



Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Organizational Dehumanization Scale: The Study of Adaptation to Turkish, Validity and Reliability

Ahmet Tuncay ERDEM¹, Ethem MERDAN²

Geliş Tarihi (Received): 15.11.2025

Kabul Tarihi (Accepted): 23.01.2025

Yayın Tarihi (Published): 25.03.2025

Öz: Araştırmanın amacı, Bell ve Khoury (2011) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeğini Türkçeye uyarlamak, geçerlik ve güvenirlik analizlerini yapmaktır. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması ile ulusal literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırma sorusu "Örgütsel insandılaşırma ölçeği Türkçeye uyarlanabilir mi?" şeklinde belirlenmiştir. Çalışmanın evren ve örneklemini, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik ve idari personeli oluşturmaktadır. Örnekleme kapsamında 441 akademik ve idari personelden veri elde edilmiştir. Veriler online anket ile toplanmıştır. Elde edilen araştırma verilerine SPSS 25 ve AMOS 26 programları kullanılarak; açıklayıcı faktör analizi, güvenirlik analizi ve doğrulamalı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz kapsamında test tekrar test analizi yapılarak ölçeğin zamanla değişmezliği belirlenmiş akabinde "İşe Yabancılaşırma Ölçeği" ile ilişki testi yapılarak benzer ölçek geçerliliğinin olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda tek boyut ve 8 ifadeden oluşan Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeğinin Türkçeye uyarlama işlemi yapılmıştır. Bu araştırma ile ilgili ölçeğin Türk örneklemindeki ilk psikometrik özellikleri oluşturularak, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış ve araştırma sürecinde Türkçe Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeğinin tutarlı ve güvenirli olduğu gözlenerek ulusal literatüre katkı sağlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsandılaşırma, Örgütsel İnsandılaşırma, Geçerlik, Güvenirlik.

&

Abstract: The study aims to adapt the Organizational Dehumanization Scale developed by Bell and Khoury (2011) to Turkish and to conduct validity and reliability analyses. It is aimed to contribute to the national literature by adapting this scale to Turkish. In line with this purpose, the research question was determined as "Can the organizational dehumanization scale be adapted to Turkish??" The universe and sample of the study consist of the academic and administrative staff at Kırşehir Ahi Evran University. Data were obtained from 441 academic and administrative staff within the scope of the sample. Data were collected via an online survey. Exploratory, reliability and confirmatory factor analyses were applied to the obtained research data using SPSS 25 and AMOS 26 programs. Within the scope of the analysis, the scale's stability of the scale over time was determined by conducting a test-retest analysis, and then a relationship test was performed with the "Work Alienation Scale" to determine that the scale had similar validity. As a result of the analysis, the Organizational Dehumanization Scale, which consists of a single dimension and 8 statements, was adapted to Turkish. In this research, the first psychometric properties of the scale in the Turkish sample were established, validity and reliability studies were conducted, and during the research process, the Turkish Organizational Dehumanization Scale was observed to be consistent and reliable. With this study, we contributed to the national literature.

Keywords: Dehumanization, Organizational Dehumanization, Validity, Reliability.

Atıf/Cite as: Erdem, A. T., Merdan, E. (2025). Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 390-403. doi: 10.11616/asbi.1585799

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

¹ Doç. Dr., Ahmet Tuncay Erdem, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, ahmeterdem@ibu.edu.tr. (Sorumlu Yazar)

² Doç. Dr., Ethem Merdan, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, ethem.merdan@ahievran.edu.tr.

1. Giriş

Örgüt çalışanlardan beklentileri bulunmakla birlikte çalışanların da örgütlerden beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentiler örgüt tarafından karşılandığında çalışanların motivasyonu ve işe olan ilgileri, örgüte olan bağlılıkları, iş tatminleri artmaktadır. Bu durum beraberinde çalışanların iş süreçlerinde daha etkili ve verimli olmalarını sağlamaktadır. Dolayısıyla bunun farkında olan örgüt ve yöneticilerinin çalışanlarına gerekli ilgiyi göstermeleri ve çalışanlarının beklentilerini karşılamaları onlara değerli olduklarını hissettirmeleri açısından önemlidir. Aksi halde çalışanlara gereken değeri vermemek, onların isteklerini yerine getirmemek, onları sürekli olarak çalıştırmak ve bir insandan ziyade örgütün bir eşyası ya da bir araç gibi davranmak onların olumsuz davranış geliştirmelerine neden olur ve bu durum iş süreçlerine yansiyıp örgütün hem maddi hem de manevi zarar görmesine yol açabilir.

Örgütlerdeki iş süreçlerinde çalışanların kazandıkları tecrübeler ve yaşadıkları her olay onların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını etkileyebilmektedir (Erdem, 2021). Öyle ki örgütün temel unsuru olan insan, bir örgütün amaçlarına ulaşmasında, varlığını sürdürmesinde ve rekabet avantajlarından yararlanabilmesinde büyük bir öneme sahiptir. Örgütsel ve kişisel çıkarlar, örgütteki aşırı iş yükü, yaşam kalitesindeki düşüş vb. durumlar negatif örgütsel davranışın oluşmasına yol açmakta ve insan unsurunun değerini kaybetmesine yol açabilmektedir. Bu yüzden sosyal bir varlık olan insana sadece örgütte çalışan ve çalışması gereken bir varlık olarak bakmak, onu değersizleştirmek, ikinci plana itmek, ötekileştirmek pek doğru bir düşünce değildir (Altıntaş, 2024: 255). Örgütsel insandışılaştırma olarak ifade edilen bu değersizleştirme durumu, çalışanların örgütler tarafından kötü muamele gördüklerini veya kendilerine robot gibi davranıldığını hissetmeleri anlamına gelmektedir (Zeid vd., 2024: 2). Başka bir ifadeyle insandışılaştırma ya da insanlıktan çıkarma, insanlar arası bağların zayıflaması, kopması veya insanların birbirlerinden uzaklaşmalarına neden olan ve insanların zarar görmelerine yol açan bir durumdur (Açıkgöz, 2024: 965). Öyle ki örgütsel insandışılaştırma örgütte güvensizliğe, etik dışı davranışlara, çalışanların davranışlarında bozulmalara, çalışanların birbirlerinden hoşlanmamalarına ve üretim seviyesinde düşüşe yol açabilmektedir (Richmond vd., 2005: 61). Örgütlerde bu gibi olumsuzluklar çalışanlarda performans düşüklüğüne neden olarak örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu duyguları azaltacak diğer yandan işten soğuma, örgüte karşı nefret, örgüte yabancılaşma ve nihayetinde işten ayrılma veya işe yönelik sabotaj faaliyetleriyle sonuçlanabilecektir. Kendini robot gibi gören ve örgüte kattığı faydaları önemsiz gören çalışanlarda zamanla nefret hisleri artabilecek ve bu olumsuz durumlar göz ününe alındığında örgütsel insandışılaştırmaya yönelik araştırmaların yapılması da önem arz etmektedir. Diğer yandan ilgili ölçeğin farklı kültür ve diller ile doğu ve batı kültürlerinde yaşayan çalışanlarla benzer psikometrik özellikler gösterdiği düşünüldüğünde bu araştırma kapsamında ilgili ölçek Türkçeye uyarlanmaya çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında, çalışanlara değer verilmemesi olarak da yorumlanan ve birçok olumsuz sebepten kaynaklanan örgütsel insandışılaştırma davranışı incelenmektedir. Araştırmanın amacı, Bell ve Khoury (2011) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'ni Türkçeye uyarlamak, ölçeğin psikometrik özelliklerini (iç tutarlılık ve geçerlik) belirlemek, bu ölçeği kullanarak örgütsel insandışılaştırmanın mevcut üniversitedeki düzeyini belirlemek, örgütsel insandışılaştırmanın nedenlerini belirlemek ve buna yönelik öneriler sunmaktır. Literatür incelendiğinde Bell ve Khoury'nin geliştirdikleri ölçekten başka Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeğine rastlanılmamış olup, bu ölçeğin ulusal literatüre kazandırılması düşünülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın temel sorusu; "örgütsel insandışılaştırmanın ölçeği Türkçeye uyarlanabilir mi?" şeklinde belirlenmiştir. Araştırma sorusunun cevaplanabilmesi için Bell ve Khoury (2011) tarafından geliştirilen Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin İngilizce formu alanında uzmanlar tarafından Türkçe diline çevrilmiştir ve sonrasında Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi akademik ve idari personeli örnekleminde uygulama yapılmıştır. Araştırma kapsamında üniversitedeki akademik ve idari personelin seçilmesinin temel nedeni, bu çalışanların akademik olarak yoğun çalışmaları, üniversitenin gelişmesinden şehrin sorunlarına kadar birçok konuda yoğun şekilde çaba göstermeleridir. Diğer yandan idari personelin kurumda yoğun ve belirli kurallara uygun olarak hareket etmeleri nedeniyle hem akademik personelin hem de idari personellerin daha fazla insandışılaşma eğiliminde olmaları düşünülmektedir. Araştırmada ulusal literatürde de ele alınmayan bir konu olan, ancak tüm hizmet

