

# PSİKOLOJİ ÇALIŞMALARI STUDIES IN PSYCHOLOGY



İSTANBUL  
UNIVERSITY  
PRESS

**Dizinler / Indexing and Abstracting**

Web of Science - Emerging Sources Citation Index (ESCI)

TÜBİTAK-ULAKBİM TR Index

Türk Psikiyatri Dizini

DOAJ (Directory of Open Access Journals)

SOBIAD

EBSCO Academic Search Ultimate

EBSCO Central & Eastern European Academic Source

ERIH PLUS

Cabells Journalytics



ULAKBİM

TÜRK  
PSİKIYATRI  
DİZİNİ

DOAJ DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS

SOBIAD

EBSCO

EBSCO Central & Eastern  
European Academic  
Source

ERIH PLUS  
EUROPEAN REFERENCE INDEX FOR THE  
HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

CABELLS

**Sahibi / Owner**

Prof. Dr. Sevtap Kadioğlu  
İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, İstanbul, Türkiye  
*Istanbul University, Faculty of Letters, Istanbul, Türkiye*

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Manager**

Prof. Dr. H. Özlem Sertel Berk  
İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, İstanbul, Türkiye  
*Istanbul University, Faculty of Letters, Istanbul, Türkiye*

**Yazışma Adresi / Correspondence Address**

İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü  
BALABANAĞA MAH. ORDU CAD. NO:6 34459, LALELİ - FATİH/İSTANBUL, Türkiye  
Telefon / Phone: +90 (212)455 57 00 / 15793  
E-mail: sp@istanbul.edu.tr  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iupcd>  
<https://iupress.istanbul.edu.tr/tr/journal/sp/home>

**Yayıncı / Publisher**

İstanbul Üniversitesi Yayınevi / Istanbul University Press  
İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü, 34452 Beyazıt,  
Fatih / İstanbul - Türkiye  
Phone / Telefon: +90 (212) 440 00 00

**Baskı / Printed by**

İlbey Matbaa Kağıt Reklam Org. Müc. San. Tic. Ltd. Şti.  
2. Matbaacılar Sitesi 3NB3 Topkapı / Zeytinburnu, İstanbul, Türkiye  
[www.ilbeymatbaa.com.tr](http://www.ilbeymatbaa.com.tr)  
Sertifika No: 51632

Dergide yer alan yazılardan ve aktarılan görüşlerden yazarlar sorumludur.  
*Authors bear responsibility for the content of their published articles.*

Yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir.  
*The publication languages of the journal are Turkish and English.*

Nisan, Ağustos ve Aralık aylarında, yılda üç sayı olarak yayımlanan uluslararası, hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.  
*This is a scholarly, international, peer-reviewed and open-access journal published triannually in April, August and December.*

## **DERGİ YAZI KURULU / EDITORIAL MANAGEMENT**

### **Baş Editör / Editor-in-Chief**

Prof. Dr. İlknur ÖZALP TÜRETGEN, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [ilknuroz@istanbul.edu.tr](mailto:ilknuroz@istanbul.edu.tr)

### **Baş Editör Yardımcısı / Co-Editor in Chief**

Dr. Öğr. Üy. Nermin TAŞKALE, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [nermin.taskale@istanbul.edu.tr](mailto:nermin.taskale@istanbul.edu.tr)

Dr. Öğr. Üy. Esin TEMELOĞLU ŞEN, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [esin.sen@istanbul.edu.tr](mailto:esin.sen@istanbul.edu.tr)

### **Yönetici Editör / Managing Editor**

Arş. Gör. Dr. Gül Deniz DERİN, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Samsun, Türkiye

– [guldeniz.derin@omu.edu.tr](mailto:guldeniz.derin@omu.edu.tr)

Arş. Gör. Dr. Zeynep Büşra Coşar YILMAZ, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye

– [zeynep.cosar@istanbul.edu.tr](mailto:zeynep.cosar@istanbul.edu.tr)

### **Yazı Kurulu Üyesi / Editorial Management Board Member**

Prof. Dr. Sevim CESUR, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [cesur@istanbul.edu.tr](mailto:cesur@istanbul.edu.tr)

Prof. Dr. İlknur ÖZALP TÜRETGEN, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [ilknuroz@istanbul.edu.tr](mailto:ilknuroz@istanbul.edu.tr)

Arş. Gör. Dr. Esin TEMELOĞLU ŞEN, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [esin.sen@istanbul.edu.tr](mailto:esin.sen@istanbul.edu.tr)

Prof. Dr. Arsun Uras YILMAZ, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Çeviribilim Bölümü, İstanbul, Türkiye – [auras@istanbul.edu.tr](mailto:auras@istanbul.edu.tr)

Arş. Gör. Dr. Zeynep Büşra Coşar YILMAZ, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye

### **Alan Editörleri / Section Editors**

Prof. Dr. Sevim CESUR, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [cesur@istanbul.edu.tr](mailto:cesur@istanbul.edu.tr)

Prof. Dr. Nuran AYDEMİR, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [aydemirn@istanbul.edu.tr](mailto:aydemirn@istanbul.edu.tr)

Doç. Dr. Göklem TEKDEMİR, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [tekdemir@istanbul.edu.tr](mailto:tekdemir@istanbul.edu.tr)

Dr. Öğr. Üy. Hayriye GÜLEÇ, Bursa Uludağ Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Bursa, Türkiye – [hayriyegulec@uludag.edu.tr](mailto:hayriyegulec@uludag.edu.tr)

Doç. Dr. Aslı Aktan ERCİYES, Kadir Has Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye

– [asli.erciyes@khas.edu.tr](mailto:asli.erciyes@khas.edu.tr)

### **Dil Editörleri / Language Editors**

Elizabeth Mary EARL – İstanbul Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksek Okulu, İstanbul, Türkiye – [elizabeth.earl@istanbul.edu.tr](mailto:elizabeth.earl@istanbul.edu.tr)

### **İstatistik Editörü / Statistics Editor**

Prof. Dr. H. Özlem SERTEL BERK, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [osberk@istanbul.edu.tr](mailto:osberk@istanbul.edu.tr)

### **Editöryal Asistan / Editorial Assistant**

Arş. Gör. Dr. Gül Deniz DERİN, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Samsun, Türkiye

– [guldeniz.derin@omu.edu.tr](mailto:guldeniz.derin@omu.edu.tr)

### **Tanıtım Yöneticisi / Publicity Manager**

Araş. Gör. Melike YAŞAR, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye

**YAYIN KURULU / EDITORIAL ADVISORY BOARD**

- Prof. Dr. Tefvik ALICI, Bursa Uludağ Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Bursa, Türkiye – [alici@uludag.edu.tr](mailto:alici@uludag.edu.tr)
- Prof. Dr. Nuran AYDEMİR, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [aydemirn@istanbul.edu.tr](mailto:aydemirn@istanbul.edu.tr)
- Assist. Prof. Gökçe BASBUG, Sungkyunkwan University, GSB Faculty, Seoul, Korea – [gokce@skku.edu](mailto:gokce@skku.edu)
- Doç. Dr. Mahmut BAYAZIT, Sabancı Üniversitesi, Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye – [mbayazit@sabanciuniv.edu](mailto:mbayazit@sabanciuniv.edu)
- Prof. Dr. Charissa CHEAH, The University of Maryland, College of Arts, Humanities, and Social Sciences, Department of Psychology, Baltimore, USA – [ccheah@umbc.edu](mailto:ccheah@umbc.edu)
- Prof. Dr. Sevim CESUR, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [cesur@istanbul.edu.tr](mailto:cesur@istanbul.edu.tr)
- Doç. Dr. Anastasia EFKLİDES, Aristotle University of Thessaloniki, Faculty of Philosophy, School of Psychology, Thessaloniki, Yunanistan – [cathan@psy.auth.gr](mailto:cathan@psy.auth.gr)
- Prof. Dr. Ulas Basar GEZGIN, Duy Tan University, Faculty of Arts & Humanities, Danang, Vietnam – [ulasbasar@gmail.com](mailto:ulasbasar@gmail.com)
- Prof. Dr. Aylin KÜNTAY, Koç Üniversitesi, İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [akuntay@ku.edu.tr](mailto:akuntay@ku.edu.tr)
- Prof. Dr. Gökhan MALKOÇ, İstanbul Medipol Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [gmalkoc@medipol.edu.tr](mailto:gmalkoc@medipol.edu.tr)
- Prof. Dr. Ian PARKER, University of Leicester, School of Management, Leicester, United Kingdom – [discourseunit@gmail.com](mailto:discourseunit@gmail.com)
- Prof. Dr. H. Özlem SERTEL BERK, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [osberk@istanbul.edu.tr](mailto:osberk@istanbul.edu.tr)
- Prof. Dr. Emma SORBRING, Höögskolan Väst / West University, Division of Psychology, Pedagogy and Sociology, Trollhättan, Sweden – [emma.sorbring@hv.se](mailto:emma.sorbring@hv.se)
- Prof. Dr. Diane SUNAR, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [diane.sunar@bilgi.edu.tr](mailto:diane.sunar@bilgi.edu.tr)
- Doç. Dr. Göklem TEKDEMİR, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [tekdemir@istanbul.edu.tr](mailto:tekdemir@istanbul.edu.tr)
- Prof. Dr. Şeyda TÜRK SMITH, Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [seyda.turk@acibadem.edu.tr](mailto:seyda.turk@acibadem.edu.tr)
- Prof. Dr. Pınar ÜNSAL, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye – [pinsal@istanbul.edu.tr](mailto:pinsal@istanbul.edu.tr)
- Dr. Orkun YETKİLİ, University of Westminster, College of Liberal Arts And Sciences, Department of Psychology, London, United Kingdom – [o.yetkili@westminster.ac.uk](mailto:o.yetkili@westminster.ac.uk)
- Dr. Avlaev Orif UMİROVIC, Çirçik Devlet Üniversitesi, Çirçig, Uzbekistan – [oavlaev1970@mail.ru](mailto:oavlaev1970@mail.ru)
- Dr. Umida Aliboyevna BO'TAYEVA, Samarkand State University, Department of Theory and Practice of Psychology, Uzbekistan – [botayeva83@mail.ru](mailto:botayeva83@mail.ru)

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Derleme Makaleleri / Review Articles

- Psikoloji Araştırmalarında Aldatma Kullanımı Üzerine Tartışmalar  
*Debates on the Use of Deception in Psychology Research*  
**Ayşe Tuna** ..... 367
- Duygu Ölçmede Kullanılan Öz Bildirim Yöntemleri: Neyi Ölçer? Nasıl Doğru Ölçer?  
*Self-Report Methods for Assessing Emotions: Understanding Structure and Accuracy of Measurement*  
**Onur Çalışkan, Aycan Kapucu** ..... 393

Araştırma Makaleleri / Research Articles

- Duyguların Ahlaki Temeller ile İlişkisi  
*The Relationship Between Moral Foundations and Emotions*  
**Melike Yaşar, Serap Akgün** ..... 429
- Ebeveyn Tutum Ölçeği'nin (ETÖ) 7-11 Yaş Çocuklarının Ebeveynleri için  
Geçerlik Sınama alışması  
*A Validity Testing Study of Parent Attitude Scale (PAS) for the Parents Who Have Children Between 7 and 11*  
**Telat Göl řendil, Duygu Akyüz, Būřra Eylem Aktař**..... 467
- Effort-Reward Imbalance and Turnover Intention: The Roles of Organizational Justice Perception and Job Mobility  
*aba-Ödöl Dengesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Adalet Algısının ve İş Hareketliliğinin Rolü*  
**Sevgi Emirza** ..... 499
- Evden alışma ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Düzenleyici Rolü  
*Working from Home and Balancing Work and Nonwork Life: The Moderating Role of Extended Availability*  
**Ferhat Ayyıldız, Samet Arslan** ..... 523
- İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği: Türkçeye Uyarlama alışması  
*The Work Regulatory Focus Scale: Turkish Adaptation Study*  
**Yasemin Kuş, Pınar Ünsal** ..... 553

# Psikoloji Araştırmalarında Aldatma Kullanımı Üzerine Tartışmalar

## Debates on the Use of Deception in Psychology Research

Ayşe Tuna<sup>1</sup> 



<sup>1</sup>Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi Edebiyat  
Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Ankara, Türkiye

ORCID: A.T. 0000-0002-4232-9600

**Sorumlu yazar/Corresponding author:**

Ayşe Tuna,  
Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü,  
06800 Beytepe Ankara  
**E-posta/E-mail:**  
aysetuna@hacettepe.edu.tr

**Başvuru/Submitted:** 22.08.2021

**Revizyon Talebi/Revision Requested:**  
03.12.2021

**Son Revizyon/Last Revision Received:**  
13.06.2023

**Kabul/Accepted:** 29.06.2023

**Online Yayın/Published Online:** 18.12.2023

**Atf/Citation:** Tuna, A. (2023). Psikoloji  
araştırmalarında aldatma kullanımı üzerine  
tartışmalar. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in  
Psychology*, 43(3): 367–392.  
<https://doi.org/10.26650/SP2021-985973>

### ÖZ

Araştırma süreçlerine katkı sağlayacağı düşünülerek bilimsel araştırmalarda sıklıkla aldatma kullanılır. Aldatma en temelde katılımcılara çalışmanın amacı, içeriği veya süreçleri ile ilgili yanlış veya eksik bilgi verilmesi şeklinde gerçekleşir. En sık kullanılan türleri, performans hakkında sahte geri bildirim verme, katılımcıyı bilgisi olmadan çalışmaya dahil etme, kullanılan ölçüm araçları hakkında bilgi vermeme veya sahte bilgi verme ve çalışmadaki diğer kişilerin rolleri hakkında sahte bilgi vermedir. Sosyal psikoloji alt alanı başta olmak üzere, psikoloji çalışmalarında da aldatma yönteminden faydalanılır. Katılımcıların sosyal istenirlikten uzak, anlık tepkilerinin belirlenebilmesi ve davranışın sosyal gerçekliğe en yakın şekli ile ölçülebilmesi amacıyla araştırmacılar olumlu sosyal davranışlar, uyuma, sosyal ikilemler gibi konularda aldatma kullanır. Bununla birlikte aldatma etik, yöntemsel, bilimin/mesleğin itibarı ve araştırmacılara güven konusunda bazı soru işaretlerini barındırır. Araştırmacının böyle bir amacı olmasa da katılımcılara fizyolojik veya psikolojik zarar vermesi en mühim etik endişesidir. Yöntem üzerine yürütülen tartışmalarda, aldatma kullanımının katılımcı havuzuna zarar vereceği, aldatmanın katılımcının gelecekteki yanıtlarını/tepkilerini etkileyeceği ve aldatma kullanılan çalışmaların daha az tekrarlanabilir olması üzerine odaklanılmıştır. Tartışmalar yalnızca etik ve yöntem temelli değildir. Aldatma kullanımının aynı zamanda bilim insanlarına, psikologlara yönelik güveni de zedeleyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmacıların “son çare” olarak aldatma kullanmaları önerilmektedir. Bu makalenin en temel amacı aldatmanın barındırabileceği riskler ve bu risklere karşı hangi önlemlerin alınabileceği konusuna dikkat çekmektir. Günümüzde aldatma, bilimsel araştırma süreçlerinin olmazsa olmaz bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Nitekim bazı çalışmalarda konu ve içeriğe bağlı olarak aldatma kullanmamak neredeyse imkansızdır. Böyle bir bağlamda, yürütülecek bir çalışmada aldatma kullanılması planlanıyorsa aldatmanın riskleri üzerine düşünmek, riskleri ortadan kaldırmak için neler yapılabileceğini planlamak, olası olumsuz sonuçların önüne geçmek için faydalı olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Aldatma, aldatma ve etik, aldatma ve yöntem, aldatmanın sonuçları

### ABSTRACT

Deception is often used in scientific research as it is thought to contribute to the research process. Deception basically occurs when participants are given false or incomplete information about the purpose, content, or processes of a study. The most common types of deception involve giving false feedback about performance, including a participant in a study without their knowledge, not providing information or giving false information about the measurement tools being used, and giving false information about the roles of other people in a study. Deception is frequently used in psychology studies, especially in social psychology. Researchers use deception in subjects such as prosocial behaviors, conformity, and social dilemmas to determine participants' instant reactions removed from social desirability and to measure behaviors in their form closest to social reality. However, deception raises questions about ethics, methodology, scientific and professional reputation, and trust in researchers. The most critical ethical concern is that a researcher may cause physiological or psychological harm to participants, even if said researcher has no such intention. Discussions on methodology have focused on the ability of the use of deception to harm the participant pool and of deception to affect a participant's future responses and reactions and on how studies that use deception are less reproducible. These debates are not only based on ethics and methodology. Deception is also thought to be able to damage trust in scientists and psychologists. Hence, researchers are recommended to use deception only as a last resort. The essential purpose of this article is to draw attention to the risks of deception and what precautions can be taken against these risks. Deception is currently considered an indispensable part of scientific research processes. Indeed, for some studies to not use deception is practically impossible based on the subject and content. In such a context, if a study that is to be conducted plans to use deception, benefit would be had in thinking about the risks of deception and in planning what can be done to eliminate risks so as to prevent any possible negative consequences.v

**Keywords:** deception, deception and ethics, deception and methodology, consequences of deception

### EXTENDED ABSTRACT

Deception has been used for many years in psychology, sociology, behavioral economics, and medicine. Although researchers and disciplines have defined deception differently, one common definition involves providing participants with false information about the purpose, content, or process of a study (Adair et al., 1983; Baumrind, 1985; Menges, 1973; Nicks et al., 1997). Deception can be used in different ways. Some of these involve hiding a study's true purpose from the participants; giving false or incorrect information about the purpose, feedback (e.g., personality, test/task success), people involved in the research process, stimuli, or measurement tools; presenting the stages of the study to participants as different studies; or taking psychological or physiological measurements without the participants' awareness.

Deception used in research can be active or passive, depending on the method (Kimmel, 2004). Active deception involves the participant being given false information about the purpose of the research, the identity of the researcher, and/or the materials. Meanwhile, passive deception entails the researcher intentionally hiding certain information from the participants and not sharing information about the purpose of the research or its processes with the participants (Gross & Fleeming, 1982; Kimmel et al., 2011). Deception has also been separated into the two categories of mild and severe deception based on the consequences. A low risk of harm to a participant characterizes mild deception, which occurs based on providing false information or concealing information about the purpose and/or contents



of the research. Conversely, severe deception has a high probability of harming a participant and involves providing false information about important aspects of the participant's self and/or personality. Severe deception may have negative consequences such as anxiety and trauma (Kimmel, 2004).

Deception raises questions about ethics, methodology, and the reputation of the science and the profession. Milgram's (1974) obedience studies are an exemplary example of how deception can lead to ethical problems. In that study, participants who were uncomfortable giving electric shocks to another participant in the role of a student showed reactions of stress, fear, and anxiety. Moreover, the effects of these negative emotions did not disappear over a short time. Physical or psychological harm to research participants is one of the most important ethical concerns. Unfortunately, evaluating psychological harm in the research process is more complex than evaluating physical harm. In order to identify any possible harm, the participants are asked certain questions at the end of the experiment/research. However, whether or not the participants' answers properly reveal the possible harm is disputable. For example, even if a participant has suffered psychological or emotional damage during a study, they may not express this due to cognitive dissonance (Baumrind, 1985).

Methodological concerns are also found regarding deception. The biggest concern here is the possibility of damaging the participant pool. A participant who learns that deception was used in one study may expect deception to be used in other studies in the future. This expectation may affect the participant's preferences in subsequent studies (Epley & Huff, 1998). Kruglanski (1975) stated that participants are active actors who interpret and analyze experimental processes. The frequent use of deception can affect participants' expectations. Suspicious participants may change their responses with respect to their expectations (Orne, 1962). This concern is more likely to be realized in studies conducted with student participants (Davis & Holt, 1992). Apart from individual participation, a general awareness that deception is being used in a study may also occur among participants by way of media or shared experiences (Lindsay & Holden, 1987). Confirming all these suspicions, Galang (2018) compared the reproducibility success of experiments with and without deception using data from the Open Science Movement (2015). Analyzing the data from approximately 100 studies, the researcher reported that the studies using deception encountered very small effect sizes during the replication stages. These findings point to concerns about the internal and external validity of studies that use deception.

Another concern about deception relates to the reputation of the profession and scientists. Deception is thought to be able to cause a loss of trust in both the profession

and in scientific research (Baumrind, 1964; Kelman, 1967). Participants may stigmatize researchers, scientists, and psychologists as unreliable. However, some researchers argue the use of deception in research to be necessary in order to develop science. For this reason, methods that benefit from deception may be used to evaluate experimental findings more realistically and to prevent behavior change.

Researchers do not have an unlimited right to use deception. The American Psychological Association (APA, 2002, p.1071) has included specific criteria in its Standard 8.07 limiting the use of deception in research, stating that research must meet the following criteria in order to be able to use deception:

- (a) Psychologists may only conduct a study involving deception if they have determined that deceptive techniques are justified by the study's significant prospective scientific, educational, or applied value and that effective non-deceptive alternative procedures are not feasible. (b) Psychologists are not to deceive prospective participants about research that can be reasonably expected to cause physical pain or severe emotional distress. (c) Psychologists are to explain any deception that is an integral feature of the design and conduct of an experiment to participants as early as is feasible, preferably after their participation, but no later than after the data collection, and they are to permit participants to withdraw their data.*

Despite these concerns and criticisms, deception is often used in psychology, with some fairly predictable reasons found for justifying its use. The main reason relates to the content and complexity of the topics being researched. Studying more complex processes such as attitudes, prosocial behavior, or motivations has required researchers to take more rigorous control measures, and deception may prevent participants from giving socially desirable answers. In addition, deception avoids demanding characteristics that might arise if a participant knew the study's true purpose. Therefore, some studies need to use deception to achieve their purpose (Cook & Yamagashi, 2008). In social psychological research in particular, deception is frequently used to change and control behaviors (Nicks et al., 1997). For this reason, deception is often used in these types of studies. For example, Hertwig and Ortmann (2008) reported deception to have been used in 63 of 117 studies published in one social psychology journal (i.e., *Journal of Experimental Social Psychology*) they had reviewed in 2002.

## Discussion

As outlined above, deception raises ethical and methodological concerns. These concerns do not have the same strength for every study in which deception is used.

However, researchers should always be more careful and take precautions regarding any possible risks in deception studies. The researcher should ensure that participants' right to autonomy are protected through informed consent (Pittenger, 2002). Informed consent forms should include information about the possibility of deception often being used in social science research. The researcher should also be alert to the possible risks of deception and should never support others' participation in high-risk studies or in studies in which they would not want to participate. Researchers should share in their publications why and how they used deception and what was done to prevent possible harm to the participants, and reviewers and journal editors should pay attention to this issue. It should not be used as long as an alternative to deception exists, with deception only ever being used as a last resort (Kimmel et al., 2011). The use of deception in scientific research is inevitable, but it should be used effectively so as not to jeopardize the validity of a study. Kimmel et al. also stated that deception used in only one phase of a study might cause participants to be suspicious about the entire study. Therefore, using deception in multiple stages in a way that is difficult to detect and mild in severity is crucial. Deception can be successfully used in research by means of cover stories, fake material, fake feedback, and confederates/research actors (Olson & Raz, 2021). The use of deception is considered a laboratory tradition and implicit norm that has been passed down from generation to generation (Galang, 2018). Meanwhile, the preparation of more accessible and concrete guidelines for how deception can be used will be helpful for researchers.

Throughout the study, the focus has mainly been on social psychological research, with studies in subfields such as experimental and clinical psychology having been omitted. The ethical and methodological implications of the use of deception in all subfields of psychology, as well as comparisons between subfields, should be addressed in future studies. In addition, many of the explanations discussed throughout the article are primarily valid for laboratory studies and face-to-face data collection. Topics such as the advantages and disadvantages of deception in online studies, what kind of risks this may have, and what kind of solutions can be produced should be addressed in future studies.

This review presents ethical and methodological concerns and recommendations regarding the use of deception in psychological research. The article's purpose is not to support or criticize deception in research. Deception has been used in studies for many years and is now considered a natural phase of scientific research. However, various risks are found to be associated with deception, and addressing these is not only relevant for participants' well-being but also essential for conducting validity and reliability of a study. Being aware of these risks and taking necessary precautions will enable research to be conducted under ethical standards.

Araştırmacılar tarafından katılımcılara yanlış veya hatalı bilgi verilmesi, gerçeğin gizlenmesi, katılımcıların yanlış yönlendirilmesi (Adair ve ark., 1983; Nicks ve ark., 1997) gibi farklı şekillerde tanımlanan aldatma, yüz yıldan daha uzun bir süredir bilimsel araştırmalarda kullanılmaktadır. Bununla birlikte etik, yöntem, meslek itibarı gibi konulardaki riskleri sebebiyle de eleştirilmektedir. Bu eleştirilerin kaynağının büyük bir çoğunluğunu, geçmişte aldatma kullanılarak yürütölen ve katılımcılara verdiği zararlar sebebiyle kötü bir şöhrete sahip olan araştırmalar oluşturmaktadır.

Tıp, psikoloji, sosyoloji ve ekonomi alanlarında aldatma yönteminin kullanıldığı pek çok çalışma vardır. Araştırmanın gerçek amacının katılımcılardan gizlendiği ve katılımcıların doğrudan zarar gördükleri ilk araştırmalardan biri olarak Tuskegee Frengi Dene-yi örnek gösterilebilir. 1932-1972 yılları arasında devam eden deneyin amacı, tedavi edilmediği koşullarda frenginin doğal seyrini incelemektir. Frenginin tedavisinde kullanılan penisilin, çalışma başladıktan yaklaşık on yıl sonra bulunmuş ve tedavi amacıyla kullanılmıştır. Ancak çalışmanın katılımcısı olan 600 Afrika kökenli Amerikalı erkek, tedavi hakkında bilgilendirilmemiş ve tedavi hakkından mahrum bırakılmışlardır (Jones, 1981). Tuskegee deneyi, kullanılan aldatma nedeniyle katılımcılarına doğrudan zarar veren ve meşrulaştırılması güç, aldatma kullanılan araştırma örneklerinden biridir.

Bununla birlikte aldatma kullanılan her çalışmanın Tuskegee deneyine benzer şiddette olumsuz sonuçları olduğunu söyleyemeyiz. Psikoloji alanında aldatma kullanılan ilk çalışma William James'in öğrencisi Solomon (1897) tarafından yürütölmüştür ve bu çalışma, aldatmanın her zaman olumsuz sonuçları olmadığını göstermektedir (akt. Korn, 1997). İlgili çalışma duyuşsal algı üzerine üç ayrı deneyi içermiş ve katılımcıların iki eş zamanlı dokunuşu ayırt edip edemeyecekleri incelenmiştir. Birinci deneyde, iki dokunuş arasında en az 1,5 inç değerinde mesafe olduğunda, katılımcıların iki dokunuşu birbirinden ayırt edebildikleri rapor edilmiştir. İkinci deneyde ise katılımcılara iki farklı dokunuş hakkında bilgi verildiğinde doğru yanıt oranının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Üçüncü deneyde, katılımcılara iki farklı dokunuş hakkında bilgi verilmesinin yanı sıra aldatma kullanılabileceğine ilişkin bir bilgi de verilmiştir. Aldatılma beklentisi katılımcıların yanlış yanıt verme oranlarını arttırmıştır. Aldatılma beklentisi ile bir noktaya dokunulduğunda iki nokta, eş zamanlı iki farklı noktaya dokunulduğunda ise bir nokta hatalı yanıtı birinci ve ikinci deneye oranla daha fazla verilmiştir.

Tuskegee deneyi ve Solomon (1897) tarafından yürütölen duyuşsal algı deneyi, kullanılan her aldatmanın sonuçları temelinde benzer bir şiddette olmadığını göstermektedir.

Bu derlemede de psikoloji araştırmalarında aldatma kullanımının nedenleri, aldatma kullanımına ilişkin etik ve yöntem temelli endişeler ve aynı zamanda olası olumsuz sonuçları önlemek için neler yapılabileceği ile ilgili öneriler okuyucuya sunulmuştur. Makalenin amacı araştırmalarda aldatma kullanılmasını desteklemek veya eleştirmek değildir. Aldatma uzun yıllardır çalışmalarda kullanılmaktadır ve günümüzde de bilimsel araştırmaların doğal bir aşaması gibi değerlendirilmektedir. Bununla birlikte çeşitli riskleri de barındırmaktadır. Bu risklerin, endişelerin, soru işaretlerinin farkında olmanın ve gerektiğinde önlem alınmasının etik standartlara uygun, geçerliği ve güvenirliliği yüksek araştırmalar yürütülmesine imkân sağlayacağı düşünölmektedir.

### Psikoloji Araştırmalarında Aldatma Kavramı

Aldatmanın tanımı ve kapsamı konusunda geniş bir alanyazın bulunmaktadır. Guerero ve arkadaşları (2017) iletişim anında aldatmanın yanlış bilgiler verme, çelişkili açıklamalar yapma, bazı bilgileri gizleme veya gerçeği abartma şeklinde gerçekleşebileceğini belirtmişlerdir. Psikoloji çalışmalarında kullanılan aldatma için ise araştırmacılar sıklıkla ‘katılımcıya yanlış/sahte bilgi sunma’ tanımı üzerinde durmuşlardır (Adair ve ark., 1983 Baumrind, 1985; Menges, 1973; Nicks ve ark., 1997). Tablo 1’de sunulduğu üzere Sieber ve arkadaşlarına göre (1995) aldatmanın tanımında yer alan sahte bilgi araştırmanın amacı, kullanılan ölçüm araçları, geri bildirimler, araştırma sürecinde yer alan kişilerin rolleri ile ilgili olabildiği gibi katılımcının farkında olmadan araştırmaya dahil olması veya farkında olmadan ölçüm alınmasını da kapsamaktadır.

**Tablo 1**

*Sieber, Iannuzzo ve Rodriguez’e göre (1995) Aldatma Türleri*

1. Amaç hakkında yanlış/hatalı bilgilendirme	Araştırmanın gerçek amacının katılımcıdan gizlenmesi, amaç hakkında yanlış/hatalı bilgi verilmesi
2. Katılımcı ile ilgili yanlış/hatalı geri bildirim verme	Katılımcının kendisi ile ilgili (örn., kişilik, test/görev başarısı) yanlış/hatalı geri bildirimler verme
3. Diğerleri ile ilgili yanlış/hatalı geri bildirim verme	Araştırmada yer alan diğerlerine ilişkin yanlış/hatalı geri bildirimler verme
4. Katılım hakkında bilgi vermeme	Katılımcıyı bilgisi olmadan araştırmaya dahil etme
5. Ölçüm hakkında bilgi vermeme	Katılımcı farkında olmadan psikolojik veya fizyolojik ölçüm alınması
6. Roller hakkında yanlış/hatalı bilgi verme	Araştırma sürecine dahil olan diğer kişiler hakkında yanlış/hatalı bilgi verme (örn., araştırma asistanının katılımcı rolü ile çalışmaya dahil olması)
7. İki farklı çalışmaya katılma	Bir çalışmanın aşamalarını, farklı araştırmalar şeklinde katılımcıya sunma
8. Kullanılan ölçüm araçları hakkında yanlış/hatalı bilgi verme	Araştırmada kullanılan uyarıcılar ve ölçüm araçları ile ilgili katılımcıya yanlış/hatalı bilgi verme

Aldatmanın tanımlanmasında dikkat edilmesi gereken nokta, pek çok araştırmanın araştırma hakkındaki bilgileri katılımcılardan gizlemenin aldatmaya dahil olmadığını belirtmesidir. Hey (1998) gerçek bilgiyi gizlemek ile yanlış bilgi vermenin farklı durumlar olduğunu ve yalnızca katılımcıya çalışma ile ilgili sahte/yanlış bilgi vermenin aldatma olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir. Baumrind'e (1985) göre de araştırma hakkındaki tüm bilgileri katılımcılarla paylaşmak mümkün değildir. Bu nedenle çalışma sonunda ertelenmiş geri bildirim vermek aldatma kapsamında değerlendirilemez. Katılımcının araştırmanın gerçek amacını bildiği bir durumda araştırmaya katılmayacağını öngörerek, katılımını sağlamak için çalışma hakkında sahte bir bilgi kullanılıyorsa aldatmadan söz edilebileceğini belirtmiştir. Dolayısıyla pek çok araştırmacı tarafından yalnızca amaçlı olarak yanlış bilgi sunma aldatma olarak kabul edilmiş, ancak araştırmanın diğer süreçleri, hipotezleri, yöntemi gibi konularda gerçek bilgiyi gizleme aldatma olarak değerlendirilmemiştir.

Her ne kadar bazı araştırmacılar var olan bilgilerin gizlenmesini aldatma olarak değerlendirmese de bu yöntem ile gerçekteştirilen aldatma "pasif aldatma" olarak isimlendirilmektedir. Araştırmalarda kullanılan aldatma, yöntemine göre aktif veya pasif olarak gerçekteşebilir (Kimmel, 2004, s. 59). Aktif aldatmada açık bir şekilde katılımcıya araştırmanın amacı, araştırmacının kimliği, kullanılan materyaller gibi konularda yanlış bilgi verilir. Pasif aldatmada ise araştırmacı amaçlı olarak bazı bilgileri katılımcıdan gizler, araştırmanın amacı veya işlem basamakları ile ilgili bilgileri katılımcı ile paylaşmaz (Gross ve Fleeming, 1982; Kimmel ve ark., 2011).

Aldatma, sonuçları temelinde hafif aldatma (*mild deception*) ve şiddetli aldatma (*severe deception*) olmak üzere ikiye ayrılır (Toy ve ark., 1989). Hafif aldatma, katılımcıya zarar verme riskinin az olduğu ve araştırmanın amacı, içeriği gibi konularda yanlış bilgi verme veya bilgileri gizleme temelinde gerçekteşirken; şiddetli aldatmalar, katılımcının benliğine veya kişiliğine yönelik önemli konularda yanlış bilgi vermeyi içeren, katılımcıya zarar verme ihtimali yüksek olan aldatmalardır. şiddetli aldatmanın kaygı, travma gibi olumsuz sonuçları olabilir (Colson ve ark., 2015; Kimmel, 2004). Örneğin, katılımcının gerçekteşirdiği görevdeki performansına veya ölçek sonuçlarına göre benliği, kişiliği hakkında (Graham ve ark., 1990) sahte/olumsuz geri bildirim verme şiddetli bir aldatmadır ve katılımcının benlik değerine zarar verme konusunda ciddi riskleri barındırır (Riach ve Rich, 2004). Tepki zamanı veya bellek performansına yönelik bir geri bildirim ise genellikle katılımcının benliğine yönelik bir tehdit içermediğinden hafif

aldatmadır ve zarar verme ihtimalinin daha az olduğu düşünülür (Kimmel ve ark., 2011).

Colson ve arkadaşları (2015) öğrenci ve araştırmacı katılımcılarla yürüttükleri çalışmalarında katılımcılara bazı aldatma örnekleri sunmuşlardır. Aldatma örneklerinin arasında katılımcıları fiziksel veya psikolojik travmaya maruz bırakma, vaat edilen bir ödemeyi gerçekleştirilmeme, performansa ilişkin sahte geri bildirim verme, çalışmanın amacına ilişkin sahte/eksik bilgi verme ve gizli bir şekilde çalışmada anlaşmalı katılımcıların olması yer almaktadır. Hem Sieber ve arkadaşlarının (1995) hem de Colson ve arkadaşlarının (2015) sınıflandırmalarından yola çıkarak içeriğine, yöntemine, sonuçlarına göre aldatma yönteminin farklı şekillerde kullanılabileceğini söyleyebiliriz.

### **Psikoloji Araştırmalarında Aldatmanın Kullanım Sıklığı**

Aldatma özellikle sosyal psikoloji kapsamında yürütülen çalışmalarda sıklıkla kullanılır. Uyuma, nedensel yüklemeye, sosyal ikilem, sosyal istenirlik konularında yürütülen pek çok çalışma aldatma içermektedir ve bu çalışmalar aldatmanın olası etkileri üzerinden değerlendirilmiştir (örn., Allen, 1983; Wiener ve Erker, 1986). Dergi editörlerine, sosyal psikolojide dönüm noktası olarak gördükleri çalışmalar sorulduğunda, en sık bahsi geçen beş çalışmanın aldatma kullanılarak yürütülen laboratuvar çalışmaları olduğu görülmüştür (Diamond ve Morton, 1978). Bu çalışmalar hem bilimsel birikime katkı sağlamış hem de aldatma yönteminin kullanılmasıyla “zarar vermeme” ilkesinin nasıl esnetildiğine ilişkin örnek oluşturmuşlardır. Yürütülen araştırmaların raporlanması, aldatma yönteminin katılımcılar için zararlarına dikkat çekmiş ve 1960’lardan itibaren aldatma kullanımına yönelik tartışmaların artmasına neden olmuştur (Kimmel, 2004).

Nicks ve arkadaşları (1997), 1924-1994 yılları arasında psikoloji araştırmalarında aldatma kullanım sıklığını incelemişlerdir. Kişilik ve sosyal psikoloji alanındaki dergileri inceleyen araştırmacılar çalışmalarda aldatma kullanımının 1930’lardan önce oldukça nadir olduğunu, 1950-1970 yılları arasında en yoğun kullanımın görüldüğünü, 1980’lerden itibaren ise geçmişe oranla daha az kullanıldığını rapor etmişlerdir. 1960’larda %20 olan aldatma kullanım sıklığı 1970’lerde %70’e yükselmiştir (Adair ve ark., 1983 Vitelli, 1998). Hertwig ve Ortmann ise (2008), 2002 yılında inceledikleri bir sosyal psikoloji dergisinde yayımlanan (Journal of Experimental Social Psychology, JESP) 117 çalışmanın 63’ünde aldatma yönteminin kullanıldığını rapor etmişlerdir. 1996 yılında %42 olan bu oran (Epley ve Huff, 1998), 2002 yılında %53’e yükselmiştir.

## Psikoloji Araştırmalarında Aldatma Neden Kullanılır?

Psikoloji alanında yürütölen çalışmalarda aldatma yöntemine başvurulmasının en temel sebebi çalışılan konuların içeriğinin ve karmaşıklığının zamana bağlı olarak değişmesidir. Duyum, algı, öğrenme gibi süreçleri çalışırken araştırmacıların kontrol sağlamaları görece daha kolay iken zamanla tutum ve motivasyon gibi daha karmaşık süreçlerin çalışılması, araştırmacıların kontrol konusunda daha titiz önlemler almalarını gerektirmiştir. Aldatma, bu önlemlerden biridir (Seeman, 1969). Katılımcıların anlık tepkilerini belirleyebilmek ve deney sürecinde sosyal istenir cevaplar vermesinin önüne geçebilmek amacıyla deneylerde hazırlıksız yakalandıkları aldatma yöntemi araştırmacılar tarafından tercih edilmektedir. Katılımcının çalışmanın gerçek amacını bilmesi, amaca uygun davranmasına neden olabileceği için bazı çalışmalarda istenilen sonuca ulaşmak amacıyla aldatma kullanmak tercihten öte bir zorunluluk olarak değerlendirilmiştir (Cook ve Yamagashi, 2008).

Aldatma yöntemine neden ihtiyaç duyulduğunu açıklamak üzere Kitty Genevese vakası üzerinden yürütölen yardım etme çalışmalarını ele alalım. Bu alışmalar, sosyal istenirliğin söz konusu olabileceği olumlu sosyal davranış araştırmalarında aldatmanın adeta bir zorunluluk olduğunu göstermektedir. 28 yaşındaki Kitty Genevese 1964 yılında New York'ta evinin önünde saldırıya uğrar. Çevredeki apartmanlarda Kitty'nin yardım çığlıklarını duyan en az 38 kişi olmasına rağmen hiçbiri ne yardıma gitmiş ne de polisi aramış, dolaylı yoldan da olsa cinayete seyirci kalmışlardır. Cinayet sonrasında polis tarafından yapılan sorgulamalarda seyirci kalan 38 kişi "muhakkak birileri polisi aramıştır!" diye düşündüklerini dile getirmişlerdir. Olaya şahit olanların yardım etme konusundaki isteksizliklerinin sebeplerinin neler olabileceği tartışılırken Darley ve Latane (1968) kişi sayısı çok olduğu için kimsenin yardım etmediğini, olaya 1-2 kişi tanık olsaydı yardım edileceğini öne sürerek bir araştırma tasarlamışlardır. Çalışmaya katılan üniversite öğrencilerine ayrı ayrı odalarda üniversite hayatı ve bireysel problemlerle ilgili bir mülakata girdikleri söylenmiştir. Bir koşulda katılımcılara mülakata tek başına alındıkları, diğer koşullarda ise iki veya dört diğer öğrenci ile birlikte mülakata girdikleri bilgisi verilmiştir. Mülakat sırasında katılımcıların dışarıdan birinin ağladığı, boğucu sesler çıkardığı ve yardım talep ettiği sesler duymaları sağlanmıştır. Bu aslında yalnızca bir ses kayıdır. Deney sonunda mülakata alınan kişi sayısı arttığça (mülakata tek başına girmek veya iki/dört kişi ile birlikte girmek) yardım etme sıklığının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Deney sonunda araştırmanın amacını ve bu deneyde neden aldatma



kullanıldığını açıklayan araştırmacılar, katılımcıların deneyi ilgi çekici olarak değerlendirdiklerini, gelecekte benzer araştırmalara katılmak istediklerini rapor etmişlerdir (Darley ve Latane, 1968).

Bu çalışmada katılımcılara, araştırmanın amacı ve işlem basamakları hakkında önceden bilgi verildiği bir senaryoyu düşünecek olursak, katılımcıların anlık tepkilerini incelemenin imkânsız olduğunu söyleyebiliriz. Bu nedenle yardım etme gibi konularda katılımcıların olumlu ve sosyal istenir yanıtlar vermelerini engellemek ve sosyal gerçekliğe yakın sonuçlar elde edebilmek için psikoloji araştırmalarında sıklıkla aldatma kullanılmaktadır (Orne, 1962; Weber ve Cook, 1972). Bu sayede araştırmacının deney ortamını kontrol etmesi ve kendiliğinden ortaya çıkan davranışı inceleyebilmesi daha mümkün hale gelmektedir. Aldatma, geçerli sebeplerle birlikte araştırmalarda sıklıkla kullanılıyor olsa da aynı zamanda etik, yöntem ve meslek itibarı ile ilgili içerdiği riskler nedeniyle eleştirilmektedir.

### **Aldatma Kullanımına İlişkin Endişeler**

Bilimsel araştırmalarda sıklıkla kullanılan aldatma pek çok soru işaretini de barındırmaktadır. Örneğin Kelman (1967) psikoloji araştırmalarında aldatma kullanımını meslek itibarı ile ilgili önemli riskleri barındırdığı için eleştirmiştir. Aldatma kullanımının hem mesleğe hem de bilimsel araştırmalara yönelik bir güven kaybına sebep olabileceği düşünülmektedir (Baumrind, 1964; Kelman, 1967). Bilimsel araştırmalara, bilim insanlarına ve psikologlara güvenin azalması endişesinin yanı sıra aldatma kullanımı etik ve yöntem ile ilgili de bazı endişeleri gündeme getirmektedir. Bu bölümde ele alınacak olan etik ve yönetime ilişkin endişeler aldatma kullanılan her bilimsel araştırma için geçerli olmayabilir. Ancak alanyazında yer alan pek çok eleştiri ve endişe okuyucuya sunulmaya çalışılmıştır. Böylece olası olumsuz sonuçlara dikkat çekilerek araştırmacıların ne gibi önlemler alabileceklerine yer verilmiştir.

### **Etik Endişeler**

Aldatma kullanımına ilişkin etik endişelerin geçmişi İkinci Dünya Savaşı sırasındaki etik olmayan bilimsel çalışmalara dayanmaktadır. Aldatma kullanılan ve katılımcılara zarar veren çalışmalar savaş dönemlerinde sıklıkla yürütülmüştür. İkinci Dünya Savaşı döneminde bilim insanları tarafından yürütölen deneylerde de genellikle katılımcılar çalışmaların amacı, içeriği veya olası sonuçları hakkında bilgilendirilmemişlerdir. Bu nedenle 1946-1949 yılları arasında yürütölen Nuremberg davaları sırasında insan

katılımcılarla yürütölen araştırmalar için ‘‘Nuremberg Kodu’’ oluşturulmuştur. Alınan bu kararda gönöllü katılım, çalışma hakkında detaylı bilginin katılımcıya sağlanmasının ve hiçbir koşulda katılımcıya fiziksel veya psikolojik zarar verilmemesinin araştırmacının sorumluluğunda olduğu vurgulanmıştır (Schuler, 1982).

Psikoloji alanında aldatma kullanımı üzerine etik endişelerin büyük bir çoğunluğu Milgram’ın deneyleri örnekle gösterilerek tartışılmaktadır. Stanley Milgram, İkinci Dünya Savaşı sonrasında merak edilen insanların otoriteye niçin boyun eğdikleri ve otorite tarafından verilen emirlere neden karşı koyamadıkları sorularına cevap aramıştır. Deneye katılımcı bulmak amacıyla gazeteye verilen ilanda yürütölecek çalışmaların amacı ‘‘cezanın uyma sürecindeki rolünü incelemek’’ şeklinde belirtilmiştir. Deneye gelen katılımcılara bir öğretmen, bir de öğrenci rolü olduğu ve kimin hangi rolde olacağının rastgele belirleneceği bilgisi verilmiştir. Oysa deney, tüm katılımcıların öğretmen rolünde olacakları şekilde planlanmıştır. Deney süresince öğretmen rolündeki katılımcıların görevi öğrencilere kelime çiftlerini öğretmek, yanlış cevaplar karşılığında öğrenciye şiddeti 15 volt ile başlayan ve her yanlış cevapta şiddeti 15 volt artacak şekilde elektrik şoku vermektir. Aslında deney ekibinde yer alan ancak öğrenci rolündeymiş gibi davranan anlaşmalık katılımcı her çok uygulamasından sonra acı çektiğini belli eden sesler çıkarılmıştır. Öğretmen rolündeki katılımcı çok verme konusunda çekimser davrandığında ise yanında gözlemci rolü ile yer alan ve aslında otoriteyi temsil eden araştırmacı deneye devam etmesi ve başka bir seçeneğin mümkün olmadığı konusunda katılımcıya yönergeler vermiştir. Elektrik şoku uygulamaktan rahatsız olan katılımcılar stres, korku, kaygı tepkileri göstermiş olsalar da katılımcıların büyük çoğunluğu otoriteye itaat ederek emirleri yerine getirmişlerdir (Milgram, 1974).

Bu deneyin pek çok aşamasında (örn., çalışmanın asıl amacı, işlem basamakları, araştırmacının rolü) aldatma kullanılmıştır. Baumrind (1985) Milgram’ın çalışmasını aldatmaya bağlı etik ihlaller üzerinden eleştirmiştir. Yazara göre laboratuvar koşulları itaat, uyma gibi kavramların çalışılmasına uygun değildir. Çalışmaların doğası gereği laboratuvarda otorite, araştırmacıdır. Katılımcı için laboratuvar yeni ve yabancı bir ortamdır. Bu nedenle katılımcının kaygılanması ve pasif bir şekilde araştırmacının sunduğu yönergeye uygun davranması şaşırtıcı değildir. Buna ek olarak, Baumrind, deneyde katılımcıların iyi oluşlarının yeterince gözetilmediğine değinmiştir. Milgram deney sırasında oluşan stres tepkilerinin deney sonunda katılımcı laboratuvardan ayrılırken dağıldığını rapor etmiş olsa da buna dair güçlü kanıtlar yoktur.

Araştırmalarda aldatma kullanımı genellikle etik bir ikilemi barındırır (Kimmel, 2012). Doğruluk ve dürüstlük psikoloji biliminin tüm süreçlerinde takip edilmesi gereken bir ilkedir. Nitekim Türk Psikologlar Derneği (TPD) Etik Yönetmeliğinde de “*Psikolog hizmet verdiği kişileri yanıltmaktan, kandırmaktan, aldatarak zarar vermekten ya da bilerek doğruları gizlemekten kaçınır. Verdiği sözleri tutmaya çalışır ve gerçek dışı belirsiz vaatlerde bulunmaz. Psikolog araştırma, eğitim ve uygulamada dürüstlüğü sağlamak için çalışır.*” ifadeleri yer almaktadır (TPD, 2018, s.7). Bununla birlikte psikoloji bilimi, araştırmalar yoluyla bilimsel birikime katkı sağlamayı amaçlar ve bu durum bazen aldatma kullanımını gerekli kılar. Bu noktada araştırmacının aldatma yönteminin sağlayacağı bilimsel değer ile aldatmanın sonuçları ve olası riskleri arasındaki dengeyi sağladığından emin olması gerekir. Baumrind’e (1985) göre Milgram yürüttüğü deneylerde, sağlanacak bilimsel fayda ile katılımcıya verilebilecek zarar arasındaki dengeyi sağlayamamıştır. Her ne kadar Milgram katılımcılara çalışma sonrası bilgilendirme yapmış olsa da Baumrind bu bilgilendirmenin kaygı, travma gibi aldatmanın olası zararlı etkilerini ortadan kaldırmak için yeterli olmadığını savunmuştur.

Bir araştırmada katılımcıların fiziksel veya psikolojik zarar görmesi riski en önemli etik endişelerdendir. Üstelik deney sürecinde psikolojik zararın tespit edilmesi fiziksel zararın tespitine göre çok daha zordur. Çalışmalarda genellikle deney sonunda katılımcıya yöneltilen sorular aracılığıyla herhangi bir zararın söz konusu olup olmadığı incelenir. Ancak öz bildirim temelli bu soruların gerçek zararı hangi ölçüde belirleyebildiği tartışılmaktadır. Örneğin bu süreçte bilişsel çelişki devreye girebilir veya ‘iyi katılımcı’ olmak amacıyla çalışma kaynaklı zarar araştırmacıya yansıtılmayabilir (Baumrind, 1985).

Aldatma, her çalışmada Milgram’ın deneylerinde olduğu gibi olumsuz sonuçları olabilecek düzeyde kullanılmamaktadır. Bununla birlikte hafif düzeylerde değerlendirilen bir aldatma da katılımcıya zarar verebilir. Örneğin performansla ilişkin bir çalışmada sahte olumsuz geri bildirim almak katılımcının kendisini yetersiz hissetmesine, benlik değerinin zarar görmesine sebep olabilir (Oczak ve Niedźwieńska, 2007). Ayrıca gerçek amacını bilmediği bir çalışmaya katılmış olmak, çalışmanın amacını sonradan öğrenmek katılımcıların özerklikleri konusunda kendilerini kötü hissetmelerine de neden olabilir (Baumrind, 1985). Dolayısıyla aldatma kullanılan çalışmalarda katılımcıların zarar görme riski araştırmacı tarafından daima göz önünde bulundurulmalıdır.

### **Yönteme İlişkin Endişeler**

Aldatma kullanımı ile ilgili soru işaretleri yalnızca etik ile değil aynı zamanda yön-temle de ilgilidir. Araştırmalarda yer alan katılımcılar her ne kadar pasif bir rolde değerlendirilseler de deneyle ilgili süreçleri yorumlayan, analiz eden aktif aktörlerdir (Kruglanski, 1975). Bu nedenle katıldıkları çalışmalarda aldatma kullanılabileceği bilgisi bir beklenti oluşturabilir, bu beklenti katılımcıların davranış ve tepkilerini etkileyebilir. Araştırmalara şüphle ile katılan bir katılımcı cevaplarını ve tepkilerini kendisinden beklendiğini düşündüğü şekilde düzenleyebilir (Orne, 1962).

Psikoloji çalışmalarında aldatma kullanımına ilişkin yöntemsel eleştirilerin büyük bir çoğunluğu deneysel iktisat alanı tarafından yöneltilmektedir. Deneysel iktisat alanı aldatma kullanımına ilişkin psikoloji bilimine göre daha katı bir tutum sergilemektedir. Öyle ki ilgili alanda yayımlanan bazı prestijli dergilerin (örn., *Experimental Economics*, *Journal of Economic Behavior and Organization*) aldatma kullanılarak yürütölen çalışmaları yayınlamama konusunda esnetilemez politikaları bulunmaktadır (Colson ve ark., 2015). Hey (1991) psikoloji çalışmalarının aldatma sebebi ile kötü bir ünü olduğunu iddia ederek aynı sorunu yaşamamaları için iktisat alanındaki araştırmacıları aldatma kullanmamaları konusunda uyarılmıştır. Her ne kadar psikoloji alanında yürütölen çalışmalarda aldatma kullanılması eleştirilse de deneysel iktisat alanında yürütölen çalışmalarda da aldatma yöntemi kullanılır. Bu çalışmalarda genellikle katılımcılardan ekonomi temelli karar verme üzerine bir oyun oynamaları istenir ve katılımcıya oyundaki partneri veya diğer katılımcılarla ilgili sahte bilgi verilir. Oyunu diğer insan katılımcılarla birlikte oynayacağı bilgisi paylaşılan katılımcı aslında bilgisayara karşı oynuyor olabilir veya oyundaki partnerinin kişisel özellikleri ve verdiği kararlarla ilgili sahte bilgi paylaşılabilir (örn., Blount, 1995; Gibbons ve Van Boven, 2001; Weimann, 1994). Bu şekilde aldatma kullanılarak katılımcının kararı, davranışı veya tepkisi incelenir.

Etik endişeler söz konusu olsa da (Barrera ve Simpson, 2012) sosyal bilimler kapsamında yürütölen çalışmalarda aldatma, daha çok yönteme ilişkin endişelerle istenmez. Buradaki en büyük endişeyi katılımcı havuzunun zarar görmesi ihtimali oluşturur. Katılımcısı olduğu bir çalışmada aldatma kullanıldığını öğrenen katılımcının sonraki çalışmalarda da aldatma kullanılacağına yönelik bir beklentisi olabileceği ve bu beklentinin katılımcının sonraki çalışmalardaki tercihlerini doğrudan etkileyebileceği düşünölmöler (Epley ve Huff, 1998). Öğrenci katılımcılarla yürütölen çalışmalarda bu endişenin gerçeğe dönüşme olasılığının daha yüksek olduğu söylenilebilir (Davis ve Holt, 1992). Bu-

nunla birlikte bireysel katılımın dışında, çalışmalarda aldatma kullanıldığına dair medya veya paylaşılan deneyimler aracılığıyla katılımcılarda genel bir farkındalık oluşabilir (Lindsay ve Holden, 1987). Bu genel farkındalık, psikoloji birinci sınıf öğrencilerinin naif katılımcılar olduklarına inanılması konusunda da bir şüphe oluşturur. Bu nedenle aldatma kullanımı doğrudan veya dolaylı olarak araştırmacılara yönelik güveni azaltarak, araştırmacıların laboratuvarındaki kontrollerini kaybetmelerine sebep olabilir.

Aldatma kullanımının katılımcılarda şüphe uyandırdığını ve bu şüphenin verilen kararlar üzerinde etkili olduğunu belirten Ortmann ve Hertwing (2002) inceledikleri psikoloji çalışmalarında aldatmanın doğrudan etkisine kanıt bulmuş olsalar da katılımcı havuzunun zarar görmesi gibi dolaylı bir etkiden bahsetmemişlerdir. Sosyal psikoloji alanındaki uyma çalışmalarını incelediklerinde ise aldatma kullanımına yönelik şüpheleri olan katılımcıların daha az uyma davranışı sergilediklerini rapor etmişlerdir (Hertwig ve Ortmann, 2008). Dolayısıyla, aldatılma şüphesi görüldüğü üzere çalışma sonuçlarına etki etmektedir, ancak katılımcıların bundan sonraki çalışmalarda da aldatılma beklentisine gireceğine, diğer bir ifadeyle aldatmanın katılımcı havuzuna zarar vereceğine dair kesin bir çıkarım yapılması için daha çok çalışmaya ihtiyaç vardır.

MacCoun ve Kerr'in (1987) yürüttükleri sahte bir jüri çalışması aldatmanın davranış üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir. Sahte jüri çalışması sırasında katılımcılardan biri gerçek bir epilepsi nöbeti geçirir. Katılımcıların pek çoğu bu durumun deneyin bir parçası olduğunu düşündüklerini ve epilepsi nöbetine ilişkin şüpheleri olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca sağlık görevlileri geldikten sonra dahi bazı katılımcılar şüphelenmeye devam etmişlerdir. Bu şüphe katılımcıların, epilepsi nöbeti geçiren katılımcıya yardım edip etmeme davranışlarını etkilemiştir. Dolayısıyla aldatmanın davranış üzerinde bir etkisinin olmadığını söylemek hatalı veya eksik bir değerlendirme olabilir.

Tüm bu eleştiriler aldatma kullanılan çalışmaların iç ve dış geçerliği hakkındaki endişelere işaret etmektedir. Galang (2018) Açık Bilim Hareketi (2015) kapsamında elde edilen verileri kullanarak aldatma içeren ve aldatma içermeyen deneylerin tekrarlanabilirlik başarılarını karşılaştırmıştır. Yaklaşık 100 çalışmanın verisini inceleyen araştırmacı, aldatma kullanılan çalışmaların tekrar aşamalarında oldukça düşük etki büyüklükleri ile karşılaştıklarını, dolayısıyla aldatma kullanılan çalışmaların daha az tekrarlanabilir olduğunu rapor etmiştir. Tekrarlanabilirlik krizi her ne kadar aldatma kullanımından bağımsız bir şekilde psikoloji araştırmalarını kapsıyor olsa da aldatma kullanılan çalışma-

larda daha önemli bir soruna dönüşebilmektedir. Nitekim Galang'ın (2018) raporuna göre, sosyal psikoloji ile karşılaştırıldığında daha az aldatma kullanılan bilişsel psikoloji çalışmalarında benzer bir sonuç ortaya çıkmamıştır. Dolayısıyla aldatma, talep özelliklerinin etkisiyle tekrarlanabilir çalışmalar yürütülmesini engelliyor olabilir (Nichols ve Edlund, 2015). Kasıtlı olmasa da deneyi yürüten araştırmanın sözlü veya davranışsal bazı ipuçları, hipotezlerini destekleyecek veriler elde etmesini sağlıyor olabilir (Gilder ve Heerey, 2018). Araştırmacı ve katılımcı arasındaki deney öncesi etkileşimin kendisi bir hazırlama etkisine dönüşerek katılımcının tepkilerini ve yanıtlarını etkileyebilir. Bu olasılık, aldatma kullanılmayan çalışmalarda da söz konusu olabilmektedir. Ancak aldatmanın daha sık kullanıldığı çalışmalardaki düşük tekrarlanabilirlik oranları, aldatma yöntemine ilişkin soru işaretlerini akla getirmektedir.

Öte yandan aldatmanın davranış üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu gösteren çalışmalar, ileri istatistiksel analizlerle yeniden incelendiğinde ve çalışmalardaki yöntemsel soru işaretleri giderildiğinde, aldatmanın davranış üzerindeki etkisinin ortadan kalktığı görülmektedir. Jamison ve arkadaşları (2008) karar verme üzerine aldatma kullanarak yürüttükleri çalışmalarında aldatma koşulundaki katılımcıların kontrol koşulundaki katılımcılara kıyasla, üç hafta sonraki tekrar çalışmasına katılma oranlarının daha az olduğunu ve riskten kaçınma görevinde verdikleri kararların daha tutarsız olduğunu rapor etmişler ve bulguları aldatmanın davranışı etkilediği şeklinde yorumlamışlardır. Ancak tüm koşullardaki toplam katılımcıların yaklaşık %40'ı tekrar çalışmasına katılmamıştır. Ayrıca deneyin karmaşık bir tasarımda olması, karar verme süreçlerinde risk ve kazançlar arasındaki büyük eşitsizliklerin söz konusu olması nedeniyle davranış üzerindeki değişikliğin aldatma etkisinden mi yoksa deney tasarımından mı kaynaklandığı ayırt edilememektedir. Barrera ve Simpson (2012) tüm bu eksiklikleri gidermek ve olası Tip I hatayı ortadan kaldırmak amacıyla Jamison ve arkadaşlarının (2008) araştırmasını tekrarlamış ve sonuç olarak aldatmanın deneysel sonuçların geçerliğini etkilemediğini rapor etmişlerdir.

Benzer olarak Krasnow ve arkadaşları da (2019) çalışmalarında, aldatma deneyiminin katılımcıların şüphelerini etkilemediğini rapor etmişlerdir. Aldatma kullanılan ve kullanılmayan çalışmalarda farklı bulguların elde edildiğini gösteren bir meta-analizi (bkz. Gerlach ve ark., 2019) incelediklerinde, elde edilen farklılığın aldatmadan kaynaklandığını söylemek için yeterli veriye sahip olmadıklarını, zira meta-analizde yer alan çalışmalarda (iki çalışma hariç) katılımcıların aldatılma şüphelerine ilişkin bir öl-

çüm alınmadığını gözlemlemişlerdir. Bu nedenle araştırmacılara göre bulgular arasındaki farklılığın aldatma dışındaki başka faktörlerden kaynaklanıp kaynaklanmadığı konusunda çıkarım yapılmamalıdır. Yakın bir tarihte, iki binden fazla katılımcının yer aldığı bir kitle kaynak çalışmasında (crowdsourced data), çalışmanın amacı hakkında eksik/yanlış bilgi vermenin katılımcıların davranışlarını etkilemediğini göstermektedir (Rahwan ve ark., 2022). İktisat alanında çalışan Bonetti de (1998) psikoloji çalışmalarını inceleyerek aldatmanın davranış üzerindeki etkisinin araştırmacılarının iddia ettiği düzeylerde olmadığını belirtmiş ve iktisat çalışmalarında da belirli ölçütlere dikkat edilerek aldatma kullanılabileceğini savunmuştur.

### **Aldatmanın Olası Olumsuz Etkilerine İlişkin Çözüm Önerileri**

Bir önceki başlıkta, psikoloji ve deneysel iktisat alanındaki araştırmacıların aldatma kullanımı ile ilgili etik ve yönteme ilişkin endişeleri özetlenmiştir. Bu endişeler her bir çalışma için benzer bir şiddette söz konusu olmasa da aldatma yöntemini kullanacak olan araştırmacıların bu endişeleri göz önünde bulundurmaları, olası olumsuz etkilerin engellenmesi için faydalı olacaktır. Bu bölümde aldatma kullanılan araştırmaların planlanması, yürütülmesi ve sonrasındaki süreçte uygulamaya yönelik önerilere yer verilecektir.

Pek çok araştırmacı, alternatifinin olduğu sürece (örn., doğal gözlem, saha çalışmaları, rol yapma) çalışmalarda aldatma kullanımının gereksiz olduğunu (Baumrind, 1985) ve araştırmacıların aldatma kullanmak yerine diğer alternatiflere yönelmeleri gerektiğini savunmaktadır (Geller, 1982). Ancak bazı çalışmalar konusu veya içeriği gereği aldatma kullanılmadan yürütülemez (Cook ve Yamagashi, 2008). Bu noktada ilk aşama olarak meslek örgütlerinin sunduğu etik kurallardan yararlanılması önerilmektedir. Amerikan Siyaset Bilimi Derneği (APSA), Amerikan Sosyoloji Derneği (ASA), Amerikan Antropoloji Derneği (AAA) gibi dernekler, araştırmaların yürütülmesinde yol göstermesi ve rehberlik etmesi için araştırmacılara etik kodlar sunar. Psikoloji alanında yürütülen bilimsel araştırmalarda ise Amerikan Psikoloji Birliği'nin (APA) etik kodları göz önünde bulundurulur. Bu kodlar etik standartlara uygun araştırma yürütme konusunda araştırmacılara yol gösterir, yapılması uygun olan ve yasaklanan uygulamalar konusunda araştırmacıları bilgilendirir (Kitchener ve Kitchener, 2009). Amerikan Psikologlar Derneği'nin, araştırmalarda aldatma kullanımını sınırlandırmak için belirlediği standartlar (Standart 8.07) şu şekildedir:

1) alışmanın gelecekte bilim, eğitim veya uygulama alanında önemli katkıları olmalıdır ve ilgili çalışmanın aldatma kullanılmadan yapılmasının mümkün olmadığı gösterilmelidir. 2) Aldatma fiziksel acı veya duygusal strese neden olmamalıdır. 3) alışmada aldatma kullanıldığına dair bilgi katılımcılara mümkün olduğunca erken verilmelidir. En geç veri toplama süreci sonunda veya tercihen katılım sonrasında deneysel işlem ve aldatma konusunda katılımcı bilgilendirilmeli ve isterse kendi verilerini geri çekebilme hakkı konusunda da desteklenmelidir (APA, 2002).

Bununla birlikte meslek örgütlerinin etik kodlarının derslerde de kapsamlı bir şekilde ele alınması ve geleceğin araştırmacıları olacak olan öğrencilerle paylaşılması/tartışılması gerekmektedir. Korn (1984) “Psikolojiye Giriş” ve “Sosyal Psikoloji” ders kitaplarını inceleyerek bu kitapların etik ile ilgili konularda bilgilendirici olup olmadığını araştırmıştır. Kitaplarda temel etik ilkelere ilişkin açıklamalar bulunsa da alternatif araştırma yöntemleri, katılımcı olarak öğrencilerin hak ve sorumlulukları gibi konuların tartışılmadığı görölmüştür. Araştırma odaklı psikoloji ders kitaplarında da ele alınan etik endişelerde zarar vermeme ilkesine yoğunlaşmış, aldatma ve katılımcının araştırma sonrasında bilgilendirilmesi gibi konulara yeterince yer verilmediği görölmüştür (Adair ve ark., 1983). Bu nedenle Korn, kitaplardaki eksikliklerin ders sorumluları tarafından giderilmesini önermiştir. Ders sorumlularına derslerinde araştırma etiğine ilişkin tartışmaları daha somut bir zeminde ele alarak ve aldatma yönteminin kullanıldığı araştırmalara yönelik tartışma ortamları oluşturarak öğrencilerin etik meselelere ilişkin farkındalıklarını desteklemelerini önermiştir. Günümüzde hem Türk Psikologlar Derneği’nin hem de Amerikan Psikoloji Birliği’nin psikologlar için meslek etiği ve psikoloji çalışmalarındaki etik konuları ele alan yönergeleri dahilinde aldatma kavramının geçmiş oranla daha fazla görünür olduğu tahmin edilmektedir.

Pittenger (2002) araştırmalarda aldatmanın kullanılabileceğini ancak katılımcıların özerklik haklarının bilgilendirilmiş/aydınlatılmış onamlar aracılığıyla korunmasına dikkat edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bununla birlikte Pittenger’e göre, hem içerik hem de katılımcıya verebileceği riskleri temel alan, kapsamlı bir aldatma tanımının yapılması gerekmektedir. Araştırmacılar yayınlarında aldatma yöntemini neden ve nasıl kullandıklarını, katılımcının maruz kalabileceği olası zararları engellemek için neler yapıldığını paylaşıka hem etik hem de yöntem konusunda faydalı araştırmaların sayısının artacağını belirtmiştir. Hakem ve dergi editörleri de bu süreçte önemli bir role sahiptirler (Miller ve Rosenstein, 2002). Bu nedenle aldatma kullanılan araştırmaların



raporlanması sürecinde aldatma kullanımına ilişkin detaylı bilgilerin araştırmacılardan istenmesinin Őeffaflığı arttıracığı düşünölmektedir (Miller ve Kaptchuk, 2008).

Wendler ve Miller (2004) aldatma kullanımının gerekli olduğu çalışmalarda katılımcılara *“Bu çalışmanın bazı aşamalarında size araştırmacı tarafından kasıtlı olarak yanlış bilgi verilecektir veya kasıtlı olarak çalışma hakkındaki bazı bilgiler sizden gizlenecektir. Çalışmanın yürütölmesi için bu gereklidir. Bağımsız bir etik paneli bu çalışmanın risklerini ve faydalarını değerlendirmiştir. Katılımınız sonunda araştırmacı tarafından yanlış veya eksik sunulan bilgiler size açıklanacaktır.”* şeklinde bilgi verilebileceğini açıklamışlardır. Bu tür bir bilgilendirmenin katılımı kabul etme oranını düşürebilecek olsa da hem katılımcının özerkliğine saygı duyma hem de aldatmanın meydana getirebileceği yöntemsel ve etik endişeleri azaltma konusunda faydalı olacağı düşünölmektedir.

Kimme ve arkadaşları (2011, ss. 239-242) aldatma kullanımıyla ilgili bazı uyarılarda bulunmuştur: Araştırmacılara göre alternatifi olduğu sürece aldatma kullanılmamalı, ‘son are’ olarak aldatmaya başvurulmalıdır. Bilgilendirilmiş onam formlarında sosyal bilim araştırmalarında sıklıkla aldatma kullanılabileceği bilgisi yer almalıdır. Araştırmacı aldatmanın olası risklerine karşı dikkatli olmalıdır, asla riskin yüksek olduğu veya kendilerinin katılmak istemeyecekleri çalışmalara başkalarının katılımalarını da desteklememeleri gerekir. Bununla birlikte Hilbig ve arkadaşları (2021) hangi durumlarda aldatma kullanımının son are olduğuna karar vermenin oldukça yoruma açık ve esnetilebilir olduğunu belirtmişlerdir. Aldatma kullanılarak yürütölen çalışmaların %82’sinde tercih edilebilecek alternatifler olmasına rağmen araştırmacılar tarafından tercih edilmediği görölmüştür. Zaman veya para tasarrufu sağlaması sebebiyle araştırmacılar ilk aşamada aldatma kullanımına başvurabilmektedir. Meslek örgütlerinin de önerdiği gibi aldatma kullanımı tercih edilmeden önce diğer alternatiflerin üzerine yeterince zaman ayrılıp ayrılmadığı konusunda araştırmacıların kendilerini sorgulamaları gerekmektedir.

Olson ve Raz (2021) bilimsel araştırmalarda aldatma kullanımının kaçınılmaz olduğunu, ancak çalışmanın geçerliğini tehlikeye atmamak için etkili bir şekilde kullanılması gerektiği konusunda araştırmacıları uyarımlardır. Bir çalışmanın yalnızca bir aşamasında kullanılan şiddetli aldatmanın katılımcıların çalışma hakkında şüphelenmelerine neden olabileceğini ve bu nedenle birden çok aşamada, fark edilmesi zor, hafif

şiddette aldatma kullanımının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Paravan öykü, sahte materyal, sahte geri bildirim, anlaşmalı katılımcılar ile araştırmalarda başarılı bir şekilde aldatma kullanılabileceğini önermişlerdir.

Deneysel psikoloji araştırmalarında çevrimiçi veri toplamanın avantaj ve dezavantajlarını değerlendiren Oktay (2022) ise deney sonunda katılımcıların yorgun olabileceğini ve bu nedenle yazılı olarak sunulan bilgilendirilmiş onamın okunmayabileceğini belirtmiştir. Bu ihtimal sebebiyle çalışmada aldatma kullanıldığına ilişkin kısa bir video ile katılımcıların bilgilendirilmesi gerektiğini önermiştir.

### **Tartışma**

Bu çalışmada psikoloji araştırmalarındaki aldatma kullanımı ele alınmıştır. Aldatmanın neden kullanıldığı, kullanılmasının hangi riskleri barındırdığı ve olası sorunları önlemek için araştırmacılar tarafından hangi önlemlerin alınabileceği özetlenmiştir. Günümüzde aldatmanın, bilimsel araştırma sürecinin ayrılmaz bir parçası olduğu düşünülürse etik veya yöntemle ilgili endişeleri okuyucuya aktarmanın bir ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Tüm tartışma bulguları birlikte değerlendirildiğinde, etik ve yöntemsel endişelerin daima göz önünde bulundurularak, gerekli görüldüğu durumlarda aldatma yönteminin kullanılabilmesi, çalışmadan elde edilecek bilimsel verinin değeri ile katılımcılara veya topluma yönelik olası riskler arasındaki dengenin iyi analiz edilmesi gerektiği vurgulanabilir. Aldatma kullanılan her araştırma bazı riskleri barındırır da katılım sonrası bilgilendirme gibi etik standartlar çerçevesinde yürütülen araştırmaların, katılımcı için çok yüksek seviyede risk içermediği düşünölmektedir (Boynton ve ark.,2013).

Ölkemizdeki uygulamalardan da yola çıkarak özellikle psikoloji alanında, imkanların sağlanabildiği ölçüde henüz lisans eğitimi sırasında pek çok öğrenci laboratuvarlarda kendi çalışmalarını veya yardımcılığını yaptıkları çalışmalarını yürötmektedir. Araştırmada etik ve özellikle aldatma kullanımı ile ilgili standartların net olmaması hem öğrenciler hem de katılımcılar için risk anlamına gelebilir. Bilimsel araştırmalarda sıklıkla aldatma kullanılıyor olsa da ‐lisans veya lisansüstü eğitim döneminde aldatma yöntemi üzerine yeterince tartışılıyor mu?‑ sorusu akla gelmektedir. Aldatma kullanımı bir laboratuvar geleneği ve nesilden nesile aktarılan örtük normlar olarak değerlendirilmektedir (Galang, 2018). Üstelik aldatma kullanımına ilişkin standartların olup olmadı-

ğı yeterince açık değildir. Bu nedenle ulaşılabilir ve somut yönergelerin hazırlanmasının yürütücüler için işlevsel olabileceği düşünülmektedir.

Bu derlemede her ne kadar aldatma kullanımına ilişkin tartışmalar aktarılmaya çalışılsa da bazı sınırlılıklar söz konusudur. Çalışma boyunca ağırlıklı olarak sosyal psikoloji araştırmalarına odaklanılmış ve deneysel psikoloji, klinik psikoloji gibi alt alanlardaki çalışmalara yer verilmemiştir. Psikolojinin tüm alt alanlarında aldatma kullanımının etik ve yöntemle ilişkili sonuçlarının ve alt alanlar arasındaki karşılaştırmaların gelecek çalışmalarda ele alınması gerekmektedir. Mevcut derlemenin bir diğer sınırlılığı ise alt başlıklarda yer alan araştırma örneklerinin çoğunlukla laboratuvarlarda ve yüz yüze veri toplanarak yürütülen çalışmalara odaklanmış olmasıdır. Oysa son yıllarda bilimsel çalışmaların çevrimiçi platformlar aracılığıyla da sıklıkla yürütüldüğü dikkat çekmektedir. Çevrimiçi çalışmalarda aldatma kullanımı durumunda olası etik veya yöntemsel endişeler neler olabilir, ne gibi çözümler üretilebilir gibi sorular bu derlemede incelenmemiştir. Gelecek çalışmalarda özellikle çevrimiçi veri toplama süreçlerine odaklanması, olası sorunların ve çözümlerin incelenmesi gerekmektedir.

