



Araştırma Makalesi

## Çeşitlilik Algısı Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması

### Diversity Perception Scale: Adaptation of the Scale into Turkish

Hande Tasa<sup>a</sup>, Nihal Mamatoğlu<sup>b</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**  
Çeşitlilik,  
Çeşitlilik Algısı,  
Örgütsel Çeşitlilik,  
Geçerlik,  
Güvenirlilik.

**Tarihler :**  
Geliş 25 Ekim 2022  
Düzeltilme Geliş  
8 Mart 2023  
Kabul 16 Mart 2023

#### ÖZ

Bu çalışmada, çalışanların çeşitlilik hakkındaki algılarını değerlendirmek üzere Mor Barak Cherin ve Berkman (1998) tarafından geliştirilmiş olan Çeşitlilik Algısı Ölçeği'nin (Diversity Perception Scale) Türkçe uyarlamasını yaparak, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma, 229 kadın ve 188 erkek olmak üzere toplam 419 çalışandan çevrimiçi anket aracılığı ile toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçüt bağıntılı geçerlik içinse Bilişsel Esneklik Ölçeği ve Eşcinsellere İlişkin Tutumlar Ölçeği kullanılmıştır. Güvenirlilik analizleri için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda Çeşitlilik Algısı Ölçeği'nin Örgütsel Adalet Algısı ve Bireysel Çeşitlilik Algısı olmak üzere iki faktörlü ve dokuz maddeden oluşan formunun Türkçe alanyazında yapılacak çalışmalar için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu görülmüştür.

#### ARTICLE INFO

**Keywords:**  
Diversity,  
Diversity Perception,  
Organizational Diversity,  
Validity,  
Reliability.

**Article history:**  
Received 25 October 2022  
Received in Revised Form  
8 March 2023  
Accepted 16 March 2023

#### ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the Turkish adaptation of the Diversity Perception Scale developed by Mor Barak, Cherin, and Berkman (1998), which was to evaluate the employees' perceptions of diversity, and to test its validity and reliability. The study was carried out with data collected from 419 employees, 229 women and 188 men, through an online questionnaire. Exploratory and confirmatory factor analyzes were performed to test the construct validity of the scale. For criterion-related validity, Cognitive Flexibility Scale and Attitudes towards Homosexuals Scale were used. Cronbach's alpha for internal consistency was examined for reliability analyses. As a result, it was observed that the form of the Diversity Perception Scale consists of two factors (Organizational Justice Perception and Individual Diversity Perception) and nine items, and it is a valid and reliable measurement tool for studies in Turkish

<sup>a</sup> Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, handetasa@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7543-1217

<sup>b</sup> Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, mamatoglu\_n@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1375-6782

## 1. GİRİŞ

Günümüz işletmelerinde artan çeşitlilik, çeşitlilik iklimi ve kapsayıcılık konularını örgütler için önemli bir gündem maddesi haline getirmiş, bu alanda yapılan çalışmaların önemini de arttırmıştır. Kavram olarak bakıldığında çeşitlilik, iki ya da daha fazla kişiyi birbirinden ayıran, görünür ya da görünür olmayan özellikleri içeren tüm farklılıklar olarak tanımlanmaktadır (Kreitz, 2008). İnsanları ve grupları tanımlarken ise çeşitlilik; yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, etnik köken, milliyet ve din gibi faktörlerin yanı sıra eğitim, geçim kaynağı, medeni durum vb. unsurları içerebilmektedir (VandenBos, 2015). Bununla birlikte toplumlar ve örgütlerin, kişisel özellikler ve sosyal kategoriler bakımından giderek daha fazla çeşitlilik içeriyor olması, ilgili tanımların genişlemesi gerektiğini de göstermektedir (Jones, Dovidio & Vietze, 2014).

Örgütler içerisinde din, dil, etnik köken, cinsel yönelim vb. açısından birbirinden farklı pek çok birey yer almaktadır. Gerek bireysel gerek örgütsel çıktılar açısından farklı özelliklere sahip çalışanların uyum içinde çalışmasını teşvik eden, farklılıklara değer veren bir örgüt yapısına ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim birbirinden pek çok özellik bakımından farklılaşan bireyler, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için bir arada bulunmakta ve bu süreçte çeşitlilik avantajı ya da dezavantaja dönüşebilmektedir. Farklılıkların avantajlarından maksimum düzeyde yararlanabilmek için, kapsayıcı ve pozitif bir farklılık ikliminin varlığı oldukça önemlidir.