sektöründeki örgütleri ilgilendiren örgütsel insandışılaştırma kavramının ele alınması, bu kavramın Türkçeye uyarlanarak gelecekteki araştırmacılara farklı bir araştırma konusu sunması açısından özgün ve önemli olduğu düşünölmektedir.

2. Literatür

İngilizce karşılığı dehumanization olan insandışılaştırma kavramı, Türkçede insansızılaştırma, canavarılaştırma, insan olarak görmeme ve insanlıktan uzakılaştırma gibi anlamlara gelmektedir (Coşkun, 2014: 10). İnsandışılaştırma, bir insanın diğer insanları kendilerinden küçük veya psikolojik anlamda daha farklı görmeleridir (Väyrynen ve Laari-Salmela, 2015: 2). İnsandışılaştırma, bireyin belirgin ya da ayırt edici özelliklerinin eksikliğini hissettirmek olup, insanı azaltma sürecidir. Ayrıca insanı makine, hayvan veya insandan aşağı bir varlık gibi görme ve ona göre muamele etme olarak da ifade edilebilir (Bashir vd., 2022: 1396). Örgütsel insandışılaştırma ise, çalışanın kişisel özneliğinin reddedilerek örgütü tarafından nesnel hale getirildiği, örgütün amaçlarına yönelik kullanılan bir araç-gereç veya aletmiş gibi kullanıldığına dair hissettirildiği bir tecrübedir (Bell ve Khoury, 2011: 168). Başka bir ifadeyle örgütsel insandışılaştırma, bireyin iş ortamında aşağılanması, küçük görülmesi, sürekli çalıştırılması, değersiz hissettirilmesi ve ötekileştirilmesi, onun bir insandan ziyade örgütün önemsiz bir parçası veya aracı gibi muamele edilmesidir.

Bir eylem ya da davranış, bireyin insani açıdan önemsizlik hissi yaşamasına veya manevi olarak incinmesine neden oluyorsa bu durum insandışılaştırma olarak kabul edilir (Mikkola, 2016: 145). İnsandışılaştırma, bireylerin bazı kişi veya grupların insanlık niteliğini reddetmeleri, başkalarının kendilerinden daha az niteliklere sahip olduğunu düşünmeleri ve onların insan kategorisinden dışlanmaları, bireyleri hayvan türleriyle ilişkilendirilmeleri, nesne ve robotlarla özdeşleştirilmeleri gibi durumlarla ortaya çıkabilir (Demoulin, 2021: 196).

İnsanlara insanlık seviyesinin altında muamele etme veya onları insan olarak değerlendirmeme süreci olarak ifade edilen insandışılaştırma, sadece savaş ve soykırım zamanlarında değil, günlük iş yaşamında da sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. İnsandışılaştırma düzeyi ve yoğunluğu olayların boyutuna ve sürece göre değişkenlik gösterebilir (Bashir vd., 2022: 1396). Ayrıca birey ya da gruba yönelik insandışılaştırma eylemine başvuranlar, kurbanları kendilerinden farklı ve zayıf görmekte, onların insani kimliklerini yadsımakta, merhamet duygularını azaltmakta ve daha fazla şiddet eğilimi göstermektedirler (Coşkun, 2014: 10).

İnsandışılaştırmaya maruz kalan bireyin, yapılan haksız ve merhametsiz muamele nedeniyle şiddet eğilimi giderek artmaktadır (Açıkgöz, 2024: 965). İnsandışılaştırmanın gruplarda da saldırganlığı artırdığı ve ahlaki dışlamayı tetiklediği söylenebilir. Yine birey, diğerlerini insandışılaştırdığında suçluluk hissetmeden başka bireylere karşi kötü davranışlar sergileyebilmektedir (Delgado vd., 2009: 699). Bu yüzden hem birey hem de örgüt açısından insandışılaştırmanın önüne geçebilmek için değersizlik, yok sayma ve ötekileştirme gibi durumların ortadan kaldırılması önemlidir.

İnsandışılaştırma kavramının; insandışılaştıran ve insandışılaştırılan şeklinde iki tarafı, insandışılaştırma tutumu ve insandışılaştırılma algısı şeklinde iki yönü bulunmaktadır. Bu noktada yöneticinin insandışılaştıran, çalışanın ise insandışılaştırılan olduğu söylenebilir. Tutum olarak insandışılaştırma, farkında olsun ya da olmasın yöneticinin çalışana yönelik tutumunu, algı olarak insandışılaştırma ise çalışanın böyle bir tutum olsun veya olmasın yönetici tarafından kendisine yönelik böyle bir tutumun olduğunu hissetmesidir (Coşkun, 2014: 10). İnsandışılaştırma tutumu da animalistik (hayvansal) ve mekanistik şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Animalistik insandışılaştırma, insanı hayvanlardan ayıran yüksek bilişsel kapasite, nezaket, medeniyet, zekâ ve ahlaki hassasiyet gibi özelliklerin inkâr edilmesini; mekanistik insandışılaştırma ise, insanı robot gibi cansız varlıklardan ayırt eden soğukluk, durgun olma, katılık, değişebilirlik gibi niteliklerin ve duygusallığın eksikliğini ifade etmektedir (Haslam, 2006: 258; Bruneau vd., 2021: 907). Animalistik insandışılaştırma, insanları hayvanlardan ayıran mantıksal olguların reddedilmesidir. Bu insandışılaştırma genellikle savaş ve göç durumlarında karşılaşılan bir durumdur. Mekanik insandışılaştırma ise, insanları nesnelere ayıran niteliklerin, bireyler arası sıcaklık ve duygusal

