

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ÖRGÜTSEL İNSANDIŞILAŞTIRMA ÖLÇEĞİ KISA FORMU: TÜRKÇE GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Muhammet TORTUMLU¹

Öz

Çalışan davranışını anlamaya yönelik uzun yıllardır yapılan araştırmalar, çalışanın duygusal bir varlık olduğunu ve psikolojik durumlarının iş yerindeki tutum ve performans üzerinde büyük bir etkisinin bulunduğunu vurgulamaya devam etmektedir. Bu çerçevede, çalışanların kendilerini bir insan olarak değerli hissetme algısı, iş yerindeki bağlılık ve memnuniyet düzeyleri üzerinde kritik bir rol oynamaktadır. İşte bu algının zayıfladığı durumları ifade eden örgütsel insandışılaştırma kavramı, çalışanların duygusal ve sosyal ihtiyaçlarına yönelik bir uyarı mekanizması olarak önem taşımaktadır. Özellikle dijitalleşen dünyada ve insanların fiziksel olarak birbirinden uzaklaştığı bir dönemde, çalışanların insani değerlerine yönelik algılarının ölçülmesi giderek daha da hayati hale gelmiştir. Bu çalışma, Caesens ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen 11 maddelik Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeğinin, Lagios ve diğerleri (2024) tarafından kısa versiyona indirgenmiş olan 5 maddelik formunu Türkçeye uyarlamayı amaçlamaktadır. Araştırma, ölçeğin Türkçe bağlamında geçerlilik ve güvenilirlik özelliklerini incelemeye odaklanmıştır. Araştırma grubunu, Türkiye'de çeşitli sektörlerde çalışan 245 beyaz yakalı birey oluşturmaktadır. Psikometrik analizler kapsamında, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiş; ayrıca ölçüt bağıntılı geçerliği ve güvenilirlik testleri uygulanmıştır. Uyarılama sürecinde, ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğini değerlendirmek amacıyla iş tatmini ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonuçları, Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun Türkçe bağlamında geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, örgütsel insandışılaştırma ile iş tatmini arasında negatif yönlü, işten ayrılma niyeti ile ise pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel İnsandışılaştırma, İş tatmini, İşten ayrılma niyeti*

JEL Kodları: M10, M12.

Başvuru: 03.12.2024 **Kabul:** 17.02.2025

¹ Dr., Öğr., Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, mtortumlu@mehmetakif.edu.tr, 0000-0002-7245-1017

ORGANIZATIONAL DEHUMANIZATION SCALE- SHORT FORM: A STUDY ON THE TURKISH VALIDITY AND RELIABILITY²

Abstract

For many years, research aimed at understanding employee behavior has emphasized that employees are emotional beings and that their psychological states have a significant impact on their workplace attitudes and performance. In this context, employees' perception of feeling valued as human beings plays a critical role in their level of commitment and job satisfaction. The concept of organizational dehumanization, which refers to situations where this perception is weakened, serves as a warning mechanism for addressing employees' emotional and social needs. Particularly in an increasingly digitalized world, where individuals are becoming physically more distant from one another, measuring employees' perceptions of their human value has become increasingly vital. This study aims to adapt into Turkish the 5-item short form of the Organizational Dehumanization Scale, which was originally developed as an 11-item scale by Caesens et al. (2017) and later shortened by Lagios et al. (2024). The study focuses on examining the validity and reliability of the scale in the Turkish context. The research sample consists of 245 white-collar employees working in various sectors in Turkey. As part of the psychometric analyses, Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were conducted, along with criterion-related validity and reliability tests. During the adaptation process, the Job Satisfaction Scale and the Turnover Intention Scale were used to assess the criterion-related validity of the scale. The findings indicate that the short form of the Organizational Dehumanization Scale is a valid and reliable measurement tool in the Turkish context. The results further demonstrate a negative relationship between organizational dehumanization and job satisfaction, while revealing a positive relationship between organizational dehumanization and turnover intention.

Keywords: Organizational dehumanization, Job satisfaction, Intention to leave

JEL Codes: M10, M12.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Neo-klasik yaklaşımlar, klasik yönetim anlayışının çalışanları yalnızca birer mekanik varlık olarak görmesinin eksikliklerine dikkat çekmiştir. Bu yaklaşımlar, insanları sadece üretim araçları gibi görmek yerine, onların duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurmanın işletmeler için daha verimli sonuçlar doğuracağına inanmışlardır (McGregor, 1960). Zamanla bu görüş, birçok yeni teori ve anlayışa ilham kaynağı olmuş ve geniş bir kabul görmüştür. Ancak, bu gelişmelere rağmen

² The Extended English Summary is located the end of the Article

günümüzde hâlâ çalışanların kendilerini birer makine gibi hissettikleri ve duygusal yönlerinin göz ardı edildiği durumlar yaşanabilmektedir. İşte bu noktada, “örgütsel insandışılaştırma” kavramı, örgütsel bağlamda çalışanların insanlık dışı bir şekilde muamele görmelerini ve yalnızca iş gücü olarak değerlendirilmesini anlatmak için önemli bir yer tutmaktadır.

