



ISSN: 2146-1961

Özkan, O. S., & Üzüm, B. (2022). İlişkisel Enerji Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(49), 956-967.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3182>

Makale Türü (ArticleType): Araştırma Makalesi

İLİŞKİSEL ENERJİ ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI

Osman Seray ÖZKAN

Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Bandırma, Türkiye, osmanserayozkan@gmail.com
ORCID: 0000-0001-5326-8930

Burcu ÜZÜM

Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye, burcugokay@gmail.com
ORCID: 0000-0001-8675-8952

Gönderim tarihi: 07.01.2022

Kabul tarihi: 29.07.2022

Yayın tarihi: 01.09.2022

Öz

İlişkisel enerji; çalışanların verimliliğini olumlu yönde etkileyen, çalışanların depolayabileceği, çoğaltabileceği hatta istedikleri zaman kullanabilecekleri örgütsel bir kaynaktır. Son zamanlarda uluslararası yazında kavrama yönelik yoğun bir ilgi olmasına rağmen, ulusal literatürdeki yayın sayısının sınırlı seviyede olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırma, bu eksikliği ortadan kaldırmayı ve sosyal bulaşma kuramı çerçevesinde Owens, Baker, Sumpter ve Cameron (2016) tarafından geliştirilen İlişkisel Enerji Ölçeği'ni Türkçe literatüre kazandırmayı amaçlamaktadır. Araştırma verisi, 02-27 Aralık 2021 tarihleri arasında Balıkesir ili Bandırma ilçesinde zincir marketlerde çalışan personelden toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini, kolayda örnekleme yöntemi ile bu marketlerde çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Ölçeğin çeviri sürecinde hem dil hem de içerik uyumunun sağlanması için çeviri-geri-çeviri prosedürü izlenmiştir. Ölçüm aracının güvenilir olduğundan emin olmak için 35 katılımcı üzerinde bir pilot çalışma gerçekleştirilmiş ve ölçek çalışma için hazır hale getirilmiştir. Çalışmada, öncelikle ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlik çalışmalarında, ölçeğin tek faktörlü orijinal yapısı Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile, verilerden elde edilen bulguların teorik yapıyla uyum gösterip göstermediği ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. Ölçek maddelerinin iç tutarlılığı, Cronbach Alfa analizi ve bir diğer güvenilirlik ölçme yöntemi olan birleşik güvenilirlik analizi ile hesaplanmıştır. Faktör analizi neticesinde, orijinali beş madde ve tek faktörden oluşan ölçeğin Türkçeye uyarlandığında yine beş maddeden meydana geldiği ve tüm maddelerinin aynı şekilde tek faktör altında birleştiği gözlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, modelin yüksek uyum değerlerine ($\chi^2/df=1.43$; RMSEA=.04; RMR=.01; SRMR=.006; CFI=.99; NFI=.99; IFI=.99; RFI=.99; GFI=.99; AGFI=.96) sahip olduğu saptanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı ve birleşik güvenilirlik değerleri .96 olarak tespit edilmiştir. Analizler sonucunda, ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Enerji, ilişkisel enerji, güvenilirlik, geçerlik, ölçek uyarlama.

ADAPTATION OF THE RELATIONAL ENERGY SCALE INTO TURKISH

ABSTRACT

Relational energy is an organizational resource that positively affects the productivity of employees and that employees can store, reproduce and even use whenever they want. Although there has been an intense interest in the concept in the international literature recently, it has been observed that the number of publications in the national literature is limited. For this reason, the research aims to eliminate this deficiency and to introduce the Relational Energy Scale, which was developed by Owens, Baker, Sumpter and Cameron (2016) within the framework of social contagion theory, to the Turkish literature. Research data were collected from the personnel working in chain markets in Bandırma district of Balıkesir province between 02-27 December 2021. The sample of the research consists of the participants working in these markets with the convenience sampling method. In the translation process of the scale, the translation-back-translation procedure was followed to ensure both language and content compatibility. To ensure that the measurement tool is reliable, a pilot study was conducted on 35 participants and the scale was made ready for study. In the study, first of all, the validity and reliability analyzes of the scale were made. In validity studies, the original single-factor structure of the scale was tested with Exploratory Factor Analysis (EFA), and whether the findings obtained from the data were compatible with the theoretical structure was tested with Confirmatory Factor Analysis (CFA). The internal consistency of the scale items was calculated by Cronbach's Alpha analysis and the combined reliability analysis, which is another reliability measurement method. As a result of the factor analysis, it was observed that when the scale, which originally consisted of five items and one factor, was adapted to Turkish, it consisted of five items and all items were combined under a single factor in the same way. As a result of confirmatory factor analysis, the model had high fit values ($\chi^2/df=1.43$; RMSEA=.04; RMR=.01; SRMR=.006; CFI=.99; NFI=.99; IFI=.99; RFI=.99). ; GFI=.99; AGFI=.96). The Cronbach's Alpha coefficient and combined reliability values of the scale were determined as .96. As a result of the analyzes, findings regarding the validity and reliability of the scale were obtained.