Örgütlerin ve örgüt çalışanlarının çeşitliliklere sahip bireylere yönelik tutumları, örgütün çeşitlilik ikliminin bir boyutunu oluşturmaktadır. Diğer çalışanların ve örgütün çeşitliliğe yönelik genel tutumlarını değerlendirmek, örgütün çeşitlilik iklimi hakkında bilgi sahibi olabilmeyi sağlamaktadır. Mevcut çalışmalarda çalışanların bireysel olarak çeşitlilik tutumlarını ve örgütün çeşitlilik politikalarına yönelik algılarını değerlendirecek bir ölçüm aracı bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı, Mor Barak ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilmiş, örgütün çeşitlilik bağlamını bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta değerlendirebilen Diversity Perception Scale'in (DPS), Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirerek, örgütlerin çeşitlilik iklimini değerlendirmekte kullanılabilecek bir ölçüm aracını Türkçe alanyazına kazandırmaktır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt iklimi, bir kişinin örgüt ve örgütün politikaları, uygulamaları ve prosedürlerine yönelik bireysel algılarından oluşmaktadır (Seibert, Silver & Randolph, 2004). İklim konusunda yapılan çalışmaların öncülü sayılabilecek Lewin (1951) bir alanın atmosferinin (ikliminin) davranış ve motivasyonun önemli bir belirleyicisi olduğunu öne sürmüş ve sonrasında Litwin ve Stringer'in (1968) çalışması, örgüt ikliminin bireysel motivasyona ve güdülerin davranışlar üzerine etkilerine aracılık ettiğini göstermiştir (Ergeneli, 1995). Buradaki ortak vurgu, iklimin algılara dayanıyor olduğudur. Dolayısıyla örgütün politikaları ve uygulamaları değiştiğinde ya da çalışanların değerlendirme süreçleri farklılaştığında örgüt iklimine ilişkin algıları değişebilir görülmektedir.

Çeşitlilik iklimi, genel iklim yapısının belirli bir alt kümesini ifade etmekle beraber, örgütün/takımın çeşitlilik ikliminin bireysel algılarına (psikolojik farklılık iklimi) ya da söz konusu kuruluş ya da ekibin üyeleri tarafından paylaşılan algılara (örgüt/takım farklılık iklimi) karşılık gelebilmektedir (van Knippenberg, Homan & Ginkel, 2013). Chin (2009), çeşitlilik ikliminin çalışanların farklılıklara yönelik paylaşılan algılarının bir yansıması olduğunu belirtmektedir. Chin'e göre pozitif çeşitlilik ikliminin hâkim olduğu örgütlerde, işyerinde farklılıklara yönelik taciz ve ayrımcılığa tolerans gösterilmediğine dair bir algı oluşurken, negatif çeşitlilik ikliminde ise çalışanlarda örgütün taciz ve ayrımcılığa karşı daha toleranslı olduğuna dair bir algı oluşmaktadır (Chin, 2009).

İşgücünün artan çeşitliliği ve iklimin çalışan algıları ile olan ilişkisi birlikte değerlendirildiğinde, olumlu bir çeşitlilik iklimine sahip olmanın önemi artmaktadır. Nitekim yapılan çalışmalarda olumlu çeşitlilik ikliminin, pozitif bir örgüt algısı oluşturma (Gonzales ve Denisi, 2009); devamsızlık (Avery, McKay, Wilson & Tonidandel, 2007); satış performansı (McKay, Avery & Morris, 2008); iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti (Alay & Can, 2019; Wolfson, Kraiger & Finkelstein, 2011) gibi örgütsel pek çok değişkenle ilişkili olduğu görülmüştür. Bunların yanı sıra, dışlayıcı ve ayrımcılığın yaşandığı örgütlerde çalışanların düzeyi stres artmakta, artan stres düzeyi de madde ve alkol kullanımı, zihinsel sağlık problemleri ve iyi oluş ile ilişkili görülmektedir (Goldbach, Tanner-Smith, Bagwell & Dunlap, 2014; Slater, Godette, Huang, Ruan & Kerridge, 2017; van der Star & Bränström, 2015).

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için farklı özelliklere sahip olan bireylerin oluşturduğu grupları etkin biçimde yönetebilmesi, ön yargı ve ayrımcılıkla mücadele edebilmesi gerekmektedir. Ayrımcılık karşıtı yasalar ve olumlu eylem programları, kadınların, farklı ırk ve etnik kökene sahip azınlık grup üyelerinin, cinsel azınlık grup üyelerinin, engellilerin ve diğer marjinal grupların üyelerinin işgücünün bir parçası haline gelmesine yardımcı olmaktadır (Mor Barak, 2015). Örgütün içerisinde farklı grupların dâhil olabildiğini kolaylaştıran bu süreçler önemli olmakla birlikte, yeterli değildir. Çünkü kapsayıcılık, dâhil etmekten daha fazlası, Thomas'ın (1990) ifadesiyle, herkesin potansiyeline ulaşma şansı yakalayabildiği bir çevre yaratmaktır. Başka bir ifadeyle dâhil edilen çeşitlilik unsurunun adil ve eşit bir çalışma ortamına sahip olması da önemlidir.

