



Human Factors in Aviation and Aerospace

Araştırma Makalesi | Reserach Article

📄 Açık Erişim | Open Access

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması

The Turkish Adaptation of the Diversity, Equity, and Inclusion Scale



Pınar Horasanlı Gökalp¹ & Semih Soran²

¹ Özyegin University, Faculty of Aviation and Aeronautical Sciences, İstanbul, Türkiye

² Özyegin University, School of Civil Aviation, İstanbul, Türkiye

Öz

Bu çalışma, havacılık sektöründe Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Ölçeğinin Türkçe uyarlaması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, Türkiye'deki havayolu şirketlerinde görev yapan 279 kokpit ve kabin ekibi personeli üzerinde yürütülmüştür. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, üç farklı model karşılaştırılmış ve Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık olarak adlandırılan üç boyutlu yapı en uygun model olarak doğrulanmıştır. Güvenirlilik analizleri, tüm boyutların yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermiştir. Faktörler arası korelasyon analizleri, üç boyutun birbirile ilişkili ancak ayrı yapılar olduğunu desteklemiştir. Demografik değişkenlere göre yapılan karşılaştırmalarda, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve pozisyon gibi faktörlere bağlı olarak algılanan çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Araştırma bulguları, havacılık sektöründe çeşitlilik ve kapsayıcılık konularının önemini vurgulamakta ve insan kaynakları uygulamalarında dikkate alınması gereken hususlara işaret etmektedir. Ayrıca, uluslararası çalışma ortamı olan havacılık sektöründe çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının geliştirilmesinin kurumsal performansa olumlu etkisi olabileceği de tartışılmıştır. Ölçeğin psikometrik özellikleri, Türk kültürüne uygunluğunu göstermektedir. Sonuç olarak; Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Ölçeğinin Türkçe uyarlamasının, Türkiye'deki organizasyonların çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık stratejilerini değerlendirmede ve örgütsel iklimini ölçmede geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirlenmiştir.

Abstract

This study adapted the Diversity, Equity, and Inclusion Scale for the Turkish aviation sector. Research was conducted on 279 airline employees, including cockpit and cabin crew from Turkish airlines. Confirmatory factor analysis tested the scale's construct validity, comparing three different models and confirming the three-dimensional structure of Diversity, Equity, and Inclusion as most appropriate. Reliability analyses showed high internal consistency across all dimensions. Factor correlations supported that the three dimensions were related yet distinct constructs. Demographic comparisons revealed significant differences in perceived diversity, equity, and inclusion levels based on gender, age, education, and position. The findings highlight the importance of diversity and inclusion in aviation and identify key considerations for human resources practices. The study also discussed how developing diversity and inclusion policies in this international working environment could positively impact organizational performance. The scale's psychometric properties demonstrate its compatibility with Turkish culture. In conclusion, the Turkish adaptation of the Diversity, Equity, and Inclusion Scale provides a valid and reliable tool for evaluating organizational diversity strategies and measuring organizational climate in Turkish companies.

Anahtar Kelimeler

Çeşitlilik · Eşitlik · Kapsayıcılık · Ölçek Uyarlama · Havacılık

Keywords

Diversity · Equity · Inclusion · Scale Adaptation · Aviation



“ Atıf | Citation: Horasanlı Gökalp, P. & Soran, S. (2025). The Turkish adaptation of the diversity, equity, and inclusion scale. *Human Factors in Aviation and Aerospace*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.26650/hfaa.2025.1660573>

© This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

© 2025. Horasanlı Gökalp, P. & Soran, S.

✉ Sorumlu Yazar | Corresponding author: Semih Soran semih.soran@ozyegin.edu.tr



Extended Summary

This study was conducted to adapt a reliable and valid measurement tool that can be used to measure Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) concepts, which are gaining increasing importance on a global scale, into Turkish. DEI concepts, which are critical for today's organizations to achieve sustainable success and competitive advantage, refer to the coexistence of individuals with different demographic, social, and cultural characteristics, providing fair opportunities to all employees, and creating an environment where everyone feels they belong.

Human communities, despite their physical, cultural, and social heterogeneity, have faced structural problems such as discrimination and social inequality as a result of the categorization of this diversity throughout history. However, in the 20th century, there has been an increase in epistemic awareness on a global scale, and normative regulations have been implemented in the fight against discrimination and equal opportunity. The basis of this paradigmatic transformation is the Universal Declaration of Human Rights issued by the United Nations (UN) in 1948.

Although the initial purpose of the DEI paradigm was to establish human rights and ensure equal opportunity, there is empirical evidence that these approaches also provide strategic advantages in an organizational context today. The integration of employees with different demographic, sociocultural, and epistemological backgrounds encourages innovative perspectives in organizations, strengthens customer retention, enriches product development processes, and increases the effectiveness of strategic decision-making mechanisms.

DEI practices positioned within the framework of sustainable human resources policies in Türkiye are conceptualized in line with the country's unique socio-cultural and political parameters. Empirical research on the DEI paradigm in Türkiye reveals that human resources professionals tend to operationalize this theoretical framework primarily through parameters such as gender, ethnicity, sectarian differences, and political orientation.

The research was conducted on 279 airline employees. Of the sample, 68,1% were male (n=190), 29,7% were female (n=83), and 2,2% were individuals defined as "Other" (n=6). The ages of the participants ranged from 22 to 67, and the majority were citizens of the Republic of Türkiye (95,7%). In terms of ethnic origin, 84,2% of the participants were Turkish, 15,8% were of other ethnic origins. When examined according to the distribution of airline companies worked for, 66,3% of the participants worked at Turkish Airlines, 22,2% at Pegasus Airlines, and 11,1% at SunExpress Airlines.

Confirmatory factor analysis was conducted to test the construct validity of the scale. Three different models (Unrelated Model, Single-Factor Model, and First-Order Multifactor Model) were tested and fit indices were compared. As part of reliability analyses, Cronbach's Alpha, CR (Composite Reliability), and AVE (Average Variance Extracted) values were calculated. Additionally, Fornell-Larcker criteria and VIF values were examined to evaluate the convergent and discriminant validity of the scale.

The results of the confirmatory factor analysis showed that the First-Order Multifactor Model ($\chi^2/df=3,607$, GFI=0,892, NFI=0,914, CFI=0,936, RMSEA=0,098) had the best fit values. This model presented significantly better fit indices compared to other alternative models (Unrelated Model: $\chi^2/df=9,625$, GFI=,736, NFI=,765, CFI=,783, RMSEA=,178 and Single-Factor Model: $\chi^2/df=8,127$, GFI=,656, NFI=,797, CFI=,817, RMSEA=,162).

