BMIJ
ISSN: 2148-2586

bmij (2025) 13 (1): 282-299
doi: https://doi.org/10.15295/bmij.v13i1.2505

Araştırma Makalesi / Research Article

Örgütsel gaslighting: Bir ölçek geliştirme çalışması

Organisational gaslighting: A scale development study

Mesut Öztırak[1]

[1] Doç. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul, Türkiye,
mesut.oztirak@medipol.edu.tr

ORCID: 0000-0003-4828-7293

Öz

Bu çalışma, örgütlerde gaslighting olgusunu ölçebilmek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı geliştirmeyi hedeflemiştir. Örgütsel gaslighting, bir kişiye veya gruba psikolojik manipülasyon ve yanıltıcı davranışlarla gerçeği sorgulatma şeklinde tanımlanır ve iş yerinde duygusal istismarı içerir. Bu tür davranışların amacı, kurbanın özgüvenini zayıflatmak ve onu hatalı olduğuna inandırmaktır. Araştırma, üç aşamalı bir ölçek geliştirme sürecini kapsamaktadır. İlk aşamada, derinlemesine görüşmeler yapılmış ve içerik analizi aracılığıyla 24 maddelik bir önerme havuzu oluşturulmuştur. İkinci aşamada, oluşturulan maddeler üzerine uzman görüşleri alınarak anlam, görünüş ve kapsam geçerliği sağlanmış, ardından ölçek yapılandırılmıştır. Son aşamada ise, ölçek üzerinde yapılan değerlendirmeler sonucu 10 maddelik bir taslak ölçek oluşturulmuştur. Bu aşamada, iki farklı örneklem grubu belirlenerek, ilk grup ile pilot çalışma yapılmış ve çevrimiçi ile yüz yüze anketler yoluyla nicel veriler toplanmıştır. Pilot uygulama sağlık sektöründe çalışan 176 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin nihai hali, eğitim sektöründe çalışan 408 kişiye uygulanarak test edilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, örgütsel gaslighting ölçeği, 8 maddelik bir yapıya indirgenmiştir. Ölçeğin faktör yapısının doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmesi sonucunda, ölçeğin iki ana boyutunun—önemsizleştirme ve eziyet—belirgin olduğu ve uyumun kabul edilebilir seviyelerde olduğu saptanmıştır. DFA sonuçları, ölçeğin yapısal bütünlüğünün sağlandığını ortaya koymuştur. Cronbach Alpha değeri 0,800 olarak hesaplanmış ve ölçeğin güvenilirliği doğrulanmıştır. Bu geliştirilmiş ölçeğin, örgütlerde gaslighting'i ölçme konusunda farklı sektörlerde yaygın olarak kullanılması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Gaslighting, Gaslighting, Ölçek Geliştirme, Geçerlilik, Güvenirlik

Jel Kodları: M12, I31, J28

Abstract

The objective of this study was to create a valid and reliable tool to assess the occurrence of gaslighting in organisational settings. Organisational gaslighting is characterised by psychological manipulation and deceitful actions aimed at causing individuals or groups to question their perception of reality, often resulting in emotional abuse within the workplace. These behaviours undermine the victim's confidence and convince them they are incorrect. The study followed a three-phase scale development procedure. Initially, in-depth interviews were conducted, and a pool of 24 items was generated through content analysis. The second phase involved gathering expert feedback on the items, ensuring meaning, face, and scope validity, and refining the scale. The third phase led to the creation of a 10-item draft scale based on evaluations from the previous steps. Two distinct sample groups were identified for this phase: the first group participated in a pilot study with data collected online and in-person surveys. The pilot study involved 176 individuals from the health sector. The final version of the scale was tested on a sample of 408 individuals employed in the education sector. Following statistical analysis, the organisational gaslighting scale was reduced to 8 items. Confirmatory factor analysis (CFA) of the scale's structure confirmed the presence of two key dimensions—trivialisation and abuse—and showed acceptable fit levels. The CFA results affirmed the structural integrity of the scale. The Cronbach's Alpha coefficient was calculated at 0.800, verifying the scale's reliability. This newly developed scale is anticipated to be widely applicable across various sectors for measuring gaslighting in organisational environments.

Keywords: Organizational Gaslighting, Gaslighting, Scale Development, Validity, Reliability

Jel Codes: M12, I31, J28

Başvuru/Submitted: 19/01/2025

1. Revizyon/ 1th Revised: 1/03/2025

2. Revizyon/ 2nd Revised: 3/03/2025

Kabul/Accepted: 9/03/2025

Yayın/Online Published: 25/03/2025

Atıf/Citation: Öztırak, M, Örgütsel gaslighting: Bir ölçek geliştirme çalışması, bmij (2025) 13 (1): 282-299 doi: https://doi.org/10.15295/bmij.v13i1.2505

© 2025 The Author(s).

Bu makale, araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmış ve iThenticate ile intihal taramasından geçirilmiştir. Bu makalenin İngilizce metinleri Grammarly programıyla kontrol edilmektedir.

This article was prepared per research and publication ethics and scanned for plagiarism using iThenticate. The English text of the articles published in BMIJ Journal has been checked and corrected using Grammarly program.

Extended Abstract

Organisational gaslighting: A scale development study

Literature review

Organizational Gaslighting has gained increasing attention in recent years as a form of psychological manipulation within workplaces. The term "gaslighting" refers to a subtle, often covert form of abuse where the manipulator causes the victim to question their perceptions, memory, or reality. This manipulation can undermine employee confidence, performance, and well-being in organisational contexts. Research in this area has focused on identifying key behaviours, impacts on employees, and the organisational culture that allows gaslighting to thrive.

The **existing literature** primarily discusses gaslighting in terms of psychological abuse, emotional distress, and its relationship with workplace outcomes such as burnout, job satisfaction, and mental health.

Research subject

The **subject of the study** is the conceptualisation, development, and validation of a scale for measuring organisational gaslighting behaviours. This involves defining the actions and conditions that constitute gaslighting within an organisational setting.

Research purpose and ımportance

Purpose: The study's primary goal is to develop a comprehensive tool (a scale) for assessing organisational gaslighting behaviours. This tool aims to identify and quantify these behaviours to provide organisations with a means to recognise and address this issue.

Importance: Organisational gaslighting is critical because it can affect employee well-being, job satisfaction, and overall organisational performance. By creating a scale, the study contributes to the broader understanding of toxic work environments and offers organisations a practical means to identify and mitigate such behaviours.

Contribution of the article to the literature

This article offers a **validated scale** to measure organisational gaslighting, a concept that has been under-researched in the context of organisational behaviour. It provides new insights into how gaslighting manifests in the workplace and affects employees' mental health and job outcomes.

Additionally, the scale developed in this study fills a significant gap in the existing literature, enabling future researchers and practitioners to assess and track the prevalence of gaslighting within various organisational settings.

Design and method

The study uses a **quantitative research design** to create and validate the Organizational Gaslighting Scale. This involves surveying employees from various sectors to assess the presence of gaslighting behaviours and their impact.

Research type

This cross-sectional, descriptive study validates a measurement tool (the gaslighting scale). It involves analysing responses from many participants to create a reliable and valid scale.

Research problems

Main Research Question: What are the key behaviours that constitute organisational gaslighting, and how can these be accurately measured using a scale?

Sub-questions:

How does organisational gaslighting impact employee performance, well-being, and job satisfaction?

How do different organisational factors (e.g., leadership style, organisational culture) contribute to the prevalence of gaslighting?

Data collection method

Data were collected using a **self-administered survey** distributed to employees across multiple organisations. The survey contained items related to personal experiences of gaslighting, perceived organisational culture, and emotional well-being.

Quantitative/qualitative analysis

Quantitative analysis is employed in this study. The survey responses were analysed using statistical techniques such as **factor analysis** to identify underlying dimensions of gaslighting behaviours and **reliability testing** (e.g., Cronbach's alpha) to ensure the scale's consistency and accuracy.

Research model

The model used in this study is based on **psychological manipulation theory** and organisational behaviour models. It hypothesises that organisational gaslighting occurs through specific manipulative behaviours by superiors or colleagues that disrupt an employee's self-perception and job performance.

Research hypotheses

H1: A significant negative relationship exists between organisational gaslighting behaviours and employee job satisfaction.

H2: Organisational gaslighting significantly impacts employees' mental health, increasing stress and burnout.

H3: There is a significant difference in the perception of organisational gaslighting between employees at different levels (e.g., managers vs. subordinates).

Findings and discussion

Findings as a result of analysis:

The factor analysis revealed that gaslighting behaviours could be grouped into several categories, including **denial of reality**, **withholding information**, and **discrediting the employee**.

The study found a **strong negative correlation** between experiences of gaslighting and employee well-being, with higher gaslighting scores linked to increased reports of stress, anxiety, and job dissatisfaction.

