kuramı, Blau (1964) tarafından ortaya konulmuş ve sosyal mübadeleyi "mübadele sürecindeki sosyal etkileşimler" olarak tanımlamıştır. Ayrıca, bireylerin mübadele sonucunda karşıdan almayı bekledikleri getirilerle motive olması ile ortaya çıkan ve gönüllülük esasına dayanan faaliyetler olarak ifade etmiştir (Blau, 1964). Kurama göre, aktörler bir anlaşma yapmaksızın birbirlerinden bağımsız şekilde birbirlerine katkıda bulunmaktadırlar. Aktörlerden bir tanesi mübadeleyi diğerinin işine yarayacak şekilde ve bireysel olarak başlatabilir. Ayrıca bunu yaparken de karşılık olarak ne geleceğini ve karşılığının ne zaman geleceğini bilmemektedir (Molm, 2003). Örgütlerde karşılıklı mübadele, çalışanların birbirlerini algılamalarında ve verimliliğin artmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca karşılıklı mübadelede güven söz konusudur. Aktör, karşıdakinin ne zaman geri dönüş yapacağını bilmemekte ve ona güvenerek risk almaktadır (Flynn, 2005).

Karşılıklı Sosyal Mübadele Teorisi, telefonlarıyla uğraşan ve dikkati dağılan yöneticilerin çalışanlarının düşüncelerine karşı hassasiyet göstermediğini ve bunun da yöneticiye olan güveni azaltabileceğini açıklamada yardımcı olabilir (Dirks ve Ferrin, 2002).

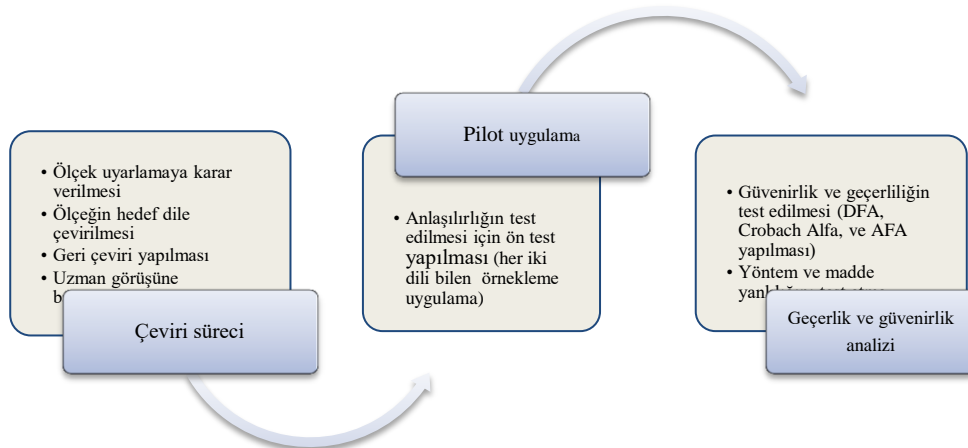
Literatürde, sosyotelizmin (phubbing) ölçümüne yönelik ölçekler bulunmaktadır; Genel Sosyotelizm (Karadağ vd. 2015), cep telefonu bağımlılığı, SMS bağımlılığı, internet bağımlılığı, sosyal medya bağımlılığı ve oyun bağımlılığı gibi ölçeklerle test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre sosyotelizm davranışının en önemli belirleyicilerinin cep telefonu, SMS, sosyal medya ve internet bağımlılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Roberts ve David (2016) tarafından yapılan araştırmada Partner Sosyotelizmi, bireyin ilişki partneri ile ilişkisinde cep telefonun dikkatini ne ölçüde dağıttığını test etmiştir. Elde edilen bulgular, Partner sosyotelizmin ilişki memnuniyeti üzerindeki etkisinin cep telefonu kullanımı üzerindeki çatışmadan kaynaklandığını göstermiştir. Chotpitayasunondh ve Douglas (2016), bazı psikolojik öncüllerin ve sosyotelizm davranışının sonuçlarını incelemek için 18-66 yaş arasında 276 katılımcı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre İnternet bağımlılığının, eksiklikten korkmanın ve kendi kendini kontrol etmenin akıllı telefon bağımlılığını etkilediğini ve bu durumun da sosyotelizme yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Sosyotelist Olma ve Sosyotelizme Maruz Kalma Ölçeği (Göksün, 2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Türkçe alan yazında yönetici sosyotelizmine yönelik ölçüm araçları bulunmamaktadır. Yöneticilerin akıllı telefon bağımlılığının çalışanlar üzerine nasıl bir çıktısı olduğunu ölçebilmek için Türkçe alan yazındaki bu boşluğu doldurup, araştırmacılara faydalı olacak bir ölçek kazandırmak amacıyla bu ölçek uyarlaması yapılmıştır. Ulusal alandaki boşluğun (Roberts ve David, 2017) tarafından geliştirilen yönetici sosyotelizmi ölçeği ile dolduracağı düşünülmektedir.

