



Araştırma Makalesi • Research Article

Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması
Validity and Reliability Study of the Turkish Version of the Organizational Indifference Scale

Tuğba Erhan*, Hasan Hüseyin Uzunbacak**, Tahsin Akçakanat***

Öz: Örgütsel Kayıtsızlık kavramı, örgüt çalışanlarının farklı boyutlarda örgütlerine karşı yabancılaşması ve zamanla örgüte olan bağlılıklarının ortadan kaybolması şeklinde ifade edilebilir. Son yıllarda örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında güncel kavramlardan birisi olarak ifade edilen örgütsel kayıtsızlığın, bir ölçme aracıyla ölçülebilmesi alan yazın açısından önemli bir kolaylık sağlayacaktır. Bu araştırmanın amacı, Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği'ni Türkçeye uyarlamak ve geçerlik, güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmektir. Araştırmanın örneklemini, Isparta ilinde perakende sektöründe görev yapan 248 çalışandan oluşmaktadır. Çalışma kapsamında T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kuruluna müracaat edilmiş, 28.12.2020 tarihinde kurulun 2020/9 sayılı kararı ile araştırmanın yapılması uygun bulunmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, modelin kabul edilebilir seviyede uyum verdiğini göstermiştir. Ölçeğin boyutlarının iç tutarlık güvenilirlik katsayıları .68 ile .85 arasında hesaplanmıştır. Madde analizi sonucunda alt ölçeklerin düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonlarının .33 ile .68 arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca, uyarlaması yapılan ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği'nin alt boyutlarının, duygusal bağlılıkla negatif, işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ilişkileri bulunmuştur. Bu bulgulara dayanarak, ölçeğin örgütsel davranış alanında kullanılabilir, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kayıtsızlık, Örgütsel kayıtsızlık, Ölçek geçerleme

Abstract: The concept of organizational indifference is stated as the feeling of estrangement of employees towards the organization's different aspects and absence of commitments in time. Organizational indifference, which has been considered among the current variables both in the field of organizational behavior and human resources recently, will provide significant contribution to the literature. The aim of this study is to adapt the Organizational Indifference Scale into Turkish and perform the validity and reliability analyses. The sample of the study comprised of 248 employees who work in the retail industry in Isparta. Within the scope of the study, it is applied to the Social and Humanity Sciences Ethics Committee of T.C. Süleyman Demirel University and the approval of the research is taken on 12.28.2020 with the number of 2020/9. As a result of confirmatory factor analysis, the model showed acceptable fit to the data. Internal consistency reliability coefficients of the scales' dimensions were calculated between .68 and .85. The results of the item analysis indicated that the corrected item-total score

* Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

ORCID: 0000-0002-5697-490X, tugbaerhan@sdu.edu.tr (Sorumlu yazar)

** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

ORCID: 0000-0002-3297-1659, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr

*** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

ORCID: 0000-0001-9414-68, tahsinakcanat@sdu.edu.tr

Received/Geliş: 04 March/Mart 2021

Düzeltilme/Revised form: 01 September/Eylül 2021

Accepted/Kabul: 05 September/Eylül 2021

Published/Yayın: 25 October/Ekim 2021

correlations of the subscales varied between .33 and .68. Besides, it was determined that the adapted scale had criterion-related validity. As a result of the correlation analysis, it was found out that the sub-dimensions of the Organizational Indifference Scale had a negative relationship with affective commitment, and a positive relationship with turnover intention. Based on these findings, it was considered a valid and reliable measurement tool that can be used in the field of organizational behavior.

Keywords: Indifference, Organizational Indifference, Scale Validation

Giriş

Örgütlerin en değerli kaynağı olarak belirtilen “insan” (Coff, 1997) anlaşılması güç ve karmaşık psikolojik temelli pozitif iş çıktıları elde etmeyi zorlaştıran birçok değişkenle incelenmektedir (Peccei, 2004). Çalışanların örgütleri ile kurmaları beklenen psikolojik bağlar olarak nitelendirilen değişkenlerin başında örgütsel bağlılık (Klein vd.,2009, örgütsel vatandaşlık (Rioux ve Penner, 2001) yer almaktadır. Öyle ki bu değişkenleri incelerken her bireyin farklı kişilik özellikleri, hedefleri ve beslendikleri motivasyon kaynakları olduğunu göz önünde bulundurmak yol gösterici olabilmektedir. Özellikle örgüte bağlılık duygusunun önemini vurgulayan çalışmalar (Vandenberg ve Lance, 1992; Paulin vd. 2006; Cohen, 2017) incelendiğinde, çalışanların örgütü ile duygusal bağ kurduğunda yaptığı işi kendi işi gibi benimsemesi, örgüt içi üretkenliğinin artması ve olası iş ortamı problemleri ortaya çıktığında örgütünden ayrılma niyetinin oluşmaması için çalışanın örgütü ile kurduğu duygusal bağın önem taşıdığı görülmektedir. Bu bağlamda örgütler, başarılı ilerleyişlerini ve uzun vadede varlıklarını sürdürebilmelerini şüphesiz çalışanlarını doğru bir şekilde tanıyabilme, beklentilerini ve ihtiyaçlarını belirleyebilme başka bir ifade ile çalışanlarına kayıtsız kalmama durumunda elde edebileceklerdir. Öte yandan çalışanlarına kayıtsız kalma durumu örgütlerin sadece maksimum kâr sağladıkları dönemlerde değil, düşüşe geçtikleri dönemlerde de incelenerek problemlere çözüm bulmaya yönelik göz ardı edilmemesi gereken bir olgu olarak gündeme gelmektedir.

Özellikle son yıllarda örgütsel davranış çalışmalarında detaylı bir şekilde incelenen “çalışan motivasyonunun nedenleri” konusunda derinlemesine araştırma gerektirdiği düşünülen bir konu olarak ele alınan kayıtsızlık, farklı boyutlarıyla örgütlerde ortaya çıkabilmektedir. Örgütlerin hedeflerinin gerçekleştirilmesinde ve çalışanların motivasyonlarının güçlendirilmesinde önemli rol oynadığı öne sürülen “kayıtsızlık” kavramının göz ardı edilebilme olasılığını azaltmak ve hangi boyutta meydana geldiğini tespit etmek önem teşkil etmektedir. Ayrıca kayıtsızlık kavramının örgüt içerisindeki tehlikesinin ne derecede olduğunu ve bu kavramın olumsuz sonuçlarını (Ahmadi ve Rafiee, 2015) vurgulamak için hızla bulaşan hastalık benzetmesi kullanılmaktadır (Keefe, 2006: 14). Bu tehlikenin hiç oluşmaması ya da oluşması durumunda en az zarar ile sonuçlanması, örgütlerin ve çalışanların karşılıklı belirsizliklerinin ortadan kaldırılması ile mümkün görünmektedir. Örgütsel davranışın hemen hemen her soyut olgusu gibi örgütsel kayıtsızlık davranışının da bireysel ya da toplu bir şekilde gerçekleşmesinin önünde geçilmesi gerektiği konusunu gündeme getirmektedir.

