

Sosyal Zayıflatma (Social Undermining) Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması

Adaptation of the Social Undermining Scale into Turkish

Gamze GÜNER KİBAROĞLU

Dr., Başkent Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü,
gamzegunerbaroglu@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-6187-4607>

Makale Başvuru Tarihi: 25.10.2022

Makale Kabul Tarihi: 30.12.2022

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Burcu TOSUN

Dr., Atılım Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
İşletme Bölümü, burcu.tosun@atilim.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-8030-7066>

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Sosyal Zayıflatma,

Ölçek Uyarlama,

Geçerlilik,

Güvenilirlik,

Bu araştırma, Sosyal karşılaştırma teorisine dayanan Sosyal Zayıflatma (Social Undermining) Ölçeği'nin Türkçeye çeviri ve uyarlamasını kapsamaktadır. Duffy, Ganster & Pagon, (2002) tarafından geliştirilen Sosyal Zayıflatma (Social Undermining) Ölçeği yöneticiler tarafından zayıflatma ve iş arkadaşları tarafından zayıflatma olmak üzere iki boyutla ölçülmektedir. Söz konusu ölçeğin her bir boyutunda 13 madde olup toplam 26 maddede oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini 650 çalışandan anket yöntemiyle toplanan verilerden oluşmaktadır. Ölçek varyans yapısı ve kovaryans ilişkileri dikkate alınarak yapı geçerliliği ve eş zaman geçerliliği ile test edilmiştir. Güvenilirlik için soruların iç tutarlılık testleri yapılmış ayrıca ölçeğin cinsiyet açısından farksızlığı hesaplanmıştır. Yapılan tüm analizler sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğuna ilişkin yeterli kanıtlara ulaşılmıştır. Bu çerçevede özenle ve uluslararası çeviri aşamaları dikkate alınarak yapılmış bu çalışmanın Türkçe dilinde yapılan çalışmalar için kullanılması uygundur.

ABSTRACT

Keywords:

Social Undermining,

Scale Adaptation,

Validity,

Reliability,

This research covers the translation and adaptation of the Social Undermining Scale, which is based on the social comparison theory, into Turkish. The Social Undermining Scale, developed by Duffy, Ganster & Pagon, (2002), is measured by two dimensions: undermining by Supervisor and undermining by Coworker. There are 13 items in each dimension of the said scale and it consists of 26 items in total. The research sample consists of data collected from 650 employees by survey method. The scale was tested with construct and concurrent validity considering the variance structure and covariance relationships. For reliability, internal consistency tests of the questions were made and the gender difference of the scale was calculated. As a result of all analyzes, sufficient evidence has been obtained that the scale is valid and reliable. In this context, it is appropriate to use this study, which was made with care and taking into account the international translation stages, for studies conducted in Turkish.

1. GİRİŞ

Yönetim tarihinde insan ilişkileri ekolünün başlangıcından bu yana yapılan sayısız araştırma, kişilerarası ilişkilerin çalışan davranışlarına ve örgütsel çıktılara etkisini yadsınamaz bir şekilde ortaya koymuştur (örn. Nahum-Shani vd., 2014:484). İş arkadaşları, amirleri ve astları ile uyumlu bir etkileşim ve iletişime sahip olan bireyler, diğerlerine göre daha yüksek iş tatminine sahip olup, istenilen olumlu davranışlara daha yatkındır. Benzer şekilde, bu konuda sorun yaşayan bireylerin iş tatminsizliğine ve olumsuz davranışlara daha yatkın oldukları da genel olarak kabul edilen bir gerçektir. Örgütlerde kişilerarası ilişkilerin sorunsuz olması olumlu örgütsel çıktılar üzerinde güçlü bir etki gösterebilmekte; sorunlu olması ise bireylerin ve grupların örgüte katkılarını aşağı çekebilmektedir.

Örgütlerde çalışanlar arasındaki ilişkilerde istenmeyen bir yönelim olan “*Sosyal Zayıflatma*”, en basit anlamıyla “Kişiler arası güçlü bağların, profesyonel başarının ve olumlu bir itibarın geliştirilmesini ve sürdürülmesini sabote etmeye çalışan faaliyetler” olarak tanımlanmaktadır (Smith ve Webster, 2017:455). Sosyal zayıflatma üzerine yapılan çalışmalarda, bu tür davranışların çalışanlarda iş stresine (Jung ve Yoon, 2019:220; Eissa ve Wyland, 2018), özyeterlilik algılarında eksilmeye (Duffy vd., 2002:342), örgütsel bağlılıkta düşüşe (Nahum-Shani vd., 2014:488), psikolojik iyi oluşta azalmaya (Duffy vd., 2002:341), işten ayrılma niyetinde artışa (Morita vd., 1993:1430), çalışan sağlığı ve esenliğinde kayba (Nahum-Shani vd., 2014:484), depresyona ve duygusal tükenmeye (Schwepker ve Dimitriou, 2022:12), iş arkadaşlarına duyulan güvende azalmaya (Duffy vd., 2006:118), çalışan yaratıcılığında düşüşe (Khan vd., 2022:4), bilgi paylaşımında eksikliğe (Ahmad vd., 2021:11) sebep olabildiği ortaya konmuştur.

Uluslararası yazında “*Social Undermining*” olarak geçen kavram ulusal yayında Türkçe’ye kimi yerde “*Sosyal zayıflatma*” (Kanten ve Aydın, 2019) kimi yerde “*Sosyal baltalama*” (Ülbeği vd., 2014) olarak çevrilmiştir. Türk Dil Kurumu (2020) baltalama kavramını “*Bir işi veya durumu bilinçli ve kasıtlı olarak bozup zarara yol açan davranışta bulunmak, sabote etmek*” şeklinde; “*sabotaj*” sözcüğünü “*yıkmak, parçalamak, kullanılmaz hale getirmek*” şeklinde; “*zayıf*” sözcüğünün ilgili anlamını ise “*kişilik ve ruhsal yönden gereği kadar güçlü olmayan, görevini yapacak yeterli gücü olmayan*” olarak tanımlamıştır. Sabote etmek anlamına gelen “*baltalama*” “*social undermining*” kavramında kast edilenden daha ağır ve kalıcı hasara sebep olan anlamına gelmektedir. Bu çalışmada kavramın Türkçe karşılığı olarak, bireyin görevini yerine getirebilecek gücünü ve psikolojisini zayıflatan anlamında “*Sosyal Zayıflatma*” karşılığı kullanılmıştır.

Sosyal zayıflatma davranışlarının ciddi ve önemli sonuçlara yol açabileceğinin anlaşılmasıyla birlikte, son yıllarda bu kavram literatürde giderek daha popüler bir kavram haline gelmiş ve dolayısıyla ölçümüne yönelik ilgi de artmıştır. Bu kavram, iş tatminin düşmesi, örgütsel bağlılığın azalması ve işten ayrılma niyetinin yükselmesi gibi olumsuz sonuçların yaşanmasını kimi zaman doğrudan etkilemektedir (Duffy vd., 2002:341-342). Bu bağlamda bu çalışma, sosyal zayıflatmanın düşürülmesinin sürdürülebilir performans açısından önemli bir kavram olduğuna değinmektedir. Bu çerçevede sosyal zayıflatma kavramının giderek tutulan bir kavram olması görgül araştırmacılar için operasyonelleştirme ve ölçümüne yönelik ilgiyi de artırmaktadır. Ancak buna rağmen ulusal yazında söz konusu kavramla ilgili sınırlı çalışmalar olduğu gözlemlenmiştir (Ülbeği vd., 2014; Öztürk ve Karagonlar, 2017). Gözlemlenen uyarılma çalışmalarının ise yetersiz olduğuna kanaat getirilmiştir. Bu nedenle kasıtlı, sinsisi, olumsuz işyeri davranışlarının temellerinden biri olan sosyal zayıflatma ölçeğinin ulusal kültüre uyarılması yapılmıştır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Sosyal Zayıflatma Kavramı

Sosyal zayıflatma, hedef olarak seçilen bir bireyin araçsal amaçlarına ulaşmasını engellemek ve onu kademeli olarak zayıflatmak, güçsüzleştirmek için tasarlanmış, kasıtlı, sinsisi, olumsuz işyeri davranışlarını kapsayan; öfkelenme, beğenmeme gibi olumsuz duygular, tutum, davranış ve çabalarının olumsuz eleştirilmesi gibi yaklaşımlar içeren bir ilişkiyi türünü ifade etmektedir (Vinokur vd., 1996:167). Bu kavram, mobbingden farklı olarak işyerinde tavırlar ve sözlü eylemler yoluyla ortaya konan çeşitli yaygın olumsuz davranış biçimlerini içermektedir. Örneğin, birini tamamen reddetmek veya görüşlerini küçümsemek ya da onun hakkında kasten kötü konuşmak gibi sosyal normları zedeleyici doğrudan eylemler bu kapsama girmektedir. Bu tür aleni eylemlerin yanı sıra, gerekli bilgileri gizlemek veya bir anlaşmazlık durumunda kişiyi savunmamak gibi üstü örtülü yollarla da sosyal zayıflatma gerçekleştirilebilmektedir (Quade vd., 2018:568). Hedef birey hakkında aşağılayıcı yorumlar yapmak, yıpratıcı şekilde sessiz kalmak veya kritik bilgileri bireye iletmemek sözlü

zayıflatma olarak bilinmektedir (Duffy vd., 2002:341). Bu tür durumlara maruz kalan bireyler, amirlerinin ve iş arkadaşlarının kasıtlı olarak kendilerini hedef aldıklarını ve işlerinde başarılı olmalarının özellikle zorlaştırıldığını algılamaları sebebiyle sosyal ilişkilerinde önemli bozukluklar yaşamaktadırlar (Duffy vd., 2012:647).