tepkilerin reddedilmesidir. Bu tür insandışılaştırma ise teknoloji ve tıp gibi alanlarda yer bulmaktadır (Nguyen vd., 2021: 44). Ayrıca insandışılaştırmanın, dikey ve yatay olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Dikey boyut, insandışılaştırma gerçekleştiren muhatap ile insandışılaştırılan muhatap arasında yakınlığın olduğu durumdur. Yatay boyutta ise bu iki taraf arasında mesafenin yani uzaklığın olduğu, ilişkinin bulunmadığı söylenebilir. Yatay boyutta statü ve egemenlikten ziyade mesafe ve kopukluk söz konusudur. Dikey boyutta ise, insanların hiyerarşik olarak sınıflandırıldığı ancak üstlerin aslıardan her anlamda üstün ve en alttakilerin insandışılaştırma konusunda savunmasız oldukları ifade edilir (Haslam ve Loughnan, 2014: 409-410).

İnsandışılaştırmanın nedenleri sektörel (yoğun teknoloji kullanımı, ileri düzeyde işbölümü ve uzmanlaşma, altyapı sorunları), örgütsel (kullanılan dil, fiziksel öğeler, gözlemlenen davranışlar, paylaşılan değerler ve hedefler, temel varsayım ve inançlar, performans yönetimi) ve ilişkisel (güç mesafesi, yüksek statü, cinsiyet, etnisite, dini inanç ve kültürel farklılıkları, grup-içi ilişkiler, iletişim tarzı, ahlaki sıkıntı, empati düşüklüğü) olmak üzere üç kategoride incelenebilir (Coşkun, 2014: 12-21).

Örgütsel insandışılaştırma sonucunda çalışanlar örgütlerine karşı olumsuz tutum geliştirmektedir (Caesens vd., 2017: 527). İnsandışılaştırma, çalışanın örgütteki önemini azaltmakta, kendisini küümsememiş hissetmesine neden olmakta ve örgütten ayrılmak istemesine yol açmaktadır (Bell ve Houry, 2011: 184). Ayrıca insandışılaştırma, bireylerin kendisine özgü varlıklarını ve yaşam kalitesini tehdit edebilmektedir (Keenan, 1990: 28). İnsandışılaştırma sonucunda birey aşağılanma, moral bozukluğu, motivasyon kaybı ve değerersizlik duygusu yaşamakta (Ahmed ve Khan, 2016: 115), kendisini haksızlığa uğramış hissetmekte, adaletsizlik algısı oluşmakta ve etik dışı uygulamalara maruz kalmaktadır (Bell ve Houry, 2011: 168). Diğer taraftan insandışılaştırma, çalışanların motivasyonunda, örgüte bağlılıklarında, üretkenliklerinde azalmaya, kendilerini değerersiz hissetmelerinde, tükenmişlik sendromu yaşamalarında ve işten ayrılma niyetlerinde, işletme giderlerinde artışa, örgütün verimliliğinde kayba ve maliyetlerde yükselmeye yol açabilmektedir (Zeid vd., 2024: 2).

Örgütsel insandışılaştırma her ne kadar olumsuz algılansa da olumlu yönlerinin olduğu söylenebilir. Kişisel ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde kabul edilebilir ve gerekli bir stratejidir (Christoff, 2014: 1). Zor kararların kolaylaştırılmasını ve mesleki tükenmişlikten korunmayı, ahlaki sıkıntılarının, saldırgan nitelikteki davranışlarının azalmasını sağlamaktadır (Coşkun, 2014: 21-23). Ayrıca olumlu insandışılaştırma ile çalışanlar küçümsemek yerine övülmekte (Örnek: Aslan gibi sporcu) ve böylece motivasyonun artması sağlanmaktadır. İdari anlamda otoritenin sağlanması ve verilen görevlerin eksiksiz yerine getirilmesinde de faydalı olabilmektedir (Utych ve Fowler, 2021: 190-191).

3. Yöntem

3.1. Veri Toplama Araçları ve Analiz Yöntemleri

Araştırmada verilerin toplanmasını sağlamak için online soru formu (anket) uygulanmıştır. Soru formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, medeni durum ve işyerinde çalışma süresine ilişkin demografik özellikleri içeren dört soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde örgütsel insandışılaştırmayı ölçmek için Bell ve Houry (2011) tarafından geliştirilen tek boyutlu Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği kullanılmış olup bu ölçek tek boyuttan ve 8 ifadeden oluşmaktadır. İlgili yazarlar, örgütsel insandışılaştırmanın örgütlerdeki olumsuz sonuçlara neden olmasındaki temel durumların, sosyal takas kuramı (social exchange theory), sosyal kimlik kuramı (social identity theory) ve öz belirleme kuramı (self-determination theory) olduğunu belirterek bu kuramlar neticesinde örgütlerde insandışılaştırmanın meydana geldiğini açıklamışlardır (Brison vd., 2022). Katılımcıların bu ölçeklerdeki her bir maddeye vereceği cevap için 5'li Likert ölçeği kullanılmış olup puanlamalar 1= "Kesinlikle Katılmıyorum", 2= "Katılmıyorum", 3= "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", 4= "Katılıyorum", 5= "Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir. Anket uygulaması hem yüz yüze hem de çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin orijinal hali olan İngilizce formu, Türkçeye çevrilmiş ve alanında uzman olan İngilizce dil bilimci akademisyenler tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Başka bir İngilizce dil uzmanı akademisyen tarafından tekrar Türkçeye çevrilen ölçek formu dikkate alınarak geri çeviri sonrasında elde edilen Türkçe

ölçek formunun İngilizce forma yakın olduğu belirlenmiştir. Daha sonra elde edilen ölçeğin Türkçe formu alanında uzman, doktora mezunu 6 akademisyene gönderilerek uygunluğu noktasında uzman görüşü alınmıştır. Daha sonra araştırma ölçek formuna son hali verilmiştir.

Araştırma kapsamında önce demografik bulgulara, daha sonra ilgili ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri bulgularına yer verilmiştir.

Araştırmada iki farklı örneklemden yararlanılarak analizler yürütölmüştür. Ölçek uyarlama çalışmasına yönelik öznel değerlendirmeleri kapsamına alan orijinal dilden ana dile çeviri, anadilden orijinal dile geri çeviri ve ön test aşamalarına ilaveten, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve ikinci örneklem üzerinden Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak uyarlama çalışması neticesinde ulaşılacak bulguların geçerlilik ve güvenilirlikleri yorumlanacaktır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik ve idari personeller oluşturmaktadır. Evreni oluşturan herkese ulaşma imkânının olmaması sebebiyle örnekleme yoluna gidilmiştir ve zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolaylık sağlayan "kolayda örnekleme yöntemi" kullanılmıştır (Tutar ve Erdem, 2022a). Araştırmanın örneklemi ise Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'ndeki 441 akademik ve idari personel olarak belirlenmiştir. Evren sayısının belli olmadığı durumlarda 384 örneklem sayısı kullanılması uygundur (Cohen vd., 2000: 95; Tutar ve Erdem, 2022a). Elde edilen verilerin evreni yeterince temsil ettiği kabul edilmiştir.