1. YÖNTEM

Bu çalışmada, YSÖ'nün Türkçe'ye uyarlanması hedeflenmektedir. Bu başlıkta katılımcılar, orijinal ölçme aracı, işlem ve veri analizleri yer almaktadır.

Şekil 1. Ölçek Uyarlama Süreci



1.1. Katılımcılar

Çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan 214 akademik ve idari personelin oluşturduğu katılımcılardan veri toplanmıştır. Katılımcılar incelendiğinde, %67,8'i erkek, %32,2'si ise kadındır. Çalışanların yaş ortalamaları $33,14 \pm 6,68$ olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların %62,1'i evli iken, %37,9'u evli değildir. Katılımcılar eğitim düzeylerine göre değerlendirildiklerinde %6,6lise, %6,1önlisans, %30.4'ü lisans ve %57,0'si lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir. Son olarak, katılımcıların ortalama mesleki tecrübeleri ise $8,14 \pm 7,16$ yıl olarak bulunmuştur.

1.2. Orijinal Ölçme Aracı

Bu çalışmada, Roberts ve David (2017) tarafından geliştirilen Yönetici Sosyotelizmi Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Ölçek tek boyutlu 9 maddelik bir ölçüm aracıdır. Ölçekte (soru7) ters puanlanmıştır. Ölçek 7'li likert (1= Kesinlikle katılmıyorum, 7= Kesinlikle katılıyorum) şeklindedir. Ölçeğin özgün güvenirliliği ($\alpha=0,95$) olarak bulunmuştur. Aynı yazarın farklı çalışmasında ise iç tutarlılık değeri($\alpha=0,92$) olarak bulunmuştur. Bu ölçüğe ilişkin örnek madde “Yöneticim telefonu çaldığında veya bildirim geldiğinde konuşmanın ortasında olsak bile telefonu çıkarır.” şeklinde verilebilir.

1.3. İşlem ve Veri Analizi

İzin alınması: Ölçeğin Türkçeye uyarlanması için sorumlu yazar olan James A. Roberts'dan (2017) gerekli izin alınmıştır (Ek-1).

Çeviri ve kültürel eşdeğerlik çalışması: Yönetici Sosyotelizm Ölçeği Türkçe uyarlama çalışmasında öncelikle “ölçeğin çevirisi için ilk çeviri, ilk çeviriyi değerlendirme, geri çeviri, geri çeviriyi değerlendirme ve uzman görüşüne sunma biçiminde beş aşamadan oluşan bir model temel alınmıştır” (Brislin vd., 1973).İlgili müsaade alındıktan sonra İngilizce ve Türkçe'yi bilen beş akademisyen tarafından ölçeğin maddeleri Türkçe'ye tercüme edilmiştir. Çevrilen ölçek, alanı bilen 7 akademisyen tarafından anlaşılabilirliği, bağlama uyumlu olup olmadığı ve yapısı bakımından incelenmiştir. Türkçe anket formu, sonraki aşamada ilk çeviriyi yapan akademisyenlerden farklı 4 kişi tarafından İngilizce'ye geri tercüme edilmiştir. Buradaki amaç, Türkçe ve İngilizce ölçme araçları arasındaki tutarlılığın incelenmesidir. Ardından Türkçe form, Türk dili ve ölçme ve değerlendirme alanında deneyimli olan dört akademisyene gösterilerek bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, 6. Madde'de birkaç kez düzenleme gereği görülmüştür.