Bilimsel araştırmalarda aldatma kullanılmasına ilişkin yürütülen etik ve yöntemsel tartışmaları ele alan bu derlemenin, aldatma kullanmayı planlayan araştırmacılar için bilgilendirici bir kaynak olacağı düşünülmektedir. Benzer şiddette olmasa da aldatma kullanılan her çalışma, etik ve yöntemsel soru işaretlerini barındırmaktadır. Araştırmacıların bu soru işaretlerinin farkında olması ve gerektiğinde önlem alması, katılımcıların iyi oluşlarını gözeterek, geçerli ve güvenilir çalışmalar yürütmeleri için önemlidir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declare that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

- Adair, J. G., Lindsay, R. C. L. ve Carpio, J. (1983). Social artifact research and ethical regulations: Their impact on the teaching of experimental methods. *Teaching of Psychology*, 10(3), 159-162. [https://doi.org/10.1207/s15328023top1003\\_10](https://doi.org/10.1207/s15328023top1003_10).
- Allen, D. F. (1983). Follow-up analysis of use of forewarning and deception in psychological experiments. *Psychological Reports*, 52(3), 899-906. <https://doi.org/10.2466/pr0.1983.52.3.899>.

- American Psychological Association- APA (2002). Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist*, 57(12), 1060-1073.
- Barrera, D. ve Simpson, B. (2012). Much ado about deception: Consequences of deceiving research participants in the social sciences. *Sociological Methods & Research*, 41(3), 383-413. <https://doi.org/10.1177%2F0049124112452526>.
- Baumrind, D. (1964). Some thoughts on ethics of research: After reading Milgram's "Behavioral study of obedience.". *American Psychologist*, 19(6), 421-423. <https://doi.org/10.1037/h0040128>.
- Baumrind, D. (1985). Research using intentional deception: Ethical issues revisited. *American Psychologist*, 40(2), 165. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.40.2.165>.
- Blount, S., 1995. When social outcomes aren't fair: the effect of causal attributions on preferences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 63, 131-144.
- Bonetti, S. (1998). Experimental economics and deception. *Journal of Economic Psychology*, 19(3), 377-395. [https://doi.org/10.1016/S0167-4870\(98\)00012-9](https://doi.org/10.1016/S0167-4870(98)00012-9).
- Boynton, M. H., Portnoy, D. B. ve Johnson, B. T. (2013). Exploring the ethics and psychological impact of deception in psychological research. *IRB*, 35(2), 7-13.
- Colson, G., Corrigan, J. R., Grebitus, C., Loureiro, M. L. ve Rousu, M. C. (2015). Which deceptive practices, if any, should be allowed in experimental economics research? Results from surveys of applied experimental economists and students. *American Journal of Agricultural Economics*, 98(2), 610-621. <https://doi.org/10.1093/ajae/aav067>.
- Cook, K. S. ve Yamagishi, T. (2008). A defense of deception on scientific grounds. *Social Psychology Quarterly*, 71(3), 215-221. <https://doi.org/10.1177%2F019027250807100303>.
- Darley, J. M. ve Latane, B. (1968). Bystander intervention in emergencies: Diffusion of responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8(4), 377-383. <https://doi.org/10.1037/h0025589>.
- Davis, D. D. ve Holt, C.A. (1992). *Experimental economics*. Princeton University Press.
- Diamond, S. S. ve Morton, D. R. (1978). Empirical landmarks in social psychology. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 217-221. <https://doi.org/10.1177%2F014616727800400208>.
- Epley, N. ve Huff, C. (1998). Suspicion, affective response, and educational benefit as a result of deception in psychology research. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(7), 759-768. <https://doi.org/10.1177%2F0146167298247008>.
- Galang, A. J. R. (2018). Experimental deception: Science, performance, and reproducibility. *PsyArXiv*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/93p45>.
- Geller, D. M. (1982). Alternatives to deception: Why, what, and how?. J. Sieber (Ed.) *The ethics of social research* içinde (ss. 39-55). Springer.
- Gerlach, P., Teodorescu, K. ve Hertwig, R. (2019). The truth about lies: A meta-analysis on dishonest behavior. *Psychological Bulletin*, 145, 1-44. <https://doi.org/10.1037/bul0000174>.
- Gibbons, R. ve Van Boven, L. (2001). Contingent social utility in the prisoners' dilemma. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 45, 1-17. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(00\)00170-0](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(00)00170-0).
- Gilder, T. S. ve Heerey, E. A. (2018). The role of experimenter belief in social priming. *Psychological Science*, 29(3), 403-417. <https://doi.org/10.1177/0956797617737128>.
- Graham, P., Jordan, A. ve Lamb, B. (1990). *An equal chance or no chance?: A study of discrimination against disabled people in the labour market*. Spastics Society.
- Gross, A. E. ve Fleming, I. (1982). Twenty years of deception in social psychology. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 8(3), 402-408. <https://doi.org/10.1177/0146167282083003>.

- Guerrero, L. K., Andersen, P. A. ve Afifi, W. A. (2017). *Close encounters: Communication in relationships*. Sage Publications.
- Hertwig, R. ve Ortmann, A. (2008). Deception in social psychological experiments: Two misconceptions and a research agenda. *Social Psychology Quarterly*, 71(3), 222-227. <https://doi/10.1177/019027250807100304>.
- Hey, J. D. (1991). *Experiments in Economics*. Basil Blackwell, Oxford.
- Hey, J. D. (1998). Experimental economics and deception: A comment. *Journal of Economic Psychology*, 19(3), 397-401. [https://doi/10.1016/S0167-4870\(98\)00013-0](https://doi/10.1016/S0167-4870(98)00013-0).
- Hilbig, B. E., Thielmann, I. ve Böhm, R. (2021). Bending our ethics code: Avoidable deception and its justification in psychological research. *European Psychologist*. 27(1), 62–70. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000431>.
- Jamison, J., Karlan, D. ve Schechter, L. (2008). To deceive or not to deceive: The effect of deception on behavior in future laboratory experiments. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68(3-4), 477-488. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2008.09.002>.
- Jones, J. (1981). *Bad blood: The Tuskegee syphilis experiment*. Free Press.
- Kelman, H. C. (1967). Human use of human subjects: The problem of deception in social psychological experiments. *Psychological Bulletin*, 67(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/h0024072>.
- Kimmel, A. J. (2004). Ethical issues in social psychology research. C. Sansone, C. C. Morf ve A. T. Panter (Ed.), *The Sage handbook of methods in social psychology* içinde (ss. 45–70). Sage Publications, Inc.
- Kimmel, A. J. (2011). Deception in psychological research—A necessary evil?. *The Psychologist*. 24, 580–585.
- Kimmel, A. J. (2012). Deception in research. S. J. Knapp, M. C. Gottlieb, M. M. Handelsman ve L. D. VandeCreek (Eds.), *APA handbook of ethics in psychology, Vol. 2. Practice, teaching, and research* içinde (ss. 401–421). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13272-019>.
- Kimmel, A. J., Smith, N. C. ve Klein, J. G. (2011). Ethical decision making and research deception in the behavioral sciences: An application of social contract theory. *Ethics & Behavior*, 21(3), 222-251. <https://doi.org/10.1080/10508422.2011.570166>.
- Kitchener, K. S. ve R. F. Kitchener (2009). Social science research ethics: Historical and philosophical issues. *The Handbook of Social Research Ethics*, 10 (9781483348971): 1–22. <https://doi.org/10.4135/9781483348971.n1>
- Korn, J. H. (1984). Coverage of research ethics in introductory and social psychology textbooks. *Teaching of Psychology*, 11(3),46-149. <https://doi.org/10.1177/009862838401100305>.
- Korn, J. H. (1997). *Illusions of reality: A history of deception in social psychology*. Suny Press.
- Krasnow, M. M., Howard, R. M. ve Eisenbruch, A. B. (2020). The importance of being honest? Evidence that deception may not pollute social science subject pools after all. *Behavior Research Methods*, 52(3), 1175-1188. <https://doi.org/10.3758/s13428-019-01309-y>.
- Kruglanski, A. W. (1975). The human subject in the psychology experiment: Fact and artifact. *Advances in Experimental Social Psychology*, 8, 101-147. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60249-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60249-X).
- Lindsay, R. C. ve Holden, R. R. (1987). The introductory psychology subject pool in Canadian universities. *Canadian Psychology* 28(1), 45. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0079868>.
- MacCoun, R. J. ve Kerr, N. L. (1987). Suspicion in the psychological laboratory: Kelman's prophecy revisited. *American Psychologist*, 42(2), 199. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-006X.42.2.199.a>.

- Menges, R. J. (1973). Openness and honesty versus coercion and deception in psychological research. *American Psychologist*, 28(12), 1030. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0036040>.
- Milgram, S. (1974). *Obedience to authority*. Harper & Row.
- Miller, F. G. ve Kaptchuk, T. J. (2008). Deception of subjects in neuroscience: An ethical analysis. *Journal of Neuroscience*, 28(19), 4841-4843.
- Miller, F. G. ve Rosenstein, D. L. (2002). Reporting of ethical issues in publications of medical research. *The Lancet*, 360(9342), 1326-1328. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(02\)11346-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(02)11346-8).
- Nichols, A. L. ve Edlund, J. E. (2015). Practicing what we preach (and sometimes study): Methodological issues in experimental laboratory research. *Review of General Psychology*, 19(2), 191-202. <https://doi.org/10.1037/gpr0000027>.
- Nicks, S. D., Korn, J. H. ve Mainieri, T. (1997). The rise and fall of deception in social psychology and personality research, 1921 to 1994. *Ethics & Behavior*, 7(1), 69-77. [https://doi.org/10.1207/s15327019eb0701\\_6](https://doi.org/10.1207/s15327019eb0701_6).
- Oczak, M. ve Niedźwieńska, A. (2007). Debriefing in deceptive research: A proposed new procedure. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 2(3), 49-59.
- Oktay, B. (2022). Deneysel psikolojide çevrimiçi veri toplama: Avantajları, dezavantajları, etik konular ve uygulamaları. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(01), 65-76.
- Olson, J. A. ve Raz, A. (2021). Applying insights from magic to improve deception in research: The Swiss cheese model. *Journal of Experimental Social Psychology*, 92, 104053. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2020.104053>.
- Orne, M. T. (1962). On the social psychology of the psychological experiment: With particular reference to demand characteristics and their implications. *American Psychologist*, 17(11), 776. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0043424>.
- Ortmann, A. ve Hertwig, R. (2002). The costs of deception: Evidence from psychology. *Experimental Economics*, 5(2), 111-131.
- Pittenger, D. J. (2002). Deception in research: Distinctions and solutions from the perspective of utilitarianism. *Ethics & Behavior*, 12(2), 117-142. [https://doi.org/10.1207/s15327019eb1202\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327019eb1202_1).
- Rahwan, Z., Fasolo, B. ve Hauser, O. P. (2022). Deception about study purpose does not affect participant behavior. *Scientific Reports*, 12(1), 1-7.
- Riach, P. A. ve Rich, J. (2004). Deceptive field experiments of discrimination: Are they ethical?. *Kyklos*, 57(3), 457-470.
- Schuler, H. (1982). *Ethical problems in psychological research*. Academic Press.
- Seeman, J. (1969). Deception in psychological research. *American Psychologist*, 24, 1025-1028.
- Sieber, J. E., Iannuzzo, R. ve Rodriguez, B. (1995). Deception methods in psychology: Have they changed in 23 years?. *Ethics & Behavior*, 5(1), 67-85.
- Toy, D., Olsen, J. ve Wright, L. (1989). Effects of debriefing in marketing research involving "mild" deceptions. *Psychology & Marketing*, 6(1), 69-85.
- Türk Psikologlar Derneği (2018). *Türk psikologlar derneği etik yönetmeliği*. Erişim: 15 Şubat 2021, <https://psikolog.org.tr/belgeler/etik-yonetmeliği-qbf8w.pdf>
- Vitelli, R. (1988). The crisis issue assessed: An empirical analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 9, 301-309.
- Weber, S. J. ve Cook, T. D. (1972). Subject effects in laboratory research: An examination of subject roles, demand characteristics, and valid inference. *Psychological Bulletin*, 77(4), 273.
- Weimann, J. (1994). Individual behavior in a free riding experiment. *Journal of Public Economics* 54, 185-200. <https://doi.org/10.1016/0047-2727%2894%2990059-0>.

- Wendler, D. ve Miller, F. G. (2004). Deception in the pursuit of science. *Archives of Internal Medicine*, 164(6), 597-600. <https://doi.org/10.1001/archinte.164.6.597>.
- Wiener, R. L. ve Erker, P. V. (1986). The effects of prebriefing misinformed research participants on their attributions of responsibility. *The Journal of Psychology*, 120(4), 397-410





# Duygu Ölçmede Kullanılan Öz Bildirim Yöntemleri: Neyi Ölçer? Nasıl Doğru Ölçer?

## Self-Report Methods for Assessing Emotions: Understanding Structure and Accuracy of Measurement

Onur Çalışkan<sup>1</sup> , Aycan Kapucu<sup>2</sup> 



<sup>1</sup>Arş. Gör., Bakırçay Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İzmir, Türkiye

<sup>2</sup>Doçent Dr, Ege Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İzmir, Türkiye

ORCID: O.Ç. 0000-0001-6000-7800;  
A.K. 0000-0001-7340-9876

**Sorumlu yazar/Corresponding author:**

Onur Çalışkan,  
Arş. Gör., Bakırçay Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İzmir, Türkiye  
**E-posta/E-mail:**  
onur.caliskan@bakircay.edu.tr

**Başvuru/Submitted:** 30.09.2021

**Revizyon Talebi/Revision Requested:**  
29.04.2022

**Son Revizyon/Last Revision Received:**  
24.07.2023

**Kabul/Accepted:** 01.08.2023

**Online Yayın/Published Online:** 15.12.2023

**Atıf/Citation:** Çalışkan, O. ve Kapucu, A. (2023). Duygu ölçmede kullanılan öz bildirim yöntemleri: Neyi ölçer? Nasıl doğru ölçer? *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 43(3): 393-428.  
<https://doi.org/10.26650/SP2021-1002572>

### ÖZ

Duygu farklı bileşenleri olan, çok yönlü bir yapıya sahiptir. Bu bileşenlerden biri olan öznel deneyim hem duygunun tanımında hem de ölçülmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Duygunun öznel deneyiminin ölçümünde ise öz bildirim yöntemleri kullanılmaktadır. Fakat literatüre bakıldığında duygunun nöral ve davranışsal bileşenlerinin aksine öznel deneyimindeki niteliklerin görece daha az incelendiği görülmektedir. Oysa ölçümün daha doğru ve geçerli yapılabilmesi için ilgili yapının önce iyi kavramsallaştırılmış olması gerekmektedir. Bu anlamda derlemenin birinci kısmı duygu deneyiminin içeriğinin tam olarak neye tekabül ettiğine ilişkindir. Bu kısımda ilk olarak öznel deneyimin diğer duygu bileşenleriyle olan ilişkileri ve tek başına öznel deneyimin ne ifade ettiği detaylandırılmıştır. Sonrasında ise deneyime erişimin ve bu deneyimin ifadesinin nasıl mümkün olduğundan bahsedilmiştir. Son olarak öznel deneyimin ölçümünü için geliştirilmiş olan literatürde yaygın şekilde kullanılan farklı ölçekler üzerinde durulmuştur. Hem ulusal hem uluslararası literatürdeki ölçeklerin güncel durumları özetlenmiştir. Öznel deneyimin kavramsallaştırılmasının ardından ikinci kısım, daha doğru ve geçerli bir ölçüm için fayda sağlayabilecek önemli hususları içermektedir. Bu amaçla derlemenin ikinci kısmında öncelikle ölçümde dikkat edilmesi gereken zamansal hususlara yer verilmiştir. Önce ölçümün zamansal pozisyonunun geçmişte, gelecekte veya anlık olmasının sonuçlarına, sonrasında yönergede zamansal vurgudaki farkların sonuçlarına ve ölçümü nasıl etkilediğine dair çalışmalara değinilmiştir. Ardından duygunun deneyiminde yaşanan bireysel farklılıkların sistematik açıklamaları üzerinde durulmuştur. Duygunun ne ölçüde detaylı bir şekilde ifade edildiğine işaret eden duygusal detaycılık, farklı duyguların beraber yaşanma durumunu ifade eden duygusal diyalektisizm kavramları açıklanmıştır. Bu bireysel farklılıkların duygunun hem ölçümü hem de anlaşılmasına nasıl bir katkı sağlayabileceği ele alınmıştır. Tartışmada, duygunun öznel deneyimine dair farklı görüşler, zamansal hususların ve bireysel farklılıkların ölçüm için ne ifade edebileceği, ölçüm pratiklerinde nasıl katkılar sağlayabileceği tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Duyguyu ölçme, öz bildirim, duygunun öznel deneyimi, duygusal deneyim, duygunun fenomenolojisi

## ABSTRACT

Emotion is structurally multifaceted with different components. One of these components, subjective experience, is pivotal in defining and measuring emotions. Self-report methods are used to ascertain the subjective experience of emotion. Unlike the neural and behavioral components of emotion, the qualities in subjective experience have been analyzed relatively less. However, for a more accurate and valid determination, the relevant structure should be well conceptualized. In this sense, the first part of this review precisely refers to the concept of emotional experience. This section concerns the distinctive meaning of subjective experience and details the correlation of subjective experience with other components of emotion. Next, the methods of accessing and expressing this experience will be discussed. Finally, the various scales in literature for measuring subjective experience are discussed. The status of these scales in Turkish and international literature is summarized. After conceptualizing subjective experience, the second part includes crucial aspects that may be useful for a more accurate and valid measurement. For this purpose, temporal issues that are important in measurement are addressed. First, the results of the temporal position of measurement, which may be in the past, future, or online; the results of the differences in the temporal emphasis in the instruction and the mechanism by which it affects the determination are mentioned. Subsequently, systematic explanations of individual differences in the experience of emotion are emphasized. Emotional granularity, referring to the extent to which an emotion is expressed in detail, and emotional dialecticism, indicating the state of experiencing different emotions together, are explained. Individual differences and their potential contribution to measuring and understanding emotion were addressed. The different views on the subjective experience of emotion, the temporal aspects, individual differences that can matter for measurement, and the mechanisms by which they can contribute to determination practices were discussed.

**Keywords:** Measuring emotion, self-report, subjective experience of emotion, emotional experience, phenomenology of emotion.

## EXTENDED ABSTRACT

Scientists define a neural loop, a neurobiological process, a phenomenological experience and feeling, and a perceptual-cognitive process (Izard, 2010). Emphasizing such different aspects of emotion leads to various techniques used to measure and evaluate these aspects in research.

Third-person techniques involve behavioral, neural, and physiological determination of emotion. These techniques provide objective data that are equally accessible. On the other hand, first-person methods are based on the subjective experiences of people. These methods are based on self-reports by the person experiencing the phenomenon. The self-report method assesses the phenomenological aspect of emotion based on subjective experience.

Searle's biological naturalism (Searle, 1992, 2000, 2004) provides a framework for scientifically examining emotional experience (Barrett et al., 2007). The first principle expounds on the reasons and distinct features that differentiate the content of emotional experiences from those of other experiences. The second principle emphasizes that the content of emotional experience cannot be entirely reduced to causes, as it is associated with specific brain systems. The third principle underscores that conscious experiences occur solely from an individual's perspective and are inherently subjective, making them inaccessible to evaluation through third-person techniques. The purpose of science is to

evaluate these subjective experiences in an epistemologically objective way (Barrett et al., 2007).

Understanding emotional experience requires distinguishing between the raw phenomenological and the reflective consciousness aspects (Nielsen & Kaszniak 2006). James (1890, 1983) characterized this distinction as the “feltness of a feeling” and its “perception by a subsequent reflective action,” while Lambie and Marcel (2002) frame it as “primary-order phenomenological experience” and “secondary-order awareness” (as cited in Nielsen & Kaszniak, 2006, p. 364). “The raw phenomenological aspect deals with the part that defines the natural form of an emotion. Reflective consciousness enables the collection of essential information to form the experience in a cognitive layer that includes the environmental and situational information, thoughts, and evaluations at the time of the experience.

The dimensional approach to emotions focuses on two primary components: valence and arousal (Russell, 1980; Barrett & Russell, 1999). Valence determines the positive and negative qualities of an emotion by reflecting the pleasurable tone of an experience. This dimension is related to raw phenomenology (Barrett et al., 2007). Arousal represents the change in physiological activity; however, the extent to which this dimension corresponds to natural phenomenology is unclear, as cross-cultural studies have revealed that this dimension is represented in different languages (Barrett et al., 2007). Based on appraisal theories, emotions arise from evaluations, and subjective experience includes their reflection (Moors, 2020). The contents reflected in consciousness need not be labeled with a specific category of emotions. While emotional experience includes evaluative dimensions and a reflection of outcomes into consciousness, it can also be experienced without emotion category labeling.

Emotional experience has various neural and behavioral correlations. Using third-person methods for measuring experiences does not fully reflect the experience content of emotions since experience can exist independently of its other correlates. For example, in one study, Parkinson’s Disease patients with problems forming facial expressions reported experiences involving emotional valence and intensity (Reid, 2000). In addition, the content of the experience can only be accessed by the person concerned (Barrett et al., 2007). Because of this ontological reason, accessing this knowledge is possible via the self-reports of the experienter.

Self-report methods in emotion-related research are grounded in two fundamental theoretical perspectives: the dimensional approach, exemplified by the circumplex model

(Russell, 1980), and the discrete emotions perspective (Ekman, 1999; Izard, 2007; Panksepp, 2007). The former defines emotions along valence and arousal dimensions, as observed in measures like the Self-Assessment Manikin (Bradley & Lang, 1994) and Affect-Grid (Russell et al., 1998). The latter posits specific emotions as distinct categories, as reflected in instruments like the Differential Emotions Scale and the more recent Discrete Emotions Questionnaire (Harmon-Jones et al., 2016a).

Positive and Negative Affect Schedule [PANAS] (Watson et al., 1988) is widely used for measuring emotions by assessing the intensity of positive and negative feelings through Likert scales. An updated version, PANAS-X (Watson & Clark, 1994), expands the evaluated expressions to include discrete emotions along with valence. Profile of Mood States [POMS] (McNair et al., 1992) and the Multiple Emotion Adjective Checklist [MAACL] (Zuckerman & Lubin, 1965) are scales that can be associated with the discrete emotion view and are primarily used in the field of psychiatry.

Different practices stand out during the measurement of emotional experience. In this direction, various research findings on the mechanisms by which the process of measuring temporal issues and individual differences can increase validity are discussed in the present article.

### **Temporal Issues**

Robinson and Clore (2002) argue that in the accessibility model, in addition to experiential knowledge, beliefs about emotion also play a role in reporting emotions. Four different sources of information about emotional experience are used in self-reports: a) online assessments of feelings, b) episodic information, c) semantic information including situation-specific beliefs, and d) semantic information including identity-related beliefs (p. 937). According to the accessibility model, the source of information for online emotion reports is experiential emotions. Conversely, episodic information presents non-experiential information due to peak bias or recency effect. The model states that the missing details are complemented by semantic information if episodic information is inaccessible. In summary, biases in episodic memory and information from semantic memory cause different types of information to be reported rather than the original experiential information in retrospective reports.

Harmon-Jones and colleagues (2016b) investigated the effects of the change in temporal emphasis in the instructions given to the participants before the scale could make a difference in self-reports. In this study, the participants were asked what they felt at that moment or during the event that evoked an emotion, and it was found that the participants

reported their emotions more intensely in the “during” condition than in the “right now” condition.

### Individual Differences

Emotional granularity (Tugade et al., 2004) or emotional differentiation (Barrett et al., 2001) is the ability to characterize emotional experiences verbally. While someone with a high level of detail may prefer various representations with different qualities referring to the related emotion when reporting their experience (e.g., for fear: “shudder,” “terrified,” and “frightened”), someone with low detail may prefer more comprehensive and general expressions (e.g., for fear: “feeling so bad”).

Emotional dialecticism refers to the co-occurrence and temporal relations between positive and negative emotional experiences (Lindquist & Barrett, 2008). Differences in affective dialecticism are associated with the degree to which a culture indicates an interdependent or independent structure (Bagozzi et al., 1999). Resilience to stress (Rafaeli et al., 2007), cognitive complexity (Reich et al., 2001), age (Carstensen et al., 2000), and gender (Bagozzi et al., 1999) are also factors that impact dialecticism to varying extent.

### Discussion

Subjective experiences, including neural and behavioral components, play a significant role in explaining emotions. While the neural and behavioral correlates of experience provide insights, they cannot capture the rich phenomenological content of emotions, as individuals experience these first-hand. Despite the epistemic advantage of direct access to mental experience through self-report methods, the literature suggests that third-person methods can also be employed to measure mental experience (Pauen & Haynes, 2021). The argument posits that third-person methods are currently in an early stage of development for this purpose; but their maturity in the future will be achieved through methods like triangulation (Pauen & Haynes, 2021).

In terms of measurement, two aspects of emotional experience need attention. First, considering existing standardized measurement methods, self-reporting appears to be the singular and optimal approach, which aligns with the perspective of Pauen and Haynes (2021). Second, Pauen and Haynes (2021) suggested that if third-person methods undergo sufficient development, they could enhance the accuracy and validity of the measurement, possibly providing better measurements than self-report methods. However, if the essence of the measurements concerns the “experience of emotion,” they would lack construct validity.

This highly precise measurement provides information other than the phenomenology of experiencing green color when observing a leaf. While spectroscopy accurately measures the biocomponent triggering the experience, it differs from quantitatively determining the wavelength of light reflected from the leaf. In this context, emotional experience is more nuanced because it is richer in content than color experience. Although third-person methods offer precise measurements, they will miss a significant part of the picture.

Measuring the time interval of the emotional experience seems to be the most accurate way to access “raw” information. Participants should be clearly instructed about the state of the range of emotional experiences measured in the study. Creating a framework for the scales in use or which need to be constructed based on the information provided by individual differences would contribute uniquely to their differences outside of their theoretical foundation.

A clear conceptualization of the subjective experience measured by these methods and an exploration of measurement procedures can be further improved, which is essential. A refined conceptualization of the subjective experience of emotion would also enhance the contribution of third-party methods to the measurement process. Future studies should focus on integrating the prevalent third-party techniques with self-report methods to improve the validity of emotional measurement.

Duygular, psikolojinin ilk günlerinden beri araştırma konusu olmuştur. William James'in 1884'te yazdığı makalesinin de adı olan "Duygu nedir?" sorusuna tam olarak fikir birliğine varılmış bir yanıt hâlâ verilememiştir. Yakın bir dönemde, duygunun bilimsel bakış açısıyla nasıl kavramsallaştırıldığını ortaya koymak için yapılan bir çalışmada duygu alanının önde gelen 34 bilim insanına birtakım sorular sorulmuştur (Izard, 2010). "Duygu nedir?" sorusuna verilen yanıtların genel olarak nöral bir döngü ve nörobiyolojik bir süreç, fenomenolojik deneyim ve his, algısal-bilişsel bir süreç yanıtları etrafında toplandığı bulunmuştur. Bununla beraber duygunun bir tepki sistemi, dışavurumsal davranış ya da bilişsel değerlendirmelerin öncülü olma gibi yönleri de belirtilmiştir. Başka bir ifadeyle, duygunun merkezi ve çevresel sinir sistemindeki aktiviteler, bilişsel aktivite, davranışsal eğilim aktivasyonu ve öznel deneyimdeki değişiklikler dahil olmak üzere birbiriyle ilişkili olan ayrı tepki sistemlerinde ortaya çıktığı konusunda görece bir fikir birliği vardır (Nielsen ve Kaszniak, 2006).

Duygunun bu denli çeşitli yönleri vurgulanırken, araştırmalarda bu farklı yönlerin ölçülmesine ve değerlendirilmesine dair oldukça geniş yelpazede farklılaşan teknikler kullanılmaktadır. Duygunun nörobiyolojik açıdan değerlendirilmesinde merkezi fizyolojiyi ölçmek için elektroensefalogram (EEG), işlevsel manyetik rezonans görüntüleme (fMRI), pozitron emisyon tomografisi (PET) gibi görüntüleme yöntemleri; çevresel fizyolojinin ölçülmesinde ise deri iletkenliği tepkisi, kan basıncı, kalp atımı değişkenliği gibi parametreler kullanılmaktadır. Öte taraftan duygunun davranışsal veriler yoluyla ölçülmesinde yüz hareketlerinin elektromiyografisi (EMG) ya da gözlemci değerlendirmesi gibi teknikler; vokal niteliklerin değerlendirilmesinde ise sesin genlik ve perdesi gibi bileşenleri ölçülmektedir. Duygunun öznel deneyiminin ölçülmesinde ise öz bildirim yöntemleri kullanılmaktadır (duygu ölçmede kullanılan tekniklerin kapsamlı derlemesi için bkz. Mauss ve Robinson, 2009).

Duyguların ölçümü ve değerlendirilmesinde aktarılan yöntemlerde verilerin elde edilme stillerine göre üçüncü şahıs ve birinci şahıs ayrımı yapmak mümkündür (Nielsen ve Kaszniak, 2006). Bu ayrıma göre duygu ölçmede kullanılan üçüncü şahıs yöntemler, öznel bildirim değil doğası gereği herkes tarafından benzer bir şekilde erişilebilirliğe sahip nesnel verileri elde etmeye yönelik davranışsal, fizyolojik ve nöral yöntemleri kapsamaktadır. Bunun yanında birinci şahıs yöntemler kişilerin öznel deneyimlerine dayanan, fenomeni deneyimleyen kişinin ortaya koyduğu öz bildirim dayalı yöntemleri içermektedir. Öz bildirim yönteminde duygunun öznel deneyime dayalı fenomenolojik yönünün değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

Kullanılagelen davranışsal, fizyolojik ve nöral yöntemlere bakıldığında oldukça detaylı yöntemlerin geliştirildiği fakat duygunun öznel deneyime dayalı doğasını ortaya koymaya dayanan öz bildirim yöntemlerinin görece daha az incelendiği göze çarpmaktadır (Nielsen ve Kaszniak, 2006). Bu derlemede öncelikle öznel bildirim yöntemiyle ölçülmesi hedeflenen yapı olan duygunun öznel deneyimi hakkındaki görüşlere yer verilecektir. Ardından yöntemin ilgili yapıyı nasıl daha doğru ölçebileceğine dair ortaya koyulan görüş ve çalışmalar derlenecektir. Bunu yaparken duygunun öznel deneyiminin kavramsallaştırılmasına dair öne sürülen görüşler tartışılacak ve öz bildirim yöntemlerinin ilgili yapıyı nasıl ölçtüğü betimlenecektir. Sonraki kısımda ise bu ölçümlerde önemli olabilecek hususlara değinilecektir.

### Duygunun Fenomenolojik Deneyim Yönü

Duygu alanında çalışan bilim insanlarının belirttiği gibi fenomenolojik deneysel içeriği duygunun önemli bir bileşenidir. Örneğin, korku beyinde amigdala bölgesiyle ilişkiyken (LeDoux, 2003), bir taraftan derideki iletkenliği (Christopoulos ve ark., 2019), kalp atım hızını (Garfinkel ve ark., 2014) artırır ve yüzde dudak kenarlarının gerilmesine, kaşın ortasının yukarı doğru kalkmasına, gözlerin büyümesine neden olur (Matsumoto ve ark., 2008). Bu tepkilerle beraber korkunun fenomenolojisine bakıldığında kendine has bir *korkma* içeriği vardır. Tıpkı kırmızının kırmızılık deneyimi ya da ağrının ağrı hissi gibi duyguların da fenomenolojik bağlamda birbirinden ayrılan öznel deneyimleri mevcuttur.

Deneyim duygu için hem merkezi bir noktadadır hem de birçok farklı zihinsel fenomen ve deneyime bakıldığında duygunun bunlardan ayrışmasında zengin ve çok yönlü deneysel doğası önemli görünmektedir (Nielsen ve Kaszniak, 2006). Elbette ilgili deneyimin birtakım nöral ya da davranışsal karşılıkları bulunmaktadır. Duygusal deneyimleri bu bileşenler üzerinden ayırmak mümkün olsa da bu noktada inceleme konusu olanlar farklı niteliklere sahip olacaktır. Deneyim, içerik bilgisine sahipken, nöral ve davranışsal veriler sürece dair bilgiyi oluşturmaktadır (Barrett ve ark., 2007).

Bilinçli deneyimlerin açıklanmasına dair bir çerçeve çizen Searle'ün biyolojik natüralizm anlayışı (bkz. Searle, 1992, 2000, 2004) kullanılarak duygu deneyiminin bilimsel anlamda incelenmesi için üç önemli ilke ortaya konulmuştur (Barrett ve ark., 2007). İlk ilke, duygu deneyiminin sebeplerinin ortaya konulmasının yanında duyguyu diğer deneyimlerden ve her bir duyguyu birbirinden ayıran içeriğin de tanımlanması gerektiğidir.



İkinci ilke, içeriğin tamamen sebebe indirgenemeyeceğidir. Duygu deneyimi diğer bilinçli durumlar gibi beynin belirli sistemlerindeki seviyeleriyle ilişki halindedir. Fakat deneyimi tamamen nöral aktivite ya da biyokimyasal süreç gibi bir seviyeye indirgemek, deneyimi açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bilim bu farklı seviyedeki analizler arasında “bağlayıcı kurallar” üretmelidir (Nagel, 1961; akt. Barrett ve ark., 2007). Vurgulanan üçüncü ve son ilkeye göre bilinçli deneyimler sadece birinci şahsın bakışında gerçekleşir. Ontolojik olarak sadece deneyimleyen tarafından erişilebilir olan fenomenlerin üçüncü şahıs tekniklerle değerlendirilmesi mümkün değildir. Bilimin amacı bu öznel deneyimleri epistemolojik olarak nesnel bir şekilde değerlendirmektir (Barrett ve ark., 2007).

### Duygu Deneyiminin İçeriği

Farklı bilinçli deneyimlerin kavramsallaştırılmasında olduğu gibi duygu deneyiminde de *ham fenomenolojik* yönü ve *yanıtıcı bilinç* yönü arasında bir ayrım yapmak önemlidir (Nielsen ve Kaszniak, 2006). James (1890, 1983), bu ayrımı “bir hissin hissedilmesi (feltness of a feeling)” ve “daha sonraki bir yanıtıcı eylem tarafından algılanması” şeklinde yaparken; Lambie ve Marcel (2002) “birincil-sıra fenomenolojik deneyim” ve “ikincil-sıra farkındalık” şeklinde yapmıştır (akt. Nielsen ve Kaszniak, 2006, s. 364).

Duygunun ham fenomenolojik deneyimi Nagel’in (1974) “Nasıl bir şeye benziyor?” sorusuyla daha da anlaşılabilir (akt. Nielsen ve Kaszniak, 2006). Bu olgu Nielsen ve Kaszniak’a (2006) göre, duygunun kişide ham haliyle yarattığı öznel deneyimine teka-bül eder. Fakat duygu deneyimi sadece ham fenomenolojik deneyimle ilişkili değildir, bunun yanında yanıtıcı bilinç de bütün bir deneyimin diğer parçasını oluşturur. Farkındalık seviyesinde ham deneyim yaşanırken, duyguyu oluşturan durum veya çevrenin düşünceleri bilinçli bir katman oluşturur. Bu bilinçli katman, duygu deneyiminin tam olarak oluşmasını sağlar. Yani bu perspektifle ham fenomenolojik deneyimin bildirimci yanıtıcı bilinç olmadan mümkün değildir.

Duygunun kavramsallaştırılmasına dair boyutsal yaklaşımın (Barrett ve Russell, 1999; Russell, 1980) iki bileşenini oluşturan değerlik ve uyarılmışlık, deneyimin ham halinin niteliklerini oluşturan *duygulanım* (affect) özellikleri olarak incelenmiştir (Barrett ve ark., 2007). Yaklaşımına göre *değerlik* (valence) bir deneyimin hazza ilişkin tonunu yansıtmaktadır. Bir duygunun olumlu-olumsuz ya da hoş-nahoş şeklinde nitelenmesi

bu boyutla ilişkilidir. Bu boyut *temel duygulanım* (core affect) olarak görülmektedir çünkü tüm insanların olumlu-olumsuz şeklinde bir deneyim kapasitesi olduğu, olumlu-olumsuz deneyiminin doğuştan geldiği, birçok nöral ve davranışsal karşılıklarının bulunduğu hatta bilincin özünü oluşturduğu belirtilmiştir (Barrett ve ark., 2007). Yani bu perspektiften bakıldığında değerlik, duygunun ham fenomenolojik deneyiminin yapı taşlarından biridir. Boyutsal yaklaşıma göre *uyarılmışlık* (arousal) ise fizyolojik aktivitede ortaya çıkan değişim boyutuyla temsil edilmektedir. Uyarılmışlık aktivasyon-deaktivasyon spektrumunda yer alır; alt uçta sakinliği, üst uçta ise aktif/uyarılmış olmayı ifade eder. Fakat bu boyutun değerlik gibi ham fenomenolojiye tekabül eden temel duygulanımın bir bileşeni olma noktasında bir belirsizlik vardır (Barrett ve ark., 2007). Çünkü yapılan kültürlerarası çalışmalar uyarılmışlığın daha çok Batı dillerindeki duygu sözcüklerinde temsil edildiğini ortaya koymuştur (Barrett ve Russell, 1999). Fakat sözel bildirim olarak farklılaşma bu boyutun ham olarak deneyimlenmediği anlamına gelmeyebilir, bir ihtimalle kişiler bu deneyimi yaşarken bunu bildirmekte farklılaşıyor olabilirler. Bununla beraber bu boyutun tam olarak neye işaret ettiği noktası da şüphelidir. Duygunun fizyolojik nitelikleriyle ilişkili bu boyutun somatoviskeral (beden ile iç organ etkileşimine dayalı) uyarılmışlıkla mı yoksa otonomik uyarılmışlıkla mı ilişkili olduğu belirsizdir (Barrett ve ark., 2007).

Duygularla ilişkili diğer bir yaklaşım olan *değerlendirme* (appraisal) teorileri, duyguların, uyarının kişinin hedeflerine yönelik uyumu, kontrol edilebilmesindeki zorluk ve nereden kaynaklandığı şeklindeki farklı boyutlar üzerinden değerlendirmeler sonucunda ortaya çıktığını öne sürer (Moors, 2020). Kızgınlık, mutluluk, korku gibi çeşitli özgül duygular uyarınların farklı biçimlerde değerlendirme süreçleriyle ortaya çıkmaktadır. Bu değerlendirmeler ilgili duyguyla ilişkili olacak şekilde eylem eğilimlerinde, bedensel tepkilerde, fizyolojik tepkilerde veya motor davranışta değişim yaratır. Duygunun öznel deneyimi ise değerlendirmeler neticesinde ortaya çıkan değişimlerin bilince yansımaları içermektedir (Moors, 2014). Değerlendirme çıktılarının belirli şekilleri belirli duygularla ilişkilidir (Kuppens ve Tong, 2010). Örneğin, kişi haksızlığa uğradığı bir durum için hedeflerine yönelik engellenme, yüksek kontrol edilebilirlik ve bu duruma başkasının neden olduğu yönünde bir değerlendirme yapabilir. Bu da uyarana yaklaşma temelli bir eylem eğilimi yaratabilir ve fizyolojik uyarılmada artışa neden olabilir. Tüm bu bileşenlerin bilince yansımaları ise öfkenin öznel deneyimi şeklinde olmaktadır. Ancak bilince yansıyan içeriklerin kesin bir şekilde korku, kızgınlık, mutluluk gibi bir duy-

gu kategorisi ismi taşımasına gerek yoktur (Moors, 2020). Diğer bir ifadeyle duygusal deneyimin içeriği, değerlendirme boyutlarının ve değerlendirmeye ortaya çıkan çıktılardan bilince yansımaları içerirken, bu içerik kesin bir şekilde korku ya da mutluluk gibi bir duygu kategorisi etiketini içermeden de deneyimlenebilmektedir.

Özetle değerlik boyutunun ve görece uyarılmışlık boyutunun ham fenomenolojiyi oluşturan yapılar olduğu söylenebilir. Diğer taraftan uyarana dair değerlendirmelerin ve bu değerlendirme sonucunda ortaya çıkan değişimlerin bilince yansımalarının duygusal deneyimin içeriğini oluşturduğu söylenebilir.

### **Duygunun Diğer Boyutlarıyla Deneyim Boyutunun İlişkisi**

Duygu daha önce belirtildiği gibi çok katmanlı bir yapıya sahiptir. Çalışmalarda sıklıkla fizyolojik, davranışsal ve öznel deneyim olarak sınıflandırılacak bu bileşenler arası ilişkiler ve bileşenlerin duygularla etkileşimi incelenmektedir (bkz. Coan ve Allen, 2005; Mauss ve ark., 2005). Bu bileşenlerin incelenmesinde üçüncü şahıs ve birinci şahıs yöntemler kullanılmaktadır.

Üçüncü şahıs yöntemler fizyolojik ve davranışsal ölçümler şeklinde temel iki başlıkta ele alınabilir. Fizyolojik yöntemlerde duygunun otonomik ve merkezi sinir sistemindeki bağlantıları ölçülmektedir. Bu yöntemlerden ilki olan otonomik sinir sistemindeki duygu ölçümleri genel olarak elektrodermal tepkideki ve kardiyovasküler sistemdeki değişimler üzerinden yapılır (Mauss ve Robinson, 2009). Elektrodermal tepki deri iletkenliği, kardiyovasküler sistem ise kalp atım hızı, kan basıncı gibi parametreler üzerinden ölçülür. Otonomik sinir sistemi konusu duygu literatürü açısından önemli bir yer tutmaktadır. Duygular konusunda öne sürülen ilk kuramlardan birinde James (1884), duyguların otonomik tepkilerdeki örüntülerden sonra oluştuğunu öne sürmüştür. Sonrasında Cannon (1927) ise bu görüşe karşıt bir şekilde duygunun yaşanmasından sonra otonomik örüntülerin ortaya çıktığını iddia etmiştir. İlerleyen dönemlerde Ekman ve arkadaşları (1983) yaptıkları çalışmada korku, kızgınlık gibi altı ayrık duygu için kalp atım hızı, el ısısı ve deri iletkenliğine dayalı farklı otonomik tepkilerin kendine özgü örüntüler içerdiğini bulmuşlardır. Ancak güncel bir meta-analiz çalışması farklı otonomik ölçüm araçlarının ayrık duygular için tutarlı bir biçimde örüntü ortaya koymadığını göstermiştir (Cacioppo ve ark., 2000). Aynı çalışma otonomik ölçümlerin duygusal uyarılmışlık için daha geçerli ölçüm sağlayabildiğini göstermiştir. Merkezi sinir sistemi üzerinden duygunun ölçümü ise genellikle elektroensefalogram (EEG) ve işlevsel man-

yetik rezonans görüntüleme (iMRG) yöntemleriyle yapılmaktadır. Bu yöntemlerle ayrıık duygular ya da boyutsal biçimde ele alınan duygusal yapıların beyindeki karşılıkları incelenmektedir. Ayrıık duygular açısından değerlendirildiğinde mutluluk dorsal anterior singulat korteks, üzüntü subgenual anterior singulat korteks, korku amigdala, öfke orbitofrontal korteks, tiksinti anterior insula ile ilişkiliyken boyutsal açıdan incelendiğinde ise uyarılmışlığın amigdala, değerliğin ise orbitofrontal korteksle ilişkili olduğu ortaya koyulmuştur (bkz. Hamann, 2012).

Duygunun davranışsal yöntemlerle ölçümünde ise daha yaygın olarak yüz hareketleri ya da vokal nitelikleri incelenir. Duygunun vokal nitelikleri sesteki en düşük frekansı ifade eden temel frekans ( $F_0$ ) ve genlik parametreleri üzerinden incelenmektedir. Uyarılmışlığın temel frekans ile ilişkili olduğu, değerliğin ise uyarılmışlık kadar salt bir biçimde sesin belirli bir niteliğiyle ilişkili olmadığı bulunmuştur (Bachorowski ve Owren, 1995). Diğer taraftan hem olumlu hem de olumsuz değerlikteki çeşitli duyguların farklı vokal niteliklerle ilişkili olduğu ve bunların ayrıştırılabildiği ortaya konulmuştur (Simon-Thomas ve ark., 2009). Duygunun yüz hareketlerinden ölçümü, gözlemcilerle ya da belirli duygularla ilişkilendirilen yüz kaslarına takılan elektrotlarla yapılmaktadır (Mauss ve Robinson, 2009). Özellikle ayrıık duygularla ilişkilendirilen belirli yüz hareketleri konusunda oldukça fazla çalışma bulunmaktadır (örn., Cordaro ve ark., 2018; Ekman ve ark., 2002). Her bir duyguyla ilişkilendirilen yüz kasları aktive olma biçimleriyle detaylı biçimde tanımlanmaktadır (örn., FACES; Ekman ve Friesen, 1978).

Üçüncü şahıs yöntemler genel olarak değerlendirildiğinde her birinin duygunun belirli bileşenlerini ölçmekte daha avantajlı olduğu söylenebilir. Bu yöntemler üçüncü şahıs olarak da sınıflandırılmasıyla paralel şekilde, öznel bildirimden bağımsız olarak herkes tarafından gözlenebilen bir yapıdaki veriyle ilgilenir. Bu da öznel deneyime dayalı öz bildirime dayalı verilerden daha az yanlılıkta bir veri sağlar (Gardhouse ve Anderson, 2013). Bunun dışında öznel deneyim bilinç seviyesinde erişilebilir olan bilgiyi verebilir. Ancak hem fizyolojik hem de davranışsal yöntemler öz bildirime dayalı yöntemlere kıyasla duygunun bilince yansımaya yönüyle ilgili bilgiye erişim imkanına sahiptir (Quigley ve ark., 2014). Bu yöntemler bilinçsiz duyguların (bkz. Winkielman ve Berridge, 2004) ya da duyguların altında yatan örtük süreçlerin incelenmesi için avantaj sağlarlar. Üçüncü şahıs yöntemlerle bazı duygusal ölçümlerde çok daha hassas bilgi elde edilebilir. Daha önce de ifade edildiği üzere bu yöntemler duygunun belirli bileşenlerini daha geçerli bir şekilde ölçebilirler.

Merkezi sinir sistemine dair ölçümler neticesinde elde edilen bulgular, halihazırdaki duygu teorilerinin çizdiği çerçevenin ötesine geçmektedir. (Clark-Polner ve ark., 2016). Beynin öznel deneyim temelinde şekillenen teorilerin ötesinde ayrıca incelenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Adolphs ve Anderson, 2018). Korku gibi halk dilinden öznel deneyim referans alınarak şekillenmiş duygu ifadelerinin yerini öznel olmayan (örneğin korku için amigdala-merkezli döngü gibi) tanımların alması gerektiğini ifade eden, daha uçta yer alan yaklaşımlar da mevcuttur (bkz. Perusini ve Fanselow, 2015). Fakat öznel deneyim, temel araştırma konusu beyin görüntüleme olan her bir araştırma programı için göz ardı edilmesi gereken bir yapı olarak görüldüğü anlamına gelmemelidir (bkz. LeDoux, 2017).

Birinci şahıs öz bildirim yöntemleri ise hızlı uygulanması ve pratik olması noktasında üçüncü şahıs yöntemlere kıyasla bir avantaj sağlamaktadır (Quigley ve ark., 2014). Bu teknik avantajın yanında öz bildirimle birlikte duygunun içeriğine dair tek bir anda daha fazla bilgi alınabilmektedir. Örneğin, uyarılmışlık için otonomik ölçümler öz bildirimle göre daha hassas bir bilgi sağlayabiliyor olsa bile aynı anda hangi değerlikte duygunun deneyimlendiği, duygunun ne kadar süreyle deneyimlendiği, hangi duruma tetiklendiği, hangi ayrık duygunun deneyimlendiği gibi deneyimin içeriğinde mevcut olan zengin bilgileri tek bir ölçüm yöntemiyle almak mümkün değildir. Tüm bunların yanında eğer incelenen yapı duygunun öznel deneyimi ise üçüncü şahıs yöntemler epistemik açıdan yetersiz kalacaklardır (bkz. Pauen ve Haynes, 2021). Çünkü belirli bir deneyime, sadece o deneyimi yaşayan kişi ulaşabilir (Barrett ve ark., 2007). Aslında üçüncü şahıs yöntemler kullanılarak öznel deneyimin bazı nöral ya da davranışsal bağlantıları elde edilmiştir (bkz. Barrett, 2006a). Yine de bu bağlantıları öznel deneyimle bire bir ele almak, öznel deneyimi değerlendirmek için bu bağlantıları kullanmak belirli problemleri beraberinde getirecektir. Bir duygunun ya da duygulanımın nöral örüntüleri veya davranış örüntüleri tam anlamıyla ortaya konulsa bile bu bilgi, deneyimin kendine has zengin içeriğini açıklamada kısıtlı kalacaktır (Barrett ve ark., 2007). Tıpkı müzik notaları dolu bir kâğıdın müziğin kendi deneyimini yaşatamaması fakat o müziğe dair bir bilgi ortaya koyması gibi, deneyime karşılık gelen içerik bilgisinden yoksun nöral ya da davranışsal bilgiler tam olarak deneyimi açıklamada yetersiz kalacak, sadece deneyimle ilişkili sürece dair bilgileri sunacaktır. Yani üçüncü şahıs yöntemler öznel deneyimi anlamak ve araştırmak için kullanılabilirken, bu yöntemleri yakınsak bir ölçüm aracı olarak kullanmak makul görünmemektedir (Quigley ve ark., 2014).

Bir dizi çalışma, duygunun diğer bileşenleri doğrudan gözlenmeden öznel deneyim içeriğinin korunduğunu göstermektedir. Yüz ifadeleri oluşturmada problem yaşayan Parkinson hastalarının değerlik ve yoğunluk açısından deneyim bildirdikleri (Reid, 2000), duygusal deneyimin üretimiyle ilişkilendirilen ventromedial prefrontal korteksinde ve anterior singulat korteksinde bilateral hasar olan kişilerin normal spektrumda duygu deneyimi bildirdikleri bulunmuştur (Kaszniak ve ark., 1999). Böylece deneyimle ilişkilendirilen nöral ya da davranışsal bağlantılardan bazıları doğrudan görülemez deneyim tek başına var olabilecek bir olgu olarak ele alınabilir.

Sonuç olarak duygunun öznel deneyimiyle ilişkili belirli nöral ve davranışsal örüntüler elde edilse de bunlar deneyimin zengin içeriği ve kendine has yapısı hakkında bilgi vermede sınırlı kalmaktadır. Bu noktada, öznel deneyimin duyguyu açıklamakta tek başına yeterli olacağı anlamına gelmediği hatırlatılmalıdır. Duygu sadece bir bileşeniyle açıklanamayacak kadar çok yönlü bir yapıdadır. Vurgulanmak istenen, farklı yönlerden biri olan öznel deneyimin de açıklamaya kendi özgül katkısını sağlayan bir yapıya sahip olduğudur. Bu noktada da birinci şahıs yöntemlerin bir avantajı bulunmaktadır.

### **Duygu Deneyimine Erişim ve Deneyimin Bildirimi**

Duygunun deneyim içeriğine, daha önce belirtildiği üzere, ontolojik olarak kişi tarafından erişilebilir. Belirli bir deneyime, sadece o deneyimi yaşayan kişi ulaşabilir. (Barrett ve ark., 2007). Böylece bu bilgiye erişimin yolu, deneyimi yaşayan kişinin öz bildirimleriyle mümkündür. Bu süreçte kişiler öncelikle ham fenomenolojik deneyime erişim sağlar ardından farkındalık seviyesinde yansıtıcı hisleri sözel hale getirir, sonrasında duygusal sözcükler veya duyguyla ilişkili kavramların bilgisini kullanırlar (Quigley ve ark., 2014). Bu bilgileri edinen kişi tarafından bakıldığında ise deneyimleyen kişilerin deneyimine dayalı öz bildirim, sözel bir davranış gibi ele almır, kişilerin deneyimlerini aktarırken kullandığı duyguya ilişkin sözcükler değerlendirilir ve duygusal deneyimin içeriği hakkında belirli çıkarımlar yapılır (Barrett ve ark., 2007). Sözcükler ve ilgili temsiller öznel deneyimin salt bir karşılığı olmasa da şu ana kadar bu bilgiye erişebileceğimiz en iyi ve tek yoldur (Quigley ve ark., 2014).

Özetle, öznel deneyimin içeriğine dair bilgilere erişim üçüncü şahıs yöntemlerden ziyade birinci şahıs yöntemlerle mümkündür. Bu bilgiyi edinmenin de en mümkün ve en iyi yolu öz bildirim dayalı yöntemlerdir. Literatürde kullanılan öz bildirim dayalı yöntemler ise farklılık göstermektedir. Bir sonraki bölümde yaygın şekilde çalışmalarda kullanılan yöntemlere değinilecektir.

## Öz Bildirim Yöntemleri

Araştırmalarda kullanılan öz bildirim yöntemleri dayandırıldığı duygu kuramlarına göre farklılaşmaktadır. Kuramsal olarak bakıldığında duygu literatüründe temelde iki farklı görüş göze çarpmaktadır. Duyguya dair en yaygın kullanılan kuramsal çerçevelerden biri duygunun değerlik ve uyarılmışlık boyutlarında tanımlandığı *boyutsal* (dimensional) yaklaşımdır (örn., döngüsel model-circumplex model; Russell, 1980). Duyguya dair diğer ana görüş ise *ayrık* duygular (discrete emotions) yaklaşımıdır (örn., Ekman, 1999; Izard, 2007; Panksepp, 2007). Bu görüşe göre mutluluk, üzüntü, korku, öfke, tikslenme gibi özgül duygular ayrık kategoriler ile temsil edilir ve her biri kendine has deneyimsel, fizyolojik ve davranışsal örüntülere sahiptir (Mauss ve Robinson, 2009).

Boyutsal modele dayalı öz bildirim ölçümlerinde genellikle modelin içerdiği boyutların Likert tipi ölçekler üzerinden değerlendirilmesi istenmektedir (örn., Bradley ve Lang, 1994). Bunun yanında ayrık duygu modellerinde genellikle her bir özgül duyguyla ilişkilendirilmiş belirli sıfat veya isimlerin Likert tipi ölçeklerde değerlendirilmesi istenmektedir (Harmon-Jones ve ark., 2016). Yaygın olarak kullanılan öz bildirim

**Tablo 1**

*Duygunun Ölçülmesinde ve Değerlendirilmesinde Yaygın Kullanılan Öz Bildirim Yöntemleri*

Yöntem	Temel Yaklaşım	Uygulama
Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği (Watson ve ark. 1988), Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği – X (Watson ve Clark, 1994)	Boyutsal yaklaşım ve ayrık duygular yaklaşımı	Değerlik olarak pozitif ve negatif duyguyu temsil eden farklı ifadelerin Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmesi. Güncel versiyonunda ayrık duygular için de oluşturulan faktörler bulunmaktadır.
Öz Bildirim Mankenleri (Bradley ve Lang, 1994)	Boyutsal yaklaşım	Değerliğin ve uyarılmanın farklı düzeylerini temsil eden mankenlerin Likert tipi ölçekte değerlendirilmesi gerekir.
Duygu Kafesi (Russell ve ark., 1989)	Boyutsal yaklaşım	Ortogonal düzlemde değerlik ve uyarılmayı temsil eden ana iki ekseninde sabit aralıklı çizgilerin oluşturduğu ızgaralardan seçim yapılması gerekmektedir.
Duygu Durum Sıfat Çiftleri Listesi (Er, 2006)	Boyutsal yaklaşım	Zıt anlamlı sıfat çifti ikililerinin (Umutlu-Umutsuz; Rahat-Gergin vb.) Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmesi gerekmektedir.
Ayrışan Duygular Ölçeği (Izard ve ark., 1993)	Ayrık duygular yaklaşımı	Farklı duyguları (korku, mutluluk vb.) temsil eden ifadelerin Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmesi gerekmektedir.
Ayrık Duygular Ölçeği (Harmon-Jones ve ark., 2016a)	Ayrık duygular yaklaşımı	Farklı duyguları (arzu, öfke, tiksinti vb.) temsil eden ifadelerin Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmesi gerekmektedir.
Duygu Durumları Profili Ölçeği (McNair ve ark., 1992)	Ayrık duygular yaklaşımı	Farklı duyguları (Öfke-Düşmanlık, Öfke-Düşmanlık vb.) temsil eden ifadelerin Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmesi gerekmektedir.
Çoklu Duygu Sıfat Kontrol Listesi (Zuckerman ve Lubin, 1965)	Ayrık duygular yaklaşımı	Belirli duygusal içerikli sıfatlardan hissettiği belirtilenlerin işaretlenmesi gerekmektedir.



yöntemleri, kısa tanımları ve iki temel duygu yaklaşımından hangisiyle ilişkili olduğuna dair bilgiler ile birlikte Tablo 1’de özetlenmiştir.

Boyutsal modele dayalı ölçümlerde yaygın şekilde Öz Bildirim Mankenleri (Self-Assessment Manikin -SAM; Bradley ve Lang, 1994) ve Duygu Kafesi (Affect-Grid; Russell ve ark., 1989) kullanılmaktadır. İkisi de duygunun uyarılmışlık ve değerlik boyutları üzerinden değerlendirilmesini esas almaktadır fakat uygulamada bazı farklılıklar bulunmaktadır. Öz Bildirim Mankenlerinde değerliğin ve uyarılmışlığın farklı düzeylerini temsil eden basit insan çizimlerinin Likert tipi ölçekte değerlendirilmesi istenirken, Duygulanım Kafesinde ortogonal düzlemde değerlik ve uyarılmışlığı temsil eden iki ana ekseninde sabit aralıklı çizgilerin oluşturduğu ızgaralardan seçim yapılması istenir. Bu ölçeklerde duygunun değeri aynı ekseninde zıt kutuplara düşecek şekilde değerlendirilir. Örneğin katılımcı yüksek negatif değerlik bildirirken aynı zamanda düşük pozitif değerlik bildirmiş olacaktır. Her iki ölçek de görsel temelde bir değerlendirme içermesi bakımından benzerlik göstermektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bu ölçeklerde sözel ölçüme dayalı ölçeklerin aksine çeviriye dayalı problemlerin yaşanması daha zordur (Desmet, 2003). Bunun yanında hızlı ve pratik bir biçimde uygulanabilmeleri gibi bir avantaja sahiptirler. Fakat bu ölçekler tek madde içerdiği için iç tutarlılık güvenliğinin testi zorlaşmaktadır. Ayrıca tek maddeli ölçüme bağlı olarak sistematik ve seçkisiz hatanın görülme riski de artmaktadır (Gray ve Watson, 2007).

Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (Positive and Negative Affect Schedule-PANAS; Watson ve ark., 1988) duygu ölçmede yaygın kullanılan diğer bir ölçektir. Uygulamada, duygunun olumlu veya olumsuz değerliğiyle ilişkili ifadelerin (örn., gergin, heyecanlı) ne derecede hissedildiğinin Likert tipi ölçekte değerlendirilmesi istenmektedir. Her bir ifade olumlu veya olumsuz değeriğe denk gelen bir faktöre yüklenir. Bu ölçekte olumlu ve olumsuz değerlik tek bir ekseninde zıt kutuplara denk gelecek şekilde değil iki ayrı ekseninde her bir değerlik tek kutba denk gelecek şekilde kavramsallaştırılmaktadır. Güncellenen versiyonu Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği-X’te (Watson ve Clark, 1994) değerlendirilmesi gereken ifadeler artırılmıştır. Ayrıca bu ifadeler değerliğin yanında ayrık duygulara da denk gelecek şekilde faktörlere yüklenmektedir. Örneğin hüzünlü ifadesi değerlik boyutu açısından negatif faktöre, özgül duygu olarak üzüntü faktörüne yüklenmektedir. Hem değerlik hem de ayrık duygular için ilgili faktörle ilişkilendirilen birden fazla ifadenin değerlendirilmesi esastır. Örneğin, üzüntü faktörü üzgün, hüzünlü, kederli, yalnız gibi ifadelerin değerlendirilmesini içermektedir.



Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği teorik açıdan olumlu ve olumsuz değerliği birbirinden bağımsız tek kutuplu bir yapıda kavramsallaştırmaktadır. Bu teorik yaklaşım ölçeğin geliştirme sürecinde sadece bir faktöre yüklenen ve diğer faktörde sıfıra yakın değer alan maddelerin tercih edilmesine neden olmuştur (Harmon-Jones ve ark., 2016a). Bunun neticesinde ölçekte hem olumlu hem de olumsuz değerlikle ilişkili olabilecek maddeler daha az yer almaktadır. Örneğin olumlu değerlikle oldukça ilişkili olabilecek mutlu, neşeli gibi maddeler ve olumsuz değerlikle ilişkili olabilecek üzgün, kızgın gibi maddeler ölçekte yer almamaktadır. Bunun yanında ölçekteki maddelerin olumlu ve olumsuz değerlikteki yüksek uyarılmışlıkla karakterize olduğu görülmektedir (örn., ilgili, ürkmüş). Diğer bir ifadeyle ölçekte tek kutuplu yapının yüksek ucundaki maddeler daha fazlayken düşük ucundaki maddeler daha kısıtlıdır (Watson ve Vaidya, 2003). Bu iki husustan, olumlu ve olumsuz değerliğin ölçekteki ilgili maddelerle temsil edilirliliğinin tek kutuplu bir kavramsallaştırmayla ilişkili riskleri taşıdığı bilinmelidir. Güncel versiyon olan Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği-X'te düşük uyarılmışlıkla karakterize maddeler de (örn. uyukulu, rahatlamış) eklenerek belirli ölçüde bu eleştirilerin önüne geçilmiştir (Watson ve Vaidya, 2003).

Ayrık duygular yaklaşımına dayalı ölçümlerde yaygın bir şekilde kullanılan Ayrışan Duygular Ölçeği (Differential Emotions Scale-DES; Izard ve ark., 1993), her biri spesifik bir duygu faktörüne denk gelen üç farklı ifadenin ne denli yoğun hissedildiğinin değerlendirilmesi esasına dayanmaktadır. Ölçekte toplamda 30 ifadenin değerlendirilmesi gerekmekte yani 10 farklı (ilgi, sevinç, şaşkınlık, üzüntü, öfke, iğrenme, aşağılama, korku, utanç/çekingenlik ve suçluluk) özgül duygu için ölçüm yapılmaktadır. Örneğin, öfke duygusu hiddetlenmiş, öfkeli, kızgın ifadelerinin değerlendirilmesini içermektedir. Ölçekte her bir faktörle ilişkili üç madde bulunması kısa sürede uygulanabilirlik avantajı sağlamaktadır. Ancak az sayıda madde olması ölçeğin farklı versiyonlarında düşük güvenilirlik göstermesiyle ilişkilidir (bkz. Watson ve Vaidya, 2003). Yakın dönemde geliştirilmiş diğer bir ölçek ise Ayrık Duygular Ölçeğidir (The Discrete Emotions Questionnaire - DEQ; Harmon-Jones ve ark., 2016a). Bu ölçekte de 32 duygu içerikli ifadenin Likert tipi bir ölçek üzerinden ne kadar hissedildiğinin değerlendirilmesi beklenmektedir. Ölçek öfke, tiksinti, korku, kaygı, üzüntü, arzu, rahatlama ve mutluluk olmak üzere toplam sekiz alt faktörden oluşmaktadır.

Kullanımı daha belirli alanlara yönelik tasarlanmış ölçekler de bulunmaktadır. Duygu Durumları Profili Ölçeği (The Profile of Mood States - POMS; McNair ve ark., 1992

psikiyatrik bozukluk tanısı almış olan kişilerdeki duygusal geçişleri ve dalgalanmaları ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte 65 duygu içerikli sıfat, 4'lü Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçek, öfke-düşmanlık, zindelik-aktivite, yorgunluk-dinginlik, karışıklık-şaşkınlık, gerilim-kaygı ve depresyon-üzüntü alt faktörlerinden oluşmaktadır. Kullanımı psikiyatri alanında yaygın olan diğer bir ölçek ise Çoklu Duygu Sıfat Kontrol Listesidir (Multiple Affect Adjective Checklist -MAACL; Zuckerman ve Lubin, 1965). Bu ölçekte katılımcının, durumsal ("Şu anda hissediyorsan işaretle" yönergesiyle sunulur) veya özellik olarak ("Genel olarak hissediyorsan işaretle" yönergesiyle sunulur) 132 duygu içerikli sıfattan hissettiklerini işaretlemesi gerekmektedir. Alt ölçekleri anksiyete, depresyon, düşmanlık, olumlu duygulanım ve heyecan arayışıdır. Her iki ölçekte de duyguların ayrıık duygular görüşüne daha yakın biçimde kavramsallaştığı söylenebilir. Bunların yanında iki ölçek de düşük ayırt edici geçerliğe sahip olduğu için eleştirilmektedir (Gray ve Watson, 2007).

Türkiye'de yürütülen çalışmalar incelendiğinde hem akademik makalelerde hem de lisansüstü tez çalışmalarında bu ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Boyutsal yaklaşıma uygun ölçüm yapılmak istenen çalışmalarda daha yaygın şekilde Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği'nin kullanıldığı görülmektedir (örn., Erol-Korkmaz, 2019; Gökve ark., 2018). Bu ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmaları Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Ancak bazı çalışmalarda Öz Bildirim Mankenlerinin (örn., Kapucu, ve ark., 2018) veya Duygu Kafesinin de (örn., Dinç ve Aslan, 2018) kullanıldığı görülmektedir. Öz Bildirim Mankenleri Ölçeği'nin uyarlama çalışmasına ulaşlamamıştır ancak Duygu Kafesi Ölçeği'nin Türkçe uyarlama çalışması Aydın ve arkadaşları (2011) tarafından yapılmıştır. Değerlik ve uyarılmışlık boyutlarının ötesinde ayrıık duyguların ve buna yönelik ölçeklerin kullanıldığı çok daha kısıtlı çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların bazılarında ise yukarıda bahsi geçen ölçekler yerine belirli duygularla eşleşen sıfatlar Likert tipi bir ölçekte değerlendirilerek ölçüm alınmıştır (örn., Arıkan İyilikçi ve Amado, 2018; Yüvrük ve ark., 2020). Ayrıık Duygular Ölçeği'nin Türkçe uyarlama çalışması Yılmaz ve Bekaroğlu (2020) tarafından yapılmıştır ancak Ayrıışan Duygular Ölçeği'nin herhangi bir uyarlama çalışmasına erişilememiştir. Duygu Durumları Profili Ölçeği'nin Türkçe uyarlama çalışmaları Selvi ve arkadaşları (2011) tarafından yapılmıştır. Bu ölçek ise Türkiye'de psikiyatri alanında yürütülen farklı çalışmalarda kullanılmaktadır (örn., Afacan, 2021; Selvi ve ark., 2015). Tüm bunların yanında Türkiye'de geliştirilmiş bir ölçek de bulunmaktadır. Er (2006) tarafından geliştirilen Duygu Durum Sıfat Çiftleri Listesi Öl-

çeği birbiriyle zıt anlamlar taşıyan ikili sıfat çiftlerinin (örn., umutlu-umutsuz, rahat-gergin) değerlendirilmesine dayanmaktadır. Toplamda 72 sıfat çifti 7'li Likert tipi ölçekte değerlendirilmektedir. Ölçekten elde edilen düşük puanlar olumsuz duygu durumuna yüksek puanlar olumlu duygu durumuna işaret etmektedir. Diğer bir ifadeyle bu ölçek boyutsal yaklaşımın değerlik boyutuyla ilişkili görünmektedir.

Bahsedildiği üzere öz bildirim yöntemi, duygunun fenomenolojik deneyimi hakkında bilgi alınması için en iyi yöntemdir. Yaygın kullanılan ölçüm yöntemleri de bunun en makul yolu olarak ele alınabilir. Öte taraftan ölçüm sürecinde hatayı azaltmak ve geçerliği artırmak önemlidir. Bu maksatla sonraki kısımda öz bildirim yöntemlerinde öznel deneyimin ölçümünde önemli olan hususlar ele alınacaktır.

### **Öz Bildirimlere Dayalı Ölçümlerde Önemli Hususlar**

Ölçeklerin uygulanmasında farklı pratikler göze çarpmaktadır. Özellikle zamansal nitelikler bakımından bir farklılaşmanın ne gibi sonuçları olabileceğine dair çeşitli çalışmalar yapılmıştır (bkz. Harmon-Jones ve ark., 2016; Robinson ve Clore, 2002). Bu çalışmalarda ölçeğin zamansal nitelikleriyle duygunun deneyimi ve öz bildirimi arasında önemli etkileşimlerin olduğu bulunmuştur. Pratiklerden kaynaklı durumların yanında deneyimin elde edildiği örneklemdaki bireysel farklılıklar da edinilen bilgilerde önemli değişimlere yer vermektedir (bkz. Lindquist ve Barrett, 2008; Tugade ve ark., 2004).

### ***Zamansal Hususlar***

Özellikle duygunun zamansal niteliklerle olan etkileşimi öz bildirim dayalı ölçümlerde sonuçların farklılaşmasına neden olabilmektedir. Kişilerin duygu deneyimine erişebilirliğini inceleyen Robinson ve Clore (2002) retrospektif, prospektif veya varsayımsal öz bildirimlerde duygu deneyimi bilgisine erişiminin anlık (*online*) bildirimlerden farklı olduğunu öne sürmektedir. Harmon-Jones ve arkadaşları (2016b) yaptığı bir çalışmanın bulguları da katılımcılara verilen yönergedeki zamansal vurgunun farklılaşmasının duygu deneyimi açısından farklılaşan bilgiler elde edilmesi noktasında önemli bilgiler verdiğine işaret etmektedir.

**Retrospektif ve Prospektif Bildirimler.** Robinson ve Clore (2002) duyguların bildiriminde deneyimsel bilginin yanında duyguya dair inançların da önemli yer tuttuğunu öne sürmektedirler. Araştırmacılara göre zamansal nitelikleri bakımından farklılaşan öz bildirim ölçeklerinde bu iki bilgi kaynağı farklı ölçüde kullanılmakta böylece edinilen bilginin deneyimsel bilgi olma oranı da değişmektedir. Eğer duyguya dair deneyimsel

bilgi erişilebilir değilse, bilginin kaynağı olarak ilgili duyguya dair inançların devreye girdiği belirtilmektedir.

Robinson ve Clore'nin (2002) öne sürdüğü erişilebilirlik modeline göre öz bildirimlerde duygu deneyimine dair dört farklı bilgi kaynağı kullanılmaktadır. Bunlar anlık hisler, epizodik bilgiler, olaya özgü inançları içeren semantik bilgiler ve kimliğe ilişkin inançları içeren semantik bilgilerdir. Bu çerçevede, kullanılan teknikler ise zamansal nitelikleri bakımından temelde anlık, retrospektif (geriye dönük) ve prospektif (ileriye yönelik) bildirimler olarak ele alınmıştır. Bunların yanında prospektif bildirim benzeri varsayımsal bildirimler de kullanılmaktadır.

Erişilebilirlik modeline göre anlık duygu bildiriminde bilgi kaynağı deneyimsel hislerdir (Robinson ve Clore, 2002). Kişilerin yaşadığı deneyime dair bilgiler, erişilebilir ya da diğer bilgi kaynaklarından en az etkilendiği durumdadır. Oysa deneyimin üzerinden zaman geçtiğinde yani retrospektif bildirim yapılması istendiğinde deneyimsel bilgi kısmen erişilebilir bir durumdadır. Modele göre bu bildirimlerde ilgili deneyime dair epizodik bilginin kullanılması gerekir. Epizodik bellek ise ilgili bilginin tüm niteliklerini ve detaylarını taşıyamaz. Bilgi, epizodik bellekte zaman içerisinde kademeli şekilde bozulmaya uğrar ve kısmen erişilebilir bir haldedir. Model, epizodik bellekten ilgili duygusal deneyime dair bilgi edinilirken deneyimin en yoğun duygusal kısmını hatırlama (tepe noktası yanlılığı) ya da deneyimin son kısımlarını hatırlama (sonralık yanlılığı) gibi yanlılıklar sergilendiğini öne sürmektedir. Örneğin, katılımcılardan en son tartışma yaşadıkları bir andaki duyguları bildirmeleri istendiğinde katılımcılar, epizodik bellekten tartışmanın en hararetli anına dair bilgiyi geri çağırıp, normalde yaşananlardan daha yoğun bir duygu bildirimini verebilirler. Öte taraftan epizodik bellekte bilginin tamamına erişim olmadığı durumlarda model, eksik detayların semantik bilgilerle tamamlanacağını ifade etmektedir (Robinson ve Clore, 2002). Bu bilgiler duruma veya deneyimlenen duyguya dair birtakım inançları içerir. Böylece yaşanan deneyim, birtakım inançlara dair bilgilerle orijinal halinden farklı bir forma girer. Az önceki örneğin devamı niteliğinde, belirli detayların hatırlanamadığı anda “tartışma anları öfkelenilen durumlardır” inancıyla bir doldurma yapılır. Böylece tam olarak öfkelenilen bir detay hatırlanamasa bile o ana dair bu inanç, öfke duygusu bildirim yapılmasına neden olacaktır. Yani retrospektif bir bildirimde hem epizodik bellekteki yanlılıklar hem de semantik bellekten gelen bilgiler orijinal deneyimsel bilgidense farklı tür bilgilerin raporlanmasına neden olmaktadır.

Prospektif bildirimlerde ise katılımcılara gelecekte gerçekleşecek, belirli bir zaman-  
daki (örn., Bir hafta sonra) veya bir olaydaki (örn., Çocuğunun doğduğu zaman) olası  
duyguları sorulmaktadır (Robinson ve Clore, 2002). Benzer şekilde varsayımsal bildi-  
rimde de katılımcılara varsayıma dayalı bir durumda duygusal anlamda deneyimleyece-  
ği olası duygular sorulmaktadır. Erişilebilirlik modeline göre bu bildirimlerde  
katılımcıların ilgili olaya dair deneyimsel bir bilgiye erişmesi mümkün değildir. Çünkü  
konuyla ilgili herhangi bir deneyim henüz yaşanmamıştır. Bunun yerine katılımcılar il-  
gili olaylara dair inançları içeren semantik bilgileri kullanacaklardır. Yani bu koşullarda  
da orijinal deneyime dayanan bir bildirim yapılamamaktadır.

Prospektif bildirimlerde başka birtakım hususlar da bulunmaktadır. Katılımcılardan  
gelecekteki bir olaydan sonra olası duygularını tahmin etmeleri istenildiğinde kişilerin  
deneyimleyecekleri duyguları abartma eğiliminde olduğu bulunmuş, değerlik açısından  
hem olumlu hem olumsuz duyguların deneyimlendiği farklı çalışmalarda gösterilmiştir  
(bkz. Wilson ve Gilbert, 2005).

**Yönergedeki Zamansal Nitelikler.** Katılımcılara duygusal deneyimleri sorulurken  
verilen yönergenin taşıdığı önem yakın zamanda gerçekleştirilen bir çalışmada ortaya  
konulmuştur. Harmon-Jones ve arkadaşlarının(2016b) yaptıkları çalışmada duygusal  
deneyimlerini değerlendirmeleri için katılımcılara verdikleri öz bildirim ölçeğinde yö-  
nergedeki duygu uyandıran olay “esnasında” veya “şu anda” ne hissettikleri soruldu-  
ğunda katılımcıların “esnasında” koşulunda daha yoğun duygu bildiriminde  
buldukları ortaya koyulmuştur. Yani bir koşulda duygunun deneyimlendiği süreçte ne  
hissettiklerini değerlendirmeleri, diğer bir koşulda ise şu an ne hissettiklerini değeren-  
dirmeleri istenmiştir.