Keywords: Energy, relational energy, reliability, validity, adaptation of scale.

GİRİŞ

Örgütsel alanda, insan duygularının incelendiği çeşitli araştırmalar yazında yerini almıştır (Quinn ve Dutton, 2005; Quinn, Spreitzer ve Lam, 2012; Ehrhardt, 2014; Owens ve diğerleri, 2016; Ehrhardt ve Ragins, 2019). Hatta Diamond (1988) örgütsel kimlik ifadesini, örgütsel alanda duygu transferinin paydaşlar arasındaki sosyal ilişkilerle gerçekleştirildiğini savunarak açıklamıştır. Ayrıca, iş ilişkilerinde kişiler arası bağlılığın örgütsel bağlılığı yordadığı da kanıtlanmıştır (Heffner ve Rentsch, 2001; Kahn, 2007). Güven duygusunun ilişkisel bağları kuvvetlendirerek, yenilikçi davranışları etkilediği de görülmüştür (Carmeli ve Spreitzer, 2009). Hizmetkar liderin takipçileriyle geliştirmiş olduğu ilişkiler, örgütsel açıdan performans gibi olumlu çıktılar yaratmaktadır (Jit, Sharma ve Kawatra, 2017). Olumlu duyguların bireyler arasındaki transferinin, “enerji”nin yükselmesini sağladığı, enerjinin de kaynak olarak kabul edilmesinden dolayı kaynakların korunması ve artırılmasının insan kaynakları yönetimi açısından önemi göz ardı edilmemelidir. Özünde, insan enerjisinin korunmasının ve örgüt kaynaklarının artırılmasının bir yolu olarak görülmelidir. Bu bağlamda, ilişkilerin meydana getirdiği enerjinin örgütlerde inceleme konusu olarak ele alınabilmesi için ilişkisel enerji ölçeğine ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak ulusal yazında ilişkisel enerjinin ölçümüne olanak sağlayan herhangi bir ölçme aracının olmadığı gözlenmiştir. İlişkisel enerjinin çalışan çıktıları üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu görmek, yazındaki bu boşluğu doldurmak ve ölçeğin Türk kültürüne uygunluğunu değerlendirmek bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Çalışmanın, Türkçe alan yazında konuyla ilgili yapılacak olan görgül araştırmaları ve kavrama yönelik ilgiyi artırması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

İlişkisel Enerji

İnsanın hareket etmesini sağlayan kaynak olarak *enerji*; bireye motivasyon sağlar, bireyin istek ve canlı hissetmesine neden olur (McDaniel, 2011). Enerji, hareketi başlatan ya da hareket etmeye yönelik gayretin gösterilmesini sağlayan “güç”tür (Pinder, 2004: 10). Barsade’nin (2002: 649) duygusal açıdan ele alış şekliyle enerji, “bir bireyden diğerine duyguların ifade ediliş yoğunluğudur”. Quinn ve Dutton’a (2005) göre insan enerjisi, “farklı formlarda gerçekleşebilen duygusal bir tecrübenin transfer edini”dir.

Duygusal tecrübe, bir kişinin seçimleri sonucunda olayları değerlendirmesine dayanır. Kişinin, terazinin kefelerine alternatif deneyimlerini koyarak, kendisine uygun olan etkileşimi tercih etmesi beklenir. Düşük etkileşimin daha az enerji verici olduğu kabul edilir. Yüksek etkileşim de daha fazla enerji verir. Rasyonel açıdan ise yüksek etkileşim tercih edilir (Baker, 2019: 376). Bu ifadelerle bakıldığında, enerjinin duygularla aktarıldığını belirtmek yerinde olmaktadır. Bu bağlamdan yola çıkarak Quinn ve Dutton (2005), duygusal enerji yerine enerji kavramını kullanmayı tercih eder. Enerji, bir bireyle sınırlandırıldığında “mikro”, bireyden bireye aktarıldığında “mezo”, grup içi paylaşıldığında “makro” düzeyde ele alınabilir (Baker, 2019: 373).