Mor Barak ve Travis'e göre (2009) çeşitlilik temsili arttırmak ve kapsayıcı bir örgüt oluşturmak, (1) daha çeşitli işgücünün istihdam edildiği reaktif aşama ve (2) kapsayıcılığı arttırmak amacıyla aktif çeşitlilik yönetiminin teşvik edildiği proaktif aşama olmak üzere iki aşamalı bir süreçtir. Bununla birlikte başarılı çeşitlilik ortamı, örgütün her seviyesindeki insanlar tarafından gerçekleştirilen genellikle küçük, günlük eylemlerden oluşmaktadır (Kreitz, 2008). Dolayısıyla sadece insan kaynakları süreçlerinde kapsayıcı olmanın yanı sıra, bu süreçlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığının da değerlendirilmesi gerekmektedir. Mor Barak ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilmiş, örgütün çeşitlilik bağlamını bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta değerlendirildiği Diversity Perception Scale (DPS), çalışanların hem farklılıklara ilişkin bireysel algılarının hem de örgütün çeşitlilik yönetimine ilişkin algılarının değerlendirilebilmesine imkân sağlamaktadır. Buradan hareketle bu ölçüm aracının Türkçeye uyarlanması, hem yeni yapılacak araştırmalara hem de olumlu örgütsel çıktılarını arttırmayı hedefleyen uzmanlara faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu amaçla gerçekleştirilen bu çalışmada ve ilgili ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğine ile ilgili sonuçlarına yer verilmektedir.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. Katılımcılar

Ölçeğin geçerlik güvenilirlik çalışmalarında iki farklı örneklem grubundan toplanan veriler kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için yapılan keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi, Türkiye'de farklı sektörde görev alan 419 katılımcıdan, erişilebilir örnekleme yöntemi ile toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir. İlgili örneklemin 229'u

kadın, 188'i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Yaşları 18-63 arasında değişen çalışanların 11'i ilkokul, 16'sı ortaokul, 106'sı lise, 218'i üniversite ve 67'si yüksek lisans/doktora mezunudur.

Yapı geçerliğine ve iç tutarlılığa ilişkin analizler sonrasında ölçek, araştırmacının doktora tezi kapsamında eriştiği, yaşları 18-68 arasında değişen 193'ü kadın, 133'ü erkek toplam 327 çalışandan oluşan örneklemden topladığı veriler ile Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE) ve Eşcinsellere İlişkin Tutumlar Ölçeği (EİTÖ) kullanılarak ölçüt bağıntılı geçerlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu analizler için veri toplanan katılımcıların 22'sinin ilkokul ve ortaokul, 77'sinin lise, 185'inin üniversite ve 41'inin yüksek lisans / doktora mezunu olduğu görülmüştür.

#### 3.2. İşlem

DPS'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için veri toplama çalışmasından önce, ilk olarak ölçek yazarlarından gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra Tasa'nın (2021) doktora çalışması kapsamında yapılacak bu çalışma dâhil tüm süreçler BAİBÜ Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (09.07.2018-2018/168). Orijinal ölçekte yer alan on altı madde, dil eşdeğerliği için her iki dili de iyi derecede bilen, İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümünden bir doktor öğretim üyesi ve iki uzman psikolog tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Araştırmacının kendisi ve Psikoloji Bölümünden bir profesör tarafından yapılan üç farklı çeviri birbiri ile karşılaştırılmıştır. İlgili psikoloji profesörü ve araştırmacı tarafından yapılan karşılaştırmalar neticesinde oluşturulan Türkçe formda yer alan on altı maddenin anlaşılabilirliği, Psikoloji bölümünde görev yapan üç doktor öğretim üyesi tarafından değerlendirilmiştir. Ölçeğin orijinal formuna sadık kalınarak, 1= kesinlikle katılıyorum ile 6= kesinlikle katılmıyorum biçiminde 6'lı Likert derecelendirmesi kullanılmıştır.

Ölçek nihai halini aldıktan sonra Çeşitlik Algıları Ölçeği (ÇAÖ) ismi ile Google Forms üzerinden oluşturulan çevrimiçi soru formu ile yapı geçerliği ve Cronbach alfa güvenilirlik analizleri için veriler toplanmıştır. İlgili analizler gerçekleştirildikten sonra doktora çalışmasının da bir parçası olan veriler için, kolayda örnekleme yöntemi ile çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan kişilere ulaşılarak yüz yüze anket uygulayarak veri toplanmıştır. Bu veri seti ile ölçüt bağıntılı geçerlik analizleri yapılmıştır.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

**Kişisel Bilgi Formu.** İlk çalışmada yer alan katılımcılardan yaş, cinsiyet, eğitim durumu,

çalıştıkları sektör ve çalıştıkları kurumdaki toplam çalışan sayısı bilgisi alınmıştır. Tez çalışması kapsamında yapılan çalışmada ise çalışanlara bu bilgilere ek olarak toplam iş deneyimi, mevcut kurumda çalışma süresi, mevcut yöneticisi ile çalışma süresi, eşcinsel bir birey tanıyıp tanımadığı ve varsa bu kişiyle yakınlık düzeyi sorulmuştur.

**Çeşitlilik Algıları Ölçeği (ÇAÖ).** Mor Barak ve arkadaşları (1998) 2686 çalışan ile yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların farklılıklara yönelik algılarının bireysel ve örgütsel olmak üzere 2 boyut altındaki 4 faktör ile ölçüldüğü, on altı maddelik bir ölçüm aracı geliştirmiştir. Bu faktörler örgütsel adalet, örgütsel kapsayıcılık, farklılıklara değer verme ve kişisel rahatlık faktörleridir. Yaptıkları çalışmada ölçeğin örgütsel adalet faktörünün varyansın %9.9'unu; örgütsel kapsayıcılık faktörünün %13.1'ini; farklılıklara değer verme faktörünün %7.4'ünü ve kişisel rahatlık faktörünün ise varyansın 6,6'sını açıkladığı; alt faktörlere ilişkin Cronbach alfa değerleri sırasıyla, .86, .80, .77 ve .71 olduğu görülmüştür. Ölçekten 16 ile 96 aralığında değişen bir puan elde edilmekte ve alınan puan arttıkça hem örgütsel hem de bireysel düzeyde farklılıklara ilişkin daha olumlu bir algıya sahip olduğu anlaşılmaktadır (Mor Barak ve ark., 1998).

**Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE).** Araştırma kapsamında çalışanların bilişsel esneklik düzeylerini ölçmek amacıyla, Dennis ve Vander Wal (2010) tarafından geliştirilen ve Gülüm ve Dağ (2012) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE) kullanılmıştır. Yirmi maddeden oluşan ölçek, yaşamda ortaya çıkan durumlarda alternatifler üretebilme ile ilişkili Alternatifler ve zorlayıcı durumları kontrol edilebilir algılamaya ile ilişkili Kontrol alt ölçeklerini içermektedir. On üç maddelik Alternatifler boyutunun (1., 3., 5., 6., 8., 10., 12., 13., 14., 16., 18., 19. ve 20. maddeler) iç tutarlılık katsayısı .89, 7 maddelik Kontrol boyutunun (2., 4., 7., 9., 11., 15. ve 17. maddeler) ise iç tutarlılık katsayısı .85'tir. Açıklanan toplam

varyans % 49.8, tüm ölçek için Cronbach alfa .90'dır. Bu çalışmada toplanan veriler ile yapılan analizlerde iki faktörlü yapının korunduğu ancak 15. ve 19. maddenin her iki alt boyuta da yüklendiği görülmüştür. Bu iki madde analizlere dâhil edilmemiştir. Bu şekilde tamamlanan analizlerde ölçeğin alternatifler boyutunun iç tutarlılık katsayısı .865 ve kontrol alt boyutunun ise .82 olarak bulunmuştur.

**Eşcinsellere İlikin Tutumlar Ölçeği (EİTÖ).** Hudson ve Rickett (1980) tarafından geliştirilen bu ölçeğin Türkçe yarlama çalışması Sakallı ve Uğurlu (2001) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmalarında yimi dört maddelik Türkçe ölçeğin iç tutarlılık katsayısının .94 olduğu ve yüksek düzeyde güvenilir olduğu bulunmuştur. 6'lı Likert derecelendirmesine sahip ölçekten alınabilecek en düşük puan 24, en yüksek puan ise 144 olabilmektedir. Alınan yüksek puanlar, yüksek homofobi düzeyine işaret etmektedir. Bu çalışma kapsamında 19. maddenin faktör yükü .40'ın altında kalmıştır (.321). İzinler esnasında yazarın da belirttiği gibi analizlerde 19. madde çıkartılarak yirmi üç maddelik form kullanılmıştır. Bu nihai formun iç tutarlılık katsayısının .951 olduğu görülmüştür.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Çeşitlilik Algıları Ölçeği'nin (ÇAÖ) yapı geçerliğini test etmek üzere öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Yapılan Kaiser-Meyer Olkin-Bartlett testinde, KMO katsayısının .789 olduğu; Bartlett testi  $\chi^2$  değerinin 1205,38 ( $p < .01$ ) anlamlı olduğu görülmüştür. Bu değerler, verilerin keşfedici faktör analizi ile modellemek için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2007). Scree plot analizi ile ölçeğin faktör yapısı incelenmiş ve özdeğeri (eigenvalue) 1'in üzerinde 2 faktörün olduğu görülmüştür. Ölçeğin özgün formunda yer alan bazı maddeler (1., 7., 8., 9., 10.,

**Tablo 1:** ÇAÖ'nün Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Sonuçlar

	Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans
Faktör 1	ÇAÖ3	.849	2.704	30.042
	ÇAÖ4	.808		
	ÇAÖ5	.789		
	ÇAÖ6	.671		
	ÇAÖ2	.428		
Faktör 2	ÇAÖ13	.774	1.538	17.088
	ÇAÖ12	.679		
	ÇAÖ11	.581		
	ÇAÖ14	.462		
Toplam varyans				47.131

ÇAÖ: Çeşitlilik Algıları Ölçeği

15. ve 16. maddeler) herhangi bir faktör altında .30 üzerinde bir faktör yükü olmadığından, analizlerden ve Türkçe formdan çıkartılmıştır. Bu haliyle ölçek maddelerinin faktör yükleri .428 ile .849 arasında değişmektedir. Kalan 9 madde ile yapılan nihai analizde ilk faktörün toplam varyansın %30.042'sini, ikinci faktörün toplam varyansın %17.088'ini, 2 faktörün toplam varyansın %47.131'ini açıkladığı görülmüştür (Tablo 1).