Haslam (2006), insandışılaştırmayı, bir kişinin akıl yürütme, irade ve duygusal kapasitelerinin zayıflaması sonucunda, o kişiyi bir insan yerine daha çok bir hayvan ya da makine gibi hissettiren bir süreç, deneyim veya tutum olarak tanımlar. Haslam (2006) tarafından geliştirilen ikili insandışılaştırma modeline göre, iki tür insandışılaştırma türünden bahsedilir. İlk tür, hayvani insandışılaştırmadır; burada bir kişinin sahip olduğu eşsiz insani özellikler yok sayılır ve kişi, dolaylı ya da doğrudan hayvanlarla kıyaslanır. Bu durumda insanlar; kültürden yoksun, kaba, ahlaksız, mantıksız ve çocukça olarak algılanır. İkinci tür ise mekanik insandışılaştırmadır; burada ise bir kişinin insan doğasına ait özellikleri reddedilir ve kişi nesnelere veya makinelerle kıyaslanır. Bu durumda insanlar; soğuk, katı, pasif, yüzeysel ve değiştirilebilir varlıklar olarak görülür. Örgütsel bağlamda her iki insandışılaştırma formu da görülebilse de araştırmacılar genellikle mekanik insandışılaştırma formunun daha yaygın olduğunu öne sürmüşlerdir (Bell ve Khoury, 2011; Bell ve Khoury, 2016). Bu bağlamda örgütsel insandışılaştırma; bir çalışanın, örgütün hedeflerine ulaşmak için bir araç ya da enstrüman olarak görülme hissinden kaynaklanan algılanan bir deneyim olarak tanımlanmıştır (Bell ve Khoury, 2011; Bell ve Khoury, 2016). Başka bir ifadeyle örgütsel insandışılaştırma, çalışan-örgüt ilişkisinin karanlık tarafını görünür kılar ve çalışanların, örgütleri tarafından sadece birer nesne gibi görüldüğünü hissetme derecelerini açıklar. Yani örgütsel insandışılaştırma, çalışanların örgütleri tarafından insani yönlerinden yoksun ve sadece bir araç ya da kaynak olarak görüldüklerini hissetmeleri durumudur. Bu kavram, modern örgütsel ortamlarda çalışanlar tarafından sıkça deneyimlenen bir durum olarak tanımlanmakla birlikte (Bell ve Khoury, 2016; Belmi ve Schroeder, 2020; Christoff, 2014), son yıllarda işyerlerinde ampirik çalışmalarla daha fazla incelenmeye başlanmıştır (Stinglhamer vd., 2023; Lagios vd., 2023; Lagios vd., 2024).

Örgütsel insandışılaştırma konusuna yönelik artan teorik ve ampirik ilgiye rağmen, mevcut literatür bazı önemli sınırlamalarla karşı karşıyadır. İlk olarak, mevcut ölçeklerin psikometrik özelliklerinin yeterince kapsamlı bir şekilde incelenmemiş olmasının büyük bir eksiklik olduğu ifade edilmiş, bu durumun alanda güvenilir ve titiz bir doğrulama sürecinden geçmiş ölçüm araçlarının eksik olmasına yol açtığı vurgulanmıştır (Lagios vd., 2024). Alan yazın incelendiğinde çoğu çalışmada, örgütsel insandışılaştırma, Caesens ve ark. (2017) tarafından geliştirilen 11 maddelik ölçekle ölçülmüştür. Bu ölçek, çeşitli araştırma tasarımlarında ve demografik örneklerde yaygın olarak kullanılmış ve yüksek güvenilirlik göstermiş olsa da psikometrik, kavramsal ve pratik eksiklikler içermektedir (Ariño-Mateo vd., 2022).

Akademik araştırmalarda kısa ölçeklerin kullanımının birçok avantajı bulunmaktadır. Kullanılan ölçeklerde madde sayısının yüksek olması uzun anketlere yol açabilir ve araştırmacılar için bazı zorluklar yaratabilmektedir. Daha kısa bir ölçek, çeşitli

açılardan faydalı olabilir. Öncelikle, araştırmacılar genellikle uzun ölçekler ve anketlerin kullanımıyla ilgili pratik zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar, katılımcıların anketi tamamlamak için yeterli zamana sahip olmamalarına neden olan faktörleri içerir. Örneğin, katılımcıların yoğun iş yükü veya örgütsel sınırlamalar, anketi tamamlamak için ayıracakları zamanı kısıtlayabilir (Fisher vd., 2016). Kısa bir ölçek, bu tür kısıtlamaların üstesinden gelerek, daha yüksek katılım oranları sağlamaya yardımcı olabilir. İkinci olarak, kısa ölçeklerin katılımcıların yorgunluğunu, can sıkıntısını ve dikkatsizliğini azalttığı tespit edilmiştir (Bowling vd., 2021; Heggstad vd., 2019; Stanton vd., 2002). Katılımcıların daha dikkatli ve doğru yanıtlar verme olasılığı arttığı için, bu durum veri kalitesinin yükselmesine yol açabilir (Arthur vd., 2021). Üçüncü olarak, kısa ölçekler zaman ve maliyet açısından daha verimlidir (Kruyen vd., 2013; Smith vd., 2000) ki bu özellik özellikle kaynakların sınırlı olduğu ya da boylamsal çalışmalar için önemlidir. Tüm bu faktörlere dayanarak, Caesens ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen 11 maddelik Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin 5 maddelik kısa versiyonu, Lagios ve diğerleri (2024) tarafından geliştirilmiş ve bu kısa versiyonun geçerliliği ile güvenilirliği doğrulanmıştır.

Bu çalışma, Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunu Türkçeye uyarlanmayı amaçlamaktadır. Türkçe alan yazında örgütsel insandışılaştırma ile ilgili 1 kitap bölümü (Özmen, 2021), 1 araştırma makalesi (Bilginoğlu ve Yozgat, 2022) ve son olarak 1 derleme çalışması (Oktay ve Söğük, 2024) olmak üzere 3 adet çalışmaya rastlanmıştır. Son yıllarda, örgütsel insandışılaştırma konusu akademik literatürde giderek daha fazla yer bulmakta, ancak Türkçe literatürde bu konuda yapılmış çalışmalar hâlâ sınırlıdır. Bununla birlikte, son 1-2 yıl içinde bu alanda artan bir ilgi gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, söz konusu ölçeğin Türkçeye uyarlanması hem literatürdeki boşluğu dolduracak hem de Türkçe yapılması planlanan araştırmacılar için önemli bir kaynak oluşturacaktır. Çalışmanın, örgütsel davranışlar ve çalışan psikolojisi üzerine yapılan gelecekteki araştırmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

2. YÖNTEM

Bu araştırmada, Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun Türkçe uyarlamasının yapılması amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, anket tekniği ile toplanmıştır. Anket, hedef kitleye çevrimiçi ortamda uygulanmış, katılımcılara çeşitli demografik bilgiler ve ölçekle ilgili ifadeler sunulmuştur. Katılımcıların anonimlikleri korunarak, veriler yalnızca araştırma amacıyla kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, istatistiksel analiz programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Geçerlilik analizi, içerik geçerliliği ve yapı geçerliliği olmak üzere iki ana başlık altında ele alınmıştır. İçerik geçerliliği uzman görüşleri ile sağlanmış, yapı geçerliliği ise faktör analizi yöntemi ile incelenmiştir. Güvenirlik analizi ise Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Veri analizlerinde, SPSS ve AMOS gibi istatistiksel yazılımlar kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, ilgili literatür ışığında yorumlanmış ve Türkçe uyarlamının geçerliliği ile güvenilirliği konusunda sonuçlar sunulmuştur.