In the structural equation model, the three-factor structure (Diversity, Equity, and Inclusion) is clearly visible. The Diversity factor includes items a1–a7, the Equity factor includes items a8–a11, and the Inclusion factor includes items a12–a16. Factor loadings range from 0.68 to 0.87 for the Diversity dimension, from 0.76 to 0.90 for the Equity dimension, and from 0.81 to 0.91 for the Inclusion dimension.

Reliability analyses showed that all dimensions had high levels of internal consistency. For the Diversity dimension, the Cronbach's Alpha coefficient was determined to be 0,920. The CR value was 0,922 and the AVE value was 0,675. For the Equity dimension, the Cronbach's Alpha coefficient was calculated as 0,893. The CR value as 0,897 and the AVE value as 0,759. For the Inclusion dimension, the Cronbach's Alpha coefficient was determined to be 0,941. The CR value was 0,943, and the AVE value was 0,810.

Correlations between factors confirmed that the three dimensions were related but distinct constructs. The correlation between Diversity and Equity was 0.89, between Diversity and Inclusion was 0.79, and between Equity and Inclusion was 0.91.

This research aimed to examine the psychometric properties of the Turkish form of the DEI Scale. The findings revealed that the three-dimensional structure of the scale is valid and reliable in the Turkish context as well.

The high factor loadings and reliability coefficients obtained for the Diversity dimension indicate that this dimension is meaningfully perceived among aviation sector employees in Türkiye. This finding is an important indicator of how Türkiye's diverse cultural and demographic structure is made sense of in an organizational context. Especially in a field like the aviation sector where international interactions are intense, the distinct perception of diversity can be evaluated as a reflection of global integration processes.

The psychometric properties of the Equity dimension provided results consistent with the literature on organizational justice perception in Türkiye. The relationship of this dimension with other factors, especially its high correlation with the Inclusion dimension (0.91), suggests that the concepts of equity and inclusion are closely associated within the organizational context in Türkiye. This may indicate that fair treatment and a sense of belonging are perceived as complementary values in Turkish workplace culture.

The fact that the Inclusion dimension has the highest reliability coefficient and AVE value indicates that this concept is perceived as a separate and distinct structure in organizations in Türkiye. Especially in Türkiye, where collectivist cultural characteristics are dominant, the high level of internal consistency of the inclusion concept can be interpreted as a reflection of the need to belong and be accepted in the organizational context.

Comparison of research findings with the literature reveals that the Turkish form of the DEI Scale shows similar psychometric properties to the original structure developed in Western literature. However, the relatively higher correlation values between factors compared to Western samples suggest that these three concepts are perceived in a more intertwined way in Türkiye. This can be explained by Türkiye's high-context and relational cultural structure.

In conclusion, this research has revealed that the Turkish form of the DEI Scale is a valid and reliable tool that can be used to measure the concepts of diversity, equity, and inclusion in the aviation sector and other organizational contexts. This scale will make an important contribution to evaluating DEI strategies of institutions in Türkiye and measuring progress in this field. In future research, it is recommended to test the scale in different sectors and larger samples, to make cross-cultural comparisons, and to examine the relationship of DEI concepts with various organizational variables.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması

Küreselleşen iş ortamında örgütsel Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK) kavramları hem akademik araştırmalarda hem de iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu kavramların doğru ölçümü ve değerlendirilmesi, etkin ÇEK politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması açısından kritik rol oynamaktadır. Ancak ÇEK alanındaki ölçüm araçlarının büyük çoğunluğu Batı kültürü bağlamında, özellikle Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Batı Avrupa ülkelerinde geliştirilmiş olup (Erdur, 2020), farklı kültürel yapıları sahip ülkelerde bu ölçeklerin doğrudan kullanımı bazı metodolojik ve kavramsal sorunlara yol açabilmektedir.

Çeşitlilik kavramının algılanışı ve uygulanışı kültürden kültüre önemli farklılıklar göstermektedir. Örneğin, ABD'de çeşitlilik genellikle ırk ve etnik köken çerçevesinde ele alınırken, Türkiye gibi farklı sosyokültürel dinamiklere sahip ülkelerde mezhep, bölgesel köken veya siyasi görüş gibi unsurlar daha belirleyici faktörler olabilmektedir (Erdur, 2020). Literatürde çeşitliliğin alt boyutları çoğunlukla cinsiyet, ırk ve etnik köken gibi demografik faktörler bağlamında incelenirken (Keil et al., 2007), Türkiye'deki akademik çalışmaların önemli bir kısmının özellikle cinsiyet eşitliği konusuna odaklandığı gözlemlenmektedir.

Türkiye'deki insan kaynakları yönetimi süreçleri ve iş hukuku yapısı, Batı ülkelerinden farklı dinamiklere sahiptir. Bu nedenle, Batı ülkelerinde geliştirilen ÇEK ölçeklerinin doğrudan Türkiye bağlamında kullanılması, ölçümlerin geçerliği ve güvenilirliği açısından sorunlar yaratabilmektedir. İşgücü piyasasındaki dinamikler, kültürel faktörler ve örgütsel yapılar dikkate alındığında, mevcut ölçeklerin Türkiye koşullarına

uygun şekilde uyarlanması ya da Türkiye'nin özgün ihtiyaçlarına yönelik yeni ölçeklerin geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Mevcut ÇEK ölçeklerinin çoğunluğu İngilizce olarak geliştirilmiş olup, bu ölçeklerin doğrudan Türkçeye çevrilerek kullanılması, dilsel ve kültürel uyumsuzluklara yol açabilmektedir. Türkçeye uyarlaması yapılan bazı ölçekler incelendiğinde, bu ölçeklerin ağırlıklı olarak kapsayıcı liderliği ölçmeye odaklandığı (Bozkurt & Akcan, 2023; Sürücü & Maslakçı, 2021; Okçu & Deviren, 2020; Çelik & Polat, 2023) veya yalnızca çeşitlilik algısını ölçtüğü (Demirdağ, 2017; Tasa & Mamatoğlu, 2023) görülmektedir. Bu bağlamda, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık kavramlarını bütüncül bir yaklaşımla ele alan ve Türkçeye uyarlanmış kapsamlı bir ölçeğin literatürde eksikliği dikkat çekmektedir.