Araştırma verilerinin toplanmasından önce Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 03.09.2024 tarih ve 2024/08/16 karar numarasıyla Etik Kurul izni alınmıştır.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında önce demografik bulgulara, daha sonra ilgili ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Demografik Bulgular

Verilerden elde edilen demografik bulgular Tablo 1'de belirtilmektedir.

Tablo 1: Demografik bulgular

Cinsiyet	F (Sıklık)	Yüzde (%)	Medeni Durum	F (Sıklık)	Yüzde (%)
Kadın	233	52,8	Bekâr	154	34,9
Erkek	208	47,2	Evli	287	65,1
Toplam	441	100,0	Toplam	441	100,0
Yaş	F (Sıklık)	Yüzde (%)	Eğitim Düzeyi	F (Sıklık)	Yüzde (%)
18-25	100	22,6	Lise	15	3,4
26-35	125	28,4	Önlisans	81	18,3
36-45	101	22,9	Lisans	132	29,9
46-55	92	20,9	Yüksek Lisans	112	25,5
56-üstü	23	5,2	Doktora	101	22,9
Toplam	441	100,0	Toplam	441	100,0

Tablo 1'de belirtildiği üzere anketi yanıtlayan bireylerin %52,8'si kadınlardan oluşurken, %47,2'si ise erkeklerden oluşmaktadır. Yaş değişkeni dikkate alındığında katılımcıların %22,6'sı 18-25, %28,4'ü 26-35, %22,9'u 36-45, %20,9'u 46-55 ve son olarak %5,2'si ise 56 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin bulgulara göre %34,9'u bekâr bireylerden oluşurken, %65,1'i ise evli bireylerden oluşmaktadır. Son olarak eğitim durumlarına göre katılımcıların %3,4'ü lise, %18,3'ü önlisans, %29,9'u lisans, %25,5'i yüksek lisans ve %22,9'u ise doktora düzeyine sahip bireylerden oluşmaktadır (Tablo 1).

4.2. Güvenirlik Analizi Bulguları

Türkçeye uyarlanan ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha (α) güvenilirlik katsayısı değerlendirilmiştir. Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayıları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Örgütsel insandışılaştırma ölçeği madde miktarı, cronbach alfa katsayıları

Ölçek	Orijinal Ölçek (α)	Uyarlanan Ölçek (α)	Madde Sayısı	n
Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği	0,86	0,96	8	441

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeğinin alfa katsayısı 0,96 olarak bulunmuştur. Orijinal ölçekte ilgili yazarlar alfa katsayısını 0,86 olarak belirlemişlerdir. Likert tipi kurgulanan ölçeğe yönelik α katsayı değerlerinin 0,96 olarak belirlenmesiyle araştırma ölçeklerinin “iyi düzeyde” güvenilir olduğu söylenebilir (Özcan ve Balyer, 2013: 144; Tutar ve Erdem, 2022a: 484). Bu çerçevede Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği’nin içsel tutarlılık ve güvenilirlik değerlerinin uygun olduğu (0,96) görülmekte ve ölçüm aracının iç tutarlılığını sağladığı söylenebilir.

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği test-tekrar test güvenilirliği belirlenmeye çalışılmış ve bu doğrultuda ilk ölçüm için Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi’nde görev yapmakta olan 219 akademisyen ve idari personel aracılığıyla veri toplanmış akabinde yaklaşık 2 ay sonra 222 kişiden daha veri toplanarak birinci ölçüm ile ikinci ölçümden elde edilen verilerin ortalamaları alınmıştır. Bu ortalamalara korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda ölçek maddelerinin birinci uygulamaları ile ikinci uygulama arasında anlamlı, yüksek değerde pozitif yönlü bir ilişkinin ($r=0,69$, $p<0,01$) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre araştırma modelinin test-tekrar test güvenilirliğini sağladığı belirlenmiştir.

4.3. Geçerlik Analizi Bulguları

Araştırma sürecinde ölçek ifadelerinin ölçüm geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla toplanan verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 3’te Kaizer Mayer Olkin Bartlett Testi değerleri belirtilmektedir.

Tablo 3: Faktör analizi uyum değerleri

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği		0,771
Bartlett testi	Ki-Kare değeri	4822,506
	Sd	28
	p	0,000

Tablo 3’te görüleceği üzere açıklayıcı faktör analizi KMO Bartlett Testi analizindeki KMO değeri 0,771 olarak belirlenmiştir. Bu değer araştırmanın örneklem büyüklüğünün açıklayıcı faktör analizinin yapılabilir olduğunu göstermektedir. Bartlett’s Test Sphericity sonucuna göre Ki-kare değeri 4822,506 olarak belirlenmiştir ($p<0,000$). Bu değere göre örneklem hacminin yeterli olduğu görülmüş ve araştırma verilerine faktör analizi yapılabileceğini göstermiştir. Araştırma ölçeğinin faktör sayısı ile ölçek ifadelerinin açıkladıkları varyans oranları Tablo 4’te belirtilmektedir.

Tablo 4: Faktörlerin varyans oranları

Faktörler	Toplam	Başlangıç Özdeğerleri		Karesel Yüklemelerin Dönme Toplamları		
		% Varyans	Kümülatif %	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
Örgütsel İnsandışılaştırma	6,309	78,864	78,864	6,309	78,864	78,864

Tablo 4’te görüleceği üzere analiz sonucunda toplam varyansın %78,864’ünü açıklayan, öz değeri 1’den yüksek olan tek faktörlü bir yapının olduğu görülmektedir. Örgütsel İnsandışılaştırma ölçek ifadeleri toplam varyansın %78,864’ü açıklanmaktadır. Bu oranın yüksek olması, araştırma ölçeğinin ölçülmek istenen konuyu yeterli düzeyde ölçtüğünü göstermektedir (Geçkil ve Tikici, 2015; (Tutar ve Erdem, 2022b). Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği faktör miktarını belirlemek amacıyla öz değeri (Eigenvalues) 1 ve 1’den

yüksek faktörler değerlendirmeye alınmış, açıklanan varyans değerinin 78,86 değerinde olduğu belirlenerek yüksek bir değer belirlenmiştir. Tablo 5'te açıklayıcı faktör analizine ilişkin faktör yükleri belirtilmektedir.

Tablo 5: AFA faktör yapısı faktör yükleri

Ölçek Maddeleri	Faktör Yüğü
Öİ4	,825
Öİ3	,824
Öİ5	,790
Öİ2	,771
Öİ6	,709
Öİ1	,686
Öİ7	,641
Öİ8	,617

Tablo 5'te Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin tek faktörlü yapısı 8 maddeden oluşmakta olup ölçek ifadelerinin faktör yüklerinin 0,61 ile 0,82 arasında değiştiği gözlemlenmiştir.