Hypothesis test results:

H1: "The Organizational Gaslighting Scale is significantly related to previously identified gaslighting behaviours."

H2: "The Organizational Gaslighting Scale demonstrates high internal consistency (Cronbach's alpha > 0.70)."

Discussing the findings with the literature

The findings align with previous studies that have linked **psychological manipulation** and toxic work environments to adverse employee outcomes (e.g., burnout stress). The categorisation of gaslighting behaviours into distinct factors contributes to a deeper understanding of how these behaviours unfold in organisational settings.

This study extends the work of authors like Kukreja and Pandey (2023), who identified key components of workplace gaslighting but did not develop a scale to measure it.

Conclusion, recommendation, and limitations

Conclusion: The study successfully developed and validated an organisational gaslighting scale, which organisations can use to assess and address gaslighting behaviours in the workplace.

Recommendations: Organisations should implement regular assessments of gaslighting behaviours and provide training to leadership on recognising and addressing such behaviours to foster a healthier work environment.

Limitations: Its cross-sectional design limits the study, preventing causality conclusions. Additionally, the scale was only validated in specific industries, so its generalizability across all sectors is uncertain.

Results of the article

The validated **Organizational Gaslighting Scale** is a reliable tool for measuring gaslighting behaviours in the workplace. This tool provides a foundation for future research and practical applications in organisational settings.

Suggestions based on results

Future research should explore **interventions** that reduce organisational gaslighting behaviours, including leadership training and employee support programs.

Longitudinal studies could examine the long-term effects of gaslighting on career progression and employee turnover.

Limitations of the article

The study's sample was drawn primarily from some geographic regions, which may limit the external validity of the findings.

The study does not consider **cultural differences** in the perception and occurrence of gaslighting, which could vary significantly.

Giriş

Örgütsel gaslighting, işyerinde psikolojik manipülasyon ve duygusal istismarın bir biçimi olarak son yıllarda giderek daha fazla dikkat çekmektedir. Bu olgu, bir bireyin ya da bir grup insanın, başka bir çalışanın algısını sarsmak, gerçeklikten şüphe etmeye sevk etmek ve kişinin kendine olan güvenini yıpratmak amacıyla gerçekleştirilen bilinçli bir manipülasyon süreci olarak tanımlanabilir (Kukreja ve Pandey, 2023). Gaslighting, bu anlamda sadece kişisel ilişkilerde değil, aynı zamanda organizasyonel bağlamda da ciddi duygusal ve psikolojik zararlar yaratabilmektedir.

Küresel çapta, örgütsel gaslighting'in etkileri, işyeri kültürünü, çalışanların ruh sağlığını ve genel organizasyonel verimliliği doğrudan etkileyebilmektedir. Bu nedenle, bu olgunun işyerindeki çeşitli boyutlarını anlamak, tanımlamak ve ölçmek önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir. Pandey, Gupta, Behl, Pereira, Budhwar, Varma ve Kukreja (2021) çalışmaları, organizasyonel bağlamda bilgi paylaşımı ve gizleme üzerine yapılan araştırmaların, çalışanlar arasındaki güveni ve işyeri etkileşimini nasıl etkileyebileceğini gösterirken, gaslighting'in işyerindeki mikro saldırılara (microaggressions) etkisi de dikkat çekmektedir (Johnson, Nadal, Sissoko ve King, 2021). Gaslighting'in iş yerindeki yansımaları sadece kişisel ilişkilerde değil, organizasyonel yapı ve kültür üzerinde de ciddi etkiler yaratmaktadır. Bu durum, örgütsel gaslighting'in etkilerini daha geniş bir çerçevede incelemeyi gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda, Kültürel gaslighting üzerine yapılan çalışmalar (Ruíz, 2020), işyeri psikolojisinin etnik ve kültürel faktörlerle nasıl şekillendiğini ve bireylerin duygusal deneyimlerini nasıl manipüle ettiğini anlamamıza olanak tanımaktadır.

Örgütsel gaslighting'in etkileri, kurumsal yönetim ve liderlik tarzlarıyla yakından ilişkilidir. Çalışanların, yöneticiler veya diğer çalışanlar tarafından manipüle edilmesi, duygusal zorlukların yanı sıra organizasyonel hedeflerin gerçekleştirilmesi sürecinde de ciddi engeller teşkil edebilmektedir. Bu bağlamda, gaslighting'in farklı boyutlarının tanımlanması ve ölçülmesi, örgütsel yönetim pratiği ve psikolojik güvenlik anlayışının gelişmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu çalışmanın amacı, Örgütsel Gaslighting Ölçeğini geliştirmek ve geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yaparak, örgütsel gaslighting olgusunun Türk işyerlerinde nasıl algılandığını ölçebilecek bir araç sunmaktır. Bu ölçek hem teorik hem de pratik anlamda örgütsel gaslighting'in daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmayı ve işyerindeki psikolojik manipülasyonların tespit edilmesi ile ilgili farkındalık yaratmayı hedeflemektedir.

Buna ek olarak, gaslighting'in organizasyonel bağlamda, çalışanlar arasındaki etkileşimlerde nasıl bir yıkıcı etki yaratabileceği ve bu etkilerin iş gücü verimliliği, liderlik ilişkileri ve organizasyonel kültür üzerindeki uzun vadeli sonuçları üzerinde de durulacaktır. Bu bağlamda, örgütsel gaslighting'in organizasyonel sağlık, iş tatmini ve çalışan refahı üzerindeki potansiyel etkileri, gelecekteki araştırmalar için önemli bir konu başlığıdır.

Sonuç olarak, örgütsel gaslighting, günümüzde giderek daha fazla önem kazanan bir konu olup, işyerindeki psikolojik dinamiklerin anlaşılması açısından kritik bir yer tutmaktadır. Bu çalışma, bu olguyu daha derinlemesine inceleyebilmek ve Türk işyerlerinde geçerliliğini test edebilmek için önemli bir adımdır.

Literatür taraması

Aşağıda, örgütsel gaslighting kavramının tanımı, önemi ve çalışma yaşamındaki yeri ele alınmaktadır. Bu kavram, iş yerlerinde çalışanların psikolojik manipülasyonlarla gerçeklik algılarının bozulmasına neden olan bir süreç olarak ortaya çıkmakta olup, organizasyonel yapılar içinde nasıl işlediği ve çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri detaylı bir şekilde incelenecektir.

Örgütsel gashlighting

Gaslighting, bir kişiyi zihinsel olarak manipüle ederek, onun güvenini ve algılarını sorgulamasına yol açan bir psikolojik istismar biçimidir. Terim, Patrick Hamilton'ın 1938 yapımı "Gas Light" oyunundan türetilmiştir. Oyunda, Jack, gaz lambasının ışığını kısarak, karısının algısını bozarak onun gerçeklikten şüphe etmesine neden olur. Bu süreç, Bella'nın zamanla Jack'e daha bağımlı hale gelmesine yol açar. 1969'da The Lancet'te yayımlanan bir makale, gaslighting'i kötüye kullanım olarak tanımlayarak terimi psikolojik literatüre kazandırmıştır. Günümüzde, gaslighting, bir kişinin algılarını manipüle ederek özsaygısını zedeleyen ve gerçeklik duygusunu sorgulatan bir manipülasyon yöntemi olarak tanımlanmaktadır (DiGiulio, 2018).

Örgütsel gaslighting, günümüzde iş yerlerinde giderek daha fazla dikkat çeken ve çalışanlar üzerinde önemli psikolojik etkiler yaratan bir fenomen haline gelmiştir. Gaslighting, bireylerin algılarını manipüle ederek onların gerçeklikten şüphe etmelerine yol açan bir manipülasyon biçimi olarak tanımlanır. Kukreja ve Pandey (2023), örgütsel gaslighting'i, işyerinde çalışanların algılarını sürekli

olarak çarpıtmak ve gerçekliklerini sorgulatmak amacıyla yapılan manipülatif bir süreç olarak ele almışlardır. Bu tür manipülasyonlar, özellikle işyerindeki güç dinamiklerini, liderlik ilişkilerini ve organizasyonel yapıları etkileyerek ciddi psikolojik sonuçlar doğurabilir. Çalışanlar gaslighting'e uğradıklarında, özgüven kaybı, stres, tükenmişlik gibi psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalabilirler ve işyerine bağlılıkları da zayıflar (Atta, Waheed Elzohairy, Abd Elaleem, Othman, Hamzaa, El-Sayed ve Zoromba, 2024).