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Türkiye’de faaliyet gösteren orta ölçekli işletmelerde beyaz yakalı olarak çalışanlardan oluşmaktadır. Beyaz yakalı çalışanlar, genellikle ofis ortamlarında, yönetim, idari veya entelektüel işlerde görev alan profesyonel, teknik ve ofis personeli olarak çalışan kişilerdir. Beyaz yakalı terimi, fiziksel emek yerine zihin gücüyle çalışan, bilgisayar, telefon ve diğer ofis ekipmanlarıyla yoğun bir şekilde etkileşimde bulunan kişileri tanımlar. Beyaz yakalılar, genellikle satın alma, yazı işleri, finans, pazarlama, hukuk, insan kaynakları, IT gibi alanlarda görev alırlar. Beyaz yakalıların işleri genellikle masa başıdır ve fizik gücünden farklı olarak, bilgi, analiz ve strateji geliştirme gerektirir. Çalışma grubu içerisinde çalışanların %80’i erkek (N=196), %20’si (N=49) kadındır. Çalışma grubunun yaş aralığı 22 ile 53, yaş ortalaması ise 33’dür. Katılımcıların %41’i bekar (N=102), %59’u (N=143) evlidir. Çalışma grubunun %30’u lisansüstü (N=74), %63’si (N=153) lisans, %4’ü (N=10) lise, %3’ü (N=8) ilkokul ve ortaokul eğitim seviyesindedir.

Araştırmanın örneklemini, üç farklı çalışma grubundan oluşmaktadır. İlk grup, 21 kişiden oluşmuş olup, bu grup ile dilsel eşdeğerlilik çalışması gerçekleştirilmiştir. İkinci grup, 200 kişiden oluşmakta olup, açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve iç tutarlık çalışmaları bu gruptan elde edilen verilerle yapılmıştır. Üçüncü grup ise 24 kişiden oluşmakta olup, bu kişilerden elde edilen verilerle ölçeğin test-tekrar test analizleri yapılmıştır. Çalışmaya dâhil edilen katılımcılar, araştırmaya gönüllü olarak katılmışlardır. Anketin tamamlanması ise yaklaşık üç dakika sürmüştür.

2.1. Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun Çeviri Çalışması

Örgütsel İnsandışılaştırma (Organizational Dehumanization) Ölçeğinin İngilizce orijinali Caesens (2017) tarafından geliştirilmiş ve Lagios ve arkadaşları (2024) tarafından bu ölçeğin kısa formu oluşturulmuştur. Ölçeğin dil geçerliliği süreci, öncelikle İngilizceden Türkçeye yapılan çevirinin tamamlanıp değerlendirilmesiyle başlamalı, ardından ölçek Türkçeden İngilizceye yeniden çevrilerek bu çeviri de değerlendirilmelidir. Ayrıca, bu süreçte konuya hâkim uzmanlardan da destek alınması önemlidir (Tortumlu ve Uzunbacak, 2022). Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanma süreci şu şekilde gerçekleşmiştir: İlk olarak, bir araştırmacı ve iki çeviri uzmanı tarafından ölçek metni Türkçeye çevrilmiştir. Ardından, bu çeviriler iki ayrı uzman tarafından incelenmiş ve her bir maddenin en uygun şekilde ifade edilmesi sağlanmıştır. Çevirilerin doğruluğu ve anlamın tutarlılığı kontrol edildikten sonra, metin yeniden orijinal dile çevrilmiş ve yapılan değerlendirmeler ışığında bazı düzeltmeler yapılmıştır. Ayrıca, ölçeğin anlamını doğru bir şekilde yansıtmayı yansıtmadığı ve ifade edilen kavramların açıklığı konusunda, örgütsel davranış alanında uzman iki akademisyenle son bir gözden geçirme işlemi yapılmıştır.

Çevirinin anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla bir pilot uygulama gerçekleştirilmiş ve 21 kişilik bir çalışan grubu üzerinde test edilmiştir. Pilot çalışmadan alınan geri bildirimlerle, ölçek nihai haline getirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini doğrulamak amacıyla Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

yöntemleri uygulanmıştır. Ayrıca, ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliği, "İş Tatmini Ölçeği" ve "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" ile yapılan korelasyon analizleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği ise iç tutarlılık açısından Cronbach alfa katsayısı, test-tekrar test ve test yarılama yöntemleriyle analiz edilmiştir. Tüm bu analizler, SPSS 11.5 ve AMOS 23 yazılımları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formu (Organizational Dehumanization Scale Short Form)

Caesens (2017) tarafından İngilizce olarak geliştirilen Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği (Organizational Dehumanization Scale) 11 maddeden oluşmaktadır. Daha sonra, Lagios ve arkadaşları (2024) bu ölçeğin kısa formunu (ÖİÖKF) oluşturarak madde sayısını 5'e düşürmüştür. Araştırmacıların yaptıkları analizler sonucunda, bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ölçek tek bir boyuttan oluşmaktadır ve ters kodlama gerektiren herhangi bir madde içermemektedir. 7 Likert tipi derecelendirmeye hazırlanmış olan bu ölçek, yüksek güvenilirlik ve iç tutarlılık göstermiştir. Ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach alpha) katsayısı, .90 gibi oldukça yüksek bir değer almıştır (Caesens, 2017). Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği (ÖİÖKF) maddelerinin yüksek puanlar alması, çalışanların örgütsel insandışılaştırma seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