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği ifadelerine öncelikle açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve faktör yükleri bulunmuştur. Bu işlemde sonra toplanan verilere geçerlilik analizi yapılması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Hair vd. (2012)'ne göre bilimsel bir ölçek aracılığıyla toplanan verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanması gerekmektedir. Bu uygulamanın temel nedeni, ölçek yapıları içerisinde var olan ve karşılıklı etkileşim halinde bulunan değişkenlerin analiz edilmesidir. Belirlenen ölçek modeli içerisinde keşfedilmemiş gizil değer ve değişkenlerin keşfedilebilmesi bu yolla sağlanır. Doğrulayıcı faktör analizi sürecinde Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin maddelerine yönelik hata oranları ve model uyum indisleri Tablo 6'da belirtilmektedir.

Tablo 6: Örgütsel insandışılaştırma ölçeği doğrulayıcı faktör analizi değerleri

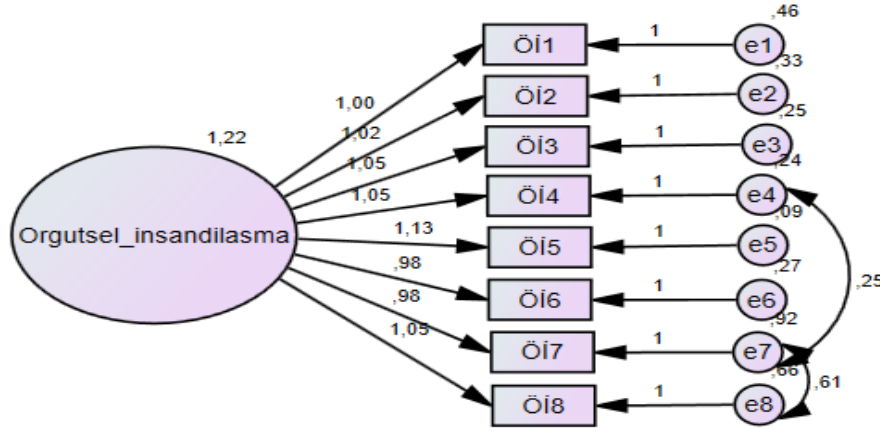
Uyum Ölçütleri	Elde Edilen Değerler
X ² /df	725,72/283=2,564**
RMSEA	0,054**
GFI	0,891**
NFI	0,905***
CFI	0,907***
TLI	0,907***
IFI	0,910***
PGFI	0,604*
AGFI	0,745*

*** Mükemmel Uyum ** İyi Uyum * Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 6'da görüleceği gibi X² değeri 925,72 (Serbestlik derecesi-df=257) olarak bulunmuştur (p<0,05). Bir araştırmada araştırma modelinin yeterli düzeyde uyumda olabilmesi için X²/df değerinin 0-2 arasında bir değer alması durumunda araştırma modelinin mükemmel uyum sağladığı belirtilirken, bu değer 2-3 arasında değişmesi durumunda araştırma modelinin iyi uyum sağladığı söylenmektedir (Hair vd., 2012; Çokluk vd., 2012: 254; Kline, 2011: 307). Ayrıca X²/df=2,56 rakamı elde edilmiş, bu değere göre araştırmada iyi uyumun elde edildiği belirlenmiştir (Erkorkmaz vd., 2013; Merdan ve Erdem, 2024). Diğer yandan bir araştırmada RMSEA değerinin 0,05-0,08 arasında değişmesi ile yine araştırma modelinin iyi uyum sağladığı söylenebilir (Kline, 2014; Hair vd., 2006; MacKenzie ve Podsakoff, 2012; (Tutar ve Erdem, 2022b). Yine Tablo 6'ya göre RMSEA=0,054 olarak bulunmuştur. Bunlara ek olarak GFI=0,891, NFI=0,905, TLI=0,907, CFI=0,907 ve IFI=0,910 değerleri bulunmuştur. Bu değerlerin 1'e yakın olması ile araştırmanın iyi uyum sağladığı belirlenmiştir (Hair vd., 2006; Fornell ve Larcker, 1981). Araştırma ölçeğinde PGFI=0,604 ve AGFI=0,745 olarak belirlenmiştir. PGFI ve AGFI değerlerinin de 1'e yakın olarak belirlenmesiyle araştırma modelinin uyumlu olduğu söylenebilir (Joreskog ve Sorbom, 1993; Hair vd., 2006; Fornell ve Larcker, 1981). Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi bulguları sonucunda iyi

uyumlu olduğu belirlenmiştir. Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeği doğrulatoryıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yol şeması Şekil 1’de belirtilmektedir. Yol diyagramında, standartlaştırılmış parametre bulguları tablo 6’da gösterilmektedir.

Şekil 1: Örgütsel insandılaşırma tek boyutlu ölçek modeli



Şekil 1 ve Tablo 6’da Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeği alt boyutlarındaki varyanslara göre Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeği’nin 0,62-0,90 arasında değerlere sahip olduğu belirlenmiştir. Bu değerlerin 0,5’in üzerinde olması nedeniyle analiz kapsamındaki tüm ifadelerin kabul edilebilir ölçümde olduğu söylenebilir (Özcan ve Balyer, 2013: 144; Erdem ve Alav, 2023).

Tablo 7: Örgütsel insandılaşırma ölçeği doğrulatoryıcı faktör analizi değerleri

Ölçek Kodu	Ölçek İfadeleri	Standardize Edilmiş Faktör Yükleri	t değeri
Öİ4	Çalıřtđđım kurum, benim deneyimlerim, arzularım, planlarım ve hislerimle ilgilenmiyor ve beni kendi amaçları için kullanabileceği bir araç olarak görüyor.	,934	14,525
Öİ5	Çalıřtđđım kurum beni performansıma göre değerlendirerek önemsiyor.	,934	13,087
Öİ3	Çalıřtđđım kurumda çalışanlar, kendilerini küçümsenmiş ve saygısızlığa uğramış olarak hissediyorlar.	,939	14,595
Öİ2	Çalıřtđđım kurumda yöneticiler, yaptığım işleri rolüm ve görevim olarak görüyor.	,908	12,658
Öİ6	Çalıřtđđım kurumda önemli konularda karar vermekte özgür değilim ve her şey birçok resmi kural ve bürokrasi ile kontrol edilmektedir.	,905	11,731
Öİ1	Çalıřtđđım kurum, bana bir makinenin parçası gibi davranıyor.	,881	12,635
Öİ7	Çalıřtđđım kurumda bireysel katkı ve yaratıcılık teşvik edilmektedir.	,821	10,406
Öİ8	Çalıřtđđım kurumda çalışanların endişelerine yanıt verilmemekte, çalışanlar robot olarak görülerek çalışanlara sayı gibi davranılmakta ve verimliliğe odaklanılmaktadır.	,822	10,130

* Örgütsel insandılaşırma ölçeği 7. ifade ters kodlanmıştır.