Ön uygulama: Ölçek, hedeflenen gruba uygulanmadan önce 12 öğretim elamanına uygulanmıştır. Anket sorularının hem İngilizce hem de Türkçeleri beraber verilmiştir. Sonrasında ölçek maddelerinin anlaşılır olup olmadığı öğretim elamanlarıyla yapılan görüşmeler neticesinde değerlendirilmiş ve anlaşılmasında sıkıntı olan ölçek tekrar incelenmiştir. Ölçeğe böylece son hali verilmiştir.

Uygulama ve psikometrik analizler: Bu aşamada, veriler üzerinde öncelikle ölçeğin özgün tek boyutlu faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa değerleriyle, madde analizi de düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu elde edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizlerinde, IBM SPSS 25 ve AMOS 24 programlarından faydalanılmıştır.

2. BULGULAR

2.1. Geçerlilik Analizleri

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için ilk önce faktör analizi sonrasında ise DFA(Doğrulayıcı Faktör Analizi) uygulanmıştır. Öncelikle verilerin faktörlenebilirliği KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)değeri test edilmiştir. Bu çalışmada yapılan analiz neticesinde KMO değeri 0,89 ve ($p < .000$) anlamlı olarak bulunmuştur. Verilerin faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır.

Anti-İmaj Korelasyon Matrisi, “her maddenin faktör çözümlemesi içinde kalıp kalmamasına karar verilmesi için bir ölçüt” sunmaktadır (Can, 2017: 326). Maddelerin kesişim noktasındaki değerlerin 0,5’in üzerinde olması beklenmektedir. Bu çalışmada ise, en düşük kesişim noktası 0,86 en yüksek ise 0,91 olarak bulunmuştur. Tablo 1’de faktör analiziyle ulaşılan sonuçlara, ortalamalara ve standart sapmalara yer verilmiştir.

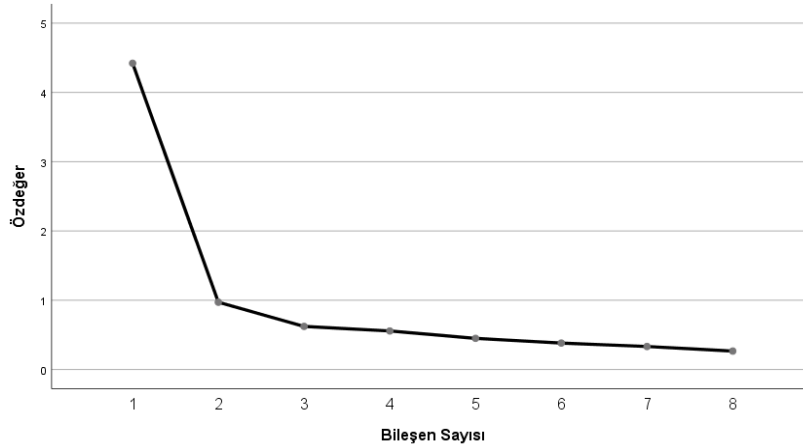
Tablo 1. Yönetici Sosyotelizmi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