İş Tatmini Ölçeği

Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği (İTÖ), çalışanların iş tatmini düzeylerini ölçmek amacıyla ilk kez kullanılmıştır. Ölçeğin ilk halinde 18 madde bulunmaktadır. Ancak, Judge ve arkadaşları (1998) bu ölçeğin daha kısa bir versiyonunu, 5 madde içerecek şekilde oluşturmuşlardır. Zamanla, bu kısaltılmış form, araştırmalar için daha yaygın bir seçenek haline gelmiştir. Kısa formda 3. ve 5. maddeler ters kodlanmıştır. Bu ölçeğin Cronbach alfa değeri ise 0.88'dir. Türkçeye çevrilmesi ise Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 5 dereceli Likert tipi bir değerlendirme ölçeğine dayanmaktadır.

Bu çalışmada kullanılan ölçeğin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda, 3. ve 5. maddelerin hata terimlerinin birleştirilmesiyle yapılan modifikasyon sonrası elde edilen uyum indeksleri şu şekilde bulunmuştur: Ki-kare (χ^2/sd) = 2.83, RMSEA = 0.087, NFI = 0.97, CFI = 0.98, IFI = 0.98, RFI = 0.93, GFI = 0.98 ve AGFI = 0.93. Bu sonuçlar, modelin kabul edilebilir derecede iyi bir uyum sağladığını göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Ayrıca, ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan analizlerde Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının 0.82 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar ölçeğin bu araştırma için geçerli ve güvenilir olduğunu kanıtlar niteliktedir (Büyüköztürk vd., 2016; Kline, 2015).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ), üç madde ve tek bir boyuttan oluşan bir yapı ile tasarlanmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması ise Küçükusta (2007) tarafından yapılmış ve uyarlama sürecinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.86 olarak bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda, İANÖ'nün toplam varyans açıklama oranı %78.6 olarak belirlenmiştir, bu da ölçeğin ölçtüğü kavramı ne kadar etkili bir şekilde yansıttığını ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, İANÖ'nün geçerliliği ve güvenilirliği kapsamlı bir şekilde incelenmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmış ve sonuçlar, mükemmel uyum indeksleriyle desteklenmiştir. Özellikle $\chi^2/sd = 1.36$, CFI = 0.99, RFI=0.96, IFI=0.98, NFI = 0.98, RMSEA = 0.045 ve AGFI = 0.98 gibi uyum indeksleri, modelin yüksek uyum sağladığını ve ölçeğin yapı geçerliliğini doğruladığını göstermektedir. Ayrıca, ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için yapılan Cronbach alfa analizi sonucunda iç tutarlılık katsayısı 0.90 olarak bulunmuş, bu da ölçeğin güvenilirliğini pekiştiren önemli bir bulgudur. Bu sonuçlar, İANÖ'nün hem geçerli hem de güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu, dolayısıyla araştırmalar ve uygulamalar için güvenle kullanılabileceğini ortaya koymaktadır (Kline, 2015; Büyüköztürk vd., 2016).

3. BULGULAR

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formu'nun yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla Açımlyıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulatoryıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Her iki analizde elde edilen sonuçlar ve bulgular aşağıda detaylı bir şekilde sunulmuştur.

3.1. Ölçeğin Açımlyıcı Faktör Analizi

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formu'nun faktör yapısını belirlemek için ilk adım olarak Açımlyıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Bu analiz, Türkçeye uyarlanan ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla 245 katılımcının yer aldığı bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak, AFA işlemine başlamadan önce verilerin analiz için uygun olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu değerlendirme için verilerin faktör analizine uygunluğunu ölçmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. KMO katsayısı, örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olup olmadığını gösteren bir değerdir. KMO değeri 0.60'ın altına düştüğünde verilerin analiz için yeterli olmadığı kabul edilirken, 0.60 ile 1.00 arasında bir değer, verilerin faktör analizine uygun olduğunu belirtir. Ayrıca, Bartlett Küresellik Testi ile elde edilen ki-kare istatistiği, anlamlılık açısından kontrol edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2004).

Örneklem uygunluk katsayısı .83, Barlett Sphericity Testi χ^2 değeri ise 757,41 olarak tespit edilmiştir. Tablo 1'e bakıldığında Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa

Formunun KMO değerinin .83 bulunduğu ve Bartlett Küresellik Testinin sonucunun da anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 1. KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin	Örneklem	.83
Yeterliliği		
	Ki-kare Değeri	757.41
	Serbestlik Derecesi	10
	Anlamlılık	.001

Tablo 1 incelendiğinde, elde edilen KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değerinin .83 olduğu görülmektedir. Bu, örneklem büyüklüğünün, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için gerekli olan veriler açısından yeterli ve uygun olduğunu göstermektedir. Ölçek tek boyutlu olduğundan, analizde tek faktörlü sınırlandırma yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, özdeğeri 3.4 olan ve toplam varyansın %69.7'sini açıklayan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. %69.7'lik varyans açıklaması, bu yapının tek faktörlü bir yapı olduğunu gösteren güçlü bir kanıt olarak kabul edilmektedir (Kuzucu, 2008). Ayrıca ölçeğin faktör yüklerinin .66 ile .82 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu bulgulara ilişkin ayrıntılı veriler ise Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeği Kısa Formunun Faktör Yükleri ve Açıkladığı Varyans Değerleri

Maddeler	Faktör Yükleri
M1: Kurumum beni kendi amaçları için kullanılacak bir araç olarak görüyor.	.695
M2: Kurumum yalnızca bana ihtiyaç duyduğunda benimle ilgileniyor.	.886
M3: Kurumum için önemli olan tek şey, ona ne katkıda bulunabileceğimdir.	.805
M4: Kurumum beni bir sayı olarak görüyor	.899
M5: Kurumum bana sanki bir nesneymişim gibi davranıyor	.874
Açıklanan toplam varyans	%69,7
Öz değeri	3.4

Örgütsel İnsandılaşırma Ölçeği Kısa Formunun maddeleri arasındaki ilişkileri daha iyi anlayabilmek amacıyla, ölçeği oluşturan her bir madde arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bu korelasyonlar, Tablo 3'te ayrıntılı olarak sunulmuştur. Maddeler arasındaki korelasyon katsayılarının, çoklu bağıntı (Multicollinearity) sorununa yol açmaması için 0.90'ın üzerinde olmaması gerektiği belirtilmektedir (Çokluk vd., 2014). Bu, her bir maddenin ölçtüğü kavramların belirgin bir şekilde birbirinden farklı olmasını sağlamak adına önemli bir kriterdir.