Zıt süreç kuramına göre organizmalar özdengeye (*homeostasis*) ulaşmayı sağlayacak  
mekanizmalara sahiptir (Solomon ve Corbit, 1974). Kurama göre duygu uyandıran bir  
olaydan sonra ön duygu (*primary affect*) ortaya çıkar, duygu uyandıran olay ortadan  
kalktıktan sonra ön duygu sonra erer, ardından özdengeye ulaşmak için zıt duygu dene-  
yimlenir. Örneğin, korku filmi izlerken bir anda ekrana çıkan yaratık bir korku duygusu  
yaratır (ön duygu), ardından yaratık ekrandan gittiğinde pozitif bir duygu olarak rahatla-  
ma (zıt duygu) deneyimlenir.

Harmon-Jones ve arkadaşlarının (2016b) yaptığı çalışmada katılımcılara tiksinti  
duygusu uyandıracak birtakım uyaranlar sunulmuştur. Ardından katılımcılardan o anda-

ki duygularını ve duygu uyandırıcı olay esnasında ne hissettiklerini değerlendirmelerine yönelik iki farklı yönergeyle öz bildirimde bulunmaları istenmiştir. Katılımcıların “esnasında” koşulunda “şu anda” koşuluna göre daha yoğun bir şekilde duygu bildiriminde buldukları bulunmuştur. Zıt süreç kuramına göre yorumlandığında, “esnasında” koşulunda verilen bildirim orijinal duygu deneyimidir çünkü özdengeye ulaşmak için zıt duygu orijinal duygu üzerinde bozucu bir etki yapmamıştır. Bu çalışmanın Robinson ve Clore'nin (2002) erişilebilirlik modeliyle tutarlılığı tartışılacak olursa iki farklı ihtimal ortaya çıkmaktadır. İlk ihtimalde, katılımcıların deneyimsel bilgiye erişimleri, “esnasında” koşulunda “şu anda” koşulunda olduğu kadar mümkün değildir çünkü bilgi epizodik bellekten veya semantik bellekten gelen bilgiyle bozucu etkiye uğramıştır. Böylece “esnasında” koşulunda bildirilen daha yoğun duygu, deneyimin orijinal bilgisi değildir. İkinci ihtimal ise “esnasında” koşulundaki deneyimsel bilgiye erişim hâlâ aynı oranda mümkündür böylece “esnasında” ile “şu anda” koşulundaki bilgiler deneyimsel bilgidir ve “esnasında” koşulundaki bildirim orijinal deneyimi yansıtmaktadır. İkinci ihtimal belirli açılardan daha makul görünmektedir. Çünkü “esnasında” koşulunda istenilen bilgi epizodik bellekten edinilse de henüz çok yeni deneyimlenmiştir. Böylece bilginin epizodik bellekteki canlılığı ve detayları görece korunduğu düşünülebilir. Yine de net bir sonuca erişmek için ampirik bir çalışma gerekmektedir.

Özetle katılımcılardan retrospektif ve prospektif bildirimlere dayalı edinilen bilgilerde gerçek öznel deneyim içerikleri bozulmaktadır. Retrospektif bildirimlerde kişiler epizodik belleğe dayalı bilgileri kullanır fakat tepe noktası veya sonralık yanlışlıkları nedeniyle orijinal içerik farklılaşmaktadır. Prospektif ve retrospektif bildirim durumlarında, deneyim bilgisine erişim olmadığında, deneyimsel bilgiden farklı olarak olaya veya duyguya dair belirli inançları içeren semantik bilgiler kullanılmaktadır. Böylece deneyimsel bilgiye erişimdeki en iyi öz bildirim yöntemi anlık duygusal bildirimlerdir denilebilir. Öte taraftan anlık duygusal bildirimlerde katılımcılara verilen yönerge, bildirilen duygunun yoğunluğunu etkilemektedir. Katılımcılara duygu sevki sonrası “anlık” olarak ne hissettiklerindense duygu uyandıran olay “esnasında” ne hissettiklerinin sorulması deneyimlenen orijinal duyguya erişilmesi için daha doğru bir uygulama olarak görünmektedir.

### ***Bireysel Farklılığa Dair Hususlar***

Duyguların deneyimlenmesi konusunda yaşanan bireysel bazı farklılıklar söz konusudur. Duyguların deneyimlenmesi ve deneyimlenen duygunun bildiriminde

farklılıklar hem araştırma sürecinde önem arz eder hem de bu farklılıklar duygunun doğasını anlamak için bilgi verici olabilir. Bu konuda, duygunun bildirimindeki hassasiyette ortaya çıkan farklılıklara ve duygunun belirli boyutlarının nasıl algılandığı konusundaki farklılıklara değinilecektir.

**Duygusal Detaycılık.** *Duygusal detaycılık* (granularity; Tugade ve ark., 2004) veya *duygusal ayırt etme* (differentiation; Barrett ve ark., 2001) duygusal deneyimleri sözel olarak karakterize edebilmedeki yetenektir. Bu yaklaşıma göre duygusal detaycılığı yüksek olan kişiler bir olaya dair bildirimini farklı düzeylerde ifade edebilmektedirler (Barrett, 2006b; Lindquist ve Barrett, 2008). Detaycılığı yüksek olan biri yaşadığı duyguyu ifade ederken ilgili duyguya atıfta bulunan fakat nitelikleri farklılaşan çeşitli temsilleri tercih edebilirken, detaycılığı düşük olan biri daha kapsamlı ve genel ifadeleri tercih edebilir. Kaygı verici bir olay karşısında detaycılığı yüksek biri “korktum, endişelendim, gerildim, kaygılandım, evhamlandım” gibi ifadeler kullanabilir. Düşük detaycılıktaki biri ise kaygı verici bir olay karşısında “kötü hissettim” derken üzüntü verici bir olay için de aynı ifadeyi kullanabilir.

İnşacı (constructionist) duygu görüşüne göre (bkz. Barrett, 2006b; Barrett ve Russell 1999) insanlar doğuştan itibaren olaylar karşısında temel bir duygulanım ve belirli ölçüde uyarılmışlık yaşarlar. Bu duygulanım deneyimlerinin yaşandığı andaki, o andan önceki ve sonraki çevresel, fizyolojik ve davranışsal birtakım bilgiler ilgili duyguya dair kavramsal bir temsil oluşturur. Örneğin, bir yılan görüldüğünde korkunun temel duygulanımı yaşanır. Ardından vücutta yüksek uyarılmışlık yaşanır, kalp atımı hızlanır ve ortamdaki uzaklaşılır. Korkunun temel duygulanımıyla eşleşen bu diğer bilgilerin örüntüsü, korku kavramı için “yılan korkulacak bir şeydir”, “korku uzaklaşmayla ilişkilidir”, “korku bedende yüksek uyarılmışlıkla ilişkilidir” gibi genel kategorik bilgileri oluşturmaktadır. Bu bilgilerin oluşum sürecindeki etmenler detaycılığa dair farklılığı yaratmada bir öneme sahiptir. Bu etmenlerden biri duyguya ilişkin kavramsal bilgilerin ortama bağlılık göstermesidir (Barrett, 2006b). Örneğin, korku kavramını oluşturabilecek deneyimlerin yaşanabileceği birden fazla ortam bulunmaktadır. Issız bir yolda yürürken bir hışırtının yarattığı tüyleri diken diken yapan korku ile bir filmde ekranda aniden beliren yaratığın insanı yerinden zıplatacak derecede yarattığı korku farklı deneyimlerdir. Böylece kişilerin yaşadığı deneyimlere bağlı olarak ilgili duyguya ait çok çeşitli kavramlar oluşabilir. *Ortama bağlılık* dışında diğer bir etmen, duyguyla ilişkili kavramların dilden etkilenmesidir (Barrett, 2006b). Örneğin, doğuştan itibaren dilde korkuyla ilişkili olarak



korkmak, ürpermek, dehşet, ürkmek, ödü patlamak, telaşlanmak, panik olmak, olumsuz bir his gibi maruz kalınan ifadeler korku kavramıyla dildeki temsil seviyesinde entegre olur. Bu da korkuyla ilgili ne denli geniş bir sözel repertuvara sahip olunacağını etkiler. Böylece temelinde korku benzeri bir duygunun hâkim olduğu fakat birbirinin aynısı olmayan deneyimler için farklı ifadeler kullanılabilir. Sadece “korktum” demek yerine olağanüstü bir korku için “dehşete kapıldım” ya da korkunun daha ani gerçekleştiğini vurgulayacak bir şekilde “ödüm patladı” ifadeleri tercih edilebilir.

Duygusal detaycılık bir bireysel beceri olarak düşünüldüğünde bu becerideki farklılaşmalar duygusal deneyim bildiriminde hangi temel kategorik düzeyin kullanıldığını etkiler. Gohm ve Clore (2000) tarafından yapılan bir çalışmada duygusal deneyimde dört temel kişisel özelliğin önemli olduğu bulunmuştur. Bunlar, duyguya dikkat (duyguyu izleme ve duyguya verilen değer dereceleri), netlik (özgül duyguları tanımlama, ayırma becerileri), yoğunluk (duygu deneyimleme eğilimindeki kuvvet) ve ifadedir (hislerini ifade edebilme ölçüsü). Bu dört özellikten üçü (dikkat, netlik, ifade) belirli ölçüde duygusal detaycılık becerisindeki farklılaşma ile ilişkili olabilir. Bu kavramlarla düşünüldüğünde yüksek detaycılıktaki birinin öncelikle duygusunu yeterince takip edebilmesi gerekmektedir. Sonrasında bu takip ettiği duygunun kavramsal karşılığını bulabilmesi için birbiriyle yakın ilişki halinde duran temsiller arasında örtüşmeyi sağlayarak tanımlamayı gerçekleştirmesi gerekir. Ardından duygulara ilişkin sözel repertuarından, diğerlerinden ayırdığı bu duygunun karşılığı olacak ifadeyi seçebilmesi gereklidir. Bu açıdan ele alındığında yukarıda bahsi geçen ortama bağlılık ve dile ilişkin geçmiş çevresel sebeplerin yanında dikkat, netlik, ifade gibi duygunun deneyimlendiği ve bildirimde bulunulduğu andaki faktörler de detaycılığa etki edebilir.

Özetle insanlar, daha zengin bir duygu sözcüğü dağarcığına sahip olduklarında, daha farklı duygusal deneyimler yaşayıp bu deneyimlerini daha fazla ayrıntı ve karmaşıklıkla temsil etmeyi öğrendiklerinde, duyguları için daha zengin bir kavramsal temele sahip olabilirler (Lindquist ve Barrett, 2008). Öte taraftan duygunun deneyimlendiği ve bildirimde bulunulduğu andaki dikkat, netlik, ifade gibi bazı kişisel faktörler de detaycılığa etki ediyor olabilir.

**Duygusal Diyalektisizm.** Duygusal diyalektisizm, olumlu ve olumsuz değerlikteki duygusal deneyimin beraber gerçekleşme durumunu ve zamansal ilişkilerini ifade eder (Lindquist ve Barrett, 2008). Basit bir örnekle bir kişinin aynı anda hem üzüntü hem de mutluluk hissetmesi duyguların diyalektik bir şekilde yaşandığını gösterir.



Kişiler olumlu ve olumsuz duyguları tek boyutta ya da iki boyutta kavramsallaştırabilirler. Yapılan bir çalışmada katılımcılardan “ne kadar üzgünsünüz?” sorusunu “hiç değil” ile “tamamıyla” arasında değişen maddelerden oluşan likert tipi bir ölçekte değerlendirmeleri istendiğinde, katılımcıların “hiç değil” maddesini “mutlu” olarak yorumladıkları bulunmuştur (Carroll ve Russell, 1996).

Duygusal diyalektisizdeki farklılıklar kültürün karşılıklı bağımlı ya da bağımsız bir yapı gösterme derecesi ile ilişkilendirilmiştir (Bagozzi ve ark.,1999). Bu görüşe göre karşılıklı bağımlı kültürlerde gruba uyum, denge ve harmoni kültürü esastır. Bu kültürdeki düşüncede zıt *şeylerin* aynı anda bulunabilmesi yani “hem... hem...” mantığı esastır. Bağımsız kültürlerde ise bireysel özelliklerin ön plana çıkması, diğerlerine göre farklı olma, *şeylerin* birbirinden ayrı kategorileştirilmesi esastır; bu kültürlerde şeyler “ya ... ya da ...” mantığıyla birbirinden ayrılırlar. Bu kültürel farklılaşma değerlik açısından farklılaşan olumlu ve olumsuz duyguların da aynı anda yaşanıp yaşanmayacağını etkiler. Bu konuda kültürün aşında diyalektik düşünce sistemine dair altta yatan inanç üzerinden bir etkide bulunduğu düşünülmektedir (Peng ve Nisbett, 1999; Schim-mack, Oishi ve Diener, 2002). Yani zıt şeylerin bir arada da bulunabileceğine dair olan diyalektik düşüncenin mümkün olabileceğine inanan kişiler bu doğrultuda hem olumlu hem olumsuz duyguları aynı anda deneyimleyeceklerdir. Nitekim diyalektik düşüncenin mümkün olduğunu düşünen kişilerin duygusal diyalektik bildirimlerinin daha fazla olduğu bulunmuştur (Spencer-Rodgers ve ark., 2010).

Duygusal diyalektisizme etki eden bilişsel faktörler de bulunmaktadır. Dinamik duygulanım modeline göre (dynamic model of affect) olumlu ve olumsuz duyguların beraber deneyimlenme eğilimi, stres veya belirsizliğin yaşanma duruma göre değişmektedir (Zautrave ark., 2002). Modele göre stresli veya belirsiz durumlar kaynakları daha etkili kullanmayı gerektirir, bu da duyguların beraber yaşanması için gerekli bilişsel kaynağın tahsis edilememesine neden olur. Böylece stresli durumlarda daha az duygusal diyalektik deneyim yaşanırken, normal zamanlarda diyalektik deneyim artmaktadır. Buradan hareketle bireysel açıdan strese dayanıklılık arttıkça diyalektik deneyimin de artacağı çıkarımı yapılabilir (Rafaeli ve ark., 2007). Öte taraftan olumlu ve olumsuz duyguların beraber yaşanması bilişsel bir kaynak gerektireceği için bilişsel karmaşıklık arttıkça diyalektik deneyimlerin de arttığı bulunmuştur (Reich ve ark., 2001).

Yaşa göre diyalektisizmin nasıl değiştiğini inceleyen bir çalışmada yaşlı (65 yaş ve üstü) yetişkinlerin gençlere göre daha fazla duygusal diyalektik deneyim yaşadığı bu-

lunmuştur (Carstensen ve ark., 2000; 2011). Daha önce bahsedilen, kültürün etkisi ile ilgili yapılan çalışmada kadınların erkeklere göre kültürün duygusal diyalektisizm üzerindeki hâkim özelliğini daha fazla yansıttığı, bu nedenle karşılıklı bağımlı kültürlerdeki kadınların diyalektik deneyiminin erkeklere göre daha fazla, bağımsız kültürlerde ise daha az olduğu bulunmuştur (Bagozzi ve ark., 1999).

İnsanlar duygusal deneyimlerinde odaklandıkları noktalara göre farklılık gösterebilirler. Örneğin, döngüsel modeldeki iki boyuta göre, değerlik odaklı ya da uyarılmışlık odaklı şekilde bireysel farklılıklar görülebilir (Feldman, 1995). Yapılan bir çalışmada değerlik odaklı kişilerin, duyguların daha çok değerlik boyutuna (iki kutuplu bir şekilde kavramsallaşan) odaklandıkları için, diyalektik duygusal deneyimi daha az yaşadıkları bulunmuştur. (Rafaeli ve ark., 2007). Kısacası yaş, kültür, bilişsel yetenekler, strese dayanıklılık, değerlik odaklılık gibi birçok faktöre bağlı olarak olumlu ve olumsuz duygu deneyiminde diyalektisizm değişmektedir. Bu durum da haliyle öz bildirimler üzerinde bir etkiye sahip olmaktadır.

Özetle duygusal deneyimin bireysel açıdan farklılaşma nedenleri incelendiğinde iki farklı kavram dikkat çekmektedir. Duygusal detaycılık, duygusal deneyimleri sözel olarak karakterize edebilme yeteneğindeki farklılaşmaya işaret etmektedir. Bebeklikten yetişkinliğe kişiler arasında duygulara dair kavramsallaştırmada farklılıklar bulunmakta, bu da öz bildirimde ifade edilen duygusal deneyimde değerlik gibi genel ya da ayrıkt duygular gibi daha özel bir düzeyin tercih edilmesine neden olmaktadır. Duygusal diyalektisizm ise değerlik boyutundaki olumlu-olumsuz duyguların beraber deneyimlenme derecesine işaret etmektedir. Buradaki farklılaşmada ise kültürel olarak duygulara tek kutuplu ya da çift kutuplu yaklaşılması, bilişsel beceriler ve yaş gibi faktörler farklı derecede rol oynamaktadır.

## Tartışma

Nöral ve davranışsal bileşenler gibi öznel deneyim de duygunun açıklanmasında önemli bir yer tutmaktadır. Deneyimin nöral ve davranışsal karşılıkları deneyimin zengin içeriği hakkında bilgi sağlayamamaktadır. Çünkü duygunun zengin fenomenolojik içeriğini kişinin kendisi deneyimlemektedir. Epistemik açıdan zihinsel deneyime direkt erişimde öz bildirim yöntemlerinin bir üstünlüğü olsa da literatürde üçüncü şahıs yöntemlerin de zihinsel deneyim bilgisinin ölçümü için kullanılabileceği ifade edilmektedir (Pauen ve Haynes, 2021). Bu görüşe göre üçüncü şahıs yöntemlerin henüz erken bir

dönemde olduğu için bu amaçla kullanılmadığı, fakat *nirengi* (triangulation; bir olgunun ya da fenomenin anlaşılması için birden fazla yöntemin kullanılması, Campbell ve Fiske ,1959) gibi yöntemlerle bu olgunluğun gelecekte sağlanacağı ifade edilmektedir (bkz. Pauen ve Haynes, 2021). Ölçüm meselesi açısından duygu deneyiminin iki yönüne dikkat çekilmelidir. Öncelikle mevcut standardize, kullanıma hazır ölçüm yöntemleri düşünüldüğünde öz bildirim bu konuda tek ve en iyi yol olduğu söylenebilir. Burası aslında Pauen ve Haynes'in (2021) de benzer kanaatte olduğu bir noktadır. Diğer bir nokta, Pauen ve Haynes'in (2021) üçüncü şahıs yöntemlerinin yeterli gelişimi gösterirse ölçüm sürecinde doğruluğu ve geçerliği artırabilecek desteği sunabileceğini hatta öz bildirim yöntemlerinden daha doğru ve geçerli bir ölçüm bile sağlayabileceğini öne sürmesiyle ilişkilidir. Fakat en başta belirtildiği gibi ölçümü yapılan yapı “duygunun deneyimi” ise bu ölçümler yapı geçerliğinden yoksun olacaklardır. Örneğin, renk ölçümü için kullanılan bir cihaz olan spektroskop, ağacın yapraklarının yeşil olduğu bilgisini en hassas parametrelerle tayin edebilir. Fakat oldukça hassas bir ölçümle elde edilen bu bilgi bir ağacın yaprağını gördüğümüzdeki fenomenolojiyi içeren *yeşil deneyimi* bilgisinden farklı bir bilgidir. Aslında spektroskop, deneyimi tetikleyen bir unsur, ışığın dalga boyunu hassasiyetle ölçmektedir. Fakat deneyim yapraktan yansıyan ışığın dalga boyunun niceliksel olarak saptanmasından daha farklı bir şeydir. Burada duygu deneyimi ise daha özel bir noktadır. Çünkü duygu deneyimi renk deneyiminden de zengin bir içeriktedir. Özetlemek gerekirse her ne kadar üçüncü şahıs yöntemler hassas bir ölçüm sağlasa da resmin önemli kısmını kaçıracaktır. Bununla birlikte bu hassas ölçüm duygunun fenomenolojik içeriğinin değil farklı bir bileşenin ölçümü olacaktır.

Deneyim öz bildirim yöntemleriyle de bire birde aktırılmamaktadır. Aktarılan şey deneyimi yaşayan kişinin aktardığı ve araştırmacının edinebildiği kadarını içermektedir. Fakat zenginliği yakalama noktasında deneyimleyen kişiden bilgi almak daha makul bir yoldur. Örneğin çok gitmek isteyip kaçırdığınız bir konsere giden arkadaşınızdan konserin nasıl olduğunu anlatmasını istediğinizde arkadaşınız size konser deneyimini bire birde yaşatamaz ama size çalan şarkıları mırıldanabilir, sahnedeki performansı anlatabilir, konserin ne kadar sürdüğü, konsere gelen insanların nasıl görüldüğü, ortamın nasıl görüldüğü gibi farklı bilgileri aktarabilir. Eğer edinmek istediğiniz bilgi deneyimse arkadaşınız deneyimine en yakın anlatıyı size sunduğu ölçüde siz de konserin doğurduğu deneyim hakkında fikir edinebilirsiniz. Fakat bir başka senaryoda ise arkadaşınızdan bilgi alamadığınızı ama konser için kaç bilet satıldığı, konserden erken çıkanların olup

olmadığı, konserden çıkan kişilerin mutlu görünüp görünmediği gibi deneyimle ilişkisi olmayan bilgilere sahip olduğunuzu düşünün. Bu bilgiler ne denli detaylı ve doğru olursa olsun size konser deneyimini aktarmakta konsere giden arkadaşınız kadar başarılı olamayacaktır. Eğer ilgilenilen şey deneyimin kendisiyse nitelik olarak en yakın bilginin deneyimleyen kişiden alınması daha doğru görünmektedir.

Mevcut makalenin konusu olan duygu deneyiminin doğru bir tanımının yapılması ölçüm sürecini daha geçerli yapmak için ilk adımken, diğer bir adım bu tanımın çizdiği kavramsallaştırmaya uygun ölçme pratiklerinin sağlanmasıdır. Bir kavram olarak *dene-yimlemek*, belirli bir süre içinde genellikle başlangıcı ve bitişi belirli olan bir aralık içindeki şeyleri kapsar (Wackermann, 2014). Özellikle araştırmalarda deneyimin bu şekilde kavramsallaştırılması daha da ön plandadır. Çünkü duygu deneyiminin ölçümü için verilen yönergelerde katılımcılardan belirli bir zaman dilimindeki duygularını bildirmeleri istenir (örn., Storbeck ve Maswood, 2016; Yüvrük ve ark., 2020). Bu çerçeveden ele alınacak olursa deneyim aralığı içinde duygu deneyimini oluşturan iki öğeden biri olan ham fenomenolojik yönü duygunun özgül deneyim bilgisini içeren kısma işaret etmektedir. Erişilebilirlik modeline (Robinson ve Clore, 2002) göre zamansal olarak duygu deneyiminin gerçekleştiği aralıkta yapılacak bir ölçüm “ham” bilgiye erişmek için en doğru yol gibi görünmektedir. Aslında bu modelde erişilebilir olan şey duygunun deneyimlendiği aralıktaki içeriği oluşturan ham fenomenolojisi olarak düşünülebilir.

Bazı çalışmalarda ise duyguyu anlık olarak ölçmek çok mümkün olmayabilir. Örneğin katılımcıları belirli duygulara sevk eden araştırmalarda sevk edilen duygunun etkiliğini ölçmek için kullanılan ölçekler bazen belirli bir zaman dilimi geçtikten sonra uygulanabilmektedir. Ham bilgiye erişilebilirliğin zamanla bozulmaya uğradığı göz önünde bulundurulduğunda duygu deneyimi bitiminden en kısa süre içerisinde ölçüm yapılması daha doğru olacaktır (Harmon-Jones ve ark., 2016b). Bunun yanında deneyim bir aralığı içerdiği gibi deneyimin bitişi bir başka deneyimin de başlangıcıdır. Hatta daha önce bahsedildiği gibi duygu için bir deneyimin bitimiyle onun zıttı olabilecek bir duyguyu deneyimleme eğilimi bulunmaktadır (bkz. Solomon ve Corbit, 1974). Bu nedenle çalışmalarda katılımcılara hangi aralıktaki duygu deneyiminin ölçüldüğünü ifade edecek açık yönergeler verilmelidir.

Ölçekler oluşturulurken belirli bir yapıyı ölçme amacı taşıdığı için ilgili yapıya dair var olan kuramlara ilişkin bir altyapı üzerine inşa edilirler. Oluşturulmuş ya da oluşturul-

lacak olan ölçekler için bireysel farklılıkların sunduğu bilgiler temelinde bir çerçeve yaratmak, birbirlerinden kuramsal altyapıları dışında nasıl farklılaştıklarına dair özgün katkılar sunacaktır. Bu noktada duygusal detaycılık ve duygusal motionalizmi gibi bireysel farklılıklardan faydalanmak mümkündür. Örneğin, hem Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği (Watson ve ark., 1988) hem de Kendini Değerlendirme Mankenleri (Bradley ve Lang, 1994) değerlik temelli ölçümler yapmaktadırlar. Fakat bu makalede ele alınan bireysel farklılıklar temelli bir kategorizasyon yapıldığında Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği duyguların değerliğini tek kutuplu bir şekilde kavramsallaştırmıştır. Her ne kadar ölçeğin ismi daha global bir düzeyde ölçüm yapıldığına işaret etse de uygulamada bir duyguyla ilişkili belirli sözcükler üzerinden bir değerlendirme istendiği için detaycılıkta daha spesifik bir kategori kullanılmaktadır. Oysa Kendini Değerlendirme Mankenleri değerliği iki kutuplu bir açıdan ele almaktadır, detaycılıkta ise daha global bir düzeydedir. Bireysel farklılıkların sunduğu özgün bilgiler gelecek araştırmalarla daha da artıp bu gibi sınıflamalar, ölçümde kullanılacak uygun ölçeklerin tercih edilmesine yardımcı olacaktır.

Duygusal detaycılıkta duygunun bir kavram olarak ele alınması vurgusu, ölçeklerde bu kavramla ilişkilendirilebilecek en uygun temsillerin kullanılmasını daha da önemli hale getirmektedir. Ölçeklerde duygulara ilişkin kavramlar farklı şekillerde temsil edilmektedir. Kendini Değerlendirme Mankenlerinde görsel figürler, Ayrışan Duygular Ölçeği (Izard ve ark., 1993) ile Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği belirli sözel ifadeler üzerinden değerlendirme yapılmasını gerektirmektedir. Duygulanım Kafesi (Russell ve ark., 1989) ise yine bir görsel değerlendirmeyi içerir fakat Kendini Değerlendirme Mankenlerindeki gibi figür yerine soyut düzlemi yansıtan bir görsel üzerinden değerlendirme yapılmaktadır. Buradan hareketle hangi ölçekteki temsilin duyguya dair elde edilmeye çalışılan kavram bilgisini iyi bir şekilde yansıttığı irdelenmesi gereken bir konu haline gelmektedir.

Bireysel farklılıklar standart psikoloji çalışmalarında genel olarak bir hata varyansı veya problem olarak görülmektedir. Fakat psikolojik bir yapının ya da fenomenin açıklanmasında bu farklılıklar bilgi verici olabilir (Vogel ve Awh, 2008). Bireysel farklılıklar duygu deneyiminin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olarak dolaylı yoldan ölçüm süreci için bir katkı sağlayabilir. Örneğin bilişsel karmaşıklıkta artan becerilerin duygusal diyalektisizmi artırması, duygunun kavramsal olarak temsilinin diğer bilişsel temsillere hangi ölçüde benzerlik ya da farklılık gösterdiği hakkında bir sorgulamaya sebep ve

imkân verebilir. Bu gibi katkılar öncelikle duygunun daha iyi anlaşılmasına, bununla ilintili olarak ölçümün geçerliğini artırmak için uygun şekilde hazırlanmış ölçeklerin geliştirilmesine dolaylı bir katkı sağlayacaktır.

Pratiklik ve ulaşılabilirlik için avantajlı duran öz bildirim yöntemlerinin duyguyu ölçmede geçerliğinin artması için bu teknikler üzerine daha fazla düşünülmesi gerekmektedir. Bu yöntemin ölçtüğü öznel deneyimin iyi bir şekilde kavramsallaştırılması ve akabinde ölçümün nasıl daha iyi yapılabileceği irdelenmelidir. Duygunun öznel deneyiminin daha net çizgilerle kavramsallaştırılması ayrıca üçüncü şahıs yöntemlerin de ölçüm sürecindeki katkısını artıracaktır. Bunun yanında gelecek çalışmalar yaygınlaşan üçüncü şahıs tekniklerin öz bildirim yöntemleriyle entegre bir şekilde duygunun ölçümünü nasıl daha geçerli yapılabileceği üzerine odaklanmalıdır.

Bu çalışma, duygu deneyiminin öznel yönüne odaklanarak, öznel deneyimin diğer duygu bileşenleriyle ilişkilerini açıklamak ve öznel deneyimin içeriğini daha iyi anlamak için kapsamlı bir derleme sunmuştur. Duygunun nöral ve davranışsal bileşenlerine dair yapılan detaylı incelemelerden farklı olarak, duygunun öznel deneyimin niteliklerine kapsamlı şekilde odaklanarak bu alandaki boşluğu doldurmayı amaçlamıştır. Bunu yaparken özellikle duygunun öznel deneyimine dair olan kavramsallaştırmaları ele alarak teorik bir çerçeve sunulmuştur. Bunun yanında duygunun öznel deneyiminde kullanılan ölçeklerin toplu bir şekilde ele alınması ve ayrıca ölçümde dikkat edilmesi gereken zamansal faktörler ve bireysel farklılıklar da vurgulanarak metodolojik bir katkı da sağlanmıştır. Duygunun öznel deneyimi için bu kapsamlı teorik ve metodolojik çerçeve ilgili yapının hem daha iyi anlaşılmasına hem de ölçüm sürecine önemli bir katkı sağlayacaktır.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkıları:** Çalışma Konsepti/Tasarım- O.Ç., A.K.; Yazı Taslağı- O.Ç.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- A.K.; Son Onay ve Sorumluluk- O.Ç., A.K

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Conception/Design of Study- O.Ç., A.K.; Drafting Manuscript- O.Ç.; Critical Revision of Manuscript- A.K.; Final Approval and Accountability- O.Ç., A.K

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declare that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

- Adolphs, R. ve Anderson, D. J. (2018). *The neuroscience of emotion: A new synthesis*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.23943/9781400889914>
- Afacan, Y. (2021). Impacts of biophilic design on the development of gerotranscendence and the Profile of Mood States during the COVID-19 pandemic. *Ageing & Society*, 1-25. <https://doi.org/10.1017/S0144686X21001860>
- Arıkan İyilikci, E. ve Amado, S. (2018). The uncertainty appraisal enhances the prominent deck B effect in the Iowa gambling task. *Motivation and Emotion*, 42(1), 1-16. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9643-5>
- Aydın, A., Araz, A. ve Asan, A. (2011). Görsel Analog Ölçeği ve Duygu Kafesi: Kültürümüze uyarlamaya çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 14 (27), 1-13.
- Bachorowski, J. A. ve Owren, M. J. (1995). Vocal expression of emotion: Acoustic properties of speech are associated with motivational intensity and context. *Psychological Science*, 6(4), 219-224. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00596.x>
- Bagozzi, R. P., Wong, N. ve Yi, Y. (1999). The role of culture and gender in the relationship between positive and negative affect. *Cognition and Emotion*, 13(6), 641-672. <https://doi.org/10.1080/026999399379023>
- Barrett, L. F. (2006a). Are emotions natural kinds? *Perspectives on Psychological Science*, 1(1), 28-58. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00003.x>
- Barrett, L. F. (2006b). Solving the emotion paradox: Categorization and the experience of emotion. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 20-46. [https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1001\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1001_2)
- Barrett, L. F., Gross, J., Christensen, T. C. ve Benvenuto, M. (2001). Knowing what you're feeling and knowing what to do about it: Mapping the relation between emotion differentiation and emotion regulation. *Cognition & Emotion*, 15(6), 713-724. <https://doi.org/10.1080/02699930143000239>
- Barrett, L. F., Mesquita, B., Ochsner, K. N. ve Gross, J. J. (2007). The experience of emotion. *Annual Review of Psychology*, 58, 373-403. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085709>
- Barrett, L. F. ve Russell, J. A. (1999). The structure of current affect: Controversies and emerging consensus. *Current Directions in Psychological Science*, 8(1), 10-14. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00003>
- Bradley, M. M. ve Lang, P. J. (1994). Measuring emotion: The self-assessment manikin and the semantic differential. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 25(1), 49-59. [https://doi.org/10.1016/0005-7916\(94\)90063-9](https://doi.org/10.1016/0005-7916(94)90063-9)
- Cacioppo, J. T., Berntson, G. G., Larsen, J. T., Poehlmann, K. M. ve Ito, T. A. (2000). The psychophysiology of emotion. M. Lewis ve J. M. Haviland-Jones (Ed.), *Handbook of emotions* içinde (2. Basım, s. 173-191). Guilford Press.
- Campbell, D. T. ve Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81-105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Cannon, W. B. (1927). The James-Lange Theory of emotions: A critical examination and an alternative theory. *The American Journal of Psychology*, 39, 106-124. <http://dx.doi.org/10.2307/1415404>
- Carroll, J. M. ve Russell, J. A. (1996). Do facial expressions signal specific emotions? Judging emotion from the face in context. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 205-218. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.70.2.205>
- Carstensen, L. L., Pasupathi, M., Mayr, U. ve Nesselrode, J. R. (2000). Emotional experience in everyday life across the adult life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 644-655. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.4.644>



- Carstensen, L. L., Turan, B., Scheibe, S., Ram, N., Ersner-Hershfield, H., Samanez-Larkin, G. R., Brooks, K. P. ve Nesselroade, J. R. (2011). Emotional experience improves with age: Evidence based on over 10 years of experience sampling. *Psychology and Aging*, 26(1), 21-33. <https://doi.org/10.1037/a0021285>
- Christopoulos, G. I., Uy, M. A. ve Yap, W. J. (2019). The body and the brain: Measuring skin conductance responses to understand the emotional experience. *Organizational Research Methods*, 22(1), 394-420. <https://doi.org/10.1177/1094428116681073>
- Clark-Polner, E., Wager T. D., Satpute, A. B. ve Barrett, L. F. (2016). Neural fingerprinting: Meta-analysis, variation, and the search for brain-based essences in the science of emotion. L. F. Barrett, M. Lewis ve J. M. Haviland-Jones (Ed.), *The handbook of emotion* içinde (4. basım, s. 146-165). The Guilford Press.
- Coan, J. ve Allen, J. (2003). Varieties of emotional experience during voluntary emotional facial expressions. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1000(1), 375-379. <https://doi.org/10.1196/annals.1280.034>
- Cordaro, D. T., Sun, R., Keltner, D., Kamble, S., Huddar, N. ve McNeil, G. (2018). Universals and cultural variations in 22 emotional expressions across five cultures. *Emotion*, 18(1), 75-93. <https://doi.org/10.1037/emo0000302>
- Desmet, P. (2003). Measuring emotion: Development and application of an instrument to measure emotional responses to products. M. A. Blythe, K. Overbeeke, A. F. Monk, ve P. C. Wright, (Ed.), *Funology. Human-computer interaction series* içinde (s. 111-123). Dordrecht. [https://doi.org/10.1007/1-4020-2967-5\\_12](https://doi.org/10.1007/1-4020-2967-5_12)
- Diñç, D. ve Aslan, A. (2017). Emotional and physiological reactions to classical Turkish music. *Sobider*, 4(16), 294-304 <http://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.3747>
- Ekman, P. (1999). Basic emotions. T. Dalgleish ve M. J. Power (Ed.), *Handbook of cognition and emotion* içinde (s. 45-60). Erişim adresi: <https://www.paulekman.com/wp-content/uploads/2013/07/Basic-Emotions.pdf>
- Ekman, P. ve Friesen, W. V. (1978). *Facial action coding system: Investigator's guide*. Consulting Psychologists Press.
- Ekman, P., Friesen, W. V. ve Hager, J. C. (2002). *Facial action coding system. Manual and investigator's guide*. Research Nexus.
- Ekman, P., Levenson, R. W. ve Friesen, W. V. (1983). Autonomic nervous system activity distinguishes among emotions. *Science*, 221(4616), 1208-1210. <https://doi.org/10.1126/science.6612338>
- Er, N. (2006). Duygu durum sıfat çiftleri listesi. *Psikoloji Çalışmaları*, 26, 21-44
- Erol-Korkmaz, H. T. (2019). Örgütsel çatışmaya yönelik bir günlük çalışması: Çatışmanın olumsuz etkilerini artıran unsurlar. *Türk Psikoloji Dergisi*, 34(83), 20-37. <https://doi.org/10.31828/tpd1300443320180124m000002>
- Feldman, L. A. (1995). Valence focus and arousal focus: Individual differences in the structure of affective experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 153-166.
- Gardhouse, K. ve Anderson, A. K. (2013). Objective and subjective measurements in affective science. Armony J. ve Vuilleumier P. (Ed.), *The Cambridge handbook of human affective neuroscience* içinde (s. 57-81). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511843716.005>
- Garfinkel, S. N., Minati, L., Gray, M. A., Seth, A. K., Dolan, R. J. ve Critchley, H. D. (2014). Fear from the heart: Sensitivity to fear stimuli depends on individual heartbeats. *The Journal of Neuroscience: The Official Journal of the Society for Neuroscience*, 34(19), 6573-6582. <https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.3507-13.2014>



- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26.
- Gohm, C. L. ve Clore, G. L. (2000). Individual differences in emotional experience: Mapping available scales to processes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 679-697. <https://doi.org/10.1177/0146167200268004>
- Gray, E. K. ve Watson, D. (2007). Assessing positive and negative affect via self-report. Coan, J. A. ve Allen, J. J. B (Ed.), *Handbook of emotion elicitation and assessment* içinde (s. 171-183). Oxford University Press.
- Gök, A. C., Selçuk, E. ve Gençöz, T. (2018). Olumlu ve olumsuz duygulanımın tekrarlanan ölçümlerde kişi-içi güvenilirliği. *Türk Psikoloji Dergisi*, 33(82), 53-66. <https://doi.org/10.31828/tpd13004433.2018.8202.04>
- Hamann, S. (2012). Mapping discrete and dimensional emotions onto the brain: Controversies and consensus. *Trends in Cognitive Sciences*, 16(9), 458-466. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2012.07.006>
- Harmon-Jones, C., Bastian, B. ve Harmon-Jones, E. (2016a). The discrete emotions questionnaire: A new tool for measuring state self-reported emotions. *PLoS ONE*, 11(8), e0159915. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159915>
- Harmon-Jones, C., Bastian, B. ve Harmon-Jones, E. (2016b). Detecting transient emotional responses with improved self-report measures and instructions. *Emotion*, 16(7), 1086-1096. <https://doi.org/10.1037/emo0000216>
- Izard, C. E. (2007). Basic emotions, natural kinds, emotion schemas, and a new paradigm. *Perspectives on Psychological Science*, 2, 260-280. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00044.x>
- Izard, C. E. (2010). The many meanings/Aspects of emotion: Definitions, functions, activation, and regulation. *Emotion Review*, 2(4), 363-370. <https://doi.org/10.1177/1754073910374661>
- Izard, C. E., Libero, D. Z., Putnam, P. ve Haynes, O. M. (1993). Stability of emotion experiences and their relations to traits of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(5), 847-860. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.5.847>
- James, W. (1884). What is an emotion? *Mind*, 9(34), 188-205. Erişim adresi: [https://www.jstor.org/stable/2246769?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/2246769?seq=1#metadata_info_tab_contents)
- Kapucu, A., Arıkan İyilikçi, E., Eroğlu, S. ve Amado, A. (2018). Korku ve kızgınlık duygularının nötr kelimelere ilişkin tanıma belleği performansına etkileri. *Türk Psikoloji Dergisi*, 33(82), 85-89. <https://doi.org/10.31828/tpd.13004433.2018.82.02.06>
- Kaszniak, A. W., Reminger, S. L., Rapcsak, S. Z. ve Glisky, E. L. (1999). Conscious experience and autonomic response to emotional stimuli following frontal lobe damage. S. R. Hameroff, A.W. Kaszniak ve D. J. Chalmers (Ed.), *Toward a science of consciousness: III. The third Tucson discussions and debates* içinde (s. 201-213). [https://doi.org/10.1016/s0898-1221\(00\)90179-2](https://doi.org/10.1016/s0898-1221(00)90179-2)
- Kuppens, P. ve Tong, E. M. W. (2010). An appraisal account of individual differences in emotional experience. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(12), 1138-1150. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00324.x>
- LeDoux, J. (2003). The emotional brain, fear, and the amygdala. *Cellular and Molecular Neurobiology*, 23(4-5), 727-738. <https://doi.org/10.1023/a:1025048802629>
- LeDoux, J. E. (2017). Semantics, surplus meaning, and the science of fear. *Trends in Cognitive Sciences*, 21(5), 303-306. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2017.02.004>
- Lindquist, K. A. ve Barrett, L. F. (2008). Emotional complexity. M. Lewis, J. M. Haviland-Jones ve L. F. Barrett (Ed.), *Handbook of emotions* içinde (s. 513-530). The Guilford Press.
- Matsumoto, D., Keltner, D., Shiota, M. N., O'Sullivan, M. ve Frank, M. (2008). M. Lewis, J. M.

- Haviland-Jones ve L. F. Barrett (Ed.), *Handbook of emotions* içinde (s. 211–234). The Guilford Press.
- Mauss, I. B., Levenson, R. W., McCarter, L., Wilhelm, F. H. ve Gross, J. J. (2005). The tie that binds? Coherence among emotion experience, behavior, and physiology. *Emotion*, 5(2), 175–190. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.5.2.175>
- Mauss, I. B. ve Robinson, M. D. (2009). Measures of emotion: A review. *Cognition and Emotion*, 23(2), 209–237. <https://doi.org/10.1080/02699930802204677>
- McNair, D., Lorr, M. ve Droppleman, L. (1992). *Revised manual for the profile of mood states*. Educational and Industrial Testing Services.
- Moors, A. (2014). Flavors of appraisal theories of emotion. *Emotion Review*, 6(4), 303–307. <https://doi.org/10.1177/1754073914534477>
- Moors, A. (2020). Appraisal theory of emotion. *Encyclopedia of personality and individual differences* içinde (s. 232–240). Springer International Publishing.
- Nielsen, L.A. ve Kaszniak, A.W. (2006). Conceptual, theoretical, and methodological issues in inferring subjective emotion experience recommendations for researchers. Coan, J. A. ve Allen, J. J. (Ed.) *Series in affective science: Handbook of emotion elicitation and assessment* içinde (s. 361–375). Oxford University Press.
- Panksepp, J. (2007). Neurologizing the psychology of affects: How appraisal-based constructivism and basic emotion theory can coexist. *Perspectives on Psychological Science*, 2(3), 281–295. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00045.x>
- Pauen, M. ve Haynes, J. D. (2021). Measuring the mental. *Consciousness and Cognition*, 90, 103106. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2021.103106>
- Peng, K. ve Nisbett, R. E. (1999). Culture, dialectics, and reasoning about contradiction. *American Psychologist*, 54(9), 741. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.9.741>
- Perusini, J. N. ve Fanselow, M. S. (2015). Neurobehavioral perspectives on the distinction between fear and anxiety. *Learning & Memory*, 22(9), 417–425. <https://doi.org/10.1101/lm.039180.115>
- Quigley, K. S., Lindquist, K. A. ve Barrett, L. F. (2014). Inducing and measuring emotion and affect: Tips, tricks, and secrets. H. T. Reis ve C. M. Judd (Ed.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* içinde (s. 220–252). Cambridge University Press
- Rafaeli, E., Rogers, G. M. ve Revelle, W. (2007). Affective synchrony: Individual differences in mixed emotions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(7), 915–932. <https://doi.org/10.1177/0146167207301009>
- Reich, J. W., Zautra, A. J. ve Potter, P. T. (2001). Cognitive structure and the independence of positive and negative affect. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 20, 99–115. <https://doi.org/10.1521/jscp.20.1.99.22255>
- Reid, S. A. (2000). The experience of emotion in Parkinson's disease and normal aging: Assessing the roles of facial expressiveness and cognitive functioning. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 60 (9), 4905. <https://doi.org/10.4103/0976-3147.143197>
- Robinson, M. D. ve Clore, G. L. (2002). Belief and feeling: Evidence for an accessibility model of emotional self-report. *Psychological Bulletin*, 128(6), 934–960. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.6.934x>
- Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161–1178. <https://doi.org/10.1037/h0077714>
- Russell, J., Weiss, A. ve Mendelsohn, G. (1989). Affect grid: A single-item scale of pleasure and arousal. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 493–502. <https://doi.org/10.1037/0022->

3514.57.3.493

- Schimmack, U., Oishi, S. ve Diener, E. (2002). Cultural influences on the relation between pleasant emotions and unpleasant emotions: Asian dialectic philosophies or individualism-collectivism?. *Cognition & Emotion*, 16(6), 705-719. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.4.582>
- Searle, J. R. (1992). *The rediscovery of the mind*. The MIT Press.
- Searle, J. R. (2000). Consciousness. *Annual Review of Neuroscience*, 23, 557–578. <https://doi.org/10.1146/annurev.neuro.23.1.557>
- Searle J. R. (2004). *Mind: A brief introduction*. Oxford University Press.
- Selvi, Y., Güleç, M., Aydın, A. ve Beşiroğlu, L. (2011). Duygudurum Profili'nin (DP) Türkçe formunun psikometrik değerlendirmesi. *Journal Of Mood Disorders*, 1(4), 152-61. <https://doi.org/10.5455/jmood.20110902072033>
- Selvi, Y., Kılıç, S., Aydın, A. ve Özdemir, P. G. (2015). The effects of sleep deprivation on dissociation and profiles of mood, and its association with biochemical changes. *Nöro Psikiyatri Arşivi*, 52(1), 83. <https://doi.org/10.5152/npa.2015.7116>
- Simon-Thomas, E. R., Keltner, D. J., Sauter, D., Sinicropi-Yao, L. ve Abramson, A. (2009). The voice conveys specific emotions: Evidence from vocal burst displays. *Emotion*, 9(6), 838-846. <https://doi.org/10.1037/a0017810>
- Solomon, R. L. ve Corbit, J. D. (1974). An opponent-process theory of motivation: I. *Temporal dynamics of affect*. *Psychological Review*, 81(2), 119-145. <https://doi:10.1037/h0036128>
- Spencer-Rodgers, J., Peng, K. ve Wang, L. (2010). Dialecticism and the co-occurrence of positive and negative emotions across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41(1), 109-115. <https://doi.org/10.1177/0022022109349508>
- Storbeck, J. ve Maswood, R. (2016). Happiness increases verbal and spatial working memory capacity where sadness does not: Emotion, working memory and executive control. *Cognition & Emotion*, 30(5), 925–938. <https://doi.org/10.1080/02699931.2015.1034091>
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. ve Barrett, L. F. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1161-1190. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00294.x>
- Vogel, E. K. ve Awh, E. (2008). How to exploit diversity for scientific gain: Using individual differences to constrain cognitive theory. *Current Directions in Psychological Science*, 17(2), 171-176. <https://doi:10.1111/j.1467-8721.2008.00569.x>
- Wackermann J. (2014). The long is not just a sum of the shorts: on time experienced and other times. *Frontiers in psychology*, 5, 516. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00516>
- Watson, D. ve Clark, L.A. (1994). The PANAS-X manual for the positive and negative affect schedule. Erişim adresi: <https://doi.org/10.17077/48VT-M4T2>
- Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Watson, D. ve Vaidya, J. (2003). Mood measurement: Current status and future directions. Schinka J. A. ve Velicer W. F. (Ed.), *Handbook of psychology: Research methods in psychology* içinde (s. 351-375). John Wiley & Sons Inc.
- Wilson, T. D. ve Gilbert, D. T. (2005). Affective forecasting: Knowing what to want. *Current Directions in Psychological Science*, 14(3), 131-134. <https://doi:10.1111/j.0963-7214.2005.00355.x>
- Winkielman, P. ve Berridge, K. C. (2004). Unconscious emotion. *Current Directions in Psychological Science*, 13(3), 120-123. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00288.x>

- Yılmaz, T. ve Bekaroğlu, E. (2020). Ayrık Duygular Ölçeğinin Türkçeye uyarlama, güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(4), 2233-2244. <http://doi.org/10.29228/TurkishStudies.40502>
- Yüvrük, E., Kapucu, A. ve Amado, S. (2020). The effects of emotion on working memory: Valence versus motivation. *Acta Psychologica*, 202, 102983. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2019.102983>
- Zautra, A. J., Berkhof, J. ve Nicolson, N. A. (2002). Changes in affect interrelations as a function of stressful events. *Cognition & Emotion*, 16(2), 309-318. <https://doi.org/10.1080/02699930143000257>
- Zuckerman, M. ve Lubin, B. (1965). Normative data for the Multiple Affect Adjective Check List. *Psychological Reports*, 16(2), 438. <https://doi.org/10.2466/pr0.1965.16.2.438>

## Duyguların Ahlaki Temeller ile İlişkisi\*\*\*

### The Relationship Between Moral Foundations and Emotions

Melike Yaşar<sup>1</sup> , Serap Akgün<sup>2</sup> 



\* Bu araştırma sorumlu yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\* Bu araştırmanın bir kısmı daha önce 13-16 Ekim 2022 tarihlerinde Doğuş Üniversitesi'nde düzenlenen 21. Ulusal Psikoloji Kongresi'nde sunulmuştur.

<sup>1</sup>Arş. Gör., Atatürk Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Erzurum, Türkiye

<sup>2</sup>Prof. Dr., Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Bursa, Türkiye

ORCID: M.Y. 0000-0001-9497-6204;  
S.A. 0000-0002-6733-6188

**Sorumlu yazar/Corresponding author:**

Melike Yaşar,  
Atatürk Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi,  
Psikoloji Bölümü, Erzurum, Türkiye  
**E-posta/E-mail:**  
melike.yasar@atauni.edu.tr

**Başvuru/Submitted:** 27.04.2022

**Revizyon Talebi/Revision Requested:**  
18.05.2022

**Son Revizyon/Last Revision Received:**  
15.01.2023

**Kabul/Accepted:** 05.06.2023

**Online Yayın/Published Online:** 08.12.2023

**Atıf/Citation:** Yaşar, M. ve Akgün, S. (2023).  
Duyguların ahlaki temeller ile ilişkisi. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 43(3):  
429-466.  
<https://doi.org/10.26650/SP2022-1110045>

#### ÖZ

Ahlaki Temeller Kuramı bireylerin ahlaki bir olay hakkındaki yargılarını belirleyen altı ahlaki temel bulunduğunu ileri sürmektedir. Bunlar; adalet, bakım verme, özgürlük, gruba sadakat, otoritelere itaat ve kutsallık (saflık) temelleridir. Adalet temelini ihlali durumunda öfke, kutsallık temelini ihlalinde öğrenme hissedileceği belirtilmektedir. Bakım temelini ihlali faile öfke mağdura ise merhamet duyma ile ilişkilendirilmektedir. Kuramın ahlaki temel ihlallerinin duygular ile ilişkisi konusundaki önermeleri yalnızca Batı kültüründe yapılmış birkaç görgül çalışma ile test edilmiştir. Bu çalışmada batılı olmayan bir kültürde ahlaki temellerin ihlalinde, bireylerin hangi duyguları daha çok yaşayacakları sorusuna yanıt aranmıştır. Ayrıca ahlaki yargı ve duygular arasındaki ilişkilere odaklanan diğer çalışmalardan farklı olarak katılımcıların, ahlaki bir ihlal karşısında hissettikleri duyguların yanı sıra mağdura ve faile yönelik duyguları da incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ahlaki ihlal senaryolarının belirlenmesi için yapılan ön çalışmada 187 katılımcıdan 52 senaryoda betimlenen davranışların ahlaki olarak yanlış olup olmadığını değerlendirmeleri ve bu durumda yaşayacakları duyguların neler olacağını yazmaları istenmiştir. Ana çalışmada ise ön çalışmada belirlenen 12 ahlaki temel senaryosu kullanılarak katılımcıların, ahlaki yargıları, ahlaki ihlal durumundaki duyguları, mağdura ve ihlali gerçekleştiren kişi ya da gruba karşı duygusal tepkileri ve ahlaki temeli ihlal eden kişinin cezalandırılmasına ilişkin görüşleri değerlendirilmiştir. Bu amaçla toplam 72 katılımcıdan veri toplanmıştır. Bir ahlaki temelin ihlali karşısında yaşanan duygunun bir diğerinin ihlalinde deneyimlenenden daha yüksek olup olmadığını test edebilmek için verilere 2 (cinsiyet) X 6 (ahlaki temel) faktörlü son faktörde tekrar ölçümlü çok değişkenli varyans analizleri (MANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonuçları, adalet ve bakım temelleri ihlallerinin diğer temellerin ihlaline kıyasla ahlaki açıdan daha yanlış olarak değerlendirildiğini göstermiştir. Bununla birlikte bulgular, duyguların ahlaki yargılara rehberlik ettiğine ve ihlal edilen ahlaki temele, mağdura ve faile karşı hissedilen duyguların farklılaştığına işaret etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Ahlaki temeller, duygular, ahlaki yargı

**ABSTRACT**

Moral foundations theory posits six moral foundations that guide moral judgment, namely, care, fairness, loyalty, authority, sanctity, and liberty. The theory states that the violation of fairness promotes anger, while doing so for sanctity elicits feelings of disgust. Meanwhile, violation of care is associated with anger toward the perpetrator and compassion for the victim. Only a few empirical studies test the propositions of the theory on the relationship between the violation of moral foundation and emotions, which were conducted in western culture. The current study investigates the relationships between moral transgressions and emotions in a nonwestern culture. It also examined feelings toward perpetrators and victims in the face of moral violation. In the pilot study conducted to determine the relevant scenarios to be used in the research, 187 participants evaluated whether or not the behaviors described in 52 scenarios were morally wrong and to report their feelings in these situations. The main study analyzed the participants' moral judgment, feelings toward moral violations, emotional reaction toward victims and perpetrators, and decisions on the punishment of perpetrators using the 12 moral violation scenarios identified in the pilot study. Toward this end, data were collected from 72 participants. To test whether the emotion experienced during the violation of one moral foundation is higher than that experienced in the violation of another, the study conducted a 2(gender)  $\times$  6(moral foundations) factorial multivariate analysis of variance (MANOVA) of moral foundations that involved repeated measures. The result indicated that violations of the foundations of justice and care were morally viewed as more wrong than those of other foundations. However, the findings pointed out that emotions guide moral judgment, and feelings toward victims and perpetrators differ according to the violated moral foundations.

**Keywords:** Moral foundations, emotions, moral judgment

**EXTENDED ABSTRACT**

In recent years, interdisciplinary and intercultural studies on moral psychology have been increasing, and various approaches have emerged. One of such approaches is moral foundations theory (MFT), which constitutes the theoretical basis of this study. According to MFT, six moral foundations (i.e., care, fairness, loyalty, authority, sanctity, and liberty) determine the decisions of an individual in the face of an incident (Graham et al., 2013; Haidt & Graham, 2007). MFT specifies that if the care foundation is violated, then individuals tend to feel anger toward the perpetrator but compassion or mercy toward the victim; if the fairness foundation is violated, then anger is directed toward the perpetrator; lastly, if the sanctity foundation is violated, individuals tend to feel disgust (Haidt, 2003; Haidt & Joseph, 2004, 2007). However, only a few empirical studies have tested the propositions of the theory regarding the relationship between the violation of moral foundations and emotions and mostly in western culture (e.g., Landman and Hess, 2018). To address this research gap, the current study aimed to test the relationships between moral transgressions and emotions, as outlined in MFT, in a nonwestern culture. Furthermore, the literature has observed that emotions related to moral transgressions are viewed as a single dimension (e.g., Kollareth and Russel, 2017; Molho et al., 2017). However, in many instances of moral violations, emotions not only about the situation but also toward the victim and perpetrator are experienced (DeScioli and Kurzban, 2009). Therefore, this study examines emotions directed toward the victim and perpetrator in the face of moral transgressions.

## Methods

To determine scenarios of moral violations, a pilot study was conducted on 187 undergraduate students. The participants were presented with 52 scenarios and instructed to rate whether or not the behaviors depicted in the scenarios were morally wrong and to report the emotions they experienced in these situations.

The main study was conducted with the participation of 72 undergraduate students. The participants were presented with 12 scenarios of moral violation, which were identified in the pilot study. After reading, the participants evaluated the scenarios using a five-point Likert-type scale in terms of whether or not the behavior of the transgressor was morally wrong. Subsequently, they rated the intensity of various emotions (e.g., anger, sadness, disgust, shame, fear, compassion, contempt, guilt, astonishment, and feeling good or bad) experienced in response to these scenarios. In addition, the participants rated their feelings toward perpetrators (e.g., anger, sadness, disgust, fear, shame, compassion, contempt, pity, and admiration) and victims (e.g., anger, sadness, shame, fear, compassion, contempt, guilt, and pity) separately. Lastly, they indicated their opinion on whether the perpetrator should, in any way, be punished or not punished.

To test the differences in emotional responses to moral violations, victims and perpetrators, the study conducted several  $2(\text{gender}) \times 6(\text{moral foundations})$  multivariate analyses of variance with moral violations serving as the repeated measures and 11 emotions as the dependent variables.

## Results

Analysis revealed that the participants evaluated care violations as more wrong than those of the other moral foundations. In line with this result, the participants reported that transgressors of care, fairness, and sanctity foundations should be punished harsher than those of liberty, loyalty, and authority foundations. In addition, the study found that individuals who violated the foundations of liberty should be punished more than those who violated the foundations of loyalty and obedience. The results regarding emotions indicated that the participants experienced feelings of anger, sadness, shame, and compassion more intensively toward the care violation compared with those of the other moral foundations.

In addition, the intensity of feelings of the participants toward victims significantly changed expressively according to which moral foundation is violated [Wilks'  $\lambda = .25$ ,  $F(30, 1382.95) = 18.97$ ,  $p < .001$ , partial  $\eta^2 = .24$ ]. According to the results, the compassion of the participants toward victims of care violation was stronger than those of the other moral foundations. Furthermore, the level of pity was stronger in the case of care violation

compared with violations of fairness, authority, loyalty, and liberty. The sadness expressed by the participants for victims of violations of the foundations of care, sanctity, and liberty was higher than that for violations of the foundations of fairness, loyalty to the group, and obedience to authority.

The intensity of the feelings of the participants toward perpetrators significantly changed according to the violated moral foundation [Wilks'  $\lambda = .15$ ,  $F(40, 1497.90) = 20.62$ ,  $p < .001$ , partial  $\eta^2 = .31$ ]. The results demonstrated that the feelings of the participants toward perpetrators of care violation were anger and contempt. Moreover, the feeling of fear in the case of sanctity violation was stronger than that in the violations of the other moral foundations. The study also observed that the level of disgust felt toward the perpetrators of care and sanctity violations was higher than that experienced in violations of the foundations of fairness, liberty, loyalty to the group, and obedience to authority. In contrast, disgust experienced in the violation of obedience to authority was significantly lower than those in violations of the other foundations.

The study evaluated the intensity of feelings of the participants when faced with violations of moral foundations and observed anger toward a fairness violation: anger and sadness toward care and liberty violations; and anger, sadness, and astonishment toward loyalty violation surpass all other feelings. The study noted that in case of a violation of sanctity, the levels of intensity of anger, disgust, and astonishment surpass those of shame, fear, compassion, guilt, worry, and pity. For a violation of authority, the level of intensity of sadness surpasses those of feelings of disgust, shame, fear, compassion, contempt, guilt, astonishment, and pity.

### Discussion

The results indicated that anger was experienced the most intensively in the violation of care followed by violations of fairness, liberty, and sanctity, and the least intensively in violations of loyalty and obedience. Anger felt toward perpetrators presented the same pattern. These findings were inconsistent with the proposition that fairness violations specifically elicit anger. Seemingly, anger was the most intensively experienced emotion across moral transgressions (Table 1). The feeling of disgust was reported to be experienced more intensively in the case of care and sanctity violations compared with violations of the other moral foundations. Core disgust may be experienced in violations of sanctity, while sociomoral disgust may be experienced in violations of care.

The results regarding the most experienced emotions toward violations of moral foundations revealed that the strongest emotions in the violation of sanctity are disgust



and astonishment, while anger is the strongest or one of the two strongest emotions in violations of other moral foundations (Table 4).

In the face of a moral violation, feelings toward perpetrators and victims would differ. Therefore, this study separately examined emotions toward perpetrators and victims, in addition to emotions related to a situation. The findings supported the suggestion of MFT that individuals tend to feel anger toward perpetrators and compassion toward victims of care violation. From this perspective, the study infers that these results introduce new information to the literature and should be tested through further studies.

The study identified two important findings. First, as posited by MFT, individuals feel anger toward harm and injustice and disgust in the violation of sanctity. However, the study disagrees that specialized emotions exist for each of the foundations. For example, anger is intensely experienced toward not only fairness violation but also care, liberty, and sanctity violations. In addition, sadness and anger was expressed in the violation of the foundations of fairness. Similarly, in case of violation of the sanctity, in addition to disgust, feelings of astonishment, and anger were experienced more than other emotions. Second, the emotions experienced in violation of moral foundations include those related to the situation, victim, and perpetrator, evaluating these emotions separately will contribute to a clear understanding of the relationships between moral foundations and emotions.

One of the limitations of this study is its inability to use different scenarios of violations of moral foundations (i.e., fairness, care, liberty, loyalty to the group, obedience to authority, and sanctity) that were found to be equally wrong. The reason why an emotion is experienced more intensely across violations may be the perceived severity of the violation instead of the moral foundation violated. Another limitation is that the study was conducted on a sample of students. Using different samples, violations of loyalty to the group and obedience to authority may be evaluated as more wrong and lead to stronger emotions. Additionally, studies on the relationship between the violation of moral foundations, emotions, and intuition are relatively scarce. Thus, new studies in this field will contribute to a better understanding of the nature of this relationship.

Ahlak, bir bireyin doğru ya da yanlış olduğunu düşündüğü davranış ve inançları tanımlamak için kullanılan soyut bir kavramdır. Sunar (2002), ahlakı, doğru ve yanlış duygusu veya vicdana dayanan davranış kuralları olarak tanımlamıştır. Ahlak psikolojisi alanında ilk sistematik çalışmaları gerçekleştirmiş olan Kohlberg (1975) ve öğrencisi Turiel'in (2008) çalışmaları incelendiğinde, ahlakı adalet gibi tek bir boyutta ya da adalet ve zarar vermeme gibi iki boyutta değerlendirdikleri görülmektedir. Ancak son yıllarda bazı ahlak kuramcıları (Haidt, 2001; Shweder ve ark., 2003) ahlakı tek veya iki boyutta ele almanın Batılı ahlak anlayışını yansıttığını ve pek çok kültürü dışladığını belirtmişlerdir. Bütüncül ve kapsayıcı olmayı amaçlayan bu yeni yaklaşımlardan birisi de bu çalışmanın kuramsal temelini oluşturan ahlaki temeller kuramıdır (ATK). Kuram doğuştan sahip olduğumuz ve kültürle şekillenen altı ahlaki temel saptamıştır. Bunlar, bakım/zarar vermeme, adalet, otoriteye itaat, gruba sadakat, kutsallık ve özgürlük temelleridir (Graham ve ark., 2013; Haidt ve Joseph, 2004; Haidt ve Graham, 2007). Kurama göre herhangi bir olayın ahlaki olup olmadığı sonucuna nedensel muhakemeler yaparak değil daha çok anlık sezgiler ve duygular aracılığı ile ulaşılmaktadır (Haidt, 2001). Kuram belirli bir ahlaki temelin ihlalinin duruma özgü duygulara yol açtığını belirtse de bu konuda yalnızca birkaç görgül çalışma bulunmaktadır (örn., Landman ve Hess, 2018; Rozin ve ark., 1999). Bu çalışma ahlaki temeller kuramının önerdiği altı ahlaki temelin her birinin ihlalinde hangi duygu ya da duyguların yaşandığını Batılı olmayan bir kültürde incelemek amacı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada hangi duygunun hangi ahlaki temelin ihlalinde daha yoğun yaşandığının yanı sıra herhangi bir ahlaki temelin ihlalinde hangi duygunun diğer duygulardan daha yoğun yaşandığı da incelenmiştir.

Literatürde ahlaki ihlal durumuna yönelik duyguların tek bir boyutta ele alındığı görülmektedir (örn., Kollareth ve Russel, 2017; Molho ve ark., 2017). Bununla birlikte, pek çok ahlaki ihlal durumunda duruma ilişkin duyguların yanı sıra mağdura ve faile ilişkin duygular da deneyimlenmektedir (DeScioli ve Kurzban, 2009). Örneğin, adalet temeli ihlalinde faile öfke duyulabilir ancak kurbanı yönelik duygular acıma, şefkat, merhamet gibi olumlu duygular olabilir. Bu çalışmada duruma, faile ve mağdura yönelik duygular ayrı ayrı değerlendirilerek resmin bütünü incelenmeye çalışılmıştır.

### **Ahlaki Temeller Kuramı**

Ahlaki temeller kuramı, bir grup araştırmacı tarafından kapsayıcı, bütüncül ve kültürlerarası ahlak anlayışını inşa etmek amacıyla çeşitli bilim dallarının ve öğretilerin incelenmesi sonucu geliştirilmiştir (Graham ve ark., 2013; Haidt ve Joseph, 2004; Haidt

ve Graham, 2007). Kuramı geliştiren araştırmacılar kültürleri, dini öğretileri incelemiş; ahlakın belirli temalar içerdiği ve bu temalara verilen önemin kültürden kültüre farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Kendilerinden önceki kuramların ahlaki adalet ve zarar temelinde ele aldığı ancak farklı kültürlerde herhangi bir zarar içermeyen eylemlerin toplumsal sözleşmelerin ihlali olarak algılanarak ahlaki açıdan yanlış bulduklarını belirtmişlerdir (Bkz. Shweder ve ark., 2003). Yaptıkları çalışmalar sonucunda bireylerin bir olayı doğru ya da yanlış olarak değerlendirmelerini açıklayan altı ahlaki temel bulmuşlardır (Graham ve ark., 2013; Haidt, 2007). Bu temellerden bakım-zarar temeli, canlılara zarar vermenin ahlaki olmadığını ve canlıların acı işaretlerine (örn., ağlamak) duyarlı olmanın ahlaki olduğunu belirten, insanların ve primatların evrimsel geçmişinde anne ve yavru arasındaki bağlanma sistemi ile ilişkili olan bir temeldir. Adalet-hilekârlık temeli, adil olmanın, bencil olmamanın, aynı zamanda iş birliği yapmanın ahlaki olduğunu ve hilekarlara ya da beleşçilere karşı dikkatli olmak gerektiğini vurgular. Otorite-yıkım temeli, astların üstlerine itaat etmelerinin, üstlerin ise astların güvenliğini sağlamanın ahlaki olduğunu belirtir. Sadakat-ihanet temeli, bireylerin kendi gruplarını koruması, kayırması ve grubuna sadık olup ihanet etmemesiyle ilgili kaygıları içeren temeldir. Kutsallık- yozlaşma temeli, evrimsel süreçte canlıların hastalık yapıcı mikroorganizmalardan uzak durarak ruh ve beden sağlığını korumaya çalışması ile ilişkiliyken günümüzde kişilerarası ilişkilerden gruplararası temasa kadar pek çok sosyal faaliyetle ilişkilendirilmiştir. Özgürlük- baskı temeli, bireylerin hiyerarşiler içinde yaşadıkları ancak bu hiyerarşi içinde zorbalık ya da baskı yapanlara karşı durmaları gerektiğini vurgular. Bakım/zarar, adalet/hilekarlık ve özgürlük temelleri bireyselleştirici; otoriteye itaat, gruba sadakat ve kutsallık temelleri ise bağlayıcı temeller olarak iki ana kategori altında toplanmıştır (Graham ve ark., 2009).

Ahlaki temeller kuramının dört temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar; doğuştancılık, çoğulculuk, kültürel öğrenme ve sezgiselliktir. Bu unsurlar, ahlaki yargıların nasıl oluştuğunu açıklamaktadır. Doğuştancılık, kültürel öğrenme ve çoğulculuk, ahlakın hem doğuştan getirilen hazır bulunuşun hem de çevresel faktörlerin etkisiyle oluştuğunu vurgulamaktadır (Graham ve ark., 2013). Sezgisellik ise, ahlaki yargılara ilk anda sezgilerin kaynaklık ettiğini, bireylere neden sorusu sorulduğunda sezgisel olarak verdikleri kararı doğrulayacak nedenler aramaya başladıklarını açıklamaktadır (Haidt, 2001). Sezgisel karar verme literatürde ikili işlem modeli adı verilen bilgi işlem modeline dayanmaktadır (Epstein, 1994; Evans, 2003). Bu modele göre bireyler bilişsel cimrilerdir

ve herhangi bir konuda kararlarını verirken ilk anda sezgisel olarak kararlarını gerçekleştirmekte daha sonra ise bu kararlarını doğrulayacak nedenler aramaktadırlar . Evans (2003), bu iki bilişsel sistemi otomatik ve kontrollü çalışanlar olarak sınıflarken, Paxton ve Greene (2010), bu iki sistemi, “Sistem 1” ve “Sistem 2” olarak isimlendirmiştir. Sistem 1, Sistem 2’ye göre evrimsel açıdan daha eski, hızlı, otomatik ve sezgiseldir. Sistem 2 ise ilk sisteme göre daha analitik ve bilinçli düşünceyi kapsamakta ve genellikle ilk sistemde verilen kararı doğrulayacak nedenler aramayı içermektedir.

Ahlaki temeller kuramının dayandığı sosyal sezgisel modele göre (Haidt, 2001), bu iki sistem ahlaki yargılarımızda da görülmektedir. Haidt, bireylerin ahlaki bir olay ile karşılaştıklarında ilk anda sezgisel olarak karar verdiklerini, neden sorusu sorulduğunda ise kararlarını doğrulayacak nedenler aradıklarını belirtmiştir (Haidt, 2001; 2007; Graham ve ark., 2013). Ancak, araştırmacılar ahlaki yargıların değişmez olmadığını ve diğerleri ile kararlarımız hakkında konuştuğumuzda bu ahlaki yargılarımızın değişebileceğini de belirtmişlerdir.

### Ahlaki Temeller ve Duygular

Bireyler, ahlaki bir olayla karşılaştıklarında ya da bizzat ahlaki bir olay yaşadıklarında çeşitli duygular hissederek. Ahlaki olarak onaylanan bir durumda yaşanan gurur, şükran gibi duygular ve ahlaki bir ihlal durumunda yaşanan utanç, suçluluk, iğrenme, öfke gibi duygular ahlaki duygular olarak adlandırılmaktadır (Haidt, 2001; Tangney ve ark., 2007). Ahlaki duyguların bireyleri ahlaki olan davranışı yapmaya, ahlaki olmayan davranıştan kaçınmaya ya da zararı telafi etmeye motive ettiği belirtilmektedir (Hooge ve ark., 1988, akt. Haidt, 2003).

Alanyazın incelendiğinde, ahlaki kararlarımıza rehberlik eden duyguların üç kategoride değerlendirildiği görülmektedir. Bunlar benlik odaklı duygular<sup>1</sup>, diğeri odaklı duygular ve olumlu duygulardır (Keltner ve Haidt, 1999; Tangney ve ark., 2007; Lewis, 2008). Keltner ve Haidt (1999), benlik odaklı ya da özbilinçli duyguların utanma, suçluluk ve mahcubiyetten oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bu üç duygu, kişinin kendi ahlaki değerlerine ve bu değerleri içselleştirmesine dayanmaktadır. Tangney ve arkadaşları (2007), suçluluk ve utancın bireylerin normlara uymasını motive eden ve böylece normların devamını sağlayan iki güçlü duygu olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda araştırmacılar, utancın toplum tarafından onaylanmayan davranışlarda ya da diğerinin kişiyi

1 Özbilinçli duyguların bir diğer karşılığı kendini kınayan (self condemnation) duygulardır.

değerlendireceği durumlarda hissedildiğini, suçluluğun ise bireyin kendi değer yargılarını ihlal ettiğinde kendini değerlendirmesi sonucunda hissedilen bir duygu olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer doğrultuda Lewis (2008), utancın benliğin olumsuz bir değerlendirmesini içerdiğini belirtirken suçluluğun belirli bir davranışın olumsuz değerlendirilmesini içerdiğini belirtir. Ayrıca, utanç durumlarında öfkenin de yaşanabileceğini belirtmiştir. Utanç yaşayan bireyler, benliğe ait öfkeyi dışarı yansıtma eğilimindedir.

Diğerleri ile ilişkili olan duygular ise küçümseme, öfke ve iğrenmeyi kapsamaktadır (Rozin ve ark., 1999). Öfke duygusu, engellenme karşısında ya da haksız/adaletsiz olay veya durumlara bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. İğrenme ise, evrimsel açıdan sağlıklı gıdadan ve hastalıklardan kaçınma ile ilişkili bir duygu iken zamanla sosyal açıdan kişilerarası ve gruplararası temasla ilgili endişeleri de kapsayan bir duyguya evrilmiştir (Russell ve Giner-Sorolla, 2011). Örneğin, beyazların ve siyahların kullandıkları tuvaletlerin ayrı olması, bedenlerini bu gruplardan uzak tutmak istemeleri iğrenme hissinin sosyal etkisi olarak değerlendirilmektedir (Haidt, 2003; Rozin ve ark., 1999).

Ahlaki duyguların bir diğer kümesi ise yüceltme, minnettarlık ve hayranlığı kapsayan olumlu duygulardır<sup>2</sup>. Yüceltme, diğerinin ahlaki davranışına tanık olan kişiye haz veren ve ahlaki davranma arzusunu tetikleyen bir duygu olarak tanımlanmıştır (Algoe ve Haidt, 2009; Haidt, 2003). Minnettarlık, kişinin diğerinin kendisine niyetli olarak fayda sağladığını düşündüğü durumlarda deneyimlenen ve iyilikle karşılık verme hissinin tetikleyen olumlu bir duygu olarak ele alınmaktadır (McCullough ve ark., 2001). Hayranlık ise, ahlaki açıdan onaylanan ve “ahlaki açıdan mükemmel” olarak algılanan davranışları gerçekleştiren kişilere karşı hissedilen bir duygudur (Algoe ve Haidt, 2009).