Örgütsel açıdan mezo veya makro düzeyler, enerjinin ilişkisel boyutunu ortaya koyar. İlişkisel enerji, sosyal davranışları etkileyen bir mekanizmadır. Sosyal bağlarla paylaşılmak suretiyle bulaşan ve yayılan bir özellik gösterir (Owens ve diğerleri, 2016: 36). Enerji; bulaşarak yayılır, enerjik çalışanın sahip olduğu enerji düzeyi de fazladır. Bu fazlalık başkaları üzerinde üretkenlik, yaratıcılık, iş tatmini, sosyal destek ve teşvik gibi transfer

edilebilir olumlu etkiler sunar (Bedawy, 2015: 160). *İlişkisel enerji*; “düşüncelerin, duyguların, deneyimlerin sosyal ilişkiler aracılığıyla paylaşılan kişiye transfer edilmesi ve bu sayede alıcının deneyim sahibi olması” şeklinde tanımlanabilmektedir (Owens ve diğerleri, 2016). Bu noktada enerjinin yayılması veya transfer edilebilmesi sosyal bulaşma teorisiyle açıklanabilmektedir (Amah, 2016). *Sosyal bulaşma teorisi*; uyarıcının uyarılmasından etkilenen uyarılanın, başkalarını da uyarmasıdır. Sosyal bulaşma teorisine göre; duygunun olumlu veya olumsuz değere sahip olması ile duygunun aktarım düzeyi, bulaşıcılık sürecini etkiler (Barsade, 2002). Duygular bulaşarak yayılır, öyle ki olumlu duygular olumlu iş davranışlarına neden olabilir (Owens ve diğerleri, 2016: 36-37). Motive olan bir çalışan, aynı ortamı paylaştığı kişilerle etkileşim kurarak onlara olumlu duygular aktarır. Olumlu duygular, enerjiyi çoğaltarak zincirleme reaksiyon yaratır.

Sosyal ilişkilerin neden olduğu enerjiyi artırmak, organizasyondaki enerjinin artırılmasına da yardımcı olur (Enhratd, 2014). *İlişkisel enerji*; örgütteki çalışanlar tarafından depolanabilen, çalışanların olumlu etkileşimleri ile çoğalabilen, istenilen zamanda kullanılabilen “örgütsel kaynak”tır (Amah, 2018). İnsan enerjisi de dahil olmak üzere örgütün sahip olduğu tüm kaynakların korunması ve çoğaltılması kaynakları koruma teorisiyle açıklanabilmektedir. *Kaynakların korunması teorisinin* özünde; bireylerin elde etme arzusunda oldukları kazanımlara erişilmesi, korunması ve geliştirilmesi ilkesi yatar (Hobfoll, Halbesleben, Neveu ve Westman, 2018: 104).

Kaynakları koruma teorisi; mevcut kaynakların elde tutulması, korunması ve artırılmasına yönelik çabaların bileşimine dayanır. Kaynakların korunması bazı ilkelerle çalışır. Kaynağın kaybı, kaynak kazancına oranla daha fazla hissedilir. Kaynak kaybının hızı ve hissedilen sürenin uzunluğu da kaynakların korunması açısından önemlidir. Kaynakların artırılması, kayıpların azaltılmasını destekleyen bir girişimdir. Bir çelişki gibi görünmesine rağmen, kaynakların kaybedilme riski arttıkça kaynak kazanımı daha değerli olur. Kaynak kaybına karşı çaresizlik söz konusu ise insanlar savunmaya geçebilirler, saldırgan davranış veya rasyonel olmayan benlik koruma tutumları sergileyebilirler (Hobfoll ve diğerleri, 2018: 106). Örneğin; stres, çatışma, kendine odak, öz düzenleme gibi olumsuz koşullarla başa çıkma mekanizmaları olumsuz duygulanım yaratabildiği gibi enerji kaybına neden olur (Rothbard, 2001: 660).