Sosyal zayıflatmanın herhangi bir olumsuz davranış modeli veya algısından ayırt edilebilmesi için Duffy vd. (2002:343) tarafından belirlenmiş birtakım koşulların sağlanması gerekmektedir. Sosyal zayıflatmada öncelikli olarak, söz konusu davranışa maruz kalan hedefin o davranışın “*kasten*” gerçekleştirildiğine dair bir algısının olması gerekmektedir. Dolayısıyla, hastalık sebebiyle veya başkaları tarafından zorlanma sebebiyle gerçekleştirilen ihmalkâr veya olumsuz davranışlar, hedefler tarafından sebepleri bilindiği takdirde bu kapsama girmemektedir. Sosyal zayıflatmanın ikinci koşulu ise, davranışın sinsi olup, yavaş ve kademeli olarak hedef bireyi yıpratmasıdır. Zayıflatıcı davranışların etkilerinin kalıcı ve önemli olması gerekmekte, daha ziyade zaman içinde birikimli olarak artması beklenmektedir. Bu nedenle, cinayet, fiziksel saldırı veya mülke zarar verme gibi fiziksel davranışlar, kasıtlı olsalar bile bu kapsama girmezler. Sosyal zayıflatma, bir kişi hakkında kasıtlı olarak aşağılayıcı şeyler söylemek, birini doğrudan reddetmek veya birinin fikirlerini küçümsemek gibi doğrudan eylemler biçimini alabilmektedir. Sözlü zayıflatıcı davranışlar, bir hedefe yönelik aşağılayıcı yorumlar yapmayı ve hedefe sessiz kalmayı veya önemli bilgileri hedefe iletmemeyi içerebilir. Son olarak ve yukarıda belirtildiği gibi, farklı tarafların (aktör ve hedef gibi) niyetle ilgili farklı algıları olsa da, zayıflatıcı bir davranış tanımı gereği kasıtlıdır. Zayıflatıcı davranışlarda bulunanlar ve bu davranışların hedefleri her zaman bunun arkasındaki niyet konusunda hemfikir olmayabilir. Sosyal zayıflatma kavramı, sosyal destek kavramının zıt anlamlısı, karşı kutbu gibi görünmesine rağmen, ikisinin kişilerarası ilişkilerde farklı boyutlar olduğunu göz önünde bulundurmak gerekir (Duffy vd., 2002:343).

Yapılan araştırmalara göre, sosyal zayıflatmaya maruz kalan çalışanlar genellikle “*savaş ya da kaç*” tepkisi göstererek olumsuz davranışlar sergileme eğilimi göstermektedir (Babin ve Boles, 1996; Duffy vd., 2002; Morita vd., 1993; Nahum-Shani vd., 2014; Shanock ve Eisenberger, 2006). Sosyal zayıflatmanın bir sonucu olarak, öz-yeterlik algılarında eksilme, örgütsel bağlılıkta düşüş, bedensel yakınmalarla kendini gösteren psikolojik iyi oluşta azalma ve verimsiz iş davranışları gibi istenmeyen sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Duffy vd., 2002:345). Ek olarak, sosyal zayıflatmaya hedef olan bireyler, geç kalma ve devamsızlık gibi hafif olanlardan başlayarak, daha sonra gönüllü işten ayrılma veya transfer gibi daha ciddi sonuçlara yol açan geri çekilme davranışları sergileme eğiliminde de olabilmektedirler (Morita vd., 1993:1431). Bu kavramın, aksine, destekleyici yaklaşım gösteren yöneticilerin, astlarının iş tatmini ve stres düzeyleri (Babin ve Boles, 1996:68), işten ayrılma eğilimleri (Eisenberger vd., 2002:568) ve ayrıca tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğu gözlemlenmektedir (Shanock ve Eisenberger, 2006:692). Öte yandan, yöneticilerin astlarına sosyal zayıflatma davranışları göstermelerinin, çalışan sağlığı ve esenliği ve örgütsel bağlılık gibi istenen sonuçları olumsuz etkileyebileceği belirlenmiştir (Duffy vd., 2002:345; Nahum-Shani vd., 2014:488).

Sosyal zayıflatmanın yapısı üzerine ilk çalışanlar olan Vinokur ve Van Ryn (1993:351), bu tür davranışların üst, ast ve iş arkadaşı gibi çeşitli düzeylerde sergilenebilir ve deneyimlenebilir olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu noktadan hareketle, işyerinde sosyal zayıflatmanın iki temel kaynağı olarak yöneticiler ve iş arkadaşları üzerinde durulmuştur (Duffy vd., 2002:345). Amirler ve iş arkadaşları tarafından gerçekleştirilen sosyal zayıflatma, ortamda yaygın olan normatif davranışlar haline gelerek olumsuz bir çalışma ortamı yaratabilmektedir (Song ve Zhao, 2022:2). Bu nedenle, örgütteki sosyal zayıflatma iklimini hem yöneticiler hem de iş arkadaşları açısından incelemek önemlidir. Bir astın iyi performans göstermesini, olumlu iş ilişkileri kurmasını ve işyerinde olumlu bir itibar oluşturmasını üstünün engelliyor gibi davranışlar sergilediğine dair algıya sahip olması, yönetici tarafından gerçekleştirilen sosyal zayıflatmanın mevcudiyetini ifade etmektedir (Greenbaum vd., 2017:586). Çalışanların verimliliği düştüğünde, hata yaptıklarında, kişilerarası çatışmalara girdiklerinde veya yöneticileriyle uyumsuzluk yaşadıklarında, yöneticiden kaynaklı sosyal zayıflatma meydana gelebilir. Amirler tarafından yapılan sosyal zayıflatmaya, astları küçümsemek gibi açık davranışların yanı sıra önemli bilgileri saklamak veya çalışanlara sessiz tavır (konuşmamak) koymak gibi üstü kapalı davranışlar örnek gösterilebilir.

İş arkadaşlarının uyguladığı sosyal zayıflatma ise, kişinin işini yapmasını ve olumlu bir itibar oluşturmasını engellemeyi amacıyla iş arkadaşları tarafından gerçekleştirilen eylemleri içermektedir. İşyerindeki rekabet, kişilerarası çatışmalar, işbirliğinden memnuniyetsizlik veya işyerindeki diğer olumsuz olaylar nedeniyle iş arkadaşlarından kaynaklı sosyal zayıflatma meydana gelebilir. Bu tür sosyal zayıflatmaya örnek olarak, iş arkadaşları hakkında söylentilerin yayılması, diğer çalışanları geride tutmak için kasıtlı olarak işin geciktirilmesi veya onlara yanlış veya yanıltıcı bilgiler verilebilir. Yöneticiler ve iş arkadaşları, kendileri için gerçek bir tehdit

oluşturup oluşturmadıklarına bakmaksızın, gelecekteki statülerini tehdit edebilecek potansiyel kişileri sabote etmek için motive olabilirler (Reh vd., 2018:400).

2.2. Bugüne Kadar Yapılan Çalışmalar

Örgütsel bir davranış olan sosyal zayıflatma alanında yapılan çalışmalarda, davranışın sebebinden daha çok sonuçları üzerine odaklanıldığı görülmektedir. Davranışı uygulayan ve maruz kalan arasındaki bu ilişki yapılanmasında, araştırmacıların ilgi alanına davranışı sergileyenlerden ziyade mağdurların sosyal zayıflamanın sonucu olarak ortaya çıkan davranışları girmiştir. Yine de araştırmaların az da olsa bir kısmı suçlunun güdülerine ve niyetlerine odaklanmıştır (Crossley, 2009:15).

Sosyal zayıflatma kavramı temelini çeşitli teorilerden almaktadır. Sosyal zayıflatmanın dayandırıldığı kuramlardan birisi sosyal karşılaştırma teorisidir. 1954'te Leon Festinger tarafından öne sürülen sosyal karşılaştırma teorisi, insanların kendilerini başkalarıyla karşılaştırarak kendi kişisel ve sosyal değerlerini tanımladıklarını öne sürmektedir. Reh vd. (2018:402) göre, bireylerin sosyal karşılaştırma sonuçlarının olumsuz olması durumunda, yani, hedefin performansı, kişiye kendisinininkinden daha iyi görünüyorsa, gelecekteki statüye dair tehdit algılarının ortaya çıkması mümkün olabilmektedir. Bireyler bu tür tehditlere karşı koymak için karşılaştırma hedefine yönelik sosyal zayıflatıcı davranış sergileyebilmektedir. Ayrıca, sosyal öğrenme teorisine göre kişiler diğer bireylerin davranışlarını gözlemleyerek öğrenir ve kendi davranış modellerini yönlendirirler (Bandura ve McClelland, 1977). Buradan yola çıkarak, kişilerin sosyal zayıflatmaya maruz kaldıklarında benzer davranışlara yönelebilecekleri; yeri geldiğinde başkalarına yeri geldiğinde intikamcı bir tepkiyle davranışa kendilerini maruz bırakan kişilere aynı tarzda davranışlar sergileyebilecekleri düşünülmektedir (Duffy vd., 2002:347). Sosyal zayıflatma ve iş stresi arasındaki ilişki ise kaynakların korunması teorisi ile açıklanabilmektedir (Hobfoll, 1989). Bu teori, tehditlerin kaynak kaybı olarak algılandığını savunmaktadır. Örnek çalışma olarak Yoo ve Frankwick (2013:80) amiri tarafından sosyal zayıflatmaya maruz kalan bireylerin tecrübe ettiği tehdit altında olma durumunu kaynak kaybı olarak hissettiklerini ve bu sebeple stres yaşadıklarını ifade etmektedir.

İş yerinde amirler veya iş arkadaşları tarafından gerçekleştirilen olumsuz, reddedici veya değersizleştirici yaklaşımlar genellikle sosyal yabancılaşmaya neden olur ve özgüveni azaltır. Olumsuz değerlendirmeler (aşağılayıcı, düşmanca ya da alaycı sözler gibi) biçimindeki zayıflatıcı davranışların bireylerin özyeterlik düzeylerinde düşüşe sebep olması da beklenen bir sonuçtur. Sosyal zayıflatıcı davranışlar, hedefteki kişiye yetersiz olduğu veya işte durumsal talepleri karşılayamadığı duygusunu yaşatabilir (Baron, 1988:201; Duffy vd., 2002:335). Duygusal istikrarsızlık ve genel anlamda olumlu öz değerlendirmeleri olan bireylerin sosyal zayıflatma davranışları sergilemeye daha yatkın oldukları gözlemlenmiştir (Duffy vd., 2006:108).