Gaslighting'in etkileri sadece bireysel psikolojik düzeyde kalmaz, aynı zamanda organizasyonel düzeyde de derin izler bırakabilir. Farid, Zhang, Tian ve Lu, (2024) bu bağlamda, gaslighting'in işyerindeki çalışanların motivasyonu ve bağlılığı üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamışlardır. Hemşirelik gibi yüksek stresli mesleklerde gaslighting'e uğrayan bireyler, işlerinden kopma eğilimindedirler, bu da organizasyonel verimliliği ve iş gücü bağlılığını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, gaslighting'in kurumsal yapılar üzerindeki etkileri, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini ve örgütsel güveni ciddi şekilde zedeler. Özellikle liderlik davranışları, gaslighting'in ortaya çıkmasında ve yayılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ogunfowora, Guenther ve Bourdage (2023), bu konuda liderlerin davranışlarının gaslighting süreçlerini nasıl kolaylaştırabileceğini ve işyerindeki psikolojik güvenliği nasıl tehdit edebileceğini tartışmışlardır.

Gaslighting'in sosyal boyutları da göz ardı edilmemelidir. Penttinen (2023), feminist akademik alanlarda karşılaşılan *kolektif gaslighting* olgusunu ele alarak, toplumsal cinsiyet, ırk ve diğer kültürel faktörlerin gaslighting'in yayılmasındaki rolünü incelemiştir. Bu tür kolektif gaslighting, belirli grupların dışlanması ve yok sayılmasına yol açarken, çalışanın kendilik algısını zedeler ve organizasyonel kültüre zarar verir. Benzer şekilde, *obstetrik gaslighting* gibi daha özel gaslighting türleri de işyerindeki eşitsizliklerin ve güç dengesizliklerinin derinleşmesine neden olabilir (Fielding-Singh ve Dmowska, 2022).

Örgütsel gaslighting'in önlenmesi için, organizasyonel yapılar içinde farkındalık yaratmak, uygun müdahale stratejileri geliştirmek ve çalışanlara güvenli iletişim yolları sunmak büyük önem taşımaktadır. Tager-Shafrir, Dvir ve Szepsenwol (2023) tarafından geliştirilen *Gaslighting Victimization Inventory* gibi araçlar, gaslighting'e uğrayan çalışanları tanımlamak ve bu durumu etkili bir şekilde ele almak için önemli bir kaynak sunmaktadır. Bu tür envanterler, organizasyonların gaslighting'i daha iyi anlamalarına ve çalışanlarının psikolojik iyilik halini korumalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, gaslighting'in işyerindeki etkilerini anlamak için yapılan araştırmalar, bu olgunun iş gücü verimliliği, liderlik ilişkileri ve örgütsel kültür üzerindeki uzun vadeli etkilerini daha derinlemesine incelemeyi gerektirmektedir.

Sonuç olarak, örgütsel gaslighting hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde geniş çaplı olumsuz etkiler yaratan bir fenomendir. Bu sorunu anlamak ve önlemek için geliştirilen stratejiler, işyerlerinde sağlıklı çalışma ortamları oluşturulması açısından kritik öneme sahiptir. Gelecek araştırmalar, gaslighting'in farklı sektörlerdeki etkilerini karşılaştırmalı olarak inceleyerek bu fenomenin önlenmesine yönelik daha etkin stratejilerin geliştirilmesine olanak tanıyacaktır.

Örgütsel gaslighting ölçeğini geliştirme süreci ve yöntem

Bu bölümde, çalışmanın odaklandığı temel sorun, ölçek geliştirme süreci ve araştırmanın kapsamı ile örneklem grubuna ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Örgütsel gaslighting ölçek geliştirme sorunsalı

Örgütsel gaslighting, işyerlerinde çalışanların psikolojik manipülasyon ve yanıltıcı davranışlarla gerçekliklerini sorgulamalarına neden olan bir olgudur. Bu tür davranışlar, bireylerin duygusal ve psikolojik iyilik hallerini olumsuz etkileyebilir, özgüvenlerini zayıflatabilir ve organizasyonel bağları bozabilir. Ancak, örgütsel gaslighting'in belirli boyutlarını, bu davranışların nasıl ölçülmesi gerektiğini ve bu tür davranışların organizasyonel performans üzerindeki etkilerini doğru bir şekilde değerlendirebilmek için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracına ihtiyaç duyulmaktadır.

Örgütsel gaslighting, genellikle manipülatif davranışlar, duygusal taciz, bilgi saklama ve çalışanları hatalı olduklarına inandırmaya yönelik sistematik stratejilerle ilişkilidir. Ancak bu olgunun çeşitli boyutlarının ne olduğu, hangi faktörlerin bu davranışları tetiklediği ve bu olgunun organizasyonel performans üzerindeki uzun vadeli etkileri hakkında yeterli bilgi ve ölçüm aracı bulunmamaktadır. Bu nedenle, örgütsel gaslighting'i etkili bir şekilde ölçebilecek bir ölçeğin geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu ölçüm aracı, gaslighting davranışlarının işyerindeki farklı boyutlarını (örneğin, "psikolojik manipülasyon", "göz ardı edilme", "öz güvenin zayıflatılması") kapsamalı, aynı zamanda örgütsel kültür, liderlik tarzı ve çalışanlar arasındaki iletişim gibi faktörleri de göz önünde bulundurmalıdır. Sadece gaslighting davranışlarını tanımlamak değil, aynı zamanda bu tür davranışların örgütsel yapılar

ve performans üzerindeki etkilerini ölçmek de önemlidir. Ayrıca, sektörel ve kültürel farklılıklar da dikkate alınarak, gaslighting' in farklı ortamlarda nasıl tezahür ettiği ve etkilerinin nasıl değiştiği araştırılmalıdır.

Bu sayede, işletmelerin ve organizasyonların, çalışanların psikolojik sağlığını koruyarak daha sağlıklı bir iş ortamı yaratmalarına olanak tanıyacak stratejiler geliştirilebilir ve örgütsel gaslighting'in olumsuz etkilerinin önüne geçilebilir.

Ölçek geliştirme süreci

Örgütsel gaslighting ölçeği geliştirilirken, Schwab'ın (2013) önerdiği üç aşamalı ölçek oluşturma süreci izlenmiştir. Bu aşamalar sırasıyla: 1) Maddelerin belirlenmesi, 2) Ölçeğin tasarlanması, 3) Ölçeğin değerlendirilmesi olarak sıralanabilir.

İlk aşamada, örgütsel gaslighting'in çeşitli boyutlarını ve işyerindeki yansımalarını daha iyi anlayabilmek için derinlemesine bir inceleme yapılmıştır. Bu amaçla, örgütsel davranış, psikoloji, insan kaynakları yönetimi, liderlik ve psikolojik güvenlik konularında uzman akademisyenler ve profesyonellerden oluşan bir grup ile odak grup çalışması gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar arasında çeşitli sektörlerden (örneğin, sağlık, eğitim) yöneticiler ve çalışanlar da yer almıştır. Bu odak grup ile yapılan toplantılarda, örgütsel gaslighting'in ölçülmesinde önemli olan kriterler, bu tür davranışların hangi özellikleri taşıdığı ve bu davranışların çalışanlar üzerindeki etkileri tartışılmıştır.

Yapılan görüşmelerin ardından, örgütsel gaslighting'i daha doğru bir şekilde ölçebilmek için 24 maddelik bir önerme havuzu oluşturulmuştur. Bu maddeler, gaslighting davranışlarının farklı boyutlarını kapsayacak şekilde hazırlanmıştır; örneğin, psikolojik manipülasyon, hatalı hissettirme, yetersizlik hisleri oluşturma, bilgi saklama ve işyerindeki duygusal taciz gibi temalar üzerinde yoğunlaşılmıştır. Örgütlerde gaslighting'in ölçülmesinde dikkate alınması gereken temel faktörler, kullanılacak kriterler ve ölçek maddelerindeki dilin belirlenmesine yönelik bir çaba sarf edilmiştir (Demir ve Akpınar, 2016).

İkinci aşamada, oluşturulan 24 maddelik önerme havuzundan bir ölçek taslağı oluşturulmuştur. Bu taslak, alanında uzman 8 kişilik bir akademik ekip tarafından değerlendirilmiştir. Uzmanlar, önerilen maddelerin kapsam geçerliliğini test ederek, her bir maddenin örgütsel gaslighting'in farklı boyutlarını ölçme gücünü tartışmışlardır. Ayrıca, ölçeğin anlam geçerliliği, dil bütünlüğü ve uygulanabilirliği gibi kriterler de değerlendirilmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda, gereksiz tekrarlayan maddeler birleştirilmiş veya elenmiş, bazı maddeler ise açıklık getirilmesi için revize edilmiştir (Çalışkan, 2022; Bayram ve Öztırak, 2023; Başkale, 2016; Büyüköztürk, 2007: 167-182).