ÇEK kavramlarının Türkiye'de daha doğru anlaşılması, akademik araştırmaların genişletilmesi ve işletmelerde daha etkili uygulanabilmesi için kültürel bağlama uygun Türkçe ölçek uyarlamalarına büyük bir ihtiyaç vardır. Bu çalışmanın amacı, Sakr, Hing ve Morales (2023) tarafından geliştirilen "Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (ÇEK)" Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılarak ulusal literatüre kazandırılmasıdır. Kültürel farklılıkları dikkate alarak gerçekleştirilen bu uyarlama çalışması hem akademik araştırmalara hem de Türkiye'deki işletmelerin ve kurumların ÇEK politikalarının geliştirilmesine ve değerlendirilmesine önemli katkılar sağlayacaktır.

Kavramsal Çerçeve

Günümüz iş dünyasında ÇEK kavramları, iş yerindeki bireylerin farklı geçmişlerden gelmelerini tanımak, adil uygulamalarla fırsat eşitliği sağlamak ve tüm çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini amaçlayan politikaları içermektedir. Çeşitlilik, iş yerinde bireylerin cinsiyet, etnik köken, yaş, din, cinsel yönelim ve fiziksel yetenek gibi farklılıklara sahip olmasını ifade eder (Thomas, 2005). Eşitlik, tüm çalışanların işe alım, terfi, ücretlendirme gibi konularda adil ve eşit muamele görmesini sağlayan uygulamaları kapsar (Acker, 2006). Kapsayıcılık ise, tüm çalışanların iş yerinde değer gördüğü, fikirlerini özgürce ifade edebildiği ve farklı bakış açılarının teşvik edildiği bir iş kültürünün oluşturulmasını ifade eder (Shore, Cleveland, & Sanchez, 2018).

ÇEK kavramları, örgüt teorisi ve sosyal psikoloji bağlamında ele alınmakta olup, örgütsel performans ve çalışan memnuniyeti açısından kritik bir rol oynamaktadır. Çeşitliliğin kuramsal temelleri, bireyler ve gruplar arasındaki farklılıkların tanınması ve bu farklılıkların işyeri performansı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalara dayanmaktadır. Cox ve Blake (1991), iş yerinde çeşitliliğin yaratıcı problem çözme, yetenek havuzlarını genişletme ve müşteri ilişkilerini güçlendirme gibi olumlu sonuçlar doğurduğunu öne sürmüştür. Ely ve Thomas (2001) ise kültürel çeşitliliğin, uygun yönetildiğinde, çalışanların grup içi dinamiklerine olumlu etkiler sağladığını ortaya koymuştur. Bu bağlamda, iş yerinde çeşitliliğin yalnızca etik bir gereklilik değil, aynı zamanda örgütsel performansı artıran stratejik bir avantaj olduğu savunulmaktadır.

Eşitlik kavramı, örgütsel adalet teorileri ile ilişkilendirilmektedir. Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi, çalışanların katkıları ve aldıkları ödüller arasındaki dengeyi değerlendirdiklerini ve adaletsizlik algısı oluştuğunda iş tatmininin azaldığını savunmaktadır. Rawls'un (1971) Adalet Teorisi ise, sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin en az avantajlı grupların yararına olacak şekilde düzenlenmesi gerektiğini öne sürmektedir. Bu yaklaşımlar, iş yerinde eşitlik uygulamalarının yalnızca hukuki bir zorunluluk değil, aynı zamanda çalışan bağlılığı ve motivasyonunu artıran kritik bir faktör olduğunu göstermektedir.

Kapsayıcılık kavramı ise sosyal kimlik teorisi ve örgütsel davranış literatürü ile açıklanmaktadır. Brewer'in (1991) Sosyal Kimlik Teorisi, bireylerin grup aidiyeti sayesinde benlik kavramlarını geliştirdiğini ve kapsayıcı bir örgüt kültürünün çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklediğini savunmaktadır. Kapsayıcı liderlik, çalışanların seslerini duyurmalarına olanak tanıyan, farklı bakış açılarını teşvik eden ve çeşitliliği bir zengin-

lik olarak gören bir yönetim anlayışını gerektirmektedir (Nishii & Mayer, 2009). Shore ve Chung (2024) ise kapsayıcılığın, çalışanların örgütsel bağlılığını artırarak iş yerinde yenilikçiliği teşvik ettiğini öne sürmektedir.

Örgütsel bağlamda ÇEK kavramlarının etkileri de geniş çapta araştırılmıştır. Page'in (2007) Çeşitlilik ve Karmaşıklık Teorisi, çeşitliliğin karmaşık problem çözme süreçlerinde daha yüksek başarı sağladığını ve yenilikçiliği teşvik ettiğini göstermektedir. Eşitlik ve kapsayıcılık uygulamaları ise, çalışanların adalet algılarını ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirerek, iş tatmini ve performans üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Roberson, 2006). Sonuç olarak, ÇEK uygulamaları, yalnızca etik ve hukuki bir gereklilik olmanın ötesinde, örgütsel performansı doğrudan etkileyen stratejik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Çeşitliliğin etkin yönetimi, iş yerinde inovasyonu artırırken, eşitlik politikaları adalet duygusunu pekiştirmekte ve kapsayıcılık çalışanların iş yerinde kendilerini daha değerli hissetmelerine katkı sağlamaktadır. Bu nedenle, küresel ölçekte geliştirilen ÇEK ölçeklerinin, Türkiye'nin sosyo-kültürel ve kurumsal dinamikleri göz önünde bulundurularak uyarlanması, bu alandaki akademik çalışmaların ve örgütsel uygulamaların etkinliğini artıracaktır.

ÇEK konularında gerçekleştirilen akademik çalışmaların büyük bir kısmı Batı ülkelerinde yapıldığından, farklı kültürel bağlamlarda bu kavramların nasıl algılandığı ve uygulandığı konusunda önemli eksiklikler bulunmaktadır. Çeşitlilik yönetimi üzerine yapılan araştırmaların çoğunluğu ABD ve Batı Avrupa ülkelerine dayanmaktadır (Erdur, 2020). Bu bağlamda, ABD'de çeşitlilik genellikle ırk ve etnik köken bağlamında ele alınırken, Türkiye'de ise mezhep, bölgesel köken veya siyasi görüş gibi unsurlar daha belirleyici faktörler olabilmektedir (Erdur, 2020). Ayrıca, literatürde çeşitliliğin alt boyutları genellikle cinsiyet, ırk ve etnik köken gibi demografik çeşitlilik faktörleri çerçevesinde incelenmektedir (Keil et al., 2007). Ancak Türkiye'deki akademik çalışmaların büyük bir kısmının özellikle cinsiyet eşitliği konusuna odaklandığı görülmektedir (Yanıkoglu vd., 2020). Türkiye'de insan kaynakları yönetimi süreçleri ve iş hukuku, Batı ülkelerinden farklı bir yapıya sahiptir. Bu nedenle, Batı ülkelerinde geliştirilen ÇEK ölçeklerinin doğrudan Türkiye bağlamında kullanılabilmesi mümkün olmayabilir. İş gücü piyasasındaki dinamikler, kültürel faktörler ve örgütsel yapılar göz önüne alındığında, mevcut ölçeklerin Türkiye'ye uygun şekilde uyarlanması ya da Türkiye'nin özgün ihtiyaçlarına yönelik yeni bir ölçeğin geliştirilmesi gerekmektedir. Literatürdeki bu eksikliğin giderilmesi ve ÇEK politikalarının daha etkin bir şekilde uygulanabilmesi adına, Türkiye perspektifine uygun bir çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık ölçeğinin oluşturulması veya mevcut ölçeklerden uygun olanlarının Türkçeye uyarlanması büyük önem taşımaktadır.