No	Ölçek Maddeleri	Faktör Yüğü	Ort.	S.S.
1.	Yöneticimle beraber bulunduğumuz sıradan bir toplantıda, yöneticim telefonunu çıkarır ve kontrol eder.	,743	4,71	1,983
2.	Yöneticimle bir aradayken telefonunu görebileceğim bir yere koyar.	,641	4,76	1,841
3.	Yöneticimle bir aradayken telefonunu elinde tutar.	,743	3,66	1,903
4.	Yöneticim telefonu çaldığında veya bildirim geldiğinde konuşmanın ortasında olsak bile telefonu çıkarır.	,778	4,59	1,895
5.	Yöneticim benimle konuşurken gözü telefonuna gider	,820	3,60	2,007
6.	Yöneticimle konuşurken ilgisini çekmek için telefonuyla her zaman rekabet halinde olduğumu hissediyorum.	,664	2,98	1,900
7.	Yöneticim konuşmamız esnasında telefonunu kullanmaz.(T)	,559	4,65	2,003
8.	Yöneticim toplantılarımızda telefonunu kullanır.	,814	4,51	1,805
9.	Yöneticimle konuşurken sürekli telefonuyla ilgilenir.	,689	3,19	1,878
Özdeğer=4,68				
Açıklanan Varyans=52,033				
KMO= 0,890				
$\chi^2 = 682,387$ ($p < .000$)				

Tablo 1’den görüldüğü üzere, faktör analizi sonucunda orijinal ölçekteki ile benzerlik gösteren tek boyutlu bir faktör yapısı ortaya çıkmıştır. Maddelerin faktör yüklerine bakıldığında en düşük değerin 0,55 olduğu görülmektedir. Ayrıca maddelerin aritmetik ortalama değerlerinin 2,98 ile 4,76 Aralığında puanlar aldıkları görülmektedir.

“Bir faktörle ilişkili maddelerin faktör yüklerinin karelerinin toplamı o faktöre ilişkin özdeğer” olarak adlandırılır (Can, 2017: 327). Bu çalışmada ise, özdeğeri 4,68 olarak saptanan tek faktör, varyansın %52,033’ünü açıklamaktadır. Sonuç itibarıyla, yapılan faktör analizi sonucunda orijinal formdaki boyutlandırmayla aynı olduğu görülmüştür. Şekil 2’de verilen Çizgi Grafiği tek boyutlu yapı açıkça ifade etmektedir.

Şekil 2. Çizgi Grafiği



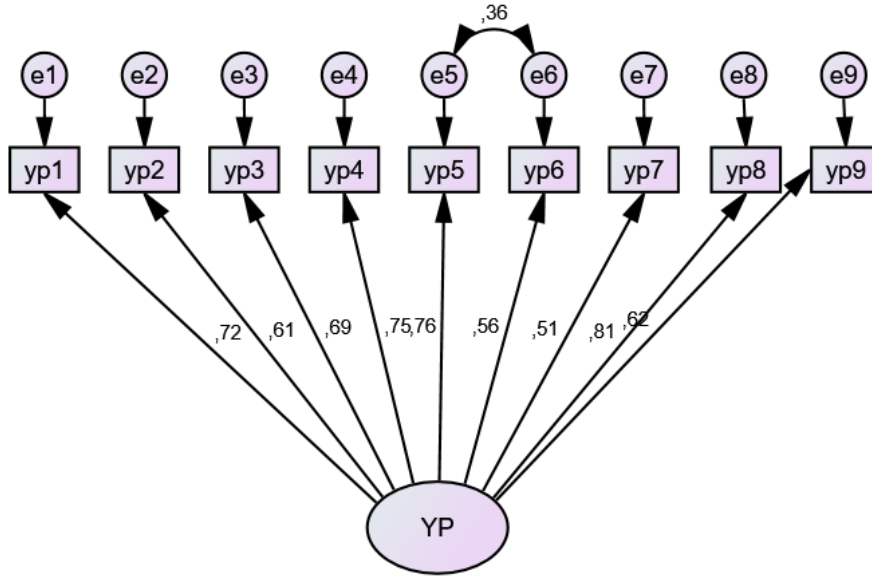
Çizgi Grafiğinde görüldüğü üzere, “1’in üzerinde sadece bir özdeğer mevcuttur ve birinci bileşenden itibaren eğim çizgisinin düzleştiği” görülmektedir (Özdamar, 2016). “Bir ölçeğin DFA ile doğrulanması, o ölçeğin geçerli bir ölçek olduğuna işaret” etmektedir (Gürbüz & Şahin, 2014). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. DFA’dan elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 2’te verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeğin Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek Adı	İfade Sayısı	χ^2/df	CFI	GFI	SRMR	RMSEA
Yönetici Sosyotelizmi Ölçeği (Boss Phubbing Scale)	9	2,87	0,92	0,90	0,05	0,07