Örgütsel kayıtsızlığın tespit edilmesi ve hem çalışanların hem de örgütlerin var olan kayıtsızlık durumlarını nasıl aşabilecekleri konusunda yapılacak çalışmalar, işletme yönetimi yazınına önemli katkılar sağlayacaktır. Bu sebeple, örgütsel kayıtsızlığın tespiti açısından çok boyutlu bir ölçme aracını ulusal literatüre kazandırmanın faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel koşulların hızla değiştiği ve farklı paradigmlar ile şekillendiği küresel dünya yapısı zaman zaman çalışanlarının memnuniyetini ve duygusal beklentilerini göz ardı edebilen örgütlerin itibar kaybına ve uzun vadede örgütsel sürdürülebilirliğe zarar verici bir ortam oluşturabilmektedir. Rekabet üstünlüğündeki en büyük payın çalışanlar olduğu düşünüldüğünde, sürdürülebilir motivasyon kaynakları ortaya koymak ve bu kaynaklardan çalışanların azami ölçüde yararlanabilmelerini sağlamak, belirsizlikten arındırılmış bir örgüt ortamı sağlayabilmektedir. Örgüt çalışanlarının örgüte katkı sağlamaları için örgütün beklentileri doğrultusunda davranışlar sergilemeleri önemlidir. Ancak bu davranışları gerçekleştirirken çalışanların göstermek istedikleri/hissettikleri duygular ile örgüt kuralları

doğrultusunda sergilemeleri gereken duygular arasında farklılıklar olabilmektedir (Rafaeli ve Sutton, 1987: 26).

Örgütlerin ayrıntılı olarak ele alması gereken kayıtsızlık oluşumu kolaylıkla çözüm bulanabilen ya da tespit edilebilen bir durum olmamakla birlikte çalışanların motivasyonlarını azalttığı, hatta sık sık iş değiştirmelerine neden olduğu şeklinde ifade edilmektedir (Keefe, 2003). Azalan motivasyon, emek göstermekten kaçınma ve üretkenliğin düşmesi gibi etkenlerin sonucunda çalışanların işlerini yavaşlatmaları, ağırdan almaları hatta ertelemeleri örgüt açısından olumsuz iş çıktılarına sebep olmaktadır. Kayıtsızlığın ortadan kaldırılması ile sözü edilen problemlerin kendiliğinden çözüme ulaşacağı ileri sürülmektedir (Fard ve Eslami, 2010).

Örgüt içerisinde kayıtsızlık durumunu ifade eden “bu benim işim değil, size yardım edemem, bir yetkili ile görüşün ya da bu işi normalde başka bir çalışan yapıyordu” şeklinde söylemlere rastlanıldığı belirtilmektedir (Keefe, 2003; Keefe, 2006). Tüm bu ve buna benzer sorumluluk geçiştirici nitelikteki ifadeler, çalışanların psikolojik duygu durumlarından bağımsız bir yönetim anlayışının mümkün olamayacağını açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu durum çalışanların sahip oldukları hedeflere ulaşamaması ve hayal kırıklıkları yaşamaları ve zamanla kariyerlerinde belirli bir yere gelemeyecekleri hissi oluşturabilmektedir (Faard ve Eslami, 2010: 452). Bu hisler zamanla çalışanların çeşitli olgulara karşı hiçbir duygu hissetmemesine, bir başka deyişle “duygu yoksunu” olmalarına yol açmaktadır (Klenosky vd., 2015: 257). Kayıtsızlık olarak ifade edilen bu durum, işe ya da işi ile ilgili herhangi bir olguya karşı pozitif/negatif bir hisse sahip olma veya “duygu karmaşası/duygu çelişkisi” yaşama gibi durumdan ibaret değildir (Yoo, 2010). Bir başka ifadeyle, örgütsel kayıtsızlığı sadece örgütleri, işi olumsuz etkileyen bir duygu durumu olarak sınırlamak doğru olmayacaktır. Bundan dolayı örgütsel kayıtsızlığın mikro açıdan örgüt içerisinde başlayıp makro düzeyde toplum geneline yayılabilen ve sessiz bir çöküş oluşturacak bir gücü olduğu düşünülmektedir (Courpasson ve Dany, 2003: 1244).

Örgütsel kayıtsızlık kavramı Örgütsel Sessizlik Teorisi’ne göre açıklanmaktadır. Örgütsel Sessizlik Teorisi, belirli bir grubun fikirlerinin güncelliğini kaybetmesi ve diğer gruplardan dışlanma korkusu sonucunda çalışanların sessizleşmesini diğer bir ifade ile sessizlik sarmalı durumunu belirtmektedir (Noelle-Neumann, 1974). Aynı zamanda bu durumun kayıtsız çalışanlar ortaya çıkarabileceği varsayımı da öne sürülmektedir (Beheshtifar vd., 2012: 280).

Çalışanların kişilik özelliklerinin ve duygu değişimlerinin değerlendirilmesi söz konusu olduğu için kayıtsızlık kavramının duygusal zekâ ile olan ilişkisinin incelendiği araştırmalar ortaya çıkmıştır (Ahmadi ve Rafiee, 2015; Mollaabbasi vd., 2013). Bu bağlamda çalışma sonuçlarına göre; duygusal zekâ göstergeleri ile örgütsel kayıtsızlık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki mevcuttur. Dolayısıyla duygusal zekâ göstergelerini geliştirmenin örgütsel kayıtsızlığı azaltacağı düşünülmektedir (Ahmadi ve Rafiee, 2015: 176). Duygusal zekâ değişkeninin kullanılması, çevreye karşı öngörü ve duyarlılık eksikliği olarak tanımlanan kayıtsızlık kavramı ile de örtüşmektedir (Kaplan ve Sadock, 1991). Ailevi ya da kişisel problemlerin, örgütsel kayıtsızlık nedenleri arasında yer aldığı da ileri sürülmektedir. Ayrıca bu problemlere karşı örgütlerin duyarsız kalması veya önemsememesi de kayıtsızlığın artmasını tetiklemektedir (Seyed ve Keshavarz, 2011).

Örgütlerdeki kayıtsızlığı ölçebilmek ve boyutlarını belirleyebilmek amacıyla Fard ve arkadaşları 2011 yılında “Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği”ni geliştirmişlerdir. Bu ölçeği farklı meslek alanlarında 32 çalışan ile derinlemesine görüşerek nitel bir çalışma şeklinde ortaya koymuşlardır. Bu nitel çalışmanın sonucunda örgütsel kayıtsızlık olgusunun 5 boyutta incelenmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Bu boyutlar yöneticiye karşı kayıtsızlık, örgüte karşı kayıtsızlık, müşterilere karşı kayıtsızlık, meslektaşlarına karşı kayıtsızlık ve işe karşı kayıtsızlık şeklinde ifade edilmektedir. Bu amaçla aynı çalışmada 33 ifadeli ölçeği, kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşan 196 kişilik bir örneklem grubunda test etmişler ve örgütsel kayıtsızlığın, örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini araştırmışlardır.