Yöntem

Çalışma kapsamında, yabancı literatürde yapılan ölçek uyarlama araştırmalarında kullanılan dil ve kültürlerin farklı olması, bu ölçeklerin farklı kültür ve dillerde uygulanmasında problemlere yol açabilmektedir. Bu sorunlardan biri de kültürler ve diller arası uyumsuzluk problemidir. Bu nedenle, çalışma kapsamında kullanılan ÇEK ölçeğinin orijinalinin İngilizce olması dikkate alınarak, ölçeklerin İngilizceden Türkçeye çevirisi yapılmıştır. Çeviri süreci, literatürde sıkça kullanılan Brislin ve arkadaşlarının (1973) beş aşamalı yöntemi dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin orijinal İngilizce formu, her iki dili de ileri düzeyde bilen ve konu alanına hâkim bir uzman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İlk Türkçe çeviri, iki bağımsız araştırmacı tarafından dilsel açıklık, kavramsal denkliğin sağlanması ve kültürel uyum açısından değerlendirilmiştir. İlk çeviriyi yapmayan ve ölçeğin orijinal formunu bilmeyen ikinci bir dil uzmanı, Türkçeye çevrilmiş metni yeniden İngilizceye çevirmiştir. Geriye çevrilmiş İngilizce metin ile ölçeğin orijinal hali, bir uzman grubu tarafından karşılaştırılmış; olası anlam farklılıkları, kavramsal sapmalar veya ifadelerdeki belirsizlikler kontrol edilmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda uygulama için ölçeğin nihai Türkçe formu oluşturulmuştur.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanma çalışması için öncelikle geliştiren araştırmacılardan Natalie Sakr, Leanne Son Hing ve M. Gloria González-Morales ile iletişime geçilerek izin alınmıştır. Çalışma öncesinde Özyeğin

Üniversitesi Etik Kurulu'ndan onayından (Etik Kurul Karar No: 2024/16 ve Karar Tarihi: 27.11.2024) geçmiştir. Veri toplama aşamasına geçilmeden önce Türkiye'de faaliyet gösteren havayolu şirketlerinin (Türk Hava Yolları, Pegasus Hava Yolları, SunExpress Hava Yolları) yetkilileriyle görüşmeler yapılmış ve araştırmanın amacı, kapsamı ve potansiyel katkıları hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmaya katılmayı kabul eden havayolu şirketlerinin çalışanlarına anket uygulanmıştır. Tüm katılımcılara araştırmanın bilimsel amaçlı olduğu, verilerin anonim olarak değerlendirileceği ve katılımın tamamen gönüllülük esasına dayalı olduğu yazılı olarak açıklanmıştır. Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alındıktan sonra veri toplama süreci gerçekleştirilmiştir.

Katılımcılar

Araştırma, havacılık sektöründe çalışan toplam 279 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Örneklemenin cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %68,1'ini erkekler (n=190), %29,7'sini kadınlar (n=83) ve %2,2'sini "Diğer" olarak tanımlanan bireyler (n=6) oluşturmaktadır. Yaş dağılımına göre, katılımcıların yaşları 22 ile 67 arasında değişmekte olup, yoğunluk 30-35 yaş aralığında görülmektedir. Bu yaş grubundaki katılımcılar, toplam örneklemenin %38,0'ini (n=106) oluşturmaktadır. Özellikle 32 yaşındaki katılımcılar (%8,6, n=24) en büyük grubu oluşturmaktadır. Katılımcıların uyruk dağılımına göre, büyük çoğunluğu (%95,7, n=267) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı iken, %4,3'ü (n=12) diğer uyruklulardır. Etnik köken açısından, katılımcıların %84,2'si (n=235) Türk, %15,8'i (n=44) ise diğer etnik kökenlere sahiptir. Çalışılan havayolu şirketlerine göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %66,3'ü (n=185) Türk Hava Yolları, %22,2'si (n=62) Pegasus Hava Yolları ve %11,1'i (n=31) SunExpress Hava Yollarında çalışmaktadır. Medeni durum açısından ise, katılımcıların %60,6'sı (n=169) bekar, %39,4'ü (n=110) evlidir. Bu demografik veriler, havacılık sektöründe Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık algılarının incelenmesi açısından heterojen bir örneklem sağlamaktadır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan ÇEK ölçeği, Sakr, Hing ve Morales (2023) tarafından geliştirilen ve 1.639 katılımcıya uygulanan Diversity Climate ölçeğidir. Ölçek toplam 16 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır: (1) Çeşitlilik (7 madde), (2) Eşitlik (4 madde) ve (3) Kapsayıcılık (5 madde). Her bir madde 5'li Likert tipi derecelendirme ile yanıtlanmaktadır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin orijinal çalışmasında genel iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,96 olarak raporlanmıştır. Alt boyutlara ilişkin güvenirlik katsayıları ise Çeşitlilik için 0,90, Eşitlik için 0,91 ve Kapsayıcılık için 0,87'dir. Ölçek bu anlamda yüksek iç tutarlılığa sahiptir.

Çeşitlilik alt boyutu, iş yerindeki demografik ve kültürel farklılıkların tanınmasını ve bu farklılıkların yönetilmesini ölçer. Eşitlik alt boyutu, tüm çalışanların iş yerinde adil ve eşit muamele görmesini sağlayan politikaları ve uygulamaları değerlendirir. Kapsayıcılık alt boyutu ise, çalışanların iş yerinde kendilerini değerli ve dahil hissetmelerini sağlamak için uygun bir ortam yaratma çabalarını ölçer. ÇEK ölçeğinde yer alan ifadeler **Tablo 1**'de sunulmuştur.