Bu aşamanın sonunda, kapsam geçerliliği için yapılan değerlendirmede, Lawshe yöntemi kullanılarak her bir maddenin geçerlilik oranı belirlenmiştir. Bu yöntemle, kapsam geçerliliği sıfır veya daha düşük olan maddeler çıkarılmış ve önerme havuzu 10 maddelik bir taslak hâline getirilmiştir. Oluşturulan "Örgütsel Gaslighting Ölçeği Taslağı" aşağıda Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Örgütsel Gashligthing Ölçeği Taslak Formu

Madde No	İfadeler
1	Örgütteki eleştiriler veya endişeler inkâr edilerek gerçekler çarpıtılır
2	Çalışanların hatırladığı gerçeklerle örgütün hatırladığı gerçekler arasında sürekli bir çelişki hisseder
3	Çalışanlar, kendilerine olan güvenlerini kaybetmiş veya sorgulamaya başlamış gibi hisseder.
4	Çalışanlar, birinin kendilerine söylediği şeyi hatırladıklarında, o kişinin daha sonra inkâr etmesi veya başka bir şey söylemesi nedeniyle kafa karışıklığına düşer
5	Çalışanlar, bir kişi veya grup tarafından sürekli olarak yanlış anlaşıldıklarını veya kötü niyetle suçlandıklarını düşünürler
6	Çalışanlar, bir kişi veya grup tarafından sürekli olarak yanıltıldıklarını veya gerçeklerin kendilerinden saklandığını hissederler
7	Çalışanlar, duygusal olarak kötü hissettiklerinde, bu hissin başkalarının kendilerini manipüle etmeye çalıştıklarını düşünürler
8	Yöneticim konuyu saptırıp suçu bana yükledi
9	Yöneticim bana hayal gördüğümü söyledi
10	Yöneticim daha önce bana verdiği sözü yalanladı

Üçüncü aşamada, ölçeğin değerlendirilmesi için iki ayrı uygulama gerçekleştirilmiştir. İlk uygulama, oluşturulan "Örgütsel Gaslighting Ölçeği"nin pilot testidir. Sağlık sektöründe çalışan 176 kişiden oluşan örneklemle, çevrimiçi ve yüz yüze anketler aracılığıyla nicel veriler toplanmıştır. Pilot uygulama sonuçları incelendikten sonra, ölçek maddelerinde herhangi bir değişiklik yapılmamış ve taslak haliyle devam edilmiştir. İkinci aşamada, belirlenen maddelerle kesinleşmiş ölçek, iki sektörde uygulanmıştır: Sağlık sektöründe 176 ve eğitim sektöründe 408 katılımcıya ulaşılmıştır. Verilerin analizi için IBM SPSS ve AMOS yazılımları kullanılarak, doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evren ve örneklemi

Çalışmanın etik onayı, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 31.12.2024 tarih ve 2024/09 numara ile alınmıştır. Araştırmada rastgele örneklem yöntemi kullanılarak, 31.12.2024 ile 15.01.2024 tarihleri arasında çevrimiçi ve yüz yüze anketler uygulanmıştır. Katılımcılara uygulanan anketlerden sağlık sektöründe 10, eğitim sektöründe ise 8 formun eksik ya da hatalı olduğu belirlenmiş ve bu anketler değerlendirme dışında bırakılmıştır. Bu süreçte, sağlık sektöründe 176 ve eğitim sektöründe 408 geçerli anket formu incelenmiştir. Bryman ve Cramer (2012) tarafından yapılan çalışmalara göre, ölçek geliştirme çalışmalarında, kullanılan soru sayısının 5 veya 10 katı kadar katılımcı sayısının olması yeterlidir (Karagöz, 2021; Karaşin ve Öztırak, 2023). Bu çalışmada 10 soru kullanıldığından, gerekli minimum katılımcı sayısı 100'dür (12x10=100). Eğitim sektöründe 408 katılımcıya ulaşılması, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmanın hedef kitlesi, eğitim sektöründe çalışan bireylerden oluşmaktadır. Eğitim sektörü çalışanlarının demografik özellikleri ise Tablo 2'de yer almaktadır.

Anket formunda iki ana bölüm yer almıştır: Demografik bilgileri içeren ilk bölüm ve "Örgütsel Gaslighting Ölçeği"nin maddelerinin bulunduğu ikinci bölüm. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik testleri doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizleri ile yapılmıştır.

Yöntem

Araştırmanın kavramsal modeli

Örgütsel Gaslighting kavramsal modeli oluşturulmuştur. Bu modelde 10 gözlemlenebilir değişkenden oluşan faktörü olmayan bir model ortaya konmuştur. Örgütsel Gaslighting ölçeğinin 10 ifadesi bulunmaktadır ancak açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden sonra 2 ifadenin modele iyi uyum sağlayamaması sebebiyle modelden çıkarılarak açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi tekrardan yapılmıştır. En son yapılan bu analizler sonucunda 8 ifadenin modelde daha iyi sonuçlar verdiği görülmüştür.

Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler

Araştırmada, eğitim sektörü çalışanlarından elde edilen veriler IBM SPSS ve AMOS yazılımları kullanılarak incelenmiştir. İlk aşamada açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş, ardından yapısal eşitlik modellemesi kapsamında doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları

Bu araştırmada, örgütlerde çalışanların gaslighting deneyimlerini ölçmeye yönelik bir psikometrik ölçüm aracı geliştirilmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın sınırlılıkları arasında, sağlık ve eğitim sektörü dışındaki sektörlerde çalışanların kapsam dışı bırakılması yer almaktadır. Bir diğer sınırlılık ise, ölçek geliştirme sürecinde yalnızca açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması ve başka yöntemlerin tercih edilmemesidir.

Bulgular

Pilot çalışma bulguları

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, statü ve işyerindeki kıdemlerinin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı (Pilot Uygulama)

Demografik değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	127	72,2
	Erkek	49	27,8
Medeni durum	Evli	14	8,0
	Bekar	162	92,0
Yaş grupları	18-23 yaş	140	79,5
	24 yaş ve üstü	36	20,5
Öğrenim durumu	Lisans	168	95,5
	Lisansüstü	8	4,5
Statü	Memur	148	84,1
	Yönetici	28	15,9
Kurumdaki çalışma süresi	1-10 yıl	164	93,2
	11 yıl ve üstü	12	6,8

Pilot çalışmaya katılan 176 iş görenin %72,2'si kadın, %27,8'i erkektir. Katılımcıların %8'i evli, %92'si bekârdır. Katılımcıların %79,5'i 18-23 yaş, %20,5'i 24 yaş ve üstü yaş grubundadır. Katılımcıların %95,5'i lisans, %4,5'i lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %84,1'i memur, %15,9'u yönetici statüsündedir. Katılımcıların %93,2'sinin kurumdaki çalışma süresi 1-10 yıl, %6,8'inin 10 yıl üstüdür.

Gaslighting Ölçeği puan ortalaması ve ölçekte yer alan 6 maddeye ait betimsel istatistikler Tablo 3'de yer yer almaktadır.

Tablo 3'te Gaslighting Ölçeği için pilot uygulama verileriyle gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi ilk sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3: Gaslighting Ölçeği Madde Betimsel İstatistikleri (Pilot Uygulama)

	Madde	$\bar{x}$	SD	Ç.	B.
1.	Örgütteki eleştiriler veya endişeler inkâr edilerek gerçekler çarpıtılır	3,64	1,01	-0,75	-0,17
2.	Çalışanların hatırladığı gerçeklerle örgütün hatırladığı gerçekler arasında sürekli bir çelişki hisseder	3,39	1,13	-0,30	-0,83
3.	Çalışanlar, kendilerine olan güvenlerini kaybetmiş veya sorgulamaya başlamış gibi hisseder.	3,33	1,08	0,00	-0,85
4.	Çalışanlar, birinin kendilerine söylediği şeyi hatırladıklarında, o kişinin daha sonra inkâr etmesi veya başka bir şey söylemesi nedeniyle kafa karışıklığına düşer	3,59	1,15	-0,90	-0,15
5.	Çalışanlar, bir kişi veya grup tarafından sürekli olarak yanlış anlaşıldıklarını veya kötü niyetle suçlandıklarını düşünürler	3,26	0,91	-0,22	-0,38
6.	Çalışanlar, bir kişi veya grup tarafından sürekli olarak yanıltıldıklarını veya gerçeklerin kendilerinden saklandığını hissederler	3,56	0,95	-0,18	-0,88
7.	Çalışanlar, duygusal olarak kötü hissettiklerinde, bu hissin başkalarının kendilerini manipüle etmeye çalıştıklarını düşünürler	3,07	1,27	0,52	-0,77
8.	Yöneticim konuyu saptırıp suçu bana yükledi	2,70	1,42	0,70	-0,69
9.	Yöneticim bana hayal gördüğümü söyledi	2,43	1,48	0,98	-0,41
10.	Yöneticim daha önce bana verdiği sözü yalanladı	3,25	1,36	0,58	-0,88
	TOPLAM	3,12	0,88	0,12	-0,64