Örgütsel kayıtsızlık, yöneticiye kayıtsızlık, örgüte kayıtsızlık, müşterilere kayıtsızlık, iş arkadaşlarına kayıtsızlık ve işe kayıtsızlık bileşenlerinden oluşmaktadır (Fard vd., 2011: 12381). Bu bileşenlerin şu şekilde tanımlanması mümkündür:

Yöneticiye kayıtsızlık: Çalışanların yöneticilerinin isteklerini bilerek yerine getirmemesi, yöneticilerinin çalışanlarının yeterliliklerini öğrenmemesi için bilinçli olarak sorumluluk almaktan kaçması ve görüşlerini bildirme konusunda sessiz kalmayı tercih etmesi, emir ve talimatları yerine getirmemek için yöneticisine yalan söylemesi, yöneticisine mesafeli durmayı tercih etmesi, toplantı gibi yönetsel faaliyetlere katılmamasıdır.

Örgüte kayıtsızlık: Çalışanların, kurumun kaynaklarının kullanılmasında gerekli özeni göstermemesi, ailevi durumlar ve hastalık gibi çeşitli bahaneler öne sürerek işe devamsızlık yapması veya sürekli izin alması, bireysel gelişimine ilişkin katıldığı kurs, seminer gibi etkinliklerle sağladığı kazanımlarını ve yetkinliklerini bilerek ve isteyerek örgütten gizlemesidir.

Müşteriye kayıtsızlık: Çalışanların bilerek ve kasıtlı olarak müşterilerle ilgilenmemesi, basitçe çözülebilecek müşteri sorunlarıyla uğraşmaması ve daha karmaşık hale getirmesi, müşterilerin işlerini ertelemesi veya geciktirmesi, müşterilere karşı davranışlarında isteksiz ve kaba olmasıdır.

İş arkadaşlarına kayıtsızlık: Çalışanların, iş arkadaşlarıyla yapmaları gereken işlere ve grup/takım çalışmalarına katılmada isteksiz olması, diğer çalışanların işlerini küçümsemesi ve onların yerine getirdikleri görevleri yalnızca işlerini kaybetmemek için gösterdikleri esasen örgüte gerçek bağlılık anlamına gelmeyen davranışlar olarak algılamasıdır.

İşe kayıtsızlık: Çalışanların, örgütte yaptığı işi değersiz görmesi, kendisine verilen işleri ciddiye almaması, işi bitirmesi gereken süreden daha uzun sürede bitirmesi, yaptığı işe önem verilmediğini düşünmesi, çeşitli sebeplerle işinde ilerleme isteğinin olmaması, işi veya örgütle ilgili yarar sağlayacak fikirleri beyan etmekten kaçınmasıdır.

Bu araştırma ile örgütsel davranış alanında güncel bir kavram olan örgütsel kayıtsızlığı ölçmek için Fard ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen “Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği”nin Türkçeye uyarlanması ve Türkçe formun geçerlik ve güvenirlik analizinin yapılması amaçlanmıştır.

Yöntem ve Uygulama

Çalışma Grubu

Araştırmanın verileri Isparta ilinde faaliyet gösteren Türkiye geneline yayılmış perakende zincir mağaza çalışanlarından elde edilmiştir. İşe alım, eğitim, performans değerlendirme, ücretlendirme gibi insan kaynakları politikalarının, yönetim tarzının, mağaza tasarımlarının standartlaşmış olması, çalışma grubunun zincir mağazalarda çalışanlar olarak belirlenmesinin temel sebebini oluşturmaktadır. Ayrıca, işgücü devir hızının en yüksek olduğu sektörün inşaattan sonra %52,9 oranla perakende sektörü (PERYÖN, 2018) olması bir diğer sebep olarak ifade edilebilir. Ayrıca, verilerin toplanması Covid-19 küresel salgını sırasında, seyahat kısıtlaması gibi bazı tedbirlerin uygulanması sebebiyle Isparta iliyle sınırlı kalmıştır. Veriler bizzat araştırmacılar tarafından gerekli açıklamalar yapılarak yüz yüze toplanmıştır. Araştırmada, toplanan verilerden 25’i gelişigüzel doldurulmasından, 8’i çok sayıda maddenin cevapsız bırakılmasından dolayı değerlendirme dışı bırakılmış ve 248 geçerli form çalışmada kullanılmıştır. Verilerin pandemi sürecinde toplanması katılımı sınırlandırmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğinde, madde sayısının 5-10 katı arasında veri toplanması gerektiği kriteri (Tavşancıl, 2002) temel alınmıştır. Bununla birlikte, Comrey ve Lee (2013) , örneklem sayısının 100’ün üzerinde olmasını yetersiz, 200’ün üzerinde olmasını orta, 300’ün üzerinde olmasını iyi, 500’ün üzerinde olmasını çok iyi, 1000’in üzerinde olmasını ise mükemmel olarak değerlendirmiştir. Bu iki ölçüt kapsamında, örneklem sayısının yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Katılımcıların demografik nitelikteki bilgileri Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %61,3’ü kadın, %38,7’si erkek; %55,6’sı bekâr, %34,3’ü ön lisans mezunudur. Ayrıca yaş ortalaması 33,6 yıl olup, %56’sı 20-30 yaş arasındadır. Kıdem ortalaması 11,6 yıl ve %51,6’sı 10 yıl ve daha altı kıdeme sahiptir.

Tablo 1. Katılımcı Özellikleri

Özellikler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	152	61,3
Erkek	96	38,7
Medeni Durum		
Evli	110	44,4
Evli değil	138	55,6
Yaş		
20-25	71	28,6
26-30	68	27,4
31-35	37	14,9
36-40	41	16,6
41 ve üzeri	31	12,5
Eğitim Durumu		
İlk öğretim	60	24,2
Lise	72	29,0
Önlisans	85	34,3
Lisans	31	12,5
Kıdem		
1-5	59	23,8
6-10	69	27,8
11-15	65	26,2
16-20	32	12,9
21 ve üzeri	23	9,3

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplamak amacıyla 3 ölçek kullanılmıştır. Ayrıca, demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 5 soru yönlendirilmiştir.