Teoriye göre kaynak kayıplarının yarattığı duygulanım, kaynak kazancına oranla daha fazla hissedilir. Araba nesnel kaynak iken, kıdem koşul kaynağı; kişisel kaynaklar için ise iyimserlik ile öz yeterlilik örnek verilebilir. Tüm bu kaynakların bileşimi de enerji kaynaklarını oluşturur (Hobfoll ve diğerleri, 2018: 105). Kaynakların korunmasına yönelik bir girişim olan ilişkisel enerji, çalışanın olumlu tecrübeler kazanarak olumlu davranışlar sergilemesini sağlar, aynı zamanda da verimliliği artırır (Owens ve diğerleri, 2016). Enerjinin motivasyon, liderlik, çevre ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Bedawy, 2015: 160). Bu nedenle, kaynakları koruyabilecek ve çoğaltabilecek ilişkileri yaratan koşullara zemin hazırlanması önemlidir. Çünkü organizasyon içindeki enerjinin nereye aktarılacağı ve ne kadarının harcanacağı, motive edici duygular ve deneyimlerle bağlantılıdır (Owens ve diğerleri, 2016).

İlişkisel enerji kavramına odaklanan araştırmacılar, olumlu ilişkilerin olumlu örgütsel çıktılar sunduğunu tespit etmişlerdir. İşe bağlılık, olumlu ilişkilerle doğru orantılı olarak artmaktadır (Ehrhardt ve Ragins, 2019). İlişkisel enerjinin, verimliliği de olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Amah, 2016). Schippers ve Hogens (2011) birey enerjisinin stresten etkilenmeden sürdürülmesine yönelik yönetimsel uygulamalar tasarlamıştır. Dutton (2003) ise; saygılı katılım stratejisi, iş kolaylaştırıcı stratejiler ve güven olmak üzere enerjinin üretilmesine ilişkin stratejiler önermiştir. Bu stratejilerin ilk adımı bireylere yöneliktir, ardından liderin takipçilerinin ve nihayetinde örgüt enerjisinin nasıl artırabileceğine ilişkin yol haritası sunar. İlişkisel enerjinin sanal ağlarla artırılmasının mümkün olduğu, söz konusu ilişkilerin de pozitif anlamda duygusal bağlılıkla güçlendirilebileceği belirtilmektedir (Chadee, Ren ve Tang, 2021).

İlişkisel enerji düzeyi, lider ve takipçileri arasındaki ilişkinin niteliğine de bağlıdır (Amah, 2017). Otokratik, dönüştürücü, hizmetkar lider tiplerinin birbirinden farklı ilişkisel enerji seviyeleri bulunmaktadır (Amah, 2018). Yang, Liu, Wang ve Zhang (2017), ruhsal liderlik ve ilişkisel enerji ilişkisini ele almıştır. Quinn ve Dutton (2005) ilişkisel enerjiyi, yönetimsel anlamda koordinasyonu nasıl etkilediğini açıklamaya yarayan bir anahtar olarak görmektedir. Owens ve diğerleri (2016) işe adanmışlık, algılanan sosyal destek, lider-üye etkileşimi ve performans ilişkisinde, ilişkisel enerjinin olumlu etkisinin olduğunu bulgulamışlardır. Wang, Owens, Li ve Shi (2018) ise alçakgönüllü liderliğe odaklı araştırmasında, ilişkisel enerjinin aracı rolünü araştırmıştır. İş yeri arkadaşlığı ve kişilerarası vatandaşlık ilişkisinde ilişkisel enerjinin aracılık ettiği bulunmuştur (Xiao, Mao, Quan ve Qing, 2020). İlişkisel enerjinin işe tutkunluğu artırdığının bulgularında, örgütsel desteğin ve söz alma hakkının aracılık ettiği belirlenmiştir (Amah ve Sese, 2018). İlişkisel enerjinin müşteri ve çalışan perspektifinden ele alındığı örneğe de rastlamak mümkündür (Liang, Chu ve Lin, 2020). Bu açıdan pozitif örgütsel davranış çıktıları sunan kavramın, Türkçe alan yazında kullanılmasını sağlayacak ölçeğin Türkçeleştirilmesinin değerli olacağı değerlendirilmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; çalışılan evren ile örneklem, verilerin toplanma süreci, ölçeğin uyarlanma aşaması, çalışmada kullanılan verilerin analizi ve istatistiksel yöntemler yer almaktadır. Araştırmanın yürütülebilmesi için Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 08/11/2021 tarihli ve 2021-8 sayılı etik kurul kararı alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma verisi, 02-27 Aralık 2021 tarihleri arasında Balıkesir ili Bandırma ilçesinde zincir marketlerde çalışan personelden toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini, kolayda örnekleme yöntemi ile bu marketlerde çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için Bryman ve Cramer (2001) tarafından önerilen, soru sayısının on katı rakamındaki kişi sayısına ulaşılmaya çalışılmıştır. Mağazalardaki müşteri yoğunluğu sebebi ile anket formu, gerekli olan izinler alındıktan sonra mağaza sorumlularına çevrimiçi olarak gönderilmiş ve onların aracılığı ile 286 katılımcıya ulaşılmıştır. Yapılan kontroller ve analizler neticesinde, doğrulama sorularına yanlış

cevap verdiği tespit edilen 56 kişinin cevapları ile uç değer olduğu belirlenen 6 araştırma verisi değerlendirmeye alınmamıştır. Nihai aşamada katılımcıların (224) %65'i erkek, %35'i kadın çalışanlardan oluşmaktadır.