#### 4.2. Doğrulatoryı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Keşfedici Faktör Analizi sonucunda toplam varyansın %47,131'ini açıklayan 2 boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Bu yapıya ilişkin uyum değerlerini görmek amacıyla AMOS v24 kullanılarak doğrulatoryı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İki faktörlü bu yapıya ilişkin yapılan ilk analiz sonucunda elde edilen uyum indeksleri şöyledir:  $\chi^2/sd= 3.110$ , RMSEA=.071, SRMR=.044, CFI=.954, GFI=.958 ve AGFI=.928'dir. Yapılan DFA sonucunda modifikasyon önerileri doğrultusunda ÇAÖ5 ile ÇAÖ6 maddelerinin hata terimleri arasında düzeltme içeren modifikasyon yapılmasına karar verilmiştir. Modifikasyon sonucunda elde edilen uyum indeksleri şöyledir:  $\chi^2/sd= 1.329$ , RMSEA=.028, SRMR=.039, CFI=.993, GFI=.983 ve AGFI=.969'dur. İlk model ve ikinci modele ait uyum değerleri Tablo 2'de görülmektedir.

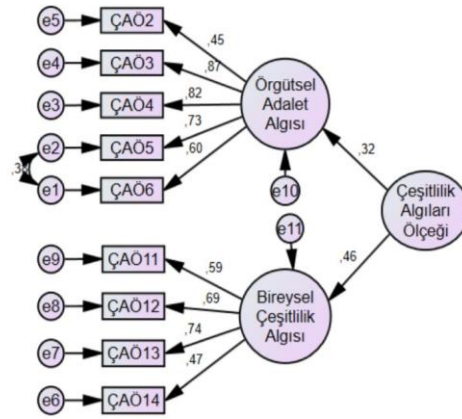
**Tablo 2:** Doğrulatoryı Faktör Analizine İlişkin Uyum Değerleri

Model	$\chi^2$	p	sd	$\chi^2/sd$	RMSEA	IFI	AGFI	GFI	CFI	SRMR
İlk Model	80.856	.000	26	3.110	.071	.954	.928	.958	.954	.044
Son Model	33.226	.126	25	1.329	.028	.993	.969	.983	.993	.039

Ölçek maddelerinin standardize regresyon katsayıları .455 ile .866 arasında değişmektedir. Uyum değerleri, ölçeğin 2 faktörlü yapısının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Doğrulatoryı faktör analizi ile hesaplanan madde-faktör ilişkilerine ait katsayılar Şekil 1'de gösterilmektedir. Sonuç olarak keşfedici ve doğrulatoryı faktör analizi sonuçlarına göre ÇAÖ'nün 9 madde ve 2 alt boyuttan oluşan formunun kullanılabilir olduğu görülmüştür.

#### 4.3. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

ÇAÖ'nün güvenilirliğini incelemek için yapılan analizlerde, ölçeğin alt faktörlerine ait Cronbach alfa değerlerinin sırasıyla, .832 (F1-Örgütsel-Adalet Algısı) ve .715 (F2-Bireysel Çeşitlilik Algısı) olduğu görülmüştür. Maddelere ilişkin betimleyici istatistikler ve maddeler arası korelasyonlara ilişkin değerler Tablo 3'te yer almaktadır. Bu sonuçlara



Şekil 1: ÇAÖ'ye İlişkin Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları göre, ÇAÖ'nün kabul edilen bir iç tutarlılığa sahip olduğu görülmektedir.

ÇAÖ'nün alt boyutları arasındaki ilişki, Pearson Korelasyon analizi ile incelenmiştir. Alt boyutlar ve ölçek toplam puanı arasındaki ilişkiler Tablo 4'te yer almaktadır.

#### 4.4. Ölçüt Bağımlı Geçerliğe İlişkin Bulgular

Yapı geçerliğine ve iç tutarlılığa ilişkin analizler sonrasında Çeşitlilik Algıları Ölçeği için, araştırmacının doktora tezi kapsamında topladığı veriler ile ölçüt bağımlı geçerlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerde Gülüm ve Dağ

(2012) tarafından uyarlama çalışmaları yapılan Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE) ve Sakallı ve Uğurlu (2001) tarafından uyarlama çalışmaları yapılan Eşcinsellere İlişkin Tutumlar Ölçeği (EİTÖ) kullanılmıştır. Sonuçlara göre, ÇAÖ toplam puanı ile BEE Alternatifler boyutu ( $r = .28$   $p < .01$ ) ve BEE Kontrol Boyutu arasında ( $r = .24$   $p < .01$ ) pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

ÇAÖ toplam puanı ile EİTÖ arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = -.25$   $p < .01$ ). Alt boyutlardan Örgütsel Adalet Algısı ile BEE Alternatifler boyutu arasında ( $r = .23$   $p < .01$ ) ve BEE Kontrol Boyutu arasında pozitif ( $r = .20$   $p < .01$ ); EİTÖ arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = -.12$   $p < .01$ ). Son olarak Bireysel Çeşitlilik Algısı ile BEE Alternatifler boyutu arasında ( $r = .23$   $p < .01$ ) ve BEE Kontrol Boyutu arasında pozitif ( $r = .18$   $p < .01$ ); EİTÖ arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = -.32$   $p < .01$ ).