Tablo 3. Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun Maddeleri Arasındaki Korelasyonlar

	1	2	3	4	5
M1	1.00				
M2	564**	1.00			
M3	489**	612**	1.00		
M4	502**	720**	683**	1.00	
M5	440**	769**	580**	802**	1.00

**p<.01

Tablo 3'te, Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formuna ait tüm maddeler arasındaki korelasyon değerleri yer almaktadır. Elde edilen bu korelasyon değerleri, ölçeğin maddelerinin birbirleriyle anlamlı bir şekilde ilişkilendiğini ve çoklu bağıntı problemi yaşanmadığını ortaya koymaktadır.

3.2. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA işlemi sonucunda, elde edilen tek faktörlü ölçek yapısının yapısal geçerliliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA, özellikle farklı kültürlerde ve örneklemelerde geliştirilen ölçüm araçlarının uyarlanabilirliğini test etmek için kullanılan bir geçerlilik değerlendirme yöntemidir. Bu analiz, birden fazla değişkenden oluşan faktörlerin, gerçek veri setleri ile ne ölçüde uyum sağladığını belirlemek amacıyla kuramsal bir temele dayanır (Sümer, 2000).

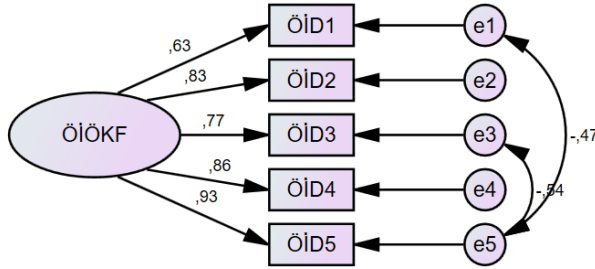
Fayers ve Hand (1997) tarafından ifade edildiği gibi DFA, yapısal eşitlik modelinin (YEM) özel bir formudur. Bu yöntem, ölçeğin yapısal geçerliliğini ortaya koymak ve doğrulamak için güçlü bir araçtır. Ayrıca DFA, ölçeğin ölçtüğü kavramların doğruluğunu ve tutarlılığını test etmek için sağlam bir kanıt sunar. Bu süreç, ölçeğin doğru bir şekilde yapılandırıldığını ve ölçmeyi amaçladığı kavramlarla uyumlu olduğunu kanıtlamaya yöneliktir.

DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) modelin uyumunu değerlendirmek için farklı uyum indekslerinin birlikte kullanılması, daha doğru sonuçlar elde edilmesini sağlar (Büyüköztürk vd., 2004). Bu bağlamda, uyum analizlerinde yaygın olarak kullanılan çeşitli indeksler bulunmaktadır. Bu analizlerde kullanılan başlıca uyum göstergeleri Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyi Uyum İndeksi (GFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ve Yaklaşık Hata Karekökü (RMSEA) yer almaktadır. GFI, CFI, NFI, RFI, IFI ve AGFI gibi indekslerin 0.90 ile 0.95 arasındaki değerleri, kabul edilebilir uyum seviyelerini gösterirken, bu indekslerin 0.95'in üzerinde olması mükemmel uyumu işaret etmektedir (Hu ve Bentler, 1999). RMSEA indeksinde ise 0.08'in altındaki değerler yeterli uyumu gösterirken, 0.05 ve altı değerler mükemmel uyum anlamına gelmektedir (Browne ve Cudeck, 1992).

Bu çalışmada gerçekleştirilen DFA analizi sonucunda, analiz programının sunduğu model modifikasyon önerileri doğrultusunda 1. ve 5. ile 3. ve 5. maddelerin hata

terimleri birleştirilmiştir. Bu değişikliklerin ardından, uyum iyiliği değerlerinin mükemmel uyum seviyelerine ulaşmış olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen Ki-kare (χ^2/sd) değeri 2.449 olarak belirlenmiş, uyum indeksleri ise sırasıyla RMSEA=0.077, NFI=0.99, CFI=0.99, IFI=0.99, RFI=0.99, GFI=0.99 ve AGFI=0.94 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, modelin mükemmel uyum sağladığını ve veriyle yüksek düzeyde tutarlılık gösterdiğini doğrulamaktadır (Hu ve Bentler, 1999). Modelle ilgili parametre tahminlerine ise Şekil 1’de yer verilmiştir.

Şekil 1. Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formuna İlişkin Path Diyagramı



Şekil 1 incelendiğinde, Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun 5 madde ve tek faktörden oluşan yapısının uyum indekslerinin anlamlı olduğu gözlemlenmektedir ($\chi^2/sd=2.44$, $df=5$, $p=0.00$). Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum değerleri, ölçeğin model uyumunun mükemmel uyum seviyesini göstermektedir (Kline, 2015). DFA sonucunda elde edilen bu bulgular, Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun model uyumunun kabul edilebilir değerlere sahip olduğunu doğrulamaktadır.