Alan yazın incelendiğinde ahlaki temeller kuramının önerdiği temeller ile ahlaki duyguların ilişkisini inceleyen yalnızca bir araştırmaya rastlanmıştır. Landmann ve Hess (2018), beş ahlaki temel ihlalinin şefkat, öfke, hiddet, iğrenme, gücenme, merhamet ve korku olmak üzere yedi duygu ile ilişkisini incelemiştir. Çalışmada, katılımcılara her bir ahlaki temel için iki ihlal senaryosu sunulmuş ve bu yedi duyguyu ne derece hissettiklerini derecelendirmeleri istenmiştir. Sonuçlara göre, kutsallık temeli ihlalinde hissedilen iğrenme duygusu diğer ahlaki temel ihlallerinden daha yüksek bulunmuştur. Bakım, adalet ve otoriteye itaat temellerinin ihlalinde hissedilen öfke gruba sadakat ve kutsallık temelleri ihlalinde hissedilenden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca bakım ve kutsallık

2 Algoe ve Haidt (2009) bu duyguları diğerini öven (other-praising) duygular olarak adlandırmışlardır.

temelleri ihlalinde hissedilen merhametin diğer temellere göre daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmanın amacı hangi duygunun hangi ahlaki temelin ihlalinde daha yoğun yaşandığının yanı sıra herhangi bir ahlaki temelin ihlalinde hangi duygunun diğer duygulardan daha yoğun yaşandığını da incelemektir. Ayrıca daha önce de ifade edildiği gibi mevcut çalışmada ahlaki ihlal durumunda hissedilen duyguların yanı sıra spesifik olarak mağdura ve faile yönelik duygular da ele alınmıştır. Ancak daha önce Batılı toplumlarda birkaç çalışma yapılmış olması Türkiye’de ise benzer bir çalışmaya rastlanmamış olması ahlaki yargılar ve duygular gibi karmaşık bir konuda herhangi bir öngöründe bulunmayı zorlaştırmaktadır. Bu nedenle bu çalışmanın kültürel açıdan keşifsel bir çalışma olabileceği düşünülmektedir.

Ahlaki temeller kuramı bazı ahlaki temel ihlallerinin belirli bazı duyguları ortaya çıkaracağını belirtmektedir. Kurama göre adalet ahlaki temelinin ihlalinde öfke, kutsallık temeli ihlalinde ise iğrenme duygusu yaşanmaktadır (Haidt, 2003; Haidt ve Joseph, 2004; 2007). Gerek ahlaki temeller kuramı gerekse daha önce yapılan çalışmalar (örn., Landman ve Hess, 2017; Landman ve Hess, 2018) bakım temeli ihlalini şefkat, merhamet, acıma gibi duygularla ilişkilendirmişlerdir. Kuramın bu üç önermesini sınamak için aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

*H1.* Bakım ahlaki temelinin ihlalinde hissedilen şefkat ve acıma duyguları diğer ahlaki temellerin ihlalinde hissedilenden daha yüksektir.

*H2.* Adalet ahlaki temelinin ihlalinde hissedilen öfke duygusu diğer ahlaki temellerin ihlalinde hissedilenden daha yüksektir.

*H3.* Saflık/kutsallık ahlaki temelinin ihlalinde hissedilen iğrenme diğer ahlaki temel ihlallerinde hissedilenden daha yüksektir.

İnsanların bir ahlaki temel ihlali ile karşılaştıklarında ihlal eden kişiye ve ahlaki ihlalin mağduruna yönelik duyguları farklı olacaktır (DeScioli ve Kurzban, 2009). Bu nedenle bu çalışmada faile ve mağdura karşı hangi duyguların deneyimlendiği sorusuna da yanıt aranmıştır. Ahlaki temeller kuramı bakım temeli ihlalinde faile öfkenin, mağdura ise şefkatin; adalet temeli ihlalinde faile öfkenin hissedileceğini belirtmektedir (Haidt, 2003; Haidt ve Joseph, 2004; 2007). Bu bilgiler doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda sunulmuştur.

*H4.* Bakım ahlaki temelini ihlalinde mağdura acıma ve şefkat duyguları diğer ahlaki temellerin ihlalinde hissedilenden daha yüksek olacaktır.

*H5.* Bakım ahlaki temelini ihlalinde faile öfke diğer duygulardan daha güçlü hissedilecektir.

## Yöntem

### Katılımcılar

Mevcut çalışmada senaryoların belirlenmesi amacıyla bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışmaya Mersin Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde okumakta olan 187 lisans öğrencisi gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcıların 91'i kadın (%48), 83'ü erkektir (%43). On üç katılımcı ise cinsiyetini belirtmemiştir. Katılımcıların yaş ortalamaları 20'dir. Ana çalışmaya ise Mersin Üniversitesi'nde okumakta olan 72 lisans öğrencisi gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcıların yaş ranjı 18-28, yaş ortalaması ise 20.69'dur ( $SS = 1.75$ ). Katılımcıların %60'ı kadın (45), %36'sı erkektir (27).

### Veri Toplama Araçları

#### *Ahlaki İhlal Senaryoları*

Pilot çalışmada Clifford ve arkadaşları (2015) tarafından hazırlanmış, Bozkuş (2020), tarafından Türkçeye çevrilmiş olan senaryoların içinden seçilmiş 15 senaryo ve bu çalışma için yazılan 37 yeni senaryo olmak üzere toplam 52 senaryo kullanılmıştır. Ana çalışmada pilot çalışma ile belirlenen 12 ahlaki ihlal senaryosu kullanılmıştır (Bkz. EK 1).

### İşlem

Çalışma için öncelikle Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan çalışmanın yapılmasının etik açıdan uygun olduğunu gösteren etik kurul izin başvurusunda bulunulmuş ve 31.05.2019 tarihinde 22 nolu karar ile etik kurul komisyon onayı alınmıştır. İlk olarak ahlaki ihlal senaryolarını belirlemek için pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışmada katılımcılardan senaryoda anlatılan durumlara şahit olduklarını düşünmeleri ardından da bu davranışın ahlaki olarak yanlış olup olmadığını beş dereceli bir ölçek üzerinde değerlendirmeleri istenmiştir. Daha sonra katılımcılardan böyle bir durumda (senaryoda aktarılan) yaşayacakları duygu ya da duyguların neler olacağını yazmaları ve bu duygunun gücünü beş dereceli Likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirmeleri istenmiştir. Pilot çalışmada katılımcıların yanıtlama süreleri ortalama 45 dakika sürmüştür.

Ana çalışma Mersin Üniversitesi Psikoloji Bölümü laboratuvarında gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ahlaki yargılar ve duyguların incelendiği bir çalışmanın gerçekleştirileceğine dair duyurular yapılmış ve ders kredisi karşılığında gönüllü olan katılımcılar en fazla dört kişilik gruplar halinde çalışmaya alınmıştır. Haidt (2001), ahlaki yarguların, diğer insanlarla konuşulduğunda değişebileceğini ifade etmiştir. Bu görüşten hareketle çalışmaya başlamadan önce, katılımcılardan çalışma esnasında, diğer katılımcılarla bilgi alışverişinde bulunmamaları, senaryolara ait soruları birbirleriyle tartışmamaları istenmiştir. Katılımcılara gerekli uyarılar ve bilgilendirmeler yapıldıktan sonra tüm katılımcılardan ilk olarak bilgilendirilmiş onam formunu okuyup imzalamaları istenmiştir. Daha sonra katılımcılardan her bir senaryoyu okuduktan sonra ahlaki ihlali yapan kişinin davranışının yanlış olup olmadığını beş dereceli (1 - hiç yanlış değil, 5 - son derece yanlış) Likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirmeleri istenmiştir. Ardından katılımcılar bu durumda bir dizi duyguyu (öfke, üzüntü, iğrenme, utanç, korku, şefkat, küçümseme, suçluluk, şaşkınlık, kaygı, acıma, iyi hissetme, kötü hissetme) ne derece hissettiklerini yine beş dereceli bir ölçek üzerinde (1- hiç hissetmedim, 5- çok güçlü hissettim) değerlendirmişlerdir. Çalışmada yer alan duygular hem pilot çalışmada yer alan katılımcıların ifade ettikleri duygulardan en çok tekrarlananları hem de literatürde yer alan ahlaki duyguların incelenmesi sonucunda belirlenmiştir. Katılımcıların faile karşı duygularını (öfke, üzüntü iğrenme, korku, şefkat, küçümseme, acıma, hayranlık) ve mağdura/mağdurlara karşı duygularını (öfke, üzüntü iğrenme, utanç, korku, şefkat, küçümseme, suçluluk, acıma) ayrı ayrı değerlendirmeleri istenmiştir. Ayrıca katılımcılardan, failin herhangi bir şekilde cezalandırılıp cezalandırılmaması konusundaki görüşlerini de beş dereceli Likert tipi bir ölçek üzerinde (1- hiç cezalandırılmamalı, 5- çok cezalandırılmalı) değerlendirmeleri istenmiştir. Sıra etkisini kontrol etmek için senaryoların sıralaması değiştirilmiştir. Katılımcıların çalışmayı tamamlama süreleri yaklaşık 50 dakika sürmüştür.

### Veri Analizi

Çalışmada kullanılacak senaryoları belirlemek amacıyla pilot çalışmanın veri seti, öncelikle uç değer analizine tabi tutulmuştur. Veri seti için mahalonobis uzaklığı hesaplanmış ve sekiz kişi aykırı puanlara sahip olduğu için veri setinden çıkarılmıştır. Yeni veri seti ile açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Ana çalışmada yer alan ilk üç hipotezin sınanması ve ihlal edilen ahlaki temele göre hissedilen duyguların farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amacıyla, verilere tek-



rar ölçümlü çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) uygulanmıştır. Ardından her bir ahlaki temelin ihlalinde bir duygunun diğerlerinden daha yoğun yaşanıp yaşanmadığını test etmek için tekrar ölçümlü varyans analizleri gerçekleştirilmiştir. Gilligan (1977), kadın ve erkeklerin ahlaki anlayışlarında niteliksel farklar olduğunu, kadınların daha çok bakım temeli ile erkeklerin ise daha çok adalet temeli ile ilgilendiklerini belirtmiştir. Cinsiyetin olası karıştırıcı etkilerini görebilmek ve kontrol edebilmek amacı ile analizlere cinsiyet de dahil edilmiştir.

Altı farklı ahlaki temelin ihlali durumunda ihlal durumunun yanlışlık derecesi, hissedilen 13 farklı duygu (öfke, üzüntü, iğrenme, utanç, korku, şefkat, küçümseme, suçluluk, şaşkınlık, kaygı, acıma, kötü hissetme, iyi hissetme) ve ahlaki ihlali yapan kişinin cezalandırılmasına ilişkin yargının farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacı ile verilere 2 (cinsiyet) X 6 (ahlaki temel) faktörlü son faktörde tekrar ölçümlü çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) uygulanmıştır. Küresellik ihlallerini düzeltmek için Greenhouse-Geisser düzeltmesi kullanılmıştır.

### Bulgular

Çalışmada kullanılacak senaryoların belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen pilot çalışmada, senaryoların yüklendiği faktör (temel) ile orijinal senaryoların yüklendiği faktör (temel) uyumu ve faktör yükleri temel alınarak, her bir ahlaki temel ihlali için seçilen ikişer senaryodan oluşan altı faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen altı faktörlü yapı, varyansın % 68.23'ünü açıklamıştır. Otoriteye itaat temeline ait senaryoları içeren birinci faktör varyansın % 20.54'ünü, bakım temelini temsil eden ikinci faktör varyansın %14.18'ini, özgürlük temelini temsil eden üçüncü faktör varyansın % 9.90'ını, kutsallık temelini temsil eden dördüncü faktör varyansın % 8.75'ini, adalet temelini temsil eden beşinci faktör varyansın % 8.17'sini ve gruba sadakat temelini temsil eden altıncı faktör ise varyansın % 6.68'ini açıklamıştır.

### Ahlaki Temellerin İhlali Durumunda Hissedilen Duygular

Ana çalışmanın analiz sonuçları yanlışlık değerlendirilmelerinin ve duyguların hangi ahlaki temellerin ihlal edildiğine bağlı olarak farklılaştığını göstermiştir [Wilks'  $\lambda = .04$ ,  $F(75, 1613.61) = 20.58$ ,  $p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .47$ ]. Değişken sayısının çok olması nedeniyle birinci tip hata olasılığını azaltmak için Bonferroni düzeltmesi kullanılmıştır (Viattate ve Cichocki, 2008). Bu düzeltme sonrası anlamlılık düzeyi .003 olarak belirlenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1**  
Ahlaki Temellerin İhlalinde Hissedilen Duyguların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Adalet		Bakım		Otorite		Sadakat		Özgürlük		Kutsallık	
	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS
AYD	4.23 <sup>b</sup>	.09	4.92 <sup>a</sup>	.03	2.46 <sup>c</sup>	.10	2.78 <sup>c</sup>	.13	3.94 <sup>b</sup>	.10	4.38 <sup>b</sup>	.11
Kötü His.	3.34 <sup>b</sup>	.13	4.54 <sup>a</sup>	.08	2.52 <sup>c</sup>	.12	2.61 <sup>c</sup>	.15	3.61 <sup>b</sup>	.13	4.25 <sup>a</sup>	.13
İyi His.	1.19 <sup>b</sup>	.04	1.01 <sup>a</sup>	.01	1.50 <sup>c</sup>	.10	1.44 <sup>c</sup>	.08	1.17 <sup>b</sup>	.04	1.04 <sup>c</sup>	.02
Öfke	3.49 <sup>b</sup>	.14	4.51 <sup>a</sup>	.08	2.03 <sup>c</sup>	.10	2.37 <sup>c</sup>	.14	3.42 <sup>b</sup>	.12	3.75 <sup>b</sup>	.16
Küçümseme	2.40 <sup>a</sup>	.13	2.85 <sup>a</sup>	.13	1.66 <sup>b</sup>	.08	1.66 <sup>b</sup>	.10	2.42 <sup>a</sup>	.15	2.55 <sup>a</sup>	.18
İğrenme	2.86 <sup>b</sup>	.14	3.96 <sup>a</sup>	.12	1.55 <sup>c</sup>	.09	1.84 <sup>c</sup>	.14	2.72 <sup>b</sup>	.15	4.30 <sup>a</sup>	.13
Üzüntü	2.45 <sup>c</sup>	.15	4.42 <sup>a</sup>	.07	2.26 <sup>c</sup>	.09	2.42 <sup>c</sup>	.14	3.41 <sup>b</sup>	.12	3.39 <sup>b</sup>	.16
Utangaç	2.45 <sup>bd</sup>	.12	3.71 <sup>a</sup>	.13	1.71 <sup>c</sup>	.09	2.09 <sup>cd</sup>	.13	2.64 <sup>bd</sup>	.15	2.88 <sup>b</sup>	.17
Suçluluk	1.90 <sup>cd</sup>	.13	2.48 <sup>a</sup>	.14	1.59 <sup>cb</sup>	.09	1.51 <sup>b</sup>	.09	1.86 <sup>cb</sup>	.15	2.23 <sup>ad</sup>	.17
Şefkat	1.21 <sup>d</sup>	.05	3.12 <sup>a</sup>	.16	1.64 <sup>b</sup>	.09	1.31 <sup>d</sup>	.08	1.70 <sup>bb</sup>	.11	1.45 <sup>bcd</sup>	.11
Acıma	1.73 <sup>c</sup>	.12	3.44 <sup>a</sup>	.14	1.76 <sup>c</sup>	.09	1.52 <sup>c</sup>	.09	2.80 <sup>b</sup>	.14	2.49 <sup>b</sup>	.17
Kaygı	1.84 <sup>bc</sup>	.12	2.96 <sup>a</sup>	.14	2.03 <sup>c</sup>	.11	1.85 <sup>bc</sup>	.12	2.55 <sup>a</sup>	.14	2.85 <sup>a</sup>	.18
Korku	1.35 <sup>c</sup>	.08	2.13 <sup>bc</sup>	.11	1.43 <sup>de</sup>	.08	1.38 <sup>c</sup>	.08	1.87 <sup>cd</sup>	.14	2.90 <sup>a</sup>	.19
Şaşkınlık	2.58 <sup>c</sup>	.13	3.44 <sup>b</sup>	.13	1.78 <sup>d</sup>	.10	2.67 <sup>c</sup>	.15	2.79 <sup>c</sup>	.15	4.36 <sup>a</sup>	.10
Ceza	3.56 <sup>a</sup>	.11	3.87 <sup>a</sup>	.09	1.70 <sup>e</sup>	.09	1.55 <sup>c</sup>	.09	2.76 <sup>b</sup>	.13	3.63 <sup>a</sup>	.15

Not. Aynı satırdaki aynı harfî paylaşılan değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır. AYD= Ahlaki yanlışlık derecesi

Analiz sonuçlarına göre, ahlaki ihlal durumuna yönelik, algılanan ahlaki yanlışlık, ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılaşmıştır [ $F(3.70, 259.25) = 86.24, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .69$ ]. Altı farklı ahlaki temelin ihlalinin yanlış olarak değerlendirilmeleri arasındaki farkları test etmek için ortalamalar Bonferroni testleri ile karşılaştırılmıştır. Tablo 1’de görülebileceği gibi, katılımcıların bakım temeli ihlalinin diğer tüm temellerin ihlallerinden ahlaki açıdan daha yanlış olarak değerlendirdikleri bulunmuştur. Bu bulguya ek olarak, katılımcılar adalet, kutsallık ve özgürlük temellerinin ihlallerini, otoriteye itaat ve gruba sadakat temellerinin ihlallerinden daha yanlış olarak değerlendirmişlerdir.

Ahlaki ihlal durumunda katılımcıların kendilerini kötü hissetme düzeyleri, hangi ahlaki temelin ihlal edildiğine bağlı olarak farklılaşmıştır [ $F(4.56, 319.17) = 73.15, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .51$ ]. Tablo 1’de görülebileceği gibi, katılımcıların bakım ve kutsallık temellerinin ihlal edildiği durumlarda diğer tüm temellerin ihlallerine oranla kendilerini daha kötü hissettikleri bulunmuştur. Ayrıca, katılımcılar adalet ve özgürlük temellerinin ihlallerinde, gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerine oranla daha kötü hissetmişlerdir.

Ahlaki ihlal durumunda katılımcıların kendilerini iyi hissetme düzeyleri de, ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılaşmıştır [ $F(2.68, 187.35) = 13.16, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .15$ ]. Bakım ve kutsallık temelleri ihlallerinde katılımcıların iyi hissetme düzeyleri diğer tüm temellerin ihlallerinden daha düşük bulunmuştur. Adalet ve özgürlük temelleri ihlallerinde katılımcıların iyi hissetme düzeyleri de gruba sadakat ve otoriteye itaat temelleri ihlallerinde olduğundan daha düşüktür.

Ahlaki ihlal durumunda hissedilen öfke, ihlal edilen ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılaşmıştır [ $F(4.46, 312.37) = 86.24, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .55$ ]. Hissedilen ortalama öfke düzeyleri karşılaştırıldığında, bakım temeli ihlallerinde hissedilen öfkenin diğer tüm temellerin ihlallerine oranla daha güçlü olduğu bulunmuştur. Ayrıca, adalet, kutsallık ve özgürlük temelleri ihlallerinde hissedilen öfke, otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri ihlallerinde hissedilenden daha yüksektir. Bu bulgu araştırmanın ikinci hipotezini desteklememiştir. Ayrıca ihlal edilen ahlaki temel ile cinsiyetin öfke düzeyi üzerindeki ortak etkisi de anlamlı bulunmuştur [ $F(4.46, 312.57) = 4.31, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .06$ ]. Bu ortak etkinin doğasını araştırmak için her bir ahlaki durum ihlali için kadınların ve erkeklerin ortalama öfke duygusu puanları bağımsız gruplar için t-testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; özgürlük temeli ihlallerinde kadınların hisset-

tikleri öfke ( $Ort. = 3.81, SS = .89$ ), erkeklerin hissettikleri öfkeden ( $Ort. = 3.03, SS = 1.11$ ) anlamlı olarak daha yüksektir ( $t(45.80) = 3.06, p < .01$ ).

Ahlaki ihlal durumunda hissedilen küçümseme, ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılaşmıştır [ $F(4.53, 317.42) = 19.97, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .22$ ]. Adalet, bakım, özgürlük ve kutsallık temelleri ihlallerinde hissedilen küçümseme duygusunun gruba sadakat ve otoriteye itaat temelleri ihlallerinde hissedilenden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ahlaki ihlal durumunda hissedilen iğrenme, ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılaşmıştır [ $F(4.29, 300.65) = 111.04, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .61$ ]. Bakım ve kutsallık temellerinin ihlallerinde hissedilen iğrenme, adalet ve özgürlük temellerinin ihlallerinde hissedilenden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, adalet ve özgürlük temellerinin ihlallerinde hissedilen iğrenme, gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerinin ihlallerinde hissedilenden daha yüksektir. Ek olarak, iğrenme duygusu üzerinde ihlal edilen ahlaki temel ve cinsiyet ortak etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur [ $F(4.29, 300.65) = 5.67, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .07$ ]. Hangi ahlaki temellerin ihlalinde iğrenme duygusunun cinsiyete göre farklılaştığını belirlemek amacı ile verilere bağımsız gruplar için t-testi uygulanmıştır. Sonuçlara göre, adalet temeli ihlalinde erkeklerin hissettikleri iğrenme ( $Ort. = 3.16, SS = .98$ ) kadınların hissettikleri iğrenmeden ( $Ort. = 2.54, SS = 1.30$ ) anlamlı olarak daha yüksektir ( $t(70) = -2.29, p < .05$ ). Benzer olarak, otoriteye itaat temelini ihlalinde erkeklerin hissettikleri iğrenme ( $Ort. = 1.74, SS = .91$ ) kadınların hissettikleri iğrenmeden ( $Ort. = 1.35, SS = .55$ ) anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur ( $t(70) = -2.24, p < .05$ ).

Ahlaki ihlal durumunda hissedilen üzüntü, ihlal edilen ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılık göstermiştir [ $F(4.03, 282.43) = 68.73, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .49$ ]. Hissedilen ortalama üzüntü düzeyleri karşılaştırıldığında, bakım temeli ihlalinde hissedilen üzüntünün, diğer tüm temellerin ihlallerine oranla daha güçlü olduğu bulunmuştur. Özgürlük ve kutsallık temelleri ihlalinde hissedilen üzüntünün ise, adalet, gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerinin ihlallerinde hissedilenden daha güçlü olduğu bulunmuştur.

Ahlaki ihlal durumunda hissedilen utanç, ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılaşmıştır [ $F(4.23, 296.11) = 42.68, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .38$ ]. Bakım temeli ihlalinde hissedilen utanç, diğer tüm temellerin ihlallerine oranla daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Kutsallık, adalet ve özgürlük temelleri ihlallerinde hissedilen utanç ise otoriteye itaat temeli ihlalinde hissedilenden daha güçlüdür. Ayrıca, kutsallık temeli ihlalinde hissedilen utanç gruba sadakat temeli ihlalinde hissedilenden daha yüksek bulunmuştur.

Ahlaki ihlal durumunda hissedilen suçluluk duygusu da ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılaşmıştır [ $F(4.14, 289.53) = 15.95, p < .001, \text{kısmi } \eta^2 = .19$ ]. Hissedilen ortalama suçluluk düzeyleri karşılaştırıldığında, bakım temeli ihlalinde hissedilen suçluluk; adalet, özgürlük, otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri ihlallerinde hissedilenden anlamlı olarak daha yüksektir. Kutsallık temelli ihlalinde hissedilen suçluluk ise otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri ihlallerinde hissedilenden, adalet temeli ihlalinde hissedilen suçluluk ise gruba sadakat temeli ihlalinde hissedilenden anlamlı olarak daha yüksektir.

Ahlaki ihlal durumunda hissedilen şefkat, ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılık göstermiştir [ $F(3.12, 218.19) = 59.56, p < .001, \text{kısmi } \eta^2 = .46$ ]. Hissedilen ortalama şefkat düzeyleri karşılaştırıldığında, bakım temeli ihlalinde hissedilen şefkat duygusunun diğer tüm temellerin ihlallerinde hissedilenden daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu araştırmanın ilk hipotezini ve dolayısıyla kuramın açıklamasını desteklemiştir. Otoriteye itaat temeli ihlalinde hissedilen şefkat de adalet ve gruba sadakat temelleri ihlallerinde hissedilenden, özgürlük temeli ihlalinde hissedilen şefkat ise adalet temeli ihlalinde hissedilenden daha yüksektir.

Ahlaki ihlal durumunda hissedilen acıma duygusu da, ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılaşmıştır [ $F(4.33, 303.29) = 52.11, p < .001, \text{kısmi } \eta^2 = .43$ ]. Hissedilen ortalama acıma düzeyleri karşılaştırıldığında, bakım temeli ihlalinde hissedilen acıma diğer tüm temellerin ihlallerinde hissedilenden daha yüksektir. Kutsallık ve özgürlük temelleri ihlallerinde hissedilen acıma, adalet, otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri ihlallerinde hissedilenden daha yüksektir.

Ahlaki ihlal durumunda hissedilen kaygı, ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F(4.29, 300.52) = 24.82, p < .001, \text{kısmi } \eta^2 = .26$ ]. Bakım ve kutsallık temelleri ihlallerinde hissedilen kaygı, adalet, gruba sadakat ve otoriteye itaat temelleri ihlallerinde hissedilenden, özgürlük temeli ihlalinde hissedilen kaygı ise adalet ve gruba sadakat temeli ihlallerinde hissedilenden daha yüksektir.

Ahlaki ihlal durumunda hissedilen korku, ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [ $F(3.15, 220.42) = 40.24, p < .001, \text{kısmi } \eta^2 = .36$ ]. Hissedilen ortalama korku düzeyleri karşılaştırıldığında, kutsallık temeli ihlalinde hissedilen korkunun diğer tüm temellerin ihlalinde hissedilenden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca bakım ve özgürlük temellerinin ihlalinde hissedilen korku, adalet ve gruba

sadakat temelleri ihlallerinde hissedilenden; bakım temeli ihlalinde hissedilen korku ise otoriteye itaat temelinde hissedilenden daha güçlüdür.

Ahlaki ihlal durumunda hissedilen şaşkınlık, ahlaki temellere göre anlamlı olarak farklılık göstermiştir [ $F(4.32, 302.20) = 69.55, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .50$ ]. Kutsallık temeli ihlalinde hissedilen şaşkınlık diğer tüm temellerin ihlallerine oranla daha yüksektir. Ayrıca bakım temeli ihlalinde hissedilen şaşkınlık, adalet, özgürlük, gruba sadakat ve otoriteye itaat temelleri ihlallerinde hissedilenden daha yüksek iken; otoriteye itaat temeli ihlalinde hissedilen şaşkınlık diğer tüm temellerin ihlallerine oranla daha düşüktür.

Duygulara ilişkin bulgular incelendiğinde ihlal edilen temeller ve cinsiyetin duygular üzerindeki ortak etkisinin yalnızca öfke ve iğrenme düzeyleri üzerinde anlamlı olduğu görülmüştür. Diğer duygularda (kötü hissetme, iyi hissetme, küçümseme, üzüntü, utanç, suçluluk, şefkat, acıma, kaygı, korku, şaşkınlık) ortak etki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Katılımcıların ahlaki ihlali yapan kişinin ne derece cezalandırılması gerektiğine ilişkin değerlendirmeleri de ahlaki temellerin ihlaline göre farklılık göstermiştir [ $F(4.28, 299.71) = 3.21, p < .05$ , kısmi  $\eta^2 = .61$ ]. Katılımcılar bakım, adalet ve kutsallık temellerini ihlal eden kişilerin, özgürlük, otoriteye itaat ve gruba sadakat temellerini ihlal eden kişilerden daha çok cezalandırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca özgürlük temeli ihlal eden kişilerin de gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerini ihlal eden kişilerden daha çok cezalandırılması gerektiği düşünülmüştür.

### **Ahlaki Temellerin İhlalinde Mağdura Yönelik Duygular**

Daha öncede belirtildiği gibi, diğer çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada katılımcılardan ahlaki bir ihlale tanık olduklarında hissettikleri duyguların yanı sıra ihlali yapan kişiye ve mağdura yönelik duygularını da derecelendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların, mağdura yönelik duygularının (öfke, iğrenme, küçümseme, üzüntü, acıma, şefkat) ihlal edilen ahlaki temele göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna yanıt bulmak ve çalışmanın dördüncü hipotezini test etmek amacıyla verilere 2 (cinsiyet) x 6 (ahlaki temel) faktörlü son faktörde tekrar ölçümlü çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Analiz sonuçları ihlal edilen ahlaki temelin mağdura yönelik duygular üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir [Wilks’  $\lambda = .25, F(30, 1382.95) = 18.97 p < .001$ ,

**Tablo 2**  
*Ahlaki Temellerin İhtilalde Mağdura Hissedilen Duyguların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

	Adalet		Bakım		Otorite		Sadakat		Özgürlük		Kutsallık	
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.
Öfke	1.68 <sup>ab</sup>	.11	1.18 <sup>c</sup>	.07	2.09 <sup>a</sup>	.11	1.52 <sup>bc</sup>	.11	1.51 <sup>b</sup>	.09	1.09 <sup>c</sup>	.05
İğrenme	1.52 <sup>ab</sup>	.10	1.23 <sup>ab</sup>	.07	1.56 <sup>a</sup>	.09	1.39 <sup>ab</sup>	.09	1.18 <sup>b</sup>	.06	1.18 <sup>b</sup>	.06
Küçümseme	1.41 <sup>a</sup>	.09	1.17 <sup>ab</sup>	.06	1.36 <sup>ab</sup>	.08	1.34 <sup>ab</sup>	.08	1.49 <sup>ab</sup>	.10	1.11 <sup>b</sup>	.04
Üzüntü	2.35 <sup>bc</sup>	.13	4.71 <sup>a</sup>	.36	2.12 <sup>c</sup>	.09	2.68 <sup>b</sup>	.13	3.61 <sup>a</sup>	.11	4.14 <sup>a</sup>	.13
Acıma	1.85 <sup>b</sup>	.12	3.56 <sup>a</sup>	.12	1.76 <sup>b</sup>	.09	2.08 <sup>b</sup>	.11	3.06 <sup>bc</sup>	.15	3.43 <sup>ac</sup>	.17
Şefkat	1.50 <sup>c</sup>	.09	4.09 <sup>a</sup>	.11	1.54 <sup>c</sup>	.08	1.71 <sup>c</sup>	.10	2.92 <sup>b</sup>	.15	3.11 <sup>b</sup>	.17

Not. Aynı satırdaki aynı harfi paylaşan değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır.

**Tablo 3**  
*Ahlaki Temellerin İhtilalde Faile Karşı Hissedilen Duyguların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

	Adalet		Bakım		Otorite		Sadakat		Özgürlük		Kutsallık	
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.
Öfke	3.62 <sup>b</sup>	.13	4.81 <sup>a</sup>	.04	1.92 <sup>a</sup>	.09	2.41 <sup>c</sup>	.14	3.68 <sup>b</sup>	.11	4.02 <sup>b</sup>	.13
İğrenme	2.91 <sup>b</sup>	.13	4.25 <sup>a</sup>	.12	1.31 <sup>d</sup>	.06	1.82 <sup>c</sup>	.13	2.88 <sup>b</sup>	.15	4.32 <sup>a</sup>	.13
Küçümseme	2.43 <sup>b</sup>	.14	3.51 <sup>a</sup>	.16	1.41 <sup>c</sup>	.06	1.71 <sup>c</sup>	.12	2.82 <sup>b</sup>	.15	2.73 <sup>b</sup>	.17
Korku	1.29 <sup>eb</sup>	.08	1.67 <sup>b</sup>	.10	1.25 <sup>c</sup>	.06	1.27 <sup>c</sup>	.08	1.64 <sup>b</sup>	.11	2.63 <sup>a</sup>	.18
Acıma	1.78 <sup>ab</sup>	.11	2.16 <sup>a</sup>	.15	1.74 <sup>ab</sup>	.09	1.58 <sup>b</sup>	.09	1.83 <sup>ab</sup>	.12	1.73 <sup>ab</sup>	.13
Şefkat	1.10 <sup>b</sup>	.03	1.15 <sup>b</sup>	.06	1.70 <sup>a</sup>	.10	1.31 <sup>b</sup>	.08	1.18 <sup>b</sup>	.05	1.09 <sup>b</sup>	.04
Hayranlık	1.15 <sup>a</sup>	.05	1.02 <sup>a</sup>	.03	1.35 <sup>a</sup>	.09	1.35 <sup>a</sup>	.09	1.08 <sup>a</sup>	.04	1.06 <sup>a</sup>	.02
Üzüntü	2.01 <sup>a</sup>	.14	2.05 <sup>a</sup>	.16	2.00 <sup>a</sup>	.09	2.05 <sup>a</sup>	.12	1.86 <sup>a</sup>	.12	1.83 <sup>a</sup>	.15

Not. Aynı satırdaki aynı harfi paylaşan değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır.

kısmi  $\eta^2 = .24$ ]. Bonferroni düzeltmesi sonrası anlamlılık düzeyi .008 olarak belirlenmiştir. Mağdura hissedilen öfke, ahlaki temellerin ihlaline göre anlamlı farklılık göstermiştir [ $F(3.67, 256.80) = 19.28, p < .001, \text{kısmi } \eta^2 = .22$ ]. Gruplar arası karşılaştırmalarda otoriteye itaat ihlalinde mağdura yönelik öfke, bakım, gruba sadakat, özgürlük ve kutsallık temelleri ihlallerinden daha yüksek bulunmuştur. Adalet temelinde mağdura hissedilen öfke ise, bakım ve kutsallık temelleri ihlallerinden daha yüksek bulunmuştur.

Mağdurdan iğrenme de ihlal edilen ahlaki temele göre anlamlı farklılık göstermiştir [ $F(3.90, 273.02) = 5.92, p < .001, \text{kısmi } \eta^2 = .08$ ]. Katılımcıların otoriteye itaat temeli ihlalinde mağdura yönelik iğrenme düzeyinin, özgürlük ve kutsallık temelleri ihlallerinde hissedilenden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mağduru küçümseme, ahlaki temellerin ihlaline göre anlamlı farklılık göstermiştir [ $F(3.96, 276.97) = 4.40, p < .001, \text{kısmi } \eta^2 = .06$ ]. Hissedilen ortalama küçümseme düzeyleri karşılaştırıldığında, adalet temeli ihlalinde hissedilen mağduru küçümseme, kutsallık temeli ihlalinde hissedilenden daha yüksek bulunmuştur.

Mağdur için üzülmeye, ihlal edilen ahlaki temele göre anlamlı farklılık göstermiştir [ $F(1.82, 127.12) = 34.75, p < .001, \text{kısmi } \eta^2 = .33$ ]. Katılımcıların bakım, kutsallık ve özgürlük temelleri ihlalinde mağdur için hissettikleri üzüntünün, adalet, gruba sadakat ve otoriteye itaat temelleri ihlallerinde hissettiklerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Gruba sadakat temeli ihlalinde hissedilen üzüntü ise otoriteye itaat ihlalinde hissedilenden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Mağdura karşı hissedilen acıma duygusunun yoğunluğu, ahlaki temellerin ihlallerine bağlı olarak farklılık göstermiştir [ $F(4.24, 297.04) = 66.42, p < .001, \text{kısmi } \eta^2 = .49$ ]. Katılımcıların bakım temeli ihlalinde mağdura acıma düzeyi, adalet, otoriteye itaat, gruba sadakat ve özgürlük temeli ihlallerinde hissettikleri acıma düzeyinden daha yüksekken; özgürlük ve kutsallık ihlalinde deneyimlenen acıma duygusu, adalet, gruba sadakat ve otoriteye itaat temelleri ihlallerinde hissedilenden daha yüksektir.

Mağdura hissedilen şefkat, ihlal edilen ahlaki temele göre farklılaşmıştır [ $F(3.66, 256.09) = 11.53, p < .001, \text{kısmi } \eta^2 = .61$ ]. Bakım temeli ihlalinde hissedilen şefkat, diğer tüm temellerin ihlalinde hissedilenden daha yüksekken; özgürlük ve kutsallık temelleri ihlallerinde hissedilen şefkat adalet, otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri



ihlallerinde hissedilenden daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu kuramın açıklamalarını ve araştırmanın dördüncü hipotezini desteklemiştir. İhlal edilen ahlaki temel ile cinsiyetin mağdura yönelik duygular üzerindeki ortak etkisi anlamlı bulunmamıştır.

### Ahlaki Temelleri İhlal Eden Kişiyeye Yönelik Duygular

Katılımcıların, ahlaki ihlali gerçekleştiren kişi/kişilere yönelik duygularının (öfke, iğrenme, küçümseme, korku, üzüntü, acıma, şefkat, hayranlık) şiddetinin farklı ahlaki temellerin ihlal edildiği senaryolara göre farklılaşıp farklılaşmadığını ve çalışmanın beşinci hipotezini test etmek amacıyla verilere 2 (cinsiyet) x 6 (ahlaki temel) faktörlü son faktörde tekrar ölçümlü çok değişkenli Varyans Analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre, faile hissedilen duyguların şiddeti, ahlaki temellerin ihlallerine göre anlamlı olarak farklılaşmıştır [Wilks'  $\lambda = .15$ ,  $F(40, 1497.90) = 20.62$ ,  $p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .31$ ]. Bonferroni düzeltmesi sonrası anlamlılık düzeyi .006 olarak belirlenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Faile hissedilen öfke, ahlaki temellerin ihlallerine göre anlamlı olarak farklılaşmıştır [ $F(4.08, 285.50) = 116.70$ ,  $p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .62$ ]. Hissedilen ortalama öfke düzeyleri karşılaştırıldığında, katılımcıların bakım temeli ihlalinde hissettikleri öfke düzeyinin diğer tüm temellerin ihlaline oranla daha yüksek olduğu, otoriteye itaat temeli ihlalinde hissettikleri öfke düzeyinin ise diğer tüm temellerin ihlaline oranla daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu bulgu kuramın açıklamalarını ve araştırmanın beşinci hipotezini desteklemiştir. Ayrıca adalet, özgürlük ve kutsallık temelleri ihlallerinde hissedilen öfke otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri ihlallerinde hissedilenden daha yüksek bulunmuştur.

Faile hissedilen iğrenme, ahlaki temellerin ihlallerine göre farklılaşmıştır [ $F(4.13, 289.19) = 114.11$ ,  $p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .67$ ]. Bakım ve kutsallık temelleri ihlallerinde deneyimlenen iğrenme adalet, özgürlük, gruba sadakat ve otoriteye itaat temelleri ihlallerinde deneyimlenenden daha yüksek iken otoriteye itaat ihlalinde deneyimlenen iğrenme diğer tüm temellerin ihlallerine oranla anlamlı biçimde daha düşüktür. Ayrıca, katılımcıların adalet ve özgürlük temelleri ihlallerinde hissettikleri iğrenme düzeyi sırasıyla gruba sadakat ve otoriteye itaat temelleri ihlallerinden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Faile küçümseme, ahlaki temellerin ihlaline göre farklılık göstermiştir [ $F(3.77, 263.67) = 49.35$ ,  $p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .41$ ]. Katılımcıların bakım temeli ihlalinde faili küçümseme düzeyi diğer tüm temellerin ihlalinde hissedilenden daha yüksek bulunmuş-

tur. Adalet, kutsallık, özgürlük temelleri ihlalinde faili küçümseme ise otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri ihlalinde hissedilenden daha yüksektir.

Ahlaki ihlali gerçekleştiren kişiden korkmanın şiddeti, ihlal edilen ahlaki temellere göre farklılaşmıştır [ $F(2.84,198.94) = 35.83, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .34$ ]. Hissedilen ortalama korku düzeyleri karşılaştırıldığında, kutsallık temeli ihlalinde failden korkma, diğer tüm temellerin ihlallerine oranla daha yüksektir. Bakım ve özgürlük temelleri ihlallerinde failden korkma, otoriteye itaat ve gruba sadakat temeli ihlallerinde hissedilenden daha yüksektir.

Faile acıma, ihlal edilen ahlaki temellere göre farklılaşmıştır [ $F(3.81, 266.44) = 3.77, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .05$ ]. Bakım temeli ihlalinde faile hissedilen acıma, gruba sadakat temeli ihlalinde hissedilenden daha yüksek bulunmuştur. Faile hissedilen şefkat de ahlaki temellerin ihlaline göre farklılık göstermiştir [ $F(2.88,201.91) = 14.82, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .17$ ]. Hissedilen ortalama şefkat düzeyleri karşılaştırıldığında, katılımcıların otoriteye itaat temeli ihlalinde faile hissettikleri şefkat düzeyi, diğer tüm temellerin ihlaline oranla daha güçlüdür.

Ahlaki ihlali gerçekleştiren kişiye hissedilen hayranlık, ihlal edilen ahlaki temellere göre farklılaşmıştır [ $F(3.00,209.73) = 7.39, p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .09$ ]. Gruba sadakat temeli ihlalinde faile hissedilen hayranlık, kutsallık temeli ihlalinde hissedilenden daha yüksektir. İhlal edilen ahlaki temel ile cinsiyetin faile yönelik duygular üzerindeki ortak etkisi anlamlı değildir.

### **Her Bir Ahlaki Temelin İhlalinde Hangi Duyguların Daha Yoğun Yaşandığına İlişkin Bulgular**

Ahlaki temellerin ihlalleri durumunda, katılımcıların belirlenen duygular arasında hangi duyguları diğer duygulara göre daha güçlü hissettiklerini belirlemek amacıyla her bir ahlaki temel için ayrı ayrı 2 (cinsiyet) x 11 (duygu) faktörlü son faktörde tekrar ölçümlü varyans analizi kullanılmıştır. Küresellik ihlallerini düzeltmek için Greenhouse-Geisser düzeltmesi kullanılmıştır. Değişken sayısının çok olması nedeniyle ortaya çıkabilecek birinci tip hata olasılığını azaltmak için Bonferroni düzeltmesi kullanılmıştır (Vialatte ve Cichocki, 2008). Bu düzeltme sonrası anlamlılık düzeyi .005 olarak belirlenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

### **Adalet Temeli İhlalinde Hissedilen Duygulara Yönelik Bulgular**

Katılımcıların adalet temeli ihlalinde hissettikleri duyguların şiddeti anlamlı olarak fark-

**Tablo 4**  
Her Bir Ahlakî Temelin İhtilalinde Hissedilen Duyguların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Adalet		Bakım		Otorite		Sadakat		Özgürlük		Kutsallık	
	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS
Öfke	3.49 <sup>a</sup>	.14	4.51 <sup>a</sup>	.08	2.03 <sup>ad</sup>	.10	2.37 <sup>ab</sup>	.14	3.42 <sup>a</sup>	.12	3.75 <sup>abc</sup>	.16
Küçümsenme	2.40 <sup>eg</sup>	.13	2.85 <sup>cf</sup>	.13	1.66 <sup>bc</sup>	.08	1.66 <sup>efg</sup>	.10	2.42 <sup>bce</sup>	.15	2.55 <sup>efh</sup>	.18
İğrenme	2.86 <sup>g</sup>	.14	3.96 <sup>c</sup>	.12	1.55 <sup>b</sup>	.09	1.84 <sup>efg</sup>	.14	2.72 <sup>b</sup>	.15	4.30 <sup>a</sup>	.13
Üzüntü	2.45 <sup>fg</sup>	.15	4.42 <sup>a</sup>	.07	2.26 <sup>d</sup>	.09	2.42 <sup>med</sup>	.14	3.41 <sup>a</sup>	.12	3.39 <sup>cd</sup>	.16
Utanç	2.45 <sup>g</sup>	.12	3.71 <sup>de</sup>	.13	1.71 <sup>bed</sup>	.09	2.09 <sup>bce</sup>	.13	2.64 <sup>b</sup>	.15	2.88 <sup>de</sup>	.17
Suçluluk	1.90 <sup>def</sup>	.13	2.48 <sup>bc</sup>	.14	1.59 <sup>b</sup>	.09	1.51 <sup>fg</sup>	.09	1.86 <sup>d</sup>	.15	2.23 <sup>fg</sup>	.17
Şefkat	1.21 <sup>c</sup>	.05	3.12 <sup>ad</sup>	.16	1.64 <sup>bed</sup>	.09	1.31 <sup>fg</sup>	.08	1.70 <sup>de</sup>	.11	1.45 <sup>g</sup>	.11
Acıma	1.73 <sup>bd</sup>	.12	3.44 <sup>def</sup>	.14	1.76 <sup>bed</sup>	.09	1.52 <sup>fg</sup>	.09	2.80 <sup>b</sup>	.14	2.49 <sup>efh</sup>	.17
Kaygı	1.84 <sup>def</sup>	.12	2.96 <sup>cf</sup>	.14	2.03 <sup>ac</sup>	.11	1.85 <sup>bf</sup>	.12	2.55 <sup>b</sup>	.14	2.85 <sup>dh</sup>	.18
Korku	1.35 <sup>bc</sup>	.08	2.13 <sup>b</sup>	.11	1.43 <sup>b</sup>	.08	1.38 <sup>g</sup>	.08	1.87 <sup>de</sup>	.14	2.90 <sup>def</sup>	.19
Şaşkınlık	2.58 <sup>g</sup>	.13	3.44 <sup>def</sup>	.13	1.78 <sup>bed</sup>	.10	2.67 <sup>ad</sup>	.15	2.79 <sup>b</sup>	.15	4.36 <sup>a</sup>	.10

Not. Aynı sütundaki aynı harfi paylaşan değerler arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır.

laşmıştır [Wilks'  $\lambda = .21$ ,  $F(10, 61) = 23.53$ ,  $p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .79$ ]. Adalet temeli ihlalinde katılımcıların hissettikleri öfke, diğer tüm duygulardan daha şiddetlidir. Ayrıca üzüntü, iğrenme, utanç, küçümseme ve şaşkınlık duyguları, korku ve şefkat duygularından; iğrenme, utanç ve şaşkınlık duyguları ise suçluluk, kaygı ve acıma duygularından daha güçlü hissedilmiştir.

### **Bakım Temeli İhlalinde Hissedilen Duygulara Yönelik Bulgular**

Bakım temeli ihlalinde hissedilen duyguların şiddetleri arasında da anlamlı farklar olduğu bulunmuştur [Wilks'  $\lambda = .10$ ,  $F(10,61) = 52.78$ ,  $p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .90$ ]. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların bakım temeli ihlalinde hissettikleri öfke ve üzüntü düzeyleri, diğer tüm duygulara göre daha güçlüdür. Ayrıca, iğrenme ve utanç düzeyleri, korku, küçümseme, suçluluk ve kaygı düzeylerinden daha güçlüdür.

### **Özgürlük Temeli İhlalinde Hissedilen Duygulara Yönelik Bulgular**

Katılımcıların özgürlük temeli ihlalinde hissettikleri duyguların şiddeti anlamlı olarak farklılaşmıştır [Wilks'  $\lambda = .22$ ,  $F(10,61) = 21.86$ ,  $p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .78$ ]. Katılımcıların özgürlük temeli ihlalinde hissettikleri öfke ve üzüntü diğer duygulara kıyasla daha güçlüdür. Ayrıca, utanç iğrenme, şaşkınlık, kaygı ve acıma duyguları, korku, şefkat, suçluluk duygularından daha güçlü hissedilmiştir.

### **Otoriteye İtaat Temeli İhlalinde Hissedilen Duygulara Yönelik Bulgular**

Katılımcıların otoriteye itaat temeli ihlalinde hissettikleri duyguların şiddetinin anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur [Wilks'  $\lambda = .30$ ,  $F(10,61) = 14.14$ ,  $p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .70$ ]. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların otoriteye itaat temeli ihlalinde hissettikleri üzüntü düzeyi, iğrenme, utanç, korku, şefkat, küçümseme, suçluluk, şaşkınlık ve acıma düzeylerinden daha güçlü bulunmuştur. Ayrıca, hissedilen öfke ve kaygı düzeyleri, iğrenme, korku ve suçluluk düzeylerinden daha güçlü bulunmuştur.

### **Gruba Sadakat Temeli İhlalinde Hissedilen Duygulara Yönelik Bulgular**

Katılımcıların gruba sadakat temeli ihlalinde hissettikleri, duyguların şiddetinin anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur [Wilks'  $\lambda = .38$ ,  $F(10,61) = 9.87$ ,  $p < .001$ , kısmi  $\eta^2 = .62$ ]. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde, katılımcıların gruba sadakat temeli ihlalinde hissettikleri öfke, üzüntü ve şaşkınlık düzeylerinin, iğrenme, korku, şefkat, küçümseme, suçluluk ve acıma düzeylerinden daha güçlü olduğu bulunmuştur.

### **Kutsallık Temeli İhlalinde Hissedilen Duygulara Yönelik Bulgular**

Katılımcıların kutsallık temeli ihlalinde hissettikleri duyguların şiddetinin anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur [Wilks'  $\lambda = .12$ ,  $F(10,61) = 46.12$ ,  $p < .001$ , kısmi  $\eta^2 =$

.88]. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde, katılımcıların kutsallık temeli ihlalinde hissettikleri öfke, iğrenme ve şaşkınlık düzeylerinin utanç, korku, şefkat, suçluluk, kaygı ve acıma düzeylerinden daha güçlü olduğu bulunmuştur. Ayrıca, üzüntü ve utanç düzeyleri, şefkat, suçluluk ve acıma düzeyinden; korku ve küçümseme düzeyleri ise şefkat düzeyinden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

### Tartışma

Ahlaki temeller kuramı, bireylerin, karşılaştıkları bir durumun ahlaki açıdan yanlış olup olmadığına ilk anda sezgileri ve duyguları ile karar verdiklerini belirtmektedir (Haidt, 2001). Ahlaki yargıların sezgiler ve duygular ile yakından ilişkili olduğunu vurgulayan kuram, bakım temeli ihlalinde faile öfke mağdura şefkat, kutsallık temeli ihlalinde ise iğrenme duygusunun yaşandığını belirtmektedir (Haidt ve Joseph, 2004). Ahlaki temellerin ihlalinde hangi duyguların yaşandığını araştıran önceki çalışmalarda yalnızca ahlaki ihlal durumuna tanık olan kişinin duruma ilişkin duygularının incelendiği görülmektedir (örn., Haidt ve ark., 1993; Hutcherson ve Gross, 2011; Landmann ve Hess, 2018). Ancak ahlaki ihlal ile karşılaşan bireyler faili ve mağduru ayrı ayrı değerlendirmekte ve yargılamaktadır. Bu nedenle ahlaki ihlal durumlarında mağdura yönelik duygular faile yönelik duygulardan oldukça farklı olabilmektedir (DeScioli ve Kurzban, 2009). Bu çalışmada katılımcıların yalnızca ahlaki ihlal durumuna değil faile ve mağdura karşı hangi duyguları hissedecekleri sorusuna da yanıt aranmıştır. Ayrıca, DeScioli ve Kurzban (2009), ahlaki ihlallere tanık olan bireylerde, ihlallere yanıt olarak farklı şiddette (örn., kınama, hapis cezası) ceza motivasyonlarının tetiklendiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle çalışmada katılımcıların cezaya yönelik tutumları da incelenmiştir. Bu çalışmada, belli bir ahlaki temelin ihlalinin belli duygularla ilişkili olup olmadığını test etmek için ilk olarak, her bir duygunun bir ahlaki temelin ihlalinde diğer ahlaki temellerin ihlalinin daha şiddetli yaşanıp yaşanmadığı ikinci olarak, ise her bir ahlaki ihlal durumunda bir duygunun diğer duygulardan daha yoğun yaşanıp yaşanmadığı test edilmiştir.

Ahlaki temeller kuramının önerdiği altı ahlaki temelin ihlalinin birbirinden daha az ya da daha çok yanlış olarak değerlendirilip değerlendirilmediği sorusuna yanıt aramak için yapılan analizlerin sonuçlarına göre katılımcılar, ahlaki açıdan bakım temelinin ihlalinin diğer temellerin ihlalinin daha yanlış bulmuşlardır. Kurama göre canlıların temel ahlaki kaygısı zarar vermemek ve adaletli olmaktır. Zarar vermemek ve adaletli olmak kültüre, yere ve zamana göre değişkenlik göstermemekte ve ahlaki olarak kabul

edilmektedir (Haidt ve Graham, 2007). Benzer doğrultuda evrimsel psikolog Tomasello da (2016), canlıların evrimsel süreçte, türün devamını sağlamak ve hayatta kalmak için diğerlerinin acı işaretlerine ve gördükleri zarara karşı duyarlı olmaları gerektiğini, bu nedenle bakımın/ilginin evrimsel açıdan desteklendiğini belirtmiştir. Böylece canlılar diğerinin acı çekmesine ya da zarar görmesine duyarlı hale gelmiş ve zararlı eylemleri ahlaki açıdan yanlış olarak kodlamışlardır. Bu bulgu, Turiel'in (2008), çocukların, birinin bir başka canlıya zarar vermesini kural olsun ya da olmasın kabul etmediklerine ve davranışı yanlış bulduklarına dair araştırma bulgusu ile de tutarlıdır. Ek olarak, mevcut çalışmada adalet, kutsallık ve özgürlük temelleri ihlallerinin otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri ihlallerinden daha yanlış olarak değerlendirildiği bulunmuştur. Genç üniversite öğrencilerinden oluşan örneklemin bireyselleştirici ahlaki temellerin ihlalini bağlayıcı temellerin ihlalinden daha yanlış olarak değerlendirdiğine dair bu bulgu, gerek yurt dışında (Haidt ve ark., 1993), gerekse Türkiye'de (Sağel, 2015) üniversite öğrencilerinin bireysel temellere, bağlayıcı temellerden daha fazla önem verdiklerini gösteren araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Mevcut çalışmada ahlaki temellerin ihlalinin ne derece yanlış değerlendirildiğine ilişkin bulgular, ahlaki temellerin ihlalinde hissedilen duyguların şiddetine ilişkin bulgular ile de tutarlılık göstermektedir. Bireysel temellerin ve kutsallık temelinin ihlalinde daha yoğun duygular yaşandığına işaret eden mevcut araştırmanın bulguları Landmann ve Hess'in (2018) bulguları ile de tutarlıdır. Araştırmacılar yaptıkları çalışmada bireysel temellere, bağlayıcı temellerden daha çok önem verildiğini ve bu bulguyla bağlantılı olarak bireyselleştirici temellerin ihlalinde genel olarak duyguların şiddetinin bağlayıcı temellerin ihlali-ne göre daha yüksek olduğunu kaydetmişlerdir. Bununla birlikte, mevcut çalışmada hem yanlışlık derecelerinde hem de duyguların şiddetinde elde edilen bulgular oldukça dikkat çekicidir. Öncelikle saflık/kutsallık temelinin bağlayıcı bir temel olduğunu ancak bu çalışmada bireyselleştirici temellerin ihlali kadar yanlış olarak değerlendirildiğini ve onlar kadar yoğun duygularla ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Duyguların ve ahlaki temellerin ilişkisini inceleyen çalışmalarda böyle bir örüntünün oluşmadığını ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla ilk açıklama, mevcut çalışmada çeşitli durumlardan dolayı (örn., kullanılan senaryolar, örneklem vb.) böyle bir örüntü ortaya çıkmış olabileceğidir. Bu örüntüye dair bir diğer açıklama ise kutsallığın, adaletli olma ve bakım verme gibi bireyselleştirici temellerle birlikte değerlendirilebileceğidir. Başka bir ifadeyle bireyler diğerlerinin acı işaretlerine ve adaletsizliğe odaklanırken aynı zamanda kirletilebilme

ihlimallerine de duyarlı olabilirler. Özellikle bireylerin kutsallık temeli ihlallerinde deneyimledikleri iğrenme hissi çekirdek iğrenme hissi ile ilişkiliyse (örn., hastalık yapıcı parazitlerden kaçınma ve bulaşma kaygısı) kutsallığın bakım temeli gibi işlev görebileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla böyle bir işlevde kutsallığın bireyselleştirici temellerle birlikte bir örüntü oluşturmasının beklenebileceği yorumu yapılabilir. Bir diğer açıklama ise çalışma bulgularının kültürel bir eğilime işaret edebileceğidir. Nitekim Cesur ve arkadaşları (2020) tarafından Türkiye’de yapılan bir çalışmada bireylerin ahlak tanımları kümeleme analizi ile incelenmiş ve özerklik ile kutsallık etiğiyle ilişkili yanıtların aynı küme içerisinde yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Cesur ve arkadaşlarının çalışması (2020) ile bu çalışma bulguları bir arada değerlendirildiğinde bulguların kültürel bir eğilimi yansıtor olabileceği aklı gelmektedir. Henrich ve arkadaşları (2010), WEIRD (batılı, eğitilmiş, endüstrileşmiş, zengin ve demokratik) olarak adlandırılan toplumların dünya nüfusunun %16’sını oluştururken psikoloji alanyazınının %96’sını oluşturduğunu belirterek literatürün WEIRD dışındaki toplumlara göz ardı etmesi nedeniyle elde edilen verilerin kapsamlı bir ahlak anlayışını yansıtamayacağını ifade etmişlerdir. Farklı kültürlerden elde edilecek veriler ahlaki temellerin evrensel ve kültüre özgü özellikleri hakkında daha kapsamlı bilgi sağlayabilir.

Ahlaki temel ihlallerinin duygular ile ilişkisine bakıldığında, bakım temeli ihlalinde katılımcıların hissettikleri öfke, şefkat, utanç, acıma ve üzüntü duygularının diğer beş ahlaki temelin ihlaline kıyasla daha yoğun olduğu bulunmuştur. Canlıların bir başka canlına zarar görmesi durumunda öfke, suçluluk, şefkat ve utanç yaşadıkları başka bazı araştırmacılar tarafından da kaydedilmiştir (Haidt, 2001; Pizarro ve ark., 2011). Acıma, şefkat ve öfke duyguları ise, hem ahlaki temeller kuramının hem de evrimsel psikologların açıklamalarıyla tutarlıdır (Graham ve ark., 2013; Tomasello, 2016). Bu duygular bireylerin, diğerinin acı işaretlerine duyarlı olduğunu ifade etmektedir. Utanç ise, suçluluk gibi bir öz bilinç duygusu olduğundan bireyin kendi davranışları sonucu deneyimlenen bir duygudur (Haidt, 2003; Lewis, 2008) ancak bu çalışmada bakım temeli ihlaline tanık olduğunda yaşanan utanç duygusunun nedeni katılımcıların günlük yaşamda da karşılaştıkları bakım temeli ihlallerine engel olamadıkları için kendilerini yetersiz hissetmeleri olabilir (Miceli ve Castelfranchi, 2018). Bir diğer açıklama ise, tanık olunan durumdan insanlık adına utanç duyulması olabilir ki bu durumda yaşanan kolektif utançtır. Mağdura ve faile hissedilen duygular ayrı ayrı sorulduğunda ise katılımcıların mağdura hissettikleri şefkat ve acıma düzeyleri, bakım temeli ihlalinde diğer tüm temellerin ihlallerinde hissettikleri şefkat ve acıma düzeylerine göre daha

güçlüdür. Bakım temeli ihlalinde faile hissedilen öfke ve küçümseme düzeylerinin diğer tüm temellerin ihlaline göre daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özetle, bakım temeli ihlalinde hissedilen yoğun acıma ve şefkat duygularının mağdura yönelik duygular, yoğun öfke duygusunun ise faile yönelik duygu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların, adalet, kutsallık ve özgürlük temelleri ihlallerinde hissettikleri öfke, otoriteye itaat ve gruba sadakat ihlallerinde hissettiklerinden daha güçlüdür. Bu bulgu ile tutarlı olarak, faile yönelik duygulara ilişkin mevcut çalışma bulguları da adalet, özgürlük ve kutsallık temelleri ihlallerinde faile hissedilen öfkenin ve küçümsemenin, otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri ihlallerinde hissedilenden daha güçlü olduğunu göstermiştir. Adalet temeli ihlalinde hissedilen öfke, Ahlaki temeller kuramının adalet temeli ihlalinde öfke yaşandığı görüşüyle tutarlıdır (Haidt, 2003; Haidt ve Joseph, 2004, 2007). Literatürde de bireylerin adaletsiz durumlarla karşılaştığında öfke hissettikleri yönünde araştırma bulguları mevcuttur (örn., Pillutla ve Murnighan, 1996). Öfke ve adalet ilişkisi pek çok çalışma ile vurgulanmakla birlikte, bakım temeli ihlalinde adaletten daha çok öfke hissedilmesi, kutsallık ve özgürlük temelleri ihlallerinde de adalet temeli ihlali kadar öfke duygusu yaşanması öfkenin en çok ya da yalnızca adalet ahlaki temeli ihlali ile ilişkili bir duygu olmadığına işaret etmektedir.

Bakım ve kutsallık temelleri ihlalinde hissedilen iğrenme düzeyinin, adalet ve özgürlük temelleri ihlallerinden; adalet ve özgürlük temeli ihlallerinde hissedilen iğrenme düzeyinin ise otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri ihlallerinden daha güçlü olduğu bulunmuştur. Ahlaki temeller kuramına göre kutsallık temeli ihlalinde bireyler iğrenme/tiksinti hissetmektedirler (Haidt ve Joseph, 2004, 2007; Haidt, 2012). Ancak, mevcut çalışmada katılımcıların hissettikleri iğrenmenin şiddetinin kutsallık ve bakım temellerinin ihlalinde farklılaşmadığı görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde iğrenmeyle ilgili olarak, çekirdek iğrenme ve sosyo-ahlaki iğrenme olmak üzere iki farklı iğrenme tepkisinden söz edilmektedir (Hutcherson ve Gross, 2011; Schnall ve ark., 2008). Çekirdek iğrenme, evrimsel açıdan daha eskidir ve hastalık yapıcı mikroplardan kaçınmayı ve bununla ilişkili olarak gıdanın nerede, nasıl olduğuyla ilgili kaygıları içermektedir (Schnall ve ark., 2008). Çekirdek iğrenme evrimsel süreçte, eş bulmadan, hangi gruba üye olacağımıza kadar genişlemiş sosyal düzeni koruma işlevine hizmet etmiş ve sosyo-ahlaki iğrenme olarak adlandırılmıştır. Sosyo-ahlaki iğrenme, genel olarak başkalarına zarar veren veya bireyin üyesi olduğu grubuna maliyeti olan yalan söyleme, hile yapma, sadakatsizlik gibi davranışlara bir yanıt niteliğinde olan iğrenme türüdür (Tybur ve ark., 2009). Bahsedilen iki iğrenme hissi değerlendirildiğinde, mevcut çalış-



mada katılımcıların kutsallık temeli ihlalinde hissettikleri iğrenmenin, hastalık yapıcı mikroorganizmalarla ilişkili olan bulaşma kaygısını içeren çekirdek iğrenme olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların bakım temeli ihlalinde hissettikleri iğrenmenin ise hem ihlalin yanlışlığına verilen bir yanıt olduğu hem de başkasına zarar verenden kaçınmayı içeren sosyo-ahlaki iğrenmeyi yansıttığı öngörülmektedir. Ayrıca mevcut çalışmada katılımcıların adalet ve özgürlük temeli ihlallerinde hissettikleri iğrenme düzeyinin gruba sadakat ve otoriteye itaat temelleri ihlallerinde hissettikleri iğrenme düzeyine göre daha güçlü olduğu bulunmuştur. Çalışma bulgularıyla paralel olarak, Hutcherson ve Gross (2011) yaptıkları bir çalışmada katılımcıların sadece kutsallık ihlallerinde iğrenme hissetmediğini, diğer ihlallerde de iğrenme hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu bulgular iğrenme hissini daha önce de açıklandığı gibi yalnızca gıda, bulaşma ve sağlık ile ilişkili bir duygu olmadığını, ahlaki ihlallere verilen bir yanıt niteliği de oluşturduğunu düşündürmektedir.

Kutsallık temeli ihlalinde hissedilen korku ve şaşkınlık düzeyinin diğer tüm temellerin ihlalinde hissedilenden daha güçlü olduğu bulunmuştur. Kutsallık temeli ihlalleri, genellikle tabusal senaryoları içeren ihlallerdir (Haidt ve ark., 1994). Bu ihlaller kişilerin gündelik hayatta sıklıkla şahit oldukları ihlaller değildir. Dolayısıyla katılımcıların bu nedenle şaşkınlık yaşamış olabileceği yorumu yapılabilir. Katılımcıların yaşadıkları korku ise, çalışmanın bir diğer bulgusu olan kutsallık temeli ihlalinde yaşanan iğrenme hissiyle ilişkilendirilebilir. Lee ve Elsworth (2013), iğrenmenin tek bir duygu olmadığını, çoğu zaman korkuyla birlikte ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Daha önce değinildiği gibi bu araştırmacılar da iğrenmeyi çekirdek/fiziksel iğrenme ve ahlaki iğrenme olarak ikiye ayırmışlar ve gerçekleştirdikleri bir çalışmada çekirdek iğrenmenin korku, ahlaki iğrenmenin ise öfke ile ilişkili olduğunu bulgulamışlardır. Bu açıklamalar doğrultusunda kutsallık temeli ihlalinde yaşanan korkunun kaçınmayı içeren çekirdek iğrenme hissiyle ilgili olabileceği düşünülmektedir.

Cinsiyetler arası farka ilişkin çalışma bulguları özgürlük temeli ihlalinde kadınların hissettikleri öfke düzeyinin, erkeklerin hissettiği öfke düzeyinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Kadınların gündelik hayatta toplumsal cinsiyet rolleriyle bağlantılı olarak örtük ya da açık bir şekilde engellemelerle daha çok karşılaşması özgürlük ihlallerine erkeklerden daha çok öfke deneyimlemelerine yol açıyor olabilir. Ayrıca çalışmada özgürlük temeli ihlalinde kullanılan senaryolardan birinin kadın özgürlüğünü kısıtlamayı içermesi kadınların daha fazla empati kurmasına ve daha güçlü öfke deneyimlemesine yol açmış olabilir. Otoriteye itaat temelinin ihlalinde erkeklerin

hissettikleri sosyal iğrenme düzeyinin kadınların hissettiği iğrenme düzeyinden daha yüksek olmasına ilişkin çalışma bulgusu, Graham ve arkadaşlarının (2011), erkeklerin otoriteye itaat temeline kadınlardan daha çok önem verdiği bulgusu ile tutarlıdır. Ancak erkeklerin adalet temeli ihlalinde hissettikleri iğrenme düzeyinin kadınlardan daha yüksek olması kadınların adalet temeline erkeklerden daha çok önem verdiğini kaydeden literatür ile çelişmektedir (Graham ve ark., 2011, Atari ve ark., 2020). Öte yandan bu bulgu Gilligan'ın (1977) kadınların daha çok bakım temeli ile erkeklerin ise daha çok adalet temeli ile ilgili oldukları yönündeki görüşünü desteklemektedir.

### **Mağdura ve Faile Yönelik Duygular**

Katılımcıların mağdura hissettikleri üzüntü düzeyleri değerlendirildiğinde; bakım, özgürlük ve kutsallık temelleri ihlallerinde hissedilen üzüntünün adalet, gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerinin ihlalinde hissedilenden daha güçlü olduğu bulunmuştur. Bakım temeli ihlalinde zarara uğrayan canlılar bulunmaktadır ve ahlaki temeller kuramına göre bireylerin zarar görenlere karşı en çok hissettikleri duygulardan biri üzüntüdür (Haidt ve Joseph, 2004). Dolayısıyla bakım temeli ihlalinde hissedilen üzüntü, kuramın açıklamalarıyla uyumludur.

Katılımcıların mağdura hissettikleri şefkat ve acıma düzeyleri, bakım temeli ihlalinde diğer tüm temellerin ihlallerinde hissettikleri şefkat ve acıma düzeylerine göre daha güçlüdür. Ayrıca özgürlük ve kutsallık temelleri ihlallerinde mağdura hissedilen şefkat duygusu adalet, otoriteye itaat ve gruba sadakat ihlallerinden daha yüksektir. Elde edilen bu bulgu ahlaki temeller kuramının açıklamalarına destek sağlamaktadır.

Katılımcıların faile hissettikleri öfke ve küçümseme düzeyleri değerlendirildiğinde, bakım temeli ihlalinde hissettikleri öfke ve küçümseme düzeylerinin diğer tüm temellerin ihlaline göre daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca adalet, özgürlük ve kutsallık temelleri ihlallerinde hissedilen öfke ve küçümsemenin, otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri ihlallerinde hissedilenden daha güçlü olduğu bulunmuştur. Öfke ile ilgili bu sonuç hem alan yazındaki açıklamalarla hem de ahlaki temeller kuramının açıklamalarıyla tutarlıdır. Daha önce de söz edildiği gibi, ahlaki temeller kuramının ve evrimsel bakışın açıklamalarına göre, canlılar diğerinin acı işaretlerine duyarlıdır ve diğerinin acı çekmesine ya da zarar görmesine neden olan kişilere karşı öfke hissetmektedirler. Bu bulgular bireylere zarar vermeyi yasaklayan özerklik normlarının ihlalinde kişilerin öfke hissettiklerini kaydeden araştırma bulguları (Rozin ve ark.,1999; Shweder ve ark., 2003)

ile de tutarlıdır. Ekman ve Cordaro (2011) da kişinin diğerine zarar verdiği ya da vermeye çalıştığı durumlara şahit olan bireylerin vereceği olası ve en hızlı tepkinin öfke olacağını belirtmişlerdir. Hissedilen öfke, muhtemelen failin korku hissetmesine neden olmayı amaçlayarak, normlara uymasını sağlama girişimi olarak değerlendirilebilir. Küçümseme ise diğerini ortalama bir insandan aşağıda konumlandırma sonucu deneyimlenen bir duygu olarak ele alınmaktadır (Haidt, 2001). Bu bilgiden hareketle, katılımcıların faili küçümsemesinin, faili bir diğeriyile (ortalama bir insan) aşağı yönde karşılaştırması sonucu ortaya çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Nitekim Fischer ve Roseman (2007) da küçümsemenin, bireyin diğerinin karakteri ya da kişiliğiyle ilgili olumsuz değerlendirmeyi içerdiğini ve bu nedenle diğerini dikkate değer bulmadığı düşüncesini içerdiğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte araştırmacılar küçümsemenin de öfkeyi içinde barındırdığını küçümseme hissini yaşadıkları bir olayı hatırlamaları istenen katılımcıların genellikle öfke de yaşadıklarını ifade ettiklerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların failden öğrenme düzeyleri incelendiğinde, bakım ve kutsallık temelleri ihlallerinde hissettikleri öğrenme düzeyinin diğer temellerin ihlallerine göre daha güçlü olduğu, adalet ve özgürlük temelleri ihlalinde hissettikleri öğrenme düzeyinin ise gruba sadakat ve otoriteye itaat temelleri ihlalinde hissedilenden daha güçlü olduğu bulunmuştur. Mevcut çalışmada katılımcıların bakım ve kutsallık temelleri ihlalinde yaşadıkları öğrenme düzeyi arasında herhangi bir fark bulunmamış olmasına rağmen, bakım temelinde hissedilen öğrenmenin öfkeyi barındırdığı düşünülmektedir. Çünkü öfke zarar verenlere karşı hem hızlı bir yanıt sağlamak hem de onlardan uzaklaşmayı kolaylaştırmaktadır (Hutcherson ve Gross, 2011). Katılımcıların kutsallık temeli ihlalinde hissettikleri öğrenmenin ise hastalık yapıcı mikroplardan kaçınmayı ve bulaşma kaygısını barındıran çekirdek öğrenme ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca daha önce belirtildiği gibi katılımcılar gruba sadakat ve otoriteye itaat temelleri ihlallerini diğer temellere göre daha az yanlış bulmuşlardır. Bu bulguyla bağlantılı olarak bu temellerin ihlalinde hissedilen öğrenme düzeyi de diğer temellerin ihlallerine göre daha düşük düzeydedir. Bu bulgunun, temellere verilen önem ve ahlaki ihlalin ne derece yanlış olduğuna ilişkin değerlendirmeleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Ahlaki ihlali gerçekleştiren kişiden korkmak en güçlü şekilde kutsallık temeli ihlalinde hissedilmiştir. Ayrıca, bakım ve özgürlük ihlallerinde korkunun, otoriteye itaat ve gruba sadakat temelleri ihlallerinden daha güçlü hissedildiği bulunmuştur. Beklenmedik olaylar karşısında ve kişinin çaresiz hissettiği durumlarda yaşanan duygulardan biri de

korkudur. Kutsallık temeli ihlalleri diğer temellerin ihlallerine göre beklenmedik, çok sık karşılaşılmayan tabu ihlalleri olarak adlandırılabilir ihlallerdir. Dolayısıyla bireylerin saflık ihlalini gerçekleştiren kişilerden korkması şaşırtıcı değildir. Ayrıca insanların bir başkasına zarar veren kişilerden korktuğu bilinmektedir (Ekman ve Cordaro, 2011). Bakım ve özgürlük ihlallerinde failerin doğrudan ya da dolaylı olarak zarar verdiği düşünüldüğünde katılımcıların korku hissetmeleri beklendik bir tepkidir. Korku bu tür insanlardan kaçınmayı dolayısı ile zarar görmemeyi beraberinde getiren koruyucu bir duygudur. Ahlaki ihlali gerçekleştiren kişiye yönelik hayranlık ve şefkat duyguları oldukça düşük olduğundan ahlaki temeller arasında hangisinde daha düşük olduğuna yönelik bulguların tartışılması anlamsız olacaktır.

Katılımcıların failin cezalandırılmasına dair yanıtları değerlendirildiğinde yine bu temellerin ihlalinde algılanan yanlışlık derecesine göre ceza şiddetinin de arttığı görülmektedir. Katılımcılar bakım, adalet ve kutsallık temellerini ihlal eden failere, özgürlük, otoriteye itaat ve gruba sadakat temellerini ihlal eden failere kıyasla daha şiddetli cezalar verilmesi gerektiğini düşünmüşlerdir. Özgürlük temeli ihlalinde de otoriteye itaat ve gruba sadakat temellerinin ihlaline kıyasla daha çok ceza önerilmiştir. Sullivan ve arkadaşlarına (2016) göre, ceza normları ihlal edenler için norma uymayı tekrar sağlama amacına hizmet etmektedir. Verilen ceza ne kadar şiddetliyse, kişi için ihlal edilen normun önemi de o kadar büyük demektir.