İşyerinde sosyal zayıflatmanın yaşanması, sadece mağdur değil örgüt üzerinde de ciddi etkilere neden olabilmektedir (Mulaphong, 2022:3). Amirleri ve iş arkadaşları tarafından bu tür davranışlara maruz kalan kişilerin gece uyku kalitesi olumsuz yönde etkilenebilir (Yu vd., 2022). Sosyal zayıflatmaya hedef olan çalışanlarda iş stresi, depresyon ve duygusal tükenme riski artabilir (Duffy vd., 2006:108; Jung ve Yoon, 2019:215; Schwepker ve Dimitriou, 2022:3). Bu deneyim, iş arkadaşlarına duyulan güveni (Duffy vd., 2006:109; Khan vd., 2022:3), örgütsel bağlılığı (Duffy vd., 2012:108) ve iş tatminini azaltabilir (Duffy vd., 2006:108). Yapılan araştırmalar, bunlara ilaveten, işyerinde zayıf düşmenin, mağdurların erteleme davranışıyla (Jung ve Yoon, 2019:216) ve bireylerin iş ortamından ve görev durumlarından devamsızlık, erteleme ve geç kalma gibi yönelimlerle kaçınmaları veya ayrılmaları olarak tanımlanan işten çekilmeleriyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Deery vd., 2011:746). Sosyal zayıflatıcı davranışların çalışan yaratıcılığına (Khan vd., 2022:3), bilgi paylaşımına (Ahmad vd., 2021:765; Khan vd., 2022:3) ve iş performansına (Schwepker ve Dimitriou, 2022:5) olumsuz etkileri olduğu belirlenmiştir. Bowling ve Beehr (2006:998) tarafından yürütülen bir meta-analiz, sosyal zayıflatma da dâhil olmak üzere, işyerinde açık veya gizli kötü muamele biçimlerinin, mağdurların işten ayrılma niyetleri ile pozitif bir korelasyona sahip olduğunu göstermiştir. Birçok çalışma, sosyal zayıflatmanın döngüsel bir süreç olduğunu ve iş yerinde, zayıflatıcılardan intikam almak (Crossley, 2009:16; Duffy vd., 2002:347; Huilian vd., 2022:3; Lee vd., 2016:915), politik becerilerin seviyesini artırmak (Fatima vd., 2020:193; Smith ve Webster 2017: 453) ve işle ilişkili şiddet ve saldırganlığı artırmak (Andersson ve Pearson, 1999:452; Duffy vd., 2012:646; Hershcovis, 2011:499; Jung ve Yoon, 2019:218) gibi etik olmayan davranışlara dönüşebileceğini de ortaya koymuştur.

İşyerinde sosyal zayıflatmanın, çalışanın davranışları üzerinden nihayetinde performanslarına da olumsuz yansımaları beklenmektedir. Özellikle düşük benlik saygısına sahip çalışanların kolaylıkla sosyal zayıflatmanın hedefi olabilecekleri ve dolayısıyla pek çok iş hatası yapabilecekleri öne sürülmektedir (Sarbescu vd.,

2017:124). Sosyal zayıflatmaya hedef olan çalışanların içinde buldukları gruba karşı aidiyetleri düşebilir ve bunun sonucunda da kendilerini küçük görenleri haklı çıkarabilirler (Hepburn ve Enns, 2013:357). Bununla birlikte, çalışanların sosyal zayıflatmadan olumsuz etkilenmediği olaylara dair kanıtlar da mevcuttur. Örneğin, Smith ve Webster (2017:453) çalışmalarında makyavelist kişiliğe sahip kişilerin, sosyal olarak zayıflatıldıkları algısına sahip olduklarında, politik becerilerinin daha çok ön plana geçtiği ve dolayısıyla daha yüksek performans sergiledikleri ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca, Castille vd. (2017:29), makyavelist kişiliğe sahip bireylerin iş arkadaşlarına sosyal zayıflatma davranışları sergileyerek rekabetçi çalışma ortamında başarılı bir şekilde ilerlediklerini tespit etmiştir. Öte yandan, örgütsel yapıyla sosyal zayıflatma arasında bağ kuran çalışmalar da görülebilmektedir. Örneğin, Jung ve Yoon (2019:218) katı bir organizasyon kültürü ve dikey yapılanma ile sosyal zayıflatmanın kalıcılığını ilişkilendirmiştir. Crossley'e (2009:20) göre, bireylerin kendi sorunlarını çözmekte zorlandıkları bu tür örgüt kültürlerinde, sorunlar çeşitlendirilme eğilimindedir. Özellikle hizmet sektöründeki çalışanların amirlerinden, iş arkadaşlarından ve müşterilerden gelen çeşitli taleplere sürekli cevap vermek zorunda olmaları sebebiyle, stresli bir ortamın olumsuz sosyal etkileşimleri alevlendirmesi daha olasıdır (Xu vd., 2002). Duffy vd. (2012:647) zayıf organizasyonel ortamların, zorbalık veya sosyal zayıflatma dâhil olmak üzere olumsuz sosyal etkileşimleri kışkırtan ekolojiler yaratabileceğini belirtmişlerdir. Verimsiz çalışma ortamlarında, çalışanlar bağımsız yargı ve özerklikten yoksun oldukları için, sosyal zayıflatma yönelimi artmaktadır (Dunn ve Schweitzer, 2006:180).

2.3. Kavramın Uyarlanması

Uluslararası alanda sosyal zayıflatma ölçütleri birçok araştırmacı tarafından çalışılmıştır (Abbey vd., 1995; Hirsch ve Rapkin, 1986; Lakey vd., 1994; Ruehlman ve Karoly, 1991; Ruehlman ve Wolchik, 1988; Taylor vd., 1993; Vinokur ve van Ryn, 1993). Söz konusu bu çalışmalarda daha çok iş dışı ilişkilerde sosyal etkileşim dikkate alınmıştır. Ayrıca bu çalışmalarda sosyal zayıflatma etkileşim ölçütlerinden bireylerin iş dışındaki olumsuz sosyal zayıflatma davranışlarının listesi çıkarılmıştır. Bunlara ilave olarak Duffy vd. (2022:339) çalışanların örgüt içindeki sosyal zayıflatmalarının iş dışı ilişkilerden farklı olduğuna değinmiştir. Söz konusu araştırmacılar iş yerlerinde amir/yönetici ve iş arkadaşı zayıflatma ölçeklerinin geliştirilmesi ve değerlendirilmesinin gerekliliğini vurgulamıştır. Bu nedenle Duffy vd., işyeri sosyal zayıflatıcı davranışları ortaya çıkarmak için çeşitli durumlarda değişiklikler ve uyarlamalar yapmışlardır. Bu kapsamda farklı odak gruplarına 72 maddeden oluşan bir anket yönlendirerek katılımcıların bu maddelerdeki konuları ne sıklıkla karşılaştıklarını derecelendirilmeleri istenmiştir. Katılımcılardan ele edilen verilerin rastgele bölünmüş bir yarısını kullanarak, 72 sosyal zayıflatıcı öge üzerinde varimax rotasyonu ile bir keşif temel bileşen analizi geliştirmişlerdir. Yapılan bu analiz sonucunda iki çok güçlü faktör (bir yönetici ve bir iş arkadaşı) ortaya çıkmıştır. 13 maddelik bir amir/yönetici faktörü varyansın yüzde 33'ünü (özdeğer = 16,16) ve 13 maddelik bir iş arkadaşı faktörü varyansın yüzde 18'ini (özdeğer = 8,36) açıklar nitelikte değerler elde edilmiştir.

Ulusal literatürde ise sosyal zayıflatma ölçeğinin birçok çalışmada çevirisinin yapıldığı görülmüştür (Ülbeği vd., 2014; Öztürk ve Karagonlar, 2017). Fakat söz konusu uyarlama çalışmalarında sosyal zayıflatma için ulusal yazında var olan çeviri çalışmasında kavramın çeviri sürecinde özenle takip edilmesi gereken kültürler arası çeviri kurallarına uyulmadığı görülmüştür. Bu kapsamda alanla ilgili yeterli teorik bilgi edinmeden, yapılması zorunlu olan istatistiksel analizler uyarlanmadan çeviri çalışmasına yöneldiğine kanat getirilmiştir. Ayrıca dil bilgisinin yeterli olmaması ise diğer nedenler arasında görülebilmektedir. Bu çalışmada "*Social Undermining*" kavramının ulusal kültüre uyarlanması ve orijinaline en yakın hali ile Türkçe diline kazandırılması amaçlanmıştır. Bu bakış açısı ile sosyal zayıflatma ölçeğinin orijinal çalışmasında görgül olarak test edilerek kabul edilmiş olması nedeniyle Duffy vd. (2022) çalışması benimsenmiş ve bu yaklaşıma uygun bir ölçüm aracının uyarlanması ve psikometrik ölçümünün yapılması amaçlanmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın verileri Eskişehir ilinde gıda sektöründe üretim faaliyeti yapan firmada çalışan katılımcılardan elde edilmiştir. Bu araştırmanın evreni, Eskişehir ilindeki küçük ve büyük ölçekli sayısı belirsiz gıda üretici bulunmaktadır. Yazında çalışma evrenin belirsiz olması durumunda örneklem sayısının 384 sayısına eşit ya da büyük olmasının örneklem sayısının yeterli olduğuna işaret edilmektedir (Özdamar, 2003). Bu çalışmada toplam 678 adet veriye ulaşılmıştır. Fakat ulaşılmış olan 28 adet veride eksik kodlama yapılmış olması nedeniyle 650

adet veri ile analize devam edilmiştir. Çalışmanın Örneklem sayısını gösteren 650 verinin ulaşılması gereken örneklem büyüklüğünden yüksek olması nedeniyle çalışmanın örnekleminin yeterli olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında toplanan veriler gönüllülük esasında izin veren katılımcılardan oluşmaktadır. Uygulama kapsamında toplanan verilerin demografik dağılımları: Katılımcıların %47'si kadın ve %53'ü erkektir. Bu katılımcıların %8'i ilkokul/ortaokul mezunu, %22'si lise mezunu, %12'ü ön lisan mezunu, %40'i lisans ve %18'i yüksek lisans mezunudur. Çalışanların %20'si 15-21 yaş aralığında, %65'i 22-41 yaş aralığında, %15'i 42-60 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Çalışanların aynı kurumda toplam çalışma sürenin ise %18'inin 0-1 yıl, %25'nin 2-5 yıl, %35'inin 6-10 yıl, %12'sinin 11-15 yıl ve %10'nun 16-25 yıl çalıştığı görülmektedir. Çalışmadan elde edilen demografik bilgilere göre katılımcıların cinsiyetlerinin oranlı, çoğunluğunun 22-41 yaş aralığında ve lisans mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca kurumda çalışanların yoğunlukla 6-10 yıl arasında olduğu görülmüştür.