Tablo 1

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Ölçeğinde Yer Alan İfadeler

No	Ölçekte Yer Alan İfade
a1	Bu organizasyonda, tarihsel olarak dışlanmış çalışanlar mentorluk almak için diğerleriyle aynı fırsata sahiptirler.
a2	Bu organizasyonda, tarihsel olarak dışlanmış çalışanlar diğer çalışanların katıldığı sosyal toplantılara dahil edilirler.
a3	Bu organizasyonda, yöneticiler ve amirler tarihsel olarak dışlanmış çalışanlara adil ödeme yaparlar.
a4	Bu organizasyonda tarihsel olarak dışlanmış çalışanların farklı görüş, fikir ve bakış açıları diğer çalışanlar tarafından değer görürler.
a5	Bu organizasyonda, tarihsel olarak dışlanmış çalışanlar ile diğer çalışanlar sıklıkla paylaşımda bulunurlar ve birbirlerinden yeni şeyler öğrenirler.

No	Ölçekte Yer Alan İfade
a6	Bu organizasyonda, yöneticiler ve amirler tarihsel olarak dışlanmış çalışanların yeteneklerinden yararlanırlar.
a7	Bu organizasyonda, tarihsel olarak dışlanmış çalışanlar kendileri gibi olmaları hususunda yöneticileri ve amirleri tarafından desteklenirler.
Eşitlik	a8 Bu organizasyon, tarihsel olarak dışlanmış çalışanlarına tam bir bağlılık gösterir.
	a9 Bu organizasyonda yöneticiler ve amirler, organizasyon genelinde çeşitliliğin arttırılmasından sorumlu tutulurlar.
	a10 Bu organizasyondaki üst yönetim, tarihsel olarak dışlanmış çalışanların farklı düzeylerde temsil edilmesi için çabalar.
	a11 Tarihsel olarak dışlanmış çalışanların dahil edilmesi bu organizasyonun kültürünün büyük ölçüde bir parçasıdır.
Kapsayıcılık	a12 Bu organizasyonda, tarihsel olarak dışlanmış grup üyelerine yönelik ayrımcılık sorunlarının derhal çözülmesine yönelik politikalar bulunmaktadır.
	a13 Bu organizasyonda, tarihsel olarak dışlanmış gruplara karşı yanlılık ve önyargıyı ortadan kaldırmaya yönelik politikalar bulunmaktadır.
	a14 Bu organizasyondaki üst yönetim, tarihsel olarak dışlanmış çalışanların ayrımcılığa maruz kalmamasını garanti eder.
	a15 Bu organizasyonda tarihsel olarak dışlanmış çalışanların ayrımcılık konusunda kendilerini güvende hissetmeleri için çalışmalar yapılmaktadır.
	a16 Tarihsel olarak dışlanmış çalışanlara karşı ayrımcılığın hoş görülmemesi bu organizasyonun kültürünün bir parçasıdır.

Bulgular

Açıklayıcı İstatistikler

Ölçek maddelerinin ortalamaları, standart sapmaları, normallik varsayımına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri [Tablo 2](#)'de sunulmuştur.

Tablo 2

Ölçeğin Madde İstatistikleri

Madde	n=279			
	Ortalama	SS	Çarpıklık	Basıklık
a1	3,86	,998	-,724	,261
a2	4,02	,939	-,983	,942
a3	4,17	,879	-,990	,844
a4	3,89	,990	-,624	-,224
a5	3,82	,984	-,666	,066
a6	3,90	,995	-,754	,139
a7	3,64	1,072	-,470	-,314
a8	3,64	1,130	-,499	-,424
a9	3,64	1,083	-,445	-,388
a10	3,52	1,141	-,455	-,363
a11	3,53	1,071	-,507	-,152
a12	3,45	1,111	-,386	-,347
a13	3,57	1,123	-,484	-,358
a14	3,59	1,071	-,443	-,298
a15	3,55	1,056	-,432	-,119
a16	3,73	1,075	-,561	-,208

Katılımcıların (n=279) genel olarak tüm maddelere verdikleri yanıtların ortalamasının üstünde değerler aldığı görülmektedir. Ortalama puanların 3,45 ile 4,17 arasında değiştiği, en yüksek ortalamanın a3 (Bu orga-

nizasyonda, yöneticiler ve amirler tarihsel olarak dışlanmış çalışanlara adil ödeme yaparlar) maddesinde (4,17), en düşük ortalamanın ise a12 (Bu organizasyonda, tarihsel olarak dışlanmış grup üyelerine yönelik ayrımcılık sorunlarının derhal çözülmesine yönelik politikalar bulunmaktadır) maddesinde (3,45) olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, katılımcıların ÇEK konusundaki görüşlerinin genel olarak olumlu yönde olduğunu ve ölçekteki ifadelerle katılma eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Standart sapma değerleri incelendiğinde, değerlerin 0,879 ile 1,141 arasında değiştiği görülmektedir. En düşük varyasyonun a3 (Bu organizasyonda, yöneticiler ve amirler tarihsel olarak dışlanmış çalışanlara adil ödeme yaparlar) maddesinde, en yüksek varyasyonun ise a10 (Bu organizasyondaki üst düzey liderlik, tarihsel olarak dışlanmış çalışanların farklı düzeylerde temsil edilmesi için çabalar) maddesinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, katılımcıların a3 maddesinde daha homojen, a10 maddesinde ise daha heterojen yanıtlar verdiğini göstermektedir.

Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, tüm maddelerin çarpıklık değerlerinin negatif olduğu (-0,386 ile -0,990 arasında) görülmektedir. Bu durum, verilerin sola çarpık bir dağılım gösterdiğini ve katılımcıların ölçek maddelerine genellikle yüksek puanlar verme eğiliminde olduğunu işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2022). Basıklık değerleri ise -0,424 ile 0,942 arasında değişmektedir.

Maddelerin ortalama değerleri, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık boyutlarına ilişkin algıların olumlu yönde olduğunu göstermektedir.

ÇEK ölçeğinin yapısal geçerliliğini doğrulamak ve boyutlarının iç tutarlılığını test etmek amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Ölçeğin Geçerlilik Bulguları

Uyarlama ve çevirisi yapılan üç faktörlü Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmeye yönelik olarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. AMOS 18 programı yardımıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizini maksimum olasılık tahmin prosedürleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan DFA' da 3 farklı model test edilmiş ve sonuçlar [Tablo 3](#)'te sunulmuştur.