### **Ahlaki Temellerin İhlallerinde Duyguların Yoğunluğu**

Mevcut çalışmada ahlaki temellerin ihlalinde katılımcıların hangi duyguları daha güçlü hissettiği de incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların adalet temeli ihlalinde öfke, bakım ve özgürlük temelleri ihlalinde öfke ve üzüntü; kutsallık temeli ihlalinde iğrenme ve şaşkınlık düzeyleri diğer duygulara kıyasla daha güçlüdür. Bu bulgular öncelikle ahlaki temeller kuramının açıklamalarıyla uyumludur. Ayrıca daha önce belirtildiği gibi, kurama göre bireyler adaletsiz bir durumla ya da diğerine zarar verici eylemlerle karşılaştıklarında öfke, kutsallık temeli ihlalinde ise iğrenme hissetmektedirler (Haidt ve Joseph, 2004). Ancak çalışmadan çıkarılacak önemli bir sonuç, bir ahlaki temelin ihlalinde tek bir özelleşmiş duygunun olmadığıdır. Bu sonuç hem duyguların karmaşık doğasından hem de ihlallerle karşılaşan bireylerin karmaşık ya da iç içe geçmiş duygular yaşamalarından kaynaklanmış olabilir. Örneğin, kutsallık temeli ihlallerinde tabusal öyküler kullanıldığı düşünüldüğünde sadece iğrenmenin yaşanmaması, bunun yanında şaşkınlığın, korkunun yaşanması beklenen bir bulgudur. Çalışmanın bir

diğer bulgusu katılımcıların otoriteye itaat temeli ihlalinde hissettikleri üzüntü düzeyinin öfke ve kaygı hariç diğer tüm duygulardan daha güçlü hissedildiğidir. Gruba sadakat ve özgürlük temelleri ihlallerinde ise katılımcıların kötü hissetme, öfke ve üzüntü düzeylerinin diğer duygulara göre daha güçlü hissedildiği görülmüştür.

Sonuç olarak, katılımcılar bakım ve kutsallık temellerinin ihlal edildiği durumlarda, diğer tüm temellerin ihlallerine oranla kendilerini daha kötü hissettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, adalet ve özgürlük temellerinin ihlallerinde, gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerine oranla daha kötü hissetmişlerdir. Bununla paralel olarak, bakım temeli ihlalinin diğer tüm temellerin ihlalinden daha yanlış bulurken adalet, kutsallık ve özgürlük temellerinin ihlallerini de otoriteye itaat ve gruba sadakat temellerinin ihlallerinden daha yanlış olarak değerlendirmişlerdir. Nispeten daha yanlış buldukları bakım, adalet ve kutsallık temellerini ihlal eden kişilerin, özgürlük, otoriteye itaat ve gruba sadakat temellerini ihlal eden kişilerden daha çok cezalandırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca, özgürlük temelini ihlal eden kişilerin de gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerini ihlal eden kişilerden daha çok cezalandırılması gerektiğini düşünmüşlerdir.

Duygulara ilişkin bulgular özetlenecek olursa, öfke duygusu en çok bakım temeli ihlalinde; sonra adalet, özgürlük ve kutsallık temelleri ihlallerinde; en az ise gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerinin ihlalinde yaşanmıştır. Faile hissedilen öfke de aynı örüntüyü göstermiştir. En çok üzüntü bakım ahlaki temelinin ihlalinde yaşanırken özgürlük ve kutsallık temellerinin ihlalinde de adalet, gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerinin ihlalinden daha çok üzüntü yaşanmıştır. Mağdura yönelik şefkat bakım ihlalinde en yüksek, kutsallık ve özgürlük temelleri ihlalinde ise adalet, gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerinin ihlalinden daha yüksektir. İğrenme duygusu ise, bakım ve kutsallık ihlallerinde diğer temellerin ihlalinden daha yüksek düzeyde, adalet ve özgürlük temelleri ihlalinde ise gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerinin ihlalinden daha yüksek düzeyde hissedilmiştir. Failden iğrenme de benzer bir örüntü göstermiştir. Gruba sadakat ve otoriteye itaat temellerinin ihlalinde tüm duygular diğer temellerin ihlaline kıyasla daha az yaşanmıştır. Her bir ihlal durumunda hangi duygunun daha yoğun yaşandığına ilişkin analizler ise kutsallık temeli ihlalinde en güçlü duyguların iğrenme ve şaşkınlık olduğunu, diğer tüm ahlaki temel ihlallerinde ise öfke duygusunun ya en güçlü duygu olduğunu ya da en güçlü iki duygudan biri olduğunu göstermiştir.

Sonuç olarak çalışmadan iki önemli bulgunun ortaya çıktığını söylemek mümkün-

dür. İlk olarak, ahlaki temeller kuramının da belirttiği gibi bireyler zarar verme ve adaletsizlik durumlarında öfke, saflık ihlallerinde iğrenme hissetmektedirler. Ancak temellerin her biri için özelleşmiş duyguların olduğu söylenemez. Örneğin, öfke yalnızca adalet temelini ihlalinde değil bakım, özgürlük ve kutsallık temellerinin ihlallerinde de yoğun biçimde deneyimlenmiştir. Ayrıca adalet temeli ihlalinde öfke kadar üzüntü de hissedilmiştir. Benzer olarak kutsallık temeli ihlalinde de iğrenmenin yanı sıra şaşkınlık ve öfke duyguları da diğer duygulardan daha çok deneyimlenmiştir. İkinci olarak, ahlaki temellerin ihlalinde deneyimlenen duygular hem duruma, hem mağdura hem de faile ilişkin duyguları içerdiğinden duruma, mağdura ve faile ilişkin duyguların ayrı ayrı değerlendirilmesi ahlaki temeller ile duygular arasındaki ilişkilerin daha net olarak görülmesine katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın sınırlılıklarından birisi eşit derecede yanlış bulunan farklı ahlaki temel ihlali (adalet, bakım, özgürlük, gruba sadakat, otoriteye itaat ve kutsallık) senaryolarının bulunamamasıdır. Bir ihlalde bir duygunun diğer ihlalden daha yoğun yaşanmasının nedeni ihlal edilen ahlaki temel değil ihlalin algılanan şiddeti olabilir. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise çalışmanın öğrenci örneklemeyle gerçekleştirilmiş olmasıdır. Farklı örneklemlerde gruba sadakat ve otoriteye itaat ihlalleri daha yanlış olarak değerlendirilebilir ve daha güçlü duygulara yol açabilir. Ahlaki temellerin ihlalinin duygular ve sezgilerle ilişkisi çok az çalışılmıştır bu alanda yapılacak yeni yapılacak çalışmalar bu ilişkinin doğasının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

---

**Etik Kurul Onayı:** Çalışma için öncelikle Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan çalışmanın yapılmasının etik açıdan uygun olduğunu gösteren etik kurul izin başvurusunda bulunulmuş ve 31.05.2019 tarihinde 22 nolu karar ile etik kurul komisyon onayı alınmıştır.

**Bilgilendirilmiş Onam:** Çalışma için katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkıları:** Çalışma Konsepti/Tasarım- M.Y., S.A.; Veri Toplama- M.Y.; Veri Analizi/Yorumlama- M.Y., S.A.; Yazı Taslağı- M.Y., S.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- S.A., M.Y.; Son Onay ve Sorumluluk- S.A., M.Y.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Ethics Committee Approval:** For the study, first of all, an application was made for ethics committee permission from Mersin University Social Sciences Research Ethics Committee, showing that it was ethically appropriate to conduct the study, and ethics committee approval was received with decision no. 22 on 31.05.2019.

**Informed Consent:** A brief information about the study and the access link were shared on various online platforms (linkedin, social networks) and everyone actively working was invited to participate in the research.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Conception/Design of Study- M.Y., S.A.; Data Acquisition- M.Y.; Data Analysis/Interpretation- M.Y., S.A.; Drafting Manuscript- M.Y., S.A.; Critical Revision of Manuscript- S.A., M.Y.; Final Approval and

Accountability- P S.A., M.Y.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declare that this study has received no financial support.

## Kaynakça/References

- Algoe, S. B. ve Haidt, J. (2009). Witnessing excellence in action: The ‘other praising’ emotions of elevation, gratitude, and admiration. *The Journal of Positive Psychology*, 4(2), 105-127. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/17439760802650519>
- Atari, M., Lai, M. H. C. ve Dehghani, M. (2020). Sex differences in moral judgements across 67 countries. *Proceedings of The Royal Society B Biological Sciences*, 287, 1-10. <https://doi.org/10.1098/rspb.2020.1201>
- Bozkuş, O. (2020). *Dogmatizm ve sosyal baskınlık yöneliminin Suriyeli sığınmacılara yönelik önyargılar ile ilişkisinde ahlaki temellerin aracı rolü*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Clifford, S., Iyengar, V., Cabeza, R. ve Armstrong V. (2015). Moral foundations vignettes: A standardized stimulus database of scenario based on moral foundations theory. *Behavior Research Methods*, 47, 1178-1198. <https://doi.org/10.3758/s13428-014-0551-2>
- Cesur, S., Piyale, Z. E., Tepe, B., Sunar, D. ve Biten, A. F. (2020). Bana göre ahlak: Sıradan insanın ahlaki kavramsallaştırması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(45), 115-138. <https://psycnet.apa.org/doi/10.31828/tpy1301996120200219m000021>
- DeScioli, P. ve Kurzban, R. (2009). Mysteries of morality. *Cognition*, 112(2), 281-299. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2009.05.008>
- Ekman, P. ve Cordaro, D. (2011). What is meant by calling emotions basic. *Emotion Review*, 3(4), 364-370. <https://doi.org/10.1177%2F1754073911410740>
- Epstein, S. (1994). Integration of the cognitive and the psychodynamic unconscious. *American Psychologist*, 49(8), 709-724. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.49.8.709>
- Evans, J. S. B. T. (2003). In two minds: Dual-process accounts of reasoning. *Trends in Cognitive Sciences*, 7(10), 454-459. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2003.08.012>
- Fischer, A. H. ve Roseman, I. J. (2007). Beat them or ban them: The characteristic and social functions of anger and contempt. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(1), 103-115. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.93.1.103>
- Gilligan, C. (1977). In a different voice: Women’s conceptions of self and morality. *Harvard Educational Review*, 47(4), 481-517. <https://doi.org/10.17763/haer.47.4.g6167429416hg510>
- Graham, J., Haidt, J. ve Nosek, B. A. (2009). Liberals and conservatives rely on different sets of moral foundations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(5), 1029-1046. <https://doi.org/10.1037/a0015141>
- Graham, J., Haidt, J., Koleva, S., Motyl, M., Iyer, R., Wojcik, S. P. ve Ditto, P. H. (2013). Moral foundations theory: The pragmatic validity of moral pluralism. *Advances in Experimental Social Psychology*, 47, 55-130. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-407236-7.00002-4>
- Graham, J., Nosek, B. A., Haidt, J., Iyer, R., Koleva, S. ve Ditto, P. H. (2011). Mapping the moral domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 366-385. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0021847>
- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*, 108(4), 814-834. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.108.4.814>
- Haidt, J. (2003). The moral emotions. R. J. Davidson, K. R. Scherer ve H. H. Goldsmith (Ed.), *Handbook of affective sciences* içinde (s. 852-870). Oxford University Press.



- Haidt, J. (2007). The new synthesis in moral psychology. *Science*, 316, 998-1002. <https://doi.org/10.1126/science.1137651>
- Haidt, J. (2012). *Righteous mind: Why good people are divided by politics and religion*. Pantheon Books.
- Haidt, J. ve Graham, J. (2007). When morality opposes justice: Conservatives have moral intuitions that liberals may not recognize. *Social Justice Research*, 20, 98-116. <https://doi.org/10.1007/s11211-007-0034-z>
- Haidt, J. ve Joseph, C. (2004). Intuitive ethics: How innately prepared intuitions generate culturally variable virtues. *Daedalus: Special Issue on Human Nature*, 133(4), 55-66. <https://doi.org/10.1162/0011526042365555>
- Haidt, J. ve Joseph, J. (2007). The moral mind: How five sets of innate intuitions guide the development of many culture-specific virtues, and perhaps even modules. P. Carruthers, S. Laurence ve S. Stich (Ed.) *The Innate Mind* içinde (s. 367-391). Oxford University Press.
- Haidt, J., Koller, S. H. ve Dias, M. G. (1993). Affect, culture, and morality, or is it wrong to eat your dog? *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 613-628. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.4.613>
- Haidt, J., McCauley, C. ve Rozin, P. (1994). Individual differences in sensitivity to disgust: A scale sampling seven domains of disgust elicitors, *Personality and Individual Differences*, 16(5), 701-713. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(94\)90212-7](https://doi.org/10.1016/0191-8869(94)90212-7)
- Henrich, J., Heine, S. ve Norenzayan, A. (2010). The weirdest people in the world? *Behavioral and Brain Sciences*, 33(2-3), 61-83. <https://doi.org/10.1017/S0140525X0999152X>
- Hutcherson, C. A. ve Gross, J. J. (2011). The moral emotions are a social functionalist account of anger, disgust and contempt. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(4), 719-737. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0022408>
- Keltner, D. ve Haidt, J. (1999). Social functions of emotions at four levels of analysis. *Cognition and Emotion*, 13(5), 505-521. <https://doi.org/10.1080/026999399379168>
- Kohlberg, L. (1975). The cognitive-developmental approach to moral education. *Phi Delta Kappan*, 56, 670-677.
- Kollareth, D. ve Russell, J.A. (2017). On the emotions associated with violations of three moral codes (community, autonomy, divinity). *Motivation and Emotion*, 41, 322-342. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9611-0>.
- Landmann, H. ve Hess, U. (2017) What elicits third-party anger? The effects of moral violation and others' outcome on anger and compassion. *Cognition and Emotion*, 31(6), 1097-1111. <https://doi.org/10.1080/02699931.2016.1194258>
- Landmann, H. ve Hess, U. (2018). Testing moral foundations theory: Are specific moral emotions elicited by specific moral transgression? *Journal of Moral Education*, 47(1), 37-47. <https://doi.org/10.1080/03057240.2017.1350569>
- Lee, S. W. S. ve Ellsworth, P. C. (2013). Maggots and morals: Physical disgust is to fear as moral disgust is to anger. J. J. R. Fontaine, K. R. Scherer ve C. Soriano (Ed.), *Components of emotional meaning: A sourcebook* içinde (s. 271-280). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199592746.003.0018>
- Lewis, M. (2008). Self-conscious emotions: Embarrassment, pride, shame, and guilt. M. Lewis, J. M. Haviland-Jones ve L. F. Barrett (Ed.), *Handbook of emotions* içinde (s. 742-756). The Guilford Press.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A ve Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin*, 127(2), 249-266. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.127.2.249>
- Miceli, M. ve Castelfranchi, C. (2018). Contempt and disgust: The emotions of disrespect. *Journal of*



- Theory Social Behavior*, 48, 205-229. <https://doi.org/10.1111/jtsb.12159>
- Molho, C., Tybur, J. M., Güler, E., Balliet, D. ve Hofmann, W. (2017). Disgust and anger relate to different aggressive responses to moral violations. *Psychological Science*, 28(5), 609–619. <https://doi.org/10.1177/0956797617692000>
- Paxton, J. M. ve Greene, J. D. (2010). Moral reasoning: Hints and allegations. *Topics in Cognitive Science*, 2, 511-527. <https://doi.org/10.1111/j.1756-8765.2010.01096.x>
- Pillutla, M. M. ve Murningham, J. K. (1996). Unfairness, anger, and spite: Emotional rejections of ultimatum offers. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 68(3), 208-224. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0100>
- Pizarro, D., Inbar, Y. ve Helion, C. (2011). On disgust and moral judgment. *Emotion Review*, 3(3), 267-268. <https://doi.org/10.1177%2F1754073911402394>
- Rozin, P., Lowery, L., Imada, S. ve Haidt, J. (1999). The CAD triad hypothesis: A mapping between three moral emotions (contempt, anger, disgust) and three moral codes (community, autonomy, divinity). *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(4), 574-586. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.4.574>
- Russell, P. S. ve Giner-Sorolla, R. (2011). Moral anger is more flexible than moral disgust. *Social Psychological and Personality Science*, 2(4), 360-364. <https://doi.org/10.1177%2F1948550610391678>
- Sağel, E. (2015). *Age differences in moral foundations across adolescence and adulthood*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Schnall, S., Haidt, J., Clore, G. L. ve Jordan, A. H. (2008). Disgust as embodied moral judgment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(8), 1096-1109. <https://doi.org/10.1177/0146167208317771>
- Shweder, R. A., Much, N. C., Mahapatra, M. ve Park, L. (2003). The ‘big three’ of morality (autonomy, community, divinity) and the big three explanations of suffering. Shweder RA (ed.) *Why do men barbecue? Recipes for cultural psychology* içinde (s.74-133). Harvard University Press.
- Sullivan, D., Stewart, S. A., Landau, M. J., Liu, S., Yang, Q. ve Diefendorf, J. (2016). Exploring repressive suffering construal as a function of collectivism and social morality. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 47(7), 903-917. <https://doi.org/10.1177%2F0022022116655963>
- Sunar, D. (2002). The psychology of morality. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-6. <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1012>
- Tangney, J. P., Stuewig, J. ve Mashek, D. J. (2007). Moral emotions and moral behavior. *Annual Review of Psychology*, 58, 345-372. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070145>
- Tomasello, M. (2016). *İnsan ahlakının doğal tarihi*. (A. Onacak, Çev.). Koç Üniversitesi Yayınları (Orijinal eserin yayın tarihi 2008).
- Turiel, E. (2008). Thought about actions in social domains: Morality, social conventions and social interactions. *Cognitive Development*, 23(1), 136-154. <https://doi.org/10.1016/j.cogdev.2007.04.001>
- Tybur, J. M., Lieberman, D. ve Giskevicius, V. (2009). Microbes, mating and morality: Individual differences in three functional domains of disgust. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(1), 103-122. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0015474>
- Vialatte, F. B. ve Cichocki, A. (2008). Split- test Bonferroni correction for QEEG statistical maps *Biological Cybernetics*, 98, 295-303. <https://doi.org/10.1007/s00422-008-0210-8>

## EK 1

### Çalışmada Kullanılan Ahlaki İhlal Senaryoları

Birinin trafik polisine kendisine ceza yazmaması için rüşvet teklif ettiğine şahit oluyorsunuz. (Adalet)

Birinin hasta olmadığı halde, tanıdığı biri sayesinde hastaneden rapor alıp işe gitmediğine şahit oluyorsunuz. (Adalet)

Birinin arkadaşının babasının kapıcı olduğunu öğrendiğinde güldüğüne şahit oluyorsunuz. (Bakım)

Birinin kaldırımında yatan bir köpeğe tekme attığına şahit oluyorsunuz. (Bakım)

Birinin aile şirketinden ayrılarak, en büyük rakipleri ile çalışmaya başladığına şahit oluyorsunuz. (Gruba sadakat)

Bir sporcunun olimpiyatlarda ülkesini temsil etmek istemediğini söylediğine şahit oluyorsunuz. (Gruba sadakat)

Bir çalışanın, müdürünün verdiği ekstra görevleri yapmadığına şahit oluyorsunuz. (Otoriteye itaat)

Bir gencin, anne-babasının önerilerine kulak asmadığına şahit oluyorsunuz. (Otoriteye itaat)

Bir adamın karısına, önce kendisinin görüp onaylamadığı şeyleri giymesini yasakladığına şahit oluyorsunuz. (Özgürlük)

Bir anne-babanın, çocuğuna kendilerinin onayladığı biriyle evlenmesi gerektiğini söylediğine şahit oluyorsunuz. (Özgürlük)

Bir morg çalışanın, pizzasını ölü bir bedenin üzerinde yiyip bitirdiğine şahit oluyorsunuz. (Kutsallık)

Bir ailenin, arabanın altında kalarak ölen evcil köpeklerini pişirip yediklerine şahit oluyorsunuz. (Kutsallık)

# Ebeveyn Tutum Ölçeği'nin (ETÖ) 7-11 Yaş Çocuklarının Ebeveynleri için Geçerlik Sınama Çalışması

## A Validity Testing Study of Parent Attitude Scale (PAS) for the Parents Who Have Children Between 7 and 11

Telat Gül Şendil<sup>1</sup> , Duygu Akyüz<sup>2</sup> , Büşra Eylem Aktaş<sup>3</sup> 



<sup>1</sup>Prof. Dr., İstanbul Atlas Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye

<sup>2</sup>Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye

<sup>3</sup>Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye

ORCID: T.G.Ş. 0000-0002-7058-1862;  
D.A. 0000-0001-7270-5059;  
B.E.A. 0000-0002-0125-7903

**Sorumlu yazar/Corresponding author:**  
Duygu Akyüz,  
İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Edebiyat  
Fakültesi Psikoloji Bölümü, Ünalın Mah.  
Ünalın Sok. D-100 Karayolu Yanyol 34700  
Üsküdar, İstanbul-Türkiye  
**E-posta/E-mail:**  
duygu.akyuz@medeniyet.edu.tr

**Başvuru/Submitted:** 09.05.2022

**Revizyon Talebi/Revision Requested:**  
03.10.2022

**Son Revizyon/Last Revision Received:**  
08.06.2023

**Kabul/Accepted:** 29.06.2023

**Online Yayın/Published Online:** 12.12.2023

**Atıf/Citation:** Sendil, T. G., Akyüz, D. ve Aktaş, B. E. (2023). Ebeveyn Tutum Ölçeği'nin (ETÖ) 7-11 yaş çocuklarının ebeveynleri için geçerlik sınama çalışması. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 43(3): 467-498.  
<https://doi.org/10.26650/SP2022-1114227>

### ÖZ

Çocukların sosyalleşme alanları değiştiççe anne babaların sergiledikleri tutumların odaklandığı alanlar da değişmektedir. Orta çocukluk dönemi de çocukların fiziksel, bilişsel ve sosyalleşme alanlarında değişimler yaşadığı özel bir gelişimsel süreçtir. Ancak orta çocukluk döneminde ebeveyn tutumlarının daha nadir çalışıldığı görülmektedir. Alanyazında ebeveyn tutumlarını ölçen çeşitli ölçme araçları bulunmaktadır. Orta çocukluk dönemindeki ebeveyn tutumlarını ölçmek üzere ülkemizde kullanılan ölçekler incelendiğinde bu ölçeklerin genellikle demokratik, otoriter ve izin verici boyutları ölçmeye odaklandıkları; giderek artan sayıda çalışmanın konusu olan aşırı koruyucu tutum boyutunu içermedikleri göze çarpmaktadır. Türkçe alanyazında, aşırı koruyucu tutum boyutunu demokratik, otoriter ve izin verici boyutlarıyla birlikte değerlendiren tek ölçeğin erken çocukluk döneminde ebeveynlerin tutumlarını ölçmek üzere geliştirilen Ebeveyn Tutum Ölçeği (ETÖ) olduğu bilinmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, orta çocukluk döneminde çocuğu olan ebeveynlerin tutumlarını ölçmek üzere, ETÖ'nün psikometrik açıdan uygun bir ölçek olup olmadığının değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Araştırmaya toplam 392 kişi (260 anne, 121 baba, 11 cinsiyet belirtmemiş katılımcı) katılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda demokratik, otoriter, izin verici ve aşırı koruyucu olmak üzere 42 maddeden oluşan dört boyutlu yapı desteklenmiştir. Boyutlar arası korelasyon analizi sonuçları, demokratik-otoriter ve demokratik-izin verici arasında olumsuz yönde, izin verici-otoriter ve izin verici-aşırı koruyucu arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğunu göstermiş; aşırı koruyucu-demokratik arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ölçüm değişmezliği analizini sınamak amacıyla yapılan biçimsel, metrik ve ölçek değişmezliği testleri sonuçları, ölçeğin her iki ebeveyne de uygulanabileceğini göstermiştir. Ölçümün güvenilirlik analizleri kapsamında elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlık ve test-tekrar test durağanlık katsayıları da güvenilirlik düzeyinin istenir düzeyde olduğunu desteklemiştir. Elde edilen sonuçlar ETÖ'nün 7-11 yaş arası çocuğu olan ebeveynlere uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğuna dair kanıtlar sunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Ebeveyn tutumları, orta çocukluk, okul çağı çocuğu, ebeveyn tutum ölçeği, ebeveyn-çocuk ilişkileri

**ABSTRACT**

As children's socialization changes, the areas on which parents' attitudes focus also change. Middle childhood (age 7–11 years) is a special developmental period in which children experience changes in their physical, cognitive, and socialization aspects. However, few studies have investigated parental attitudes toward middle childhood. There are various measurement tools for parental attitudes. In our country, these tools are generally used to measure authoritative, authoritarian, and permissive dimensions, but not the overprotective dimension, which is the subject of an increasing number of studies. In Turkish literature, the only scale used to evaluate the overprotective dimension in addition to the authoritative, authoritarian and permissive dimensions is the Parent Attitude Scale (PAS). In this study, we aimed to evaluate whether PAS is a psychometrically adequate scale to measure the parental attitudes toward middle childhood. A total of 392 participants (260 mothers, 121 fathers, and 11 participants of unspecified gender) were included. Results of the confirmatory factor analysis revealed that a four-dimensional structure consisting of 42 items encompassing the authoritative, authoritarian, permissive, and overprotective dimensions was supported. Meanwhile, the results of the interdimensional correlation analysis showed that authoritative–authoritarian was negatively correlated to authoritative–permissive, while permissive–authoritarian was positively correlated to permissive–overprotective; no significant relationship was found with overprotective–authoritative. The results of the formal, metric, and scale invariance tests showed the applicability of PAS to both parents. Cronbach's Alpha internal consistency coefficients, correlations between dimensions and test–retest results obtained within the scope of the reliability analysis also supported that the reliability level of the scale was at a desirable level. In conclusion, PAS is a valid and reliable scale applicable to parents with children aged 7–11 years.

**Keywords:** Parental attitudes, middle childhood, school-aged children, parent attitude scale, parent-child relationship

**EXTENDED ABSTRACT**

Parents adopt different methods to convey their mental schemas and expectations. The diversity in parental attitudes and behaviors concerning a child's socialization has been examined within the framework of the developmental psychology of parenting attitudes. In this context, researchers have explored parental attitudes in various dimensions, investigating the links between these dimensions and the social outcomes throughout the development of the child. Several studies on parental attitudes have shown that different dimensions of parental attitudes affect the social-emotional, cognitive, moral, and personality development of children in different age groups (Baumrind, 1966; Maccoby & Martin, 1983; Pinquart & Fischer, 2022; Sahithya et al., 2019; Vasquez et al., 2016). Given the wide range of attitudes and behaviors when raising a child, as reflected in the behavior of children, examining different parental attitudes by considering developmental changes has become a substantial topic in the field of social and developmental psychology. Thus, different measurement tools have been developed to explore the relationships between parental attitudes and socialization outcomes of children from different perspectives. In Turkey, these scales address the parents of children in different developmental periods. However, to the best of our knowledge, no Turkish scale addressing the parental attitudes toward 7–11-year-old children has covered all authoritative, authoritarian, permissive, and overprotective parental attitudes. The Parent Attitude Scale (PAS) is a valid and reliable measure developed by Karabulut-Demir and Şendil (2008) that addresses the four distinct parental attitudes (authoritative, authoritarian, permissive, and overprotective) toward

children aged 2–6 years. PAS is used to examine the suitability of the scale for parents with children 7–11 years of age, which is the period that has been less covered in Turkish scales on parental attitude. Studies evaluating parental attitudes toward middle childhood often focus on democratic, authoritarian, and permissive parenting styles; toward during adolescence or early childhood, overprotective parenting is more commonly studied (Sümer et al., 2010). However, this age period also signifies a time when the importance of overprotectiveness in parental attitudes might increase, given the new experiences in the social life of children. In Turkey, tools used to measure democratic, authoritarian, permissive, and overprotective parenting attitudes toward middle childhood are few. Addressing this gap would be valuable for studies aiming to longitudinally examine the four different parenting attitudes. First, since previous parental attitude scales covering that age period do not assess overprotective parental attitudes on school-age children, an adaptation of the PAS for 7–11 years of age, allows comparison of the impacts of four distinct parenting attitudes on social developmental outcomes. Second, using PAS, parental attitudes toward children aged 2–11 years can be measured by a single, homogenous measurement that address the same parenting dimensions. PAS may assist future studies aiming to see the differential impacts of parenting longitudinally beginning from early childhood to the end of late childhood.

### Methods

A total of 392 participants (260 mothers, 121 fathers, and 11 participants unspecified gender) with children aged 7–11 years volunteered to this study. Demographic information included age, gender, education levels, and occupations of both mothers and fathers and the age and gender of their children (see Table 1). PAS is a 5-point Likert-type scale with 46 items. Cronbach's alpha values of sub-dimensions for authoritative, authoritarian, permissive, and overprotective parenting were .83, .76, .74, and .75, respectively.

First, the participants answered online questionnaires by Qualtrics. The estimated time to fill out the forms was 10 minutes. Next, the participants were contacted 2 weeks later via e-mail for test–retest analysis.

The data were analyzed using SPSS 26.0 and Jamovi (2019) program and the R supplemental package by Rosseel et al. (2018). Outliers ( $N = 40$ ) were removed from the data set ( $N = 392$ ) according to Mahalanobis distance criteria. Analyses were carried out by assigning mean values to missing cases. Jamovi (2019) program and the R supplementary package by Rosseel et al. (2018) were used to test the compatibility of the model with the data with confirmatory factor analysis (CFA).

## Results

Since the results of the CFA indicated that the model did not fit well, items 13, 45, 24, and 30 with a factor load of  $<.30$  were first removed from the scale (Büyüköztürk, 2010; Thurston, 1938) and in the final form, the scale consisted of 42 items. After making the suggested modifications (Jöreskog & Sörbom, 1993), the chi-square model fit value and degrees of freedom were 1333 and 800, respectively ( $p < .001, \chi^2/df = 1.997$ ). RMSEA, SRMR, CFI, and TLI values were .0412, .0627, .88, and .871, respectively (Table 2). The model of the four-factor structure in its final form and the contents of the scale items are given in Table 3. Accordingly, the first factor (authoritative) consists of 16 items, the second factor (authoritarian) consists of 10 items, the third factor (overprotective) consists of nine items, and the fourth factor (permissive) consists of seven items.

Within the scope of construct validity, the correlation of the dimensions with each other was tested; a moderately negative and significant relationship between authoritative and authoritarian; a low-degree negative and significant relationship between authoritative and permissive; a low-degree positive and significant relationship between authoritarian and permissive direction; and a low-degree positive and significant relationship between the permissive and overprotective. There was no significant relationship between the overprotective and authoritative (Table 4). Then, to understand whether the interpretation of the scale items by the parents were equivalent, measurement invariance was tested based on CFA (Table 5). The application of the PAS 7–11 scale to mothers and fathers may not pose a problem in terms of measurement invariance. The Cronbach Alpha reliability coefficient of the scale was found at an adequate level for each subscale (Büyüköztürk, 2010; Table 4). Finally, as a result of the t-test analysis performed to determine whether the scores of the participants from the dimensions differ according to the gender of the parents, there was a significant difference only in the permissive attitude dimension ( $t(379) = -2.74, p < .01$ ).

## Discussion

In this study, PAS for parents of children aged 7–11 years had an adequate construct and internal validity. The variance rate per the four-factor structure and the ratios of variance per each sub-dimension (except the permissive parenting) were higher than the ratios obtained in the original scale. CFA results confirmed the 42-item and four-factor structure of the scale after the application of suggested modifications. PAS for parents of children aged 7–11 years was a valid and reliable measurement tool, which in turn would contribute to the relevant literature.

The significance of this study is underscored by the limited research available on parental

attitudes during middle childhood (Sümer et al., 2010). An important aspect of this study, therefore, is its approach to assess the attitudes of both mothers and fathers; among the 392 participants, 121 were fathers. The analysis of measurement invariance conducted as part of the validity assessments confirmed that the scale was applicable to both mothers and fathers. This versatility is expected to provide a broader understanding of parental attitudes in future research. Additionally, the reduction of scale items from 46 to 42 enhances the scale's ease of use. However, the present study had a limitation, in which the correlations between other scales examining parental attitudes to establish its construct validity were not evaluated.

Between parents, fathers were more permissive than mothers. The difference in attitude between mothers and fathers suggests that mothers might take a more active and guiding role in parenting compared to fathers. A previous study in Turkey found that adolescents most frequently perceived their fathers' attitudes as permissive (Subaşı & Özçelik, 2019). Further research is necessary to understand the underlying reasons for these disparities in parental attitudes.

In conclusion, this study explored four distinct dimensions of parental attitudes toward children from early childhood to adolescence and utilizes the widely accepted PAS. Since the present study does not directly aim to investigate the differences between mothers and fathers, these findings should be considered in future research. Our findings may significantly benefit future research aiming to investigate the connections between parental attitudes and related variables.

Çocukluk dönemi, doğuştan getirilen yatkınlıkların, psikolojik ve sosyal süreçlerin ortaya çıkışıyla birlikte çevresel faktörlerle en fazla şekillenen gelişim dönemidir (Smetana ve ark., 2015). Dolayısıyla bir çocuğun dünyaya gelmesiyle birlikte kimliğinin oluşmasında ve geleceğe hazırlanmasında çevresiyle olan etkileşim büyük önem taşımaktadır. Bu etkileşim aracılığıyla içinde bulunulan kültürün özellikleri çocuğa aktarılır. Sosyalleşme olarak nitelendirilen bu süreçte her ne kadar genetik, okul, akran ilişkileri ve medya gibi faktörlerin etkisi olsa da ailenin sosyalleşme üzerindeki etkisinin ön planda olduğu söylenebilir (Kağıtçıbaşı, 2012; Maccoby, 1984, 2002). Bu etki ailenin, çocuğun ayrı bir birey olmasına katkı yapan kültürel değerleri, becerileri, güdüleri, ilgileri ve davranışları edindiği en temel çevre olmasından kaynaklanır. Ebeveynler de zihinlerindeki şemalar ve beklentiler doğrultusunda çocuklarına tüm bu unsurları aktarmak adına farklı yollar benimser (Maccoby, 1984).

Ebeveynlerin çocuğun sosyalleşmesi konusunda sergilediği tutum ve davranış çeşitliliği ebeveyn tutumlarının gelişim psikolojisi çerçevesinde incelenmesini sağlamıştır. Bu bağlamda tutumlar, araştırmacılar tarafından farklı boyutlar çerçevesinde ele alınmış ve bu boyutların çocuk gelişimi üzerindeki etkileri araştırılmıştır (Holden, 1997). Nitekim ebeveyn tutumlarıyla ilgili yapılan pek çok araştırma, farklı ebeveyn tutum boyutlarının farklı yaş grubundaki çocukların sosyal-duygusal, bilişsel, ahlak ve kişilik gelişimi üzerinde etkilerinin olduğunu göstermiştir (Baumrind, 1966; Maccoby ve Martin, 1983; Pinquart ve Fischer, 2022; Sahithya ve ark., 2019; Vasquez ve ark., 2016). Genellikle, Türkçe psikoloji alanyazını da dâhil olmak üzere anne babalığın etkilerini ele alan incelemelerde erken çocukluk ve ergenlik dönemine yoğunlaşıldığı, orta çocukluk döneminin ise daha az ele alındığı bilinmektedir (Mah ve Ford-Jones, 2012). Oysa 7-11 yaş arası dönem, çocukların birincil bağlanma figürü olarak anne babalarını görmeye devam ettikleri fakat sosyalleşme alanlarında özerkliğin arttığı ve akran etkileşiminin daha fazla önem kazandığı özel bir sürece karşılık gelmektedir (Lieberman ve ark., 1999; Sümer ve Şendağ, 2009). Çocuklar bu dönemde okula başlamakta, yeni arkadaşlar edinmekte ve dolayısıyla yeni bir sosyal alana uyum içinde girmeyi öğrenmektedirler. Çocukların akranlarıyla etkileşiminin artması ve dolayısıyla anne babayla etkileşim alanlarından uzaklaşmaya başlamaları (Kerns ve ark., 2005), anne ve babalarıyla yeni bir iletişim sürecini beraberinde getirmektedir. Bu nedenle bu dönemde ebeveyn tutumlarının önceki ve sonraki yaş dönemleriyle birlikte değerlendirilmesi ve olası farkların kıyaslanması önemli değişimleri gözleyebilmek için kıymetlidir. Bu doğrultu-



da 7-11 yaş dönemi için ebeveyn tutumlarının farklı boyutlarını bir arada ölçen bir ölçeğin alan yazına anlamlı katkı sunması beklenmektedir.

Orta çocukluk dönemi ebeveyn tutumları özelinde değerlendirildiğinde ise bu konuda yapılan çalışmaların sıklıkla demokratik, otoriter ve izin verici tutumlara odaklandığı, aşırı koruyucu ebeveynliğin ergenlik döneminde veya erken çocukluk döneminde daha sık çalışıldığı görülmektedir (Bkz. Sümer ve ark., 2010). Oysa bu dönem çocuğun yaşantısındaki yeni süreçlerle beraber ebeveyn tutumlarında aşırı koruyuculuğun öneminin artabileceği bir döneme de işaret etmektedir. Dolayısıyla orta çocukluk dönemi için Türkçe alanyazında demokratik, otoriter, izin verici ve aşırı koruyucu ebeveyn tutumlarını ölçmek üzere kullanılan aracın bulunmaması alanyazındaki bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Ayrıca bu eksikliğin giderilmesi, dört farklı ebeveyn tutumunu boylamsal olarak incelemeyi amaçlayan çalışmalar için de kullanışlı olacaktır. Bu amaçla bu araştırmada Karabulut-Demir ve Şendil (2008) tarafından daha öncesinde geliştirilmiş olan ve 2-6 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlerin tutumlarını bahsi geçen dört boyutu kapsayacak şekilde ölçen Ebeveyn Tutum Ölçeği'nin (ETÖ), 7-11 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlerin tutumlarını ölçmek için psikometrik açıdan geçerli bir ölçüm aracı olup olmadığının sınanması hedeflenmiştir.

### **Ebeveyn Tutumları**

Ebeveynleri inceleme yollarından biri olan özellik yaklaşımına göre ebeveynlerin çocuklarına yönelik tekrarlayan davranışlarındaki temel nitelik, o ebeveynin benimsediği tutuma işaret eder (Holden ve Miller, 1999). Bu kapsamda Baumrind'in (1966; 1971) öne sürdüğü ve ebeveyn kontrolü, olgunluk beklentisi, ebeveyn-çocuk iletişimde açıklık ve bakım/destek boyutları çerçevesinde oluşturulan üçlü sınıflama özellik yaklaşımı konusundaki çalışmaların önde gelenlerinden biridir. Baumrind (1966), okul öncesi çocuklarla yaptığı ve çocuk yetiştirme uygulamaları konusunda yol gösterici olan çalışması sonucunda ebeveyn kontrolünü demokratik, otoriter ve izin verici tutum olmak üzere üç farklı ebeveyn tutumu şeklinde sınıflamıştır. Buna göre demokratik ebeveyn tutumuna sahip ebeveynler çocuklarıyla fikir alışverişinde bulunan, ebeveyn kontrolünün yanı sıra çocuğun özerkliğine önem veren ve onu ayrı bir birey olarak gören ebeveynlerdir. Otoriter tutuma sahip ebeveynler çocuğun her türlü davranışı üzerinde kontrol sahibi olmak ister. Bu ebeveyn tutumunda, çocuğun uyması gereken kurallar vardır, bu kurallara sorgusuz uyması beklenir ve çocuk bu kurallara uymadığı takdirde cezalandırılır. Çocuğun özerkliği gözetilmez ve çocukla fikir alışverişinde bulunulmaz. İzin verici tu-

tuma sahip ebeveynler ise çocuğun isteklerini kabul eden, onlara sorumluluk vermeyen ve çocuğun davranışları üzerinde kontrol sergilemeyen ebeveynlerdir (Baumrind, 1966). Ebeveyn tutumlarını ele alan bu üçlü sınıflamanın ardından Maccoby ve Martin (1983), ebeveyn tutumlarının kabul/ilgi ve denetim/kontrol olmak üzere iki boyut şeklinde ele alınabileceğini öne sürerek bu iki boyutun yüksek ve düşük oluşuna bağlı olarak dördümlü bir sınıflandırma önermiştir. Buna göre kabul/ilgi ve denetim/kontrol boyutunun yüksek olması demokratik tutumla, kabul/ilgi boyutunun yüksek denetim/kontrol boyutunun düşük olması izin verici-hoşgörülü tutumla, kabul/ilgi boyutunun düşük denetim/kontrol boyutunun yüksek olması otoriter tutumla, her iki boyutun düşük olması ise izin verici-ihmkâr tutumla ilişkilendirilmiştir. Baumrind'den farklı olarak iki boyutta ele alınan izin verici tutumun izin verici-hoşgörülü boyutuna göre bu tutuma sahip ebeveynler, çocuklarına karşı duyarlı ve ilgisi yüksek olup onların dürtüsellğine ve saldırgan davranışlarına izin veren, çocuğun kendi davranışlarını düzenlemesi konusunda oldukça toleranslı olan, kural koymaya ve talepkârlığa başvurmeyen ebeveynlerdir (Maccoby ve Martin, 1983). İzin verici tutumun izin verici-ihmkâr boyutuna sahip ebeveynler ise duyarlılık ve talepkârlık bakımından düşük, çocukla kurulan ilişkiyi temel ihtiyaçlarını karşılama düzeyinde tutan, ebeveynlik işlevselliği oldukça yetersiz ve ihmale varan bir tutum sergileyen ebeveynlerdir (Maccoby ve Martin, 1983).

Alanyazında inceleme konusu olan ebeveyn tutumlarından bir diğeri ise aşırı koruyucu ebeveyn tutumudur. Levy'nin (1943) annelerle yürüttüğü çalışmalardan elde ettiği sonuçlardan hareketle öne sürdüğü aşırı koruyucu tutuma sahip ebeveynler, çocuklarına aşırı bağlı ve sürekli onların yanında olan, onlara bebekmiş gibi davranan ve sosyal açıdan olgunlaşmasını, bağımsız davranışını engelleyen bir tutum içindedir. Ek olarak çocuğunun karşılaşacağı problemlere karşı tetikte olup onun yerine problemi çözen, onun duygu durumu konusunda hassas olan, kaygılandığında ya da kötü hissettiğinde onu rahatlatıp sakinleştiren, yemek yapma, çamaşırlarını yıkama-ütüleme, maddi kaynak ya da araç temini gibi somut yardımlarda bulunan ve çocuğun tek başına bir şeyler yapmasına fırsat vermeyen (örn., Sorunlarla yüzleşme, problem çözme, sorumluluk alma) ebeveyn özellikleri de aşırı koruyucu ebeveyn tutumunu temsil eden özellikler arasında gösterilmektedir (Segrin ve ark., 2012).

### **Alanyazında Ebeveyn Tutumlarına İlişkin Yapılan Araştırmalar**

Ebeveyn tutumları ve çocuk çıktıklarına yansımaları alanyazında uzun yıllardır daha önce belirtildiği gibi çeşitli boyutlarla ele alınarak incelenmekte ve kapsamlı bir şekilde

araştırılmaktadır (Kuppens ve Ceulemans, 2019). Yakın zamanda yapılan bir meta analiz çalışması (Sahithya ve ark., 2019), ebeveyn tutumları ile çocuklardaki davranış problemleri arasındaki ilişkinin farklı yaş gruplarında ele alındığı araştırmaları incelemiştir. Buna göre okul öncesi dönemde annenin izin verici ve babanın otoriter tutumu çocuklardaki dışa yönelim problemlerini yordarken, annenin otoriter tutumunun çocuklardaki içe ve dışa yönelim problemlerini yordadığı; tutarsız ebeveynliğin davranış problemleri ile ilişkili olduğu; demokratik tutumun ise problem davranış için düşük düzeyde yordayıcı bir nitelik taşıdığı bildirilmiştir. Okul çağı döneminde düşük düzeydeki ebeveyn sıcaklığı karşıt olma davranışını yordarken, ebeveynin duygusal uzaklığının depresif belirtilerle, katı disiplinin davranış problemleriyle, demokratik tutumun yüksek düzeydeki öz benlikle, reddedici ve kontrolcü tutumun kaygı ve depresyonla, otoriter tutumun ise siber zorbalık riskiyle ilişkili olduğu belirtilmiştir. Ergenlik döneminde ise demokratik tutumun başarma stratejileri, iyi oluş hali, akademik başarı ve düşük düzeydeki uyum problemleriyle; otoriter tutumun depresif belirtiler, kaygı, madde kullanımı ve suç davranışıyla; ihmalkâr tutumun intihar davranış riski, içe yönelim problemleri ve suç davranışıyla; izin verici tutumun saldırgan davranışla; aşırı koruyucu tutumun, ebeveyn reddinin ve soğuk ebeveynliğin ise kaygıyla ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına ek olarak, destekleyici ebeveynliğin empati becerisi ve güvenlik hissi üzerinde olumlu etki yaparken düşmanca ebeveynliğin olumsuz etki yaptığı belirtilmiştir (Li ve ark., 2023). Demokratik tutumun yeni durumlara uyum sağlama davranışları üzerinde olumlu etki yaparken (Sabat ve ark., 2021), otoriter tutumun korkunun gelişimi bakımından risk oluşturduğunu (Ahmad, 2021) bildiren araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Aşırı koruyucu tutumun ise yemek yeme baskısıyla (van der Horst ve Sleddens, 2017), düzensiz beslenmeyle (Hampshire ve ark., 2022), dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu ve buna bağlı kaygıyla (Faleschini ve ark., 2020; Meyer ve ark., 2022), uyumsuzluk ve hayal kırıklığıyla (van Petegem ve ark., 2020) ilişkili olduğu bulunmuştur.

Ülkemizde ebeveyn tutumlarıyla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında da benzer sonuçlar görülmektedir. Yapılan bir meta analiz çalışması kapsamında demokratik tutumun çocuklardaki problem çözme becerileri, kimlik, psikolojik uyum, saldırganlık, öğrenilmiş çaresizlik, benlik saygısı, kişilik özellikleri ve kendini gerçekleştirme üzerinde büyük oranda olumlu etki yaparken, otoriter ve aşırı koruyucu tutumun olumsuz etki yaptığı belirtilmiştir (Sümer ve ark., 2010). Yine yakın dönem araştırmalarda otoriter

tutumun duygusal işleme (Sevgili, 2021), empati becerisi (Taner-Derman ve ark., 2020), okula uyum becerisi (Özen-Altınkaynak ve Akman, 2019) ile olumsuz yönde, fiziksel ve psikolojik saldırganlıkla olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (İkiz ve Öztürk-Samur, 2016). Demokratik tutumun benlik algısı (Şenol ve Karaca, 2020), empati becerisi (Taner-Derman ve ark., 2020), okula uyum becerisi (Özen-Altınkaynak ve Akman, 2019), sosyal beceriler (Kol, 2016), eylemin sonunu tahmin etme becerisi (Begde ve Özyürek, 2016), sosyal-duygusal uyum (Demir ve ark., 2017) ve öz-düzenleme (Uykan ve Akkaynak, 2019) ile olumlu yönde, saldırganlık ile olumsuz yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir (Doğan, 2020; Yıldızbaş ve Şahin-Sak, 2020). İzin verici tutumun fiziksel saldırganlık (İkiz ve Öztürk-Samur, 2016) ve okula uyum becerisi (Özen-Altınkaynak ve Akman, 2019) ile olumlu yönde bir ilişkisi olduğu görülürken, aşırı koruyucu tutum ile çocukların benlik algısı (Şenol ve Karaca, 2020), okula uyum becerisi (Özen-Altınkaynak ve Akman, 2019), bir problem hakkında soru sorma becerisi (Begde ve Özyürek, 2016) ve sosyal beceriler (Kol, 2016) arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Begde ve Özyürek, 2016). Algılanan ebeveyn tutumlarıyla ilgili araştırmalarda ise çocukların ebeveynlerinden algıladıkları kabul/ilgi ile saldırganlık düzeyleri, denetim/kontrol ve psikolojik özerklik boyutları arasında olumsuz bir ilişki olduğu bildirilmiştir (Avcı ve Sak, 2018). Her iki ebeveynini aşırı koruyucu ve reddedici algılayan çocuklarda atılganlık düzeyinin azaldığı, okul tükenmişliğinin arttığı; sıcak ve demokratik algılayan çocuklarda ise atılganlık düzeyi artarken tükenmişlik düzeyinin azaldığı saptanmıştır (Erdoğan ve Uçukoğlu, 2011; Gündüz ve Özyürek, 2018). Meta analiz çalışması dışında kalan araştırmalar okul öncesi çocuklara yöneliktir. Meta analiz çalışması kapsamında ele alınan araştırmaların ise büyük oranda ergenlere ve üniversite öğrencilerine odaklandıkları, orta çocukluk dönemindeki çocuklara odaklanan çalışmaların ise daha az sayıda olduğu belirtilmiştir (Sümer ve ark., 2010).

Yukarıda sıralanan araştırmalara ek olarak, önceki araştırmalarda demokratik ebeveynliğin çocukların öz-düzenleme becerilerini, olumlu sosyal davranışlarını, akademik öz yeterlik ve sempati seviyelerini artırdığı bulunurken (Carlo ve ark., 2018; Grusec ve Sherman, 2011), otoriter ve izin verici ebeveynliğin çocukluk döneminde olumsuz çıktılara yol açabileceği gösterilmiştir. İzin verici ebeveyn tutumları, çocukların dürtü kontrollerinin düşük olmasıyla, kaygı düzeyinin yüksek olmasıyla ve akademik açıdan düşük performansla ilişkilidir (Pinquart, 2016; Timpano ve ark., 2015; Yılmaz, 1999). Otoriter ebeveynlik ise çocuklukta agresif davranışın daha yüksek, olumlu sosyal davran-

nış ve akademik performansın daha düşük olmasıyla bağlantılı bulunmuştur (Azimi ve ark., 2012; Pinguart, 2016; Wong ve ark., 2021). Bunun yanı sıra, her iki ebeveyni yüksek düzeyde aşırı koruyucu olan çocukların problem çözme becerilerinde düşüklük, kaygılı olma halinde ve saldırganlık seviyelerinde yükseklik ve mesleki karar almada zorluklar gözlenmektedir (Arı ve Şahin-Seçer, 2003; Eldeleklioğlu, 2007; Kesici, 2007; van Petegem ve ark., 2020). Benzer şekilde çeşitli çalışmalarda da demokratik ebeveynliğin olumlu sosyal çıktılarla, izin verici, otoriter ve aşırı koruyucu ebeveynliğin ise olumsuz çıktılarla ilişkili olduğu gösterilmiştir (Örn., Sümer ve ark., 2010). Ancak, özel olarak ülkemizdeki ebeveyn tutumları çalışmaları ele alındığında, orta çocukluk dönemini kapsayan, 7-11 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlerin tutumlarının incelendiği araştırmaların daha nadir olduğu göze çarpmaktadır (örn., Sümer ve ark., 2010). Bu da ilgili alan yazın için önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

### **Ebeveyn Tutumlarını Ölçmek Amacıyla Yürütülen Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Çalışmaları**

Ebeveyn tutumları ile çocuk çıktıları arasındaki ilişkilerin farklı açılardan ele alınarak incelenmesi, konuyla ilgili ölçme araçlarının çeşitliliğini arttırmış ve farklı yaş grubunda çocuğu olan ebeveynlere uygulanan tutum ölçeklerinin yanı sıra çocuğa uygulanan ve ebeveyn tutum algısını ölçen ölçekler geliştirilmiştir. Bu doğrultuda ülkemizde ebeveyn tutumlarıyla ilgili geliştirilen ve uyarlanan ölçeklere bakıldığında da farklı yaşlardaki çocuklara ve ebeveynlere uygulanan çeşitli ölçekler olduğu görülmektedir. Çocuktan veri alınan ölçekler arasında Kuzgun'un (1972) geliştirdiği okul çağı çocuklarına ve ergenlere uygulanan Ana-Baba Tutum Envanteri bulunmaktadır (akt., Kuzgun ve Eldeleklioğlu, 1999). Ayrıca Okman'ın (1979) ortaokul üçüncü sınıf öğrencilerine uygulanan Algılanan Çocuk Yetiştirme Tutumları Ölçeği (akt., Öner, 2008), Bilal'in (1984) lise-üniversite öğrencilerine uygulanan Ana-Baba Tutum Ölçeği (akt., Öner, 2008), Polat'ın (1986) ortaokul öğrencilerine uygulanan Ana-Baba Tutum Ölçeği (akt. Öner, 2008), Aile Tutum Envanteri (Torun, 1989), üniversite öğrencilerinin algıladığı ebeveyn tutumlarının değerlendirildiği Çocuk Yetiştirme Stilleri Ölçeği (Sümer ve Güngör, 1999) örnek verilebilir. Ek olarak Lamborn ve arkadaşları (1991) tarafından geliştirilip Yılmaz (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılan ve farklı yaş grubundaki çocuklara-gençlere uygulanan Anne-Baba Tutum Ölçeği de bulunmaktadır.

Ebeveynlerden veri alınan ölçekler arasında ise Uluğtekin'in (1976) Ana-Baba Davranış Ölçeği (akt., Öner, 2008), Schaefer ve Bell (1958) tarafından geliştirilip LeCompte

ve arkadaşları (1978) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Aile Hayatı ve Çocuk Yetiştirme Tutumu Ölçeği-PARI, okul öncesi çocukların ebeveynlerine uygulanan Ebeveyn Tutum Ölçeği (Karabulut-Demir ve Şendil, 2008), Robinson ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen, Önder ve Gülay (2009) ile Kapçı ve Erdinç-Demirci (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve 3-13 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlere uygulanan Ebeveynlik Stilleri ve Boyutları Ölçeği bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, Paterson ve Sanson (1999) tarafından geliştirilen ve Yağmurlu ve Sanson (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Çocuk Yetiştirme Anketi, 3-6 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlere uygulanan Çocuk Yetiştirme Tutum Ölçeği (Kılınç ve Aral, 2016), okul öncesi ve ortaokul dönemindeki çocukların ebeveynlerine uygulanan Anne-Baba Tutum Ölçeği (Özyürek, 2017a; 2017b; 2018), 4-13 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlere uygulanan Hetherington ve Clingempeel (1992) tarafından geliştirilip Aytaç ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Ebeveyn-Çocuk İlişkisi Ölçeği, Frick tarafından geliştirilip Çekiç ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Alabama Ebeveyn Davranışları Ölçeği ve 4-12 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlere uygulanan Anne-Baba Tutum Ölçekleri (Gülay-Ogelman ve Özyürek, 2021) yer almaktadır.

Yukarıda sıralanan ölçekler incelendiğinde, Uluğtekin'in (1976) bulgularına göre 7-11 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlerin tutumlarını belirlemeyi amaçlayan ölçeklerde red-kabul ve serbestlik tanıma-kısıtlama boyutları ortaya çıkmaktadır (akt., Öner, 2008). Diğer ölçeklerdeki boyutlar arasında aşırı annelik, demokratik tutum ve eşitlik tanıma, ev kadınlığı rolünü reddetme, geçimsizlik ve sıkı disiplin (LeCompte ve ark., 1978); demokratik/otoriter, çocuklarla özdeşleşme, uyma davranışı, sosyal hareketlilik (Torun, 1989); demokratik, otoriter ve izin verici (Kapçı ve Erdinç-Demirci, 2009; Önder ve Gülay, 2009); demokratik, baskıcı-otoriter ve aşırı hoşgörülü (Özyürek, 2017b) ile istendik ve istenmeyen çocuk yetiştirme tutumları (Gülay-Ogelman ve Özyürek, 2021) boyutlarının olduğu görülmektedir. Fakat bu yaş grubunda demokratik, otoriter, izin verici ve aşırı koruyucu ebeveyn tutumu boyutlarını bir arada ölçen bir ölçeğe rastlanmamıştır. Ülkemizde ebeveyn tutumlarıyla ilgili yapılan araştırmalarda okul çağı çocuğu olarak da nitelendirilen 7-11 yaş arasındaki çocuklar üzerinde aile ortamının etkilerinin gözleneceği çalışmaların görece azlığı da dikkate alındığında bu yaş grubu için kullanılacak bir ölçeğin ihtiyacı daha belirgin olmaktadır (Sümer ve ark., 2010).

Buradan hareketle, bu araştırmada Karabulut-Demir ve Şendil (2008) tarafından geliştirilen ve 2-6 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlerin tutumlarını ölçen ETÖ'nün 7-11

yaş arasında çocuğu olan ebeveynler için psikometrik özelliklerinin sınanması amaçlanmıştır. ETÖ'nün psikometrik özelliklerinin 2-6 yaş arasında çocuğu olan ebeveynler için demokratik, otoriter, aşırı koruyucu ve izin verici olmak üzere dört boyuttan oluştuğu görülmektedir. Buna göre, demokratik boyut, çocuğunun bireyselleşmesi için onu destekleyen, onu ayrı bir birey olarak gören, sevgi ve yakınlık davranışlarının yanı sıra kontrol davranışları da sergileyen ebeveynlere yönelik maddeleri içermektedir. Otoriter boyut, çocuğa sevgi ve yakınlık gösterilmeyen ancak kontrol boyutunun yüksek olduğu, çocuğun ebeveyn tarafından belirlenen kurallara uymakla yükümlü olduğu, uymadığı takdirde ceza ile sonuçlanan, çocuğun fikirlerinin ve bireyselliğinin kabul görmediği ebeveyn tutumuna ilişkin maddeleri içermektedir. İzin verici boyut, çocuğuna büyük oranda özgürlük tanıyan, sevgi ve yakınlığın yüksek olduğu ancak kontrolün olmadığı ebeveynlere yönelik maddeleri içermektedir. Aşırı koruyucu boyut ise çocuğa sorumluluk vermeyen, kontrol düzeyi oldukça yüksek olan, çocuğun tek başına bir şeyleri başaramayacağı düşüncesine bağlı olarak davranışlarına müdahale eden ebeveynlere yönelik maddeleri içermektedir.

Ölçekte bir boyuttan alınan yüksek puan, ilgili boyutun özelliklerini yansıttığı anlamına gelmektedir. Yapı geçerliği kapsamında ölçeğin boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde demokratik ile otoriter tutum boyutu, otoriter ile izin verici ve aşırı koruyucu tutum boyutu ve izin verici ile aşırı koruyucu tutum boyutu arasında olumlu ilişki bulunmuştur. Ölçek boyutları ile yapı olarak benzer özelliklere sahip olan Aile Hayatı ve Çocuk Yetiştirme Tutumu Ölçeği boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise aşırı annelik-aşırı koruyuculuk, demokratik-demokratik, disiplin-aşırı koruyucu ve otoriter tutum boyutları arasında olumlu, demokratik-otoriter tutum boyutları arasında ise olumsuz ilişki bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayılarının da sırasıyla .83, .76, .74 ve .75 olduğu bildirilmiştir.

ETÖ güncel çalışmalarda ebeveynliğin farklı boyutlarını ele almak için kullanılmaya devam eden elverişli bir ölçektir. Örneğin, Gölcük ve Berument (2021) ETÖ kullanarak gerçekleştirdikleri çalışmada otoriter ebeveyn tutumunun çocuğun tepkiseliliğiyle olumlu yönde, algısal hassasiyetiyle ise olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte sosyo-ekonomik düzeyle otoriter ebeveynliğin olumsuz yönde ilişki gösterdiği görülmüştür. Başka bir güncel çalışmada ETÖ ile ölçüm alınarak annelerin baskıcı tutumlarının sosyal tüketim alışkanlıkları için olumsuz bir etkisi olduğu bildirilmiştir (Ayдын ve Ayhan, 2021). Sağlam ve Ünal (2019), ETÖ ile gerçekleştirilen bir başka



araştırmada, çok çocuklu ailelerde otoriter tutumların arttığını, tek çocuklu ailelerde ise demokratik ebeveyn tutumunun daha fazla olduğunu ve babanın eğitim seviyesindeki artışla beraber otoriter tutumun azalıp olumlu ebeveynlik davranışlarının arttığını rapor etmektedir. Aküzüm ve arkadaşları (2022) ise okul öncesi dönemde ebeveyn tutumlarının çocukların oyun bağımlılıklarıyla ilişkisini incelemiş ve demokratik ebeveyn tutumunun çocukların oyun bağımlılığıyla olumsuz yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Başka bir araştırmada ise Akaroğlu (2022), otoriter ebeveynliğin çocuğun dijital oyun bağımlılığıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Benzer konuda yapılan bir diğer araştırma aşırı koruyucu ebeveynliğin çocukların COVID-19 dönemindeki ekrana bakma süresiyle olumsuz yönde ilişkili olduğunu göstermiştir (Yıldız ve Yalçın, 2023). Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, ETÖ erken çocukluk döneminde sıkça kullanılan bir ölçektir. Buradan hareketle bu çalışmalar, ETÖ'nün 7-11 yaş grubu için psikometrik özelliklerinin uygunluğunun test edilmesinin, ileride farklı yaş grupları için de bu formun kullanılmasına önayak olacağına işaret etmektedir.

## Yöntem

### Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını, yaşları 7-11 arasında çocuğu olan anneler ve babalar oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında toplamda 432 ebeveyne ulaşılmış ancak 40 kişinin verilerinin aykırı veri olduğu tespit edildiği için bu veriler analizlere dâhil edilmemiştir.<sup>1</sup> Dolayısıyla araştırmanın katılımcılarını, Qualtrics ile ulaşılan 7-11 yaş arasında çocuğu olan toplam 392 ebeveyn oluşturmuştur. Cinsiyet belirtmeyen 11 katılımcı dışında katılımcıların 260'ı anneden, 121'i babadan oluşmaktadır. Ölçeği dolduran ebeveynlerden diğer ebeveynin demografik bilgileri de istenerek çocuğun hem anne hem de babasının demografik özelliklerine dair bilgi edinilmiştir. Annelerin %32.7'sinin yaşı 35-39, %32.3'ünün yaşı 40-45 arasındayken, babaların %36.4'ünün yaşı 35-39, %39.7'sinin yaşı 40-45 arasındadır. Dolayısıyla ebeveynlerin yaş aralığının en sık 35-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Tablo 1'de sunulan bilgiler ebeveynlerin demografik bilgilerini içermektedir.

1 Analizlere başlamadan önce tek değişkenli aykırı veri analizleri tespit edilmemiş, yalnızca çok değişkenli aykırı veri analizi gerçekleştirilmiştir.



**Tablo 1***Anne Babanın Yaş, Öğrenim Durumu ve Meslek Bilgilerine Göre Dağılımları*

		Anne		Baba	
		N	%	N	%
Yaş	25 yaş ve altı	1	0.3	1	0.3
	26-29 yaş	8	2	0	0
	30-34 yaş	90	23	42	10.7
	35-39 yaş	138	35.2	116	29.6
	40-45 yaş	116	29.6	156	39.8
	46 yaş ve üstü	38	9.7	77	19.6
	Toplam	391	99.7	392	100
Öğrenim Durumu	İlkokul mezunu	53	13.5	19	4.8
	Ortaokul mezunu	38	9.7	20	5.1
	Lise mezunu	103	26.3	97	24.7
	Üniversite mezunu	204	47.9	247	64.5
	Toplam	388	99	383	97.5
Meslek	Çalışmıyor	164	41.8	13	3.3
	İşçi	36	9.2	103	26.3
	Memur	65	16.6	90	23
	Emekli	15	3.8	41	10.5
	Serbest Meslek	62	15.8	71	18.1
	Diğer	45	11.5	64	16.3
	Toplam	387	98.7	382	97.4

## Veri Toplama Araçları

### *Demografik Bilgi Formu*

Form, araştırmacılar tarafından ebeveynlerin bazı demografik bilgilerini elde etmek amacıyla hazırlanmıştır. Ebeveynlere uygulanan bu form, ebeveynlerin yaş, cinsiyet, eğitim, meslek ve çocuğun yaş ve cinsiyet gibi bilgilerini içeren; üçü açık uçlu ve beşi çoktan seçmeli olmak üzere toplam sekiz sorudan oluşmaktadır.

### *Ebeveyn Tutum Ölçeği (ETÖ)*

Ölçek, 2-6 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlerin ebeveyn tutumlarını belirlemek amacıyla Karabulut-Demir ve Şendil (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5'li likert olup (1= Hiçbir zaman böyle değildir, 2= Nadiren böyledir, 3= Bazen böyledir, 4= Çoğu zaman böyledir, 5= Her zaman böyledir) toplam 46 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte demokratik (17 madde), otoriter (11 madde), izin verici (9 madde) ve aşırı koruyucu (9 madde) ebeveyn tutumlarını ölçen dört boyut yer almaktadır. Ölçekte ters puanlanan

madde bulunmamakta, her boyut için ayrı bir puan elde edilmektedir. Bir boyuttan alınan yüksek puan, ilgili boyutun temsil ettiği tutumun benimsendiğine işaret etmektedir. Ölçek boyutlarından alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar sırasıyla 17-85, 11-55, 9-45 ve 9-45 olup, Cronbach Alfa iç tutarlık katsayılarının da sırasıyla .83, .76, .74 ve .75 olduğu bildirilmiştir.

### İşlem

Araştırma için İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulundan etik izin alınmıştır (Tarih: 15.10.2021; Sayı: E-65836846-044-226724). Veriler, Qualtrics aracılığıyla elektronik ortamda toplanmıştır. Katılımcılara ulaşmak için İstanbul'da bulunan farklı ilköğretim okullarındaki öğretmenler vasıtasıyla velilere duyurular gerçekleştirilmiş, katılmayı kabul eden anne ve babalara Qualtrics aracılığıyla ölçekler iletilmiştir. Araştırmaya katılmak için anne ve babanın aynı aileden olma şartı aranmamıştır. Dâhil etme ölçütü 7-11 yaş arasında çocuğu olmak ile sınırlı tutulan araştırmada herhangi bir dışlama ölçütü bulunmamaktadır. Katılımcılar çalışmaya başlamadan önce çalışmanın amacı, verilerin gizliliği ve korunması hakkında gerekli bilgileri okumuş ve onayladıktan sonra soruları cevaplandırmışlardır. Katılımcıların çalışmaya katılımları tamamen gönüllülük ilkesi doğrultusunda olmuş ve formları doldurmaları yaklaşık 10 dakika almıştır. Çalışmanın sona ermesinin ardından katılımcılara araştırmacıların iletişim bilgileri sunulmuş ve varsa araştırmaya ilişkin sorularının araştırmacılar tarafından cevaplanacağı bildirilmiştir. Çalışmanın ikinci aşamasında, katılımcıların formları doldurmasından iki hafta sonra e-posta adreslerine test tekrar test formları gönderilmiştir. Aynı katılımcıya her iki aşamada uygulanan formların eşleştirilmesi için mail adresi bilgisinden yararlanılmıştır.

### Veri Analizi

Bu araştırma kapsamında ilk olarak ölçeğin faktör yapısının (demokratik, otoriter, izin verici ve aşırı koruyucu) 7-11 yaş grubu için uygun olup olmadığı Doğrulayıcı Faktör Analizi ile incelenmiştir. Yine geçerlik kapsamında ölçeğin boyutları arasındaki ilişkiler de analiz edilmiştir. Buna ek olarak, bu ölçek her iki ebeveyne de uygulanabilmektedir ve bu nedenle de hem anne ve hem de babalar için ölçeğin ölçüm değişmezliği test edilmiştir. Ölçümün güvenilirliği için ise test-tekrar test ve iç tutarlık analizleri gerçekleştirilmiştir.

Analizler aykırı veriler Mahalonabis uzaklığı kriterine göre tespit edilmiştir. Aykırı veriler ( $N = 40$ ) çıkartıldıktan sonra elde edilen 392 katılımcının verileriyle gerçekleştirilmiştir.

rilmiştir. Veri setinde yer alan kayıp veriler faktör analizi sonuçlarını etkileyebileceğinden, bu değerlere ortalama değer atanarak analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi Jamovi (2019) programı ile Rosseel ve arkadaşlarının (2018) R ek paketi vasıtasıyla; ölçüm değişmezliği ise JASP 0.17.1 versiyonu aracılığıyla yapısal eşitlik modellemesi modülü kullanılarak test edilmiştir. Geçerlik kapsamında boyutlar arası ilişkiler incelenmesi, güvenirlik analizi kapsamında Cronbach alfa iç tutarlık ve test-tekrar test durağanlık katsayılarının analizi ile katılımcıların ölçek boyutlarından aldıkları puanların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan t-test SPSS 26.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

### Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında modelin dört faktörlü yapısının (demokratik, otoriter, izin verici ve aşırı koruyucu ebeveyn tutumları) test edilmesinde Ki-Kare/df, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), CFI (Comparative Fit Index), TLI (Tucker-Lewis Index) ve SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) uyum indeksleri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçları modelin iyi uyum göstermediğine işaret ettiği için ilk olarak faktör yükü .30'tan düşük olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır (Büyüköztürk, 2010; Thurston, 1938). Buna göre ölçekten 13, 45, 24 ve 30 numaralı maddeler çıkarılarak ölçeğin 42 maddeden oluşan son hali elde edilmiştir.

Diğer yandan, Modelin iyi uyum göstermesi için önerilen modifikasyonlardan biri düzeltme indeks değerleri yüksek olan değişkenlerin arasında ilişkilendirme yapmaktır (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Bunun için düzeltme indeksleri yüksek çıkan ve aynı faktörde yer alan değişkenlerin korelasyonları gerçekleştirilmiştir. Buna göre, 17 ve 1, 12 ve 4, 40 ve 27, 21 ve 8, 39 ve 35, 9 ve 27, 7 ve 6, 38 ve 18, 40 ve 26, 5 ve 20, 33 ve 34, 6 ve 10, 2 ve 14 maddeleri birbiriyle ilişkilendirilmiştir. İlişkilendirilme işlemi, düzeltme indeks değeri en yüksek olan değişkenin aynı faktörde yer almadığında sonlandırılmıştır. Dolayısıyla ilişkilendirilen tüm maddelerin içerikleri kontrol edilmiş ve birbiriyle benzer içerikte maddeler oldukları görülmüştür. Bu modifikasyon sonrasında model uyum indeksleri daha iyi uyum göstermiştir. Sonuç olarak Ki-Kare Model Uyum Değeri 1333, serbestlik derecesi 800 olarak bulunmuştur ( $p < .001$ ,  $\chi^2/df = 1.666$ ). Bu değer Ki-Kare Model Uyum Testinin, SRMR ve RMSEA değerlerinin iyi sonuç verdiğini göstermektedir. Öte yandan CFI ve TLI değerleri ise .90'dan daha düşük bulunmuştur. Mo-

difikasyon öncesi ve sonrasına ait Ki-Kare, Ki-Kare/df, RMSEA, SRMR, CFI ve TLI değerleri Tablo 2'de belirtilmiştir.

**Tablo 2**

*Modifikasyon Öncesi ve Sonrasına Ait Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeks ve Değerleri*

İndeks	Modifikasyon öncesi değer	Modifikasyon sonrası değer
Ki-kare	1158	1333
Ki-Kare/df	2.09	1.666
RMSEA	.0527	.0412
SRMR	.0624	.0627
CFI	.844	.88
TLI	.832	.871

Son hali ile dört faktörlü yapının modeli ve ölçek maddelerinin içerikleri ile beraber Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre birinci faktör (demokratik) 16 maddeden, ikinci faktör (otoriter) 10 maddeden, üçüncü faktör (aşırı koruyucu) dokuz maddeden ve dördüncü faktör (izin verici) yedi maddeden oluşmaktadır.

**Tablo 3**

*ETÖ 7-11 Yaş Formu ile Gerçekleştirilen Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları*

Maddeler	Faktör Yükleri
<b>Demokratik</b>	
2. Çocuğumun kendine özgü bir bakış açısı olduğunu kabul ederim	.50
5. Çocuğuma bağımsız olmayı öğrenmesi konusunda yardımcı olurum	.53
6. Çocuğuma, kurallara neden uyması gerektiğini açıklarım	.43
7. Çocuğuma yaptığı şeyin önemli olduğunu hissettiririm.	.60
10. Çocuğumun iyi ve kötü davranışı karşısında neler hissettiğimi ona açıklarım.	.52
14. Çocuğumun kişisel görüşlerine saygı gösteririm.	.60
15. Çocuğumu bir şeyleri kendi başına yapması konusunda cesaretlendiririm.	.63
18. Çocuğumun cinsel konularda sorduğu soruları anlayacağı bir dilde doğru olarak cevaplarım	.35
20. Ebeveynlik konusunda bir yanlış yaptığımda çocuğumdan özür dilerim.	.42
23. Çocuğumun duygularını serbestçe ifade etmesine izin veririm.	.68
25. Çocuğum yanlış davrandığında, bunun neden yanlış olduğunu ona açıklarım.	.62
29. Çocuğumun büyüdükçe yeni şeyler denemeyi göze alması gerektiğine inanırım.	.54
36. Çocuğum bana bir şey anlatırken sözünü kesmeden dinlerim	.52
37. Çocuğuma bir şey alırken onun da fikrini alırım.	.48
38. Çocuğumla her konuyu konuşabilirim.	.41
42. Çocuğumun kendi başına becerebileceği şeyleri denemesi için ona fırsat tanırım.	.65
<b>Otoriter</b>	
3. Çocuğumla aynı fikirde olmadığımız zaman, benim fikirlerimi kabul etmesi için onu zorlarım.	.50
9. Çocuğum söz dinlemediğinde ona vururum.	.48
11. Çocuğumu yola getirmek için onu azarlarım.	.62
19. Çocuğum yanlış bir şekilde davrandığında ona bağırırım.	.72

26. Çocuğuma kızdığımında çocuğumu cezalandırırım.	.39
27. Fiziksel cezayı, çocuğumu disipline sokmanın bir yolu olarak kullanırım.	.28
32. Çocuğumu başka çocuklarla kıyaslarım.	.42
35. Çocuğuma karşı çabuk öfkelenirim.	.64
36. Çocuğuma karşı sabırsızım.	.60
40. En ufak bir hatasında, çocuğumu cezalandırırım.	.49
<b>Aşırı koruyucu</b>	
4. Çocuğumu, hayatın ufak tefek güçlüklerinden korurum.	.53
8. Çocuğumu, kendisi için yorucu olabilecek işlerden korurum.	.65
12. Çocuğuma karşı koruyucu davranırım.	.64
16. Arkadaşları çocuğuma sataştığı zaman onu korurum.	.50
21. Çocuğumu, kendisi için zor olabilecek işlerden korurum.	.74
22. Çocuğumun hastalanmasından endişe ederim.	.57
28. Çocuğumun hayal kırıklığına uğramaması için elimden geleni yaparım.	.59
41. Çocuğum için hemen hemen bütün eğlencelerimden fedakârlık ederim.	.37
46. Çocuğumu, onun cesaretini kırabilecek zor işlerden uzak tutarım.	.47
<b>İzin verici</b>	
1. Ben bir başkasıyla konuşurken çocuğumun araya girmesine izin veririm.	.44
17. Çocuğumun başkaları konuşurken araya girmesine izin veririm.	.41
31. Çocuğumun yanlış davranışını görmezden gelirim.	.62
33. Çocuğumun şımarıklıklarına göz yumarım.	.64
34. Çocuğumu şımartırım.	.35
43. Çocuğuma bana sormaksızın şahsi eşyalarımın herhangi birini alıp kullanmasına izin veririm.	.43
44. Evimizde hangi televizyon programının izleneceği, çocuğumun isteğine göre belirlenir.	.38

Ölçeğin boyutlarının birbiriyle korelasyonu yine yapı geçerliği kapsamında test edilmiş ve sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeğin demokratik ve otoriter ebeveynlik boyutları arasında orta derecede olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demokratik ve izin verici boyutları arasında ise düşük derecede olumsuz yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte ölçeğin otoriter ve izin verici boyutları arasında anlamlı ve düşük derecede olumlu yönde, izin verici ve aşırı koruyucu boyutları arasında düşük derecede olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır. Aşırı koruyucu ve demokratik boyutları arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir.