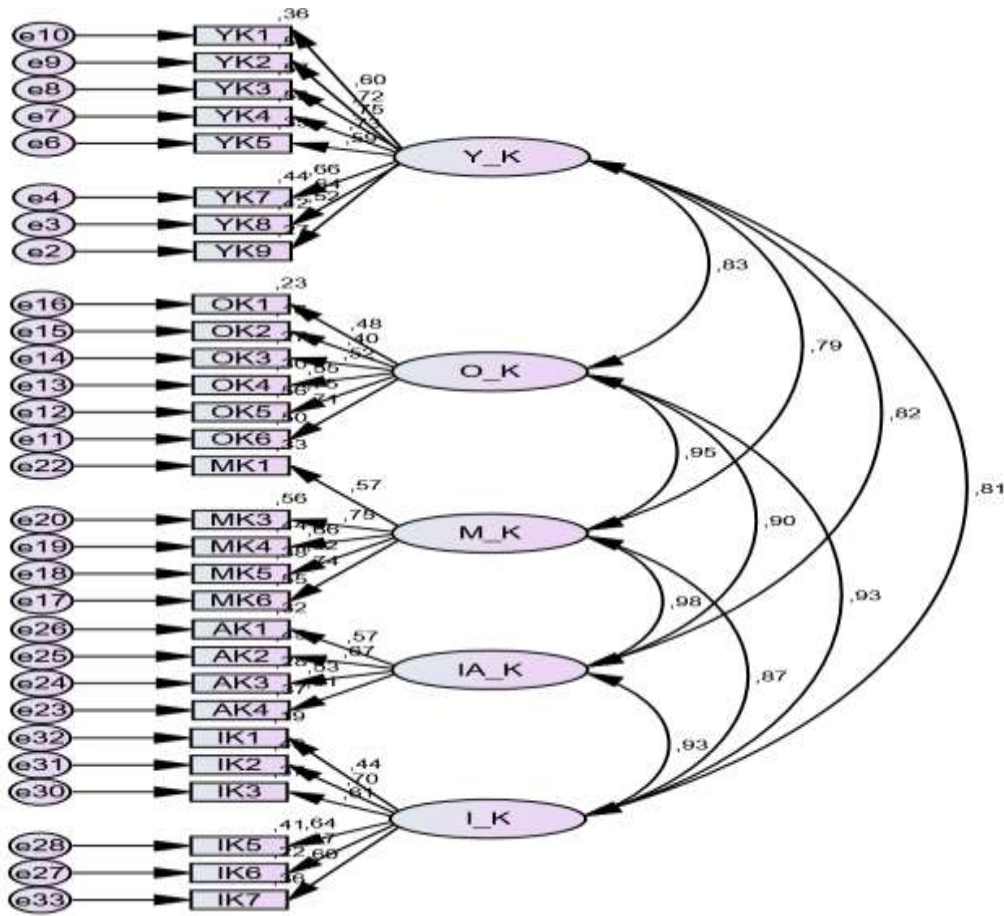
Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği: Örgütsel kayıtsızlığı ölçmek amacıyla, Fard ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, 33 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Ters madde bulunmamaktadır. Ölçek, 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan puan yükseldikçe örgütsel kayıtsızlık düzeyinin yükseldiği anlaşılmaktadır. Orijinal çalışmada, ölçeğin bütününe iç tutarlık katsayısı .94 olarak belirtilmiştir.

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Duygusal bağlılığı ölçmek için Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin 6 madde oluşan duygusal bağlılığa ilişkin boyutu alınmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 2, 4 ve 5. maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçek, 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin duygusal bağlılık boyutunun iç tutarlık katsayısı orijinal çalışmada .82, uyarlama çalışmasında .75 olarak hesaplanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: İşten ayrılma niyeti için Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Küçükusta (2007) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 3 maddeden oluşan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). İç tutarlık katsayısı orijinal çalışmada .89, uyarlama çalışmasında .69 olarak hesaplanmıştır.

İşlem ve Verilerin Analizi

Örgütsel kayıtsızlık, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında güncel kavramlardan/değişkenlerden birisi olarak belirtilmiş olsa da (Koçel, 2017), halen ulusal literatürde yeterli düzeyde çalışmanın yapılmadığı görülmektedir. Bu değişkenin ölçülebilmesi amacıyla geliştirilen veya Türk kültürüne uyarlanan ölçeğin varlığı, araştırmacılara bir kolaylık sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu sebeple, Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği'nin uyarlanması için Hasan Danaee Fard ile iletişime geçilerek gerekli izinler alınmıştır. İzin alınmasının ardından Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kuruluna müracaat edilmiş, kurulun 28.12.2020 tarihinde 2020/9 sayılı kararı ile araştırmanın yapılması uygun bulunmuştur.



Şekil 1: DFA Diyagramı

Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği, Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından önerilen ve 5 aşamadan oluşan metod kullanılarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu metodun birinci aşaması ilk çeviridir. Ölçeğin orijinal dili Farsça olmakla beraber, ölçeği geliştiren araştırmacılardan gerekli izinlerin alınması aşamasında, ölçeğin İngilizce versiyonu araştırmacılar tarafından gönderilmiştir. Dolayısıyla, Türkçe'ye çeviri işlemi İngilizce versiyon üzerinden yapılmıştır. Ölçek, iyi derecede İngilizce bilen 3 öğretim elemanı tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Bu değerlendirmenin ardından, ölçeğin Türkçe hali, örgütsel davranış alanında çalışan ve Türkçe'ye çeviri yapanlardan farklı 3 öğretim elemanı tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiştir. Bunun ardından, çeviri ölçek ve orijinal ölçek, psikometri alanında kuramsal ve teknik bilgiye sahip olan 11 öğretim elemanı tarafından anlaşılabilirlik, kültürel uygunluk ölçütleri baz alınarak değerlendirilmiştir. Kapsam geçerliliğinin sınanması için Lawshe (1975) tekniği kullanılmıştır. 11 öğretim elemanının yaptığı derecelendirme ile hesaplanan Kapsam Geçerlilik

Oranın, her bir madde için .82 ile .97 arasında değiştiği görülmüştür. Bu oranın .80'in üzerinde olması gerektiğinden (Ayre ve Scally, 2014) uyarlaması yapılan ölçeğin kapsam geçerliliğine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu aşamaların tamamlanmasının ardından, Süleyman Demirel Üniversitesi idari personelinden 20 kişiye ulaşılarak ölçeğin yönergesinin ve maddelerinin anlaşılabilirliği üzerine görüşülmüş ve öneriler kapsamında gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Tüm bu işlemlerden sonra, Ek 1'de yer alan şekliyle ölçeğin kullanılması kararlaştırılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler katılma düzeyleri, orijinal ölçeğe uygun olarak 5'li Likert tipinde (1-Hiç katılmıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) belirlenmiştir.

Verilerin analizi SPSS 21 ve AMOS 26 paket programları ile yapılmıştır. Uyarlama çalışması kapsamında, doğrulayıcı faktör analizi (DFA), iç tutarlılık (Croanbach's alpha), madde analizi, ölçüt bağımlı geçerlik yöntemleri uygulanarak veriler analiz edilmiştir. Bununla birlikte verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirleyebilmek için Skewness ve Kurtosis değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan değerlerin -.788 ile .444 arasında değiştiği görülmektedir (Tablo 4). Ayrıca, verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle kovaryans matrisi temel alınarak en çok olabilirlik (maximum likelihood) kestirim yöntemi kullanılmıştır.

Bulgular

Ölçeğin Yapı Geçerliliği

Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği'nin Türk çalışanlardan oluşan örneklem için doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek üzere DFA yapılmıştır. Doğrulama kriteri olarak, Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine **orani** (χ^2/df), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Turker-Lewis İndeksi (TLI), Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) ve Standartlaştırılmış Hata Karelerinin Ortalamasının Karekökü (SRMR) değerleri kullanılmıştır. Bu indekslere ait referans değerler Tablo 2'de verilmiştir. Bu değerler doğrultusunda, ölçeğin birinci düzey 5 faktörlü ve ikinci düzey yapısının Türk örneklem için de doğrulandığı söylenebilir. Ayrıca Tablo 2'de DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri yer almaktadır. Bu sonuçlar, kabul edilebilir uyum iyiliği değerler olup, ölçeğin gerek 5 boyutlu birinci düzey yapısını, gerekse ikinci düzey yapısını doğrulamaktadır.