Ölçeğin Uyarlanma Süreci

Ölçeğin çeviri sürecinde hem dil hem de içerik uyumunun sağlanması için çeviri-geri-çeviri prosedürü izlenmiştir (Brislin, Lonner ve Thordike, 1973). Bu aşamalardan sonra ölçek, alan uzmanı tarafından son kez değerlendirilmiş ve ölçeğin anlaşılır olduğu, uygulanmasında bir sakınca olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, ölçüm aracının güvenilir olduğundan emin olmak için 35 katılımcı üzerinde bir pilot çalışma gerçekleştirilmiş ve ölçek çalışma için hazır hale getirilmiştir.

Ölçüm Aracı ve Veri Analizi

Bu çalışmada, Owens ve diğerleri (2016) tarafından geliştirilen İlişkisel Enerji Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Ölçek, 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde olup, tek faktörden ve beş maddeden oluşmaktadır. "Bu kişi ile etkileşime girdikten sonra işimi yapmak için daha fazla enerjik hissediyorum." maddesi ölçekte yer alan sorulara bir örnektir. Ölçeğin özgün Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı (.94) olarak hesaplanmıştır.

Çalışmada, öncelikle ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlik çalışmalarında, ölçeğin tek faktörlü orijinal yapısı Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile, verilerden elde edilen bulguların teorik yapıyla uyum gösterip göstermediği ise Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. Ölçek maddelerinin iç tutarlılığı, Cronbach Alfa analizi ve bir diğer güvenirlik ölçme yöntemi olan birleşik güvenirlik analizi ile hesaplanmıştır. Araştırmada istatistiksel analizler için SPSS ve AMOS programlarından faydalanılmıştır.

BULGULAR

Geçerlik Analizi

İlişkisel enerji ölçeğinin yapı geçerliğini test etmek amacı ile AFA yapılmıştır. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) analiz değeri .88 ve Barlett küresellik testi anlamlı ($p=.000$) olarak bulgulanmıştır. Bu sonuçlar, örneklem büyüklüğünün ve maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. İlişkisel Enerji Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

AFA	Madde	Faktör Değeri	Ort.	S.S.
İlişkisel Enerji	İE1	.92	3.40	1.31
	İE2	.93	3.27	1.36
	İE3	.94	3.32	1.33
	İE4	.94	3.25	1.33
	İE5	.92	3.15	1.34

KMO=.886; $\chi^2=1380.253$; $df=10$; $p<.000$; Özdeğer=4.38; Açıklanan Varyans=%87.689; $\bar{x}=3.28$

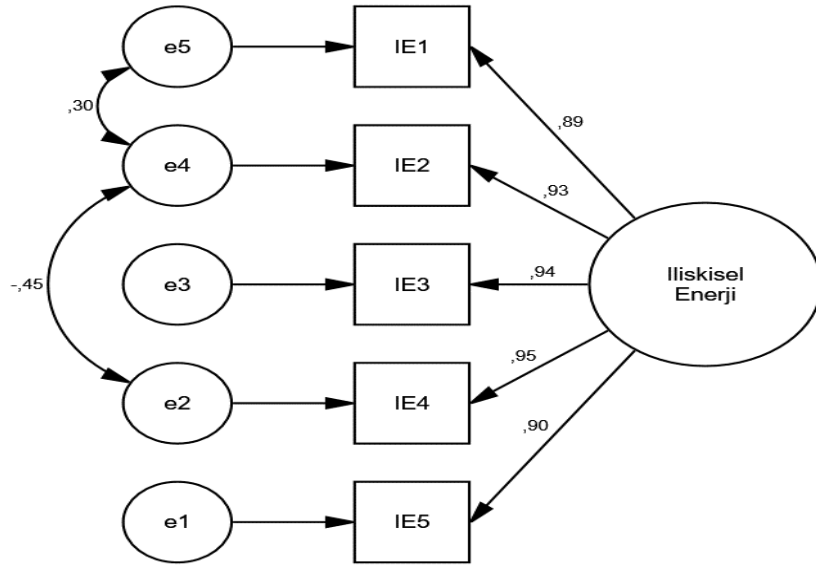
DFA	Madde	Faktör Değeri	S.H.	t
İlişkisel Enerji	İE1	.88	.047	20.533***
	İE2	.92	.046	22.646***
	İE3	.93	.043	24.303***
	İE4	.94	.043	24.454***
	İE5	.90	Sabit	Sabit