Tablo 2 incelendiğinde, ölçeklerle ilgili uyum değerleri kabul edilebilir ve iyi uyum indeksleri değer aralığında olduğu bulunmuştur (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 1998).

Şekil 3. DFA Sonuçları



Tek faktörlü DFA modeli, bir ölçeğin tek boyutlu olduğu anlamına gelmektedir. Tek faktörlü yapının faktör yüklerinin 0,51 ile 0,81 arasında olduğu görülmektedir. Sonuç olarak ölçeğin orijinal faktör yapısının korunduğu ve Türk kültüründe de geçerli olduğu ortaya konulmuştur.

3.2.Güvenilirlik Analizleri

Bu çalışmada güvenilirliğe ilişkin analizlerinden elde edilen bulgular Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3: Ölçeğe İlişkin Güvenirlik Sonuçları ve Madde Analizi

Madde No	Çarp.	Bask.	Düzeltilmiş Madde- Toplam Korelasyonu	Özgün Ölçek (α)	Türkçe Form (α)	CR	AVE
1	-,556	-,837	,656				
2	-,501	-,659	,539				
3	,152	-1,030	,651				
4	-,410	-,933	,698				
5	,212	-1,226	,749	0,95	0,88	0,87	0,51
6	,673	-,587	,569				
7	-,513	-1,016	,464				
8	-,327	-,909	,740				
9	,662	-,388	,595				

Tablo 3’e bakıldığında, maddelerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Çarpıklık ve basıklık ± 1.5 değerlerinde olduğunda normal dağılım olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonların 0,53’ün altında kalmadığı görülmektedir. “Ölçek maddelerinin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonunun 0,30’un üzerinde olması gerekliliği ve 0,30 ve üzeri olan maddelerin iyi maddeler olduğu belirtilmektedir” (Büyüköztürk, 2005; Can, 2017). Bu kapsamda ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliliğine sahip olduğu söylenebilir.Yapılan

analiz neticesinde, ölçeğin maddelerine bakıldığında düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerinin 0,53 ile 0,74 arasında sıralandığı saptanmıştır.

Cronbach Alfa'nın 0,6 ile 0,9 arasında değer aldığı oldukça güvenilir sonucuna ulaşılır (Can, 2017). Ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,88 bulunmuştur. Yakınsak geçerlilik için, Bileşik Güvenilirlik CR (Composite Reliability) ve Çıkarılan Ortalama Varyans AVE (Average Variance Extracted) değerleri incelenmiştir. Ölçeğe ilişkin bütün CR değerlerinin AVE değerlerinden nicel olarak büyük olması gerekir. CR değerleri, eşik olan 0,70'in (Hair vd., 2009) üzerinde ve kabul edilebilir seviyededir (Fornell ve Larcker, 1981). (C.R>0,7, A.V.E>0,5, C.R> A.V.E). Yapılan analiz neticesinde ise CR değerlerinin AVE değerinden büyük olduğu ve AVE değerinin 0,5'den büyük olduğu görülmüştür.

YS(Yönetici Sosyotelizmi) ölçeğinin test-tekrar test güvenilirliği araştırmaya katılan 44 kişiye üç hafta sonra yeniden yapılmıştır. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur.