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Sosyal Zayıflatma Ölçeği: Sosyal zayıflatma ölçeği için Duffy vd. (2002:340) tarafından geliştirilen ölçek kullanılacaktır. Söz konusu ölçek, iki faktörlü ve 5'li likert soru tipi yapısında uygulanmıştır. Ölçekte alınan yüksek puanlar bireyin sosyal zayıflatmaya daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. Sosyal zayıflatma ölçeğine ait çeviri maddeleri çalışmanın sonunda Ek-2 de görülmektedir.

İş Tatmini Ölçeği: Hackman ve Oldham (1975) geliştirdiği iş tatmini ölçeğinin Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan versiyonu kullanılmıştır. Söz konusu ölçek tek faktörlü olup; toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek için 5'li likert tarzı soru tipi kullanılmıştır.

3.3. Araştırma Ölçeğinin Çevirisi

Orijinali İngilizce "*Social Undermining*" olarak adlandırılan sosyal zayıflatma ölçeğinin kısaltılmış versiyonun kullanımı için öncelikle Michelle Duffy'den yazılı uygunluk alınmıştır (Ek- 1 Ölçeğin İzin Formu). Alınan uygunluk sonrası Michelle Duffy ile ölçeğin her bir maddesinin anlamı ve ölçmek istenilen sosyal zayıflatma hali üzerinde detaylı görüşmeler yapılmıştır. Görüşmede, ölçeğin kültürel uyum ve eşdeğer uygunluğu aranmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin çeviri aşamasında ise hedef dile ilk çevirisi, yapılan çevirinin değerlendirilmesi, ardından kaynak dile geri çevirisi yapılmıştır. Bu aşamadan sonra geri çevirinin yeniden değerlendirilmesi ve uzmanların görüşlerine müracaat edilerek değerlendirilmeler sağlanmıştır (Brislin vd., 1973). Bu kapsamda çalışmada yürütülen aşamalar doğrultusunda ilk önce ölçeğin orijinal hali iki İngilizce dil becerisine sahip uzmanlara aktarılmıştır. Bu çerçevede çalışma Türkçe diline çevrilmiş ve alanlarında uzman olan iki kişi tarafından yapılan çevirilerin uygunluğu değerlendirilmiştir. Bu aşamaların ardından ölçeğin Türkçe biçimindeki son hali tekrar geri İngilizce diline çevirmek amacıyla söz konusu dilde yeterliliğe sahip iki uzmana iletilmiştir. Uzmanlardan alınan İngilizce formu ile ölçeğin orijinal formu arasında karşılaştırma yapılarak ölçeğin dil geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Tüm bu aşamalar sonunda sosyal zayıflatma ölçeğinin çeviri çalışmasında alanda yeterli olan bir uzman tarafından ölçek maddelerinin anlaşılır olduğu ve uygulanmasında herhangi bir engel olmadığı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede ölçek çalışma için kullanıma alınmıştır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nite yöntem kullanılarak anket formu oluşturulmuştur. Oluşturulan anket formu kolayda örnek yöntemi veriler toplanmıştır. Ayrıca bu çalışmada farklı bir kültürde geliştirilmiş olan sosyal zayıflatma ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlandığından, çeviri ve geri çeviri aşamaları titizlikle sağlanmıştır. Bunlara ilave olarak, teorik çerçevede geliştirilen soru ifadelerinin içeriği ve çeviri süreçlerinin uyumlu olmasına özen gösterilmiştir. Bu kapsamda Brislin ve arkadaşları tarafından geliştirilen yöntem benimsenmiştir (Brislin vd., 1973). Bu bağlamda yöntem sonrası ulaşılan ifadelerle ilişkin sonuçlar gelecek araştırmalarda kullanılması için ekte sunulmuştur. Çalışmada kullanılan sosyal zayıflatma ölçeğinin psikometrik özellikleri için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlilik analizleri için yapısal ve ölçüt bağımlı geçerlilikleri analiz edilmiştir. Yapı geçerliliği, kısmi en düşük kareler yönteminin kullanıldığı açıklanan varyanslardan (Smart PLS 3 programıyla) ve öne sürülen faktör yapısının gözlemlenen kovaryans matrisi (IBM AMOS 29 programıyla) olmak üzere iki biçimde analiz edilmiştir. Bu analizler, her iki yapısal testin de avantajlarından faydalanması ve öngörülen yapının geçerliliğinin test edilmesini sağlamıştır. Çalışma kapsamında güvenilirlik için ölçek

maddelerinin iç tutarlılığı IBM SPSS programıyla test edilmiştir. Ayrıca çalışmanın son aşamasında ölçeğin cinsiyet yönünden farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak için, IBM AMOS programıyla doğrulanan faktör yapısının ölçüm eşdeğerliliği analiz edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Kısıtları

Çalışmada elde edilen tüm sonuçların toplanan verilerin sınırlı olması nedeniyle genelle uygulanması aşamasında dikkate alınmalıdır. Ayrıca bazı hata varyanslarının ilişkilendirilmesi sonuçların değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulmalıdır.

4. BULGULAR

4.1. Açıklayıcı İstatistikler

Çalışma kapsamında sosyal zayıflatma ölçeğinin maddelerinin ortalamaları, standart sapmaları, çarpıklık ve basıklık değerleri (normallik varsayımı) Tablo 1'de gösterilmektedir. Ölçeğin tüm maddelerinin ortalamasının üstünde değerler aldığı görülmektedir. Bu durum, uygulamaya katılan katılımcıların sosyal zayıflatma süreçlerine katıldıklarını göstermektedir. Bunlara ilave olarak çarpıklık ve basıklık değerlerinin (N=650) kabul edilebilir sınırlar içinde ($-1,500 \leq x \leq +1,500$; Tabachnick ve Fidell, 2013). *Using multivariate statistics (Sixth Edition)*. Boston: Pearson) olduğu ve cevapların normal dağıldığı görülmektedir. Bu durumda çalışanların sosyal zayıflatma bağlamından bahsedilebilmektedir.

Tablo 1. Ölçeğinin Madde İstatistikleri

Maddeler	N= 650			
	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
Madde 1	3.97	0.045	-1.212	0.622
Madde 2	4.07	0.041	-1.220	0.828
Madde 3	3.77	0.043	-0.896	0.099
Madde 4	3.38	0.048	-0.439	-0.821
Madde 5	3.75	0.044	-0.692	-0.386
Madde 6	3.70	0.043	-0.611	-0.478
Madde 7	3.73	0.046	-0.749	-0.415
Madde 8	3.76	0.046	-0.772	-0.330
Madde 9	3.79	0.045	-0.738	-0.446
Madde 10	3.70	0.046	-0.413	-0.881
Madde 11	3.74	0.047	-0.604	-0.656
Madde 12	3.35	0.054	-0.386	-1.100
Madde 13	3.64	0.053	-0.739	-0.673
Madde 14	3.77	0.050	-0.836	-0.379
Madde 15	3.76	0.049	-0.820	-0.383
Madde 16	3.85	0.048	-0.965	-0.073
Madde 17	3.74	0.053	-0.786	-0.628
Madde 18	3.92	0.049	-1.024	-0.027
Madde 19	3.84	0.047	-1.058	0.293
Madde 20	3.64	0.050	-0.800	-0.320
Madde 21	3.76	0.048	-1.009	0.119
Madde 22	3.34	0.053	-0.448	-1.076
Madde 23	3.81	0.042	-0.933	0.266
Madde 24	3.74	0.045	-0.833	-0.155
Madde 25	3.84	0.040	-0.847	0.215
Madde 26	3.59	0.048	-0.692	-0.529

4.2. Ölçeğin Geçerlilik Bulguları

Çalışma kapsamında ölçeğin geçerliliği için yapı geçerliliği ile eş zaman geçerliliği analizleri yapılmıştır. Yapı geçerliliği için ölçeğin açıklanan varyans yapısı ve gözlemlenen kovaryans yapısı dikkate alınarak iki farklı yapısal analizi yapılmıştır. Bu analizlerde ölçeğin tek faktörlü ve çift faktörlü olmak üzere ayrı yarı analizleri yapılmış ve hangi boyutlandırmanın en yüksek psikometrik değerlere sahip olduğu incelenmiştir.