Tablo 2. Uyum İyiliği Değerleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	DFA Ölçüm Sonuçları		Kaynak
			Örgütsel Kayıtsızlık 1.Düzyey	Örgütsel Kayıtsızlık 2.Düzyey	
χ^2/df	≤ 3	≤ 5	1,692	1,620	Hu ve Bentler, 1999; Hair vd., 2010
CFI	$>.95$	$>.90$.91	.92	Hu ve Bentler, 1999; Hair vd., 2010
TLI	$>.97$	$>.90$.90	.91	Hu ve Bentler, 1999; Hair vd., 2010
GFI	$>.90$	$>.85$.85	.86	Cole, 1987; Doll vd., 1984
AGFI	$>.90$	$>.80$.82	.83	Cole, 1987; Doll vd., 1984
RMSEA	$>.05$	$<.08$.053	.050	Hu ve Bentler, 1999; Hair vd., 2010
SRMR	$<.05$	$<.08$.051	.051	Hu ve Bentler, 1999; Hair vd., 2010

DFA yapıldığında, YK boyutunun 6. ve 10. maddesi, MK boyutunun 2. maddesi, İK boyutunun 4. maddesi düşük faktör yüklerine ($<.32$) sahip olması sebebiyle analiz dışına çıkarılmıştır (Çokluk vd., 2012). Şekil 1'de Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği'nin 5 faktörlü yapısı görülmektedir. Ayrıca, DFA sonrası güvenilirlik katsayıları da sırasıyla .81, .73, .68, .85 ve .80 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2). Ölçeğin tamamının güvenilirlik katsayısı ise .91'dir.

Güvenirlilik Analizi

Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı, ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymak için yapılan ilk analizdir. Analiz sonucunda iç tutarlılık katsayısı, ölçeğin tamamı için .82, yöneticiye kayıtsızlık için

.85, örgüte kayıtsızlık için .73, müşteriye kayıtsızlık için .81, iş arkadaşlarına kayıtsızlık için .68, işe kayıtsızlık için .80 olarak hesaplanmıştır (Tablo 3). Özdamar'a (2004) göre, iç tutarlılık katsayısının .60 ile .80 arasında olması ölçeğin "oldukça güvenilir", .81 ve üstü değere sahip olması "mükemmel" düzeyde güvenilir olduğu anlamına gelmektedir. Bu durumda ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Madde Analizi

Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği'nin maddelerinin toplam puanı yordama gücünü ve ayırt ediciliğini belirlemek üzere madde analizi ve %27'lik alt-üst grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Madde toplam korelasyon analizi yapılmasındaki amaç ölçekten alınan puan ile testin toplam puanı arasındaki ilişkinin belirlenmesidir (Büyüköztürk, 2004). Korelasyon katsayılarının .30 değerinin üzerinde ve pozitif olması gerekmektedir. Bu analiz ile birlikte, maddelerin ayırt edici geçerliğinin belirlenmesi amacıyla %27'lik Alt-Üst grup karşılaştırması yapılmıştır.

Bu karşılaştırma sonucunda "t" değerlerinin pozitif olması ve madde ortalama puanları arasındaki farkın anlamlı olması beklenmektedir. Ayrıca, gruplar arası farkların büyüklüğü (magnitüde) Cohen d etki büyüklüğü değerinin hesaplanmasıyla belirlenmiştir. Cohen d etki büyüklüğü değerine bakıldığında (Cohen d= 1,28-2,37) maddelerin tamamı için alt ve üst grup arasındaki farkın "geniş" etki büyüklüğünde olduğu anlaşılmıştır. Bu analizler neticesinde maddelerin ayırt ediciliklerinin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Tablo 3. Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği İçin Madde Analizi Sonuçları

Ölçek Maddesi	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu (N=248)	%27'lik Alt Grup (n=67)		%27'lik Üst Grup (n=67)		t	Cohen's d
		Ort.	S.S.	Ort.	S.S.		
		YK1	.538	1,31	0,63		
YK2	.599	1,28	0,62	2,77	1,01	10,268***	1,77
YK3	.613	1,12	0,33	2,62	0,95	12,276***	2,12
YK4	.579	1,09	0,29	2,97	1,22	12,263***	2,19
YK5	.584	1,50	0,79	3,36	1,26	10,219***	1,76
YK7	.626	1,09	0,29	2,91	1,11	12,972***	2,24
YK8	.648	1,18	0,58	2,99	1,03	12,504***	2,16
YK9	.515	1,36	0,80	3,12	1,29	9,489***	1,64
ÖK1	.349	1,54	0,98	2,91	1,16	7,384***	1,27
ÖK2	.361	1,39	0,76	2,87	1,13	8,918***	1,54
ÖK3	.483	1,55	0,93	3,38	1,14	10,208***	1,76
ÖK4	.441	1,15	0,44	2,37	1,09	8,506***	1,47
ÖK5	.560	1,01	0,12	2,55	1,01	12,335***	2,13
ÖK6	.548	1,01	0,12	1,97	0,76	10,222***	1,77
MK1	.533	1,12	0,44	3,06	1,07	13,710***	2,37
MK3	.676	1,01	0,12	2,39	0,87	12,890***	2,23
MK4	.559	1,06	0,24	1,92	0,68	9,763***	1,69
MK5	.518	1,05	0,21	1,82	0,65	9,132***	1,58
MK6	.580	1,07	0,26	2,94	1,27	11,747***	2,03
İAK1	.428	1,30	0,63	3,03	1,04	11,664***	2,01
İAK2	.521	1,21	0,44	2,58	0,95	10,658***	1,84
İAK3	.462	1,28	0,77	2,96	1,17	9,732***	1,68
İAK4	.450	1,06	0,24	2,50	1,01	11,337***	1,96
İK1	.332	1,76	1,09	3,46	1,12	8,879***	1,53
İK2	.583	1,22	0,62	3,01	1,17	11,001***	1,90
İK3	.571	1,22	0,45	2,60	0,96	10,666***	1,84
İK5	.578	1,12	0,37	3,06	1,14	13,266***	2,29
İK6	.406	1,10	0,28	2,06	1,03	7,405***	1,28
İK7	.572	1,12	0,44	3,08	1,17	12,796***	2,21

***p<.001, sd=132

Ölçüt Bağlantılı Geçerlik

Ölçüt bağlantılı geçerliği belirlemek için Meyer ve arkadaşlarının (1993) Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Duygusal Bağlılık boyutu ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Bu ölçeklerin kullanılmasının temel nedenini, Duygusal Olaylar Teorisi'ne göre açıklamak mümkündür. Teori, işyerinde duygusal olayların ve durumların örgütsel etkilerin kilit araçları olduğunu öne sürmektedir. Çalışanların işlerinden tatmin duymamaları karşılığında yapıcı olarak bağlılık ve yıkıcı olarak kayıtsızlık şeklinde iki farklı pasif tepki vereceği belirtilmiştir. Ayrıca, tatminsizlik, bağlı olarak hissetmeme, kayıtsız kalma gibi durumlar işten ayrılma niyetini artırabilecektir (Özkalp vd., 2013). Tablo 4'te de görüleceği üzere örgütsel kayıtsızlığın tüm boyutlarının duygusal bağlılıkla negatif ilişkisi, işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkisi bulunmuştur. Bu sonuçlar, örgütsel kayıtsızlık ölçeğinin ölçüt geçerliğine sahip olduğunu göstermektedir (Erkuş, 2003).