3.3. Ölçeğin Ölçüt Bağımlı Geçerlilik Analizi

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun ölçüt bağımlı geçerliliğini değerlendirebilmek için, bu ölçeğin İş Tatmini Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile olan ilişkisi incelenmiştir. Ölçeğin geçerliliği, farklı ölçüm araçları ile ilişkilerinin ne kadar tutarlı olduğuna bakılarak test edilir. Bu bağlamda, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri, örgütsel insandışılaştırma ile ilgili kavramlarla beklenen ilişkileri gösterip göstermediğini anlamak için seçilmiştir. Yapılan analizlerin ardından elde edilen korelasyon ve uyum değerleri, Tablo 5'te detaylı olarak sunulmuştur. Bu analizlerin amacı, Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi iş yaşamı ile ilgili önemli göstergelerle tutarlı bir şekilde ilişkili olup olmadığını belirlemektir.

Tablo 5. Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun Ölçüt Bağıntılı Geçerliğine İlişkin Bulguları

	Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formu	İş Tatmini Ölçeği	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği
Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formu	1.00		
İş Tatmini Ölçeği	-.458**	1.00	
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	.504**	-.500**	1.00

**p<.01, *p<.05

Tablo 5'e bakıldığında, Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formu'nun, İş Tatmini Ölçeği ile negatif ($p < .05$), İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile ise pozitif ($p < .05$) yönde bir ilişki gösterdiği görülmektedir. Elde edilen bu bulgular, iki ölçek arasındaki ilişkilerin beklenen doğrultuda olduğunu ve Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun ölçüt bağıntılı geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2014). Bu sonuçlar ölçeğin, ilgili kavramlarla anlamlı ve tutarlı ilişkiler kurduğunu doğrulamaktadır.

3.4. Ölçeğin Güvenirlik Analizi

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach alfa iç tutarlık, Spearman-Brown iki yarı ve test-tekrar test güvenilirlik analizleri kullanılmıştır. Yapılan bu analizler sonucunda elde edilen güvenilirlik değerleri, Tablo 6'da sunulmaktadır. Bu yöntemler, ölçeğin güvenilirliğini farklı açılardan değerlendirerek elde edilen sonuçların tutarlılığını ve sağlamlığını test etmeye yönelik bir araç olarak kullanılmıştır.

Tablo 6. Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formunun İç Tutarlık, İki Yarı ve Test-Tekrar Test Güvenirlik Katsayıları

	İç Tutarlık	İki yarı güvenirliği	Test- Tekrar Test
Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formu	.890	.777	.874

Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa formunun güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla yapılan çeşitli analizler, ölçeğin yüksek güvenilirlik sunduğunu ortaya koymuştur. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .890 olarak hesaplanmış, bu da ölçeğin genelinde yüksek düzeyde tutarlılık sağladığını göstermektedir. Ayrıca, Spearman-Brown iki yarı güvenilirlik katsayısı .777 ve test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .874 bulunmuş, bu da ölçeğin zaman içinde ve farklı alt gruplarda tutarlı sonuçlar verdiğini göstermektedir. Bu sonuçlar, genel olarak ölçeğin güvenilirlik değerlerinin .76 ile .82 arasında değişen bir aralıkta olduğunu ortaya koymaktadır.

Literatürde, özellikle ölçek uyarılama çalışmalarında, bir ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir sayılabilmesi için genellikle .70 ve üzeri güvenilirlik değerleri yeterli

olarak kabul edilmektedir (Robinson, Shaver ve Wrightsman, 1991). Bu bağlamda, Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği Kısa Formu'nun tüm maddeleri, Tablo 6'da belirtilen değerlerle uyumlu olarak iç tutarlılık, iki yarı ve test-tekrar test güvenilirlik analizlerinde oldukça yüksek ve kabul edilebilir düzeyde güvenilirlik göstermektedir. Bu bulgular, ölçeğin, örgütsel insandışılaştırma kavramını doğru ve güvenilir bir şekilde ölçme kapasitesine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu sonuçlar, ölçeğin hem akademik araştırmalarda hem de pratikte güvenle kullanılabileceğini desteklemektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, Caesens ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen 11 maddelik Örgütsel İnsandışılaştırma Ölçeği'nin Lagios ve diğerleri (2024) tarafından 5 maddelik kısa versiyonunun Türkçeye uyarlanması gerçekleştirilmiştir. Yapılan uyarlama sürecinde ölçeğin dil ve kültür açısından geçerliliği sağlanmış, ardından istatistiksel analizlerle ölçeğin psikometrik özellikleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular, kısa versiyonun geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle, ölçeğin faktör yapısının ve maddelerinin Türkçe bağlamda tutarlılığını doğrulayan açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin özgün versiyonuyla paralellik göstermektedir. Ayrıca, iç tutarlılık katsayıları (Cronbach alfa) ve test-tekrar test güvenilirliği analizleri, ölçeğin güvenilirliğini güçlü bir şekilde desteklemiştir.

Elde edilen sonuçlar, literatürde yer alan Caesens ve diğerleri (2017) ve Lagios ve diğerleri (2024) tarafından yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Lagios ve diğerleri (2024) kısaltılmış versiyonu ile yapılan bu Türkçe uyarlama, örgütsel insandışılaştırma kavramının farklı kültürel bağlamlarda tutarlılığını test etme açısından önemli bir katkıdır. Ayrıca, Türkçe literatürde bu konuya dair az sayıda çalışma bulunmasına rağmen son yıllarda yapılan araştırmalar, örgütsel insandışılaştırmanın önemi ve iş yerindeki psikolojik etkileri hakkında artan bir farkındalık oluşturmuştur.

Bu çalışmada, örgütsel insandışılaştırma ölçeğinin ölçüm denkliliğini sağlamak amacıyla, daha önce doğrulan iki önemli ölçek olan iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Örgütsel insandışılaştırma ile iş tatmini arasında genellikle negatif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Nguyen ve Stinglhamber, 2021; Caesens vd., 2017) Çalışanların örgütleri tarafından insandışılaştırılmaları, onların iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyebilir. Yani, bir çalışan, örgüt tarafından yalnızca bir araç veya kaynak olarak görüldüğünde, kendini değersiz hissedebilir ve bu da iş tatminini düşürebilir. Bu bağlamda örgütsel insandışılaştırma, çalışanların işlerine karşı daha düşük bir bağlılık ve memnuniyet duygusu hissetmelerine neden olabilir. Araştırmalar, örgütsel insandışılaştırmanın çalışanların işlerini anlamlı bulmalarını ve işlerinden tatmin olmalarını zorlaştıran bir faktör olduğunu göstermektedir (Caesens vd., 2017; Bell ve Khoury, 2016).