**Tablo 3:** ÇAÖ'ye İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Maddeler	X (SS)	Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach $\alpha$
Madde 3	4.55 (1.49)	.723	.755
Madde 4	4.66 (1.42)	.683	.769
Madde 5	4.57 (1.46)	.695	.764
Madde 6	4.30 (1.49)	.615	.787
Madde 2	3.90 (1.82)	.421	.855
Madde 13	4.57 (1.31)	.577	.597
Madde 12	5.20 (1.12)	.545	.626
Madde 11	4.55 (1.33)	.486	.656
Madde 14	4.50 (1.32)	.399	.709

ÇAÖ: Çeşitlilik Algıları Ölçeği

**Tablo 4:** Çeşitlilik Algıları Ölçeği'nin Alt Ölçekleri Arasındaki İlişkiler

	1	2	3
<b>1. Çeşitlilik Algıları Ölçeği Toplam</b>	-		
<b>2. Örgütsel Adalet Algısı</b>	.87**	-	
<b>3. Bireysel Çeşitlilik Algısı</b>	.62**	.16**	-
<b>Ort.</b>	40.81	21.99	18.82
<b>S.S.</b>	7.46	5.91	3.72

\*\* $p < .01$

**Tablo 5:** ÇAÖ ve Alt Ölçeklerinin, BEE ve EİTÖ Arasındaki İlişkiler

	ÇAÖ Toplam	Örgütsel Adalet Algısı	Bireysel Çeşitlilik Algısı
<b>BEE Alternatifler</b>	.28**	.23**	.23**
<b>BEE Kontrol</b>	.24**	.20**	.18**
<b>EİTÖ</b>	-.25**	-.12*	-.32**
<b>Ort.</b>	40.76	22.19	18.57
<b>S.S.</b>	7.99	5.87	4.00

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

ÇAÖ: Çeşitlilik Algıları Ölçeği, BEE: Bilişsel Esneklik Envanteri, EİTÖ: Eşcinsellere İlişkin Tutumlar Ölçeği

Ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişkilere ait istatistiksel değerler Tablo 5'te sunulmuştur

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Diversity Perceptions Scale (DPS), Mor Barak ve arkadaşları (1998) tarafından, azınlıklara ve kadınlara yönelik örgütsel bağlam temellerine dayanan çalışan tutum ve davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu çalışmada, Türkiye'de ve dünyada son zamanlarda önemi artan çeşitlilik ve kapsayıcılık araştırmalarında, bireylerin ve örgütlerin çeşitliliğe yönelik algılarını değerlendirmek için kullanılabilecek bu ölçeğin Türkçe alanyazına kazandırılması amaçlanmıştır.

Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda, orijinali on altı madde ve 4 boyuttan oluşan ölçeğin Türkçe formunun, 2 boyutlu ve 9 maddeli bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Madde yükleri ve herhangi bir alt boyutta temsil

edilmediği gerekçesiyle orijinal ölçeğin yedi maddesi Türkçe formdan çıkartılmıştır. Orijinal ölçekte bulunan 'Bu işyerinde, kökenim, cinsiyetim, dinim veya yaşım nedeniyle bana farklı davranılmaktadır.' maddesi ölçeğin diğer maddelerinin aksine, bireyin kendisine yönelik bir dışlayıcı tutumu temsil ettiği için düşük madde yüküne sahip olmuş olabilir. Orijinal ölçekteki bu madde örgütsel adalet boyutunun altında yer almaktadır. Bu boyuttaki diğer maddeler yöneticilerin farklılıklara yönelik adil davranışlarını diğer kişiler üzerinden ölçümlerken bu madde kişinin kendine yönelik adaletsiz davranışlara yönelik algısını ölçmektedir. Orijinal ölçekte her ne kadar yüksek bir faktör yükü ile adalet boyutunun altında yer alsada, Türkçe formda madde ilgili boyutta temsil edilmemiştir.

'Çalıştığım kurumda halen varlığını koruyan güçlü bir cemiyetçilik/cemaatçilik/memleketçilik ya da "okuldaşlık" (ODTÜ'lüler, Boğaziçi'liler, Vefa'lılar vb.) kültürü vardır' 'Çalıştığım kurum çeşitlilik (yaş, ırk, cinsiyet, din, etnisite vb.) farkındalığı ve

ilgili eğitimler için yeterince para ve zaman harcamaktadır’ “Yönetim, benzer sosyal altyapılardan gelen çalışanların, kendi içlerinde destek grupları oluşturmalarını teşvik etmektedir.” ve “Bu iş yerinde, tüm azınlıktaki grup ve kadın çalışanlar arasından terfi için hazır olanları belirleyen ve terfiye hazırlayan bir danışmanlık / akıl hocalığı (mentorluk) programı kullanılmaktadır.” ifadeleri, orijinal ölçekte örgütsel kapsayıcılık boyutunda yer almaktadır. Ancak Türkçe formda herhangi bir alt boyutta yer alamamıştır. Bunun nedeni çeşitlilik farkındalığı eğitimi gibi konuların Türkiye’de yaygın olmaması, çalışmaya katılanların bu farkındalık eğitimlerini farklılıklarla yeterince bağdaştıramaması olabilir. ‘Old boys network’ ifadesi Türkçeye çevrilirken okuldaşlık ve cemiyetçilik ifadelerini kullanarak çevrilmiştir. Bu terimin Türkçede yeterince kullanılmıyor ya da anlaşılammış olması ölçeğin bu maddesinin çalışmamasının nedeni olabilir. Benzer biçimde akıl hocalığı/mentorluk ifadelerinin Türkiye’de çok fazla görülen bir yapılanma olmaması da ilgili maddenin bu boyutta temsil edilememesinin nedeni olabilir.