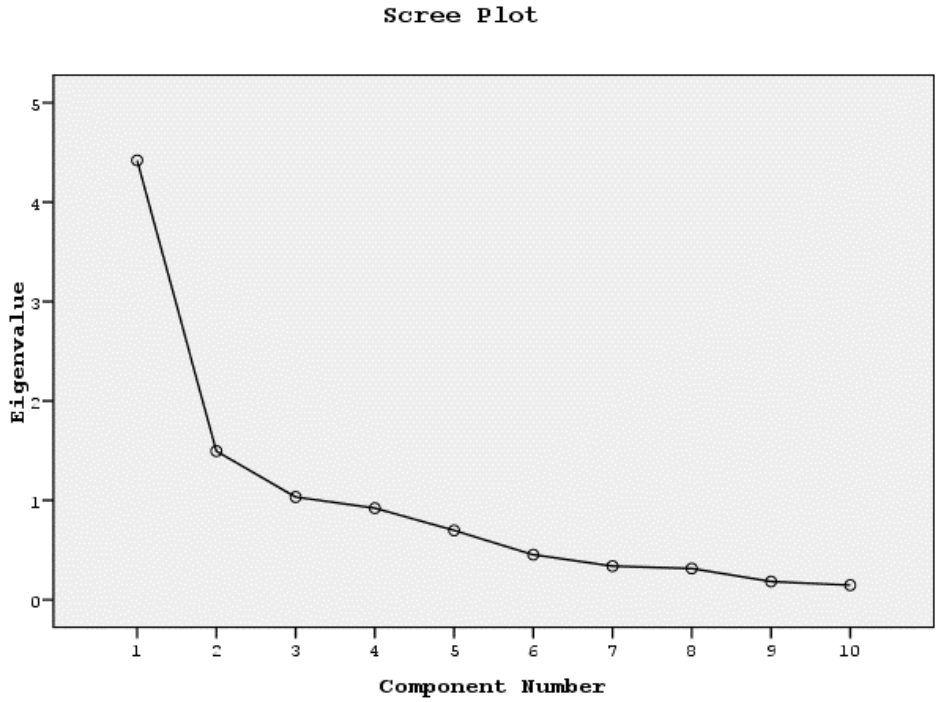
Ç.: Çarpıklık; B.: Basıklık

Pilot uygulamada Gaslighting Ölçeği puan ortalaması 3,12±0,88 olarak tespit edilmiş olup en düşük (1) ve en yüksek (5) puan aralığına göre örgütün manipülatif bir şekilde yanıltma ve aldatma

davranışlarına ilişkin iş gören algısı düşük düzeydedir. "1-Örgütteki eleştirilerin veya endişelerin inkâr edilerek gerçeklerin çarpıtılması durumu vardır" (3,64±1,01) görüşüne katılım yüksek düzeyde, "9-Yöneticiniz size hayal gördüğünüzü söyledi" (2,43±1,48) görüşüne katılım çok düşük düzeydedir.

Gaslighting ölçeği geçerlik ve güvenirlik bulguları

Pilot uygulamada ulaşılan 176 katılımcıyla elde edilen verilerin açıklayıcı faktör analizi açısından uygunluğu için incelenen KMO (0,731) değerinin yeterli düzeyde ve Bartlett Küresellik test istatistiğinin (Barlett's X^2=884,592; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve araştırma örnekleminin yeterli olduğu anlaşılmaktadır. İki boyuttan oluşan Gaslighting Ölçeğinin yamaç birikinti grafiği incelendiğinde üçüncü noktadan itibaren eğimin yataya döndüğü, ölçeğin orijinal yapısına uygun olarak iki boyutlu olduğu tespit edilmiştir (Şekil 1). Özdeğerler incelendiğinde 1'in üzerinde 2 boyut olduğu, diğer bir ifadeyle ölçeğin orijinal yapısındaki gibi iki boyutlu olduğu görülmektedir (Tablo 3).



Şekil 1: Gaslighting Ölçeği Yamaç Birikinti Grafiği (Pilot Uygulama)

Tablo 4: Gaslighting Ölçeği AFA Bulguları (Pilot Uygulama)

	1. Aşama		2. Aşama		3. Aşama	
	F1	F2	F1	F2	F1	F2
Madde	λ	λ	λ	λ	λ	λ
M1	**0,707**	0,251	**0,709**	0,251	**0,769**	0,244
M2	**0,682**	0,139	**0,691**	0,135	**0,851**	0,047
M3	**0,542**	0,328	**0,555**	0,323	**0,669**	0,299
M4	**0,661**	0,078	**0,660**	0,082	**-**	-
M5	**0,632**	0,222	**0,631**	0,222	**0,678**	0,171
M6	**0,806**	0,222	**0,791**	0,229	**0,806**	0,200
M7	**0,335**	0,243	-	-	-	-
M8	0,131	**0,903**	0,124	**0,919**	0,158	**0,903**
M9	0,227	**0,858**	0,229	**0,842**	0,267	**0,860**
M10	0,246	**0,519**	0,260	**0,523**	0,167	**0,734**
Özdeğer	4,420	1,495	4,261	1,492	3,904	1,409
Varyans (%)	35,244	23,906	37,371	26,550	37,451	28,953
Toplam Varyans (%)	**59,150**		**63,921**		**66,404**	

Açıklayıcı faktör analizine göre birinci boyutta açıklanan varyans %35,24; ikinci boyutta %23,91 ve toplam varyans %59,15 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte 1 maddenin faktör yükünün 0,40'tan düşük olduğu tespit edildiğinden madde (m7) çıkarılarak ikinci aşamada birinci boyutta açıklanan varyansın %37,37'ye, ikinci boyutta açıklanan varyansın %26,55'e ve toplam varyansın %63,92'ye ulaştığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle ölçekten çıkarılan maddenin varyansa katkısı olmadığı gibi çıkarıldığında varyansta artış olduğu görülmektedir. Ölçekteki maddeler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde aynı boyuttaki m4-m5 maddeleri arasında yüksek korelasyon olduğu ve m4 maddesinin diğer boyuttaki m10 maddesi ile yüksek korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle m4 maddesi çıkarılarak AFA tekrarlanmış ve birinci boyutta varyansın %37,45'e; ikinci boyutta %28,95'e ve toplam varyansın %66,40'a yükseldiği tespit edilmiştir. Tablo 5'te doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indekslerine yer verilmiştir.

Tablo 5: Gaslighting Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizinde Elde Edilen Model Uyum İndeksleri (Pilot Uygulama)

	Referans Değer[1]		**Bu çalışmada gözlenen değer**		
Model Uyum İndeksi	**İyi Uyum[1]**	**Mükemmel Uyum[1]**	**10 Madde 2 Boyut**	**9 Madde 2 Boyut**	**8 Madde 2 Boyut**
X^2/sd (p)	< 5	<3 (p>0,05)	6,380 (p<0,01)	5,362 (p<0,01)	2,586 (p<0,01)
SRMR	≤0,08	≤0,05	0,083	0,069	0,057
GFI	≥0,90	≥0,95	0,837	0,873	0,935
NNFI	≥0,90	≥0,95	0,720	0,806	0,928
CFI	≥0,90	≥0,95	0,788	0,865	0,951
RMSEA	≤0,10	≤0,08	0,175	0,158	0,175
Faktör Yükü	>0,40	>0,40	0,38 / 0,91	0,57 / 0,90	0,57 / 0,91
Boyutlar arası korelasyon	<0,90	<0,90	0,50	0,50	0,51
Kovaryans bağlantı sayısı	-	-	-	m4-m5	-

[1]: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; *: Kovaryans Bağlantılarıyla