**Tablo 4**

*ETÖ 7-11 Yaş Formu Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri, Güvenirlik ve Pearson Korelasyon Katsayıları ile Test-Tekrar Test Korelasyon Katsayıları*

Değişkenler	Ort.	SS.	Min	Max	1	2	3	4
1. Demokratik	58.61	5.24	42.00	65.00	(.85) (.69)	.03	-.41***	-.13**
2. Aşırı Koruyucu	24.58	5.39	10.00	35.00		(.81) (.90)	.12*	.12*
3. Otoriter	16.03	4.24	8.00	30.00			(.79) (.81)	.12*
4. İzin Verici	10.59	2.95	5.00	21.00				(.70) (.76)

*Not.* N = 392; \*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001. Boyutlara ait Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları parantez içinde verilmiştir. İç tutarlılık katsayılarının altında boyutların test-tekran test durağanlık katsayıları italik olarak sunulmuştur (N = 68, p < .001).

ETÖ'nün hem anne hem babalar için kullanımı planlandığından, ölçeğin anne ve babalardan oluşan örnekleme ölçüm değişmezliği test edilmiştir. Anne ve babalar için ölçüm değişmezliğini sınamak amacıyla biçimsel değişmezlik, metrik değişmezlik ve ölçek değişmezliği testleri gerçekleştirilmiştir (Meredith, 1993; Widaman ve Reise, 1997). Analiz JASP aracılığıyla yapısal eşitlik modellemesi modülü kullanılarak yapılmıştır. Ölçekleri cevaplandırılan ebeveynin cinsiyeti (kadın veya erkek) grup değişkeni olarak atanmıştır.

Yürütülen doğrulayıcı faktör analizi temelli ölçüm değişmezliği testinin sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Anne ve babalar için kurulan modellerin karşılaştırmasında CFI, RMSEA, SRMR değerleri açısından değişmezliğin sağlanıp sağlanmadığı sınamıştır. Birinci basamakta, anne ve babalar için biçimsel değişmezlik test edilmiştir. Sonuçlara göre hem anne hem babalar için ölçülen yapılar eş değerde temsile sahiptir. Ancak Ki-Kare testinin anlamlılığı ölçüm değişmezliği açısından bir ihlal olarak ortaya çıkmaktadır. Ardından anne ve babalar için metrik değişmezlik ve ölçek değişmezliği test edilmiştir. Buna göre CFI değerlerindeki ikinci ve üçüncü model karşılaştırmasındaki değişim .01'den yüksek olduğundan, bu değerlerin de ölçek değişmezliği için uyumsuzluk gösterdiği bulunmuştur. Ancak diğer göstergeler (RMSEA ve SRMR) ikinci ve üçüncü modelin karşılaştırılmasında hem modelin iyi uyum gösterdiğini hem de ölçüm değişmezliği açısından yeterli düzeyde bulunduğunu ortaya koymaktadır. Tüm göstergeler bir arada değerlendirildiğinde, farklı göstergeler farklı sonuçlara işaret etmekte olsa da elde edilen bulguların anne ve babalar için ETÖ 7-11 yaş formunun eş değer olduğunu, diğer bir deyişle ölçeğin psikometrik niteliklerinin benzer şekilde ortaya çıktığını göstermektedir.

**Tablo 5**  
*Ölçüm Değişmezliği Uyum İstatistikleri*

	$\chi^2$	$\Delta\chi^2$	RMSEA	$\Delta$ RMSEA	SRMR	$\Delta$ SRMR	CFI	$\Delta$ CFI
Model 1	2791.230***	-	0.057	-	0.092	-	0.777	-
Model 2	2791.230***	0	0.057	0	0.092	0	0.777	0
Model 3	2973.548***	182.318**	0.058	0.001	0.094	.002	0.761	<b>0.16</b>

*Not.*  $N = 381$ ; \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ ; Model 1'de biçimsel değişmezlik, Model 2'de metrik değişmezlik, Model 3'te ölçek değişmezliği test edilmiştir.

Ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı incelenmiş ve her boyut için kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur (Büyüköztürk, 2010). Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için ayrıca katılımcı grubunda yer alan 68 ebeveynin verisi kullanılarak test-tekrar test durağanlık katsayısı da hesaplanmıştır. Korelasyon analizi sonuçları, aynı boyutların birbiriyle korelasyonlarının istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde olduğunu ve elde edilen katsayıların .69 ile .90 arasında değiştiğini göstermektedir. Her iki analiz sonucuna ait bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Araştırma kapsamında yalnızca annelerden değil babalardan da veri toplanmıştır. Alanyazında ebeveyn tutumlarının ebeveyn cinsiyetine göre farklılaştığına ilişkin araştırma sonuçları bulunduğu görülmektedir (Sahitya ve ark., 2019). Bu nedenle bu çalışmada keşifsel olarak ebeveynler arasında benimsedikleri ebeveyn tutumları açısından fark olup olmadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda, katılımcıların boyutlardan aldıkları puanların ebeveyn cinsiyetine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi yapılmıştır. Analiz sonucunda yalnızca izin verici tutum boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ( $t(379) = -2.74, p < .01$ ). Buna göre annelerin izin verici tutum puan ortalamalarının 10.33 ( $SS = 2.90$ ), babaların ise 11.22 ( $SS = 3.06$ ) olduğu ve babaların annelerden daha izin verici olduğu bulunmuştur.

## Tartışma

Alanyazında, farklı yaş gruplarına sahip çocuğu olan ebeveynlerin tutumlarını değerlendirmek amacıyla çeşitli ölçme araçları bulunmasına rağmen, orta çocukluk döneminde ebeveyn tutumlarını ele alan ölçme araçları görece daha az sayıdadır. Bunun yanı sıra, Türkçe dilindeki mevcut ebeveyn tutumlarını ölçen araçlar arasında 7-11 yaş arasında çocuğu olan ebeveynlere uygulanması için demokratik, otoriter, izin verici ve aşırı koruyucu ebeveyn tutumlarını içeren bir ölçek bulunmamaktadır. Bu sebeple bu çalışmada Karabulut-Demir ve Şendil (2008) tarafından 2-6 yaş çocuklarının ebeveynleri

için geliştirilen ETÖ'nün psikometrik özelliklerinin 7-11 yaş arasında çocuğu olan ebeveynler için uygunluğu sınanarak, ilgili alanyazına katkı sunulması hedeflenmiştir.

İlk olarak Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda dört maddenin faktör yükü .30'dan daha düşük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Bunun dışında orijinal ölçeğin yapısının korunduğu, kalan 42 maddenin 7-11 yaş dönemindeki çocukların anne babalarının tutumlarını anlamak üzere kullanışlı olduğu gösterilmiştir. Yapı geçerliğinin test edilmesi için demokratik, otoriter, izin verici ve aşırı koruyucu ebeveyn tutumlarını içeren dört faktörlü yapıdan oluşan modelin test edilmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi yürütülmüştür. Araştırma kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizinde modelin uyum göstermesi için yapılan modifikasyonlar sonucunda, orijinal ölçekte faktör yükü .30'un, madde-toplam korelasyonu da .28'in üzerinde olmasına rağmen mevcut çalışmada dört maddenin faktör yükünün .30'un altında kaldığı görülmüştür. İlgili maddeler sırasıyla, "çocuğum iyi davrandığında onu överim", "çocuğumu yapabileceğinden fazlasını yapması için zorlarım", "çocuğumun istediği saatte uyumasına izin veririm" ve "çocuğumun her şeyi yapmasına izin veririm" maddeleridir. Bu maddeler erken çocukluk döneminde ebeveyn tutumlarının ölçülmesi için işleyen maddeler olarak bulunmuştur (Karabulut-Demir ve Şendil, 2008). Ancak bu maddelerin orta çocukluk dönemindeki ebeveyn tutumları ile ilişkili olmadığı görülmekte, genellikle daha küçük yaştaki çocukların yönlendirilmesine yönelik maddeler olduğu düşünülmektedir. Bunun muhtemel bir sebebi, orta çocukluk döneminde anne babaların çocuklarının uyku saatleri de dâhil olacak şekilde çocuklarının gündelik hayatlarına dair sıkı yönlendirmelerinin ve iyi davranışlarını överek güçlendirme niyetlerinin giderek azalması ve önemini kaybetmesi olabilir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının yorumlanması için kullanılan indekslerin birbirinden güçlü ve zayıf yönleri mevcut olduğundan değerlendirme yaparken farklı indekslerin bir arada ele alınması önerilmektedir (Bagozzi ve ark., 1991). Bu sebeple yukarıda bahsi geçen indekslerin ETÖ 7-11 yaş formu ölçüm aracının değerlendirme ölçütü olarak bir arada yorumlanması uygun görülmüştür. Ancak Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda CFI ve TLI değerlerinin beklenenden (.90) daha düşük olmasından dolayı (sırasıyla, .844 ve .832) modifikasyonlar gerçekleştirilmiştir. Modifikasyonlar sonrası CFI değerinin .88'e yükseldiği ve TLI değerinin .87'ye yükseldiği ve dolayısıyla ilgili alan yazında önerildiği gibi .90'a yakınlığı görülmüştür (Browne ve Cudeck, 1992; Hu ve Bentler, 1999).



Doğrulamalı Faktör Analizinin ardından ölçek boyutları arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Ölçeğin boyutları arasında yapılan korelasyonlara bakıldığında otoriter ile demokratik tutum boyutları arasında olumsuz yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Maccoby ve Martin'in (1983) sınıflamasına göre otoriter ve demokratik tutuma sahip ebeveynlerde denetim/kontrol boyutu yüksek olsa da boyutlar arasında kabul/ilgi bakımından fark bulunmaktadır ve otoriter tutumda ebeveyn kabulü ve sıcaklığı düşüktür (Baumrind, 1971). Dolayısıyla analizden elde edilen bulguların bu iki ebeveyn tutum boyutu arasındaki ilişkileri ilgili alan yazınla tutarlı olarak gösterdiği söylenebilir. Benzer şekilde demokratik ile izin verici tutum boyutları arasında da olumsuz yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu iki boyutta her ne kadar ebeveyn kabulü yüksek olsa da izin verici ebeveyn tutumunda denetim/kontrol boyutu düşüktür. Bu doğrultuda, boyutlar arasındaki korelasyon analizinden elde edilen ters yönlü ilişkiler farklı boyutların uygun şekilde tespit edilebildiğine işaret etmektedir. Nitekim her iki korelasyon analizi bağlamında benzer sonuçlara ulaşan araştırmalar bulunmaktadır (Çiftçi, 2018; Kuzgun ve Eldeleklioğlu, 1999; Parlak, 2020).

Çalışmada ayrıca, ölçeğin anne ve babalar için benzer psikometrik özellikler ortaya koyup koymadığını anlamak için ölçüm değişmezliği test edilmiştir (Cheung ve Rensvold, 1999). Alanyazında çoğunlukla ölçüm değişmezliğinin sonuçlarını yorumlamada Ki Kare testinin sonuçları rapor edilmekle beraber, ölçüm değişmezliğinin anlaşılması için alternatif metriklerin de kullanımı gerekli görülmektedir. Ki Kare testinin tek kriter olarak kullanımı, örneklem büyüklüğüne hassas olmasından dolayı yanlış sonuç verme ihtimaline dayanarak önerilmemektedir (Brown, 2006; Wu ve ark., 2007). Ki-Kare testinin anlamsız çıkması ölçüm değişmezliğinin sağlandığı şeklinde yorumlanmaktadır. Ancak Ki-Kare testinin örneklem büyüklüğüne hassasiyetinden dolayı alternatif olarak ölçüm değişmezliğinin sağlanıp sağlanmadığını gözlemek üzere sıkça tercih edilen diğer indeksler CFI, RMSEA ve SRMR indeksleridir (Putnick ve Bornstein, 2016). Bu nedenle ölçüm değişmezliğinin sonuçları Ki-Kare testinin yanında CFI, TLI, SRMR ve RMSEA göstergeleri de raporlanarak sunulmuştur. RMSEA değeri için iyi uyum göstergesi olarak .06, kabul edilebilir uyum göstergesi olarak ise .08 ve daha düşük değerler kabul edilirken, SRMR değerinin iyi uyum göstergesi olarak .08, kabul edilebilir uyum göstergesi olarak ise .10 ve daha düşük değerler öne sürülmüştür. CFI değeri için .01 ve -.01 arasındaki değişim uyum göstergesi olarak kabul edilmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve ark., 2003). Bulgular bölümünde rapor edildiği gibi, Ki-Kare ve CFI değerleri beklenen aralıklarda bulunmasa da RMSEA ve SRMR değer-

leri modelin iyi uyum gösterdiğini ve ölçüm değişmezliğinin yeterli düzeyde bulunduğunu göstermiştir. Sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde, anne ve babalar için ETÖ 7-11 Yaş Formunun ölçüm değişmezliğinin sağlandığı görülmüştür. Diğer bir deyişle, ETÖ 7-11 Yaş Formu hem anne hem babalar için denk şekilde dört boyutu birden ölçen kullanışlı bir ölçüm aracıdır.

Ölçeğin son hali üzerinden yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları ile orijinal ölçek için elde edilen Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları karşılaştırıldığında, izin verici tutum boyutu dışındaki üç boyutun katsayılarında artış gözlenmiştir. Ölçekten çıkarılan maddelerin dâhil edildiği güvenilirlik analizleri incelendiğinde, maddelerin ait olduğu boyutların Cronbach alfa katsayılarının düştüğü görülmektedir. Bu yönüyle maddelerin atılması ölçeğin güvenilirliğini arttıran bir etki yapmaktadır. Madde sayısındaki azalmanın olumlu katkılarından bir diğeri de ölçeğin uygulama kolaylığını arttırmasıdır. Nitekim orijinal ölçeği geliştiren araştırmacılar da uygulama süresini kısaltacağı düşüncesiyle gelecek çalışmalar için ölçeğin kısa formunun geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunmuştur (Karabulut-Demir ve Şendil, 2008).

Ek olarak ölçümün güvenilirliği için yapılan test-tekrar test korelasyon analizi, iki hafta arayla elde edilen ölçümlerin korelasyon katsayılarının .69 ile .90 arasında değiştiğini ve ölçekte yer alan dört boyutun birbirleriyle olan korelasyonlarının orta-yüksek düzeyde ve anlamlı olduğunu göstermiştir. Bu bulgular ışığında, ETÖ'nün, 7-11 yaş grubunda çocuğu olan anne babaların ebeveyn tutumlarını ölçmek için güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Özetle, yukarıda belirtilen tüm bulgulardan hareketle ülkemizde ebeveyn tutumları kapsamında geliştirilen ölçekler arasında 7-11 yaş arası çocuğu olan ebeveynlerde demokratik, otoriter, izin verici ve aşırı koruyucu ebeveyn tutumlarını ölçen bir ölçek bulunmaması nedeniyle bu araştırmanın özgün olduğu ve alandaki eksikliği giderdiği düşünülmektedir. Ebeveyn tutumları ile çocuk çıktıları arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların belli yaş dönemlerinde yoğunlaşması, bu yaş dönemlerine ilişkin ebeveyn tutumlarını ölçmek için geliştirilen/uyarlanan ölçeklerle doğru orantılıdır. Nitekim ülkemizde okul öncesi dönem çocuğu olan ebeveynlerle yapılan araştırmalarda Karabulut-Demir ve Şendil (2008) tarafından geliştirilen ETÖ'nün sıklıkla kullanıldığı görülmektedir (Akaroglu, 2022; Gölcük ve Berument, 2021). Alanyazında okul öncesi

döneme ilişkin yapılan araştırma sayılarındaki artışın (örn., Reed ve ark., 2016; Schiffrin ve Liss, 2017; Schiffrin ve ark., 2014) bir nedeni olarak Baumrind'in (1966) ifade ettiği üç ebeveyn tutumu ile aşırı koruyucu ebeveyn tutumunu bir arada ölçen bir ölçeğin geliştirilmiş olması gösterilebilir. Dolayısıyla bu geçerlik çalışmasının, 7-11 yaş çocuğu olan ebeveynlerle yapılacak araştırmaların sayısını arttırması bakımından da önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Orta ve son çocukluk dönemi olarak tanımlanan 7-11 yaş dönemi, çocukların okul sürecinin başladığı, akran ilişkilerinin yoğunlaştığı, gelişimsel açıdan benlik ve öz düzenleme gelişiminin de artarak devam ettiği bir dönemdir (Colman ve ark., 2016). Bu doğrultuda, ebeveynlerin çocuklarının gelişimsel ve çevresel değişimlerini desteklemek adına öz-denetim ve sorumluluk duygusunu güçlendirme, akranlarla ve başkalarıyla olumlu ilişkiler kurmayı destekleme, okul ve okul dışı sosyal çevre gibi aile dışı ortamlardaki deneyimler hakkında yol gösterici tutum ve davranışları önemlidir (Collins ve ark., 2002).

Orta çocukluk dönemine ilişkin ebeveyn tutumlarının değerlendirildiği araştırmaların sayıca azlığı da dikkate alındığında bu araştırmanın önemi daha da artmaktadır (Sümer ve ark., 2010). Araştırmanın bir diğer önemli katkısı, ölçeğin hem annelere hem babalara uygulanabilir olmasıdır. Araştırmanın örneklemi oluşturan 392 katılımcının 121'i babalardan oluşmaktadır. Geçerlik analizleri kapsamında yapılan ölçüm değişmezliği analizi, ölçeğin hem annelere hem de babalara uygulanabileceğini gösteren sonuçlar ortaya koymuştur. Bu bakımdan ölçeğin, ileride yapılacak araştırmalarda ebeveyn tutumunun daha geniş bir bakış açısıyla ele alınmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Daha önce de bahsedildiği gibi ölçeğin madde sayısının 46 maddeden 42 maddeye düşmüş olması da uygulama kolaylığı sağlaması bakımından olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Bununla birlikte ölçeğin yapı geçerliğini sınamak amacıyla araştırmada ebeveyn tutumlarını ölçen başka ölçeğin/ölçeklerin kullanılmaması araştırmanın önemli bir sınırlılığı olarak gösterilebilir. Ek olarak, anne ve babaların tutumlar açısından anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı test edildiğinde, yalnızca, babaların annelere kıyasla daha izin verici oldukları tespit edilmiştir. Bu çalışma doğrudan anne babaların tutum farklarını incelemeyi içermediğinden bu bulguların gelecek çalışmalarda yeniden test edilmesi gerekse de, elde edilen bu farklılık annelerin babalara kıyasla çocuk yetiştirme konusunda daha yönlendirici ve katılımcı olma yatkınlığına işaret ediyor olabilir. Daha önce Türkiye'de gerçekleştirilmiş bir başka çalışmada, ergenlerin babalarının tutumlarını

en sık izin verici boyutta rapor ettikleri bulunmuştur (Subaşı ve Özçelik, 2019). Bu çalışmada bulunan anne baba tutum farkının nedenlerinin ileride incelenmesine ihtiyaç vardır.

Yukarıda belirtilen tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, bu incelemenin, alan yazında sıkça başvurulmuş bir ebeveyn tutum ölçeği olan ETÖ'nün, ebeveyn tutumları ve buna bağlı değişkenler arasındaki ilişkileri erken çocukluktan başlayarak ergenliğe dek dört ayrı boyutu da kapsayarak incelemeyi hedefleyen araştırmalara fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

---

**Etik Kurul Onayı:** Araştırma için İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulundan etik izin alınmıştır (Tarih: 15.10.2021; Sayı: E-65836846-044-226724).

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkıları:** Çalışma Konsepti/Tasarım- T.G.Ş., D.A., B.A.; Veri Toplama- T.G.Ş., D.A., B.A.; Veri Analizi/ Yorumlama- T.G.Ş., D.A., B.A.; Yazı Taslağı- T.G.Ş., D.A., B.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- T.G.Ş., D.A., B.A.; Son Onay ve Sorumluluk- T.G.Ş., D.A., B.A.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Ethics Committee Approval:** Ethical permission was obtained for the research from Istanbul Commerce University Ethics Committee (Date: 15.10.2021; Number: E-65836846-044-226724).

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Conception/Design of Study- T.G.Ş., D.A., B.A.; Data Acquisition- T.G.Ş., D.A., B.A.; Data Analysis/Interpretation- T.G.Ş., D.A., B.A.; Drafting Manuscript- T.G.Ş., D.A., B.A.; Critical Revision of Manuscript- T.G.Ş., D.A., B.A.; Final Approval and Accountability- T.G.Ş., D.A., B.A.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declare that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

- Ahmad, J. (2021). Children's fears and its relation to parenting style and demographic variables of children and parents. *Early Child Development and Care*, 191(6), 963-976. doi: 10.1080/03004430.2019.1655735
- Akaroğlu, G. (2022). Parental attitudes and social emotional well-being predict digital game addiction in Turkish children. *The American Journal of Family Therapy*, 37-56. doi: 10.1080/01926187.2022.2117249
- Aküzüm, C., Boğa-Baran, E. ve Çelebi, S. (2022). Okul öncesi dönemde ebeveyn tutumları ile dijital oyun bağımlılığı eğilimi arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 17(3), 427-458. doi: 10.7827/TurkishStudies.61958
- Arı, R. ve Şahin-Seçer, Z. (2003). Farklı anne baba tutumlarının çocukların psikososyal temelli problem çözüme becerilerine etkisinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 451-464.
- Avcı, E. ve Sak, R. (2018). The relationship between parenting styles and fourth graders' levels of empathy and aggressiveness. *Current Psychology*, 40, 510-522. doi: 10.1007/s12144-018-9959-7
- Aydın, H. ve Ayhan, D., (2021). Annelerin çocuk yetiştirme tutumlarının çocukların tüketim davranışına yansması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(3), 977-995, doi: 10.16951/

atauniiiid.863623

- Aytaç, B., Çen, S. ve Yüceol, G. P. (2018). Ebeveyn-Çocuk İlişkisi Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 25(3), 209-221.
- Azimi, A. L., Vaziri, S. ve Kashani, F. L. (2012). Relationship between maternal parenting style and child's aggressive behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 69, 1276-1281. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.12.062
- Bagozzi, R. P., Yi, Y. ve Phillips, L. W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 421-458. doi: 10.2307/2393203
- Baumrind, D. (1966). Effects of authoritative parental control on child behavior. *Child Development*, 37(4), 887-908. doi: 10.2307/1126611
- Baumrind, D. (1971). Current patterns of parental authority. *Developmental Psychology Monograph*, 4(1), 1-103. doi: 10.1037/h0030372
- Begde, Z. ve Özyürek, A. (2016). Öğretmen ve anne-baba tutumlarının okul öncesi dönem çocuklarının problem çözme becerilerine etkisi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 204-232. doi:10.17539/aej.07642
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford.
- Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258. doi: 10.1177/0049124192021002005
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Carlo, G., White, R. M., Streit, C., Knight, G. P. ve Zeiders, K. H. (2018). Longitudinal relations among parenting styles, prosocial behaviors, and academic outcomes in USMexican adolescents. *Child Development*, 89(2), 577-592. doi: 10.1111/cdev.12761
- Cheung, G. W. ve Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255. doi: 10.1207/S15328007SEM0902\_5
- Cheung, G.W. ve Rensvold, R. B. (1999). Testing factorial invariance across groups: A reconceptualization and proposed new method. *Journal of Management*, 25, 1- 27. doi: 10.1177/014920639902500101
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.) Lawrence Erlbaum Associates.
- Collins, W. A., Madsen, S. D. ve Susman-Stillman, A. (2002). Parenting during middle childhood. M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of parenting volume 1: Children and parenting* (1. baskı) içinde (s. 73-101). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Colman, R. A., Hardy, S. A., Albert, M., Raffaelli, M. ve Crockett, L. (2006). Early predictors of self-regulation in middle childhood. *Infant and Child Development*, 15(4), 421-437. doi: 10.1002/icd.469
- Çekiç, A., Türk, F., Buğa, A. ve Hamamcı, Z. (2018). Alabama Ebeveyn Davranışları Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(66), 728-743. doi: 10.17755/esosder.355515
- Çiftçi, Y. (2018). *Anne-baba tutumlarının 5-6 yaş çocukların sosyal problem çözme becerisi ile olan ilişkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Doğu Akdeniz Üniversitesi.
- Demir, T., Ocak-Karabay, Ş. ve Şahin Ası, D. (2017). 5 yaş çocuklarının sosyal duygusal uyumları ile ebeveynlerinin tutumları arasındaki ilişki. *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 1-14.
- Doğan, K. (2020). *Okul öncesi dönemde çocuğun saldırganlığının ebeveyn tutumları açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yakın Doğu Üniversitesi.
- Eldeleklioglu, J. (2007). The relationships between aggressiveness, peer pressure and parental attitudes

- among Turkish high school students. *Social Behavior and Personality*, 35(7), 975-986. doi: 10.2224/sbp.2007.35.7.975
- Erdoğan, Ö. ve Uçukoğlu, H. (2011). İlköğretim okulu öğrencilerinin anne-baba tutumu algıları ile atılgnalık ve olumsuz değerlendirilmekten korkma düzeyleri arasındaki ilişkiler. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 51-72.
- Faleschini, S., Matte-Gagné, C., Luu, T. M., Côté, S., Tremblay, R. E. ve Boivin, M. (2020). Trajectories of overprotective parenting and hyperactivity-impulsivity and inattention among moderate-late preterm children: A population-based study. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 48, 1555-1568. doi: 10.1007/s10802-020-00704-w
- Gölcük, M. ve Berument, S. K. (2021). The relationship between negative parenting and child and maternal temperament. *Current Psychology*, 40, 3596-3608. doi: 10.1007/s12144-019-00307-9
- Grusec, J. E. ve Sherman, A. (2011). Prosocial behavior. M. K. Underwood, L. H. Rosen (Ed.), *Social development: Relationships in infancy, childhood, and adolescence* içinde (s. 491-509), Wiley.
- Gülây-Ogelman, H. ve Özyürek, A. (2021). Anne-Baba Tutum Ölçekleri (4-12 Yaş): Geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Eğitim Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 7(1), 1-16. doi: 10.47714/uebt.847581
- Gündüz, Z. B. ve Özyürek, A. (2018). Lise öğrencilerinin okul tükenmişlik düzeyleri ve anne-baba tutum algıları arasındaki ilişki. *İlköğretim Online*, 17(1), 384-395. doi: 10.17051/ilkonline.2018.413786
- Hampshire, C., Mahoney, B. ve Davis, S. K. (2022). Parenting styles and disordered eating among youths: A rapid scoping review. *Frontiers in Psychology*, 12(802567). doi: 10.3389/fpsyg.2021.802567
- Hetherington, E. M. ve Clingempeel, W. G. (1992). Coping with marital transitions: A family systems perspective. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 57(2/3), 1-238. doi: 10.2307/1166050
- Holden, G. W. (1997). *Parents and the dynamics of child rearing*. Westview Press.
- Holden, G. W. ve Miller, P. C. (1999). Enduring and different: A meta-analysis of the similarity in parents' child rearing. *Psychological Bulletin*, 125(2), 223-254. doi: 10.1037//0033-2909.125.2.223
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- İkiz, S. ve Öztürk-Samur, A. (2016). Okul öncesi dönem çocuklarında fiziksel ve ilişkisel saldırganlığın ebeveyn tutumları açısından incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 159-175.
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2012). *Benlik, aile ve insan gelişimi: Kültürel psikoloji* (3. baskı). Koç Üniversitesi Yayınları.
- Kapçı, E. G. ve Erdinç-Demirci S. (2009, Ekim). *Ana-baba tutum ölçeğinin 3-13 yaş aralığında çocuğu bulunan annelerde değerlendirilmesi* [Sözlü sunum]. 18. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İzmir, Türkiye.
- Karabulut-Demir, E. ve Şendil, G. (2008). Ebeveyn tutum ölçeği (ETÖ). *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(21), 15-25.
- Kerns, K. A., Schlegelmilch, A., Morgan, T. A. ve Abraham, M. M. (2005). Assessing attachment in middle childhood. K. A. Kerns ve R. A. Richardson, (Ed.), *Attachment in middle childhood* içinde (s. 46-70). Guilford.
- Kesici, Ş. (2007). Ortaöğretim öğrencilerinin anne baba tutumlarının ve rehberlik ihtiyaçlarının



- mesleki karar verme zorluklarını yordaması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 329-339.
- Kılınç, F. E. ve Aral, N. (2016). Çocuk Yetiştirme Tutum Ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 199-222. doi: 10.11616/basbed.vi.455800
- Kol, S. (2016). The effects of the parenting styles on social skills of children aged 5-6. *The Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, 4(2), 49-58.
- Kuppens, S. ve Ceulemans, E. (2019). Parenting styles: A closer look at a well-known concept. *Journal of Child and Family Studies*, 28, 168-181. doi: 10.1007/s10826-018-1242-x
- Kuzgun, Y. ve Eldeleklioğlu, J. (1999). Ana Baba Tutum Ölçeğinin geliştirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 69-77.
- Lamborn, S. D., Mounts, N. S., Steinberg, L. ve Dornbusch, S. M. (1991). Patterns of competence and adjustment among adolescents from authoritative, authoritarian, indulgent, and neglectful families. *Child Development*, 62(5), 1049-1065. doi: 10.1111/j.1467-8624.1991.tb01588.x
- LeCompte, G., LeCompte, A. ve Özer, S. A. (1978). Üç sosyoekonomik düzeyde, Ankaralı annelerin çocuk yetiştirme tutumları: Bir ölçek uyarlaması. *Psikoloji Dergisi*, 1(1), 5-9.
- Levy, D. M. (1943). *Maternal overprotection* (2. Baskı). Columbia University Press.
- Li, F., Cao, E. ve Ma, M. (2023). The mediator role of empathy ability in the relationship between parenting style and sense of security in 3-6-year-old Chinese children. *International Journal of Early Childhood*. 55, 261-277. doi: 10.1007/s13158-021-00310-x
- Lieberman, M., Doyle, A. B. ve Markiewicz, D. (1999). Developmental patterns in security of attachment to mother and father in late childhood and early adolescence: Associations with peer relations. *Child Development*, 70(1), 202-213. doi: 10.1111/1467-8624.00015
- Maccoby, E. E. (1984). Socialization and developmental change. *Child Development*, 55, 317-328. doi: <https://doi.org/10.2307/1129945>
- Maccoby, E. E. (2002). Parenting effects: Issues and controversies. J. G. Borkowski, S. L. Ramey ve M. Bristol-Power (Ed.), *Parenting and the child's world: Influences of academic, intellectual, social-emotional development* (1. baskı) içinde (s. 35-46). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Maccoby, E. E. ve Martin, J. A. (1983). Socialization in the context of family: Parent-child interaction. E. M. Hetherington ve P. H. Mussen (Ed.), *Handbook of child psychology: Socialization, personality, and social development* (4. baskı) içinde (s. 1-101). Wiley.
- Mah, V. K. ve Ford-Jones, E. L. (2012). Spotlight on middle childhood: Rejuvenating the 'forgotten years'. *Paediatrics & Child Health*, 17(2), 81-83. doi:10.1093/pch/17.2.81
- Meredith, W. (1993). Measurement invariance, factor analysis and factorial invariance. *Psychometrika*, 58(4), 525-543. doi: 10.1007/BF02294825
- Meyer, A., Kegley, M. ve Klein, D. N. (2022). Overprotective parenting mediates the relationship between early childhood ADHD and anxiety symptoms: Evidence from a cross-sectional and longitudinal study. *Journal of Attention Disorders*, 26(2), 319-327. doi: 10.1177/1087054720978552
- Önder, A. ve Gülay, H. (2009). Reliability and validity of Parenting Styles & Dimensions Questionnaire. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1, 508-514. doi: 10.1016/j.sbspro.2009.01.092
- Öner, N. (2008). *Türkiye'de kullanılan psikolojik testlerden örnekler: Bir başvuru kaynağı* (Genişletilmiş 2. baskı). Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Özen-Altınkaynak, Ş. ve Akman, B. (2019). Okul öncesi dönemdeki çocukların okula uyum becerilerine anne baba tutumlarının etkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(1), 19-36. doi: 10.33417/tsh.516679
- Özyürek, A. (2017a). Okul öncesi çocuğa sahip anne-babalara yönelik "Çocuk Yetiştirmeye İlişkin Anne-Baba Görüşleri Ölçeği" ve "Anne-Baba Tutum Ölçeği" geliştirme çalışması. *Uluslararası*

- Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 26-38.
- Özyürek, A. (2017b). İlkokul dönemi çocuğa sahip anne-babalara yönelik "Eşlerin Çocuk Yetiştirme Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği" geliştirme çalışması. H. Yalap (Ed.), *1.Uluslararası İpekyolu Akademik Çalışmalar Sempozyumu (ISSAS) Bildiri Tam Metin Kitabı* içinde (s. 39-45). Nevşehir.
- Özyürek, A. (2018). Anne-baba çocuk yetiştirme tutumları ve üç farklı ölçek geliştirme çalışması. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22(2), 659-676.
- Parlak, A. G. (2020). *Ebeveynin bağlanma biçimi ile ebeveyn tutumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Paterson, G. ve Sanson, A. (1999). The association of behavioural adjustment to temperament, parenting and family characteristics among 5-year-old children. *Social Development*, 8(3), 293-309. doi: 10.1111/1467-9507.00097
- Pinquart, M. (2016). Associations of parenting styles and dimensions with academic achievement in children and adolescents: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 28(3), 475-493. doi: 10.1007/s10648-015-9338-y
- Pinquart, M. ve Fischer, A. (2022). Associations of parenting styles with moral reasoning in children and adolescents: A meta-analysis. *Journal of Moral Education*, 51(4), 463-476. doi: 10.1080/03057240.2021.1933401
- Reed, K., Duncan, J. M., Lucier-Greer, M., Fixelle, C. ve Ferraro, A. J. (2016). Helicopter parenting and emerging adult self-efficacy: Implications for mental and physical health. *Journal of Child and Family Studies*, 25, 3136-3149. doi: 10.1007/s10826-016-0466-x
- Robinson, C. C., Mandleco, B., Olsen, S. F. ve Hart, C. H. (2001). The parenting styles and dimensions questionnaire (PSDQ). B. F. Perlmutter, J. Touliatos, ve G. W. Holden (Ed.), *Handbook of family measurement techniques: Vol. 3. Instruments & index* (1. baskı) içinde (s. 319 - 321). Sage.
- Rosseel, Y., Jorgensen, T. D., Rockwood, N., Oberski, D., Byrnes, J. Vanbrabant, L., Savalei, V., Merkle, E., Hallquist, M., Rhemtulla, M., Katsikatsou, M., Barendse, M., Scharf, F. ve Du, H. (2018). *Lavaan: Latent Variable Analysis*. [R package]. <https://cran.r-project.org/package=lavaan>
- Sabat, C., Burke, M. M. ve Arango, P. (2021). Parental styles and attitudes of fathers of children and adolescents with intellectual disability: Do parental styles and attitudes impact children's adaptive behaviour? *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34, 1431-1441. doi: 10.1111/jar.12885
- Sağlam, M. ve Ünal, M. (2019). Investigating the correlation of parental attitudes with eating behaviours of children in the early childhood period. *Research in Pedagogy*, 9(2), 151-166. doi: 10.17810/2015.98
- Sahithya, B. R., Manohari, S. M. ve Vijaya, R. (2019). Parenting styles and its impact on children – A cross cultural review with a focus on India. *Mental Health, Religion & Culture*, 22(4), 357-383. doi: 10.1080/13674676.2019.1594178
- Schaefer, E. S. ve Bell, R. Q. (1958). Development of a parental attitude research instrument. *Child Development*, 29, 339-361. doi: 10.2307/1126348
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schiffirin, H. H. ve Liss, M. (2017). The effects of helicopter parenting on academic motivation. *Journal of Child and Family Studies*, 26, 1472-1480. doi: 10.1007/s10826-017-0658-z
- Schiffirin, H. H., Liss, M., Miles-McLean, H., Geary, K. A., Erchull, M. J. ve Tashner, T. (2014). Helping or hovering? The effects of helicopter parenting on college students' well-being. *Journal of Child*



- and Family Studies*, 23, 548-557. doi: 10.1007/s10826-013-9716-3
- Segrin, C., Woszidlo, A., Givertz, M., Bauer, A. ve Taylor-Murphy, M. (2012). The association between overparenting, parent-child communication, and entitlement and adaptive traits in adult children. *Family Relations*, 61, 237-252. doi: 10.1111/j.1741-3729.2011.00689.x
- Sevgili, S. (2021). *Okul öncesi dönem çocuklarında ebeveyn tutumu ile duygusal profilin ilişkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Smetana, J. G., Robinson, J. ve Rote, W. M. (2015). Socialization in adolescence. J. E. Grusec ve P. D. Hastings (Ed.), *Handbook of socialization theory and research* (2. baskı) içinde (s. 60-84). The Guilford Press.
- Sümer, N., Gündoğdu-Aktürk, E. ve Helvacı, E. (2010). Anne-baba tutum ve davranışlarının psikolojik etkileri: Türkiye’de yapılan çalışmalara toplu bakış. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(25), 42-59.
- Sümer, N. ve Güngör, D. (1999). Çocuk yetiştirme stillerinin bağlanma stilleri, benlik değerlendirmeleri ve yakın ilişkiler üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(44), 35-58.
- Sümer, N. ve Şendağ, M. A. (2009). Orta çocukluk döneminde ebeveynlere bağlanma, benlik algısı ve kaygı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 86-101.
- Şenol, F. B. ve Karaca, N. H. (2020). Okul öncesi dönem çocuklarının benlik kavramı ve ebeveyn tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 54, 01-19. doi: 10.21764/maeuefd.606614
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). Multivariate normality. *Using multivariate statistics*, (6. Baskı) içinde (s. 253). Pearson.
- Taner-Derman, M., Türen, Ş. ve Buntürk, T. (2020). Okul öncesi çocukların empati bölümleri ile annelerinin ebeveyn tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 4(3), 336-368. doi: 10.24130/eccd-jecs.1967202042188
- The jamovi project (2019). *Jamovi*. (Version 1.0) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>
- Timpano, K. R., Carbonella, J. Y., Keough, M. E., Abramowitz, J. ve Schmidt, N. B. (2015). Anxiety sensitivity: An examination of the relationship with authoritarian, authoritative, and permissive parental styles. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 29(2), 95-105. doi: 10.1891/0889-8391.29.2.95
- Torun, A. (1989). *A preliminary form of a scale on mother attitudes toward highly competitive school entrance exams for fifth grade students* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Boğaziçi Üniversitesi.
- Uykan, E. ve Akkaynak, M. (2019). Ebeveyn tutumları ile çocukların öz düzenlemeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 6(3), 1620-1644.
- Van Der Horst, K. ve Sleddens, E. F. C. (2017). Parenting styles, feeding styles and foodrelated parenting practices in relation to toddlers’ eating styles: A cluster-analytic approach. *Plos One*, 12(5), 1-16. doi: 10.1371/journal.pone.0178149
- Van Petegem, S., Antonietti, J-P, Nunes, C. E., Kins, E. ve Soenens, B. (2020). The relationship between maternal overprotection, adolescent internalizing and externalizing problems, and psychological need frustration: A multi-informant study using response surface analysis. *Journal of Youth and Adolescence*, 49, 162-177. doi: 10.1007/s10964-019-01126-8
- Vasquez, A. C., Patall, E. A., Fong, C. J., Corrigan, A. S. ve Pine L. (2016). Parent autonomy support, academic achievement, and psychosocial functioning: A meta-analysis of research. *Educational Psychology Review*, 28, 605-644. doi: 10.1007/s10648-015-9329-z
- Widaman, K. F. ve Reise, S. P. (1997). Exploring the measurement invariance of psychological instruments: Applications in the substance use domain. K. J. Bryant, M. Windle ve S. G. West (Ed.), *The science of prevention: Methodological advances from alcohol and substance abuse research* içinde (s. 281-324). American Psychological Association.

- Wong, T. K., Konishi, C. ve Kong, X. (2021). Parenting and prosocial behaviors: A meta-analysis. *Social Development, 30*(2), 343-373. doi:10.1111/sode.12633
- Wu, A. D., Li, Z. ve Zumbo, B. D. (2007). Decoding the meaning of factorial invariance and updating the practice of multi-group confirmatory factor analysis: A demonstration with TIMSS data. *Practical Assessment, Research, and Evaluation, 12*(1), 3. doi: 10.7275/mhqa-cd89
- Yağmurlu, B. ve Sanson, A. (2009). Parenting and temperament as predictors of prosocial behaviour in Australian and Turkish Australian children. *Australian Journal of Psychology, 61*(2), 77-88. doi: 10.1080/00049530802001338
- Yıldız, D. ve Yalçın, S. S. (2023). Change in screen time of preschool children according to parental attitudes during the COVID-19 pandemic with an online survey. *International Journal of Environmental Health Research, 14*, 1-10. doi: 10.1080/09603123.2023.2179027
- Yıldızbaş, C. E. ve Şahin-Sak, İ. T. (2020). Okul öncesi dönem çocuklarının saldırganlık yönelimleri ile ebeveynlerinin anne baba tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39*, 64-92.
- Yılmaz, A. (1999). Çocuk yetiştirme tutumları: Kuramsal yaklaşımlar ve görgül çalışmalar. *Türk Psikoloji Yazıları, 1*(3), 99-118.
- Yılmaz, A. (2000). Anne-baba tutum ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi, 7*(3), 160-173. doi: 10.2307/1131151

# Effort-Reward Imbalance and Turnover Intention: The Roles of Organizational Justice Perception and Job Mobility

## Çaba-Ödül Dengesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Adalet Algısının ve İş Hareketliliğinin Rolü

Sevgi Emirza<sup>1</sup> 



<sup>1</sup>Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi İşletme Bölümü, İzmir-Türkiye

ORCID: S.E. 0000-0002-5988-8935

**Corresponding author/Sorumlu yazar:**

Sevgi Emirza,  
Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi İşletme Bölümü, İzmir-Türkiye  
**E-mail/E-posta:** sevgi.bakar@deu.edu.tr

**Submitted/Başvuru:** 17.05.2022

**Revision Requested/Revizyon Talebi:**  
22.02.2023

**Last Revision Received/Son Revizyon:**  
30.06.2023

**Accepted/Kabul:** 03.07.2023

**Published Online/Online Yayın:** 13.12.2023

**Citation/Atf:** Emirza, S. (2023). Effort-reward imbalance and turnover intention: The roles of organizational justice perception and job mobility. *Psikoloji Çalışmaları - Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 43(3): 499-522.  
<https://doi.org/10.26650/SP2022-1117901>

### ABSTRACT

Stress at work is a common problem in modern workplaces, and companies that want to promote a positive and productive work environment must understand and address the destructive effects of stress on employees' attitudes and behaviors. In work stress literature, effort-reward imbalance (ERI) emerges as an important stressor that affects important employee outcomes at organizations. While previous research has provided abundant evidence regarding the effect of ERI on turnover intention, there is a lack of knowledge about the specific mechanisms and conditions that explain this relationship. Considering this gap in the literature this study attempts to integrate the ERI approach with equity theory to explore how ERI results in increased turnover intention. Specifically, this work proposes that the influence of ERI, which is an important work stressor, on turnover intention is mediated through organizational justice perception, and that the strength of this indirect relationship is moderated by job mobility. The proposed moderated-mediation model was tested on data collected from 147 white-collar workers through online questionnaires. Results of regression analysis demonstrated that ERI is negatively related to organizational justice perception. Moreover, findings indicated that ERI indirectly predicts employees' turnover intention through organizational justice perception. Results also displayed that the indirect effect of ERI on turnover intention through justice perception is stronger when employees perceive higher job mobility. Overall, this research provides evidence that ERI as a work stressor negatively influences employees' attitudes about their jobs and organizations, and that the strength of this negative effect is shaped by employees' perception of job mobility. The current research contributes to the stress literature by presenting an integrative model incorporating the ERI approach and equity theory.

**Keywords:** Stress, effort-reward imbalance, organizational justice, equity theory, turnover intention, job mobility

**Öz**

İş stresi, modern işyerlerinde yaygın bir sorundur ve pozitif ve üretken bir çalışma ortamını teşvik etmek isteyen şirketlerin, stresin çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki yıkıcı etkilerini anlamaları ve çözüm bulmaları gerekmektedir. İş stresi literatüründe çaba-ödül dengesizliği (ÇÖD), organizasyonlarda çalışanlara ait önemli sonuçları etkileyen önemli bir stres etkeni olarak ortaya çıkmaktadır. Önceki araştırmalar ÇÖD'ün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin çok sayıda kanıt sağlarken, bu ilişkiyi açıklayan spesifik mekanizmalar ve koşullar hakkında yeterli kadar bilgi bulunmamaktadır. Bu eksikliği göz önünde tutan bu çalışma, ÇÖD'ün işten ayrılma niyetinin artmasına nasıl yol açtığını araştırmak amacıyla çaba-ödül dengesizliği yaklaşımını eşitlik kuramı ile bütünleştirmektedir. Bu çalışma, önemli bir iş stresi kaynağı olan ÇÖD'ün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla gerçekleştiğini ve bu dolaylı ilişkinin gücünün iş hareketliliği tarafından biçimlendirildiğini öne sürmektedir. Önerilen durumsal aracılık modelini test etmek için çevrimiçi anket yoluyla 147 beyaz yakalı çalışandan veri toplanmıştır. Regresyon analizi sonuçları, bir stres kaynağı olan ÇÖD'ün örgütsel adalet algısı ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca bulgular, ÇÖD'ün örgütsel adalet algısı aracılığıyla çalışanların işten ayrılma niyetini dolaylı olarak yordadığını göstermiştir. Sonuçlar ayrıca, ÇÖD'ün çalışanların adalet algısı aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin, çalışanların daha yüksek iş hareketliliğine sahip olması durumunda daha güçlü olduğunu göstermiştir. Genel olarak, bu araştırma, bir iş stresi kaynağı olarak ÇÖD'ün çalışanların işleri ve kuruluşları hakkındaki tutumlarını olumsuz etkilediğine ve bu olumsuz etkinin gücünün çalışanların iş hareketliliği algısı tarafından şekillendirildiğine dair kanıtlar sunmaktadır. Mevcut araştırma, ÇÖD yaklaşımını ve eşitlik kuramını birleştiren bütünleştirici bir model sunarak stres alan yazınına katkıda bulunmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Stres, çaba-ödül dengesizliği, örgütsel adalet, eşitlik kuramı, işten ayrılma niyeti, iş hareketliliği

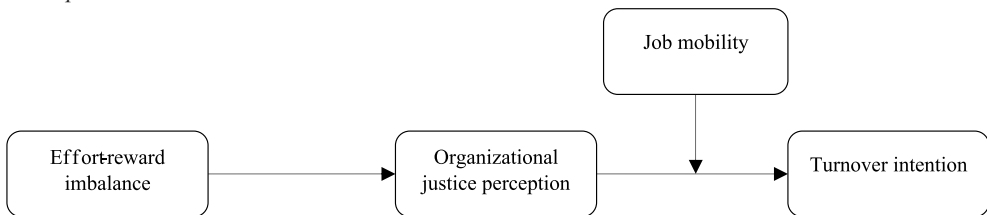
Despite the increase in employee-friendly practices such as work-schedule flexibility or on-site childcare to increase employee welfare and well-being in recent years, many employees still continue to work for long periods of time, under heavy workloads and in stressful work environments (International Labour Organization, 2016). In particular, increased performance pressure and workloads as a result of downsizing, layoffs, or hiring freezes emerging in recent decades have caused individuals to work in jobs and work environments characterized by high stress (Torá et al., 2015). Working in stressful jobs and environments not only undermines individuals' psychological health and well-being but also negatively affects individuals' work attitudes and behaviors (Grawitch et al., 2007). For example, field studies revealed that working environments with high stress factors are psychologically unhealthy, and therefore, employees in such environments have higher turnover intention and behavior (APA, 2009; Kachi et al., 2020; Monster, 2014). Thus, working in stressful jobs and environments engenders devastating and costly results for both employees and companies (Hassard et al., 2018).

Effort-reward imbalance (ERI) is a prominent approach that examines the negative effects of psychosocial stress elements in the working environment. According to this approach, the discrepancy between the effort put in at the job and the benefits obtained in exchange creates stress and has a host of substantial consequences for employees. Specifically, applying the concept of social exchange and the principle of reciprocity to individuals' relationship with their work (Siegrist, 1996), this approach argues that jobs that fail to provide adequate rewards in exchange for high effort violate the principle of reciprocity, and such an imbalance creates stress on employees and harms their health and well-being.

Empirical studies revealed that ERI is associated with a number of physiological and psychological health indicators, including blood pressure, coronary and cardiovascular heart diseases (Dragano et al., 2017), and mental (Stansfeld & Candy, 2006) and depressive disorders (Rugulies et al., 2017), emotional burnout, and psychological well-being (Beschoner et al., 2021). Although this approach has been mainly used to explain the physical, mental, and psychological well-being of employees, its negative effects are not limited to the well-being of employees. Rather, ERI can also have adverse effects on the attitudes of employees such as decreasing job satisfaction, lowering work engagement, and increasing intention to leave their organizations as well as their profession (Dorenkamp & Weiß, 2018; Ge et al., 2021; Kinman, 2016).

Although empirical studies investigating the negative effects of ERI on work attitudes have been increasing, the current understanding of the mechanisms underlying these relationships remains limited (Devonish, 2018). It has been more than a decade since Siegrist (2008) emphasized the challenge of revealing the mechanisms that explain the impact of stress-creating psychosocial work factors upon employee outcomes. Yet, more recent studies continue to highlight the need to identify the processes through which stressors such as ERI relate to employee outcomes and also to test whether these relationships hold true for developing countries and regions (Hoven & Siegrist, 2013; Rasmussen et al., 2016). Aiming to work on these gaps in the literature and responding to the calls for investigating alternative mediation mechanisms explaining the outcomes of ERI (Leineweber et al., 2021), the current study investigates the pathways by which the negative impact of ERI on employee attitudes unfold. More specifically, the present research investigates the role of organizational justice perception as a mediating factor in the relationship between ERI and turnover intention (turnover will be used hereafter) and also explores the role of job mobility as a moderating factor in the mediated relationship. Figure 1 shows the conceptual model of this research.

**Figure 1**  
*Conceptual Model*



This study will make important contributions both theoretically and practically. In other stress approaches, for example, the demand-control model (Fila et al., 2017) or the job demands-resources theory (Bakker & Demerouti, 2017), original theoretical models have been largely developed and enriched through subsequent studies that tested potential moderating or mediating factors. Given that the ERI approach lacks such elaborations, studying the mechanisms of ERI might contribute to the theoretical development of the approach. Practically, identifying the mediating variables might provide organizations with feasible guidance on designing successful interventions to improve ERI. For example, mediating variables, organizational justice in this case, can be used as control points of an intervention agenda so that the effectiveness can be measured in the early

stages and necessary adjustments can be made in a much shorter time without the need to wait for the final outcomes to emerge. Or, in cases where it is not possible to improve high effort-low reward conditions in the short run, negative consequences can be prevented for a while by acting on mediating variables.

### Theoretical Framework

The main purpose of psychosocial stress approaches is to help reduce the negative consequences of stress by identifying the factors and situations that cause stress in the workplace. For this purpose, different stress approaches have suggested different factors as stress-increasing and stress-reducing factors. For example, while factors such as excessive psychological, physiological, and emotional workload, time pressure, job insecurity, unfair remuneration, role conflict, and ambiguity are seen as factors that increase stress, factors such as autonomy and control, appreciation and financial rewards, adequate and constructive feedback, supervisory coaching and social support have a stress-reducing effect (Lang et al., 2012). Stress approaches generally examine the main or interactive effects of stressors and support factors. For example, job demands-resources theory, a popular stress approach (Schaufeli & Taris, 2014), argues that stressors, namely job demands, unfold through the “impairing process”, while support factors operate through a separate pathway called the “motivational process” (Hu et al., 2011).

One distinguishing feature of the ERI approach compared to other stress approaches is that it emphasizes the *relative effects* of stressors and support factors, namely the ratio of efforts to rewards (Siegrist, 2017). The ERI approach explains how the ratio between efforts and rewards influences stress by drawing upon principles of social exchange (Blau, 1964) and reciprocity (Gouldner, 1960). Accordingly, work is considered a social exchange process where employees put in effort, contribute, and then obtain adequate rewards *in return for* their performance (Cropanzano & Mitchell, 2005). In accordance with the principle of reciprocity, as long as employees get adequate returns for their efforts at work, then the relationship between employees and their work is at equilibrium and employees feel at ease. On the contrary, when low or inadequate levels of rewards are received in exchange for high effort, the norm of reciprocity is violated. Such a situation is proposed to create tension and distress for employees as the costs they bear exceed their gains. As a result, rather than their individual amounts, the relative amount of effort and rewards generally influences the level of stress experienced by employees. For example, while excessive workload may be a stressor in and of itself, if the benefits

received by employees are proportionally equal to or greater than the costs (i.e., workload), then employees should experience less stress or none at all.

Studies in the stress literature provide an abundance of evidence that employees tend to leave jobs characterized by high stress (Grawitch *et al.*, 2007). Similar to previous findings, research employing the ERI approach also demonstrates that high-effort, low-reward jobs increase employees' turnover (Derycke *et al.*, 2010; Li *et al.*, 2011; Panatik *et al.*, 2012). Several recent studies have strived to outline the underlying mechanisms explicating the effect of ERI on turnover. These studies revealed that emotional exhaustion (Leineweber *et al.*, 2021), job satisfaction, and organizational commitment (Devonish, 2018; Dorenkamp & Weiß, 2018; Satoh *et al.*, 2017) can act as mediating factors in the ERI-turnover relationship. However, because these mediators have either a partial (Devonish, 2018; Dorenkamp & Weiß, 2018) or small mediating effect (Leineweber *et al.*, 2021), the studies called for further research to explore other mediating mechanisms underlying ERI - turnover relationship.

Extending these recent studies, the current research suggests organizational justice perception as a mediating factor in the ERI-turnover relationship. This suggestion is based on Adam's Equity Theory (1965), which proposes that people look for a balance between the contributions (i.e., inputs) they bring to the work and the economic and socio-emotional benefits (i.e., outputs) they get from it. When a balance is attained between inputs and outputs, then individuals perceive that the situation is fair and they receive fair treatment; otherwise, they evaluate the situation as unfair and think that they are not treated equitably. It follows that jobs that require high effort but provide low reward, a source of stress with the lens of the ERI approach, could be considered an unfair situation based on equity theory. Thus, employees working in high-effort, low-reward jobs might perceive their work environment where their efforts are not reciprocated by adequate rewards as an unfair situation due to the lack of correspondence between their inputs (i.e., efforts) and outputs (i.e., rewards). In other words, an employee who experiences an ERI at work may interpret this stressful situation as not being treated fairly by the organization.

It is important to note that the present study focuses on overall organizational justice rather than addressing each facet of organizational justice, which includes distributive, procedural, interpersonal, and informational justice (See Colquitt *et al.*, 2001). As sug-



gested by Ambrose and Schminke (2009), even though people can differentiate between these different facets when specifically asked, they generally tend to view organizational justice as a comprehensive and broad concept. Consistent with this view, the present study aims to understand whether individuals experience any imbalance between their efforts and rewards as unjust or not and whether this experience of (in)justice results in a tendency to leave the organization. In other words, the focal antecedent, namely ERI, and the focal outcome, namely turnover intention, examined in this study emphasize mostly the general experiences of individuals in their organizations. Moreover, overall organizational justice is considered a higher-order construct shaped by the facets of organizational justice (Holtz & Harold, 2009), and the present study is more concerned with revealing the variance explained by overall justice perception above and beyond what is explained by the justice facets. Therefore, it is more compatible with the aim of this study to focus on the overall organizational justice perception rather than its distinct facets.

Greenberg (1987, p. 11) describes Adams' Equity Theory as "a reactive content theory". Reactive content theories attend to individuals' reactions to unfair situations. According to Greenberg (1987), individuals value equitable sharing of resources and rewards (content), and thus they tend to react to unfair results (reactive). When faced with unfair situations, individuals strive to fix the inequitable balance between their contributions and gains through attitudinal or behavioral reactions (Greenberg, 1984).

Social exchange, which is the basis of both the ERI approach (Siegrist, 2017) and equity theory (Adams, 1965), could be utilized to explain individuals' reactions to organizational injustice experienced as a result of ERI. Cropanzano and his colleagues (2001) suggest that organizational justice is of great importance for employees as it represents a social exchange mechanism that enables employees to achieve economic and social gains. When employees face an ERI and a lack of correspondence between their contributions and gains, the social exchange relationship between employees and their organizations is jeopardized, resulting in a sense of injustice that may drive employees to respond to the unfair situation.

One of the employee reactions to organizational injustice is to withdraw from the organization (Colquitt et al., 2001). Accordingly, employees have decreased commitment to the organization, which they consider unfair, and reduced desire to continue

working in that organization. For example, studies drawing on the social exchange relationship between employees and their organization have provided evidence that employees perceiving organizational injustice have a higher intention to leave their organization (Aryee et al., 2002).

Building on the above-mentioned arguments, this study argues that ERI would reduce the organizational justice perception of employees, which then would result in increased turnover. Examining different models on the association of stress with organizational justice, Cropanzano and colleagues (2005) came up with a model which proposes that stress influences employee attitudes and behaviors through organizational justice. Accordingly, researchers using the role stress theory of Zohar (1995) contend that stress factors first harm employees' organizational justice perception, and subsequently, employees respond to the perceived injustice through various reactions, including leaving the organization. Similarly, in this study, organizational justice perception is expected to mediate the relationship between ERI, which is a source of stress, and turnover. Thus, the following hypothesis is proposed:

*H1.* ERI relates to turnover intention through organizational justice perception.

This indirect relationship between ERI and turnover is expected to be moderated by job mobility. Job mobility refers to “an individual's perception of available alternative job opportunities” (Wheeler et al., 2007, p. 208). Job mobility also indicates an individual's perception of how easy it is to shift from one organization to another (Hui et al., 1999). Theoretical approaches to turnover have identified job opportunities or job mobility as a notable antecedent of turnover (Maertz & Griffeth, 2004). Empirical studies have supported such views by showing that higher job mobility is related to higher job search intensity (De Vos et al., 2017) and higher turnover (Griffeth et al., 2000).

Along with this main effect of job mobility on turnover, there are also studies showing its moderating effect. For example, the negative association of job satisfaction with turnover becomes stronger when job mobility is perceived to be greater (Trevor, 2001). Similarly, the negative effect of stress on turnover is stronger when job mobility is higher (Rubenstein et al., 2018). Based on these studies, it can be expected that job mobility would have an impact on the indirect relationship between ERI and turnover. Accordingly, individuals whose perception of organizational justice is damaged as a result of an ERI may be more prone to develop an intention to quit their job in response to this situ-

ation, especially when they have a higher job mobility perception. In other words, employees who have the perception that they can easily get another job just as good as their existing job might have a higher tendency to think about leaving their company in response to the sense of injustice, they experience due to high effort-low reward. However, employees who think that there are fewer job alternatives in the external job environment and who are less likely to find a comparable job if they leave their organization might have a lower turnover intention when their organizational justice perception is damaged by the ERI. Thus, the following hypothesis is proposed:

*H2.* Job mobility moderates the indirect relationship between ERI and turnover intention mediated by organizational justice perception. Accordingly, the indirect effect is stronger when job mobility is higher.

## Method

### Participants

A convenience sampling method was employed for data collection. Using the author's professional network, full-time white-collar workers in Turkey were asked to take part in an online survey. The questionnaire was prepared on an online survey platform and sent to the participants via e-mail. A total of 154 people participated in the study. After those who answered the attention check question (i.e., please mark the "neither agree nor disagree option" for this question) incorrectly were excluded, 147 responses were left for the analysis. While 43% of 147 people are between the ages of 18-30, 37% are between the ages of 31-40, and 52% of them have a working period of fewer than three years.

### Measures

#### *Effort-reward Imbalance (ERI)*

The scale developed by Siegrist and colleagues (2004) was employed to gauge the effort that employees spend on their jobs and the reward they receive in return. A 5-point Likert scale with anchors ranging from 1 (totally disagree) to 5 (totally agree) was used. The scale consists of two subscales, namely effort and reward. The effort subscale is composed of five items. A sample item for the effort subscale is "I have constant time pressure due to a heavy workload." Cronbach's  $\alpha$  score was used as the measure to assess internal consistency and scale reliability. In addition, the reward subscale is composed of two components, esteem and promotion. Five items measured the esteem

component, and four items measured the promotion component. A sample item from the esteem component is “Considering all my efforts and achievements, I receive the respect and prestige I deserve at work.” For the promotion component, a sample item is “Considering all my efforts and achievements, my salary is adequate”. The scale’s adaptation to Turkish and validation was performed by Abuhanoğlu (2016). He reported a Cronbach’s  $\alpha$  score for the effort subscale as .71 and the reward subscale as .72. He also found supporting evidence for the construct and criterion-related validity of the scale. In the current study, the effort subscale was found to have a Cronbach’s  $\alpha$  score of .81, and the nine-item reward subscale was found to have a Cronbach’s  $\alpha$  score of .86, both suggesting a good level of internal consistency for this measure.

The effort-reward ratio was calculated using the  $e/(rxc)$  formula, as suggested by Siegrist *et al.* (2004). Accordingly, “*e*” represents the total score for effort, “*r*” represents the total score for reward, “*c*” represents the correction factor. The correction factor is used because the number of items in the effort and reward scales is different. In this case, the correction factor is .556 (5/9). A ratio close to zero indicates a positive balance (i.e., relatively low effort and relatively high reward), while a ratio higher than 1.0 indicates a deteriorated balance because the efforts are insufficiently rewarded.

### ***Organizational Justice Perception***

Employees’ perceptions of organizational justice were assessed on a 5-point Likert scale (1 = totally disagree, 5 = totally agree) with three items of the general organizational justice scale (Ambrose & Schminke, 2009). A sample item is “Usually, the way things work in this organization is not fair.” Zeynel and Köksal (2020) adapted this scale to Turkish and reported a good level of reliability (Cronbach’s  $\alpha$  was .93) and validity (acceptable goodness of fit indices) scores. In the present study, Cronbach’s alpha reliability coefficient was calculated as .74.

### ***Job Mobility***

Job mobility perceptions of employees were measured with four items using a 5-point Likert scale (1 = totally disagree, 5 = totally agree) (Hui *et al.*, 1999; Tepper, 2000). The translation of the scale into Turkish was conducted by the author. A sample item is “I have many jobs to choose from besides this job.” The original scale was reported to have a good level of reliability with a Cronbach’s  $\alpha$  of .78. The scale’s Cronbach’s  $\alpha$  score in the current study was calculated as .89.

### ***Turnover Intention***

Intention to quit the current organization was assessed using four items on a 5-point Likert scale (1 = totally disagree, 5 = totally agree) (Cohen, 1999; Wayne et al., 1997). One sample item is “I think I will be working at this company three years from now.” The scale was adapted and validated by Aslan and Uyar (2018). They reported a Cronbach’s  $\alpha$  score of .89 and demonstrated that the scale had construct and convergent validity. In the present study, Cronbach’s  $\alpha$  score for the scale was calculated as .85.

### ***Control Variables***

For statistical control purposes, employees’ age, tenure, and marital status were measured. Age was measured on a 4-point ordinal scale (1 = 18-30 years old, 2 = 31-40 years old, 3 = 41-50 years old, 4 = 51 and older). Organizational tenure also was measured with a 4-point ordinal scale (1 = less than 1 year, 2 = 1-3 years, 3 = 4-8 years, 4 = 9 years and more).

Age and tenure have been shown to negatively influence the turnover intention of employees (Ng & Feldman, 2009; Van Breukelen et al., 2004). Marital status/stability has been reported as a robust demographic factor that contributes to one’s job stability, thereby reducing turnover intention (Ahituv & Lerman, 2011). In the use of control variables, Becker’s (2005) suggestion was adopted, and variables with simple correlations with endogenous variables were included in the hypothesis tests. Accordingly, employees’ organizational tenure and age were used as control variables in the hypothesis testing.

### ***Procedure***

Ethical approval for this study was obtained from the Ethics Committee of Dokuz Eylül University (E-87347630-659-248650). Data were collected using online questionnaires. Informed consent was presented on the introduction page of the survey. Accordingly, participants were informed that participation in the survey was voluntary. They were assured of confidentiality and anonymity. Lastly, participants were informed that there were no right and wrong answers to reduce social desirability bias.

### ***Data Analyses***

A power analysis using G\*Power (version 3.1.9.7) was conducted to evaluate the sufficiency of the sample size. For this purpose, from the F test family the linear multiple regression with the fixed model,  $R^2$  deviation from zero was chosen. As the type of

power analysis, the a priori type, which computes the required sample size with a given significance level, power, and effect size, was selected. Using the recommended parameters of the medium effect size ( $d = .15$ ), significance level ( $\alpha = .05$ ), and power level (.80) (Faul et al., 2009), and setting the number of predictors to four (ERI, organizational justice perception, job mobility, organizational justice perception x job mobility), the minimum required sample size was calculated as 85 participants. Based on this score, the study's actual sample size was deemed to be adequate to test the hypothesized model. Moreover, using bootstrapping in moderated mediation analysis is recommended when the sample size is not large (Preacher et al., 2007) to alleviate the potential problems related to statistical power (Shrout & Bolger, 2002). As explained later in the findings, this study utilized bias-corrected bootstrapping with 5000 resampling for testing indirect effects, which can be expected to improve the statistical precision of the findings for the given sample size.

A two-step statistical analysis procedure was used in this study at the first step. Prior to testing hypotheses, a series of nested confirmatory factor analyses (CFA) using AMOS were performed to evaluate the discriminant validity of the scales used. In the analyses, the goodness-of-fit indices of the alternative models containing different numbers of constructs and the proposed model were compared (Brown, 2006).

In models where the ratio of the number of indicators to the sample size is low, estimation problems can arise in the CFA results due to the imbalances in the measurement model (Matsunaga, 2008). In this case, the parceling technique is recommended for the correct evaluation of the model (Bandalos & Finney, 2001). In the current study, since the ratio of indicators (25) to the sample size (147) was below the recommended minimum rate (10 participants to 1 item, Bentler & Yuan, 1999), the number of indicators was reduced by creating two parcels for the reward variable, which was the scale with the highest number of items (nine items). Since the reward construct contains two dimensions, the scores of the respect dimension and the promotion dimension were averaged to create two parcels that represent the reward construct (Little et al., 2002). In addition, the error variances of two reverse-worded items in the turnover intention scale were allowed to correlate (Brown, 2006).

The second step of the statistical analysis procedure involved hypothesis testing. IBM SPSS was used for hypothesis testing analyses. The variables that form the interac-

tion term (i.e., organizational justice and job mobility) were centered around their means before the formation of interaction terms in order to minimize multicollinearity and make the interaction effect more interpretable (Cohen et al., 2003). The PROCESS macro was used to test the mediating effect in *H1* (Model 4) and the moderated-mediation effect in *H2* (Model 14). Age and organizational tenure were controlled for testing all hypotheses. The bias-corrected bootstrapping method with 5000 replications was used to assess the significance level of indirect effects. If 95% bootstrapped confidence interval estimates did not contain zero, then the mediation hypothesis could be supported (Preacher & Hayes, 2008).

## Results

Table 1 shows descriptive statistics and correlations among the variables in this research. Accordingly, ERI was found to have a moderate negative relationship with organizational justice perception and a moderate positive relationship with turnover intention. Moreover, consistent with previous studies, organizational justice perception was found to have a moderate negative association with turnover intention.

**Table 1**  
*Descriptive Statistics and Zero-Order Correlations*

Variables	Mean	SD	Min	Max	1	2	3	4	5	6
1. Age	1.80	.82	1	4	-	.45**	-.15	.19*	-.09	-.26**
2. Organizational tenure	2.55	1.03	1	4		-	-.01	.07	.20*	-.25**
3. ERI	.94	.48	.20	4.80			-	-.55**	.19*	.58**
4. Organizational justice	3.22	.97	1	5				(.74)	-.10	-.68**
5. Job mobility	3.25	.88	1	5					(.89)	.14
6. Turnover intention	2.55	1.01	1	5						(.84)

Note.  $N = 147$ . Values in brackets are Cronbach Alpha coefficients. SD = Standard deviation. Age: 18-30 years old = 1, 31-40 years old = 2, 41-50 years old = 3, 51 and older = 4. Organizational tenure: less than 1 year = 1, 1-3 years = 2, 4-8 years = 3, 9 years and more = 4. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

The fit indices of the five-factor model, in which effort, reward, organizational justice perception, job mobility, and turnover are separate latent variables, were found to be acceptable,  $\chi^2 = 221.42$ ,  $df = 124$ , CFI = .93, TLI = .91, RMSEA = .07, SRMR = .07 (Hu & Bentler, 1999). As displayed in Table 2, the five-factor model had improved fit indices compared to those of alternative models. In addition, Chi-square difference tests showed improvement in the goodness-of-fit indices with each differentiated model. These findings support the discriminant validity of the measurement tools employed in the study.

**Table 2***Fit Indices of CFA of Nested Models*

Model	Model specifications	df	$\chi^2$	$\chi^2_{diff}$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Five-factor model	All variables separate	124	221.42	-	.93	.91	.07	.07
Four-factor model	Effort and reward combined	128	351.71	130.29*	.84	.81	.11	.11
Three-factor model	Effort, reward, and organizational justice combined	131	369.00	17.29*	.83	.80	.11	.11
Two-factor model	Effort, reward, organizational justice and job mobility combined	133	702.32	333.32*	.59	.53	.17	.16
One-factor model	All variables combined	134	717.88	15.56*	.58	.52	.17	.16

Note.  $N = 147$ .  $\chi^2_{diff}$  = Chi-square difference. \*  $p < .001$ .

The results of the regression analysis are presented in Table 3. A negative and significant association was found between ERI and organizational justice perception and also between organizational justice perception and turnover intention. In support of H1 the indirect influence of the ERI on turnover was found to be positive,  $B = .31$  (unstandardized),  $\beta = .27$  (standardized), and the bias-corrected confidence interval (CI) did not include zero,  $CI_{95} [.17 - .65]$ . These findings indicate a mediating effect and provide support for H1. In addition, the significant direct association of ERI with turnover intention indicates that organizational justice perception acts as a partial mediator in the ERI–turnover intention relationship.

**Table 3***Results of Regression Analysis*

Variables	Model 1 Organizational justice perception			Model 2 Turnover intention			Model 3 Turnover intention		
	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>B</i>	<i>SE</i>	$\beta$
<i>Intercepts</i>	3.99***	.25		4.19***	.35		2.51***	.21	
<i>Control variables</i>									
Age	.12	.09	.10	-.03	.08	-.02	-.01	.08	-.01
Organizational tenure	.02	.07	.02	-.20**	.06	-.21	-.22***	.06	-.22
<i>Main effects</i>									
ERI	-.61***	.08	-.54	.35***	.08	.30	.35***	.08	.30
Organizational justice perception				-.52***	.07	-.50	-.53***	.07	-.51
Job mobility							.01	.07	.01
<i>Interaction effect</i>									
Organizational justice perception x job mobility							-.13*	.06	-.12
<i>F</i>	22.19***			45.97***			32.05***		
<i>R</i> <sup>2</sup>	.32			.56			.58		
<i>Ad. R</i> <sup>2</sup>	.30			.55			.56		

Note.  $N = 147$ . \* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$ . *B* = Unstandardized beta coefficients,  $\beta$  = Standardized beta coefficients, *SE* = Standard error.



*H2* predicted the moderating role of job mobility on the ERI–turnover intention relationship mediated by organizational justice perception. First of all, as seen in Model 3 (See Table 3) organizational justice perception x job mobility interaction term is significant. This denotes that job mobility moderates the effect of organizational justice perception on turnover. Moreover, as identified in the test of *H1*, organizational justice perception is a significant mediator in the ERI–turnover relationship. These two findings can be viewed as the first supportive evidence for the mediating effect of organizational justice perception and job mobility interaction. In order to test the statistical significance of this effect, using the bias-corrected bootstrapping (5000 samples) method at the 95% confidence interval, the indirect effect of ERI on turnover intention through organizational justice perception was examined at two levels of job mobility: when job mobility is below (-1 SD) and above (+1 SD) the mean. Accordingly, the indirect effect was found to be significant both when job mobility is low ( $B = .25, SE = .11, CI_{95} [.12 - .53]$ ) and when job mobility is high ( $B = .39, SE = .17, CI_{95} [.19 - .81]$ ). However, as expected in *H2*, the indirect effect of ERI on turnover is greater for those with high job mobility ( $B = .39$ ) compared to those with low job mobility ( $B = .25$ ). The moderator-mediation index was estimated to test whether the indirect effect at these two levels differed significantly from each other. Accordingly, since the moderator-mediation index does not contain zero in the 95% confidence interval, index = .08,  $SE = .06, CI_{95} [.01 - .23]$ , the indirect effects at low and high levels of job mobility are significantly different from each other. These findings indicate a moderated-mediation effect and support *H2*.

## Discussion

In the current study, the mediating role of organizational justice perception and the moderating role of job mobility in the relationship between ERI as a source of stress and turnover intention were examined. The hypotheses that were built on the basis of theoretical assumptions of equity theory (Adams, 1965; Greenberg, 1987) and social exchange (Blau, 1964) were tested on the data collected from white-collar employees through questionnaires. The findings indicate that an ERI has a negative effect on turnover intention through organizational justice perception (*H1*). In addition, the indirect effect of the ERI on turnover intention through organizational justice perception was found to be stronger for employees with higher job mobility (*H2*).

The ERI approach, identified as a significant approach in stress literature, has been examined mainly in terms of the well-being and health of employees (Siegrist, 1996; 2017). This approach's utility and validity in predicting employee health and well-being have been repeatedly tested, and the approach was argued to explain some outcomes better than other stress approaches (Loerbroks et al., 2010). Studies have recently begun to investigate the impact of ERI on several employee attitudes and behaviors, and they suggest that the approach can be utilized to enhance the current knowledge on the influence of stress on employee attitudes (Derycke et al., 2010). Moreover, these studies have also emphasized that very little is known regarding the intermediate linkages that explicate the impact of ERI on employee outcomes, especially turnover, and that such mechanisms should be explored by further research (Devonish, 2018; Leineweber et al., 2021). Addressing such prior appeals, this study provided evidence for the undesirable effects of stress due to high effort-low reward on employee attitudes (justice perception and turnover intention) and also for mediating (justice perception) and moderating (job mobility) mechanisms in this relationship. The findings of the current study provide evidence that the effect of ERI should not be limited to the stress-health relationship and by doing so contribute to the theoretical development of this approach.