Tablo 3

ÇEK Ölçeğinin Üç Farklı Modeline Ait Uyum İyiliği Endeksleri

Model	χ^2	Df	χ^2/Df	p	GFI	NFI	CFI	RMSEA
İlişkisiz Model (M1)	981,766	102	9,625	,000	,736	,765	,783	,178
Tek Faktörlü Model (M2)	845,228	104	8,127	,000	,656	,797	,817	,162
Birinci Düzey Çok Faktörlü Model (M3)	357,093	99	3,607	,000	,892	,914	,936	,098

[Tablo 3](#)'te Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Ölçeğinin üç farklı modelinin uyum iyiliği endekslerini görülmektedir. "Birinci Düzey Çok Faktörlü Model (M3)" olarak adlandırılan model, üç faktörlü yapıyı temsil etmektedir. Bu modeli değerlendirdiğimizde; χ^2 (Ki-kare) değeri 357,093 ve serbestlik derecesi (df) 99 olarak belirlenmiş, χ^2/df oranı 3,607 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 5'in altında olduğu için kabul edilebilir bir uyum göstermektedir (Kline, 2016).

P değeri 0,000 olarak raporlanmış, bu da istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç olduğunu göstermektedir.

Uyum iyiliği endeksleri:

- GFI (Goodness of Fit Index): 0,892
- NFI (Normed Fit Index): 0,914
- CFI (Comparative Fit Index): 0,936
- RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation): 0,098

Bu uyum indeksleri değerlendirildiğinde; GFI değeri 0,90'a yakın (0,892) olduğundan kabul edilebilir uyuma yakın görünmektedir. NFI ve CFI değerleri 0,90'ın üzerinde olduğundan iyi uyum göstermektedir. RMSEA değeri 0,10'un altında (0,098) olduğundan kabul edilebilir bir uyum göstermektedir (Anderson & Gerbing, 1984).

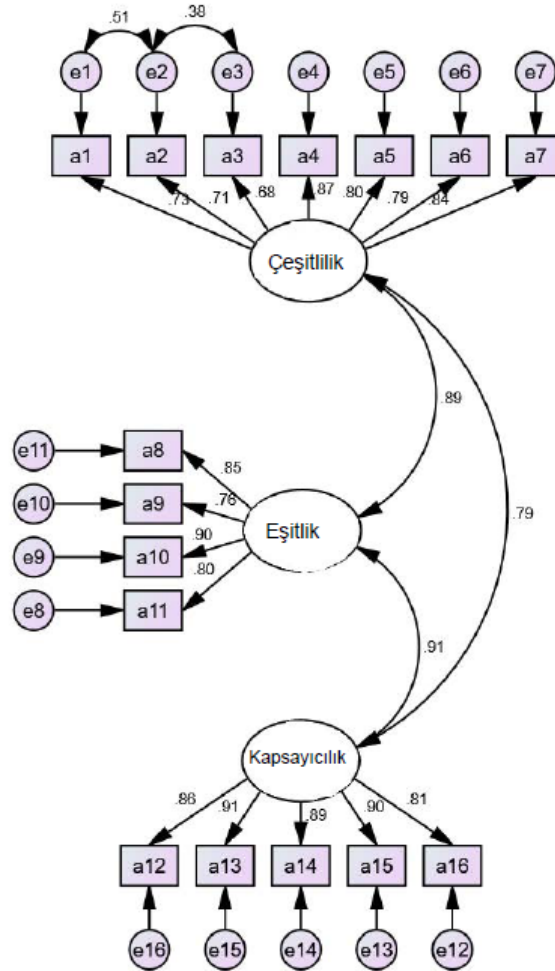
Diğer modellerle karşılaştırıldığında (İlişkisiz Model M1 ve Tek Faktörlü Model M2), Birinci Düzey Çok Faktörlü Model (M3):

- En düşük χ^2 değerine sahiptir ($357,093 < 845,228 < 981,766$)
- En düşük χ^2/df oranına sahiptir ($3,607 < 8,127 < 9,625$)
- En yüksek GFI, NFI ve CFI değerlerine sahiptir
- En düşük RMSEA değerine sahiptir ($0,098 < 0,162 < 0,178$)

Bu sonuçlar, ÇEK Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Model'in (M3), diğer iki modele göre veriye daha iyi uyum sağladığını göstermektedir. Dolayısıyla ölçeğin üç faktörlü yapısı doğrulanmaktadır. ÇEK ölçeğinin üç faktörlü doğrulayıcı analiz sonuçlarını gösteren yapısal model **Şekil 1**'de gösterilmiştir.

Şekil 1

ÇEK Ölçeği Faktör Yapısı



Çeşitlilik: Bu faktör a1–a7 maddelerini içermektedir. Görsele göre maddelerin faktör yükleri 0,68 ile 0,87 arasında değişmektedir. Özellikle a4 (0,87), a6 (0,84) ve a1 (0,73) maddelerinin yüksek faktör yüklerine sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, söz konusu maddelerin çeşitlilik boyutunu güçlü ve temsil edici bir şekilde

ölçtüğünü göstermektedir. En düşük faktör yükü ise a3 (0,68) maddesine aittir. Tüm yükler kabul edilebilir düzeydedir (>.60) ve yapı geçerliliğini desteklemektedir (Hair et al., 2014).

Eşitlik: Bu faktör a8–a11 maddelerini içermektedir. Maddelerin faktör yükleri 0,76 ile 0,90 arasında değişmektedir. Özellikle a10 maddesinin en yüksek faktör yüküne (0,90) sahip olduğu görülmektedir. Tüm maddelerin yükleri kabul edilebilir düzeyin üzerinde olduğundan, bu maddelerin eşitlik boyutunu güvenilir ve tutarlı bir şekilde ölçtüğü söylenebilir (Hair et al., 2014).

Kapsayıcılık: Bu faktör a12–a16 maddelerini içermektedir. Maddelerin faktör yükleri 0,81 ile 0,91 arasında değişmektedir. Özellikle a13 maddesi en yüksek faktör yüküne (0,91) sahiptir. Tüm maddelerin .80'in üzerinde faktör yüküne sahip olması, bu maddelerin kapsayıcılık boyutunu güçlü, geçerli ve güvenilir bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2022; Hair et al., 2014).