Varyans Yapısı Bulguları: Sosyal zayıflatma ölçeğinin ayrışma ve birleşme geçerlilik testleri için Smart PLS programı kullanılarak analiz yapılmıştır. Yapılan analizlerin tüm süreçlerinde Fornell ve Larcker (1981:47) tarafından ileri sürülen iç tutarlılık kriterleri incelenmiştir. Bu kapsamda sosyal zayıflama ölçeğinin öncelikle faktör yüklerinin %40'a eşit ya da yüksek olması kriteri değerlendirilmiştir. Ardından açıklanan ortalama varyans değerinin (AVE) %50 değerine eşit ya da bu değerden yüksek olması (AVE ≥ 0.50), birleşik güvenilirlik (CR) değerinin %70 değerine eşit ya da yüksek olması (CR ≥ 0.70), çoklu bağlantı katsayısının 5'den küçük olması (VIF < 5), veri tutarlılığı kat sayısının %70'e eşit ya da büyük olması (rho_A ≥ 0.70), iyi uyum değerinin 0.08'den küçük olması (SRMR < 0.08), model iyi uyum değerlerinin (d_ULS ve, d_G) modelin korelasyon katsayıları ile deneysel korelasyon katsayıları arasındaki farkın önemsiz olması (p > 0.05; Dijkstra ve Henseler, 2015:36), normlu uyum indeksinin ise %90'a eşit ya da büyük olması (NFI ≥ 0.90) incelenmiştir (Hair vd., 2017:36). Bu inceleme ölçeğin hem tek faktörlü hem de iki faktörlü olarak analizler yapılmıştır (Tablo 2).

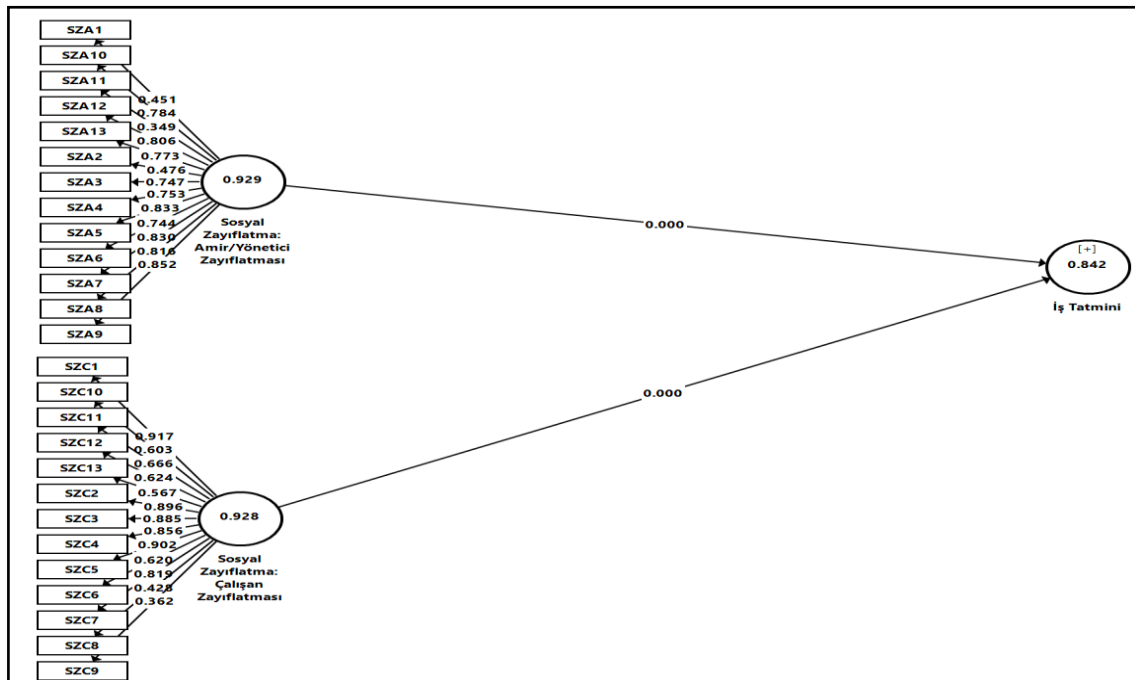
Tablo 2. Sosyal Zayıflama Ölçeğinin Ölçüm Modeli Sonuçları

N=650											
Model	Faktör Yüğü Aralığı	CA	CR	AVE	VIF	rho_A	SRMR	d-ULS	d_G	NFI	
Sosyal Zayıflatma Tek Faktörlü	0.492- 0.965	0.870	0.840	0.484	1.366-4.157	0.895	0.085	0.750	0.249	0.635	
Sosyal Zayıflatma İki Faktörlü	Amir/Yönetici Zayıflatması	0.492-0.965	0.929	0.933	0.538	1.366-4.157	0.945	0.047	0.912	0.312	0.905
	Çalışan Zayıflatması	0.512- 0.879	0.928	0.932	0.528	1.215-3.712	0.950				

CA: Cronbach Alfa, CR: Birleşik güvenilirlik, AVE: Açıklanan ortalama varyans değeri, VIF: Çoklu bağlantı katsayısı, rho_A: Veri tutarlılığı kat sayısı, SRMR: İyi uyum değeri, d-ULS (p > 0.05) ve, d-G (p > 0.05): Model iyi uyum değeri, NF: Normlu uyum indeksi.

Tablo 2'de görüldüğü gibi ölçeğin orijinalinde olduğu gibi iki faktörlü yapı içinde ortaya çıkan değerlerin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle ölçeğin iki faktörlü yapı içinde geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlandığı görülmüştür. İki faktörlü varyans yapısı bulgularının sonuçları Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1. İki Faktörlü Sonuç (Smart PLS)



Kovaryans Yapısı Bulguları: Sosyal zayıflatma ölçeğinin gözlemlenen kovaryans matrisinden hareketle yapı geçerliliği test edilmiştir. Bu kapsamda yapı geçerliliğini için en yüksek olabilirlik hesaplaması amacıyla IBM AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz edilen modellerin iyilik değerleri için ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı ($\chi^2/sd \leq 4$), karşılaştırmalı uyum indeksi ($CFI \geq 0.95$) tahmin hatasının ortalama karekökü ($RMSEA < 0.08$), mutlak uyum indeksi ($GFI \geq 0.89$) ve Tucker Lewis indeksi ($TLI < 0.90$) ölçütleri kullanılmıştır (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Sosyal zayıflatma ölçeği için geçerlilik analizleri yapılmış olup, sonuçları raporlanmıştır (Tablo 4).

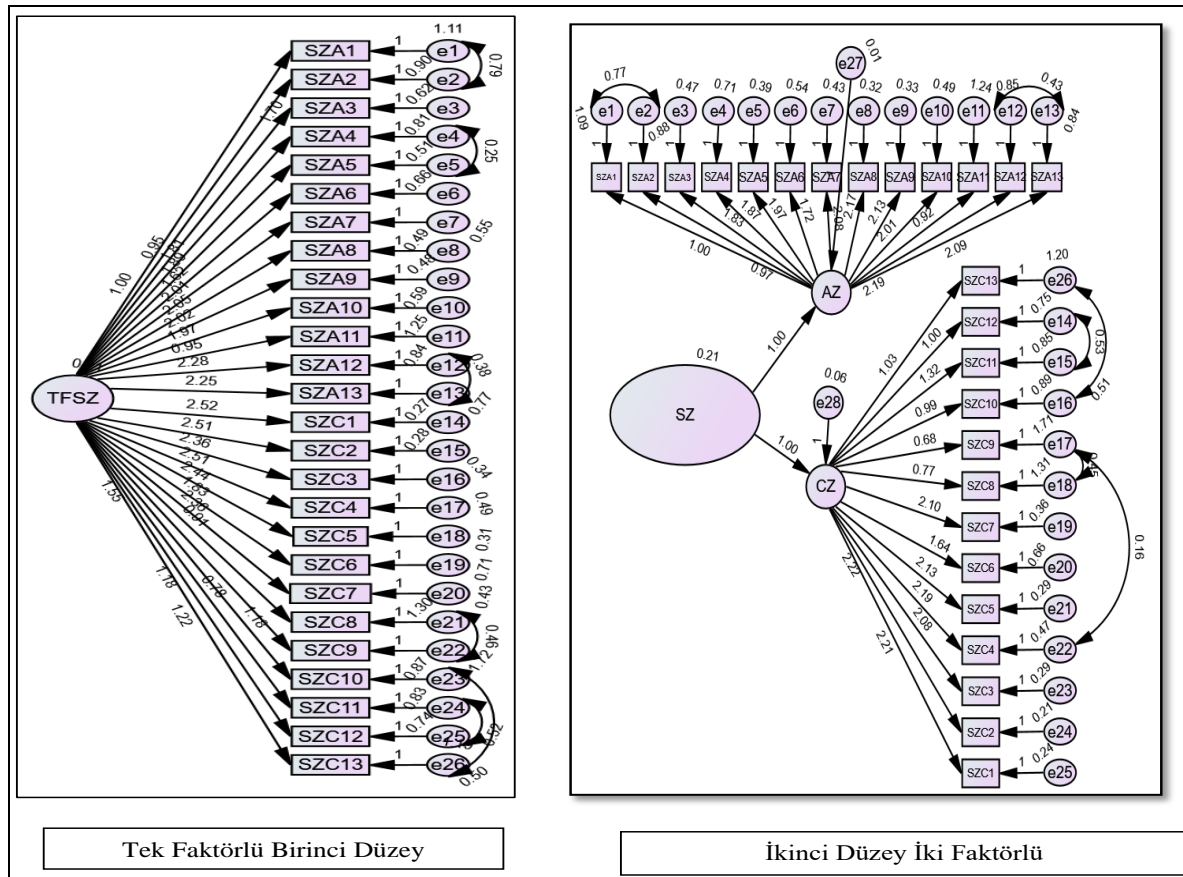
Tablo 4. Ölçeğin Yapı Geçerliliği Uyum Değerleri

Model	Ki kare (χ^2/sd)	CFI	RMSEA	GFI	TLI
Tek Faktörlü Sosyal Zayıflatma	8.876	0.801	0.088	0.792	0.716
Düzeltilmiş Tek Faktörlü Sosyal Zayıflatma	2.798	0.950	0.063	0.891	0.815
İki Faktörlü Sosyal Zayıflatma	7.112	0.821	0.055	0.857	0.820
Düzeltilmiş İki Faktörlü Sosyal Zayıflatma	1.603	0.955	0.041	0.952	0.919

CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi, TLI: Tucker Lewis indeksi, RMSEA: Tahmin hatasının ortalama karekökü