Consistent with prior research (Derycke et al., 2010; Li et al., 2011), this study found ERI to have a direct and significant impact on turnover, indicating that working in stressful environments characterized by high effort-low reward reduces one's desire to continue working in the organization. Importantly, the current study extends prior findings by demonstrating that ERI increases turnover by impairing employees' organizational justice perception. This finding significantly differs from recent studies examining the mechanisms of the relationship between ERI and turnover. Prior studies have argued that ERI influences turnover through emotional exhaustion or job satisfaction (Devonish, 2018; Leineweber et al., 2021). Drawing on equity theory's (Adams, 1965; Greenberg, 1987) emphasis on the balance between contributions and gains, the current study suggested that stress experienced because of the imbalance between the efforts expended and the rewards gained could be viewed as an inequality between inputs and outputs, thus harming organizational justice perception of employees. In addition, based upon the principles of social exchange, this study suggested that violation of the principle of reciprocity as a result of an ERI would damage the exchange between employees and their organizations and that employees would react to this situation by considering leav-

ing the organization. By doing so, this study theoretically integrated the ERI approach, which is an important stress model, with the justice and social exchange literature. This incorporation of theoretical approaches made substantial theoretical contributions to the literature on ERI as well as the literature on the relationship between stress and organizational justice (Cropanzano et al., 2005).

In a practical sense, the findings of this study can contribute to employee retention strategies. Considering the high costs associated with replacing terminated employees and performance disruptions emerging as a result of turnover, studies recommend that human resources policies focus on developing strategies that will keep the turnover rate as low as possible (e.g., Kacmar *et al.*, 2006). In line with the findings of the current study, such policies might consider maintaining an equilibrium between the hard work employees put in and the rewards (i.e., promotion and esteem rewards) they receive. Practices that could improve ERI and thus reduce its undesirable effect on turnover include providing opportunities for internal promotion (Allen et al., 2010), providing opportunities for development and training to increase workers' competence and help them become qualified and competent to be promoted (Maurer & Lippstreu, 2008), developing a culture of learning within the organization (Govaerts et al., 2011), recognition and acknowledgement of the achievements and contributions of employees (Kyndt et al., 2009), and providing social interaction and managerial support (Eisenberger *et al.*, 2002).

According to the findings of the present study, ERI affects employees who have more job alternatives more strongly. Accordingly, workers with more job opportunities are more likely to think about leaving a high-effort, low-reward job environment than those with lower job mobility. Job mobility might be high due to the employment conditions as well as the high competence and expertise of the employees (Hui et al., 1999). Failure to retain a competent and trained employee by the organization may result in more costly and undesirable results for the organization (Kacmar et al., 2006). For this reason, organizations on a limited budget might prioritize employees who have greater job mobility while making improvements to the ERI.

This study, like many studies examining workplace stress (Jex & Yankelevich, 2008), adopted a cross-sectional research design. Although the theoretical model in the current study is based on solid theoretical foundations such as equity theory and social

exchange, and the findings of previous studies, the cross-sectional design prevents making causal inferences between variables and brings to mind the possibility of reverse causality. For example, some studies dealing with organizational justice as a source of stress may suggest this reverse possibility (Judge & Colquitt, 2004). These studies, which predict that the lack of organizational justice creates stress in employees, generally employ a direct measurement of the level of stress felt by individuals (Tayfur et al., 2013). However, in the current study, the stress felt by the employees was not measured directly; instead, ERI, which is a source of stress, was measured and the effect of this stress source on organizational justice perception was examined. Despite these explanations that theoretically reduce the possibility of reverse causality, cross-sectional research design remains a limitation. For this reason, future studies testing the model in this study using longitudinal or panel design could contribute to causality inferences and the direction of the relationships between the variables.

Another limitation relates to the common method variance (CMV) which may have inflated the correlations as data was gathered from the same source and also at a single time-point. CMV effect was attempted to be kept to a minimum using some practices recommended by Podsakoff and colleagues (2012). For this purpose, scales validated by previous studies and well-accepted in the literature were used during data collection, the clarity of the questions was ensured through a pre-test conducted with a few employees, and social desirability was tried to be minimized by informing participants that there were no correct answers, and the research would be kept confidential. Moreover, nested CFA performed in data analysis showed that the variables collected from the same source differed significantly from each other. Finally, CMV is not expected to inflate interactive effects (Podsakoff et al., 2012); in contrast, it can make it harder to uncover interactive effects (Siemsen et al., 2010). Therefore, CMV is unlikely to influence the mediating effect of organizational justice x job mobility interaction (*H2*). However, future research is recommended to replicate the existing study by collecting data from different sources or employing a longitudinal research design in order to minimize the possibility of CMV and thus strengthen the reliability of the current findings.

In conclusion, this study aimed to understand the outcomes of an important work stressor, effort-reward imbalance. While there has been accumulated knowledge on the negative outcomes of ERI including increased turnover intention, the literature on the mediational links and boundary conditions of the effects of ERI particularly on turnover

intention is lacking. To address this gap in the literature, this study, which was established on the pillars of equity theory, suggested organizational justice perception as the mediating mechanism and job mobility as the second stage moderating factor in the relationship between ERI and turnover intention. The results corroborated the equity perspective on the impact of ERI such that ERI was found to damage employees' organizational justice perception, which then exacerbated their turnover intention. Moreover, this indirect effect was more pronounced for employees with higher job mobility. This study provides a unique perspective on ERI by founding on equity theory to explain its outcomes and by treating ERI not just as a stressor but also as an important factor shaping employees' equity and justice perceptions. Moreover, this study adds to the previous research by revealing that job mobility, a non-work and non-organizational factor, can intensify negative outcomes of ERI and appeals to the importance of differences across individuals when explaining such outcomes.

**Ethic Committe Approval:** Ethical approval for this study was obtained from the Ethics Committee of Dokuz Eylül University (E-87347630-659-248650).

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Conception/Design of Study-xxxxxxx

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkıları:** XXXXXXXX

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

## References/Kaynakça

- Abuhanoğlu, H. (2016). Çaba-Ödül Dengesizliği (ÇÖD) Ölçeğinin uzun Türkçe formunun geçerlik, güvenilirlik çalışması ile sağlık çalışanlarında ÇÖD'ün örgütsel stres ve örgütsel güven üzerindeki etkisinin analizi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gülhane Askeri Tıp Akademisi.
- Adams, J. S. (1965) Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Ahituv, A., & Lerman, R. I. (2011). Job turnover, wage rates, and marital stability: How are they related?. *Review of Economics of the Household*, 9, 221-249.
- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: a test of mediation. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 491.
- APA (American Psychological Association) (2009). Psychologically healthy workplaces have lower turnover, less stress, and higher satisfaction. <http://www.apaexcellence.org/assets/general/phwp->

- chart-2009.pdf (Accessed August 2021).
- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285.
- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali ile hissettirdiklerinin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 1-38.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2001). Item parceling issues in structural equation modeling. In G. A. Marcoulides, & R. E. Schumacker (Eds.), *New developments and techniques in structural equation modeling* (pp. 269-296). Lawrence Erlbaum.
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8, 274-289
- Bentler, P. M., & Yuan, K. H. (1999). Structural equation modeling with small samples: Test statistics. *Multivariate Behavioral Research*, 34(2), 181-197.
- Beschoner, P., von Wietersheim, J., Jarczok, M. N., Braun, M., Schönfeldt-Lecuona, C., Viviani, R., Jerg-Bretzke, L., Kempf, M., & Brück, A. (2021). Effort-reward-imbalance, burnout, and depression among psychiatrists 2006 and 2016-changes after a legislative intervention. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 641912.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Press.
- Cohen, A. (1999). The relation between commitment forms and work outcomes in Jewish and Arab culture. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 371-391.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Cropanzano, R., Goldman, B. M., & Benson III, L. (2005). Organizational justice. In J. Barling, E. K. Kelloway, M R. Frone (Eds), *Handbook of work stress* (pp. 63-87). Sage.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, (Vol. 20, pp. 1–123). Elsevier Science/JAI Press.
- De Vos, A., Forrier, A., Van der Heijden, B., & De Cuyper, N. (2017). Keep the expert! Occupational expertise, perceived employability and job search: A study across age groups. *Career Development International*, 22(3), 318-332.
- Derycke, H., Vlerick, P., Burnay, N., Declaire, C., D’Hoore, W., Hasselhorn, H. M., & Braeckman, L. (2010). Impact of the effort–reward imbalance model on intent to leave among Belgian health care workers: A prospective study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 879-893.
- Devonish, D. (2018). Effort-reward imbalance at work: The role of job satisfaction. *Personnel Review*, 41(2), 319-333.

- Dorenkamp, I., & Weiß, E. E. (2018). What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia. *Higher Education, 75*(5), 747-767.
- Dragano, N., Siegrist, J., Nyberg, S. T., Lunau, T., Fransson, E. I., Alfredsson, L., ... & Kivimäki, M. (2017). Effort–reward imbalance at work and incident coronary heart disease: A multicohort study of 90,164 individuals. *Epidemiology, 28*(4), 619-626.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565-573.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G\* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149-1160.
- Fila, M. J., Purl, J., & Griffeth, R. W. (2017). Job demands, control and support: Meta-analyzing moderator effects of gender, nationality, and occupation. *Human Resource Management Review, 27*(1), 39-60.
- Ge, J., He, J., Liu, Y., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., & Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health, 21*(1), 1-10.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review, 25*(2), 161-178.
- Govaerts, N., Kyndt, E., Dochy, F., & Baert, H. (2011). Influence of learning and working climate on the retention of talented employees. *Journal of Workplace Learning, 23*(1), 35-55.
- Grawitch, M. J., Trares, S., & Kohler, J. M. (2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International Journal of Stress Management, 14*(3), 275-293.
- Greenberg, J. (1984) On the apocryphal nature of inequity distress. In R. Folger (Ed.), *The sense of injustice* (pp. 167-188). Plenum
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review, 12*(1), 9-22.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463-488.
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(1), 1–17.
- Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2009). Fair today, fair tomorrow? A longitudinal investigation of overall justice perceptions. *Journal of Applied Psychology, 94*(5), 1185-1199.
- Hoven, H., & Siegrist, J. (2013). Work characteristics, socioeconomic position and health: A systematic review of mediation and moderation effects in prospective studies. *Occupational and Environmental Medicine, 70*(9), 663-669.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1–55.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The job demands–resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 181-190.
- Hui, C., Law, K. S., & Chen, Z. X. (1999). A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 77*(1), 3-21.



- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress. A collective challenge*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)
- Jex, S. M., & Yankelevich, M. (2008). Work stress. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds), *The SAGE handbook of organizational behavior* (pp. 498-518). Sage Publications.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 89*(3), 395-404.
- Kachi, Y., Inoue, A., Eguchi, H., Kawakami, N., Shimazu, A., & Tsutsumi, A. (2020). Occupational stress and the risk of turnover: A large prospective cohort study of employees in Japan. *BMC Public Health, 20*(1), 1-8.
- Kacmar, K. M., Andrews, M. C., Van Rooy, D., Steilberg, R. C., & Cerrone, S. (2006). Sure everyone can be replaced but at what cost? Turnover as a predictor of unit-level performance. *Academy of Management Journal, 49*(1), 133-144.
- Kinman, G. (2016). Effort–reward imbalance and overcommitment in UK academics: Implications for mental health, satisfaction and retention. *Journal of Higher Education Policy and Management, 38*(5), 504-518.
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee retention: Organisational and personal perspectives. *Vocations and Learning, 2*(3), 195-215.
- Lang, J., Ochsmann, E., Kraus, T., & Lang, J. W. (2012). Psychosocial work stressors as antecedents of musculoskeletal problems: A systematic review and meta-analysis of stability-adjusted longitudinal studies. *Social Science & Medicine, 75*(7), 1163-1174.
- Leineweber, C., Bernhard-Oettel, C., Eib, C., Peristera, P., & Li, J. (2021). The mediating effect of exhaustion in the relationship between effort-reward imbalance and turnover intentions: A 4-year longitudinal study from Sweden. *Journal of Occupational Health, 63*(1), e12203.
- Li, J., Galatsch, M., Siegrist, J., Müller, B. H., Hasselhorn, H. M., & European NEXT Study group. (2011). Reward frustration at work and intention to leave the nursing profession—Prospective results from the European longitudinal NEXT study. *International Journal of Nursing Studies, 48*(5), 628-635.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling, 9*(2), 151-173.
- Loerbroks, A., Schilling, O., Haxsen, V., Jarczok, M. N., Thayer, J. F., & Fischer, J. E. (2010). The fruits of ones labor: Effort–reward imbalance but not job strain is related to heart rate variability across the day in 35–44-year-old workers. *Journal of Psychosomatic Research, 69*(2), 151-159.
- Maertz Jr, C. P., & Griffeth, R. W. (2004). Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management, 30*(5), 667-683.
- Matsunaga, M. (2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures, 2*(4), 260-293.
- Maurer, T. J., & Lippstreu, M. (2008). Who will be committed to an organization that provides support for employee development?. *Journal of Management Development, 27*(3), 328-347.
- Monster, (2014). Dangerously stressful work environments force workers to seek new employment. At <https://www.monster.com/about/a/dangerously-stressful-work-environments-force-workers-to-see-new-empl4162014-d3126696>. (Accessed August 2021).
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2009). Re-examining the relationship between age and voluntary turnover. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 283-294.
- Panatik, S. A. B., Rajab, A., Shaari, R., Saat, M. M., Wahab, S. A., & Noordin, N. F. M. (2012).



- Psychosocial work condition and work attitudes: Testing of the effort-reward imbalance model in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 591-595.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Contemporary approaches to assessing mediation in communication research. In A. F. Hayes, M. D. Slater, & L. B. Snyder (Eds.), *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research* (pp. 13-54). Sage.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Rasmussen, V., Turnell, A., Butow, P., Juraskova, I., Kirsten, L., Wiener, L., Patenaude, A., Hoekstra-Weebers, J., & Grassi, L. (2016). Burnout among psychosocial oncologists: an application and extension of the effort-reward imbalance model. *Psycho-Oncology*, 25(2), 194-202.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23-65.
- Rugulies, R., Aust, B., & Madsen, I. E. (2017). Effort-reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(4), 294-306.
- Satoh, M., Watanabe, I., & Asakura, K. (2017). Occupational commitment and job satisfaction mediate effort-reward imbalance and the intention to continue nursing. *Japan Journal of Nursing Science*, 14(1), 49-60.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J. (2008). Effort-reward imbalance and health in a globalized economy. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34(6), 163-168.
- Siegrist, J. (2017). The effort-reward imbalance model. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 24-35). John Wiley & Sons.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483-1499.
- Siemsen, E., Roth, A., & Oliveira, P. (2010). Common method bias in regression models with linear, quadratic, and interaction effects. *Organizational Research Methods*, 13(3), 456-476.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462.
- Tayfur, O., Bayhan Karapinar, P., & Metin Camgoz, S. (2013). The mediating effects of emotional exhaustion cynicism and learned helplessness on organizational justice-turnover intentions linkage. *International Journal of Stress Management*, 20(3), 193-221.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Torá, I., Martínez, J. M., Benavides, F. G., Leveque, K., & Ronda, E. (2015). Effect of economic

- recession on psychosocial working conditions by workers' nationality. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 21(4), 328-332.
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), 621-638.
- Van Breukelen, W., Van der Vlist, R., & Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover: Combining variables from the 'traditional' turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), 893-914.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82- 111.
- Wheeler, A. R., Gallagher, V. C., Brouer, R. L., & Sablinski, C. J. (2007). When person-organization (mis) fit and (dis) satisfaction lead to turnover: The moderating role of perceived job mobility. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 203-219.
- Zeynel, E., & Köksal, K. (2020). Sosyal etki ve örgütsel adalet algısı ilişkisinde duygusal bulaşıcılığın düzenleyici rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 455-466.
- Zohar, D. (1995). The justice perspective of job stress. *Journal of Organizational Behavior*, 16(5), 487-495.

# Evden Çalışma ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Düzenleyici Rolü

## Working from Home and Balancing Work and Nonwork Life: The Moderating Role of Extended Availability

Ferhat Ayyıldız<sup>1</sup> , Samet Arslan<sup>2</sup> 



<sup>1</sup>Araştırma Görevlisi, İstanbul Üniversitesi,  
Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü,  
İstanbul, Türkiye

<sup>2</sup>Doktora Öğrencisi, The University of  
Sheffield, Management School, Sheffield-  
United Kingdom

ORCID: F.A. 0000-0003-3898-1118;  
S.A. 0000-0003-4757-9104

### Sorumlu yazar/Corresponding author:

Ferhat Ayyıldız,  
İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi  
Psikoloji Bölümü, Balabanağa Mahallesi  
Ordu Cad, Laleli, No:6, 34134 Fatih, İstanbul-  
Türkiye

**E-posta/E-mail:**  
ferhat.ayyildiz@istanbul.edu.tr

**Başvuru/Submitted:** 28.01.2023

**Revizyon Talebi/Revision Requested:**  
08.06.2023

**Son Revizyon/Last Revision Received:**  
17.06.2023

**Kabul/Accepted:** 20.07.2023

**Online Yayın/Published Online:** 30.11.2023

**Atıf/Citation:** Ayyıldız, F. ve Arslan, S. (2023).  
Evden çalışma ile iş ve iş dışı yaşam dengesi  
arasındaki ilişkide uzayan ulaşılabilirlik  
halinin düzenleyici rolü. *Psikoloji Çalışmaları*  
- *Studies in Psychology*, 43(3): 523–552.  
<https://doi.org/10.26650/SP2023-1243838>

### ÖZ

Evden çalışma, COVID-19 pandemisi esnasındaki izolasyon gereklilikleri nedeniyle daha yaygın hale gelmiştir. Karantina önlemleri kaldırılmış olsa da evden çalışma devam etmekte ve birçok çalışan için bu uygulamanın kalıcı hale gelmesi beklenmektedir. Ancak, evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam alanlarını dengelemedeki etkinliği üzerine yapılan araştırmalarda çelişkili sonuçlar elde edilmiştir. Evden çalışmanın sonuçları, kurumların bu çalışma sürecini nasıl yönettiğine bağlı olarak farklılık gösterebilir. Bu nedenle, evden çalışmanın hangi durumlarda çalışanların iş ve iş dışı yaşam dengesi için faydalı olduğunu incelemek kritik öneme sahiptir. Bu araştırma, uzayan ulaşılabilirliğin evden çalışma ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi nasıl düzenlediğini inceleyerek bu konuda katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Hem evden çalışma sistemi hem uzayan ulaşılabilirlik hali bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımına dayalıdır. Bilgi ve iletişim teknolojileri, çalışanlara işlerini her zaman ve her yerde yerine getirebilme olanağı sağlaması açısından faydalı görülse de onlar için bazı potansiyel sorunlar da yaratmaktadır. Uzayan ulaşılabilirlik çalışanların psikolojik olarak işten ayrılmasını önler ve iyileşme sürecini engeller. Bu nedenle, daha yüksek düzeylerdeki uzayan ulaşılabilirlik halinin evden çalışmanın denge sağlamaya yönelik olumlu etkisini azaltacağı öne sürülmektedir. Araştırmamızın katılımcıları, farklı sektörlerdeki 307 çalışandan oluşmaktadır. Verileri toplamak için çevrimiçi anket formu ile kesitsel bir tasarım ve hipotez testi için PROCESS makro kullanılmıştır. Sonuçlar, evden çalışmanın çalışanların iş ve iş dışı yaşam dengesi ile ilişkisinin anlamlı düzeyde olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, evden çalışma ve uzayan ulaşılabilirliğin iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkileşim etkisi anlamlıdır. Durumsal etkiler, evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisinin yalnızca uzayan ulaşılabilirlik düşük olduğunda anlamlı ve pozitif olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, daha yüksek düzeyde uzayan ulaşılabilirliğin, evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam arasında dengeyi korumadaki faydalarını engelleyebileceğine işaret etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Evden çalışma, uzaktan çalışma, iş ve iş dışı yaşam dengesi, uzayan ulaşılabilirlik

**ABSTRACT**

The practice of working from home (WFH) has become more common due to the isolation requirements during the COVID-19 pandemic. Although quarantine measures have been lifted, WFH continues and is expected to become permanent for many employees. However, research on the effectiveness of WFH with regard to balancing the work and nonwork life domains has yielded contradictory results. The outcomes of WFH may differ depending on how organizations manage this work process. Thus, examining the situations in which WFH is beneficial is critical for balancing employees' work and nonwork lives. This study aims to contribute to the growing body of WFH studies by examining how extended availability moderates the relationship between WFH and the work-nonwork balance. Both the WFH practice and extended availability are based on the use of information and communication technologies (ICTs). Although ICTs are considered beneficial because they provide employees with the opportunity to carry out their work anytime and anywhere, they also create some potential problems for employees. Extended availability results in employees being prevented from psychologically disengaging from work and hinders their recovery process. Thus, this study proposes higher extended availability to reduce WFH's positive effect on the work-nonwork balance. The study's respondents involve 307 employees from different sectors. The study uses a cross-sectional design and online questionnaire to collect the data and PROCESS macro to test the hypothesis. The results reveal that WFH is not significantly associated with employees' work-nonwork balance. However, the interactive effects of WFH and extended availability on the work-nonwork balance are significant. Conditional effects have shown WFH's effects on the work-nonwork balance to only be significant when extended availability is low. These findings suggest that higher extended availability may prevent WFH's benefits regarding maintaining the balance between the work and nonwork life domains.

**Keywords:** Working from home, telework, work-nonwork balance, extended availability

**EXTENDED ABSTRACT**

Although the tools of information and communication technologies (ICTs) had only previously been in workplaces during traditional work hours, ICT usage has been extended over time (Towers et al., 2006). The use of ICTs, which have diversified workplaces and ways of working, has increased rapidly (Olson-Buchanan et al., 2016), and these developments have become an essential factor of change in work life by providing employees with greater flexibility in terms of how, when, and where they can perform their tasks (Eurofound, 2020). These developments have resulted in an increase in flexible work hours and workplace arrangements (Arlinghaus & Nachreiner, 2014), with work arrangements having become better suited to people's personal needs and lifestyles (Cooper & Lu, 2019). The actions and structural regulations that have been taken to better meet the demands arising from individuals' work and nonwork lives have been conceptualized as work-life balance practices (Bergman & Gardiner, 2007). Telecommuting is one of the essential applications used to enable individuals to achieve work-life balance (Gajendran & Harrison, 2007).

The COVID-19 outbreak led to working from home (WFH) becoming commonplace, as quarantine measures including social distancing became the norm for employees worldwide (Milasi et al., 2020). Many organizations and employees were forced to suddenly transition to WFH without any preparation (Galanti et al., 2021). However, researchers have pointed out that the results of WFH, which was adopted as a policy for achieving a balance between work and non-work life, had been contradictory in terms of its effectiveness both

during and before the pandemic (De Klerk et al., 2021; Nakrošienė et al., 2019). Technological tools in particular are used in the process of managing WFH. The developments in ICTs have provided employees with the opportunity to access and perform their tasks outside the workplace and have also opened the way for employees to be able to be reached anywhere and anytime (Thörel et al., 2022). The constant connection to work due to ICTs has increasingly blurred the boundaries between work and non-work life for employees (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Therefore, ICTs have been claimed to perhaps have double-edged sword effects on employees (Diaz et al., 2012).

On one hand, while explanations about the advantages and disadvantages of WFH state that WFH might be beneficial in terms of achieving a balance between the work and nonwork domains, WFH on the other hand might also increase the conflict between these domains. Sarbu (2018) stated that WFH might reduce work-family conflicts to the extent that employees can plan and adapt their professional and private lives. However, WFH also carries some risk of increasing work-family conflict due to the increased family responsibilities alongside a permanent attachment to the workplace. In line with this, research on WFH's impact on the work-nonwork balance during the pandemic has yielded contradictory results. Individuals working from home have reported achieving a work-family balance to have become more difficult due to factors such as school closures, education being maintained at home, and the presence of a partner at home (Wang et al., 2021). Conversely, a majority of individuals positively experienced WFH during the pandemic, with one of the main advantages of the practice having been found as the ability to achieve a work-nonwork balance (Ipsen et al., 2021; Putri & Amran, 2021). Another study found no relationship between WFH and work-life balance (Campo et al., 2021). Therefore, the present study claims how WFH is implemented to be crucial in whether it produces positive or negative results regarding the work-nonwork balance.

One of the main factors causing conflicts between different life domains and blurring individuals' boundaries has been the use of ICTs after regular working hours (Andrade & Petiz Lousã, 2021; Fenner & Renn, 2010; Schieman & Young, 2013; Wright et al., 2014). As a result of the use of mobile phones and portable computers, individuals can remain committed to work by responding to calls or answering emails during such times as dinner, on weekends or other holidays (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Such commitment to work leads to a greater workload and violation of the family domain due to the work demands (Towers et al., 2006).

Organizations endeavor to remain competitive by constantly increasing productivity in the face of the increasing pressure to achieve more with fewer resources, and this

pressure also encourages a relatively new work behavior known as extended availability for work (Cooper & Lu, 2019). Extended availability is conceptualized as the condition of being available for work-related demands, even when physically being in a nonwork domain (Thörel et al., 2022). Extended availability is different from planned overtime, as a permanent uncertainty exists about whether or not a task will arise for an employee and which demands will be imposed (Dettmers, 2017). Although extended availability is considered to be potentially both helpful for and a hinderance to employees' work, Büchler et al. (2020) emphasized how it might have a deleterious effect on employees' well-being. Work-related contacts outside of regular working hours can increase the risk of work-related health impairments such as sleep problems, fatigue, depression, and anxiety (Arlinghaus & Nachreiner, 2013). Such constant connectivity causes mental work stressors to remain and makes disengaging psychologically from work more difficult (Büchler et al., 2020).

During the COVID-19 pandemic, employees' extended availability was found to have increased and employees to have been contacted outside of regular work hours (Mar & Buzeti, 2022). The blurring of boundaries between work and home can prevent employees who work remotely from getting away from demands and recovering (Haun et al., 2022). Research has found employees' engagement in work-related matters during their leisure time to be able to threaten their well-being and ability to recover from the demands of work (Thörel et al., 2022). Moreover, taking on irregular work hour patterns and greater intensification of work can negatively affect workers' work-life balance (Eurofound, 2020). Therefore, extended availability can diminish the benefits of WFH in terms of the work-nonwork balance. Based on these expectations, the hypothesis of the research has been formulated as follows:

*H1:* The relationship between WFH and work-nonwork balance is moderated by extended availability, such that the positive relationship between WFH and work-nonwork balance weakens as extended availability increases.

### Method

The sample for this study comprised 307 employees (65.1% female) working for private and public firms in Türkiye. The participants' average age is 31.4 ( $SD = 7.4$ ), and their average work experience is 8.7 years ( $SD = 7.4$ ). During the data collection period, a large portion of the participants ( $N = 157$ ; 51.1%) reported working in an office. Meanwhile, 78 (25.4%) stated working from home, and 72 (23.5%) stated working in the hybrid system.

To test the hypothesis, data were collected in September 2021, when the Turkish government encouraged companies to allow WFH. An online survey was generated

using Google Forms and distributed through the researchers' social media accounts. After providing consent, participants responded to the items, which assessed demographics, WFH, extended availability, and work-nonwork balance. The proposed moderation model was tested using Model 1 in the program Process Macro (version 4.0; Hayes, 2013) in SPSS 27 to examine the moderating effect of extended availability on the relationship between WFH and work-nonwork balance.

### Results

Regarding correlations among the key variables, WFH was not found to be significantly related to work-nonwork balance or extended availability ( $p > .05$ ). However, extended availability was found to be significantly negatively correlated with work-nonwork balance ( $p < .01$ ). The moderation analysis results have revealed WFH to not be significantly associated with employees' work-life balance ( $\beta = .17, p > .05$ ). However, the interactive effects of WFH and extended availability on work-nonwork balance was found to be significant ( $\beta = -.12, p < .05$ ). Therefore, extended availability was confirmed to have a moderating effect on the relationship between WFH and work-nonwork balance. Moreover, WFH's conditional effects on work-nonwork balance were examined at three levels of extended availability, namely at one standard deviation below the mean, at the mean, and at one standard deviation above the mean. The results reveal significant positive conditional effects in the case of low extended availability and no significant effects when extended availability is at either the mean or at high availability, thus supporting the hypothesis.

### Discussion

The current research has shown the relationship between WFH and work-nonwork balance to be insignificant, with extended availability moderating this relationship and thus supporting the hypothesis. Namely, when extended availability is low, the relationship between WFH and work-nonwork balance is significantly positive. However, as extended availability increases, this relationship becomes insignificant. This result indicates WFH's effect on work-nonwork balance to depend on how WFH is implemented. Communicating work-related matters outside of regular work hours can prevent employees from balancing their work and non-work life. When considering how WFH was extended and how employees were expected to work all day during the pandemic (Akbaş Tuna & Türkmendağ, 2020), the buffering effect of extended availability on the relationship between WFH and work-nonwork balance is better understood.

This result may also provide an explanation for the inconsistent findings in the literature regarding WFH's effect on employees' work-nonwork balance. WFH's effects on work-

nonwork balance can vary depending on the nature of the work being carried out in different organizations and on managerial expectations. A study conducted by Ipsen et al. (2021) on participants from different countries and professions found 55% of participants to view WFH as a positive experience, while 45% evaluated WFH negatively. Therefore, evaluating how WFH is implemented is more important than evaluating whether it is good or bad.

The main limitation of the current research is its cross-sectional design. Future studies can work on establishing causal connections among variables and increase the internal validity of the study by using a longitudinal design. Moreover, this study did not examine individual differences. WFH's effect may depend not only on organizational factors such as extended availability but also on individual factors. Future studies should consider how the effects of organizational policies may differ for everyone and examine which employees are more satisfied and able to effectively manage WFH.



Bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ilk üretildiği yıllarda yalnızca iş yerlerinde ve geleneksel çalışma saatlerinde kullanılırken yaşanan gelişmelerle birlikte kullanımı belirli konum ve saatlerle sınırlı kalmamıştır (Towers ve ark., 2006). Çalışılan yeri ve işin yapılış biçimini değiştiren teknolojik araçların kullanımı hızla artmış (Olson-Buchanan ve ark., 2016) ve bu gelişmeler çalışanlara görevlerini ne zaman ve nerede gerçekleştirebileceği konusunda daha fazla esneklik sağlayarak çalışma hayatındaki değişimin temel faktörlerinden biri olmuştur (Eurofound, 2020). Bu gelişmelere bağlı olarak esnek çalışma süreleri ve iş yeri düzenlemeleri artmakta (Arlinghaus ve Nachreiner, 2014), iş düzenlemeleri kişisel ihtiyaçlara ve yaşam tarzlarına daha uygun hale getirilebilmektedir (Cooper ve Lu, 2019). Bireylerin çalışma hayatından ve iş dışındaki yaşam alanlarından kaynaklanan mücadele halindeki talepleri daha iyi karşılaması için yapılan eylemler ve yapısal düzenlemeler iş-yaşam dengesi uygulamaları olarak kavramsallaştırılmaktadır (Bergman ve Gardiner, 2007). Evden çalışma, çalışanların bu dengeyi sağlayabilmeleri için kullanılan temel uygulamalardan biri olmuş (Gajendran ve Harrison, 2007) ve çalışanlar için hem mekânsal hem de zamansal açıdan esneklik sağlayabildiği için (Shockley ve Allen, 2007) esnek çalışma düzenlemeleri arasında en esnek olanı olarak ifade edilmiştir (Sennett, 2010).

COVID-19 pandemi dönemindeki zorunlu karantina uygulamaları ve sosyal izolasyon önerileriyle birlikte evden çalışma yaygınlık kazanarak dünya genelinde çalışanlar için norm haline gelmiştir (Milasi ve ark., 2020). Her ne kadar pandemiden önce de özellikle genç jenerasyondan bireylerin iş için daha fazla esneklik talepleri olduğu ve esnek çalışmanın istisna olmaktan çıkıp norm haline geleceği belirtilmiş olsa da (Chung ve Van der Lippe, 2020) bu durum pandemiyle birlikte gerçekleşmiştir. Pandemi nedeniyle birçok örgüt ve çalışan ani bir şekilde, herhangi bir hazırlık yapmadan ve ilk kez evden çalışmaya geçmek zorunda kalmıştır (Galanti ve ark., 2021). Böylece evden çalışma neredeyse bir gecede yeni normal haline gelmiştir (Wang ve ark., 2021). Bununla birlikte pandemi sürecinde evden çalışma yeteneği arttığı için, bu dönemde uzaktan çalışmaya geçen çalışanların önemli bir bölümünün pandemi sonrasında da uzaktan çalışmaya devam etmesi beklenmektedir (Bartik ve ark., 2020). Ancak araştırmacılar iş ve iş dışı yaşam alanları arasında bir denge sağlama politikası olarak benimsenen evden çalışmanın hem pandemi döneminde hem de pandemi öncesi dönemdeki etkinliği açısından sonuçlarının çelişkili olduğunu belirtmiştir (De Klerk ve ark., 2021; Nakrošienė ve ark., 2019). Bu yazarlara göre evden çalışma bir yandan artan esneklikle birlikte birey-

lerin kişisel işleriyle ve aile bireyleriyle ilgilenmelerine olanak tanımış ve kişisel yaşamlarını daha iyi yönetmelerini sağlamıştır. Diğer yandan iş ve aile hayatı arasındaki sınırların bulanıklaşması ve çalışmanın sık sık kesintiye uğraması iş ve iş dışı yaşam dengesi kurmayı ve işten psikolojik olarak uzaklaşmayı zorlaştırmıştır.

Evden çalışma yalnızca insanların çalıştığı mekânın değişimini değil; çalışma yöntemlerinin, ilişkilerinin ve iş ve iş dışı alanlar arasındaki sınırların da değişimini içerdiğinden bu uygulamanın sonuçları hem bireylerin hem de örgütlerin bu süreci nasıl yönettiğine bağlı olarak değişebilmektedir (Allen ve ark., 2003). Dolayısıyla benimsemiş bu uygulamanın amacına ulaşabilmesi için hangi bireysel faktörlerin etkili olduğunu ve örgütler tarafından ne şekilde uygulanırsa daha etkili olacağını belirlemek gerekmektedir. Evden çalışma sisteminde sürecin yönetimi özellikle teknolojik araçlar ile gerçekleştirilmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler bir yandan çalışanlara iş yerleri dışında da görevlerine erişip yerine getirebilme imkânı sağlarken; diğer yandan, çalışanlara iş dışı zamanlarda bile her yerden ulaşılabilmesinin yolunu açmıştır (Thörel ve ark., 2022). Teknolojinin buna olanak sağlamasıyla birlikte çalışanlar işverenleri tarafından resmi çalışma saatleri dışında yoğun şekilde soru ve talimatlara maruz kalabilir ve yanıt verme baskısı hissedebilir (Cooper ve Lu, 2019). Bu teknolojiler ile çalışanların sürekli olarak işe bağlı kalması iş ve ev arasındaki sınırı giderek daha fazla bulanıklaştırmaktadır (Boswell ve Olson-Buchanan, 2007). Bu nedenle bilgi ve iletişim teknolojilerinin iki ucu keskin etkiler üretebildiği söylenmektedir (Diaz ve ark., 2012). Bu teknolojiler salt olumlu veya olumsuz etkide bulunmaktan ziyade iş ve aile bağlamlarında kullanım şekline bağlı olarak iş ve iş dışı yaşam alanları arasında çatışma veya denge yaratılmasına katkı sağlayabilir (Valcour ve Hunter, 2005). Pandemi dönemi incelendiğinde de bazı çalışanlardan tüm gün çalışabilme beklentisinin oluştuğu ve mesai saatlerinin esnediği görülmektedir (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020). Bu durum evden çalışma uygulamasının, bireylerin iş dışı alanlara daha fazla süre ayırıp farklı alanlar arasında denge kurabilme yönündeki faydasına ket vurabilir. Bu açıklamalar doğrultusunda mevcut araştırmada evden çalışma sürecinin deneyimlenmesini farklılaştırabilecek olası faktörlerden biri olarak çalışanların uzayan ulaşılabilirlik halinin düzenleyici rolü incelenecektir.

### Sınır Teorileri

İş ve aile alanları arasındaki sınırların yönetimi ve alanlar arasında yaşanabilecek denge veya çatışmanın anlaşılması için iki sınır teorisi çerçeve sağlamaktadır. Ashforth

ve arkadaşları (2000) tarafından öne sürülen sınır (boundary) teorisine göre bireyler çevrelerini basitleştirme ve düzenleme aracı olarak sınırlar oluşturur, sürdürür ve değiştirirler. Clark'ın (2000) öne sürdüğü sınır (border) teorisinde ise iş ve aile rolleri arasındaki sınırlara odaklanılmıştır. Bu teorilere göre iş ve ev alanları birbirinden farklı ama ilişkili alanlardır. İş ve aile alanları arasında fiziki, zamansal ve psikolojik sınırlar bulunmaktadır ve sınırların esnekliği ve geçirgenliği farklılaşmaktadır (Clark, 2000). Bireyler bu alanları bilişsel, fiziksel ve davranışsal olarak birbirinden ayrı tutmayı ya da çeşitli yönlerini birbirine entegre ederek bütünleştirmeyi tercih edebilir (Kreiner, 2006). Ayrı tutma tercihi esneklik ve geçirgenliği düşük sınırlarla karakterize edilirken, bütünleştirme tercihi esneklik ve geçirgenliği yüksek sınırlarla karakterize edilir (Allen ve ark., 2014). Esnek sınırlar olduğunda bireyler herhangi bir rolünü farklı ortam ve zamanlarda gerçekleştirebilirken, sınırlar esnek olmadığı bir rolün farklı ortam ve zamanlarda yerine getirilmesi kısıtlanır (Ashforth ve ark., 2000). Bu yazarlara göre sınırları ayrı tutmanın temel faydası roller arasında bulanıklığın azalmasıyken, bütünleştirmenin temel zorluğu bulanıklığın artmasıdır. Bireylerin sınırlara ilişkin tercihlerinin ötesinde, son yıllarda yeni teknolojilerin daha fazla kullanımı ile zamansal ve mekânsal esnekliğin daha fazla talep edilmesi nedeniyle işlerin yapısı değişmiş, iş ve iş dışı faaliyetler arasındaki sınırlar ortadan kalkmış ve günün her saatinde ulaşılabilir olmak mümkün ve gerekli hale gelmiştir (Arlinghaus ve Nachreiner, 2013). Bu gelişmeler nedeniyle sınırların yönetilmesi daha zor hale gelmiştir. Hem işlerin yapılış biçimi (evden veya ofisten) hem de ulaşılabilirliğe dair örgütsel beklentiler bu sınırların yönetimini kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı etkilerde bulunabilir.

### **İş ve İş Dışı Yaşam Dengesini Sağlamada Evden Çalışmanın Rolü**

Uzaktan çalışma, çalışanların tipik çalışma saatlerinin bir kısmını veya tamamını, görevlerini yerine getirmek için iletişim sağlaması gerektiğinde teknolojiyi kullanarak, merkezi bir iş yerinden uzakta geçirdiği bir çalışma uygulamasıdır (Allen ve ark., 2015). Bu uygulamada birincil konum çoğunlukla evdir (Gajendran ve Harrison, 2007). Evden çalışma hem örgütler hem de bireyler açısından çeşitli faydalar sağlamaktadır. Örgütler açısından faydalarına bakıldığında evden çalışma uygulamasında genel giderler ve devamsızlık azalmakta, işten ayrılma eğilimi düşmekte, çalışma daha az bölünmekte ve üretkenlik artmaktadır (Kurland ve Bailey, 1999; Mann ve Holdsworth, 2003). Ayrıca evden çalışma olanağı sağlayan örgütler çalışılmak için daha cazip görülmekte (Yavuz, 1995) ve ofise gelemeyecek olan iyi çalışanları işe almak ve çalışanların devamlılığını

sağlamak mümkün hale gelmektedir (Hill ve ark., 2003). Bireyler için sağladığı faydalar arasında işe gidip gelme süresinin azalması, ulaşım maliyetlerinden tasarruf, daha fazla otonomi ve çalışma programında esneklik sağlanması, dikkat dağıtıcı uyarıların daha az olması, daha az stres yaratması, iş ve aile arasında denge kurmaya olanak sağlanması ve genel çalışma hayatı kalitesini artırarak çalışanları daha memnun kılması yer almaktadır (Kurland ve Bailey, 1999). Diğer yandan, evden çalışmanın olumsuz sonuçlarını ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur. Bireylerin işin tamamını veya bir kısmını evden yapıyor olması iş ve aile rolleri arasındaki sınırların daha geçirgen olmasına (Allen ve ark., 2014) ve daha fazla iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Kim ve ark., 2020). Evden çalışanların, ofiste çalışanlara kıyasla genel anlamda daha fazla olumsuz duygu ve duygusal sağlık sorunu bildirdiği bulunmuştur (Mann ve Holdsworth, 2003). Bunların yanı sıra daha fazla çalışma, hastalığa rağmen iş başında olma, sosyal izolasyon, destek eksikliği, kariyer ilerlemesinin azalması ve evden çalışmayan meslektaşlarının kızgınlığı gibi problemler de evden çalışmanın dezavantajları arasındadır (Tavares, 2017).

Evden çalışma uygulamasının avantaj ve dezavantajlarını inceleyen çalışmalarda çelişkili sonuçlar elde edilen bir diğer konu ise iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki denge olmuştur (Boell ve ark., 2016). Dengeye yönelik erken dönemdeki kavramsallaştırmalar iş ve aile alanlarına odaklanmış ve Greenhaus ve arkadaşları (2003) tarafından bireyin iş ve aile rolüne eş düzeyde katılımı ve tatmin sağlanması olarak tanımlanmıştır. Buna göre iş-aile dengesi zaman, bağlılık ve tatmin dengesi olmak üzere üç boyutta değerlendirilmiş ve bu üç boyutta eşitlik sağlandığında iş-aile dengesinin oluşacağı öne sürülmüştür. Greenhaus ve Allen'e (2011) göre ise iş-aile dengesi (work-family balance) bireylerin iş ve aile rollerindeki etkililiklerinin ve tatminlerinin, yaşam değerleriyle ne ölçüde tutarlı olduğunun genel bir değerlendirmesidir. Buna göre etkililik ve tatminin roller arasında eşit düzeyde olması gerekmemektedir. Kalliath ve Brough (2008) ise yalnızca aile alanını değil iş dışı tüm alanları dikkate alarak iş-yaşam dengesi (work-life balance) kavramını kullanmıştır. Yazarlar bu dengeyi bireylerin iş ve iş dışı faaliyetlerinin uyumlu olduğuna ve mevcut yaşam önceliklerine uygun olarak gelişimi desteklediğine dair bireysel algısı olarak tanımlamıştır. Ancak Casper ve arkadaşları (2018) iş-yaşam dengesi kavramında iş alanının yaşamın bir parçası olmadığını ima edildiğini belirterek iş-yaşam dengesi yerine iş ve iş dışı dengesi (work-nonwork balance) terimini önermiştir. Onlara göre iş ve iş dışı dengesi çok boyutlu bir yapıya sa-

hiptir ve duygu, etkililik ve katılım olmak üzere üç ayrı boyutta denge oluşabilir. Türkçe literatürde de bu farklı kullanımların hepsine rastlanmaktadır. Mevcut çalışmada, yapılan açıklamalar göz önünde tutularak, Vatansver (2010) tarafından kullanılan iş ve iş dışı yaşam dengesi kavramsallaştırması tercih edilmiştir.

Evden çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına ilişkin yapılan açıklamalarda bir yandan evden çalışmanın iş ve diğer yaşam alanları arasındaki dengeyi sağlama noktasında fayda sağlayabileceği, diğer yandan bu alanlar arasındaki çatışmayı artırabileceği belirtilmektedir. Sarbu (2018) evden çalışmanın, çalışanlar mesleki ve özel yaşamlarını planlayabildikleri ve birbirine adapte edebildikleri ölçüde iş-aile çatışmasını azaltabileceğini; ancak aile sorumluluklarındaki artış ve iş yerine kalıcı olarak bağlı olma gibi sebeplerle iş-aile çatışmalarının artmasına katkıda bulunabilecek bazı riskler de taşıdığını ifade etmektedir. Bu açıklamalarla uyumlu olarak pandemi döneminde evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisine dair araştırmalarda çelişkili sonuçlar elde edilmiştir. Bir yandan evden çalışan bireyler pandemi koşullarına bağlı olarak okul ve kreşlerin kapanması, partnerin evde olması, çocuklar için eğitimin evde devam etmesi gibi faktörler nedeniyle iş ve aile arasında denge sağlamanın zorlaştığını belirtmektedir (Wang ve ark., 2021). Elmas Atay ve Gerçek (2021) tarafından Türkiye’de kadın akademisyenlerle yürütülen araştırmada da evden çalışmanın sağladığı bazı faydalar olsa da genel olarak olumsuz görüldüğü belirlenmiştir. Diğer yandan pandemi döneminde bireylerin çoğunluğunun evden çalışmayı olumlu olarak deneyimlediği bulunmuş ve uygulamanın temel avantajlarından birinin iş ve iş dışı yaşam arasında denge sağlanması olduğu ortaya konulmuştur (Ipsen ve ark., 2021; Putri ve Amran, 2021). Campo ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında ise evden çalışma ile ve iş dışı yaşam dengesi arasında ilişki bulunamamıştır. Bu nedenle evden çalışmanın kendi başına doğrudan olumlu veya olumsuz sonuçlar üretmesinden çok nasıl uygulandığı önem arz etmektedir.

### **Evden Çalışmanın İş ve İş Dışı Yaşam Dengesini Sağlamasında Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Düzenleyici Rolü**

Bireylerin iş ve iş dışı yaşam alanları arasında denge sağlamada evden çalışma sisteminden sağlayacakları fayda işle ilgili faaliyetleri gerçekleştirme biçimlerinden etkilenecektir (Golden ve Veiga, 2005). Farklı yaşam alanları arasındaki sınırların bulanıklaşması, bu alanları yönetme ve denge sağlama potansiyelini azaltabilecek bir unsur olarak görülmektedir (Allen ve ark., 2015; Andrade ve Petiz Lousã, 2021). Bu alanların birbiriyle çatışmasına ve sınırların bulanıklaşmasına neden olan temel faktör-

lerden biri ise normal mesai saatleri sonrasında da iletişim teknolojilerinin kullanılmasıdır (Andrade ve Petiz Lousã, 2021; Fenner ve Renn, 2010; Schieman ve Young, 2013; Wright ve ark., 2014). Cep telefonları ve taşınabilir bilgisayarların bir getirisi olarak bireyler akşam yemeğinde, hafta sonunda veya diğer tatil vakitlerinde yanıt verdikleri ara-malar veya cevapladıkları e-mailler yoluyla işe bağlı kalabilmektedir (Boswell ve Olson-Buchanan, 2007). Bu bağlılık daha büyük bir iş yükü yaratmakta ve işin aile ala-nını ihlal etmesine neden olmaktadır (Towers ve ark., 2006).

Örgütler, daha az kaynakla daha fazla şeyi başarmak için giderek artan baskı karşı-sında üretkenliği sürekli hale getirerek rekabet içerisinde kalmaya çalışmaktadır ve bu baskı nispeten yeni bir çalışma davranışı olarak iş için aşırı ulaşılabilirliği teşvik etmektedir (Cooper ve Lu, 2019). Bu nedenle çağdaş iş yerleri ulaşılabilirlik ve yanıt verme konusunda artan beklentilerle karakterize edilmektedir (Büchler ve ark., 2020). Bu bek-lentiler, sürekli olarak çalışanların zamanını ve dikkatini talep etmektedir (Diaz ve ark., 2012). Modern bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, çalışanların ulaşılabilirliğini normal çalışma saatlerinin ve normal iş yerinin ötesine uzatmakla kalmamış, aynı za-manda da bu ulaşılabilirliğin genel bir beklentiye dönüştürülmesine neden olmuştur (Dettmers, 2017). Ulaşılabilir olmak, kişinin zaman ve mekân olarak erişilebilir olmasını ve işveren veya aile gibi diğer bireylerin ihtiyaç ve isteklerine duyarlı olmasını ifade etmektedir (Bergman ve Gardiner, 2007). İşle ilgili uzatılmış ulaşılabilirlik ise fiziksel olarak farklı bir alanda bulunurken işle ilgili konular için erişilebilir olma durumu ola-rak kavramsallaştırılmıştır (Thörel ve ark., 2022). Bir başka tanıma göre ise çalışanların resmi olarak iş dışı zamanda olduğu ancak amirlerinin, iş arkadaşlarının veya müşterile-rin esnek bir şekilde erişebildiği ve açık veya dolaylı olarak iş taleplerine yanıt vermele-ri gereken bir koşuldur (Dettmers ve ark., 2016). Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere uzayan ulaşılabilirlik hali, alanlar arasındaki sınırları esneten talepleri içerir (Voydanoff, 2005). Planlı olarak fazla çalışmadan farklı olarak, çalışan için yapılacak bir görevin ortaya çıkıp çıkmayacağı ve hangi taleplerin dayatılacağı konusunda kalıcı bir belirsiz-lik anlamına gelir (Dettmers, 2017).

Uzayan ulaşılabilirlik hali çalışanların işlerinde hem yardımcı hem engelleyici ola-bilse de yapılan araştırmalarda sürekli bağlantı halinde olmanın çalışanların iyi oluşu için zararlı olabileceği fikri ağır basmaktadır (Büchler ve ark., 2020). Normal çalışma saatleri dışında işle ilgili konular için temasa geçilmesi, bireylerin işle ilgili yaşadıkları zorlanmadan kurtulmak için kullanacakları süreyi azaltabilir ve temas kurulan zamanın

miktarına bağlı olarak iyileşme, uyku ve sosyal katılım için gerekli biyolojik ve sosyal ritimleri potansiyel olarak etkileyebilir (Arlinghaus ve Nachreiner, 2013). Çalışanlar bu şekilde işe bağlı kaldığında zihinsel olarak iş stresi yaratan etmenler (stresörler) mevcut olmaya devam eder ve işten psikolojik olarak ayrılmak zorlaşır (Büchler ve ark., 2020). Uzayan ulaşılabilirlik, psikolojik ve fizyolojik iyi oluşun azalması ve daha az günlük iyileşme deneyimi ile ilişkilidir (Dettmers ve ark., 2016). Ayrıca çalıştıkları kurumların bireylerden daha fazla ulaşılabilir olmalarını beklemesi, çalışanların duygusal tükenme düzeyinde de artışa neden olmaktadır (Dettmers, 2017).

Uzayan ulaşılabilirlik hali doğrudan yol açtığı olumsuzlukların yanı sıra kişilerin alanlar arasındaki çatışmalarla baş etme kapasitelerini de azaltabilir. Yapılan çalışmada iş-ev çatışması ile tükenme arasındaki pozitif ilişkinin yoğun şekilde akıllı telefon kullananlarda az kullananlara kıyasla daha güçlü olduğu görülmüştür (Derks ve Bakker, 2014). İlişkili bir yapı olan geleneksel olmayan çalışma saatleri sırasında uzaktan çalışmanın da benzer bir etkisi olduğu ve iş-aile çatışmasının tükenme üzerindeki etkilerini daha da güçlendirdiği bulunmuştur (Golden, 2012). Bir diğer çalışmada işle ilgili akıllı telefon kullananların kullanmayanlara kıyasla iş-ev çatışması ile karşı karşıya kaldıklarında iyileşmeyi amaçlayan faaliyetleri başlatmada daha az başarılı olduğu bulunmuştur (Derks ve ark., 2014).

Pandemi döneminde çalışanlar için uzayan ulaşılabilirlik halinin arttığı ve işlerin mesai saatleri dışında da gerçekleştiği görülmektedir (Mar ve Buzeti, 2022). Türkiye’de evden çalışan bireylerle gerçekleştirilen çalışmalarda da bu durum tespit edilmiştir. Uysal ve Çayır Yılmaz (2020) tarafından yürütülen çalışmada evden çalışan bireyler bu çalışma sistemindeki temel olumsuzluklar arasında işin bitmemesini ve çalışma psikolojisinden kurtulamamayı belirtmiştir. Elmas Atay ve Gerçek (2021) tarafından yürütülen bir diğer çalışmada da bireylerin evden çalışma sürecinde her an aranabilecekleri hissettikleri ve iletişim araçlarını kontrol etmek zorunda kaldıkları ortaya konmuştur. İş ve ev arasındaki sınırların bulanıklaşması, evden çalışan bireylerin taleplerden kurtulmasını ve toparlanabilmesini engelleyebilmektedir (Haun ve ark., 2022). Yapılan çalışmada çalışanların boş zamanlarında da işle ilgili konularla ilgilenmesinin toparlanabilmeleri, psikolojik iyi oluşları ve özel yaşamları için bir tehdit oluşturduğu bulunmuştur (Thörel ve ark., 2022). Ayrıca düzensiz çalışma saatleri kalıplarının benimsenmesi ve işin yoğunlaşması çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etki yaratabilir (Eurofound, 2020). Bu nedenle uzayan ulaşılabilirlik hali evden çalışmanın iş ve

iş dışı yaşam dengesi açısından sağlayacağı faydaları azaltabilir. Bu beklentilere dayalı olarak araştırmanın hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

*H1:* Evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkide uzayan ulaşılabilirlik hali düzenleyici bir rol oynar. Buna göre, uzayan ulaşılabilirlik hali arttıkça evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki pozitif ilişki daha düştür.

## Yöntem

### Katılımcılar

Mevcut araştırmanın katılımcıları, elde edilecek bulguların genellenebilirliği adına farklı sektörlerden kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen 200'ü (%65.1) kadın ve 107'si (%34.9) erkek olmak üzere toplam 307 çalışan bireyden oluşmaktadır. Katılımcıların 150'si (%48.9) evliyen, 157'si (%51.1) bekarıdır. Evli bireyler arasında 104'ü (%69.3) en az bir çocuğu olduğunu bildirmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 31.4 ( $SS = 7.4$ ) ve çalışma yaşamında buldukları süre ortalaması 8.7 yıl ( $SS = 7.4$ ) olarak hesaplanmıştır. Verilerin toplandığı dönemde katılımcıların 157'si (%51.1) her zaman iş yerinde, 78'i (%25.4) her zaman evden ve 72'si (%23.5) bazen evden bazen iş yerinde çalışmaktadır. Katılımcıların yoğun bir kısmı (%95.7) lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir ve büyük çoğunluğunun (%76.5) yöneticilik rolü yoktur.

### Veri Toplama Araçları

#### *Bilgilendirilmiş Onam ve Demografik Bilgi Formu*

Soru formunun ilk sayfasında çalışmanın amacına ve içeriğine ilişkin bilgilendirilmiş onam formu sunulmuştur. Bu formun devamında cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışma düzeni, genel çalışma süresi ve yöneticilik rolü olup olmadığına ilişkin soruları içeren Demografik Bilgi Formu yer almıştır.

#### *Evden Çalışma Sıklığı*

Mevcut çalışmada Allen ve arkadaşlarının (2015) evden çalışmanın sonuçlarına ilişkin araştırmalarda sıklık ölçümünün daha kapsamlı bir anlayış sağlayacağı önerisi dikkate alınmış ve evden çalışma sıklığı katılımcılara haftada ortalama kaç gün evden çalıştıkları sorularak ölçülmüştür. Evden çalışma sıklığına yönelik araştırmalarda (Heiden ve ark., 2021; Nagata ve ark., 2021; Van Der Lippe ve Lippényi, 2020) katılımcılara



sunulan seçeneklerde haftalık ve aylık sıklık ifadeleri yer almaktadır. Pandemi şartlarındaki değişimlere bağlı olarak evden çalışma sıklığı da değişkenlik göstermektedir. Bu durumlar göz önüne alınarak katılımcılardan son bir aylık dönemi dikkate alarak yanıt vermeleri istenmiştir.

### ***İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi***

Bireylerin iş ve iş dışı yaşam dengesine ilişkin algılarını ölçmek amacıyla Çam (2018) tarafından geliştirilen Hayat Dengesi Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek altı maddeye ve 5'li yanıt kategorisine sahiptir (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan toplam puanın artması iş ve iş dışı yaşam dengesinin daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı orijinal çalışmada .88 olarak bildirilmişken, mevcut araştırmada .90 olarak bulunmuştur.

### ***Uzayan Ulaşılabilirlik Hali***

Bireylerin uzayan ulaşılabilirlik hali Arlinghaus ve Nachreiner (2013) tarafından kullanılan tek madde ile değerlendirilmiştir. Bu maddede katılımcılara son bir ayda normal mesai saatleri dışında e-mail, telefon vb. aracılığıyla işleriyle ilgili konularda onlarla ne sıklıkta iletişim kurulduğu sorulmaktadır. Bireyler yanıtlarını 1 (Hiçbir zaman) ile 5 (Her zaman) arasında değişen 5'li likert tipi skalada vermektedir.

### ***İşlem***

Mevcut çalışmanın etik izni İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 05.04.2021, Sayı: 04). Araştırmanın verileri 2021 yılının Eylül ayında yaklaşık üç haftalık sürede toplanmıştır. Virüs yayılımının yoğun olduğu bu dönemde sokağa çıkma kısıtlamaları kaldırılmış olmasına rağmen kurumların bir kısmı evden çalışmaya devam etmekte; bununla birlikte ofisten çalışmaya geri dönen veya hibrit çalışmaya (haftanın bazı günlerinde evden, bazı günlerinde ofiste) geçen kurumlar da bulunmaktadır. Pandemi koşulları dikkate alınarak veriler internet aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmacıların sosyal medya hesapları kullanarak araştırma hakkında genel duyuru yapılmış ve katılmak için gönüllü olan kişilere çevrimiçi soru formunun bağlantı linki gönderilmiştir. Katılımcılar bilgilendirilmiş onam ve demografik bilgi formunu takiben araştırmanın temel değişkenlerine dair ölçekleri doldurmuşlardır.

### ***Veri Analizi***

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson Kore-

lasyon Analizi uygulanmıştır. Ardından, araştırmanın hipotezinde önerilen düzenleyici etkiyi test etmek için SPSS 27 üzerinden Process Makro yazılımı kullanılmış ve Model 1 seçilmiştir (Hayes, 2013). Analizlerde %95 güven aralığı ve bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem yöntemi tercih edilmiştir.

## Bulgular

Araştırmada yer alan değişkenlerin ortalamaları, minimum, maksimum ve standart sapma değerleri ve değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1**

*Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler ve Pearson Korelasyon Katsayıları*

	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. Evden Çalışma Sıklığı	0	7	2.21	2.6	.633	-1.20	-	.082	.078
2. Uzayan Ulaşılabilirlik Hali	1	5	3.33	1.2	-.260	-.946		-	-.174**
3. İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi	1	5	2.80	1.0	-.040	-.928			-

*Not.* \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ . *SS:* Standart Sapma

Tablo 1’de görüldüğü üzere değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ve 1,5 değerleri aralığında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir ( $p > .05$ ). Ayrıca evden çalışma sıklığı ile uzayan ulaşılabilirlik arasındaki ilişki de anlamlı değildir ( $p > .05$ ). Diğer yandan, uzayan ulaşılabilirlik ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $p < .01$ ).

Araştırmanın hipotezini test etmeye yönelik yürütülen düzenleyici etki analizinde, evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkide uzayan ulaşılabilirliğin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Bu analiz için bağımsız ve düzenleyici değişkenin standart skorları kullanılmıştır. Bu analizden elde edilen sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2**

*Evden Çalışma Sıklığı ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Düzenleyici Rolü*

	$\beta$	SH	t	p	%95 GA	
					Düşük	Yüksek
Sabit	2.81	.06	48.76	.000***	2.7046	2.9321
Evden Çalışma Sıklığı	.11	.06	1.90	.058	-.0040	.2256
Uzayan Ulaşılabilirlik Hali	-.21	.06	-3.56	.000***	-.3260	-.0940
Evden Çalışma Sıklığı X Uzayan Ulaşılabilirlik Hali	-.12	.06	-2.0	.046*	-.2409	-.0020

Not. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ , SH: Standart Hata

Analiz sonuçlarına göre, oluşturulan modelin iş ve iş dışı yaşam dengesini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $F(3,303) = 5.48$ ,  $R^2 = .05$ ,  $p < .01$ ). Modeldeki ilk adımda evden çalışma sıklığının iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde olmadığı görülmektedir ( $\beta = .11$ ,  $t = 1.90$ , %95 GA [-.0040, .2256],  $p > .05$ ). Uzayan ulaşılabilirlik halinin iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisi ise negatif ve anlamlı düzeydedir ( $\beta = -.21$ ,  $t = -3.56$ , %95 GA [-.3260, -.0940],  $p < .001$ ). Evden çalışma sıklığı ile uzayan ulaşılabilirlik halinin etkileşiminin iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ( $\beta = -.12$ ,  $t = -2.00$ , %95 GA [-.2409, -.0020],  $p < .05$ ). Bu sonuç, uzayan ulaşılabilirliğin düzenleyici bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Bir sonraki aşamada durumsal etki analizi gerçekleştirilerek uzayan ulaşılabilirlik halinin farklı düzeylerinde evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bunun için katılımcıların uzayan ulaşılabilirlik düzeyi ortalama, ortalamadan bir standart sapma düşük ve ortalamadan bir standart sapma yüksek olmak üzere üç ayrı değerde kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'te raporlanmıştır.

**Tablo 3**

*Evden Çalışma Sıklığı ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Durumsal Düzenleyici Etkisi*

Uzayan Ulaşılabilirlik Hali	$\beta$	SH	t	p	%95 GA	
					Düşük	Yüksek
-1SS	.232	.09	2.60	.01**	.0217	.1568
0	.110	.06	1.90	.06	-.0015	.0867
+1SS	-.010	.08	-.14	.89	-.0636	.0554

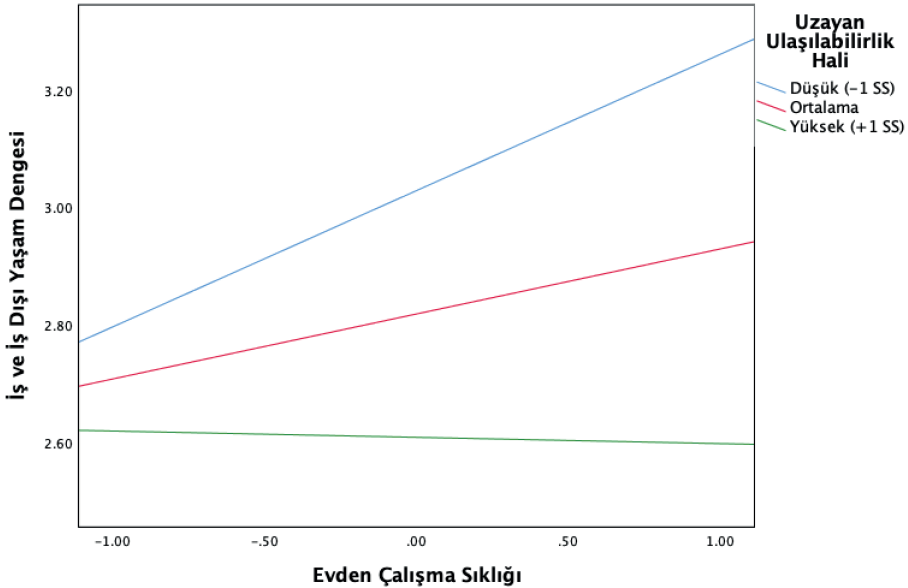
Not. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ . SH: Standart Hata. SS: Standart Sapma

Analiz sonuçları incelendiğinde, uzayan ulaşılabilirliğin düşük olduğu durumda evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak uzayan ulaşılabilirliğin ortalama ve yüksek olduğu durumlarda bu anlamlı ilişki ortadan kalkmıştır. Buna ek olarak evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu uzayan ulaşılabilirlik düzeyi aralığının belirlenebilmesi için Johnson-Neyman analizi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyinden anlamsızlık düzeyine geçtiği uzayan ulaşılabilirlik değeri 3.2825 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre, evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki olumlu ilişki, uzayan ulaşılabilirlik düzeyi 3.2825'ten düşük olduğunda anlamlı olmaktadır.

Evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkide uzayan ulaşılabilirliğin düzenleyici etkisini göstermek üzere çizilen grafik Şekil 1'de sunulmuştur. Tüm bu sonuçlara dayalı olarak, uzayan ulaşılabilirliğin evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü olduğuna ilişkin hipotez kabul edilmiştir.

### Şekil 1

*Uzayan Ulaşılabilirlik Halinin Düzenleyici Etkisi*



## Tartışma

Mevcut araştırmada evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkide uzayan ulaşılabilirliğin düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu ve araştırma hipoteziyle tutarlı olarak uzayan ulaşılabilirlik halinin bu ilişkiyi biçimlendirdiği grlmştr. Buna göre uzayan ulaşılabilirlik düşük olduğunda evden çalışma sıklığının iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıyken; ulaşılabilirlik hali arttı bu ilişkinin anlamsızlaştığı grlmştr.

Araştırmanın bulguları ilk olarak evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Bu ilişkiye yönelik literatürdeki önceki araştırmalarda tutarsız sonuçlar görülmektedir. Bir yandan evden çalışma uygulamaların amacıyla uyumlu olarak hem pandemi döneminde hem pandemi öncesi dönemde evden çalışma ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur (rn., Ipsen ve ark., 2021; Maruyama ve ark., 2009). Diğer yandan, evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam arasında denge sağlamasına yönelik amacının aksine evden çalışma ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında negatif yönlü ilişkiler bulan araştırmalar da mevcuttur (rn., Abendroth ve Reimann, 2018; Palumbo, 2020; Wang ve ark., 2021). Bu araştırmada elde edilen sonuca paralel olarak değişkenler arasında anlamlı ilişki olmadığını bulan araştırmalar da bulunmaktadır (rn., Campo ve ark., 2021; Wu ve ark., 2022). Araştırmalardaki tutarsız sonuçların ve evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam dengesi açısından her zaman beklenen faydayı sağlayamamasının temel gerekçelerinden biri evden çalışmanın oluşturduğu taleplerin ve sağladığı kaynakların birbiriyle çelişmesi olabilir. Evden çalışmanın doğasında yer alan iş amaçlı teknoloji kullanımının bir yandan bireye otonomi sağlayarak özgürleştirdiği, diğer yandan alanlar arasında istilaya neden olarak kısıtlayıcı olabildiği belirtilmiştir (Leung ve Zhang, 2017). Ayrıca evden çalışanlar bir yandan aile ihtiyaçlarının daha iyi karşılanabilmesi için çalışma koşullarını değiştirebilme fırsatına sahip olurken, diğer yandan işlerine engel olabilecek Şekilde aile katılımına dair daha büyük beklentilerle karşı karşıya kalırlar (Golden ve ark., 2006). Bu nedenle evden çalışmanın denge sağlama açısından yol açtığı olumsuzluklar, olumlu yönlerini bastırabilir.

Evden çalışmanın iş ve iş dışı yaşam açısından denge sağlamada etkili olamamasının bir diğer gerekçesi pandeminin yarattığı koşullar olabilir. COVID-19 salgını sırasında

evden çalışma normal koşullar altında evden çalışmaya benzememektedir; çünkü ev dışı yaşam koşulları zor olduğu için çalışanlar uzun bir süre evden çalışmaktadır. Bu durum kendisi, çalışanlarda normalden daha yüksek kaygı düzeylerine neden olmaktadır (International Labour Office [ILO], 2020). Xiao ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan araştırmada pandemi nedeniyle evden çalışmaya geçişin ardından fiziksel ve psikolojik iyi oluş durumunun genel olarak azaldığı ve fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarının arttığı bulunmuştur. Ayrıca Shirmohammadi ve arkadaşları (2022) pandemi ortamının, evden çalışmanın karanlık taraflarının daha görünür olmasına neden olduğunu belirtmiştir. Yazarlara göre uzaktan çalışmanın konum ve işin zamanlaması açısından esneklik sunması, aile üyeleriyle ilgilenmeye olanak sağlaması ve iş ile aile rollerinin entegrasyonunu kolaylaştırması gibi avantajları bulunmasına rağmen olağanüstü pandemi koşullarında hane halkının faaliyetlerinin ağırlıklı olarak evde olması nedeniyle alan sınırlamaları yaşanmış, işlerde yoğunlaşma meydana gelmiş ve evden çalışanlara çok yoğun miktarda ev işi ve çocuk bakımı talepleri dayatılmıştır. Aslında iş ve özel yaşam arasındaki sınırın bulanıklaşması, evden çalışmayla ilgili her zaman sorun olarak görülürken pandeminin benzersiz koşulları nedeniyle daha büyük bir sorun haline gelmiştir (ILO, 2020). Evden çalışmanın bu dönemde yarattığı sonuçları göz önüne alan Andrade ve Petiz Lousã (2021), isteğe bağlı olarak evden çalışmanın aksine zorunlu olarak evden çalışmanın çalışanlar için sorunlu olabileceğini belirtmiştir. Sonuç olarak pandeminin yarattığı olağanüstü koşulların iş ve iş dışı yaşam dengesi sağlamada evden çalışmanın sağlayabileceği faydaları engellemiş olabileceği düşünülmektedir. Bunların yanı sıra her ne kadar evden çalışma COVID-19 pandemisi ile başlamasa da bu süreçte ön plana çıkmıştır (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020) ve evden çalışmaya başlayan kişilerin büyük çoğunluğunun daha önceden evden çalışma deneyimi bulunmamaktadır (Milasi ve ark., 2020). Bu durumda bireyler evden çalışma düzenine adaptasyonu henüz tam olarak gerçekleştirememiş olabilir. Dolayısıyla evden çalışma sisteminin faydalarının görülebilmesi için belli bir zaman geçmesi ve bireylerin bu düzene alışması gerekebilir.

Araştırmanın hipotezi doğrultusunda yapılan düzenleyici etki analizi sonucunda beklentilerle uyumlu olarak uzayan ulaşılabilirlik hali düşük olduğunda evden çalışma sıklığı ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu, uzayan ulaşılabilirlik hali arttıkça bu ilişkinin ortadan kalktığı bulunmuştur. Bu sonuç, evden çalışmanın denge sağlama aracı olarak kullanılabilmesinin uygulanış biçimine bağlı olduğunu göstermektedir. Evden çalışan bireylerle mesai saatleri dışında da iş sebebiyle

iletişim kurulması, bu düzende çalışan bireylerin denge sağlayabilmesine ket vurabilir. Özellikle pandemi döneminde evden çalışma sisteminde çalışma süresinin uzadığı ve çalışanlardan tüm gün çalışma beklentisinin olduğu (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020; Uysal ve Çayır Yılmaz, 2020) göz önüne alındığında, iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki pozitif etkisinin kaybolması daha iyi anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar Boell ve arkadaşları (2016) tarafından öne sürülen evden çalışmanın etkinliğinin çoğunlukla bağlamsal olduğu ve çalışma pratiklerine gömülü olduğu ifadesini doğrulamaktadır. Ayrıca evden çalışmanın, çalışanların iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik literatürdeki tutarsız bulgulara da bir açıklama sağlayabilir. Evden çalışma uygulaması farklı örgütlerde gerçekleştirilen işin doğası gereği veya yöneticilerin beklentilerine bağlı olarak farklı şekillerde uygulandığı için etkileri de farklı bulunabilmektedir. Ipsen ve arkadaşları (2021) tarafından farklı ülkelerden ve mesleklerden katılımcılarla yapılan bir araştırmada katılımcıların %55'i evden çalışmayı olumlu bir deneyim olarak görürken, %45'i olumsuz olarak değerlendirmiştir. Bu nedenle evden çalışma uygulamasının kendisini iyi veya kötü olarak değerlendirmek yerine nasıl uygulandığını değerlendirmek daha fazla önem taşımaktadır.

### Uygulamaya Yönelik Öneriler

İş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulması sınırlı kaynakların başarılı bir şekilde yönetilmesine bağlıdır. Bu dengenin sağlanmasına yönelik müdahaleler, çalışanların dinamik koşullarını ve kişisel hedeflerini yönetmelerine yardımcı olmak için kaynakları artırmaya veya kaynakları daha verimli bir şekilde bölüştürmeye yönelik araçlar sağlamalıdır (Barber ve ark., 2016). Evden çalışmanın bu amaca hizmet etmesi için ofisten çalışmaya kıyasla iş yükünün artması, çalışma saatlerinin uzaması ve bireylerin sürekli ulaşılabilir olması gibi kaynakları tüketici koşulların bu uygulamaya eşlik etmesinin önüne geçilmesi gerekmektedir. İş ve iş dışı yaşam dengesi bireysel açıdan stres, depresyon ve tükenme gibi iyi oluş göstergeleriyle negatif ilişkili bulunmuştur (Ode-Dusseau ve ark., 2012; Tomažević ve ark., 2014). Ayrıca örgütsel açıdan çalışanların işe alınması, örgütte tutulabilmesi, bireysel ve örgütsel performans üzerinde de olumlu sonuçlar sağlar (Barber ve ark., 2016; Wong ve ark., 2020). Evden çalışma bireyler tarafından arzu edilen bir uygulama olmakla birlikte örgütler açısından da önem arz etmektedir. Bu nedenle evden çalışma uygulamasına geçilmeden önce hem çalışanların hem örgütlerin faydasına olabilecek uygun koşulları oluşturmanın yolları aranmalıdır.

Her bireyin iş ve iş dışı yaşam dengesi açısından farklı zorluklar yaşadığı göz önüne alınarak denge sağlamaya yönelik standart politikalar yerine esnek politikalar benim-

senmeli ve bu politikalar bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik şekillendirilmelidir (Campo ve ark., 2021). Evden çalışma uygulamasında bireyleri daha uzun saatlerde çalışmaya zorlamak yerine saatleri kendilerinin belirleyebileceği şekilde otonomi sağlanırsa karşılıklı fayda elde edilebilir. Ayrıca bireylerin evden çalışabilme yetkinlikleri kuvvetlendirilerek hem örgütler maddi avantaj sağlamaya devam edebilir hem de çalışanların memnuniyetini artırabilir. Bu doğrultuda zaman ve sınır yönetimi gibi konularda bireylere güçlendirme sağlanabilir. Ayrıca çalışma koşullarının neredeyse tümüyle değiştiği evden çalışma uygulamasında liderlik uygulamaları da aynı olmamalı; etkili liderlik ve sürdürülebilir performans için liderler de yeni koşullara uyum sağlamalıdır (Contreras ve ark., 2020). Yöneticilerin, çalışanların sorumluluklarından ve güvenilirliklerinden şüphe duymaları evden çalışma uygulamasına karşı bir direnç yaratmaktadır (Kaplan ve ark., 2018). Bununla ilişkili olabilecek şekilde yöneticiler tarafından evden çalışanlar için çeşitli kontrol mekanizmalarının eş zamanlı olarak kullanılması da işin yoğunlaşmasına yol açmaktadır (Bathini ve Kandathil, 2019). Bu nedenle farklı liderlik tarzlarının evden çalışan bireyler üzerindeki etkinliği de gözden geçirmelidir.