$\chi^2/df=1.43$; RMSEA=.04; RMR=.01; SRMR=.006; CFI=.99; NFI=.99; IFI=.99; RFI=.99; GFI=.99; AGFI=.96

Not: n=224; ***p<.001

Tablo 1’de yer alan maddelerin faktör değerlerine bakıldığında en düşük değer .92 olduğu anlaşılmaktadır. Özdeğeri 4.38 olarak saptanan tek faktörlü yapı, toplam varyansın %87.689’unu açıklamaktadır. Tablo 1’deki AFA sonucu, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığını göstermektedir.

Yapılan tek faktörlü DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri, önerilen beş maddeli ve tek faktörlü modelin verileri ile uyumlu olduğuna işaret etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Tablodaki maddelere ilişkin t istatistikleri incelendiğinde, bütün maddelerin anlamlı ve en düşük faktör değerinin .88 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, ölçeğin orijinal faktör yapısının korunduğu ve Türk kültüründe geçerli olduğu ortaya konulmuştur.



Şekil 1. İlişkisel Enerji Ölçeği'nin Tek Faktörlü DFA Modeli

Güvenirlilik Analizi

Ölçeğin güvenirlik ve madde analizi ile ilgili sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Ölçekteki maddelerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır (Kline, 2015; Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeğin madde analizine ilişkin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının .88’in altında olmadığı görülmektedir. Bu sonuç, ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek olmadığına, maddelerin iyi ve ayırt etme yeterliliğine sahip olduğuna işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2011; Can, 2017).

Tablo 2. Madde ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde	Çarpıklık	Basıklık	Düzeltil. Mad. Top. Korelas.	α	CR	AVE
1	-0.426	-1.050	.88			
2	-.0.376	-1.094	.90			
3	-0.365	-1.038	.91	.96	.96	.84
4	-0.266	-1.035	.90			
5	-0.221	-1.111	.88			

Not: α =Cronbach Alfa; CR=Birleşik Güvenirlik; AVE=Ortalama Açıklanan Varyans

Tablo 2’de görüldüğü üzere ölçeğin Cronbach Alfa değeri .96 olarak bulunmuş ve orijinalindeki gibi yüksek bir güvenirliliğe sahip olduğu ortaya konulmuştur (Nunnally, 1978; Owens ve diğerleri, 2016). Ancak Cronbach Alpha katsayısı, ortak gizil değişken varyansını fazla hesapladığı için bazı ölçüm hatalarına neden olabilmektedir (Raykov, 1998). Bu nedenle bir diğer güvenirlilik ölçme yöntemi olan birleşik güvenirlilik değeri (.96) hesaplanmıştır.

Araştırmada, birleşme geçerliği için CR ve AVE değerleri incelenmiştir. Ölçeğe ilişkin CR değerinin (.96), AVE değerinden (.84) sayısal olarak büyük olduğu, AVE değerinin ise .50’den yüksek olduğu görülmektedir (CR>.70; AVE>.50; CR>AVE). Bu sonuçlar, modelin yeterli düzeyde birleşme geçerliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Hair, Black, Babin ve Anderson 2010).

Ölçeğin toplamsallık niteliğini belirlemek amacı ile Tukey Toplanabilirlik Testi (Tukey’s Test for Additivity) yapılmıştır. Toplanabilirlik satırı incelendiğinde $p>.05$ olduğu için ölçeğin toplanabilir özellikte olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri tepkilerin eşit olup olmadığını ortaya koymak için Hotelling’s T-Squared analizi kullanılmış ve Hotelling T²=24.821, $p=.000$ olduğu için ölçeğin tepki yanlılığının olmadığı gözlenmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, ilişkisel enerji ölçeğinin güvenilir ve geçerli olduğu, aynı zamanda tek faktörlü yapısı ile uyumlu olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada; orijinali Owens ve diğerlerine ait (2016), ilişkisel enerjinin ölçülmesini sağlayan, ilişkisel enerjinin yapısını ortaya koyabilme yetisine sahip olan “İlişkisel Enerji Ölçeği (Relational Energy Scale)”nin, Türkçe’ye uyarlanarak ulusal araştırmalarda kullanılabilmesine imkan sağlanması hedeflenmektedir.