Tablo 4. Ölçüt Geçerliğine İlişkin Sonuçlar

Değişkenler	\bar{x}	SS	S	K	1	2	3	4	5	6	7
1. Yöneticiye Kayıtsızlık	2.09	.81	.696	-.258	(.85)						
2. Örgüte Kayıtsızlık	1.92	.95	.356	-.708	.634**	(.73)					
3. Müşteriye Kayıtsızlık	1.71	.63	.692	-.562	.599**	.738**	(.81)				
4. İş Arkadaşlarına Kayıtsızlık	1.92	.74	.447	-.661	.604**	.664**	.744**	(.68)			
5. İşe Kayıtsızlık	2.07	.76	.355	-.514	.625**	.719**	.728**	.722**	(.80)		
6. Duygusal Bağlılık	3.28	.77	-.364	.340	-.135*	-.147*	-.199**	-.154*	-.133*	(.91)	
7. İşten Ayrılma Niyeti	2.28	.92	.444	-.788	.249**	.270**	.318**	.331**	.290**	-.438**	(.79)

*p< .05, **p< .01, parantez içindeki değerler her bir boyut ve değişken için hesaplanan iç tutarlık (Croanbach's alpha) katsayılarını göstermektedir.

Puanların Yorumlanması

Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği, orijinal ölçekte olduğu gibi 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Orijinal çalışmada, 33 madde bulunmakta iken, yapılan yapı geçerliliği analizi (DFA) çıkarılan maddelerden sonra 5 boyuttan oluşan 29 maddeli bir ölçek oluşmuştur. Ölçekten alınacak en düşük puan, yöneticiye kayıtsızlık (8 madde) için 8, örgüte kayıtsızlık (6 madde) için 6, müşteriye kayıtsızlık (5 madde) için 5, iş arkadaşlarına kayıtsızlık (4 madde) için 4, işe kayıtsızlık (6 madde) için 6'tir. Ölçekten alınacak en yüksek puan ise sırasıyla 40, 30, 25, 20 ve 30'tir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi örgütsel kayıtsızlık algısının yükselmesi, azalması ise düşük düzeyde algının olduğu anlamına gelmektedir.

Sonuç

Fard ve arkadaşları tarafından 2011 yılında geliştirilen Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla yürütülen bu çalışmanın örneklemini perakende sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Ölçeğin öncelikle dilsel geçerliğinin sağlanmasına ilişkin çalışmalar yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için yapılan DFA neticesinde, 4 madde çıkarılarak yapı geçerliğine ilişkin ölçütleri sağlamıştır. Ayrıca, madde analizleri sonuçlarına göre ölçek maddelerinin ayırt edici nitelikte olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, ölçüt bağlantılı geçerliğin araştırılması için duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği'nin alt boyutlarının, duygusal bağlılıkla negatif, işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ilişkileri bulunmuştur. Çalışanların örgütün kendisine ve farklı boyutlarına karşı duyarsızlaşması şeklinde ifade edilen kayıtsızlık hem bireyler/çalışanlar hem de örgütler için olumsuz iş çıktılarında neden olmaktadır (Nikmaram vd., 2012). Henning (2015); ilk olarak bireysel problemlere yol açtığını ifade ettiği kayıtsızlık kavramının dış dünya ile tamamen ilişkinin kesilme durumunu ve bunun yerini yabancılaşmanın aldığını belirtmektedir. Bireyler toplumsal yaşantılarında diğer bireyler ile sosyalleşme süreçlerinde bağlanma ve güven hissine ihtiyaç duymaktadır (Heyns vd., 1958). Bu hisler sonucu bireyler diğer bireyler ile bağ kurabilmekte ve ilişkilerini devam ettirebilmektedir (Halbesleben ve Wheeler, 2015). Sosyal yaşantılarda bir nevi bireylerin yaşam devamlılığını sağlayan bu durum iş ortamında çalışanlar için de benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Çalışanlar örgütün farklı boyutlarına ilişkin bağlılık geliştirebilmekte iken zaman içerisinde bu bağlılık duygusunu yitirebilmekte

çeşitli negatif bireysel sonuçlar ile karşı karşıya kalabilmekte (Maslach ve Schaufeli, 2001) ve bu olumsuz duygulanımlar sonucu örgütten ayrılma niyetine kapılabilmektedir (Lee, 2019). Örgütten ayrılma niyeti beraberinde çalışanın örgüte karşı duygusal bir bağ kurmasına da engel oluşturmaktadır (Fazio vd., 2017). Örgüte karşı olumsuz duygu durumu sonucu çalışanlar örgüte kayıtsızlaşmakta, bağlılıkları azalmakta ve sonucunda örgütten ayrılmayı düşünebilmektedir (Yeun ve Han, 2016). Dolayısıyla, örgütsel kayıtsızlık duygusunun artması çalışanların örgütlerine olan bağlılığını azaltmakta, işten ayrılma niyetini ise arttırmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları Hilton (2015) tarafından olumsuz duygu durumlarının sonucunda oluşan örgüte bağlılığın azalması ve işten ayrılma davranışının ortaya çıkması sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Yapılan uyarılama çalışmasının bazı kısıtları bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi, ölçeğin orijinal versiyonunun yayınlandığı makalede AFA ve DFA sonuçları verilmemişinden, bu araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırmak mümkün olamamıştır. Bununla birlikte, araştırmanın COVID-19 küresel salgını zamanında yapılmış olması da bir diğer kısıttır. Katılımcıların, çalışma koşullarının ve ruh halinin böylesi bir süreçten etkilenmiş olması kuvvetle muhtemeldir. Bu nedenle normal yaşam koşullarında araştırmanın tekrarlanması önerilmektedir. Ayrıca, perakende sektörü dışında diğer sektörlerden ve özellikle kamu sektöründen örnekleme çalışılması gerekmektedir. Kamu sektöründe iş güvencesi ve sosyal hakların yasalarla güvence altına alınmış olmasının örgütsel kayıtsızlık düzeyini etkileyeceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, son yıllarda örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında güncel kavramlardan birisi olarak ifade edilen (Koçel, 2017) örgütsel kayıtsızlığın, bir ölçme aracıyla ölçülebilmesi alan yazın açısından önemli bir kolaylık sağlayacaktır. Bu çalışma ile Türkçeye uyarılama çalışması yapılan Örgütsel Kayıtsızlık Ölçeği'nin çalışanların örgütsel kayıtsızlık düzeyini ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu değerlendirilmektedir.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Araştırmacıların katkı oranı beyanı / Contribution rate statement of researchers: Birinci yazar /First author %40, İkinci yazar/Second author %30, Üçüncü yazar/Third author %30

2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).