Son olarak ‘Önyargılı görünmekten çekindiğim için, diğer grupların üyeleriyle görüş ayrılığı yaşamaktan kaçınırım’ ve ‘Çalışan çeşitliliği (yaş, ırk, cinsiyet, din, etnisite vb.) ile ilgili konular, burada bazı çalışma takımlarının maksimum verimlilik göstermesini engellemektedir’ ifadeleri orijinal ölçekte kişisel rahatlık boyutu altında yer almaktadır ancak Türkçe formda ilgili boyutu içeren bir faktör dağılımı olmamıştır. Bunun yerine bireysel eksenindeki farklılıklara değer verme boyutundaki tüm maddeler ve kişisel rahatlık boyutundaki ‘Benden farklı sosyal altyapıdan gelen insanlarla birlikteyken kendimi rahat hissedirim’ ifadesi tek faktör altında birleşmiştir. Bu maddelerin ilgili boyutlarda yerini alamamasının nedeni verimlilik gibi konuların bireylerde daha çok örgütsel çağrışımlar yapıyor olması olabilir. Ayrıca diğer grup üyeleri ifadesi, ölçeğin bütününde vurgu yapılan azınlıklardan farklı değerlendirilmiş olabilir. Bir karşıt grup olarak algılan diğer grup, azınlık grup ya da kadın çalışanları değil, işyerindeki farklı birimlerde çalışanları, farklı siyasi görüşe sahip olan grupları çağrıştırmış olabilir.

Orijinal ölçekteki bireysel ve örgütsel olmak üzere 2 eksenenden oluşan yapı korunmuştur. Örgütsel ekseninde yer alan örgütsel adalet boyutu Türkçe formda da yer alırken, örgütsel kapsayıcılık boyutu uyarlanmış formda yer alamamıştır. Bununla birlikte bireysel ekseninde yer alan farklılıklara değer verme ve rahatlık boyutları tek boyut altında toplanmıştır. Uyarlanan ölçeğin her 2 alt boyutunun da iç tutarlılık katsayısı .70’in üzerindedir. Bununla birlikte ölçüt bağımlı geçerlik için kullanılan BEE

ile pozitif ve EİTÖ ile negatif yönlü anlamlı ilişkileri olduğu da görülmüştür.

Bilişsel esneklik belirli bir durumda seçeneklerin ve alternatiflerin olduğuna yönelik farkındalığı içerdiği gibi, duruma uyum sağlama ve esnek olmak konusundaki istekliliği de ifade etmektedir (Martin & Anderson, 1998). Farklılıkları olumlu olarak algılamak, uyum sağlama ve esnek olmayı kolaylaştırıcı bir rol oynuyor olabilir. Ayrıca APA’nın (2022) tanımına göre esneklik, tarafsızlık/adaletli-hakkaniyetli düşünmeyi de kapsamaktadır. Çeşitliliğe yönelik olumlu bir algıya sahip olmanın, bilişsel esneklik ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olması bu doğrultuda oldukça tutarlı görünmektedir.

İnsanları ön yargılara daha elverişli hale getiren özellikleri ele alan Otoriteriyen Kişilik Kuramı (Adorno, Frenkel-Brunswick, Levinson & Sanford 1950), yüksek otoriteriyen özellikleri gösteren kişilerin, katı ve ya hep ya hiç tarzında düşünme eğiliminde olduğunu öne sürmektedir. Bununla birlikte Germosen (2019) yakın tarihli bir çalışmada ön yargı ile bilişsel esneklik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu da bulmuştur. Esnek düşünebilme ve çeşitliliğe yönelik olumlu tutumlar arasındaki ilişki düşünüldüğünde, EİTÖ ile ÇAÖ puanları arasındaki negatif korelasyon, bu ilişkileri doğrular niteliktedir. Bilişsel esnekliği değişen durum ve taleplere göre davranışı uyarlama yeteneği olarak tanımladığımızda (Wilson, Nusbaum, Whitney & Hinson, 2018), eşcinsellere yönelik olumsuz tutumlar ile negatif, çeşitliliğe yönelik olumlu tutumlar ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olması oldukça anlaşılabilir bir durumdur.

Yapılan tüm geçerlik ve güvenilirlik analizleri birlikte değerlendirildiğinde, Çeşitlilik Algıları Ölçeği’nin (ÇAÖ) Örgütsel Adalet Algısı ve Bireysel Çeşitlilik Algıları boyutlarına sahip, 9 maddeli formunun Türkçe alanyazında kullanılmasının uygun olduğu görülmüştür. Bu ölçek ile yapılacak olan çalışmalarda, çalışanların hem çeşitliliğe yönelik bireysel algılarının hem de örgütün farklılıklara yönelik adaletli olup olmadığının ölçülmesi mümkün olduğundan, alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ölçeğin orijinal formunun geliştirildiği ülke ile Türkiye’deki kültürel farklılıklar ölçekteki maddelerin bazılarının uyarlama esnasında çıkartılmasına neden olmuştur. Bu yapısal farklılaşma orijinal ölçek ile uyumu tam olarak sağlayamasa da, çeşitlilik alanından yapılacak çalışmalar için faydalı olacaktır.

## ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Etik Onayı:** Bu araştırma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 09.07.2018 tarih ve 2018/168 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

## KAYNAKÇA

- Adorno, T., Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D., Sanford, N. (1950). *The authoritarian personality*. Harper, New York
- Alay, H.K. & Can, E. (2019). Örgütlerde cinsel yönelim temeline dayalı kimlik: farklılık iklimi algısı, bireysel ve örgütsel çıktılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 315-324.
- APA Dictionary of Psychology (2022). *Cognitive flexibility*, 05.07.2022, Retrieved from, <https://dictionary.apa.org/cognitive-flexibility>
- Avery, D.R., McKay, P.F., Wilson, D.C. & Tonidandel, S. (2007). Unequal attendance: the relationships between race, organizational diversity cues, and absenteeism. *Personnel Psychology*, 60(4), 875-902.
- Büyükköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chin, J.L. (2009). *The psychology of prejudice and discrimination: a revised and condensed edition*. Santa Barbara, CA: Praeger/ABC-CLIO.
- Dennis, J. P. & Vander Wal, J. S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241-253.
- Ergeneli, A. (1995). Örgütsel etkililik kriteri olarak lider davranışının örgütsel iklim ile ilişkisi: görev karmaşıklığı bakımından farklılaşan iki örgüte ilişkin bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 187-199.
- Germosen, Y. (2019). *The nexus between cognitive flexibility and prejudicial attitudes in younger and older adults*. Honors Undergraduate Theses. Central Florida Üniversitesi, Florida.
- Goldbach, J.T., Tanner-Smith, E.E., Bagwell, M. & Dunlap, S. (2014). Minority stress and substance use in sexual minority adolescents: A meta-analysis. *Prevention Science*, 15(3), 350-363.
- Gonzalez, J.A. & Denisi, A.S. (2009). Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(1), 21-40.
- Gülüm, I.V. & Dağ, İ. (2012). Tekrarlayıcı düşünme ölçeği ve bilişsel esneklik envanterinin türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anatolian Journal Of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(3), 216-223.



- Hudson, W.W. & Ricketts, W.A. (1980). A strategy for the measurement of homophobia. *Journal of Homosexuality*, 5, 357-372
- Jones, J. M., Dovidio, J. F. & Vietze, D. L. (2014). *The Psychology of Diversity. Beyond Prejudice and Racism*, West Sussex: Wiley Blackwell.
- Kreitz, P. A. (2008). Best practices for managing organizational diversity. *The Journal of Academic Librarianship*, 34(2), 101-120.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers* D. Cartwright (Ed). New York: Harper
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9.
- McKay, P. F., Avery, D. R. & Morris, M. A. (2008). Mean racial-ethnic differences in employee sales performance: The moderating role of diversity climate. *Personnel Psychology*, 61(2), 349-374.
- Mor Barak, M. E. (2015). Inclusion is the key to diversity management, but what is inclusion? *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(2), 83-88.
- Mor Barak, M.E., Cherin, D.A., & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate. *Journal of Applied Behavioral Science*, 34, 82-104.
- Mor Barak, M.E., & Travis, D. (2009). *Diversity and organizational performance*. İçinde Y. Hasnfeld (Ed.) (s. 341-378) Human services as complex organizations (2. Basım). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sakallı, N. & Uğurlu, O. (2001). Effects of social contact with homosexuals on heterosexual turkish university students attitudes towards homosexuality. *Journal of Homosexuality*, 42 (1), 53-62.
- Seibert, S.E., Silver, S.R. & Randolph, W.A. (2004). Taking empowerment to the next level: A multiple-level model of empowerment, performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 332-349.
- Slater, M.E., Godette, D., Huang, B., Ruan, W. J. & Kerridge, B. T. (2017). Sexual orientation-based discrimination, excessive alcohol use, and substance use disorders among sexual minority adults. *LGBT Health*, 4(5), 337-344.
- Thomas Jr, R. R. (1990). From affirmative action to affirming diversity. *Harvard Business Review*, 68(2), 107-117.
- van der Star, A. & Bränström, R. (2015). Acceptance of sexual minorities, discrimination, social capital and health and well-being: a cross-European study among members of same-sex and opposite-sex couples. *BMC public health*, 15(1), 1-11.
- van Knippenberg, D., Homan, A.C. & van Ginkel, W.P. (2013). Diversity cognition and climates. İçinde Q. M. Roberson (Ed). *The Oxford handbook of diversity and work* (ss. 220-238). New York: Oxford University Press.
- VandenBos, G.R. (2015). *APA dictionary of psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Wilson, C.G., Nusbaum, A.T., Whitney, P. & Hinson, J.M. (2018). Age-differences in cognitive flexibility when overcoming a preexisting bias through feedback. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 40(6), 586-594.
- Wolfson, N., Kraiger, K. & Finkelstein, L. (2011). The relationship between diversity climate perceptions and workplace attitudes. *The Psychologist-Manager Journal*, 14(3), 161.