Tek faktör ve beş maddeden oluşan ölçeğin, ulusal alan yazında geçmişinin pek olmadığı görülmektedir. Ölçeğin yapısal geçerliliğinin tespitine ilişkin AFA yapılmış, KMO değerinin (.88) ve Barlett değerinin anlamlı ($p=.000$) olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini ve korelasyon katsayılarının faktör analizine uygunluğunu desteklemektedir. AFA sonucunda, tek yapıdan oluşan ölçeğin özdeğerinin 4.38; minimum faktör yük değerinin .92; açıkladığı varyans oranının % 87.689 olduğu görülmüştür. AFA’dan sonra ikinci aşama olarak ölçeğe DFA uygulanmış, uyum değerlerinin orijinal model yapısıyla örtüştüğü [$\chi^2/df=1.43$; RMSEA=.04; RMR=.01; SRMR=.006; CFI=.99; NFI=.99; IFI=.99; RFI=.99; GFI=.99; AGFI=.96] kanıtlanmıştır. DFA

sonucunda minimum faktör değeri .88'dir. Bu nedenle herhangi bir madde analizden çıkarılmamış ve orijinal yapının istatistiksel sonuçlarla korunduğu ortaya konulmuştur. Ölçeğin güvenirlik değeri (.96) ile ölçeği geliştiren yazarların güvenirlik değerinin (.94) benzeştiği görülmüştür. Ayrıca Cronbach Alfa'dan daha yüksek güvenirlik değeri olan birleşik güvenirlik katsayısı hesaplanmış (CR=.96; CR>.70) ve ölçeğin birleşme geçerliğini (AVE=.84; CR>AVE) sağladığı saptanmıştır.

Türkçe'ye uyarlanan ilişkisel enerji ölçeğinin, orijinal modeldeki değerlerle uyum gösterdiği ortaya çıkarılmıştır. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin ilgili kavramı ölçme ve değerlendirme kabiliyetine sahip olduğunun bir göstergesidir. Ölçek, kısa maddeli yapısıyla karmaşık modellemelerde rahatlıkla uygulanabilecek bir forma sahiptir. Bununla birlikte, pozitif davranışsal veya tutumsal çıktıları yordayabilecek, ilişkilere aracılık edebilecek niteliği ile ulusal yazında kolaylıkla uygulanabilecek bir ölçme aracı olarak görülmektedir.

ÖNERİLER

Ölçek uyarlamasında toplanan veriler, zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle Bandırma ilçesindeki mağaza çalışanlarıyla sınırlandırılmıştır. Ölçeğin farklı örneklem gruplarında karşılaştırma yapılarak tekrar sınanması, ölçeğin genellenebilirliğini kuvvetlendirmesi açısından önerilmektedir. Ölçeğin örgütsel bağlılık, liderlik tarzları, lider-üye etkileşimi, yaratıcılık, örgütsel performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, işe gömülmürlük kavramlarını bir araya getiren modellerde kullanılarak olumlu örgütsel davranış veya tutumları açıklayabileceği düşünülmektedir.

ETİK METNİ

Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazarlara aittir. Araştırmanın yürütülebilmesi için Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 08/11/2021 tarihli ve 2021-8 sayılı etik kurul kararı alınmıştır.

Yazarların Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya %50 ve %50 olmak üzere eşit oranda katkı sağlamışlardır. Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Amah, O. E. (2016). Employee engagement and work-family conflict relationship: The role of personal and organizational resources. *South African Journal of Labour Relations*, 40(2), 118-138.
- Amah, O. E. (2017). Leadership styles & relational energy in high quality mentoring relationship. *Indian Journal of Industrial Relations*, 53(1), 59-71.
- Amah, O. E. (2018). Leadership styles and relational energy: Do all leaderships styles generate and transmit equal relational energy?. *South African Journal of Business Management* 49(1), a231. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v49i1.231>.
- Amah, O. E., & Sese, E. (2018). Relational energy and employee engagement: Role of employee voice and organisational support. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 53(3), 475 - 487.