Öte yandan, örgütsel insandışılaştırma ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif bir ilişki bulunduğu sıklıkla rapor edilmiştir (Bell ve Khoury, 2016; Bilginoğlu ve Yozgat, 2022). Çalışanlar, örgütleri tarafından yalnızca bir nesne ya da iş gücü olarak görüldüklerinde, insani yönlerinin göz ardı edilmesi nedeniyle örgütlerine olan bağlılıkları zayıflayabilir. Bu durum, duygusal ve psikolojik olarak dışlanmış hissetmelerine yol açarak iş tatminlerini düşürebilir ve işten ayrılma niyetlerini artırabilir (Caesens vd., 2017; Bell ve Khoury, 2016). İşten ayrılma niyeti, genellikle çalışanların örgütlerine karşı duyduğu olumsuz duygularla paralel bir şekilde artar. Örgütsel insandışılaştırma, bu olumsuz duyguları besler ve çalışanların örgütten ayrılmak için motive olmalarına yol açar.

Sonuç olarak, bu Türkçe uyarlama çalışması, örgütsel insandışılaştırma kavramının Türkçe literatüründe daha geniş bir şekilde kullanılmasına ve örgütsel bağlamda çalışanların duygusal ve psikolojik deneyimlerinin incelenmesine katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Bu ölçeğin özellikle Türk kültüründe araştırma yapan araştırmacılar için değerli bir araç olacağı ve örgütsel insandışılaştırmanın daha derinlemesine anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma, gelecekte yapılacak olan örgütsel davranış ve çalışan psikolojisi araştırmalarına önemli bir referans kaynağı olabilir.

ORGANIZATIONAL DEHUMANIZATION SCALE- SHORT FORM: A STUDY ON THE TURKISH VALIDITY AND RELIABILITY

1. INTRODUCTION

Neoclassical approaches have drawn attention to the shortcomings of the classical management perspective, which views employees merely as mechanical entities. These approaches argue that, rather than seeing people solely as tools of production, considering their emotional and psychological needs would lead to more efficient outcomes for organizations. Over time, this perspective has inspired many new theories and ideas and gained broad acceptance. However, despite these developments, there are still instances today where employees may feel like machines and where their emotional aspects are overlooked. At this point, the concept of 'organizational dehumanization' plays a crucial role in describing situations where employees are treated in an inhuman manner and regarded only as a labor force within the organizational context. Haslam (2006) defines dehumanization as a process, experience, or attitude that diminishes a person's reasoning, will, and emotional capacities, leading them to feel more like an animal or machine than a human being.

In this context, organizational dehumanization is defined as a perceived experience stemming from the feeling of being viewed as a tool or instrument for achieving the organization's goals (Bell ve Khoury, 2011; Bell ve Khoury, 2016). In other words, organizational dehumanization highlights the darker side of the employee-organization relationship and explains the extent to which employees feel that they are regarded merely as objects by their organizations. Thus, organizational

dehumanization refers to the situation in which employees perceive themselves as being viewed by their organizations as devoid of human qualities and regarded only as tools or resources.

This study aims to adapt the Organizational Dehumanization Scale - Short Form into Turkish. In the Turkish literature, three studies related to organizational dehumanization have been identified: one book chapter (Özmen, 2021), one research article (Bilginoğlu ve Yozgat, 2022), and one review paper (Oktay ve Söğük, 2024). In recent years, the topic of organizational dehumanization has been gaining increasing attention in the academic literature; however, studies on this subject in Turkish remain limited. Nevertheless, there has been a noticeable growing interest in this area over the past 1-2 years. In this context, the adaptation of this scale into Turkish will fill a gap in the literature and serve as an important resource for researchers planning to conduct studies in Turkish. It is anticipated that this study will contribute to future research on organizational behavior and employee psychology.

2. METHODS

In this study, a quantitative research method was employed to adapt the Organizational Dehumanization Scale - Short Form into Turkish. Data for the study were collected using a survey method. The survey was administered online to the target audience, and participants were presented with various demographic questions and items related to the scale. To ensure participant anonymity, the data were used solely for research purposes. The validity and reliability analyses of the scale were conducted using statistical analysis programs. Validity analysis was addressed under two main headings: content validity and construct validity. Content validity was ensured through expert opinions, while construct validity was examined using factor analysis. Reliability analysis was assessed using the Cronbach's alpha coefficient. Statistical software such as SPSS and AMOS were used in the data analysis. The obtained findings were interpreted in light of the relevant literature, and results regarding the validity and reliability of the Turkish adaptation were presented.

3. RESULTS

This study involves the adaptation of the 5-item short version of the Organizational Dehumanization Scale developed by Caesens et al. (2017) and later modified by Lagios et al. (2024) into Turkish. During the adaptation process, the scale's linguistic and cultural validity was ensured, and its psychometric properties were examined through statistical analyses. The findings revealed that the short version is both valid and reliable. In particular, the results of the confirmatory factor analysis (CFA), which confirmed the consistency of the scale's factor structure and items within the Turkish context, showed a high degree of parallelism with the original version of the scale. Additionally, internal consistency coefficients (Cronbach's alpha) and test-retest reliability analyses strongly supported the reliability of the scale.

4. DISCUSSION

The obtained results are consistent with the studies by Caesens et al. (2017) and Lagios et al. (2024) in the literature. This Turkish adaptation of the shortened version by Lagios et al. (2024) makes a significant contribution to testing the consistency of the concept of organizational dehumanization across different cultural contexts. Furthermore, although there are few studies on this topic in the Turkish literature, recent research has raised growing awareness regarding the significance of organizational dehumanization and its psychological effects in the workplace.