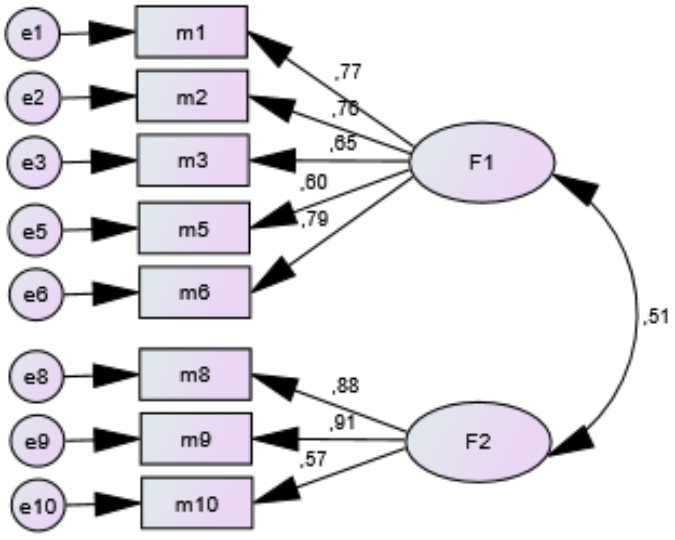
Doğrulayıcı faktör analizi sürecinde, ilk aşamada 10 maddelik ve 2 boyutlu bir yapı üzerinde yapılan analizde, model uyum indekslerinin istenilen düzeyde olmadığı ve bir maddenin faktör yükünün 0,40'tan düşük olduğu belirlenmiştir. Bu madde çıkarıldıktan sonra yapılan ikinci aşamada, model uyumunun yine uygun seviyelere ulaşmadığı gözlemlenmiştir. Modifikasyon önerileri doğrultusunda, farklı boyutlardaki maddeler arasında kovaryans bağlantıları önerilmiş ve aynı boyuttaki iki madde arasında da (m4-m5) kovaryans bağlantısı kurulması önerilmiştir. Ancak bu düzenleme ile yapılan doğrulayıcı faktör analizinde model uyumu yine istenilen düzeylere ulaşmamıştır. Sonuç olarak, birden fazla madde ile yüksek korelasyon gösteren bu madde çıkarıldığında, kalan 8 madde ve 2 boyutlu yapı ile yapılan üçüncü aşama DFA sonucunda model uyum indekslerinin çok iyi düzeylere ulaştığı tespit edilmiştir. Tablo 3'teki açımlayıcı faktör analizi bulguları dikkate alındığında, ölçeğin 8 maddeden oluşan yapısının daha uygun olduğu belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen faktör yükleri, t değerleri ve güvenirlik analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Gaslighting Ölçeği DFA ve Güvenirlik Analizi Bulguları (Pilot Uygulama)

Madde ve Boyut	Yeni No	B	SH	Std. β	t	r	Cronbach Alpha (α=0,833)
Önemsizleştirme							
M1	1	1,000		0,77		0,685	0,838
M2	2	1,092	0,112	0,76	9,77**	0,643	
M3	3	0,898	0,108	0,65	8,29**	0,612	
M5	4	0,701	0,091	0,60	7,69**	0,538	
M6	5	0,967	0,095	0,79	10,19**	0,692	
Eziyet							
M8	6	1,000		0,88		0,496	0,763
M9	7	1,079	0,088	0,91	12,25**	0,572	
M10	8	1,125	0,142	0,57	7,92**	0,408	

**p<0,01 R: Madde Toplam Korelasyonu

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre madde faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek ve faktör yüklerine ait t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,83; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,84 ve 0,76; tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'dan yüksek (0,41 ile 0,69 aralığında) tespit edilmiştir. Geçerlik ve güvenirlik analizi bulgularına göre Gaslighting Ölçeğinin 8 madde ve 2 boyutlu yapısı ile geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 2: Gaslighting Ölçeği DFA Diyagramı (Pilot Uygulama)

Tablo 7'de pilot uygulamada ölçeğin toplam puanına ait betimsel istatistikler yer almaktadır.

Tablo 7: Gaslighting Ölçeği Betimsel İstatistikleri (Pilot Uygulama)

Boyutlar	N	Min./Maks.	$\bar{X}$±SD	%95CI (Alt / Üst)	Ç.	B.
Önemsizleştirme	176	1 / 5	3,44±0,79	3,32/ 3,55	-0,225	-0,212
Eziyet	176	1 / 5	2,79±1,23	2,61 / 2,98	-0,251	-0,930
TOPLAM	176	1 / 5	3,19±0,82	3,07 / 3,32	0,046	-0,431

Ç.: Çarpıklık; B.: Basıklık

Tablo 7'ye göre Gaslighting Ölçeği puan ortalaması 3,19±0,82 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte en düşük 1, en yüksek 5 puan alınabildiği dikkate alındığında örgütün manipülatif bir şekilde yanıltma ve aldatma davranışlarına ilişkin iş gören algısı düşük düzeydedir.

Ana uygulama bulguları

Tablo 8'de ana uygulamaya katılan iş görenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 8: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	305	74,8
	Erkek	103	25,2
Medeni durum	Evli	28	6,9
	Bekâr	380	93,1
Yaş grupları	18-23 yaş	336	82,4
	24 yaş ve üstü	72	17,6
Öğrenim durumu	Lisans	393	96,3
	Lisansüstü	15	3,7
Statü	Öğretmen	357	87,5
	Yönetici	51	12,5
Kurumdaki çalışma süresi	1-10 yıl	392	96,1
	11 yıl ve üstü	16	3,9

İkinci uygulamaya katılan 408 iş görenin %74,8'i kadın, %25,2'si erkektir. Katılımcıların %6,9'u evli, %93,1'i bekardır. Katılımcıların %82,4'ü 18-23 yaş, %17,6'sı 24 yaş ve üstü yaş grubundadır. Katılımcıların %96,3'ü lisans, %3,7'si lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %87,5'i öğretmen, %12,5'i yönetici statüsündedir. Katılımcıların %96,1'i kurumdaki çalışma süresi 1-10 yıl, %3,9'unun kurumdaki çalışma süresi 10 yıl üstüdür.

Gaslighting Ölçeğinde yer alan 6 maddeye ait betimsel istatistikler Tablo 9'da yer yer almaktadır.

Tablo 9: Gaslighting Ölçeği Madde Betimsel İstatistikleri

Madde	$\bar{X}$	SD	S.	K.
Önemsizleştirme	**3,45**	**0,73**	**-0,34**	**-0,03**
1-Örgütteki eleştiriler veya endişeler inkâr edilerek gerçekler çarpıtılır	3,72	0,90	-0,67	-0,30
2-Çalışanların hatırladığı gerçeklerle örgütün hatırladığı gerçekler arasında sürekli bir çelişki hisseder	3,35	1,06	-0,23	-0,83
3- Çalışanlar, kendilerine olan güvenlerini kaybetmiş veya sorgulamaya başlamış gibi hisseder.	3,35	1,00	-0,01	-0,68
4- Çalışanlar, bir kişi veya grup tarafından sürekli olarak yanlış anlaşıldıklarını veya kötü niyetle suçlandıklarını düşünürler	3,25	0,92	-0,45	-0,28
5- Çalışanlar, bir kişi veya grup tarafından sürekli olarak yanıltıldıklarını veya gerçeklerin kendilerinden saklandığını hissederler	3,58	0,92	-0,26	-0,75
Eziyet	**2,94**	**1,18**	**0,07**	**-0,92**
6-Yöneticiniz konuyu saptırıp suçu size yükledi.	2,81	1,42	0,47	-0,97
7-Yöneticiniz size hayal gördüğünüzü söyledi.	2,52	1,42	0,82	-0,55
8-Yöneticiniz daha önce size verdiği sözü yalanladı.	3,48	1,30	-0,57	-0,66
TOPLAM	**3,26**	**0,76**	**-0,01**	**-0,47**

S: Çarpıklık (Skewness) K.: Basıklık (Kurtosis)

İkinci uygulamada Gaslighting Ölçeği puan ortalaması 3,26±0,76 olarak tespit edilmiş olup en düşük (1) ve en yüksek (5) puan aralığına göre örgütün manipülatif bir şekilde yanıltma ve aldatma davranışlarına ilişkin iş gören algısı düşük düzeydedir. "1-Örgütteki eleştirilerin veya endişelerin inkâr edilerek gerçeklerin çarpıtılması durumu vardır" (3,72±0,90) görüşüne katılım yüksek düzeyde, "9-Yöneticiniz size hayal gördüğünüzü söyledi" (2,52±1,42) görüşüne katılım çok düşük düzeydedir.

Tablo 10'da 495 iş görenin katılımıyla gerçekleştirilen ikinci uygulama verileriyle gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerine yer verilmiştir.