Tablo 7’de Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeği tek boyutlu bir ölçek olup bu ölçeğe ilişkin analizde ölçek modeli gizil değişkenlerde gözlenen faktörlere yönelik t değerlerinin 10,406 ile 14,595 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Buna ek olarak ölçek maddelerinin tümü anlamlı ($p < 0,01$) t değerine sahiptir. Bu bulgular ışığında Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeği’nin iyi bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir (Albright ve Park, 2009). Orijinal ölçekte ters kodlanmış ifadenin olmamasına rağmen Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeği’nin Türkçeye uyarlanması işleminde 7. ifade ters olarak kodlanmıştır. İlgili 7. sorunun pozitif bir duyguyu sorguladığı görülmele birlikte ölçek sorularının tümü negatif özelliktedir. Bu nedenle ilgili soru anketin ortalama değeri ile faktör değerlerini değiştirdiği için bu sorunun ters kodlanması gerektiği

düşünülmüştür. Diğer yandan araştırma sürecinde ölçüt bağımlılığı geçerliliğinin yapılabilmesi için Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği ile aynı soru formunda katılımcılara Hirschfeld vd. (2000)'nin geliştirdiği "İşe Yabancılaşma Ölçeği" yöneltilmiştir. Bu ölçeğe yönelik ifadeler Tablo 8'de belirtilmektedir.

Tablo 8: İşe yabancılaşma ölçeği doğrulayıcı faktör analizi değerleri

Ölçek Kodu	Ölçek İfadeleri	Standardize Edilmiş Faktör Yükleri	t değeri
İY3	İş hayatının çoğu anlamsız faaliyetlerle boşa harcanıyor.	,911	11,652
İY2	Neden çalıştığımı merak ediyorum.	,872	12,167
İY6	İnsanların işlerinde sıkı çalışıp çalışmamaları önemli değil; sadece birkaç "üst düzey" gerçekten kazanç sağlıyor.	,835	11,502
İY1	Geçimini çalışarak sağlayanlar, işleri yürütenler tarafından manipüle edilir.	,784	10,483
İY10	Yaptıkları işin toplum için değerli olduğunu gerçekten hisseden insanlara inanmakta zorlanıyorum.	,717	11,294
İY4	Ne kadar çok çalışırsanız çalışın, hedeflerinize asla ulaşamıyorsunuz.	,663	10,481
İY9	İşten zevk almıyorum; sadece para kazanmak için zaman harcıyorum.	,627	12,178
İY8	İşimde elimden gelenin en iyisini yapmaya pek gerek duymuyorum çünkü zaten hiçbir fark yaratmıyorum.	,531	10,692
İY5	İşle ilgili coşkuyu hayal etmekte zorlanıyorum.	,529	10,188
İY7	Sıradan işler yapmaya değmeyecek kadar sıkıcı.	,505	10,051

Ölçüt Bağımlılığı Geçerliği: Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeğinin benzer ölçek geçerliliğinin belirlenmesi için Hirschfeld vd. (2000)'nin geliştirdiği "İşe Yabancılaşma Ölçeği" ile karşılaştırması yapılmıştır. Tablo 8'de ölçüt bağımlılığı geçerliliği için korelasyon analizi sonuçları belirtilmektedir.

Tablo 8: Örgütsel insandışılaştırma ile işe yabancılaşma ölçeği korelasyon değerleri

Ölçekler	Sayı (n)	r	p
Örgütsel İnsandışılaştırma	441	0,726	0,000
İşe Yabancılaşma			

Tablo 8'de görüleceği üzere İşe Yabancılaşma Ölçeği ile Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği arasında pozitif yönlü 0,726 düzeyinde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Ayırt edici geçerlik kapsamında ele alındığında iki ölçek arasındaki korelasyonun 0.80 değerinden düşük olması iraksama ve ayırt edici geçerliliğinin kanıtı olarak ifade edilmektedir (Kline, 2011). Bu doğrultuda iraksak geçerlilik sağlanmıştır.

5. Sonuç ve Öneriler

Araştırma kapsamında Bell ve Khoury'nin (2011) geliştirdiği katılımcıların Örgütsel İnsandışılaştırma algılarının ölçülmesi amacıyla ulusal literatürde uyarlanmamış Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama işlemi yapılmıştır. Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin psikometrik özelliklerinin belirlenmesiyle ulusal literatüre yeni bir kavramın kazandırılması amacıyla yapılan araştırmada ilgili ölçeğin Türkçe dilsel eşdeğerlik özellikleri belirlenmiş, orijinal hali 8 maddeden oluşan İngilizce ölçek maddelerinin Türkçeye tercümesi yapılmıştır. Araştırma örneklemini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademisyen ve idari personellerden oluşmaktadır.

Bell ve Khoury (2011)'un geliştirmiş olduğu Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin Türkçe diline uyarlanmasının yapıldığı bu araştırmada açıklanan toplam varyans oranı %78 olarak belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin faktör yükleri 0,61 ile 0,82 arasında olduğu görülmekle birlikte bu bulgulara göre ilgili ölçeğin İngilizce formuna göre anlamlı olarak yüksek düzeyde bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Orijinal hali İngilizce dilinde olan ilgili ölçeğin, Türkçeye uyarlanmasının yapıldığı bu araştırmada da görüldüğü üzere tek faktöre sahip bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu araştırmadan sonuçlarının orijinal ölçeğe yönelik daha yüksek güvenilirlik ve geçerlilik sonuçlarına sahip olduğu görülürken ve katılımcıların Örgütsel İnsandışılaştırma durumlarının artarak devam ettiği gözlemlenmiştir.

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi yapmak amacıyla Cronbach Alpha katsayı analizi uygulanmıştır. Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği orijinal İngilizce formundaki Alpha katsayı çeşitli katılımcıların kategorileştirilmesi sonucunda elde edilen verilere göre analiz yapılmış ve 0,84 ile 0,94 arasında değerler bulunmuştur. Türkçeleştirilmenin yapıldığı bu araştırmada ise herhangi bir kategorileştirme yapılmadan katılımcılardan doğrudan toplanan verilere analiz yapılarak 0,96 sonucu bulunmuştur. Bu değer 0,70'ten fazla olması ölçeğin fazlasıyla güvenilir olduğunu ve orijinal ölçekten daha yüksek bir sonucun bulunduğu görülmektedir. Test-tekrar test uygulaması ile Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin ilk uygulama süreci ile ikinci uygulama sürecinin yapılmasından sonra bu iki süreçlerin karşılaştırılmasında korelasyon analizi uygulanmış ve yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=0,69$, $p<0,01$) belirlenmiştir. Bu bulguya göre yine ilgili ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın analiz sürecinde Türkçeye uyarlanan ölçek ifadelerine doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak ki-kare analizi serbestlik derecesine bakılmış ve bu değer (648,19/221=2,93) 5'in altında olduğu belirlenmiştir. RMSEA= 0,051, NFI= 0,905, GFI= 0,891, TLI= 0,907, IFI=0,910 ve CFI= 0,907 olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre araştırma ölçeğinin yeterli düzeyde ve iyi uyuma sahip, ölçmek istenen konuyu iyi ölçen bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Türkçeleştirilen ölçeğin benzer bağımsız başka bir ölçekle uyumuna ilişkin analizde İşe Yabancılaşma Ölçeği'nden yararlanılmış ve yine aynı örneklemeden ilgili ölçek kullanılarak veriler toplanmıştır. Toplanan veriler ile Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği ile elde edilen verilerin ilişkilerine bakılmış ve her iki ölçek arasında olumlu, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Bu bulguya göre Türkçeye uyarlanan Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin başka bir ölçekle karşılaştırılabilir bir ölçek olduğunu belirlenmiştir. Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin standardize edilmiş faktör yükleri ile t değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiş ($p<0,01$), ölçek maddelerinin geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular sonucunda Bell ve Khoury (2011)'nin orijinal dili olan İngilizce halinde geliştirdikleri ölçek ile bu çalışma sürecinde Türkçeleştirilmesi hedeflenen Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği sonuçları karşılıklı olarak desteklenerek örtüşmektedir.