- Baker, W. E. (2019). Emotional energy, relational energy, and organizational energy: Toward a multilevel model. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 373-395.
- Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644-675. <http://dx.doi.org/10.2307/3094912>.
- Bedawy, E. E. (2015). A review for embedding human dimension of sustainability to maintain energetic organizations in Egypt. *Journal of Management and Sustainability*, 5(1), 158-167.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thordike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. John Wiley ve Sons, NY. USA.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2001). *Quantitative data Analysis with SPSS 12 and 13: A Guide for social Scientists*. Taylor&Francis Group, ISBN 0-203-49818-6 Master e-book ISBN, 1-359.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem A Yayıncılık.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior* 43(3), 169-191.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademik Yayıncılık.
- Chadee, D., Ren, S., & Tang, G. (2021). Is digital technology the magic bullet for performing work at home? Lessons learned for post COVID-19 recovery in hospitality management. *International Journal of Hospitality Management*, 92. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102718.
- Diamond, M. A. (1988). Organizational identity: A psychoanalytic exploration of organizational meaning. *Administration & Society*, 20(2), 166-190. doi:10.1177/009539978802000203.
- Dutton, J. E. (2003). *Energize your workplace: How to create and sustain high-quality connections at work*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Ehrhardt, K. (2014). Understanding the role of workplace relationships in employee commitment and engagement: A complementary fit perspective. Theses and Dissertations.
- Ehrhardt, K., & Ragins, B. (2019). Relational attachment at work: A complementary fit perspective on the role of relationships in organizational life. *Academy of Management Journal*, 62(1), 248-282. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0245>.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Heffner, T. S., & Rentsch, J. R. (2001). Organizational commitment and social interaction: A multiple constituencies approach. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 471-490. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1808>.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Jit, R., Sharma, C. S., & Kawatra, M. (2017). Healing a broken spirit: Role of servant leadership. *Vikalpa*, 42(2), 80-94.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Scientific Software International.

- Kahn, W. A. (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 189–206). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Liang, H. Y., Chu, C. Y., & Lin, J. S. (2020). Engaging customers with employees in service encounters: Linking employee and customer service engagement behaviors through 134 relational energy and interaction cohesion. *Journal of Service Management*, 31(6), 1071-1105. doi:10.1108/JOSM-06-2018-0175.
- McDaniel, D. M. (2011). *Energy at work: A multinational, cross-situational investigation of relational energy*. Doctor of Philosophy Thesis, University of California, Irvine. ProQuest Dissertations Publishing. 3456982.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric methods*. McGraw Hill.
- Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M., & Cameron, K. S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35.
- Quinn R.W., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy-in-conversation. *Acad. Manag. Rev.* 30(1), 36-57.
- Quinn, R., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. *Acad. Manag. Ann.* 6, 337-396.
- Pinder, C. C. (2004). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press.
- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Raykov, T. (1998). Coefficient alpha and composite reliability with interrelated nonhomogeneous items. *Applied Psychological Measurement*, 22,(4), 375-385.
- Schippers, M. C., & Hogenes, R. (2011). Energy management of people in organizations: A review and research agenda. *Journal of Business and Psychology*, 26, 193-203. doi:10.1007/s10869-011-9217-6.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. MA: Pearson Education.
- Wang, L., Owens, B. P., Li, J., & Shi, L. (2018). Exploring the affective impact, boundary conditions, and antecedents of leader humility. *American Psychological Association*, 103(9), 1019-1038. doi:http://dx.doi.org/10.1037/apl0000314.
- Xiao, J., Mao, J., Quan, J., & Qing, T. (2020). Workplace friendship facilitates employee Interpersonal citizenship. *Frontiers in psychology*, 11(190). doi:10.3389/fpsyg.2020.00190.
- Yang, F., Liu, J., Wang, Z., & Zhang, Y. (2017). Feeling energized: A multilevel model of spiritual leadership, leader integrity, relational energy, and job performance. *Journal of Business Ethics*, 1-15. doi:DOI 10.1007/s10551-017-3713-1.

Ek:

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

No	Sorular	1	2	3	4	5
1	Bu kişi ile etkileşim kurduğumda canlanmış hissedirim.					
2	Bu kişi ile etkileşime girdikten sonra işimi yapmak için daha fazla enerjik hissedirim.					
3	Bu kişi ile etkileşim kurduğumda daha fazla zindelik hissedirim.					
4	Neşelenmem gerektiğinde bu kişiye giderim.					
5	Bu kişi ile dertleştikten sonra işimi yapmak için daha fazla dayanma gücü hissedirim.					