Kaynakça

- Ahmadi, S., & Rafiee, A. (2015). A study on emotional intelligence strategies to reduce organizational indifference. *International Journal of Management Research and Business Strategy*, 4(3), 168-178.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Aydoğdu, C., & Çakıcı, A. (2018), Örgütlerde kayıtsızlık davranışı üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 2(2), 96- 117.
- Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86.
- Beheshtifar, M., Borhani, H., & Moghadam, M. N. (2012). Destructive role of employee silence in organizational success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 275- 282.
- Brislin R.W., Lonner W.J., & Thorndike R.M. (1973). Cross-cultural research method. New York: Wiley.

- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Coff, R. W. (1997). Human assets and management dilemmas: Coping with hazards on the road to resource-based theory. *Academy of Management Review*, 22(2), 374-402.
- Cohen, A. (2017). Organizational commitment and turnover: A meta-analysis. *The Academy of Management Journal*, 36(5), 1140-1157.
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55(4), 1019-1031.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (2013). *A first course in factor analysis*. 2nd Edition, New York: Psychology Press.
- Courpasson, D., & Dany, F. (2003). Indifference or obedience? Business firms as democratic hybrids. *Organization Studies*, 24(8), 1231-1260.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Doll, W. J., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS Quarterly*, 18(4), 453-461.
- Erkus, A. (2003). *Psikometri üzerine yazılar*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Fard, H. D., & Eslami, A. (2010). Discovering theory of organizational indifference: A grounded theory strategy. *European Journal of Scientific Research*, 40(3), 450-460.
- Fard, H. D., Salarieh, N., & Noruzi, M. R. (2011). Exploring organizational indifference: Creating and validating a measure. *African Journal of Business Management*, 5(31), 12381-12391.
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*, 55(3), 512-525.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2015). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management*, 41(6), 1628-1650.
- Henning, C. (2018). *Theorien der Entfremdung, Zur Einführung*. Hamburg: Junius.
- Heyns, R. W., Veroff, J., & Atkinson, J. W. (1958). *A scoring manual for the affiliation motive* içinde J. W. Atkinson (Ed.), *Motives in fantasy, action, and society* (ss. 205–218). New York: Van Nostrand.
- Hilton, T. L. (2015). Effect of burnout and organizational commitment on the turnover intention of clinical laboratory employees in Florida. (Unpublished Doctoral dissertation). Minneapolis: Walden University.
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling. A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Kaplan, H. I., & Sadock, B. J. (1991). *Synopsis of psychiatry*. Baltimore, Md.: Williams and Walkins.
- Keefe, L. (2003). How to overcome organizational Indifference. *Women in Business*, 55(22), 27-29
- Keefe, L. (2006). *Overcome organizational indifference*. *Nonprofit World*, 24(2), 14.

- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. T. (2009). *Conceptual foundations and theoretical representations of workplace commitments*. In H. J. Klein, T. E. Becker, and J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (pp.3-36). New York: Routledge.
- Klenosky, D. B., Perry-Hill, R., Mullendore, N. D., & Prokopy, L. S. (2015). Distinguishing ambivalence from indifference: A study of attitudes toward land trusts among members and nonmembers. *Land Use Policy*, 48, 250-260.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Koçel, T. (2017). Yönetim ve organizasyonda metodoloji ve güncel kavramlar. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Special Issue), 3.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lee, Y. H. (2019). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *European Physical Education Review*, 25(1), 236-253.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Mollaabbasi, H., Rezaeemanesh, B., & Sadaghiani, J. (2013). A study on relationship between emotional intelligence and organizational indifference through the organizational commitment: A case study of an Iranian firm. *Management Science Letters*, 3(5), 1327-1332.
- Nikmaram, S., Yamchi, H. G., Shojaii, S., Zahrani, M. A., & Alvani, S. M. (2012). Study on relationship between organizational silence and commitment in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 17(10), 1271-1277.
- Noelle-Neumann, E. (1974). The spiral of silence a theory of public opinion. *Journal of Communication*, 24(2), 43-51.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-II, (Çok değişkenli yöntemler)*, 5. Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özkalp, E. (2013). *Duygular, tutumlar ve iş tatmini*. Kirel, A. Ç., & Ağlargoöz, O. (Ed.), *Örgütsel Davranış içinde* (ss. 56-87) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Paulin, M., Ferguson, R. J., & Bergeron, J. (2006). Service climate and organizational commitment: The importance of customer linkages. *Journal of Business Research*, 59(8), 906-915.
- Peccei, R. (2004). *Human resource management and the search for the happy workplace*. Rotterdam: Erasmus Research Institute of Management.
- PERYÖN. (2018). 2017-2018 çalışan devir oranı araştırması sonuç raporu. (Erişim: 10.11.2020), https://www.peryon.org.tr/uploads/2019/4/9/PERYO%CC%88N_%C3%87a1%C4%B1%C5%9Fan_Devir_Oran%C4%B1_Sonu%C3%A7_Raporu_2017-2018.pdf
- Rafaelli, A., & Sutton, R. I. (1987). Expression of emotion as part of the work role. *Academy of Management Review*, 12(1), 23-37.
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1306- 1314.

- Seyed, T. M., & Keshavarz, H. M. (2011). Employees' organizational indifference management. *The Seasonal Journal of Human Resources of NAJA*, (26), 1-156.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, USA: Pearson.
- Tak, B., & Aydemir Çiftçioğlu, B. A. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Vandenberg, R.J., & C.E. Lance. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18(1), 153–167.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Yeun, Y. R., & Han, J. W. (2016). Effect of nurses' organizational culture, workplace bullying and work burnout on turnover intention. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 8(1), 372-380.
- Yoo, S. J. (2010). Two types of neutrality: ambivalence versus indifference and political participation. *The Journal of Politics*, 72(1), 163-177.

Extended Abstract

Introduction

The most valuable asset of the organizations “human” has many psychologically based variables that are incomprehensible and complex. While examining these variables, it can be guiding to consider that each individual has different personality traits, goals, and sources of motivation. In this context, organizations will undoubtedly be able to achieve successful progress and gain sustainability if they recognize **their** employees accurately, determine their expectations and needs, in other words, the organizations will have the chance of not being indifferent to their employees. On the other hand, being indifferent to the employees has been a current phenomenon that should not be ignored, and this should be examined by the organizations not only in periods of maximum profit but also in times when the organizations experience decline in order to find solutions to problems that employees have. It is important to reduce the possibility of ignoring the concept of “indifference”, which is claimed to play an important role in achieving the goals of the organizations and strengthening the motivation of employees, and to identify the extent to which it occurs. In addition, the rapidly transmitted disease analogy (Keefe, 2006: 14) is used to emphasize the danger of indifference within the organization and the negative consequences of this concept (Ahmadi and Rafiee, 2015). Studies on determining organizational indifference and how both employees and organizations can overcome the existing indifference will contribute significantly to business management literature. Thus, the aim of this study is to bring a multidimensional measurement tool to the national literature in terms of detecting organizational indifference. In this study, the Turkish adaptation, validity and reliability study of the Organizational Indifference Scale (OI) developed by Fard et al. (2011) was conducted