CONCLUSION

This study successfully adapted the Organizational Dehumanization Scale - Short Form into Turkish, demonstrating its validity and reliability. The psychometric analyses, including confirmatory factor analysis (CFA), revealed that the Turkish version maintains the same factor structure as the original scale, confirming its construct validity. Additionally, the high internal consistency (Cronbach's alpha) and strong test-retest reliability results further support the scale's robustness in the Turkish context. Given the limited number of studies on organizational dehumanization in the Turkish literature, this adaptation fills an important gap and offers a reliable tool for future research in the field. The scale can be used in organizational behavior studies to explore the emotional and psychological effects of dehumanization in the workplace, contributing to a better understanding of employee well-being and organizational dynamics.

KAYNAKÇA

- Ariño-Mateo, E., Ramírez-Vielma, R., Arriagada-Venegas, M., Nazar-Carter, G., ve Pérez-Jorge, D. (2022). Validation of the Organizational Dehumanization Scale in Spanish-Speaking Contexts. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4805.
- Arthur, W. Jr., Hagen, E., ve George, F. Jr. (2021). The Lazy or Dishonest Respondent: Detection and Prevention. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 105-137.
- Bell, C. M., ve Khoury, C. (2016). Organizational Powerlessness, Dehumanization, and Gendered Effects of Procedural Justice. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 570-585.
- Bell, C. M., ve Khoury, C. (2011). Organizational De/Humanization, Deindividuation, Anomie, and Injustice. S. Gilliland, D. Steiner ve D. Skarlicki (Ed.), *Emerging Perspectives on Organizational Justice and Ethics* içinde (s. 167-197). Charlotte, NC: IAP Information Age Publishing.

- Belmi, P., ve Schroeder, J. (2021). Human “Resources”? Objectification at Work. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120(2), 384.
- Bilginoğlu, E., ve Yozgat, U. (2022). Örgütsel İnsandışılaştırma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide, İşe Angaje Olma ve İş Tatmininin Aracı Rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 1-18.
- Bonett, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Bowling, N. A., Gibson, A. M., Houpt, J. W., ve Brower, C. K. (2021). Will the Questions Ever End? Person-Level Increases in Careless Responding During Questionnaire Completion. *Organizational Research Methods*, 24(4), 718-738.
- Brayfield, A. H., ve Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307.
- Browne, M. W., ve Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, E. Ö., Özkahveci, Ö., ve Demirel, F. (2004). Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (21. Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- 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), 527-540.
- Christoff, K. (2014). Dehumanization in Organizational Settings: Some Scientific and Ethical Considerations. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8, 748.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (3. Baskı). Pegem Akademi.
- Fayers, P. M., ve Hand, D. J. (1997). Factor Analysis, Causal Indicators, and Quality of Life. *Quality of Life Research*, 6(2), 139-150.

- Fisher, G. G., Matthews, R. A., ve Gibbons, A. M. (2016). Developing and Investigating the Use of Single-Item Measures in Organizational Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 3.
- Haslam, N. (2006). Dehumanization: An Integrative Review. *Personality and Social Psychology Review*, 10(3), 252-264.
- Heggestad, E. D., Scheaf, D. J., Banks, G. C., Monroe Hausfeld, M., Tonidandel, S., ve Williams, E. B. (2019). Scale Adaptation in Organizational Science Research: A Review and Best-Practice Recommendations. *Journal of Management*, 45(6), 2596-2627.
- Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Keser, A., ve Bilir, K. B. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4. Basım). New York: Guilford Publications.
- Kruyen, P. M., Emons, W. H., ve Sijtsma, K. (2013). On the Shortcomings of Shortened Tests: A Literature Review. *International Journal of Testing*, 13(3), 223-248.
- Kuzucu, Y. (2008). Duygusal Farkındalık Düzeyi Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 51-64.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3).
- Lagios, C., Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., He, Y., ve Caesens, G. (2023). A Trickle-Out Model of Organizational Dehumanization and Displaced Aggression. *Journal of Vocational Behavior*, 141, 103826.

- 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*. <https://doi.org/10.1111/joop.12493>
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Nguyen, N., ve Stinglhamber, F. (2021). Emotional Labor and Core Self-Evaluations as Mediators Between Organizational Dehumanization and Job Satisfaction. *Current Psychology*, 40(2), 831-839.
- Oktay, S., ve Söyük, S. (2024). Örgütlerde Kaynağın İnsanın Önüne Geçmesi: Örgütsel İnsandışılaştırma Üzerine Sistemantik Bir Derleme. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 820-835.
- Özmen, M. (2022). Örgütsel İnsandışılaştırma. F. Çelebi (Ed.), *İşletme Biliminden Seçkin Araştırmalar* (s. 160-168)., Duvar Yayınları: Ankara
- Robinson, J. P., Shaver, P. R., ve Wrightsman, L. S. (1991). Criteria for Scale Selection and Evaluation. *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*, 1(3), 1-16.
- Smith, G. T., McCarthy, D. M., ve Anderson, K. G. (2000). On the Sins of Short-Form Development. *Psychological Assessment*, 12(1), 102.
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., ve Smith, P. C. (2002). Issues and Strategies for Reducing the Length of Self-Report Scales. *Personnel Psychology*, 55(1), 167-194.
- Stinglhamber, F., Nguyen, N., Ohana, M., Lagios, C., Demoulin, S., ve Maurage, P. (2023). For Whom and Why Organizational Dehumanization is Linked to Deviant Behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(1), 203-229.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*. 3(6), 49-74.
- Tortumlu, M., ve Uzunbacak, H. H. (2022). Çalışma Arkadaşları Etkileşimi: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 143-157.

Wayne, S. J., Shore, L. M., ve Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / Idea or Notion	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / Form the research hypothesis or idea	Muhammet TORTUMLU
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Muhammet TORTUMLU
Veri Toplama ve İşleme / Data Collecting and Processing	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / Collecting, organizing and reporting data	Muhammet TORTUMLU
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings	Muhammet TORTUMLU
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Muhammet TORTUMLU