Faktörler arası korelasyonlar aşağıda verilmiştir:

- Çeşitlilik ve Eşitlik arasındaki korelasyon: 0,89
- Çeşitlilik ve Kapsayıcılık arasındaki korelasyon: 0,79
- Eşitlik ve Kapsayıcılık arasındaki korelasyon: 0,91

Bu korelasyon değerleri, üç faktörün birbiriyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ancak aynı zamanda ayrışan yapılar olduklarını göstermektedir. Özellikle Eşitlik ve Kapsayıcılık arasındaki korelasyonun diğerlerine göre daha yüksek olması (0,91), bu iki boyutun kavramsal olarak birbirine daha yakın algılandığını düşündürmektedir (Büyüköztürk, 2022).

Bu yapısal model, **Tablo 3**'te sunulan uyum iyiliği endeksleriyle birlikte değerlendirildiğinde, ÇEK ölçeğinin üç faktörlü yapısının veri tarafından desteklendiğini göstermektedir. ÇEK faktörleri ayrı ancak birbiriyle ilişkili yapılar olarak doğrulanmıştır.

Ölçeğin Güvenirlik Bulguları

ÇEK ölçeğinin üç boyutuna ait maddelerin faktör yüklerini, güvenilirlik katsayılarını ve geçerlik değerleri Tablo 4'de verilmiştir. Elde edilen bulgular, ölçeğin teorik altyapısını destekler nitelikte olup, ÇEK konusunda yapılacak gelecek araştırmalarda kullanılabilecek güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4

Madde Faktör Yükleri, Toplam Korelasyonları ve Güvenirlik Değerleri

Boyut	Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Kor.	Madde Silinirse Cronbach's Alfa	Cronbach's Alfa	CR	AVE	Fornell-Larcker	VIF
Çeşitlilik	a1	,734	,959	,920	,922	,675	,924	2,821
	a2	,674	,960					
	a3	,610	,961					
	a4	,794	,958					
	a5	,730	,959					
	a6	,716	,959					
	a7	,790	,958					
Eşitlik	a8	,819	,958	,893	,897	,759	,935	4,579
	a9	,716	,959					
	a10	,837	,957					
	a11	,760	,959					

Boyut	Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Kor.	Madde Silinirse Cronbach's Alfa	Cronbach's Alfa	CR	AVE	Fornell-Larcker	VIF
Kapsayıcılık	a12	,819	,958					
	a13	,802	,958					
	a14	,845	,957	,941	,943	,810	,922	3,662
	a15	,818	,958					
	a16	,725	,959					

ÇEK ölçeği, üç boyuttan oluşmaktadır: Çeşitlilik (7 madde: a1-a7), Eşitlik (4 madde: a8-a11) ve Kapsayıcılık (5 madde: a12-a16). Çeşitlilik boyutu için Cronbach's Alfa katsayısı 0.920, CR değeri 0.922 ve AVE değeri 0.675 olarak tespit edilmiştir. Eşitlik boyutu için Cronbach's Alfa katsayısı 0.893, CR değeri 0.897 ve AVE değeri 0.759 olarak hesaplanmıştır. Kapsayıcılık boyutu için Cronbach's Alfa katsayısı 0.941, CR değeri 0.943 ve AVE değeri 0.810 olarak belirlenmiştir. Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerildiği üzere, CR değerlerinin 0,70'in üzerinde ve AVE değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir. Bu çalışmada elde edilen tüm CR ve AVE değerleri önerilen eşiklerin üzerindedir ve bu durum ölçeğin yapı geçerliliğini desteklemektedir. Madde faktör yükleri 0.610 ile 0.845 arasında değişmektedir.

Tüm boyutlar için Cronbach's Alfa değerleri 0.80'in üzerinde olduğundan, ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği yüksektir. Özellikle Kapsayıcılık boyutu (0.941) en yüksek iç tutarlılığa sahiptir (Büyüköztürk, 2022).

Bu bulgular, ÇEK ölçeğinin üç boyutlu yapısının güvenilir ve geçerli olduğunu desteklemektedir. Yüksek Cronbach's Alfa, CR ve AVE değerleri, ölçeğin iç tutarlılığının ve yakınsak geçerliliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Fornell-Larcker kriterlerinin karşılanması, boyutların birbirinden ayrışabildiğini ve ayırt edici geçerliliğin sağlandığını ortaya koymaktadır. Ölçeğin bütün maddeleri kendi boyutlarına anlamlı şekilde yüklenmekte ve herhangi bir maddenin çıkarılması ölçeğin güvenilirliğini önemli ölçüde artırmamaktadır. Dolayısıyla, ÇEK ölçeği üç faktörlü yapısıyla, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık kavramlarını ölçmede güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olarak değerlendirilmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın temel amacı, ÇEK Ölçeğinin Türkçe uyarlamasını yapmaktır. Elde edilen bulgular, ölçeğin üç boyutlu yapısının Türkiye bağlamında geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre Birinci Düzey Çok Faktörlü Model, alternatif modellere kıyasla daha iyi uyum indeksleri sunmuş ve orijinal ölçeğin teorik yapısını desteklemiştir. Modelin χ^2/df oranı ile GFI, NFI, CFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde bulunması, yapısal geçerliliği güçlendirmiştir. Ayrıca, tüm alt boyutlarda elde edilen yüksek Cronbach's Alfa ve CR değerleri, ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Çeşitlilik boyutunda elde edilen yüksek faktör yükleri ve güvenilirlik katsayıları, bu yapının Türkiye'deki havacılık sektörü çalışanları tarafından anlamlı ve belirgin bir biçimde algılandığını göstermektedir. Bu durum, Türkiye'nin kültürel çeşitliliğinin örgütsel yapılardaki yansımalarına dair önemli bir göstergedir. Özellikle uluslararası yapıya sahip havacılık sektörü bağlamında, çeşitliliğin açık biçimde algılanması, küresel iş gücü entegrasyonunun doğal bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Eşitlik boyutunda elde edilen psikometrik özellikler, Türkiye'deki örgütsel adalet algılarına dair literatürle uyum göstermektedir. Bu boyutun Kapsayıcılık ile yüksek korelasyon göstermesi ($r=0,91$), örgütsel bağlamda bu iki yapının birbiriyle yakından ilişkili olarak algılandığını göstermektedir. Bu durum, adil uygulamalarla desteklenen kapsayıcı kültürlerin aidiyet hissini güçlendirdiğini düşündürmektedir.