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı bu araştırmada gelecekte konu hakkında çalışma yapacak araştırmacılara yol göstermek amaçlanmıştır. Araştırma çerçevesinde verilerin Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'nden elde edilmesi, yalnızca akademisyen ve idari personellerden veri toplanması ve araştırmanın nicel araştırma yöntemine göre kurgulanması durumları araştırmanın sınırlılıkları arasında belirtilebilir. Ulusal literatürde ilgili ölçeğe Örgütsel İnsandışılaştırma başlığını veren bir çalışma bulunmaktadır. Bilginoglu ve Yozgat (2022) yaptıkları araştırmada ulusal literatürde ilk defa "örgütsel insandışılaştırma" kavramını ulusal literatürde ilk defa terim olarak kullanılmış olup ilgili makalede İstanbul ilinde mavi yaka çalışanları örnekleminde yaptıkları araştırmada örgütsel insandışılaştırmanın işgörenlerin iş tatminleri ve angaje olmalarını olumsuz etkilediğini, işten ayrılma niyetlerini ise güçlendirdiğini belirlerken, örgütsel insandışılaştırma ve çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki ilişkide çalışanların işe angaje olmaları ve iş tatminlerinin aracı rol üstlendiğini belirlemiştir. Ancak ilgili yazarlar bu çalışmalarında ilgili ölçeğin Türkçeye uyarlama işlemi kapsamında ölçek ifadelerini çalışmalarında yer vermemişlerdir. Diğer yandan uluslararası literatüre bakıldığında Caesens vd. (2017) algılanan örgütsel destek ve çalışanların refahı ilişkisinde örgütsel insandışılaşmanın aracılık rolü üstlendiğini belirleyerek örgütsel insandışılaştırmanın bu iki değişkeni zayıflatan ve örgütleri olumsuz yönde etkileyen bir davranış türü olduğunu belirlemişlerdir. Lagios vd. (2024) mavi yaka çalışanları örnekleminde yaptığı araştırmada örgütlerdeki insandışılaştırma eyleminin örgütleri olumsuz yönde etkilediği gibi aile üyeleri arasındaki ilişkilerde de gerginliği artırarak nihayetinde ilişki memnuniyetlerinde bir düşüşe yol açtığını belirlemiştir. Lagios vd. (2022) iki ay arayla veri topladığı örgüt çalışanlarının örgütsel insandışılaştırma algılarının çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını engellediğini ve

bunun da refahı azalttığını belirleyerek psikolojik zorluklar, devamsızlık ve iş tatmini azalması gibi durumlar ile olumsuz tutumları (işten ayrılma niyetleri ve duygusal bağlılık) etkilediğini belirlemiştir.

Literatürdeki ilgili araştırmalar da dikkate alındığında insandışılaştırma eyleminin hem örgütleri hem de bireyleri olumsuz yönde etkilediğine yönelik genel bir görüşün olduğu görölmektedir. Bu araştırmada da insandışılaştırma eyleminin örgütlerde olumsuz durumlara sebep olması Örgütsel İnsandışılaştırmanın örgüt çalışanları ve örgütü olumsuz etkilemesi nedeniyle literatürdeki yayınlar ile bu araştırma bulguları örtüşmektedir.

Araştırma sürecinde teorik önerilere yer vermek gerekirse bu öneriler; gelecekte örgütsel insandışılaştırma konusuyla ilgili araştırma yapacak bireylerin bu çalışmada belirtilen Türkçe ölçek ifadelerini kullanmaları tavsiye edilir. Ayrıca bu ölçek ifadeleri kullanılarak farklı evren ve örnekleme, farklı çalışan gruplarından veri toplanması önerilebilir. Ayrıca Örgütsel İnsandışılaştırma konusuna yönelik nicel araştırma uygulanmasının yanı sıra konunun öncül ve ardıllarının keşfedilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemlerinin de uygulanması tavsiye edilir. Araştırma bulguları ışığında alana yönelik pratik öneriler olarak Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği kullanılarak verilerin toplanmasıyla örgütteki çalışanların insandışılaştırma algıları ortaya çıkarılabilecektir. Ayrıca ilgili ölçek ile örgütsel davranışın olumsuz konuları olan örgütsel sessizlik, örgütsel sapma, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, kariyerizm, örgütsel yalnızlık, örgütsel sinizm, örgütsel sapma ve benzeri konular ile pozitif etkileşimi olacağı gibi, örgütsel davranışın olumlu konuları olan örgütsel seslilik, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, örgütsel erdemlilik gibi konularla da negatif etkileşimi olabilecektir. Bu konuların etkileşimleri gelecekte araştırmacılar tarafından incelenebilir. Elde edilecek bulgular ile işletmelerin, devlet kurum ve kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşları ile diğer üçüncü şahışların konunun önemi hakkında paneller, toplantılar, eğitimler vermeleri suretiyle hem örgütlerin hem de toplumların olumsuz etkilenmelerinin önüne geçilebilecektir.

Finansman/ Grant Support

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
The author(s) declared that this study has received no financial support.

Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.
The authors have no conflict of interest to declare.

Yazarların Katkıları/Authors Contributions

Çalışmanın Tasarlanması: Yazar-1 (%60), Yazar-2 (%40)
Conceiving the Study: Author-1 (%60), Author-2 (%40)
Veri Toplanması: Yazar-1 (%60), Yazar-2 (%40)
Data Collection: Author-1 (%60), Author-2 (%40)
Veri Analizi: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50)
Data Analysis: Author-1 (%50), Author-2 (%50)
Makalenin Yazımı: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50)
Writing Up: Author-1 (%50), Author-2 (%50)
Makale Gönderimi ve Revizyonu: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50)
Submission and Revision: Author-1 (%50), Author-2 (%50)

Açık Erişim Lisansı/ Open Access License

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC).
Bu makale, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY NC) ile lisanslanmıştır.