Tablo 10: Gaslighting Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyum İndeksleri

	Referans Değer[1]		Bu çalışmada gözlenen değer
Model Uyum İndeksi	**İyi Uyum[1]**	**Mükemmel Uyum[1]**	**8 Madde 2 Boyut**
X^2/sd (p)	< 5	<3 (p>0,05)	4,594 (p=0,030)
SRMR	≤0,08	≤0,05	0,045
GFI	≥0,90	≥0,95	0,952
NNFI	≥0,90	≥0,95	0,924
CFI	≥0,90	≥0,95	0,949
RMSEA	≤0,10	≤0,08	0,094
Faktör Yükü	>0,40	>0,40	0,54 / 0,91
Boyutlar arası korelasyon	<0,90	<0,90	0,51
Kovaryans bağlantısı	-	-	-

[1]: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010

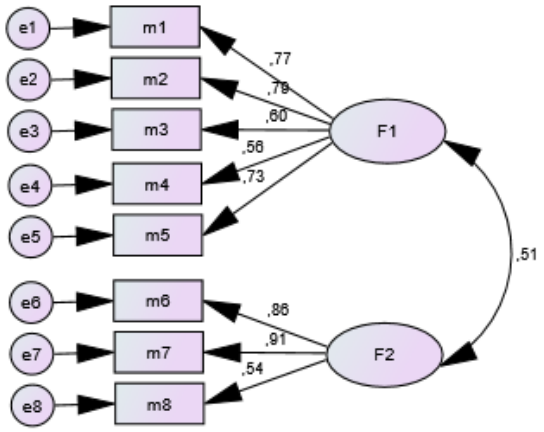
İkinci uygulama verileriyle yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, model uyum indekslerinin iyi seviyelerde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen faktör yükleri, t değerleri ve güvenirlik analizi kapsamında bulunan madde toplam korelasyonu ile Cronbach Alpha katsayıları, Tablo 11'de sunulmaktadır.

Tablo 11: Gaslighting Ölçeği DFA ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Madde ve Boyut	**Yeni No**	**B**	**SH**	**Std. β**	**t**	**r**	**Cronbach Alpha (α=0,800)**
Önemsizleştirme							
M1		1,000		0,77		0,651	0,818
M2		1,213	0,081	0,79	14,88**	0,609	
M3		0,872	0,076	0,60	11,45**	0,560	
M5		0,736	0,070	0,56	10,54**	0,466	
M6		0,973	0,70	0,73	13,97**	0,615	
Eziyet							
M8		1,000		0,86		0,537	0,814
M9		1,053	0,059	0,91	17,72**	0,598	
M10		1,684	0,150	0,54	11,25**	0,349	

**p<0,01 r: Madde toplam korelasyonu

İkinci uygulamada elde edilen verilerle gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre madde faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek ve faktör yüklerine ait t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,80 düzeyinde ve tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'dan yüksek (0,35 ile 0,65 aralığında) tespit edilmiştir. Geçerlik ve güvenirlik analizi bulgularına göre Gaslighting Ölçeğinin 8 madde ve 2 boyutlu yapısı ile geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 3: Gaslighting Ölçeği DFA Diyagramı

İkinci uygulamada gerekli olmamakla birlikte açıklayıcı faktör analizi de incelenmiş olup Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12: Gaslighting Ölçeği AFA Bulguları

	F1	**F2**
Madde	**λ**	**λ**
M1	**0,749**	0,264
M2	**0,837**	0,098
M3	**0,643**	0,257
M4	**0,689**	0,073
M5	**0,782**	0,165
M6	0,200	**0,874**
M7	0,287	**0,846**
M8	0,076	**0,767**
Özdeğer	3,711	1,421
Varyans (%)	36,095	28,058
Toplam Varyans (%)	**64,152**	

Açıklayıcı faktör analizine göre ölçekte yer alan maddelerin ait oldukları boyutlardaki faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek, maddenin farklı boyutlardaki yükleri arasındaki fark 0,10'dan yüksek ve toplam varyansın %64,15 yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Pilot uygulama ve ikinci uygulama bulguları, Gaslighting Ölçeği Türkçe formunun 8 madde ve 2 boyutlu orijinal yapısıyla geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 13'de ölçeğin ikinci uygulamadaki toplam ve alt boyut puanlarına ait betimsel istatistikler yer almaktadır.

Tablo 13: Ölçeğin İkinci Uygulamadaki Toplam ve Alt Boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

				%95CI		
Boyutlar	**N**	**Min./Maks.**	**$\bar{X}$±SD**	**(Alt / Üst)**	**Ç.**	**B.**
Önemsizleştirme	176	1 / 5	3,45±0,73	3,38/ 3,52	-0,34	-0,03
Eziyet	176	1 / 5	2,94±1,18	2,82 / 3,05	0,07	-0,92
TOPLAM	408	1 / 5	3,26±0,76	3,18 / 3,33	-0,01	-0,47

Ç.: Çarpıklık; B.: Basıklık

Tablo 13'ye göre Gaslighting Ölçeği puan ortalaması 3,26±0,76 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte en düşük 1, en yüksek 5 puan alınabildiği dikkate alındığında örgütün manipülatif bir şekilde yanıltma ve aldatma davranışlarına ilişkin iş gören algısı düşük düzeydedir.

Sonuç ve tartışma

Bu çalışmada, Gaslighting Ölçeğinin Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış ve örgütlerdeki manipülatif yanıltma ve aldatma davranışlarına yönelik iş gören algılarının ölçülmesi hedeflenmiştir. Pilot uygulama ve ana uygulama verileri, Gaslighting Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir.

Pilot uygulamada elde edilen açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçları, Gaslighting Ölçeğinin iki boyuttan oluştuğunu ve toplam varyansın %59,15 olduğu tespit edilmiştir. Madde faktör yüklerinin 0,40'tan büyük olduğu ve Cronbach Alpha katsayısının 0,83 olduğu bulgular, ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ana uygulamada yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları da benzer şekilde model uyum indekslerinin iyi ve çok iyi düzeylerde olduğunu, faktör yüklerinin anlamlı olduğunu ve Cronbach Alpha katsayısının 0,80 olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, madde-toplam korelasyonlarının 0,30'dan büyük olması, ölçekteki her bir maddenin ölçeğin toplam puanıyla anlamlı bir ilişki taşıdığını göstermektedir. Bu bulgular, Gaslighting Ölçeğinin Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir bir araç olarak kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

Gaslighting Ölçeği, "Önemsizleştirme" ve "Eziyet" olmak üzere iki ana boyutta yapılandırılmıştır. Pilot uygulama ve ikinci uygulama sonuçlarına göre, Önemsizleştirme boyutunun puan ortalaması (3,44±0,79) diğer boyut olan Eziyet'ten (2,94±1,18) daha yüksek olmuştur. Bu, iş görenlerin örgüt içindeki eleştirilerin, endişelerin ve gerçeklerin çarpıtılması gibi manipülatif davranışlara daha fazla tanık olduklarını ve bu tür durumların daha belirgin olduğunu düşündürmektedir.

Önemsizleştirme boyutunda, özellikle "Örgütteki eleştirilerin veya endişelerin inkâr edilerek gerçeklerin çarpıtılması" (3,72±0,90) durumu yüksek bir katılım oranıyla belirtilmiştir. Bu bulgu, örgütlerdeki manipülasyon ve manipülatif iletişim biçimlerinin yaygın olduğuna işaret etmektedir. Buna karşılık, Eziyet boyutunda, "Yöneticiniz size hayal gördüğünüzü söyledi" (2,52±1,42) ifadesine verilen yanıtlar daha düşük kalmıştır, bu da iş görenlerin yöneticilerinin doğrudan onların algılarını sorguladıkları durumların daha az yaygın olduğunu göstermektedir.

Açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) bulguları doğrultusunda, pilot uygulamada yer alan bazı maddelerin ölçekten çıkarılması gerekmiştir. Özellikle m7 ve m4 maddelerinin düşük faktör yükleri ve madde-toplam korelasyonları nedeniyle ölçekten çıkarılmasının, ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği üzerinde olumlu bir etkisi olmuştur. Sonuç olarak, ölçek 8 madde ve 2 boyutlu yapısıyla ortaya çıkmıştır.

Ana uygulamaya katılan 408 iş görenin demografik özelliklerine göre çoğunluğunun genç yaş grubundan ve lisans mezunu çalışanlardan oluştuğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların büyük bölümü memur statüsünde olup, kurumdaki çalışma sürelerinin çoğunluğu 1-10 yıl arasında yer almaktadır. Bu demografik profil, örgütsel davranışlar ve yönetim pratikleri konusunda genç çalışanların ve daha az deneyime sahip iş görenlerin daha fazla etkilenebileceğini düşündürmektedir. Bu durum, gelecekteki araştırmalarda farklı yaş grupları ve deneyim seviyelerine sahip çalışanlarla yapılan çalışmalarla daha ayrıntılı bir şekilde incelenebilir.

Genel olarak, Gaslighting Ölçeği Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna varılmıştır. Hem pilot hem de ikinci uygulama bulguları, ölçeğin örgütlerdeki manipülasyon, yanıltma ve aldatma davranışlarına yönelik iş gören algılarını etkili bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir. Ölçekteki yüksek puanlar, örgütsel yaşamda iş görenlerin sıkça karşılaştıkları manipülatif davranışlara dair yüksek algılarının olduğunu ortaya koyarken, düşük puanlar ise bu tür davranışların daha az gözlemlendiği durumları işaret etmektedir. Bu bulgular, organizasyonel psikoloji ve yönetim bilimleri literatürüne önemli katkılar sunmakta olup, örgütsel davranışları anlamak ve yönetmek isteyen araştırmacılara ve uygulayıcılara değerli bir araç sunmaktadır. Gelecekte, Gaslighting Ölçeğini farklı sektörlerde ve kültürlerde kullanarak, örgütsel manipülasyonun iş görenler üzerindeki etkileri daha kapsamlı bir şekilde incelenebilir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Etik Kurulu/Komitesinden 31/12/2024 tarihli 2024/09 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from the Istanbul Esenyurt University Ethics Committee on 31 December 2024, with document number 2024/09.