Kapsayıcılık boyutunun en yüksek güvenirlik katsayısına sahip olması, Türkiye’de kapsayıcılığın örgüt kültüründe ayrı bir yapı olarak değerlendirildiğine işaret etmektedir. Bu durum, bireylerin gruba ait olma ve kabul görme ihtiyaçlarının iş yerinde anlamlı biçimde karşılandığını göstermektedir. Ölçeğin tüm boyutlarında elde edilen geçerli ve güvenilir veriler, Türkiye’de ÇEK kavramlarının birbirinden ayrılmakla birlikte yakından ilişkili bir yapı oluşturduğunu ortaya koymuştur. Orijinal ölçekle karşılaştırıldığında, Türkiye bağlamındaki faktörler arası korelasyonların daha yüksek olması, bu üç kavramın daha bütünleşik şekilde algılandığını düşündürmektedir. Bu da ileride yapılacak çalışmalarda ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabileceğine işaret etmektedir.

Bu çalışmanın bulguları, ÇEK kavramlarının Türkçe literatürde ölçülmesine yönelik önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Ölçek, özellikle örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve örgüt kültürü araştırmalarında; çalışan performansı, iş tatmini, duygusal emek, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerle birlikte ele alınabilmektedir. Ayrıca, işletmelerin ÇEK stratejilerini değerlendirmeleri ve iyileştirme alanlarını belirlemeleri açısından da faydalı bir araç sunmaktadır. Kültürlerarası çalışmalarda kullanılabilecek bu ölçek, Türkiye’deki ÇEK algılarının diğer ülkelerle karşılaştırılmasına da imkân verecektir.

Bu çalışmanın havacılık sektöründe gerçekleştirilmiş olması, elde edilen verilerin bu sektöre özgü çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık algılarını yansıtmaları açısından önemlidir. Elde edilen sonuçlar, havayolu işletmelerinin kapsayıcı insan kaynakları politikaları geliştirmesinde ve çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler oluşturmada yol gösterici olabilir. Ayrıca, farklı ekip pozisyonlarında (örneğin kokpit-kabin) görev yapan çalışanların ÇEK algılarındaki farklılıkların ilerleyen araştırmalarda incelenmesi, sektörel düzeyde daha hedeflenmiş uygulamalar geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, ÇEK ölçeğinin Türkçe uyarlaması hem kuramsal hem uygulamalı düzeyde değerli katkılar sunabilecek niteliktedir.



Etik Kurul Onayı	Etik Kurul Belgesi, 27.11.2024 tarihinde Özyeğin Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır. (2024/16)
Bilgilendirilmiş Onam	Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.
Hakem Değerlendirmesi	Dış bağımsız.
Yazar Katkısı	Çalışma Konsepti/Tasarımı: P.H.G., S.S.; Veri Toplama: P.H.G., S.S.; Veri Analizi /Yorumlama: P.H.G., S.S.; Yazı Taslağı: P.H.G., S.S.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: P.H.G., S.S.; Son Onay ve Sorumluluk: P.H.G., S.S.
Çıkar Çatışması	Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek	Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Ethics Committee Approval	The ethics committee certificate was received from the Özyeğin University Ethics Committee on 27.11.2024. (2024/16)
Informed Consent	Informed consent was obtained from the participants.
Peer Review	Externally peer-reviewed.
Author Contributions	Conception/Design of study: P.H.G., S.S.; Data Acquisition: P.H.G., S.S.; Data Analysis/Interpretation: P.H.G., S.S.; Drafting Manuscript: P.H.G., S.S.; Critical Revision of Manuscript: P.H.G., S.S.; Final Approval and Accountability: P.H.G., S.S.
Conflict of Interest	The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support	The authors declared that this study has received no financial support.

Yazar Bilgileri

Author Details

Pınar Horasanlı Gökarp

¹ Özyeğin University, Faculty of Aviation and Aeronautical Sciences, İstanbul, Türkiye

0000-0003-3572-3551

Semih Soran

² Özyeğin University, School of Civil Aviation, İstanbul, Türkiye

0000-0002-8731-9860

semih.soran@ozyegin.edu.tr



Kaynakça | References

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155–173. <https://doi.org/10.1007/BF02294170>
- Bozkurt, B., & Akcan, E. (2023). Kapsayıcı liderlik ölçeği: Türkçeye uyarlanması geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 11(1), 67–81.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475–482. <https://doi.org/10.1177/0146167291175001>
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. John Wiley & Sons.
- Büyükköztürk, Ş. (2022). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (29. baskı). Pegem Akademi.
- Cox, T., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, 5(3), 45–56. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274465>
- Çelik, Ç., & Polat, S. (2023). Kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 13(2), 303–308. <https://doi.org/10.5961/jhes.2023.549>
- Demirdağ, S. (2017). Çeşitlilik ve Sosyal Adalet Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 273–284.
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229–273. <https://doi.org/10.2307/2667087>
- Erdur, D. A. (2020). İnsan kaynakları yöneticilerinin gözünden çeşitlilik, kapsayıcılık ve dışlayıcılık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 207–225. <https://doi.org/10.16951/atauniiib.594039>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39–50.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Keil, M., Amershi, B., Holmes, S., Jablonski, H., Lüthi, E., Matoba, K., Plett, A., & von Unruh, K. (2007). *Farklılıkların yönetimi için eğitim elkitabı*. Uluslararası Farklılıkların Yönetimi Derneği.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). The Guilford Press.
- Nishii, L. H., & Mayer, D. M. (2009). Do inclusive leaders help to reduce turnover in diverse groups? The moderating role of leader-member exchange in the diversity to turnover relationship. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1412–1426. <https://doi.org/10.1037/a0017190>
- Okçu, V., & Deviren, İ. (2020). Kapsayıcı liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 180–192. <https://doi.org/10.21666/muefd.705133>
- Page, S. E. (2007). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton University Press.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212–236. <https://doi.org/10.1177/1059601104273064>
- Sakr, N., Son Hing, L. S., & González-Morales, M. G. (2023). Development and validation of the marginalized- group-focused diversity climate scale: Group differences and outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 38, 689–722. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09859-3>
- Shore, L. M., & Chung, B. G. (2024). Inclusion as a multi-level concept. *Current Opinion in Psychology*, 101910. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101910>
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2021). Kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 201–215. <https://doi.org/10.31671/dogus.2021.014>
- Tasa, H., & Mamatoğlu, N. (2023). Çeşitlilik algısı ölçeği: Türkçeye uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 10(1), 15–23. <https://doi.org/10.18394/iid.1191467>



Thomas Jr, R. R. (2005). *Building on the promise of diversity: How we can move to the next level in our workplaces, our communities, and our society*. AMACOM.

Yanikoğlu, Ö., Kılıç, S., & Küçükönel, H. (2020). Gender in the cockpit: Challenges faced by female airline pilots. *Journal of Air Transport Management*, 86, 101823. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2020.101823>