Conceptual Framework

Organizational indifference, which does not become a subject of scrutiny by organizations in detail, is not a situation that can be easily solved or determined; however, it is stated that it leads to lower motivation of the employees, and even causes them to change jobs frequently (Keefe, 2003). As a result of factors such as decreased motivation, avoidance of effort and decreased productivity, employees slowing down, procrastination or even postponing their work cause negative work outcomes for the organization. It is claimed that by eliminating indifference, the problems mentioned will automatically be solved (Fard and Eslami, 2010). The concept of organizational indifference is based on the Theory of Organizational Silence. Organizational Silence Theory states that employees become silent as a result of the fear of being out of date and excluded from other groups, in other words, the spiral of silence (Noelle-Neumann, 1974). It is also assumed that this situation may lead to indifferent employees (Beheshtifar et. al., 2012: 280). Organizational indifference consists of components such as indifference to manager, indifference to organization, indifference to clients, indifference to coworkers, and indifference to work (Fard et. al., 2011: 12381). These components are described as follows:

Indifference to manager: Being indifferent to the manager is defined as follows; employees’ failure to fulfill their managers’ requests deliberately, avoidance taking responsibility consciously so that the managers cannot be aware of the employees’ potential, and employees’ preference to remain silent about stating their opinions, lying to the managers in order not to follow orders and instructions, employees’ preference to stay distant to their managers, not participating in administrative activities such as meetings.

Indifference to organization: Being indifferent to the organization is defined as follows; Employees' failure to show the necessary care in the use of the resources of the organization, absenteeism from work by giving various excuses such as family situations and illness, or taking continuous leave of absence, knowingly and willingly concealing their gains and competencies from the organization through the activities such as courses and seminars related to their individual development.

Indifference to client: Being indifferent to the client is defined as follows; Employees not caring about the clients deliberately or simply not dealing with their problems on purpose, making the clients’ problems more complex instead of solving them, delaying clients’ work, treating the clients in a rude manner or paying no attention towards the clients.

Indifference to coworkers: Being indifferent to the coworkers is defined as follows; Employees' unwillingness to participate in the work they have to do with their coworkers and group / teamwork, underestimate the work of other employees and perceive their work performance as flattery or fawning.

Indifference to work: Being indifferent to the work is defined as follows; Employees think that their work performance is worthless in the organization, have the tendency not taking the work assigned to them seriously, finish the job longer time than they should, think that others do not care about their work, for several reasons employees do not want to show progress in their work, and refrain from expressing ideas that will benefit the job or the organization.

There are emerging studies that examine the relationship between the concept of indifference and emotional intelligence, since it has been questioning to evaluate the personality traits and emotional changes of employees (Ahmadi and Rafiee, 2015; Mollaabbasi et. al., 2013). In this context, according to the results of the study, there is a significant and negative relationship between emotional intelligence indicators and organizational indifference.

Method

The data of the study was obtained from retail chain store employees operating in Isparta. Data was collected by the researchers face to face. In the study, as 25 of the collected data were filled out randomly, 8 of the data were excluded as there were many unanswered items, and 248 valid forms were used in the study. The collection of the data during the pandemic caused limited participation. 3 scales were used in the study to collect the data. In addition, to determine the demographic properties, 5 questions were asked.

Organizational Indifference Scale: To measure the organizational indifference the scale developed by Fard et al. (2011) was used. The scale consists of 5 dimensions and with 33 items. There is no reverse coded items. Items are rated on a 5-point Likert scale (1=strongly disagree to 5= strongly agree). It has been found out that higher points taken from the scale resulted in higher level of organizational indifference. The scale had a Cronbach's Alpha of $\alpha = .94$ in the original study.

Affective Commitment Scale: The Organizational Commitment Scale's affective commitment dimension consisted of 6 items developed by Meyer et. al. (1993) was used. The scale was adapted into Turkish by Tak and Çiftçioğlu (2008). Items 2, 4, and 5 are reverse coded in the scale. Items are rated on a 5-point Likert scale (1=strongly disagree to 5= strongly agree). The scale had a Cronbach's Alpha of $\alpha = .94$ in the original study, $\alpha = .75$ in the adaptation study.

Turnover Intention Scale: To measure the turnover intention, Turnover Intention Scale with 3 items developed by Wayne et al. (1997) and adapted into Turkish by Küçükusta (2007) was used in the study. Items are rated on a 5-point Likert scale (1=strongly disagree to 5= strongly agree). The scale had a Cronbach's Alpha of $\alpha = .89$ in the original study, $\alpha = .69$ in the adaptation study. The analysis of the data was done by using SPSS 21 and AMOS 26 package programs. Confirmatory factor analysis, (CFA), internal consistency, item analysis, criterion- related validity methods were used to analyze the data within the scope of the adaptation study. When DFA was done, item 6 and 10 of indifference to manager dimension, item 2 of the indifference to client dimension, and item 4 of the indifference to coworkers dimension were excluded from the analysis as the items had low factor loadings. Besides, reliability coefficients after completing the CFA were calculated .81, .73, .68, .85, and .80 respectively. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient is the first analysis conducted to reveal the reliability of the scale. As a result of the analysis, the internal consistency coefficient was .82 for the whole scale, .85 for the indifference to manager, .73 for the indifference to organization, .81 for the indifference to client, .68 for the indifference to coworkers, and .80 for the indifference to work were calculated. Item analysis and 27% lower-upper group comparisons were done to determine the predictive power and distinctiveness of the total points of the items of the Organizational Indifference Scale. As a result of these analyses, it was found out that the item distinctiveness had the sufficient level. To determine the criterion-related validity, Affective Commitment dimension of the Organizational Commitment Scale developed by Meyer et. al. (1993), Turnover Intention Scale were used. All dimensions of the organizational indifference were found to be negatively associated with the affective commitment, positively associated with the turnover intention. While there were 33 items in the original study, after conducting the structural validity analysis (CFA) and exclusion of the items, a scale with 29 items with 5 dimensions was generated.

Conclusion

This study was conducted in order to adapt the Organizational Indifference Scale developed by Fard et. al. (2011) into Turkish, and to determine its psychometric properties. Sample of the study consisted of employees who were working in retail sector. Primarily, studies were carried out to ensure the linguistic validity of the scale. As a result of CFA for the construct validity of the scale, excluding the 4 items, the criteria for construct validity were provided. Also, according to the item analysis results, it was determined that the items of the scale had distinctiveness. However, to search about the criterion-related validity, affective commitment and turnover intention scales were used. As a result of the correlation analysis, it was found out that the sub-dimensions of the Organizational Indifference Scale had a negative relationship with affective commitment, and a positive relationship with turnover intention. This adaptation study has some limitations. One of the most important of all, the study was conducted during the COVID- 19 pandemic. It seems highly possible that the working conditions and mood of the participants were affected by such a period of time. Therefore, it is recommended to repeat the research under normal living conditions. In addition, it is necessary to work with samples from other sectors other than the retail sector, especially the public sector. It is assumed that the fact that job security and guaranteed social rights by law in the public sector might have an impact on the organizational indifference level. Finally, to measure the organizational indifference, which has been expressed as one of the current concepts in the field of organizational behavior and human resources in recent years (Koçel, 2017), with a measurement tool will provide and important convenience for the literature. The findings of this study show that the Turkish adaptation of the Organizational Indifference Scale is a valid and reliable scale to measure the level of organizational indifference of employees.