Kaynaklar

- Açıkğöz, B. (2024), İnsanın İnsana ettiği: İnsandışılaştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3(82), s. 963-992.
- Ahmed, I. ve Khan, M. K. (2016), Organizational Justice, Counterproductive Work Behavior and Turnover Intentions Relation: Mediation by Dehumanization and Moderation by Gender. *Paradigms: A Research Journal of Commerce, Economics, and Social Sciences*, 10(2), s. 111-123.
- Albright, J. J., ve Park, H. M. (2009), *Confirmatory Factor Analysis Using Amos, Lisrel, Mplus, and Sas/Stat Calis*. Working Paper. The University Information Technology Services (UITS) Center for Statistical and

- Mathematical Computing, Indiana University.
<http://www.indiana.edu/~statmath/stat/all/cfa/index.html>
- Altıntaş, M. (2024), Çalışma Yaşamındaki Negatif Dinamiklerin Çalışan Davranışlarına Etkisi: Sessiz İstifanın Aracılık Rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), s. 255-274.
- Bashir, T., Ashraf, S. ve Bushra Akram, B. (2022), Genealogy of Dehumanization and Ethnocentricity in Muhammad Hanif's Our Lady of Alice Bhatti. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 19(4), 1393-1405.
- Bell, C. M. ve Khoury, C. (2011), *Organizational De/Humanization, Deindividuation, Anomie, and In/Justice*. S. W. Gilliland, D. D. Steiner ve D. P. Skarlicki (Ed.) *Research in Social Issues in Management. Emerging Perspectives on Organizational Justice and Ethics* içinde (s. 167-197). Charlotte, NC, US: IAP Information Age Publishing.
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2022), Örgütsel insandışılaştırma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide, İşe Angaje Olma ve İş Tatmininin Aracı Rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), s. 1-18. <https://doi.org/10.11611/yead.898416>
- Brison, N., Stinglhamber, F., & Caesens, G. (2022). Organizational dehumanization. In *Oxford research encyclopedia of psychology*. <https://oxfordre.com/psychology/display/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-902> Erişim Tarihi: 06.01.2025
- Bruneau, E., Hameiri, B., Moore-Berg, S. L. ve Kteily, N. (2021), Intergroup Contact Reduces Dehumanization and Meta-Dehumanization: Cross-Sectional, Longitudinal, and Quasi-Experimental Evidence from 16 Samples in Five Countries. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(6), s. 906-920.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S. ve De Wilde, M. (2017), Perceived Organizational Support and Employees' Well-Being: The Mediating Role of Organizational Dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), s. 527-540.
- Christoff, K. (2014), Dehumanization in Organizational Settings: Some Scientific and Ethical Considerations. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8, s. 1-5.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2000), *Research Methods in Education*. (5th ed). Routledge Falmer, Taylor&Francis Group.
- Coşkun, A. (2014), Sağlık Hizmetleri Sektöründe Ahlaki Bir Sorun Olarak İnsandışılaştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 7(2), s. 9-51.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Delgado, N., Rodríguez-Pérez, A., Vaes, J., Leyens, J. P. ve Betancor, V. (2009), Priming Effects of Violence on Infrahumanization. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(6), 699-714.
- Demoulin, S., Nguyen, N., Chevallereau, T., Fontesse, S., Bastart, J., Stinglhamber, F. ve Maurage, P. (2021), Examining the Role of Fundamental Psychological Needs in the Development of Metadehumanization: A Multi-Population Approach. *British Journal of Social Psychology*, 60, 196-221.
- Erdem, A. T. (2021). Yıkıcı liderliğin örgütsel sapmaya etkisinde örgütsel sinizmin rolü: Konya ili gıda sektöründe bir uygulama. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(Toplum & Siyaset), 159-172.
- Erdem, A. T., & Alav, O. (2023). İletişim İsteksizliği Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(3), 1387-1404.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013), Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), s. 210-223.

- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981), Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), s. 39-50.
- Geçkil, T. ve Tikici, M. (2015), Örgütsel Demokrasi Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(4), s. 41-78.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. (2006), *Multivariate Data Analysis*. Uppersaddle River. In: NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M. ve Mena, J. A. (2012), An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *Journal of the Academy of Marketing science*, 40(3), s. 414-433.
- Haslam, N. (2006), Dehumanization: An Integrative Review. *Personality and Social Psychology Review*, 10(3), s. 252-264.
- Haslam, N. ve Loughnan, S. (2014), Dehumanization and Infrahumanization. *Annual Review of Psychology*, 65, s. 399-423.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S. ve Bedeian, A. G. (2000), Work Alienation as an Individual - Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), s. 1880-1902.
- Joreskog, K. ve Sorbom, D. (1993), *Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit*. NY: University Press of America.
- Keenahan, D. (1990), *Dehumanization: Understanding the Paradox of Human Interaction*. Doctor of Philosophy Thesis. Department of Psychology. University of Wollongong.
- Kline, P. (2014), *An Easy Guide to Factor Analysis*. Routledge.
- Kline, R. B. (2011), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3. Baskı). New York, NY: Guilford.
- Lagios, C., Caesens, G., Nguyen, N. ve Stinglhamber, F. (2022), Explaining the Negative Consequences of Organizational Dehumanization. *Journal of Personnel Psychology*, 21(2), s. 86-93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000286>
- Lagios, C., Stinglhamber, F., Restubog, S. L. D., Lagios, N., Brison, N. ve Caesens, G. (2024), When Organizational Dehumanization Hits Home: Short - Scale Validation and Test of a Spillover-Crossover Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(3), s. 1037-1075. <https://doi.org/10.1111/joop.12493>
- MacKenzie, S. B., ve Podsakoff, P. M. (2012), Common Method Bias in Marketing: Causes, Mechanisms, and Procedural Remedies. *Journal of Retailing*, 88(4), s. 542-555.
- Merdan, E., & Erdem, A. T. (2024). Hizmet sabotajı ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizi. *Denetim*, (31), 75-85.
- Mikkola, M. (2016), *The Wrong of Injustice: Dehumanization and its Role in Feminist Philosophy*. New York, NY: Oxford University Press.
- Nguyen, N., Dao, Q. A., Nhan, T. L. A. ve Stinglhamber, F. (2021), Organizational Dehumanization and Emotional Labor: A Cross-Cultural Comparison Between Vietnam and the United Kingdom. *J. Cross Cult. Psychol.*, 52, s. 43-60
- Özcan, K. ve Balyer, A. (2013), Liderlik Oryantasyon Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), s. 136-150.
- Richmond, V.P., McCroskey, J. C. ve McCroskey, L. L. (2005), *Organizational Communication for Survival: Making Work, Work*. USA: Pearson Education.

-
- Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2022a), *Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve SPSS Uygulamaları (2. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H., ve Erdem, A. T. (2022b). İşgören yıpranması ölçeği (İYÖ): Ölçek geliştirme çalışması. *Journal of Economics*, 7(18), 316-336.
- Utych, S. ve Fowler, L. (2021), More Human than Human: The Consequences of Positive Dehumanization. *Administrative Theory & Praxis*, 43(2), s. 190-208.
- Väyrynen, T. ve Laari-Salmela, S. (2015), Men, Mammals, or Machines? Dehumanization Embedded in Organizational Practices. *Journal of Business Ethics*, 147, s. 95–113.
- Zeid, M. A. G. A., Khedr, M. A., Rayan, H. N., Mostafa, B ve El-Ashry, A. M. (2024), The Relationship Between Organizational Dehumanization and Work Engagement: The Mediating Effect of Nurses' Work Stress. *BMC Nursing*, 23(193), s. 1-11.