Tablo 4’de görüldüğü gibi tek faktörlü yapıda ilk analiz aşamasında elde edilen model iyilik uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlarda olmadığı görülmüştür ($\chi^2/sd=8.876$; $CFI= 0.801$; $RMSEA= 0.088$; $GFI= 0.792$; $TLI= 0.716$). Bu durumda daha önceden yapısı bilinen bir modelin analizi yapıldığı için model iyilik değerlerini bozan sorular programın önerdiği tavsiyeler doğrultusunda tek tek ele alınmıştır. Bu kapsamda tek faktörlü yapı için toplam 6 kovaryans eklenerek kabul edilebilir değerler elde edilmiştir ($\chi^2/sd=2.798$; $CFI=0.950$; $RMSEA=0.063$; $GFI= 0.891$; $TLI= 0.815$). İki faktörlü yapı için yapılan ilk analiz sonuçları tek faktörlü yapıda olduğu gibi model iyilik uyum değerleri içinde değildir ($\chi^2/sd=7.112$; $CFI= 0.821$; $RMSEA= 0.055$; $GFI= 0.857$; $TLI= 0.820$). Bu nedenle iki faktörlü yapının amir/yönetici zayıflatma faktörü için 2 varyans, çalışan zayıflatma faktörü için 4 varyans programın önerisi doğrultusunda modele eklenmiştir. Bu çerçevede elde edilen değerler tek faktörlü yapıdan daha iyi uyum değerlerine sahip ol göstermiştir ($\chi^2/sd=1.603$; $CFI= 0.955$; $RMSEA= 0.041$; $GFI=0.952$; $TLI= 0.919$). Sonuç olarak sosyal zayıflatma ölçeğinin iki boyutlu ve 26 maddeli olarak kullanılmasının uygun olduğu görülmüştür (Şekil 2).

Şekil 2. Sosyal Zayıflatma Ölçeği Sonuçları (AMOS)



Ölçüt Bağımlı Geçerliliği: Sosyal zayıflatma ölçeğinin ölçüt-bağımlı geçerliliğini test etmek için sosyal zayıflatma ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda Tablo 5'te sosyal zayıflatma ölçeğinin iş tatmini ile ters yönde ve anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür. Bu çerçevede ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliğine ilişkin deliller sunulmuştur.

Tablo 5. Faktörler Arası Korelasyonlar, Ayrışma ile Ölçüt Bağımlı Geçerliliği

Değişkenler		(1)	(2)	(3)
Sosyal Zayıflatma	Amir/Yönetici Tarafından Sosyal Zayıflatma	(0.733)	0.797**	-0.624**
	Çalışan Tarafından Sosyal Zayıflatma		(0.726)	-0.670**
İş Tatmini				(0.723)

**p< 0.01, Parantez içinde yazılmış olan değerler \sqrt{AVE} değerlerini göstermektedir.

Tablo 5'de görüldüğü gibi değişkenler arası korelasyonlar için her bir değişkenin AVE'sinin karekökü karşılaştırılarak, sosyal baltalamanın faktörleri arası ayrışma geçerliliği analiz edilmiştir (Fornell and Larcker, 1981). Yapılan bu analize göre, AVE değerlerinin kareköklerinin faktörler arası korelasyon değerlerinden büyük olma koşulunu sağladığı gözlemlenmiştir. Yani sosyal zayıflatma ölçeğinin diğer değişkenler ile ilişkisine bakıldığında AVE karekökünün diğer faktör değerlerinden yüksek olduğu ve diğer faktörden iyi ayrıştığı görülmüştür.

4.3. Ölçeğin Güvenilirlik Bulguları

Ölçek için yapılan güvenilirlik sonuçları, Tablo 6'da belirtildiği gibi sosyal zayıflatma ölçeğinin toplam güvenilirlik değerinin (Cronbach Alfa değerinin) amir/yönetici sosyal zayıflatması için 0.968 ve çalışan sosyal zayıflatma için 0.927 olduğu görülmüştür. Bu çerçevede söz konusu tüm değerlerin kabul edilebilir seviyelerde olduğu görülmektedir (Fraenkel vd., 2012).

Tablo 6. İş Biçimlendirme Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Sosyal Zayıflatma	Madde	(α)	DMTK	MÇCA
Amir/Yönetici Tarafından Sosyal Zayıflama	SZA1	0.928	0.455	0.930
	SZA2		0.487	0.929
	SZA3		0.768	0.920
	SZA4		0.669	0.923
	SZA5		0.791	0.919
	SZA6		0.716	0.922
	SZA7		0.785	0.919
	SZA8		0.831	0.917
	SZA9		0.829	0.918
	SZA10		0.768	0.920
	SZA11		0.302	0.936
	SZA12		0.735	0.921
	SZA13		0.732	0.921
Çalışan Tarafında Sosyal Zayıflatma	SZC1	0.927	0.844	0.915
	SZC2		0.840	0.915

	SZC3		0.807	0.917
	SZC4		0.819	0.916
	SZC5		0.809	0.916
	SZC6		0.657	0.922
	SZC7		0.763	0.918
	SZC8		0.396	0.931
	SZC9		0.366	0.934
	SZC10		0.606	0.924
	SZC11		0.710	0.920
	SZC12		0.653	0.922
	SZC13		0.563	0.925

(α): Cronba Alfa, DMTK: Doğrulanmış Madde Toplam Korelasyonları, MCCA: Madde Silinirse Cronbach Alfa Katsayısı

4.4. Ölçek Modelinin Cinsiyet Farklılığı

Sosyal zayıflatma ölçeğinin kadın ve erkekler açısından farklılığının analizi için çoklu-grup doğrulayıcı faktör analizinde ölçüm eşdeğerliliği testi yapılmıştır. Bu analiz yalnızca ortalama skorlarla birlikte yapısal model içindeki tüm değerlerin gruplar açısından karşılaştırılmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda doğrulayıcı faktör analizindeki ölçek yapısı öncelikle kadın ve erkek gruplar için analiz edilmiştir. Ardından elde edilen ortak model iki farklı grup üzerinde hesaplanan istatistiklerin farklılığına ilişkin sırayla ve birbirlerine eklenerek, modeldeki faktör yükleri, ölçüm sabitleri, varyans ve kovaryanslar ile ölçüm hatalarının analizi yapılmıştır. Bu çerçevede Tablo 7’de görüldüğü gibi her bir modelin farklılık testi için bir önceki modelden farklılaşmadığı görülmüştür (Ki-kare değerinin anlamsızlığı, $\Delta RMSEA \leq 0.015$, ve $\Delta TLI \leq 0.010$: Chen, 2007). Bu anlayışla sosyal zayıflama ölçeği için kadın ve erkek gruplarını kapsayan doğrulanmış yapısal model üzerinde analiz edilerek, tüm istatistiklerin serbest bırakıldığı ve bu aşamadan sonra diğer tüm modellerle karşılaştırılacak olan referans temel model oluşturulmuştur (Model 1). Tablo incelendiğinde referans model istatistiklerinin kabul edilen uyum değerlerinin biraz altında kaldığı görülmüştür. Bu sebeple programın önerileri doğrultusunda 6 hata varyansı modele eklenmiştir (Model 2). Yapılan bu düzenlemeler araştırma için kısıt olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar, düzenlenmiş modelin iyi uyum sağladığını göstermiş ve böylelikle devamındaki tüm analizlerde Model 2 referans olarak kabul edilmiştir. Model 2 baz alınarak tüm faktörler öncelikle kısıtlanmış (Model 3), ardından sırayla ve birbirlerine eklenerek, modeldeki faktör yükleri, ölçüm sabitleri, varyans ve kovaryanslar ile ölçüm hatalarının analizi yapılmıştır (Model 4, Model 5 ve Model 6). Tablo 7’de bulunan sonuçlar ölçeğin kadın ve erkekler açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını ortaya koymuştur.

Tablo 7. Grup Karşılaştırması

Model	Ki kare (χ^2)	sd	χ^2 / sd	p	CFI	TLI	RMSEA	ΔTLI	$\Delta RMSEA$
Model 1	552.104	70	5.887	0.000	0.786	0.763	0.093	-	-
Model 2	207.831	54	2.511	0.000	0.942	0.907	0.044	-	-
Model 3	179.901 (43.27)	48 (20)	2.448	0.000 (0.421)	0.950	0.906	0.045	(0.006)	(0.002)
Model 4	203.589 (19.58)	57 (11)	2.372	0.000 (0.101)	0.944	0.912	0.043	(0.002)	(0.001)
Model 5	203.595 (19.57)	58 (10)	2.510	0.000 (0.999)	0.944	0.914	0.042	(0.002)	(0.003)
Model 6	223.172 (43.27)	68 (20)	2.283	0.000 (0.189)	0.941	0.922	0.049	(0.008)	(0.006)

Parantez içindeki değerler serbest bırakılan değerler sonrasında ilgili model ile karşılaştırma istatistiklerini göstermektedir. CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı uyum indeksi), TLI = Tucker Lewis Index (Tucker Lewis indeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (tahmin hatasının ortalama karakökü).

5. SONUÇ

Bu çalışma, Sosyal Karşılaştırma Teorisine dayanan Sosyal Zayıflatma (Social Undermining) Ölçeği'nin ulusal literatüre kazandırmak amacıyla yapılmıştır. Bu çerçevede ulusal yazında geliştirilmiş olan sosyal zayıflatma ölçeklerinin taraması yapılmıştır. Bu kapsamda çalışanların iş yerinde maruz kaldıkları sosyal zayıflatma çerçevesinde Duffy vd. (2002) tarafından geliştirilen iki boyutlu 26 maddeden oluşan çalışmaya rastlanmıştır. Uluslararası alanda giderek önem kazanan bu kavramın ulusal yazında ölçek çalışması olarak yeter kadar çalışmadığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle tehdit duygusuna neden olarak iş stresini artırabileceği düşünülen sosyal zayıflatma ölçeğinin ulusal kültüre uyarlanması yapılmıştır.