SONUÇ

Bu ölçek geliştirme çalışmasında, Roberts ve David (2017) tarafından ilk defa geliştirilen YSÖ'nün Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Brislin vd. (1973) tarafından önerilen süreç takip edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün 200'ün üzerinde olması geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yürütülmesi açısından yeterlidir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliliğine sahip olabilmesi göz önüne alındığında, yapılan analizler sonucunda ölçekteki maddelerin toplam korelasyon katsayılarının 0,30'dan yüksek olduğu görülmüştür. Bu işlemler neticesinde orijinal formdan herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

Ölçeğinin yapı geçerliliğini ortaya çıkarmak için DFA kullanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde, tek boyutlu ölçek modelinin iyi uyum gösterdiği ve ölçeğin kendi faktör yapısı ile Türkçe ölçeğin faktör yapısının uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini sınamak adına iç tutarlılık katsayıları değerlendirildiğinde, boyutlar ve maddelerin orijinal formula birebir uyum gösterdiği görülmektedir.

Sonuç olarak, YSÖ, Türkçe formu ile geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı sunmaktadır. Analiz sonuçları ölçeğin kullanılabilir olduğunu göstermektedir. Öte yandan, verilerin sadece

akademik ve idari çalışanlardan alınmış olması, farklı popülasyonlar ve alanlar üzerinde yapılacak ölçek uyarlama çalışmalarını önemli kılmaktadır. Test-tekrar test uygulamasının yapılması ayrıca ölçeğin güvenilirliğine katkı sağlayacaktır. Ölçeğin, bireysel sosyotelize alternatif sunarak, yöneticilerde sosyotelizmi ölçüme imkân tanınması, araştırmacılar tarafından tercih edilme ihtimalini artırmaktadır. Ölçeğin bu alanda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Gelecek araştırmalarda güven, iş tatmini, çalışan performansı, psikolojik güven, yöneticiye güven ve çalışan bağlılığı gibi örgütsel davranış değişkenlerini birlikte ele alan çalışmalar yapılabilir.

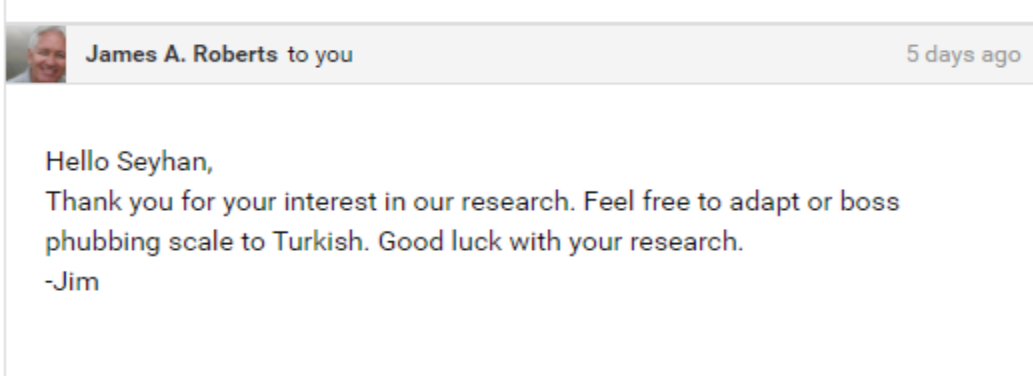
KAYNAKÇA

- Bianchi, A., Phillips J.G. (2005). “Psychological Predictors Of Problem Mobile Phone Use”, *Cyber Psychology & Behavior*, 8, ss. 39-51.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., Thorndike, R. M. (1973). *Cross Cultural Research Methods*, New York: John Willey&SonsPub.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). “Anket Geliştirme”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), ss. 133-151.
- Can, A. (2017). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Chotpitayasunondh, V., Douglas, K. M. (2016). “How ‘Phubbing’ Becomes The Norm: The Antecedents and Consequences Of Snubbing Via Smartphone”, *Computers in Human Behavior*, 63, ss. 9-18.
- Cropanzano, R., Mitchell, M.S. (2005). “Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review”, *Journal of Management*, 31(6), ss. 874-900.
- Dirks, K. T., Ferrin, D. L. (2002). “Trust İn Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice”, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), ss. 611-628.
- Farber, M. (2016). “Smartphones are Making You Slack Off at Work”, *Fortune*, 09.06.2016, fortune. com/2016/06/09/Smartphones-Making-You-Slack-At-Work-Survey/ Erişim Tarihi: 02.01.2017.
- Flynn, F. J. (2005). “Identity Orientations and Forms of Social Exchange in Organizations”, *Academy of Management Review*, 30(4), ss. 737- 750.

- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). "Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, 18(1), ss. 39-50.
- Göksün, D. O. (2019). "Sosyotelist Olma ve Sosyotelizme Maruz Kalma Ölçeklerinin Türkçeye Uyarlanması", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), ss. 657-671.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B., Anderson, R. (2009). *Multivariate Analysis*. N.J: Prentice Hall.
- Jöreskog, K. G., Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling With The SIMPLIS Command Language*. Scientific Software International.
- Karadağ, E., Tosuntaş, Ş. B., Erzen, E., Duru, P., Bostan, N., Mızrak-Şahin, B., Babadağ, B. (2016). "Sanal Dünyanın Kronolojik Bağımlılığı: Sosyotelizm (Phubbing)", *Addicta: The Turkish Journal on Addiction*, 3(2), ss. 223-269.
- Karadağ, E., Tosuntaş, Ş. B., Erzen, E., Duru, P., Bostan, N., Şahin, B. M., Babadağ, B. (2015). "Determinants Of Phubbing, Which is The sum of Many Virtual Addictions: A Structural Equation Model", *Journal of Behavioral Addictions*, 4(2), ss. 60-74.
- Kline, R. B. (1998). "Software Review: Software Programs For Structural Equation Modeling: Amos, EQS, And LISREL", *Journal Of Psycho Educational Assessment*, 16(4), 343-364.
- McDaniel, B. T., Coyne, S. M. (2016). "Technoferece: The Interference of Technology in Couple Relationships and Implications for Women's Personal and Relational Wellbeing", *Psychology of Popular Media Culture*, 5(1), ss. 85-98.
- Molm, L. D. (2003). "Theoretical Comparisons of Forms of Exchange", *Sociological Theory*, 21(1), ss. 1- 17.
- Nazir, T., Pişkin, M. (2016). "Phubbing: A technological Invasion Which Connected The World But Disconnected Humans", *Int Journal of Indian Psychology*, 3, ss. 68-76.

- Newman, A., Rose, P. S., Teo, S. T. T. (2016). “The Role of Participative Leadership and Trust-Based Mechanisms in Eliciting Intern Performance: Evidence From China”, *Human Resources Management*, 55(1), 53-67.
- Özdamar, K. (2016). *Eğitim, Sağlık ve Davranış Bilimlerinde Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Eskişehir: Nisan Kitabevi
- Roberts, J. A., David, M. E. (2016). “My Life Has Become A Major Distraction From My Cellphone: Partner Phubbing and Relationship Satisfaction Among Romantic Partners”, *Computers in Human Behavior*, 54, ss. 134-141.
- Roberts, J. A., David, M. E. (2017). “Put Down Your Phone And Listen To Me: How Boss Phubbing Undermines The Psychological Conditions Necessary For Employee Engagement”, *Computers in Human Behavior*, 75, ss. 206-217.
- Roberts, J. A., David, M. E. (2020). “Boss Phubbing, Trust, Job Satisfaction And Employee Performance”, *Personality and Individual Differences*, 155, ss. 109-702.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th Ed.). Boston, MA: Pearson.
- Ugur, N. G., Koc, T. (2015). “Time For Digital Detox: Misuse of Mobile Technology and Phubbing”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, ss. 1022-1031.

Ek-1 İzin Yazısı



Not: Bu çalışma kapsamında Türkçeye uyarlanmış *Yönetici Sosyotelizmi Ölçeği (YSÖ)*'ni bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanmak isteyen araştırmacılar, iletişime gerek duymadan, bu çalışmayı referans göstermek kaydıyla ölçeği kullanabilirler.