Kaynakça / References

Atta, M. H. R., Waheed Elzohairy, N., Abd Elaleem, A. E. D. M. H., Othman, A. A., Hamzaa, H. G., El-Sayed, A. A. I., & Zoromba, M. A. (2024). Comprehending The Disruptive Influence Of Workplace Gaslighting Behaviours And Mobbing On Nurses' Career Entrenchment: A Multi-Centre İnquiry. *Journal Of Advanced Nursing*. Https://Doi.Org/10.1111/Jon.13165

Aurangzeb, W., Abbasi, M. N. S., & Kashan, S. (2023). Unveiling The Impact Of Gaslighting On Female Academic Leadership: A Qualitative Phenomenological Study. *Contemporary Issues İn Social Sciences And Management Practices,* 2(3), 1-15.

Aydın, S. Ö., Azizoğlu, N., & Yılmaz, F. B. (2023). Designing Active Learning Enriched Biotechnology Instruction Module (BIM) For Middle School Science Course. *Elementary School Forum (Mimbar Sekolah Dasar)*, 10(1), 34-62.

Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlilik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi *Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28. Https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Deuhfed/İssue/46796/586804

Bayram, V., & Öztırak, M. (2023). Yeşil İş Etiği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *JOEEP: Journal Of Emerging Economies And Policy*, 8(2), 124-135. Https://Doi.Org/10.54618/Joeep.2023.8.2.005

Büyükoztürk, Ş. (2007). *Veri Analizi El Kitabı* (8. Baskı). Pegem Ak Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (*14th Ed.). PEGEM Akademi.

Clark, C. M. (2024). Navigating The Challenging Complexities Of Gaslighting In Nursing Academy. *Teaching And Learning İn Nursing*, 19(2), 113-118. Https://Doi.Org/10.1016/J.Teln.2023.11.001

Çalışkan, A. (2022). Örgütsel Değişime Açıklık: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 14(2), 191-202. Https://Doi.Org/10.52791/Aksarayiibd.1069524

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. PEGEM Yayınları.

Davis, A. M., & Ernst, R. (2020). Racial Gaslighting. In The Politics of Protest (Pp. 47-60). *Routledge.*

Demir, K., & Akpınar, E. (2016). Mobil Öğrenmeye Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Eğitim Teknolojisi Kuram Ve Uygulama,* 6(1), 59-79. Https://Doi.Org/10.17943/Etku.83341

Devellis, R. F., Correia, H., & Cella, D. (2014). New English And Spanish Social Health Measures Will Facilitate Evaluating Health Determinants. *Health Psychology,* 33(5), 490. Https://Doi.Org/10.1037/Hea0000025

Digiulio, S. (2018). What Is Gaslighting? And How Do You Know If It's Happening To You. NBC News.

Farid, H., Zhang, Y., Tian, M., & Lu, S. (2024). Unmasking The İnterplay Between Gaslighting And Job Embeddedness: The Critical Roles Of Coworker Support And Work Motivation. *Journal Of Management & Organization*, 1-18. Https://Doi.Org/10.1017/Jmo.2024.1

Fielding-Singh, P., & Dmowska, A. (2022). Obstetric Gaslighting And The Denial Of Mothers' Realities. *Social Science & Medicine*, 301, 114938. Https://Doi.Org/10.1016/J.Socscimed.2022.114938

Güleç, S., & Özbay, A. (2024, July). Psychological Resilience, Gaslighting, And Life Satisfaction İn A Sample of Turkish Women. *Women's Studies International Forum*, 105, 102945. Https://Doi.Org/10.1016/J.Wsif.2024.102945

Hackett, E. A. (2024). A Phenomenological Study Of Gaslighting On Self-Concept In The Workplace (Doctoral Dissertation, The Chicago School Of Professional Psychology). Proquest Dissertations Publishing.

Jain, S. (2023). A Study On Emotional Intelligence, Gaslighting, and Happiness On Male And Female Employees In The Workplace. *International Journal of Indian Psychology*, 11(3), 65-72. Https://Doi.Org/10.25215/1103.073

Johnson, V. E., Nadal, K. L., Sissoko, D. G., & King, R. (2021). "It's Not İn Your Head": Gaslighting, 'Splaining, Victim Blaming, And Other Harmful Reactions To Microaggressions. *Perspectives On Psychological Science,* 16(5), 1024-1036. Https://Doi.Org/10.1177/17456916211026890

Karagöz, Y. (2021). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Karaşin, Y., & Öztırak, M. (2023). Sessiz İstifa Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 13(2), 143-161. Https://Doi.Org/10.47599/Cku.İibf.2023.13.2.013

Kirk-Giannini, C. D. (2023). Dilemmatic Gaslighting. *Philosophical Studies*, 180(3), 745-772. Https://Doi.Org/10.1007/S11098-022-01640-5

Kukreja, P., & Pandey, J. (2023). Workplace Gaslighting: Conceptualisation, Development, And Validation Of A Scale. *Frontiers İn Psychology*, 14, 1099485. Https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2023.1099485

Ogunfowora, B., Guenther, K., & Bourdage, J. (2023). On The Structure And Nomological Network Of Gaslighting In The Workplace: A Leadership Perspective. In Academy Of Management Proceedings (Vol. 2023, No. 1, P. 19012). Briarcliff Manor, NY 10510: *Academy Of Management*. Https://Doi.Org/10.5465/AMBPP.2023.19012

Pandey, J., Gupta, M., Behl, A., Pereira, V., Budhwar, P., Varma, A., ... & Kukreja, P. (2021). Technology-Enabled Knowledge Management For Community Healthcare Workers: The Effects Of Knowledge Sharing And Knowledge Hiding. *Journal Of Business Research,* 135, 787-799. Https://Doi.Org/10.1016/J.Jbusres.2021.07.030

Penttinen, E. (2023). "Collective Gaslighting" And Emotional Workplace Abuse In Feminist Academic Spaces. *International Feminist Journal Of Politics,* 25(5), 943-959. Https://Doi.Org/10.1080/14616742.2023.2141375

Ruíz, E. (2020). Cultural Gaslighting. *Hypatia*, 35(4), 687-713. Https://Doi.Org/10.1111/Hypa.12700

Tager-Shafrir, T., Dvir, M., & Szepsenwol, O. (2023). Gaslighting Victimization Inventory In The Workplace. *Journal Of Occupational Health Psychology*. Https://Doi.Org/10.1037/Ocp0000197

Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi*. Nobel.

Tekindal, S. (2009). *Duyuşsal Özelliklerin Ölçülmesi İçin Araç Oluşturma*. Pegem Akademi.

Uzun, F. İ., & Uğurlu, N. B. (2024). Gaslighting ve Psikolojik Yaklaşım: Gaslighting And Psychological Approach. *Ejons International Journal,* 8(3), 374-380. Https://Doi.Org/10.30711/Ejons.2024.01

Yıkılmaz, İ. (2022). *Quiet Quitting: A Conceptual İnvestigation.* In G. Gürçay & A. Manafidizaji (Eds.), Anadolu 10th International Conference On Social Sciences Proceedings Book (S. 1-20). Academy Conferences Publishing House.

Appendix (Ekler)

Appendix 1: (Ek 1:) Örgütsel Gaslighting Ölçeği Uygulama Formu

Boyutlar	Madde No	İfadeler
1.Boyut Önemsizleştirme	1	Örgütteki eleştiriler veya endişeler inkâr edilerek gerçekler çarpıtılır
	2	Çalışanların hatırladığı gerçeklerle örgütün hatırladığı gerçekler arasında sürekli bir çelişki hisseder
	3	Çalışanlar, kendilerine olan güvenlerini kaybetmiş veya sorgulamaya başlamış gibi hisseder.
	4	Çalışanlar, bir kişi veya grup tarafından sürekli olarak yanlış anlaşıldıklarını veya kötü niyetle suçlandıklarını düşünürler
	5	Çalışanlar, bir kişi veya grup tarafından sürekli olarak yanıltıldıklarını veya gerçeklerin kendilerinden saklandığını hissederler
2.Boyut Eziyet	6	Yöneticim konuyu saptırıp suçu bana yükledi
	7	Yöneticim bana hayal gördüğümü söyledi
	8	Yöneticim daha önce bana verdiği sözü yalanladı