Sosyal zayıflatma ölçek sorularının çevirisinde beş aşamalı yöntem kullanılarak ulusal kültüre en yakın karşılıklar bulunmaya çalışılmıştır. Daha sonradan ölçeğin psikometrik analizleri kapsamında varyans yapıları ve kovaryans ilişkileri dikkate alınarak iki farklı yapı geçerliliği ile eş zaman geçerlikleri analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlara göre, ölçeğin geçerliliğine ilişkin yeterli kanıtlar elde edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için iki farklı iç tutarlılık analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar maddelerin yüksek seviyelerde tutarlı olduğunu göstermiştir. Ayrıca ölçeğin istatistiklerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Yapılan analizlerde farksızlığa ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır. Tüm bu sonuçlar bağlamında, sosyal zayıflatma ölçeğinin öne sürülen iki boyutlu yapısıyla ulusal yazında yapılacak gelecek araştırmalarda kullanılabileceği değerlendirilmiştir.

Uygulamacılara yönelik ise, örgütlerde sosyal zayıflatma çok yaygın hale gelmesi durumunda, zayıflatıcı davranışın hedefi olma algısının artması, hedeflenen çalışan için oldukça elverişsiz çalışma koşulları yaratarak olumsuz duygulara sebep olabilmektedir (Jung ve Yoon, 2019:218). Bu çerçevede uygulamacıların, özellikle yönetici ve insan kaynakları yöneticilerin yönetici-çalışan ve çalışan- çalışan ilişkisinde sosyal zayıflatma derecesini minimum seviyeye düşürmesi gerekmektedir. Bu sayede daha fazla işten ayrılma, daha az bağlılık ve daha az refaha neden olarak önemli örgütsel zararlara yol açabilme potansiyelinin önüne geçebilirler (Crossley, 2009:14). Ayrıca, sosyal zayıflatma, üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak bilinen olumsuz davranışları teşvik edebilir. Anti-sosyal davranışlar veya üretkenlik karşıtı davranışlar, çalışanların organizasyondan memnuniyetsizliklerini ifade etmelerinin bir yolu olarak görülmektedir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanların çoğunlukla son çare olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarına dâhil olabileceğini bilmesi gerekmektedir (Sabeen ve Arshad, 2019:3). Çalışmanın kısıtları kısmında belirtildiği gibi bu çalışma sonuçlarının genelle uygulanması aşamasında toplanan verilerin sınırlı olması ve bazı hata varyanslarının ilişkilendirilmesi durumları göz önüne alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- ABBEY, Antonia, ANDREWS, Frank M. ve HALMAN, L. Jill (1995) “*Provision and Receipt of Social Support and Disregard: What is Their Impact on the Marital Life Quality of Infertile and Fertile Couples?*”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.68, ss.455-469.
- AHMAD, Bashir, SHAFIQUE, Imran ve KALYAR, Masood Nawaz (2021), “*A Moderated Mediation Model of the Association between Coworker Social Undermining and Knowledge Hiding*”, **VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems**, S.52(5), ss.763-778.
- ANDERSSON, Lynne M. ve PEARSON, Christine M. (1999), “*Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace*”, **Academy of Management Review**, S.24(3), ss.452-471.
- BABIN, Barry J. ve BOLES, James S. (1996), “*The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction*”, **Journal of Retailing**, S.72(1), ss.57-75.
- BANDURA, Albert ve MCCLELLAND, David Clarence (1977), **Social Learning Theory**, Prentice Hall Publisher, Englewood Cliffs.

- BARON, Robert A. (1988), “*Negative Effects of Destructive Criticism: Impact on Conflict, Self-Efficacy, and Task Performance*”, **Journal of Applied Psychology**, S.73(2), ss.199-207.
- BASIM, H. Nejat ve ŞEŞEN, Harun (2009), “*Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü*”, **17’nci Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 21-23 Mayıs 2009 - Eskişehir, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayını, Eskişehir, ss.808-814.
- BOWLING, Nathan A. ve BEEHR, Terry A. (2006), “*Workplace Harassment from the Victim's Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis*”, **Journal of Applied Psychology**, S.91(5), ss.998-1012.
- BRISLIN, Richard W., LONNER, Walter J. ve THORDIKE, Rober M. (1973), **Cross-Cultural Research Methods**, John Wiley ve Sons Publisher, New York.
- CASTILLE, Christopher M., KUYUMCU, Daniel ve BENNETT, Rebecca J. (2017), “*Prevailing to the Peers' Detriment: Organizational Constraints Motivate Machiavellians to Undermine Their Peers*”, **Personality and Individual Differences**, S.104, ss.29–36.
- CROSSLEY, Craig D. (2009), “*Emotional and Behavioral Reactions to Social Undermining: A Closer Look at Perceived Offender Motives*”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, S.108(1), ss.14-24.
- DEERY, Stephen, WALSH, Janet ve GUEST, David (2011), “*Workplace Aggression: The Effects of Harassment on Job Burnout and Turnover Intentions*”, **Work, Employment and society**, S.25(4), ss.742-759.
- DIJKSTRA, Theo K. ve HENSELER, Jörg (2015) “*Consistent and Asymptotically Normal PLS Estimators for Linear Structural Equations*”, **Computational Statistics & Data Analysis**, S.81(1), ss.10-23.
- DUFFY, Michelle K., GANSTER, Daniel C. ve PAGON, Milan (2002), “*Social Undermining in the Workplace*”, **Academy of Management Journal**, S.45(2), ss.331-351.
- DUFFY, Michelle K., GANSTER, Daniel C., SHAW, Jason D., JOHNSON, Jonathan L. ve PAGON, Milan (2006), “*The Social Context of Undermining Behavior at Work*”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, S.101(1), ss.105-126.
- DUFFY, Michelle K., SCOTT, Kristin L., SHAW, Jason D., TEPPER, Bennett J. ve AQUINO, Karl (2012), “*A Social Context Model of Envy and Social Undermining*”, **Academy of Management Journal**, S.55(3), ss.643-666.
- DUNN, Jennifer ve SCHWEITZER, Maurice E. (2006), “*Green and Mean: Envy and Social Undermining in Organizations*”, **Research on Managing Groups and Teams** (A. E. Tenbrunsel), Emerald Group Publishing, Bingley, ss.177-197.
- EISENBERGER, Robert, STINGLHAMBER, Florence, VANDENBERGHE, Christian, SUCHARSKI, Ivan L. ve RHOADES, Linda (2002), “*Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention*”, **Journal of Applied Psychology**, S.87(3), ss.565–573.
- EISSA, Gabi ve WYLAND, Rebecca (2018), “*Work-Family Conflict and Hindrance Stress as Antecedents of Social Undermining: Does Ethical Leadership Matter?*”, **Applied Psychology**, S.67(4), ss.645–654.
- FATIMA, Tasneem, MAJEED, Mehwish ve JAHANZEB, Sadia (2020), “*Supervisor Undermining and Submissive Behavior: Shame Resilience Theory Perspective*”, **European Management Journal**, S.38(1), ss.191–203.
- FESTINGER, Leon (1954), “*A Theory of Social Comparison Processes*”, **Human Relations**, S.7(2), ss.117-140.
- FORNELL, Claes ve LARCKER, David F. (1981), “*Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error*”, **Journal of Marketing Research**, S.18(1), ss.39-50.
- GREENBAUM, Rebecca L., HILL, Aaron, MAWRITZ, Mary B. ve QUADE, Matthew J. (2017), “*Employee Machiavellianism to Unethical Behavior: The Role of Abusive Supervision as a Trait Activator*”, **Journal of Management**, S.43(2), ss.585-609.
- HACKMAN, J. Richard ve OLDHAM, Greg R. (1976), “*Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory*”, **Organizational Behavior and Human Performance**, S.16(2), ss.250-279.

- HAIR, Joseph F., HULT, G. Tomas M., RINGLE, Christian M. ve SARSTEDT, Marko (2017), **Primer on Partial Least Square Structural Equations Modeling (PLS-SEM)**, Sage Publisher, Thousand Oaks, 2nd Edition.
- HENSELER, Jörg, RINGLE, Christian M. ve SARSTEDT, Marko (2015) “A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modelling”, **Journal of the Academy of Marketing Science**, S.43(1), ss.115-135.
- HEPBURN, C. Gail ve ENNS, Janelle R. (2013), "Social Undermining and Well-Being: The Role of Communal Orientation" **Journal of Managerial Psychology**, S.28(4), ss.354-366.
- HERSHCOVIS, M. Sandy (2011), “Incivility, Social Undermining, Bullying... Oh My!”: A Call to Reconcile Con-Structs within Workplace Aggression Research”, **Journal of Organizational Behavior**, S.32(3), ss.499–519.
- HIRSCH, Barton J. ve RAPKIN, Bruce D. (1986), “Multiple Roles, Social Networks, and Women's Well-Being”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.51, ss.1237-124.
- HOBFOLL, Stevan E. (1989), “Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress”, **American Psychologist**, S.44(3), ss.513-524.
- HUILIAN, Zhou, WAQAS, Muhammad, YAHYA, Farzan, QADRI, Ahmad Usman ve ZAHID, Fatima (2022), “I Have Had Enough: When and How Customer Mistreatment Leads to Coworker Undermining”, **Frontiers in Psychology**, S.13, ss.(629901).
- JUNG, Hyo Sun ve YOON, Hye Hyun (2019), “The Effects of Social Undermining on Employee Voice and Silence and on Organizational Deviant Behaviors in the Hotel Industry”, **Journal of Service Theory and Practice**, S.29(2), ss.213–231.
- KANTEN, Pelin ve AYDIN, Deniz (2019), “İşyeri Kıskançlığının Sosyal Zayıflatma Üzerindeki Etkisinde Makyavelist Kişilik Özelliğinin ve Öz Saygının Rolü”, **27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 17-20 Nisan 2019 - Antalya, ss.658-673.
- KHAN, Muhammad Arslan, MALIK, Omer Farooq ve SHAHZAD, Asif (2022), "Social Undermining and Employee Creativity: The Mediating Role of Interpersonal Distrust and Knowledge Hiding", **Behavioral Sciences**, S.12(2), ss.1-10.
- LAKEY, Brian, TARDIFF, Tracey Anne ve DREW, Jana Brittain (1994) “Negative Social Interactions: Assessment and Relations to Social Support, Cognition, and Psychological Distress”, **Journal of Social and Clinical Psychology**, S.13, ss.42-62.
- LEE, Ki Young, KIM, Eugene, BHAVE, Devasheesh P. ve DUFFY, Michelle K. (2016), “Why Victims of Undermining at Work Become Perpetrators of Undermining: An Integrative Model”, **Journal of Applied Psychology**, S.101(6), ss.915-924.
- MORITA, June G., LEE, Thomas W. ve MOWDAY, Richard T. (1993), “The Regression-Analog to Survival Analysis: A Selected Application to Turnover Research”, **Academy of Management Journal**, S.36(6), ss.1430–1464.
- MULAPHONG, Dhanakorn (2022), “Social Undermining in Public Sector Organizations: Examining its Effects on Employees’ Work Attitudes, Behaviors, and Performance”, **Public Organization Review**, S.22, ss.1-10.
- NAHUM-SHANI, Inbal, HENDERSON, Melanie M., LIM, Sandy ve VINOKUR, Amiram D. (2014), “Supervisor Support: Does Supervisor Support Buffer or Exacerbate the Adverse Effects of Supervisor Undermining?” **Journal of Applied Psychology**, S.99(3), ss.484-503.
- ÖZDAMAR, Kazım (2003), **Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Kaan Kitapevi, Eskişehir.
- ÖZTÜRK, Engin Bağış ve KARAGONLAR, Gökhan (2017) “İlk Yönetici Baltalaması ile Desteği Arasındaki Etkileşim: Önleme Odağının Biçimlendirici Rolü”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, S.46(1), ss.34-46.
- QUADE, Matthew J., GREENBAUM, Rebecca L. ve MAWRITZ, Mary Bardes (2018), “If Only My Coworker Was More Ethical: When Ethical and Performance Comparisons Lead to Negative Emotions, Social Undermining, and Ostracism”, **Journal of Business Ethics**, S.159(6), ss.567-586.

- REH, Susan, TROSTER, Christian, VAN QUAQUEBEKE, Niels (2018), “*Keeping (Future) Rivals Down: Temporal Social Comparison Predicts Coworker Social Undermining Via Future Status Threat and Envy*”, **Journal of Applied Psychology**, S.103(4), ss.399-415.
- RUEHLMAN, Linda S. ve KAROLY, Paul (1991) “*With a Little Flak from My Friends: Development and Validation of the Test of Negative Social Exchange (TENSE)*”, **Psychological Assessment**, S.3, ss.97-104.
- RUEHLMAN, Linda S. ve WOLCHIK, Sharlene A. (1988) “*Personal Goals and Interpersonal Support and Hindrance as Factors in Psychological Distress and Well-Being*”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.55, ss.293-301.
- SABEEN, Zara and ARSHAD, Faria (2019), “*Social Undermining in Academia: Experiences and Effects*”, **Journal of Applied Research in Higher Education**, S.11(4), ss.1-12(653-663).
- SARBESCU, Paul, SULEA, Coralia ve MOZA, Daniela (2017), “*Supervisor Undermining and Driving Errors in Truckdrivers: A Moderated Mediation Model*”, **Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour**, S.45, ss.122-130.
- SCHERMELLEH-ENGEL, Karin, MOOSBRUGGER, Helfried ve MÜLLER, Hans (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. **Methods of Psychological Research Online**, S.8(2), ss. 23-74.
- SCHWEPKER, Charles H. ve DIMITROU, Christina K. (2022), “*Reducing Service Sabotage: The Influence of Supervisor Social Undermining, Job Stress, Turnover Intention and Ethical Conflict*”, **Journal of Marketing Theory and Practice**, ss.1–20.
- SHANOCK, Linda Rhoades ve EISENBERGER, Robert (2006), “*When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance*”, **Journal of Applied Psychology**, S.91(3), ss.689–695.
- SMITH, Mickey B. ve WEBSTER, Brian D. (2017), “*A Moderated Mediation Model of Machiavellianism, Social Under-Mining, Political Skill, and Supervisor-Rated Job Performance*”, **Personality and Individual Differences**, S.104, ss.453-459.
- SONG, Ying ve ZHAO, Zhenzhi (2022), “*Social Undermining and Interpersonal Rumination among Employees: The Mediating Role of Being the Subject of Envy and the Moderating Role of Social Support*”, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, S.19(14), ss.1-20.
- TABACHNICK, Barbara. G. ve FIDELL Linda. S. (2013). **Using multivariate statistics (Sixth Edition)**. Boston.
- TAYLOR, Ronald D., CASTEN, Robin ve FLICKINGER, Susanne M. (1993) “*The Influence Kinship Social Support on the Parenting Experiences and Psychological Adjustment of African-American Adolescents*”, **Developmental Psychology**, S.29, ss.382–388.
- ÜLBEĞİ, İlksun Didem, MİMAROĞLU ÖZGEN, Hande ve ÖZGEN, Hüseyin (2014) “*Türkiye’de İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Uyarlanması: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi*”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.23(1), ss.1-112.
- VINOKUR, Amiram D. ve VAN RYN, Michelle (1993), “*Social Support and Undermining in Close Relationships: Their Independent Effects on the Mental Health of Unemployed Persons*”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.65(2), ss.350–359.
- VINOKUR, Amiram D., PRICE, Richard H. ve CAPLAN, Robert D. (1996), “*Hard Times and Hurtful Partners: How Financial Strain Affects Depression and Relationship Satisfaction of Unemployed Persons and Their Spouses*”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.71(1), ss.166–179.
- XU, Aidi, AYUB, Arslan ve IQBAL, Shahid (2022), “*When” and “Why” Employees Resort to Remain Silent at Work? A Moderated Mediation Model of Social Undermining*”, **Journal of Organizational Change Management**, S.35(3), ss.580-602(23)
- YOO, Jaewon (Jay) and FRANKWICK, Gary L. (2013), “*Exploring the Impact of Social Undermining on Salesper-Son Deviance: An Integrated Model*”, **Journal of Personal Selling & Sales Management**, S.33(1), ss.79–90.

YU, Wei, LI, Zhuyi Angelina, FOO, Maw-Der ve SUN, Shuhua (2022), “Perceived Social Undermining Keeps Entrepreneurs up at Night and Disengaged the Next Day: The Mediating Role of Sleep Quality and the Buffering Role of Trait Resilience”, **Journal of Business Venturing**, S.37(2), ss.106-186.

Ek-1 Ölçeğin İzin Formu

Social Undermining Scale Permission to use Gelen Kutusu x

gamze güner kibaroğlu 2 Eki 2022 14:30 ☆
Dear Prof. Dr. Michelle Duffy, To measure the level of social undermining in our research, we would like to use the "Social Undermining" questions found in your

gamze güner kibaroğlu 4 Eki 2022 19:07 (13 gün önce) ☆
We are waiting for your permission and your gentel help. gamze güner kibaroğlu <gamzeguner@kibaroglu@gmail.com>, 2 Eki 2022 Paz, 14:30 tarihinde şunu yazdı:

Michelle K. Duffy 13 Eki 2022 19:18 (4 gün önce) ☆ ↶ ⋮
Alıcı: ben

İngilizce > Türkçe > [iletmeyi çevir](#) [İngilizce için kapat](#)

Hello Drs. Tosun and Guner Kibaroglu - Yes please feel free to translate the scale. If there is a way I can help you with the wording, please let me know. Best,Michelle Duffy

Michelle Duffy, PhD | she/her | [pronounce](#)
Professor and Vernon Health Chair | Director of Graduate Studies and PhD Program Director | Carlson School of Management | University of Minnesota
duffy111@umn.edu | [Web](#) |

Ek-2 Sosyal Zayıflatma Ölçek Maddeleri

<p>Faktör 1: Amir Zayıflatması; Amiriniz ne sıklıkla kasıtlı olarak ...</p> <p>1- duygularınızı incitir? 2- iş prosedürlerini sorguladığınızda sizi küçümser? 3- işte başarılı olma çabalarınızı baltalar? 4- sizi veya sizinle ilgili bir şeyi beğenmediğini bilmenizi sağlar? 5- arkanızdan hakkınızda kötü konuşur? 6- sizi aşağılar? 7- sizi veya fikirlerinizi küçümser? 8- hakkınızda dedikodular yayar? 9- kendinizi yetersiz hissetmenizi sağlar? 10- sizi kötü göstermek veya yavaşlatmak için işi geciktirir? 11- sizi hor görür? 12- size susarak tavır koyar? 13- insanlar hakkınızda kötü konuştuğunda sizi savunmaz?</p>
<p>Faktör 2: İş Arkadaşı Zayıflatması Bulduğum işte kabiliyetlerimi (yeteneklerimi) geliştirmeye çalışırım...</p> <p>1- sizi aşağılar? 2- size susarak tavır koyar? 3- hakkınızda dedikodular yayar? 4- sizi kötü göstermek veya yavaşlatmak için işi geciktirir? 5- sizi veya fikirlerinizi küçümser? 6- duygularınızı incitir? 7- arkanızdan hakkınızda kötü konuşur? 8- işleri yapış tarzınızı yardımcı olmayan bir şekilde eleştirir? 9- söz verdiği kadar yardımcı olmaz? 10- iş hakkında size hatalı veya yanıltıcı bilgi verir? 11- mevki veya tanınma için sizinle rekabete girer? 12- sizi veya sizinle ilgili bir şeyi beğenmediğini bilmenizi sağlar? 13- insanlar hakkınızda kötü konuştuğunda sizi savunmaz?</p>

5’li likert= 1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: pek katılmıyorum, 4: katılıyorum, 5: tamamen katılıyorum