Evden çalışma uygulamasının hem çalışanlar hem örgütler tarafından daha tatmin edici bir şekilde yürütülebilmesi için bu çalışma düzenine geçen çalışanlar ile yöneticileri arasındaki beklentiler de sürecin başında net olarak belirlenmelidir. Pandemi döneminde çalışanlardan tüm gün çalışabilme beklentisinin doğduğu belirtilse de (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020), bu beklentiler pandemi dönemiyle değil genel olarak evden çalışmayla ilgilidir. Pandemi öncesi dönemde de genel olarak uzaktan çalışanların ofiste çalışanlara göre akşamları ve hafta sonları ücretli iş yapma olasılığı daha yüksek ve çalışma saatlerinin daha uzun olma eğiliminde olduğu bulunmuştur (Eurofound ve ILO, 2017). Bu durumun çalışanların tutumlarına, davranışlarına ve iyi oluş hallerine zarar vermemesi adına görevlerin ve çalışma saatlerinin planlanması ve bu plan üzerinde mutabakat sağlanması gerekmektedir. Uzayan ulaşılabilirlik halinin çalışanların iyi oluşu üzerindeki olumsuz sonuçlarının işverenlere yarattığı maliyet göz önünde bulundurularak işverenler ve yöneticiler bu durumdan mümkün olduğunca kaçınmalı (Vieten ve ark., 2022) ve daha uzun süre çalışmak yerine daha akıllıca çalışmanın bir yolunu bulmaları konusunda çalışanları desteklemelidir (Schlachter ve ark., 2018). Bu konudaki örgütsel önlemlerin ötesinde ülke genelinde de kararlar alınabilmektedir. Fransa ve İspanya gibi ülkelerde çalışanların mesai saatleri dışında işle bağlantılarını kesme hakkı konusunda yasal düzenlemeler getirilmiştir (Afota ve ark., 2023; Von Bergen ve Bress-



ler, 2019). Bu tür örgütsel ve yasal düzenlemelerin etkinliğinin incelenmesi ve uygulamaya konulmasına dair çabalar artırılmalıdır.

Uzayan ulaşılabilirlik beklentileri söz konusu olduğunda bireyler de pasif kalarak olumsuz etkilerini kabullenmek yerine çeşitli davranışlar sergileyerek çalışma sürecine şekil verebilmektedir. Kreiner ve arkadaşları (2009) bireylerin iş ve aile alanları arasındaki sınırları korumak üzere kullandığı zamansal, fiziksel, iletişimsel ve davranışsal taktikleri tanımlamıştır. Haun ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan araştırmada bu taktikleri kullanmanın evden çalışan bireyler için özellikle yüksek ulaşılabilirlik talepleri olduğunda faydalı olduğu ortaya konmuştur. Bu doğrultuda bireylerin sınır tercihleriyle uyumlu taktikleri keşfetmesi ve uygulaması da evden çalışma sisteminden daha memnun olmalarını ve daha faydalı sonuçlar elde etmelerini sağlayabilir.

### **Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler**

Mevcut araştırmanın temel sınırlılığı araştırma tasarımının kesitsel olmasıdır. Bu tasarım, değişkenler arasında nedensel çıkarım yapabilmeyi önüne geçmektedir. Ayrıca tüm değişkenlere dair ölçümler tek seferde gerçekleştirildiği için ortak yöntem varyansı ihtimali de göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecek çalışmalarda değişkenler arasındaki nedensel bağlantıların kurulabilmesi ve çalışmanın iç geçerliğinin daha yüksek olması için boylamsal araştırma dizaynının kullanılması ve değişkenlere yönelik ölçümlerin farklı zamanlarda toplanması fayda sağlayacaktır. Ayrıca evden çalışmanın etkisi çalışanlardan beklenen uzayan ulaşılabilirlik hali gibi örgütsel faktörlere bağlı olabildiği gibi bireysel faktörlere de bağlı olabilir. Ancak mevcut araştırmada bu bireysel farklılıklar incelenmemiştir. Gelecek araştırmalarda örgütsel politikaların bireyler üzerindeki etkisinin herkes için farklı olabileceği göz önüne alınarak evden çalışma uygulamasından hangi çalışanların daha fazla memnun kaldığı ve süreci daha etkili yürüttüğü belirlenmelidir. Evden çalışmanın birçok çalışanın daha önce tecrübe etmediği yeni bir deneyim olduğu göz önüne alındığında özellikle deneyime açıklık gibi kişilik özellikleri süreçte etkili olabilir. Uzayan ulaşılabilirliğin düzenleyici rolü de bireyler arasında farklılık gösterebilir. Örgütlerin uzayan ulaşılabilirliğe ilişkin beklentileri ile bireylerin sınır yönetim tercihleri uyuşabilir veya zıt düşebilir. Bu nedenle gelecek araştırmalarda evden çalışma ve uzayan ulaşılabilirlik halinin etkisi incelenirken bireylerin sınır yönetim tercihleri de dikkate alınabilir. Son olarak mevcut araştırmada evden çalışma halinin iş ve iş dışı yaşam dengesi ile ilişkisizken uzayan ulaşılabilirlik halinin negatif ilişkili olduğunun tespit edilmesine bağlı olarak uzayan ulaşılabilirlik ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkide çalışma düzeninin düzenleyici olduğu bir model de incelenebilir.

**Etik Kurul Onayı:** Çalışmanın etik izni İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 05.04.2021, Sayı: 04).

**Bilgilendirilmiş Onam:** Çalışma için tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkıları:** Çalışma Konsepti/Tasarım- F.A., S.A.; Veri Toplama- F.A.; Veri Analizi/Yorumlama- F.A.; Yazı Taslağı- F.A., S.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- F.A., S.A.; Son Onay ve Sorumluluk- F.A., S.A.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Ethics Committee Approval:** Ethical permission for the study was received from Istanbul University Social and Humanities Research Ethics Committee (Date: 05.04.2021, Issue: 04).

**Informed Consent:** Informed consent was obtained from all participants for the study.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Conception/Design of Study- F.A., S.A.; Data Acquisition- F.A.; Data Analysis/Interpretation- F.A.; Drafting Manuscript- F.A., S.A.; Critical Revision of Manuscript- F.A., S.A.; Final Approval and Accountability- F.A., S.A.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declare that this study has received no financial support.

## Kaynakça/References

- Andersson, A. K. ve Reimann, M. (2018). Telework and work–family conflict across workplaces: Investigating the implications of work–family-supportive and high-demand workplace cultures. Blair, S.L. ve Obradović, J. (Ed.), *The work-family interface: Spillover, complications, and challenges* içinde (s. 323-348). Emerald Publishing Limited.
- Afota, M. C., Provost Savard, Y., Ollier-Malaterre, A. ve Léon, E. (2023). Work-from-home adjustment in the US and Europe: The role of psychological climate for face time and perceived availability expectations. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(14), 2765-2796. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2090269>
- Akbaş Tuna, A. ve Türkmenbaş, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1037>
- Allen, D. G., Renn, R. W. ve Griffith, R. W. (2003). The impact of telecommuting design on social systems, self-regulation, and role boundaries. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 125-163. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22003-X](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22003-X)
- Allen, T. D., Cho, E. ve Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99-121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Allen, T. D., Golden, T. D. ve Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Andrade, C. ve Petiz Lousã, E. (2021). Telework and work–family conflict during COVID-19 lockdown in Portugal: The influence of job-related factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 103. <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Arlinghaus, A. ve Nachreiner, F. (2013). When work calls—Associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. *Chronobiology International*, 30(9), 1197-1202. <https://doi.org/10.3109/07420528.2013.800089>

- Arlinghaus, A. ve Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31(10), 1100-1107. <https://doi.org/10.3109/07420528.2014.957297>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Barber, L. K., Grawitch, M. J. ve Maloney, P. W. (2016). Work-life balance: Contemporary perspectives. M. J. Grawitch ve D. W. Ballard (Ed.), *The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees* içinde (s. 111-133). American Psychological Association.
- Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M. ve Stanton, C. T. (2020). *What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from firm-level surveys*. NBER Working Paper No. 27422. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Bathini, D. R. ve Kandathil, G. M. (2019). An orchestrated negotiated exchange: Trading home-based telework for intensified work. *Journal of Business Ethics*, 154(2), 411-423. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3449-y>
- Bergman, A. ve Gardiner, J. (2007). Employee availability for work and family: Three Swedish case studies. *Employee Relations*, 29(4), 400-414. <https://doi.org/10.1108/01425450710759226>
- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D. ve Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: The importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 114-131. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12063>
- Boswell, W. R. ve Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592-610. <https://doi.org/10.1177/0149206307302552>
- Büchler, N., ter Hoeven, C. L. ve van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being?. *Information and Organization*, 30(3), 100302. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B. ve Carlier, S. I. (2021). The relationship between telework, job performance, work-life balance and family supportive supervisor behaviours in the context of COVID-19. *Global Business Review*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S. ve Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Chung, H. ve Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Contreras, F., Baykal, E. ve Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 590271. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Cooper, C. L. ve Lu, L. (2019). Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers. *Human Resource Management Review*, 29(4), Article 100682. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.003>
- Çam, D. İ. (2018) *Nitelikli kadın çalışanların hayat dengesi algısında rol öneminin ve iş-iş dışı faaliyetlerine ayrılan zamanın rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.

- De Klerk, J. J., Joubert, M. ve Mosca, H. F. (2021). Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1-14. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1883>
- Derks, D. ve Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D. ve Bakker, A. B. (2014). Switching on and off...: Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 80-90. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711013>
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress*, 31(1), 24-41. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1298164>
- Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Friedrich, N. ve Keller, M. (2016). Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 105-118. <https://doi.org/10.1037/a0039602>
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D. ve Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500-508. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.007>
- Elmas Atay, S. ve Gerçek, M. (2021). İş-yaşam çatışmasının Koronavirüs (COVID-19) pandemisi sürecinde yeniden değerlendirilmesi: Kadın akademisyenler açısından nitel bir araştırma. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 203-241. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.865298>
- Eurofound. (2020). *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements, new forms of employment series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 08 Ocak 2023 tarihinde <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balance-in-digital-flexible-working-arrangements> adresinden alınmıştır.
- Eurofound ve the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 08 Ocak 2023 tarihinde <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> adresinden alınmıştır.
- Fenner, G. H. ve Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63-82. <https://doi.org/10.1177/0018726709351064>
- Gajendran, R. S. ve Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. ve Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426-e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Golden, T. D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255-269. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9247-0>
- Golden, T. D. ve Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301-318. <https://doi.org/10.1002/job.223>

- org/10.1177/0149206304271768
- Golden, T. D., Veiga, J. F. ve Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Greenhaus, J. H. ve Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology* içinde (s. 165-183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haun, V. C., Rimmel, C. ve Haun, S. (2022). Boundary management and recovery when working from home: The moderating roles of segmentation preference and availability demands. *German Journal of Human Resource Management*, 36(3), 270-299. <https://doi.org/10.1177/23970022221079048>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Publications Incorporated.
- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B. ve Boman, E. (2021). Telework in academia: Associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81, 707-722. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4>
- Hill, E. J., Ferris, M. ve Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- International Labour Organization. (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide. 08 Ocak 2023 tarihinde [https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A87335#adresinden alınmıştır](https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A87335#adresinden%20alınmıştır).
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K. ve Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kaplan, S., Engelsted, L., Lei, X. ve Lockwood, K. (2018). Unpackaging manager mistrust in allowing telework: Comparing and integrating theoretical perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 33(3), 365-382. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9498-5>
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M. ve Lambert, S. J. (2020). Workplace flexibility and worker well-being by gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892-910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485-507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. ve Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Kurland, N. B. ve Bailey, D. E. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68. <https://doi.org/10.1016/S0090->

2616(00)80016-9

- Leung, L. ve Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385-396. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.001>
- Mann, S. ve Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
- Mar, Š. ve Buzeti, J. (2022). Extended availability of public servants for work from home during non-work time in the COVID-19 Pandemic. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 18(67), 5-20. <http://dx.doi.org/10.24193/tras.67E.1>
- Maruyama, T., Hopkinson, P. G. ve James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76-88. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x>
- Milasi, S., González-Vázquez, I. ve Fernández-Macías, E. (2020). *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. Science for Policy Brief. European Union – JRC 120945. 25 Aralık 2022 tarihinde [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf) adresinden alınmıştır.
- Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., Fujino, Y. ve Mori, K. (2021). Intensity of home-based telework and work engagement during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 907-912. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002299>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. ve Goštautaitė, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W. ve Bobko, P. (2012). Work–family balance, well-being, and organizational outcomes: Investigating actual versus desired work/family time discrepancies. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 331-343. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9246-1>
- Olson-Buchanan, J. B., Boswell, W. R. ve Morgan, T. J. (2016). The role of technology in managing the work and nonwork interface. T. D. Allen ve L. T. Eby (Ed.), *The Oxford handbook of work and family* içinde (s. 333-348). Oxford University Press.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6-7), 771-790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Putri, A. ve Amran, A. (2021). Employees work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30-34. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.231>
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Schieman, S. ve Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems?. *Work & Stress*, 27(3), 244-261. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.817090>
- Schlachter, S., McDowall, A., Cropley, M. ve Inceoglu, I. (2018). Voluntary work-related technology use during non-work time: A narrative synthesis of empirical research and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(4), 825-846. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12165>
- Sennett, R. (2010). *Karakter aşınması* (B. Yıldırım, Çev.). Ayrıntı Yayınları.



- Shirmohammadi, M., Au, W. C. ve Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163-181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Shockley, K. M. ve Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479-493. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6). Pearson.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Thörel, E., Pauls, N. ve Göritz, A. S. (2022). The association of work-related extended availability with recuperation, well-being, life domain balance and work: A meta-analysis. *Organizational Psychology Review*, 12(4), 387-427. <https://doi.org/10.1177/20413866221116309>
- Tomazevic, N., Kozjek, T. ve Stare, J. (2014). The consequences of a work-family (im) balance: From the point of view of employers and employees. *International Business Research*, 7(8), 83-100. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v7n8p83>
- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, C. ve Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management*, 19(5), 593-618. <https://doi.org/10.1108/09534810610686076>
- Uysal, N. ve Çayır Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.
- Valcour, P. M. ve Hunter, L. W. (2005). Technology, organizations, and work-life integration. E. E. Kossek ve S. J. Lambert (Ed.), *Managing Work-Life Integration in Organizations: Future Directions for Research and Practice* içinde (s. 61–84). Erlbaum.
- Van Der Lippe, T. ve Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60-79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>
- Vatansever, Ç. (2010). İş ve iş dışı yaşam dengesi. G. İslamoğlu (Ed.), *Kurumlarda iyilik de var* içinde (s. 201-224). Nobel Yayın Dağıtım.
- Vieten, L., Wöhrmann, A. M. ve Michel, A. (2022). Boundaryless working hours and recovery in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(1), 275-292. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01748-1>
- Von Bergen, C. W. ve Bressler, M. S. (2019). Work, non-work boundaries and the right to disconnect. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(2), 51-69. <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.1454>
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J. ve Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Wong, K., Chan, A. H. ve Teh, P. L. (2020). How is work–life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1-19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>
- Wright, K. B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., Krull, C., Dewes, A. ve Shelton, A. (2014). Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived

- work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions. *Management Communication Quarterly*, 28(4), 507-530. <https://doi.org/10.1177/0893318914533332>
- Wu, H., Song, Q. C., Proctor, R. W. ve Chen, Y. (2022). Family relationships under work from home: Exploring the role of adaptive processes. *Frontiers in Public Health*, 10:782217. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.782217>
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G. ve Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181-190. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>
- Yavuz, A. (1995). *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*. Filiz Kitabevi.



# İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması

## The Work Regulatory Focus Scale: Turkish Adaptation Study

Yasemin Kuş<sup>1</sup> , Pınar Ünsal<sup>2</sup> 



<sup>1</sup>Öğr. Gör. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi,  
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji  
Bölümü,  
İstanbul, Türkiye

<sup>2</sup>Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, Edebiyat  
Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye

ORCID: Y.K. 0000-0003-3288-0367,  
P.Ü. 0000-0003-3244-2244

### Sorumlu yazar/Corresponding author:

Yasemin Kuş,  
İstanbul Ticaret Üniversitesi, İnsan ve  
Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü,  
İstanbul, Türkiye  
E-posta/E-mail:  
yaseminkus@hotmail.com

**Başvuru/Submitted:** 18.06.2022

**Revizyon Talebi/Revision Requested:**  
04.04.2023

**Son Revizyon/Last Revision Received:**  
23.07.2023

**Kabul/Accepted:** 23.07.2023

**Online Yayın/Published Online:** 15.12.2023

**Atıf/Citation:** Kus, Y. ve Ünsal, P. (2023). İş bağlamında düzenleyici odak ölçeği: Türkçeye uyarlama çalışması. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 43(3): 553-581.  
<https://doi.org/10.26650/SP2022-1131503>

### ÖZ

Düzenleyici odak teorisine göre hedefe yönelik davranışlar teşvik ve önlem olmak üzere iki farklı odak tarafından düzenlenmektedir. Teşvik odağı, ilerleme, büyüme ve başarı gibi gelişim ihtiyaçları ile ilişkilidir ve bu odağa sahip bireylerin amaçları hedefler, umutlar, idealler ve özlemlerdir. Öte yandan, önlem odağı; güvenlik, emniyet ve sorumluluk gibi koruma ihtiyacı ile ilişkilidir ve bu odağa sahip bireyin amaçları görevler, yükümlülükler ve gerekliliklerdir. Teori uzun yıllardır birçok alanda araştırılmış olsa da işe yönelik tutumlar üzerindeki etkisi son yıllarda dikkat çekmektedir. Ulusal yazın incelendiğinde, düzenleyici odak kavramını işe yönelik tutumlar kapsamında ele alan Türkçe bir ölçeğe rastlanmamıştır. Bu boşluğu doldurmak amacıyla bu çalışma kapsamında, İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin (Work Regulatory Focus Scale (Neubert ve ark., 2008) Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ölçeğin çeviri çalışmalarının ardından psikometrik özelliklerinin uygunluğu iki ayrı çalışma ile test edilmiştir. Çalışma 1 260 çalışan birey ile yürütülmüş, bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliğini sınamak üzere açımlayıcı faktör analizi ile faktörlerin birbiriyle ve çalışan selsiliği ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışma 2 ise 157 çalışan birey ile gerçekleştirilmiş, yine ölçeğin yapı geçerliğini kapsamında doğrulayıcı faktör analizi ve ölçeğin risk alma ile ilişkisi incelenmiştir. Ölçümün güvenilirliğini test etmek üzere ise her iki çalışmada da iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Çalışma 1'den elde edilen faktör analizi bulguları orijinal ölçekle tutarlı olarak önlem ve teşvik boyutlarından oluşan iki faktörlü yapıyı ortaya koymaktadır. Korelasyon analizi sonucunda önlem ve teşvik odağı arasında; odaklar ile engelleyici ve destekleyici ses türleri arasında beklenen yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışma 2'den elde edilen bulgular da iki faktörlü yapıyı desteklemiş ve teşvik odağı ile risk alma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Güvenirlik analizi sonucunda, çalışma 1 ve 2'de sırasıyla önlem boyutu için iç tutarlılık katsayısı .91 ve .93; teşvik boyutu için .85 ve .87 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, ölçeğin Türkçe formunun geçerliği ve ölçümün güvenilirliği için çeşitli kanıtlar sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği, düzenleyici odak teorisi, önlem odağı, teşvik odağı, geçerlik, güvenilirlik

**ABSTRACT**

According to regulatory focus theory, two types of focus, namely, promotion and prevention, regulate goal-directed behavior. The promotion focus is related to development needs such as progress, growth, and achievement, and those of promotion-focused individuals are goals, hopes, ideals, and aspirations. Alternatively, prevention focus is related to protection needs such as safety, security, and responsibility, and the goals of prevention-focused individuals are duties, obligations, and requirements. Although many fields have examined the theory for many years, the literature points out its effect on work attitudes in the previous years. In the local context, a Turkish scale that addresses the concept of regulatory focus does not exist. To fill this research gap, the current study aims to adapt the Work Regulatory Focus Scale (Neubert et al., 2008) into Turkish and examined its psychometric properties. After translation, two studies were conducted to test the fitness of the psychometric properties of the scale. Study 1 was conducted on 260 employees to test the construct validity of the scale, to perform exploratory factor analysis, and to examine the relationship of the factors with one another and with employee voice. Study 2 recruited 157 employees, performed confirmatory factor analysis, and focused on the relationship with risk taking to test construct validity. Both studies calculated for the internal consistency coefficient. Analysis in Study 1 indicated a two-factor structure composed of prevention and promotion, which is consistent with the original scale. The result of correlation analysis suggested significant relationships between prevention and promotion focuses and between prohibitive and promotive voices. In addition, the findings of Study 2 supported the two-factor structure, and the study noted a significant correlation of promotion and prevention focuses with risk-taking tendency. The reliability analysis in Studies 1 and 2 produced internal consistency coefficients of .91 and .93 for prevention and .85 and .87 for promotion factor, respectively. The findings provided various evidence for the validity of the Turkish form of the scale and the reliability of the measurement.

**Keywords:** Work Regulatory Focus Scale, regulatory focus theory, prevention focus, promotion focus, validity, reliability

**EXTENDED ABSTRACT**

According to regulatory focus theory, two types of motivation focus, namely, promotion and prevention, regulate goal-directed behaviors. Promotion focus is related to developmental needs such as progress, growth, and achievement (Higgins, 1997; 1998). Although promotion and prevention focuses include the motivation to achieve the same task successfully, they differ in terms of orientation and strategy for reaching goals (Higgins et al., 2001). When considered in a work setting, promotion-oriented employees tend to participate in work activities to reach the desired economic earnings and growth results (Johnson & Chang, 2008). Conversely, prevention-oriented employees tend to avoid disappointing others, mistakes, and other negative consequences and complete their work with a sense of obligation (Johnson & Chang, 2008). A potential prevention strategy in the workplace may be complying with work-related rules, responsibilities, and regulations (Wallace & Chen, 2006). In this context, the level of the safety performance of individuals with the prevention focus is higher, while the level of production performance of individuals with a promotion focus is higher (Wallace et al., 2008). Regulatory focus could be a powerful variable in predicting various work behaviors (Lanaj et al., 2012). However, no Turkish measurement tool exists for measuring this construct. In addition, such a scale is required, because the existing measures are unable to reveal the complex structure of the concept in a distinctive manner and excludes contextual factors in the workplace (Neubert et al., 2008). Accordingly, the objective of the current study is to adapt the Work Regulatory Focus (WRF)

scale into Turkish and to examine its psychometric quality. Accordingly, two studies were conducted to present various evidence of the validity of the scale and the reliability of the measurement.

### Method

Study 1 consists of 260 employees (women: 161, men: 99) working in various sectors, and Study 2 is composed of 157 employees (women: 84, men: 73). A demographic information form, the WRF (Neubert et al., 2008), the Employee Voice Scale (Liang et al., 2012), and the Risk Taking Questionnaire (Jackson, 1977, 1994) were used to collect data. The WRF consists of two factors, namely, promotion and prevention. The scale comprises 18 items (9 items per dimension). Data were analysed via SPSS 24 and Amos 24 (Arbuckle, 2014). The study performed confirmatory and exploratory factor analyses and correlation analysis to test the validity of the WRF. The internal consistency coefficients (Cronbach's alpha) were calculated to measure the reliability of the measurement.

### Results

Item analysis in Study 1 examined the item–total score correlation coefficients. The findings demonstrated that the total score correlation coefficients of the items is  $>.20$ , which ranged from  $.80$  to  $.49$ . Exploratory factor analysis was intended to examine the factor structure of the scale. The result found two factors with eigenvalues  $>1$  in which the first explains 54.1% of total variance and 30.9% of alone variance; the second factor reached 23.2%. In this manner, the study confirmed the two-factor structure of the WRF. The factor loadings of the items ranged from  $.51$  to  $.82$ . Only item 18 loaded  $>.30$  on both factors. However, given that if the difference between the factor loadings is approximately  $.10$ , then the item may remain under the factor with a higher loading value. Thus, we decided to retain this item under the incentive focus factor. Furthermore, correlation analysis was conducted to test the construct validity of the scale and to examine the relationships of the factors with one another and with another theoretically related structure. The findings pointed to positive relationships between promotion and prevention focuses and between promotion focus and prohibitive/promotion voices. Another positive relationship was noted between prevention focus and prohibitive voice. Lastly, the result implied that the model is at an acceptable level ( $\chi^2 = 443.638/134$ ,  $df = 134$ ,  $p < .001$ ;  $\chi^2/df = 3.311$ ). However, a few of the fit indices indicate that the model is below acceptable values (CFI =  $.827$ , IFI =  $.829$ , RMSEA =  $.122$ ). At this point, the study examined the modification indexes and found that the model could be improved. Thus, suggestions for modification are considered when a high correlation exists between errors, especially the 10th and 11th items, 2nd and 4th

items, 1st and 3rd items, 11th and 12th items, and 10th and 12th items. They are under the same factors and were found similar to one another in terms of meaning. Therefore, the study opted to conduct error attribution for the specified items, which were analyzed once again. The modified model then met the expected fit values ( $\chi^2 = 306,911$ ,  $df = 129$ ,  $\chi^2/df = 2.379$ , RMSEA = 0.094; TLI = 0.88; CFI = 0.90). Correlation analysis demonstrated a positive correlation between risk taking and promotion focus. According to the reliability analyses in Studies 1 and 2, Cronbach's alpha coefficients reached .91 and .93 for the prevention dimension and .85 and .87 for the promotion dimension, respectively. These results are consistent with those in the literature.

### Discussion

The aim of the study is to adapt the WRF scale developed by Neubert et al. (2008) into Turkish and to examine its psychometric compatibility. The findings indicated various evidence for the validity of the scale and the reliability of the measurement. According to the result of the exploratory factor analysis, the two-factor structure explains more than 50% of the total variance, such that the scale represents the structure at a good level (Yaşlıoğlu, 2017). In addition, the study observed a good level of item factor loading. The distribution of items in relation to these factors was consistent with that of the original scale. The result of confirmatory factor analysis indicated that a few of the fit values obtained were less than the acceptable levels, such that the study reviewed the suggestions for modification to improve the measurement model. One of causes of measurement error could be the understanding of different items with similar meanings in the same way by the participants (Yaşlıoğlu, 2017). For example; items 10 (I take chances at work to maximize my goals for advancement) and 11 (I tend to take risks at work in order to achieve success) belong to the same factor (promotion) and measure the risk-taking tendency of individuals using different statements. After the modifications, the goodness-of-fit values of the model improved. Therefore, the findings of exploratory and confirmatory factor analyses confirmed the two-factor structure, which is composed of promotion and prevention focuses and is consistent with that of the original scale.

The study then examined the relationships among promotion and prevention focuses, regulatory focuses, voice behaviors, and risk-taking tendency to test another validation of the scale. The result of correlation analysis indicated a positive relationship between promotion and prevention focus. Specifically, promotion focus was positively correlated with prohibitive and promotive voices and risk-taking tendency. Prevention focus is also positively related to prohibitive voice. These results are consistent with those of previous studies (e.g, Song et al., 2020). The high risk-taking tendency of promotion-focused people

can be influential to the use of the prohibitive voice; in other words, individuals express themselves in opposition to the ideas of managers in an organization (Lin & Johnson, 2015). These individuals can also facilitate the use of the prohibitive voice by offering a wide and flexible perspective with positive emotions and creative information processing to predict uncertain problems about the future (Crowe & Higgins, 1997; Kark & Van Dijk, 2007). Finally, correlation analysis indicated that promotion and prevention focuses were moderately and positively related. The strength and direction of this relationship are consistent with the those obtained in the original study (Neubert et al., 2008). To test the reliability of the measurement, the study calculated for internal consistency coefficients (Cronbach's alpha). The result illustrated that the internal consistency coefficient was  $\geq .80$  and above, which corresponds to a good level of the reliability of the measurement (Cortina, 1993). The internal consistency coefficients of the dimensions were found to reach good level, which is similar to the original scale (Neubert et al., 2008).

Future studies may investigate other comprehensive and, yet, undiscovered positive outcomes using the WRF, especially in terms of the focus of prevention. These positive outcomes indicated if a fit exists between the environment/task and the focus of the individual. The similarity between these two resources is called regulatory fit (Higgins, 2005), which promotes people's perception that a decision is right and makes them feel good (Higgins, 2000). Accordingly, organizations can seek to align the regulatory focus of candidates with the focus demanded by the structure of the job during the selection or recruitment process.

One of the limitations of the current study is the possibility that it may contain common method bias, because the data were collected in a single application by reaching the participants online. Another limitation is that only people who use computers or phones can access the study, because participation occurred online. To address these limitations, making face-to-face applications and including people working in occupational groups in which access to technology is limited may be beneficial. In future studies, examining the relationship among various business behaviors (e.g., safety and production performance) for which regulatory focus may be predictive may provide further evidence of the validity of the scale. In addition, additional information on construct validity can be provided by examining the relationship between general-level regulatory focus scales in Turkish. Moreover, testing the validity and reliability of the scale across samples may contribute to the literature by providing rich knowledge about the psychometric qualities of the construct.

İnsanoğlu yaşamı boyunca ne yapacağını ve ne yapması gerektiğini belirlemek üzere acının ve hazzın yönetimini elinde tutmaktadır. Fayda, avantaj, zevk, iyilik, mutluluk üretmeye veya zarar, acı, kötülük ve mutsuzluğun ortaya çıkmasını önlemeye çalışmaktadır (Bentham, 1789). Davranışı belirleyici bu yapı psikolojik hedonizm ilkesi olarak adlandırılmaktadır (Sober ve Wilson, 1998). Bu ilkeye göre insanların sahip olduğu tek ve nihai güdü acıdan kaçınmak ve hazzı yaklaşımdır. Hedonik yaklaşımın, bireylerin farklı yollar (kaçmak-yaklaşmak) seçmesinin altında yatan sebeplerini açıklamada yeterli olmaması nedeniyle araştırmacılar yeni ve daha derinlemesine arayışlara sürüklenmiştir. Higgins (1997), “*Beyond Pleasure and Pain*” adlı makalesinde bu ilkenin basit iddiasının ötesine geçerek insanların zevke nasıl yaklaştıklarını ve acıdan nasıl kaçındıklarını ortaya koyan düzenleyici odak kavramını alanyazına tanıtmıştır. Düzenleyici odak teorisine göre hedefe yönelik tüm davranışlar *teşvik* (promotion) ve *önlem* (prevention) olmak üzere iki farklı motivasyonel odak tarafından düzenlenmektedir. Teşvik odağı ilerleme, büyüme ve başarı gibi gelişim ihtiyaçları ile ilgilendirilir. Buna göre bireyin amaçları hedefler, umutlar, idealler ve özlendirir. Teşvik odağının hedonik kaygıları, olumlu sonuçların zevkli varlığına (kazançlar) ve olumlu sonuçların yokluğunun acı verici olmasına (kazanç olmaması) dayanır. Öte yandan, önlem odağı güvenlik, emniyet ve sorumluluk gibi korunma ihtiyacı ile ilgilendirilir. Bu doğrultuda bireyin amacı görevleri, yükümlülükleri ve gereklilikleri yerine getirerek kendini korumaktır. Önlem odağının hedonik kaygıları, olumsuz sonuçların zevkli olmaması (kayıp olması) ve olumsuz sonuçların varlığının acı verici olmasına (kayıp) bağlı olarak ortaya çıkar (Higgins, 1997; 1998). Ulusal alanyazında düzenleyici odaklar ile ilgili yapılan çalışmalar incelediğinde kavramların Türkçeye çevirisinde farklılaşmalar olduğu görülmektedir. Orijinal hali “promotion” ve “prevention” olan odaklar için Türkçe isimlendirme sırasıyla “yükselme” ve “önleme” (Karagonlar ve Emirza, 2021), “ödül” ve “önleyici” (Akın ve Özdevecioğlu, 2021), “gelişme” ve “korunma” (Yalçındağ ve Özkan, 2015); “yönelimci” ve “kaçınmacı” (Arslan, 2015; Civelek ve Bayraktar, 2020), “kazanım” ve “koruma” (Ceylan ve Köse, 2020), “yaklaşmacı” ve “önleyici” (Doğruyol, 2008) isimlendirmeleri kullanılmaktadır. Mevcut çalışmada ise “prevention” kavramı kayıpları ve başarısızlık durumlarını engellemek üzere motive etmeyi içerdiği için “önlem”, “promotion” ise ideallere ve hayallere ulaşmaya yönelik istekliliği içerdiği için “teşvik” terimleri tercih edilmiştir.

Düzenleyici odak teorisine göre odaklar bağlamsal özelliklerden etkilenebilmektedir (Higgins, 2000). İş bağlamında düşünüldüğünde, çalışanın işyerinde belirli durumsal

ipuçlarına ve olaylara maruz kalması (örn., örgütsel iklim, lider davranışları, ödül sistemi) odağını etkilemekte ve isteyken ortaya çıkan düzenleyici odağını oluşturmaktadır (örn., Brockner ve Higgins, 2001; Kark ve Van Dijk, 2007; Neubert ve ark., 2008; Wallace ve Chen, 2006). Bireyin genel düzenleyici odağı ile iş bağlamındaki düzenleyici odağı arasında bir ilişki olmakla beraber işe özgü düzenleyici odakların çeşitli kritik iş davranışlarını ve tutumları yordamada daha güçlü olduğu belirtilmektedir (Johnson ve ark., 2010; Lanaj ve ark., 2012).

Düzenleyici odak kavramı yaygın olarak bireylerin genel düzeyde düzenleyici odak eğiliminin değerlendirilmesi yoluyla ölçülebilmektedir. Sıklıkla kullanılan ölçüm araçlarının başında Higgins ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen Düzenleyici Odak Ölçeği gelmektedir. Bu ölçekte, bireyin çocukluk dönemindeki deneyimlerine ve ebeveynlerle ilişkilerine yönelik sorular bulunmaktadır. Bir diğer sıklıkla kullanılan ölçüm aracı ise Lockwood ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ve bireyin başarı ve başarısızlık sonucu karşısında tutumunu ölçmeyi amaçlayan Genel Düzenleme Odağı Ölçeği'dir. Ancak, bu ölçekler geçmiş deneyimlere ya da hedef karşısında tepkilere odaklanmakta ve herhangi bir duruma özgü ifade içermemektedir. Son yıllarda, işe özgü bağlamsal faktörleri içeren ölçüm araçları geliştirilmiştir. Bunlardan biri Neubert ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'dir. Ölçeğin, teşvik odağı için idealler, başarılar ve kazançlar; önlem odağı için güvenlik, gereklilikler ve kayıplar olmak üzere orijinal tanımdaki bu örtük bileşenlere yönelik maddeleri içermesi, ifadelerin işle ilgili durumlara odaklanması ve bağlamsal faktörleri içermesi (örn., "Yüksek ödüllü ama yüksek riskli bir projeye katılma fırsatım olsaydı kesinlikle kabul ederdim") sebepleriyle düzenleyici odak yapısını daha iyi temsil edebileceği düşünülmektedir.

Ulusal alanyazın incelendiğinde düzenleyici odak kavramının işe yönelik davranışları anlamak üzere değerlendirildiği, iş ortamıyla ilişkili davranışlara yoğunlaşan Türkçe bir ölçüm aracı bulunmadığı görülmektedir. Ayrıca var olan genel düzenleyici odak ölçüm araçlarının, kavramın karmaşık yapısını ayırt edici biçimde ortaya koyamaması ve iş bağlamındaki faktörleri içermemesi nedenleriyle böyle bir ölçeğe ihtiyaç duyulmaktadır (Neubert ve ark., 2008). İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin çalışanların odaklarını etkileyebilecek potansiyel öncülleri belirlemek ve çok çeşitli iş tutumlarını yordamak üzere faydalı olabileceği düşünülmektedir (Lanaj ve ark., 2012). Ayrıca, bu ölçüm aracının doğrudan işe yönelik tutumları içermesi iş çıktılarını yordama

gücünü arttırmaktadır (Neubert ve ark., 2008). Bunun yanında bu ölçek ile elde edilen sonuçlar kültürün düzenleyici odak üzerindeki etkisinin anlaşılmasını ve kültürlerarası karşılaştırma yapabilme fırsatını da sağlayacaktır (örn., Zhang ve Mittal, 2007). Bu doğrultuda, mevcut çalışmanın amacı, İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin Türkçeye uyarlamasını gerçekleştirmek ve geçerlik ve güvenirlik kapsamında psikometrik özelliklerini incelemektir.

### Düzenleyici Odak Teorisi: Teşvik ve Önlem Odakları

Düzenleyici odak, hem durumsal ipuçlarıyla uyarılabilen geçici psikolojik bir durum (örn., Crowe ve Higgins, 1997; Shah ve ark., 1998) hem de kişilik (örn., Lanaj ve ark., 2012) ve erken yaşam deneyimlerinden (örn., Higgins, 1997; 1998) etkilenen bireysel bir farklılık olarak ele alınabilmektedir. İdeallere ulaşmayı ve potansiyel kazanımları vurgulayan durumsal ipuçları bir teşvik odağını motive etme eğilimindeyken; güvenlik ihtiyaçlarını, yükümlülüklerin yerine getirilmesini ve potansiyel kayıpları vurgulayan durumsal ipuçları önlem odağını motive etme eğilimindedir (Higgins, 1997). Örneğin, çocukluk döneminde ebeveynlerin ya da bakım veren kişilerin çocuğa tepkileri görev ve sorumluluk duygusu içerdiğinde, çocuk karşılaşılabileceği *negatif sonuçların* varlığına ve yokluğuna daha fazla yoğunlaşacak ve önleme odaklı olmayı öğrenecektir. Buna karşın, çocuğa umut ve arzuları içeren tepki verilmesi onun *olumlu sonuçların* varlığını ve yokluğunu deneyimlemesine neden olacak ve böylece teşvik odaklı olmayı öğrenecektir. Ebeveyn tepkilerinin düzenleyici odak gelişimi üzerindeki rolünü inceleyen bir çalışmanın bulgularına göre, çocuklara sevgi (sarılmak, öpmek, gülümsemek) ve takdir (teşekkür, ödül) göstermenin onların teşvik odağını geliştirebileceği belirtilmektedir. Diğer taraftan sert, suçlayıcı ve soğuk davranmak, rahatsızlık verecek şekilde eleştirmek ve fiziksel saldırganlık sergilemek önlem odağını tetikleyebilmektedir (Higgins ve Silberman, 1998).

Düzenleyici odak gelişiminde kişinin öz düzenleme sürecine rehberlik edecek benlik türü seçimi rol oynamaktadır. Higgins (1989) bireyin sahip olduğu üç farklı benlik türü bulunduğunu önerir. Gerçek benlik (actual self), bireyin sahip olduğuna inandığı niteliklerin bir temsilidir. İdeal benlik (ideal self), bireyin ideal olarak sahip olmak istediği nitelikler için umutlarının, isteklerinin veya özlemlerinin bir temsilidir. Son olarak zorunlu benlik (ought self), bireyin sahip olması gerektiğine inandığı özellikleri, yapılması gereken görevleri, zorunlulukları ve sorumlulukları içermektedir. Bireyin gerçek benliğinin öz düzenlemesini yaparken ölçüt aldığı benlik türü farklılaşabilmektedir. İdeal benlik ile



öz-düzenleme yönelimi gösteren bireylerin, yaklaşma yönelimi gelişmekte ve dolayısıyla teşvik odağı baskın hale gelmektedir. Diğer taraftan zorunlu benlik ile öz düzenleme yönelimi gösteren bireylerde kaçınma yönelimi gelişmekte ve önlem odağı baskın hale gelmektedir (Higgins ve ark., 1994).

Bu iki ortogonal zihniyetin davranışlar, duygular ve bilişler üzerinde farklı bir etkisi vardır. Teşvik odaklı bireylerde başarı neşe ile, başarısızlık ise keder duygusuyla sonuçlanmaktadır. Diğer taraftan önlem odaklı bireyler ise başarı karşısında sessizlik, başarısızlık karşısında ajitasyon boyutunda duyguları deneyimlemeye eğilimlidir (Higgins, 1997; Shah ve Higgins, 2001). Duygu deneyimlerindeki bu farklılık, dışa dönüklük kişilik özelliğinin teşvik odağı ile pozitif ilişkisini ve önlem odağı ile negatif ilişkisini de açıklamaktadır (Gorman ve ark., 2012).

İki odak her ne kadar farklı ihtiyaçlarla motive olsa da ulaşılmak istenen son durum benzerdir. Bu durumun iki önemli sonucu olduğu belirtilmektedir (Scholer ve Higgins, 2010). İlk olarak, arzu edilen bazı son durumların değeri veya istenirliği bazı bireyler için daha büyük olabilir (Bkz. Higgins, 2002). Örneğin, önlem odaklı bireyler, evlerinin güvenliğini sağlamaya teşvik odaklı bireylerden daha fazla değer verebilirler. İkinci olarak, istenen son durum, önleme odaklı bireyler ve teşvik odaklı bireyler tarafından farklı şekillerde temsil edilebilir. Örneğin, fiziksel olarak formda olmak, önleme odaklı bireyler için bir görev veya sorumluluk olarak temsil edilebilirken, teşvik odaklı bireyler için bir ideal veya istek olarak temsil edilebilir. Bireyler odaklarını sürdürebilecekleri amaçlar peşinde koştuklarında düzenleyici uyum olarak isimlendirilebilecek bir durumu deneyimlemektedir (Higgins, 2000). Bu uyum, insanların kullandıkları stratejinin ‘doğru’ olduğuna dair algılarını ve yaptıklarının önemine ilişkin duygularını güçlendirir (Higgins, 2002).

### **İş Bağlamında Düzenleyici Odak**

İş bağlamında düzenleyici odak, bireyin düzenleyici odağı ile bir işyerinin kalıcı durumsal veya bağlamsal etkilerinin birleşimi olarak tanımlanmaktadır (örn., Lanaj ve ark., 2012; Wallace ve ark., 2009). İş bağlamında odaklar, hem kişilik, temel ihtiyaçlar ve değerler gibi istikrarlı kişisel niteliklerden hem de liderlik ve çalışma ortamı gibi durumsal uyarılardan etkilenmektedir (Förster ve ark., 2003; Higgins, 1997, 2000). Örneğin, liderler işyerinde bir kaza sonrasında güvenlik düzenlemelerine uyumu vurguladığında, çalışanların teşvik odağı düşerken önlem odağı yükselebilir. Benzer şe-

kilde, çalışanların, yaklaşan proje teslim tarihleriyle karşı karşıya kaldıklarında, yani hızın önem kazandığı bir durumda teşvik odağı artabilir. Ancak bunun yanında çalışma ortamında önemli değişiklikler olmadığı takdirde işyerindeki düzenleyici odağın sabit kalma eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Brockner ve Higgins, 1997).

Teşvik ve önlem odakları, belli bir görevle ilişkili hedefe başarılı bir biçimde ulaşma motivasyonunu içerirken, o hedefe ulaşma yönelimleri ve stratejileri bakımından farklılaşmaktadır (Higgins ve ark., 2001). İş bağlamında düşünüldüğünde, teşvik odaklı çalışanlar arzu edilen ekonomik kazanç ve büyüme sonuçları nedeniyle iş faaliyetlerine katılma eğilimindedir (Johnson ve Chang, 2008). Teşvik odaklı bir strateji, bireylerin daha fazla miktarda işi daha çabuk başarılmasında etkili olabilmektedir (Wallace ve Chen, 2006). Diğer taraftan, önlem odaklı çalışanlar başkalarını hayal kırıklığına uğratmaktan, hatalardan ve diğer olumsuz sonuçlardan kaçınma arzusunda olup, bir yükümlülük duygusuyla işlerini tamamlama eğilimindedir (Johnson ve Chang, 2008). İş yerinde önlem odaklı bir strateji olarak, işle ilgili kurallara, sorumluluklara ve düzenlemelere uymayı gösterebiliriz (Wallace ve Chen, 2006). Förster ve arkadaşları (2003), araştırmalarında kullandıkları basit çizim görevlerinde bu odakların stratejik eğilimler üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre teşvik odaklı kişiler bu görevlerinde daha hızlı performans ve daha az doğruluk göstermektedir. Katılımcılar hedeflerini tamamlamaya yaklaştıkça, teşvik odaklı kişilerin hızı artmakta ve doğru sayısı azalmaktadır; önlem odaklı katılımcılarda ise hız azalmakta ve doğru sayısı artmaktadır. Bir başka ifadeyle, önlem odağı baskın kişiler kalite gibi nitel özellikleri ile daha fazla ilgilenirken, teşvik odağı baskın kişiler hız/miktar gibi nicel özelliklere daha fazla önem vermektedir. Bu bağlamda, önlem odağına sahip bireylerin güvenlik performansı daha yüksek iken teşvik odağına sahip bireylerin üretim performansı daha yüksektir (Wallace ve ark., 2008). Bireyler, düzenleyici odaklarına bağlı olarak hayatın talepleriyle belirgin şekilde farklı stratejik yollarla başa çıkmaktadır. Düzenleyici odak türlerinden birinin diğerinden daha üstün olmadığı, her iki odağın farklı durumlarda daha faydalı olabileceği belirtilmektedir (Higgins ve ark., 2010). Bir diğer ifadeyle, belirli bir durumda teşvik odağı olumlu etkilere neden olurken, başka bir durum içerisinde önlem odağı olumlu etkilere neden olabilir.

Teşvik odaklı çalışanlar, benlikleriyle ilişkili hedeflerin peşinde koşmaktadır (Brockner ve Higgins, 2001). Öz belirleme kuramına göre, birey özerklik ve yetkinlik gibi psikolojik ihtiyaçlarını tatmin ederek amaçlarına ulaşmaya yönelik içsel motivasyonunu sağlayabilmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Bu nedenle, teşvik odağının, bireyin içsel mo-

tivasyonunu güçlendirerek yaratıcılığına katkı sağlaması mümkün olabilmektedir. Bu varsayımla uyumlu olarak, güçlü bir teşvik odağına sahip CEO'ların daha fazla risk alma ve belirsiz durumları daha olumlu değerlendirme eğiliminde olacağı ve şirketi büyütmeye hedeflerinin daha fazla olacağı belirtilmiştir. Ayrıca, bu kişiler başarısızlık riskini göze alarak daha fazla yaratıcı fikir üretmeye ve uygulamaya geçmektedir (Brockner ve Higgins, 2001; Kark ve Van Dijk, 2007). Liderler ile yapılan bir başka çalışmada, teşvik odağı yüksek kişilerin bir sorunu çok yönlü düşündüğü, çeşitli bilgileri dikkate aldığı ve çözüm için yeni fikirler üretmede daha yaratıcı olduğu bulunmuştur (Henker ve ark., 2015). Örgüte yönelik tutumlara bakıldığında, önlem odağı baskın kişilerin iş memnuniyeti daha düşük olmasına rağmen devam ve normatif bağlılık ile arasındaki ilişkinin teşvik odağı baskın kişilere kıyasla daha güçlü olduğu bulunmuştur (Markovits ve ark., 2008). Kişilik özellikleri düzenleyici odak aracılığıyla çeşitli çalışma davranışlarını etkileyebilmektedir. Beş Faktör Kişilik Modeli'nde (Goldberg, 1990) yer alan sorumluluk faktörü her iki odak ile pozitif yönde ilişkili olan tek faktördür (Gorman ve ark., 2012). Ancak faktörün özellikleri kişilerde farklı biçimlerde tezahür etmektedir. Önlem odaklı bireyler hatalardan kaçınarak güvenlik performansını arttırmak üzere sorumluluk kullanırken, teşvik odaklı bireyler azami görev performansına ulaşmak için bu özelliklerini kullanmaktadırlar (Wallace ve Chen, 2006).

Teşvik ve önlem odağı, kalıcı ya da durumsal olarak benimsenebilir. Örneğin, işveren ile çalışan arasındaki ilişkide, işveren bir çalışanın yaratıcılığını överek ve/veya onu ödüllendirici faaliyetlerde bulunma fırsatlarını aramaya cesaretlendirerek teşvik odağını tetikleyebilir ve böylece bu çalışan ödüllendirildiğinde zevk almaya başlayabilir. Bu durumda, işveren onu övmeyi bıraktığında veya onun başarılarını görmezden geldiğinde çalışan olumsuz duygular hissedecektir (Higgins, 1989). Kurum kültürü de çalışanların düzenleyici odağını etkileme gücüne sahiptir. Belirli türdeki organizasyonlardaki hedefler ve değerler doğal olarak önlem odaklıdır. Örneğin elektrik dağıtım şirketlerinin kârlılık hedefine ulaşmaları, elektrik kesintilerini önleyerek sayaçları çalışır durumda tutma yeteneğine bağlıdır (Brockner ve Higgins, 2001).

### **İş Bağlamında Düzenleyici Odağın Ölçümü**

Düzenleyici odak kavramı bir bireysel farklılık değişkeni olarak incelendiğinde insanların öznel geçmişlerini değerlendiren öz değerlendirme ölçekleriyle ölçülmektedir (Higgins, 1997; Higgins et al., 2001). Alanyazın incelendiğinde kabul gören standart bir ölçüm aracı olmadığı ancak sıklıkla öz değerlendirme araçlarının kullanıldığı görülmek-

tedir. En sık kullanılan ölçeklerden biri teorinin kurucusu olan Higgins ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, özellikle erken yaşam dönemlerindeki deneyimlere ve ebeveynlerle ilişkilere yönelik sorular bulunmaktadır. Sıklıkla kullanılan bir diğer ölçüm aracı Lockwood, Jordan ve Kunda (2002) tarafından geliştirilen Genel Düzenleme Odağı Ölçeği'dir. Bu ölçek, yanıtlayıcıların hedefe yönelik başarı ve başarısızlıkları üzerinde değerlendirme yapmasını gerektirmektedir ve özellikle akademik performans ve başarı ile ilgili çalışmalarda kullanılması önerilmektedir (Haws ve ark., 2010). Bunların yanında bilinç dışı ve otomatik zihinsel işlem süreçleri ile deneysel ölçümler yapan ölçüm araçları da mevcuttur (örn., Benlikler Anketi). Düzenleyici odak yönelimi için çeşitli ölçüm araçları olmakla beraber, ölçüm araçları arasında teorik ve ampirik tutarlılığın düşük olduğu bildirilmektedir (Haws ve ark., 2010).

Düzenleyici odak kavramı sıklıkla genel düzeyde ölçülmüş olsa da çeşitli iş davranışlarını öngörmekte daha güçlü olabileceği düşünülen duruma özgü özellikleri içeren ölçekler geliştirilmiştir. İşe yönelik düzenleyici odak ölçeklerinden biri Wallace ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen İş Yerinde Düzenleyici Odak Ölçeğidir. Ancak bu ölçek Higgins'in (1997) orijinal düzenleyici odak tanımında yer alan üç örtük bileşeni içermemektedir (önlem odağı için güvenlik, gereklilikler, kayıplar; teşvik odağı için kazançlar, başarılar ve idealler) ve ölçeğin daha genel ifadelerden oluştuğu görülmektedir. "İşte görevimi yapmaya odaklanırım" (önlem odağı)", "İş başarılarıma odaklanırım (teşvik odağı)" örnek maddelerdir. Ayrıca bu çalışmanın katılımcıları yarı zamanlı çalışan üniversite öğrencilerinden oluşmuştur. Öte yandan, Neubert ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeğinin teşvik odağı boyutu başarı, idealler, hayaller ve kazanımları içermekte; önlem odağı boyutu güvenlik, zorunluluklar, olması gerekenler ve kayıpları içermektedir. Ölçekte her boyutta dokuz madde olmak üzere toplamda 18 madde yer almaktadır. İki faktör toplam varyansın %57.2'sini açıklamaktadır. Ayrıca, ölçek dört farklı bağımlı değişkenin (yaratıcılık, işyerinde sapa ma davranışı, rol içi davranış, yardım etme) her birinde Düzenleyici Odak Ölçeği'ne (Higgins ve ark., 2001) kıyasla önemli ek varyansı açıklamakta ve böylece artış geçerliği göstermektedir. Orijinal ölçekte, teşvik ve önlem odakları için Cronbach Alpha katsayısı sırasıyla .91 ve .93 olarak bulunmuştur. İki faktörün korelasyonu ise .46 olarak belirtilmiştir. Ölçeğin psikometrik özelliklerini inceleyen çalışmalar (örn., Akhtar ve Lee, 2014) ve bir ölçüm aracı olarak kullanıldığı araştırmalar (örn., Andrews ve ark., 2014; Neubert ve ark., 2013) orijinal çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

Tüm bu bilgiler doğrultusunda mevcut çalışmada örgüte yönelik çeşitli tutumları anlamak ve yordamak üzere faydalı olabilecek İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda ölçeğin faktör yapısı açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yürütülerek incenecektir. Yapı geçerliği kapsamında faktörler arasındaki ilişki sınanacaktır. Ayrıca, ölçümün güvenilirliğini sınamak üzere Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanacaktır.

Ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak üzere mevcut çalışmada ele alınan kavramlardan biri çalışan sesliliğidir. Dyne ve arkadaşları (2003), ses kavramını bireyler tarafından sergilenen, statükoyu değiştirmeyi amaçlayan, yapıcı ve toplum yanlısı güdülerle beslenen öneri ve kaygıların gönüllü olarak ifadesi olarak tanımlamaktadır. Destekleyici ses, bireyin çalıştığı örgütün işleyişini iyileştirmek üzere fikir ve önerilerini ifade etmesi olarak tanımlanmaktadır. Engelleyici ses ise bireyin örgütteki potansiyel sorunları ve endişelerini dile getirmesidir (Liang ve ark., 2012). İki sesin altında yatan motivasyonel süreçler birbirinden farklıdır. Destekleyici ses, örgütü mevcut durumdan daha iyi hale getirmek ve ideallere yaklaştırmak amacı güderken, engelleyici ses mevcut işleyişe ve örgüte zarar verecek potansiyel sorunların önüne geçmeye çabalamaktadır (Lin ve Johnson, 2015). Alanyazın incelendiğinde engelleyici ve destekleyici ses davranışları ile düzenleyici odaklar arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Örneğin, Lin ve Johnson (2015) ve Song ve arkadaşları (2020) çalışmalarında, baskın bir teşvik odağına sahip çalışanların hem engelleyici hem de destekleyici ses davranışına başvurma olasılıklarının daha yüksek olduğunu, önleme odaklı çalışanların ise engelleyici ses davranışı eğiliminde olduğunu bulmuştur. Tüm bu bulgular doğrultusunda destekleyici ve engelleyici ses davranışları düzenleyici odak kavramının yapı geçerliğini sınamak üzere kullanılmıştır. Teşvik odağı ile hem engelleyici hem destekleyici ses arasında ve önlem odağı ile engelleyici ses arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

Ayrıca, alanyazında odaklar ile risk alma eğilimi arasındaki ilişkilerin de sıklıkla incelendiği görülmektedir (örn., Bryant ve Dunford, 2008; Brockner ve Higgins, 2001; To ve ark., 2018). Araştırmalar tutarlı biçimde risk alma eğiliminin, yüksek düzeyde teşvik odağına sahip bireylerde yüksek, önlem odaklı bireylerde ise düşük olduğunu bildirmektedir (Friedman ve Förster, 2001). Örneğin, araba sürme davranışında risk eğilimlerini düzenleyici odaklar kapsamında inceleyen bir çalışmada, teşvik odaklı bireylerin daha fazla hız sınırını aştığı ve riskli davranış gösterdiği bulunmuştur (Hamstra ve ark.,

2011). Teşvik odağından kaynaklanan hevesli stratejiler, doğal olarak riskli seçimlere doğru bir eğilim ortaya çıkarırken, önleme odağından kaynaklanan ihtiyatlı stratejiler doğal olarak güvenli seçimlere doğru bir eğilim ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca, teşvik odaklı bireyler alınan risk sonucunda olumlu sonuçlar elde edeceklerine dair beklenti ile daha fazla risk alma eğilimi gösterirken, önlem odaklı bireyler olası olumsuz sonuçlardan daha fazla endişe duymaları nedeniyle risk almaya karşı isteksizdir (Crowe ve Higgins, 1997; Scholer ve Higgins, 2010). Tüm bu bilgiler doğrultusunda, risk alma eğilimi kavramı yapı geçerliliğini test etmek üzere kullanılacaktır. Teşvik odağı ile risk alma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki beklenmektedir.

Bu araştırmanın amaçları doğrultusunda iki ayrı çalışma yürütülmüştür. İlkinde açımlayıcı faktör analizi yürütülerek düzenleyici odakların çalışan sesliliği ile ilişkisi, ikincisinde ise doğrulayıcı faktör analizi yürütülerek düzenleyici odakların risk alma ile ilişkisi sınımlanmıştır.

## ÇALIŞMA 1

### Yöntem

#### Katılımcılar

Çalışma 1'in katılımcıları 161 kadın ve 99 erkek olmak üzere toplamda gönüllü 260 çalışan bireyden oluşmuştur. Katılımcıların yaşı 21 ile 59 arasında değişmekte olup ortalama yaşları 38'dir. Katılımcılardan 139 kişi lisans (%53.5), 88 kişi lisansüstü mezundur (%33.8). Katılımcıların 193'ü özel bir kurumda (%74.2), 67'si ise (%25.8) kamuya bağlı bir kurumda çalışmaktadır. Katılımcılardan 34 kişinin (%13) iş yaşamındaki çalışma süresi iki yıl ve daha az, 52 kişinin (%20) 2-5 yıl arasında, 72 kişinin (%27.7) 5-10 yıl arasında, 45 kişinin (%17.3) 10-15 yıl arasında, 24 kişinin (%9.2) 15-20 yıl arasında, 33 kişinin (%12.7) 20 yıl ve üzerindedir. Ayrıca katılımcılardan 70 kişinin (%27.2) yönetsel bir rolü bulunurken, 190 (%72.8) kişinin yönetsel bir rolü bulunmamaktadır.

#### Veri Toplama Araçları

##### *İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği*

Neubert ve arkadaşları (2008) tarafından çalışan bireylerin herhangi bir zamanda işe yönelik öz düzenleme motivasyonlarını teşvik ve önlem olmak üzere iki farklı düzenleyici odak ile ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Teşvik odağı boyutu başarı, idealler, ha-

yaller ve kazanımları içermekte; önlem odağı boyutu güvenlik, zorunluluklar, olması gerekenler ve kayıpları içermektedir (Neubert ve ark., 2008). Her boyutta dokuz madde olmak üzere toplamda 18 madde yer almaktadır. Katılımcılardan her bir ifadeyi 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (Tamamen katılıyorum) arasındaki Likert tipi ölçekte değerlendirilmesi istenmektedir. Her bir boyuttan alınan yüksek puan önlem ve teşvik odağının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

### ***Çalışan Ses Ölçeği***

Bireyin örgütteki ses davranışını ölçmek üzere Liang ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek destekleyici ses (promotive voice) ve engelleyici ses (prohibitive voice) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta beşer ifade yer almakta ve yanıtlar 1 (Hiçbir zaman) ile 5 (Her zaman) arasında değişen Likert tipi ölçekte cevaplandırılmaktadır. Her bir boyuttan alınan yüksek puan destekleyici ve engelleyici sesin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı destekleyici ve engelleyici ses boyutları için sırasıyla .87 ve .86 olarak bulunmuştur. Orijinal ölçek geliştirme çalışmasında (Liang ve ark., 2012) iki faktör arasındaki korelasyon çalışan bireylerden oluşan farklı örneklerde .54 ve .69 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin Türkçeye çevirisi bir tez çalışması kapsamında gerçekleştirilmiştir (Kuş, 2023). Doğrulayıcı faktör analizine göre ölçeğin iyi düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu bulunmuştur ( $\chi^2= 81,998$ ,  $df=31$ ,  $\chi^2/df=2,65$ ;  $RMSEA=0,080$ ;  $TLI=0,95$ ;  $CFI=0,97$ ). Güvenirlilik analizi sonucunda, destekleyici ve engelleyici ses boyutları için Cronbach Alpha katsayısı sırasıyla .92 ve .79 olarak bulunmuştur. Destekleyici ses boyutu için “Çalıştığım birimin işleyişini iyileştirmek için yapıcı önerilerde bulunurum”, engelleyici ses boyutu için “Çalıştığım birimin ciddi düzeyde zarar görmesine neden olan problemler hakkında, karşıt görüşler olsa bile kendi fikrimi dürüstçe söylerim” ifadeleri örnek ifadelerdir.

### ***Demografik Bilgi Formu***

Demografik bilgi formu bireysel ve mesleki türde çeşitli soruları kapsamıştır. Bunlar arasında katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, iş yaşamındaki geçirilen süre ve mevcut çalıştığı kurumdaki pozisyonuna ilişkin sorular yer almıştır.

### ***İşlem***

Çalışmaya başlamadan önce orijinal ölçeği geliştiren araştırmacı grubundan sorumlu yazar ile 6 Eylül 2021 tarihinde e-posta aracılığıyla iletişime geçilip uyarılma çalışması

için izin alınmıştır. Ölçeklerin Türk diline çevirisi dört aşamada tamamlanmıştır. İlk olarak ölçek maddelerinin İngilizceden Türkçeye çevirisi ana dili Türkçe olan endüstri ve örgüt psikolojisi alanında uzman iki akademisyen tarafından bağımsız şekilde gerçekleştirilmiştir. İkinci aşamada, çevirisi yapılan maddeler arasında farklılık ortaya çıkan maddeler hakkında makalenin araştırmacıları kendi arasında görüşmeler yapmış ve değişiklikler yapılarak fikir birliğine varılmıştır. Üçüncü aşamada çevirisi yapılan maddeler psikoloji alanında uzman farklı akademisyenler tarafından İngilizceye yani orijinal diline geri çevrilmiştir. Dördüncü aşamada ise makalenin araştırmacıları tarafından maddelerin Türkçe hali ve orijinal hali karşılaştırılarak değerlendirilmiş ve geri bildirim alınmıştır. Belirtilen görüşler doğrultusunda uygun bulunan değişiklikler yapılmıştır. Son aşamada ise ölçek 10 gönüllü katılımcıya sunulmuş ve yanıtlanması istenmiştir. Katılımcıların geri bildirimleri dikkate alınarak iki maddenin anlaşılabilirliğini arttırmak üzere minör düzeyde birkaç kelimenin Türkçeye çevirisinde değişiklik yapılarak ölçek son haline dönüştürülmüştür. Tüm bu aşamaların sonunda ölçeğin Türkçe formu uygulamaya hazır hale gelmiştir.

Çalışmanın etik izni, İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınmıştır (16.06.2021, E-35980450-663.05-245068). Çalışma hakkında kısa bir bilgilendirme ve beraberinde erişim linki çeşitli online platformlarda (LinkedIn, sosyal ağlar) paylaşılmış ve aktif çalışan herkes araştırmaya katılmak üzere davet edilmiştir. Tüm katılımcılara çalışmaya başlamadan önce bilgilendirilmiş onam formu sunulmuş, çalışmanın amacı, süresi hakkında bilgi verilmiş ve gönüllü bir şekilde katıldıklarına dair onamları istenmiştir. Anket formu katılımcılara internet üzerinden çevrimiçi bir bağlantı linki (google forms) ile iletilmiştir. Çalışmanın tamamlanması yaklaşık olarak 8 ila 10 dakika arasında sürmüştür. Verilerin toplanması yaklaşık sekiz hafta sürmüştür.

### Veri Analizi

Araştırmanın veri analizinde SPSS 24 programı kullanılmıştır. İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin psikometrik özelliklerini sınamak üzere madde analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir ve iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçek maddelerinin ayırt ediciliğini sağlamak amacıyla faktör yükleri arasındaki farkın en az .10 olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2009).



## Bulgular

Ölçek maddelerinin madde toplam puan korelasyon katsayıları madde analiziyle inelenmiş ve sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur. Tablo 1’deki sonuçlar incelendiğinde maddelerin toplam puan korelasyonunun .20’nin üzerinde olduğu ve .80 ile .49 arasında değiştiği görülmektedir.

**Tablo 1**

*Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları*

Faktör ve Maddeler	Ort.	SS.	Faktör Yükleri		Ortak Varyans	Madde-Faktör Toplam Puan Korelasyonu
			Faktör 1	Faktör 2		
<i>Önlem Faktörü</i> (Özdeğer = 7.2, Açıklanan Varyans = 40.0)						
2. Çalışırken/İşimde dikkatimi bana verilen sorumlulukları yerine getirmeye odaklarım.	4.42	.85	.82	.25	.77	.80
3. İşimde görevlerimi tam olarak yerine getirmek benim için çok önemlidir.	4.53	.85	.82	.23	.75	.78
4. İşimde, başkaları tarafından verilen sorumlulukları ve görevleri yerine getirmeye çabalarım.	4.14	.96	.79		.67	.70
9. İşimde performans veya verimlilik gibi alanlardaki kayıpları önlemek için elimden gelen her şeyi yaparım.	4.10	.93	.75	.34	.73	.77
6. İşimi yaparken performans kaybını önlemek için elimden gelen her şeyi yaparım.	4.00	.94	.75		.65	.68
1. İş güvencemi, görevlerimi eksiksiz tamamlamaya odaklanarak arttırırım.	4.14	.94	.74	.25	.65	.71
5. İşimde sıklıkla kendimi güvende hissetmemi sağlayacak görevleri tamamlamaya odaklanırım.	3.77	1.15	.71		.52	.62
8. İşimde, dikkatimi başarısızlıktan kaçınmaya odaklıyorum	3.80	1.05	.70		.58	.66
7. İş sosyal güvencesi, bir işte aradığım en önemli özelliştir.	3.80	1.15	.67		.47	.60
<i>Teşvik Faktörü</i> (Özdeğer = 2.5, Açıklanan Varyans = 14.1)						
11. İşimde başarıya ulaşmak için risk alma eğilimindeyim.	3.30	1.06		.72	.82	.57
10. İşimde terfi almak/ ilerlemek için hedeflerimi büyüterek risk alırım.	3.39	1.04		.69	.75	.58
14. İş ararken, işin mesleki gelişim fırsatı sunup sunmadığı benim için önemli bir özelliştir.	4.13	1.00	.31	.68	.77	.67
15. Daha çok ilerlememi sağlayacak iş görevlerini yerine getirmeye odaklanıyorum.	3.83	1.07	.33	.68	.66	.66

**Tablo 1***Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları*

Faktör ve Maddeler	Ort.	SS.	Faktör Yükleri		Ortak Varyans	Madde-Faktör Toplam Puan Korelasyonu
			Faktör 1	Faktör 2		
16. İşimle ilgili hayallerimi nasıl gerçekleştirebileceğimi düşünmeye epey zaman harcarım.	3.51	1.09	.65	.75		.58
13. Eğer işim ilerlemeye/ terfiye izin vermeseydi yeni bir iş bulurdum.	3.42	1.26	.64	.67		.49
17. İş önceliklerim, gelecekte ne olmak istediğime dair net bir hedeften etkileniyor.	3.60	1.07	.24	.60	.76	.57
18. İşimde, beni motive eden umutlarım ve isteklerimdir.	3.90	1.04	.41	.51	.65	.53

Not. N=260, .20'nin altındaki değerler belirtilmemiştir.

Ölçeğin, faktör yapısını incelemek üzere açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Öncelikle örneklemin faktör analizine uygunluğu Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett testi ile sınanmıştır. KMO değerinin .80'nin üzerinde bulunması (.90) ve Bartlett testi sonucunun (2676,08,  $p < .001$ ) anlamlı olması çalışmanın örnekleminin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Özdeğeri 1'in üzerinde olan iki faktör olduğu bulunmuştur. İlk faktör varyansın %30.9'ü ve ikinci faktör %23.2'si olmak üzere toplam varyansın %54.1'ini açıklamaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yüklerine ilişkin sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur. Tablo 1 incelendiğinde faktör yüklerinin .51 ile .82 arasında değiştiği görülmektedir. Yalnızca 18. madde her iki faktöre de .30'un üzerinde yüklenmiştir. Ancak, faktör yükleri arasındaki farkın en az .10 olması durumunda maddenin daha yüksek yük değerine sahip olduğu faktör altında kalabileceği göz önüne alınarak bu maddenin teşvik odağı faktörünün altında kalmasına karar verilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliğini sınamak üzere yürütülen bir diğer analizde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılarak faktörlerin birbirleriyle ve teorik olarak ilişkili bir diğer yapıyla olan ilişkileri incelenmiştir. Analiz sonucuna göre önlem odağı ile teşvik odağı arasında, önlem odağı ile engelleyici ses arasında, teşvik odağı ile engelleyici ve destekleyici ses arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur. Analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmaktadır.

**Tablo 2***Düzenleyici Odaklar ve Çalışan Sesi Arasındaki İlişkilere Yönelik Pearson Korelasyon Katsayıları*

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1. Teşvik odağı	32.36	6.57	(.85)	.46**	.16*	.13*
2. Önlem odağı	36.71	6.77		(.91)	.16**	.02
3. Engelleyici ses	18.19	3.79			(.86)	.55**
4. Destekleyici ses	19.42	3.83				(.87)

Not. Birinci çalışmadan elde edilen güvenilirlik katsayıları parantez içinde sunulmuştur.  $N=260$ . \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

Ölçümün güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 2’de sunulan analiz sonucunda iç tutarlılık katsayısı, önlem boyutu için .91 ve teşvik boyutu için .85 olarak bulunmuştur.

## ÇALIŞMA 2

### Yöntem

#### Katılımcılar

Çalışma 2’nin katılımcıları 84 kadın ve 73 erkek olmak üzere toplamda gönüllü 157 çalışan bireyden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşı 19 ile 60 arasında değişmektedir ve ortalama yaş 33.25’dir. Katılımcıların 110’u özel bir kurumda (%70.1) ve 47’si ise (%29.9) bir kamu kurumunda çalışmaktadır. Katılımcılardan 27 kişinin (%19.7) iş yaşamındaki çalışma süresi 2 yıl ve daha az, 29 kişinin (%21.2) 2-5 yıl arasında, 40 kişinin (%29.2) 5-10 yıl arasında, 18 kişinin (%13.1) 15-20 yıl arasında ve 23 kişinin (%16.8) 20 yıl ve üzerindedir. Ayrıca katılımcılardan 56 (%35.7) kişinin yönetsel bir rolü bulunurken, 101 (%64.3) kişinin yönetsel bir rolü bulunmamaktadır.

#### Veri Toplama Araçları

Mevcut aşamada İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği kullanılmış olup bu ölçeğe ilişkin bilgiler Çalışma 1’in veri toplama araçları bölümünde sunulmuştur. Diğer ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda belirtilmektedir.

#### Risk Alma Ölçeği

Bireylerin risk alma eğilimini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Jackson, 1977, 1994). Ölçek, 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Maddelerden dört tanesi düşük risk alma eğilimine dair ifadeleri içermektedir ve bu maddeler ters kodlanmaktadır. Katılımcılardan her bir ifadeyi 1 (Hiç doğru değil) ile 7 (Çok doğru) arasında değişen Likert tipi ölçekte cevaplandırılması istenmektedir. “Kendini tehlikeye atan biri olmak hoşuma gider” ve

“Tehlikeli durumlardan kaçınırım (ters madde)” örnek maddelerdir. Bu ölçekten elde edilen toplam puanın yüksek olması yüksek düzeyde risk alma eğilimine işaret etmektedir. Orijinal çalışmasında ölçümün iç tutarlılık katsayısı .91 bulunmuştur. Yalçındağ ve Özkan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada, ölçeğin faktör yapısı açıklayıcı faktör analizi ile iki ayrı örnekleme incelenmiş olup birinci örnekleme üç ve ikinci örnekleme iki faktörlü bir yapı bulunmuştur. Üç faktörlü yapı toplam varyansın %62.68’sini, iki faktörlü yapı ise %52.19’unu açıklamaktadır. Mevcut çalışma kapsamında toplam puan alınarak tek faktörlü yapı kullanılmıştır, ölçümün güvenirlik katsayısı .77 olarak hesaplanmıştır.

### **Demografik Bilgi Formu**

Katılımcıların demografik durumu hakkında bilgi edinmek üzere Çalışma 1’de de kullanılan form bu çalışmada da kullanılmıştır. Cinsiyet, yaş, meslek, eğitim durumu gibi temel değişkenlerin yanında profesyonel iş hayatında geçirilen süre, mevcut kurumdaki pozisyonu ve çalışılan kurum türüne dair sorular da yine bu formda yer almıştır.

### **Veri Analizi**

Verilerin analizinde SPSS 24 ve Amos 24 (Arbuckle, 2014) istatistik programları kullanılmıştır. İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği’nin geçerliğini sınamak üzere doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve güvenirliği sınamak üzere iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

### **Bulgular**

Orijinal ölçeğin iki faktörlü yapısı Yapısal Eşitlik Modeli’nden doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak sınanmıştır. Bu çalışmada ki kare, IFI (Incremental Fit Index), TLI (Tucker–Lewis Index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) uyum indeksleri kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ki kare değeri ( $\chi^2 = 443.638/ 134$ ,  $df = 134$ ,  $p < .001$ ) ve  $\chi^2/df$  oranı (3.311) dikkate alındığında modelin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Ancak, uyum indekslerinden bazıları da modelin kabul edilebilir değerlerin altında olduğunu göstermektedir (CFI= .827, IFI= .829, RMSEA= .122). Bu noktada modifikasyon indeksleri incelenerek modelin geliştirilebilir olduğu görülmüştür. Bu bilgiler ışığında modifikasyon önerileri incelendiğinde, 10. ve 11. maddelerin, 2. ve 4. maddelerin, 1. ve 3. maddelerin, 11. ve 12. maddelerin ve 10. ve 12.

maddelerin hataları arasında yüksek korelasyon olduğu, aynı faktörler altında yer aldığı ve anlam bakımından birbirlerine benzer oldukları görülmüştür. Belirtilen maddeler için hata ilişkilendirmesi yapılmasına karar verilmiş ve ardından tekrar analize tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen ki kare ( $\chi^2 = 306,911$ ,  $df = 129$ ,  $p < .001$ ) ve  $\chi^2/df$  oranı (2.379) modelin beklenen uyum değerlerini karşıladığına işaret etmektedir. Ölçeğe ait uyum indeksi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Bu sonuçlara göre modifiye edilmiş iki faktörlü model iyi ila kabul edilebilir düzeylerde uyum göstermektedir.

**Tablo 3***Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri*

	Boyut	$\chi^2 / df$	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Modifikasyon Öncesi Değerler	Düzenleyici Odak	3.31	.83	.80	.83	.12
Modifikasyon Sonrası Değerler	Düzenleyici Odak	2.38	.90	.88	.90	.09

Not. N=157.

Düzenleyici odaklar ve risk alma eğilimi arasındaki ilişkileri incelemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Analiz sonucuna göre risk almanın teşvik odağı ile ilişkisi anlamlı ve pozitif yönde iken önlem odağı ile ilişkisi negatif yönde ve anlamsızdır. Ayrıca, önlem odağı ile teşvik odağı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

**Tablo 4***Düzenleyici Odaklar ve Risk Alma Arasındaki İlişkilere Yönelik Pearson Korelasyon Katsayıları*

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3
1. Teşvik odağı	33.03	7.17	(.87)	.55**	.30**
2. Önlem odağı	37.75	7.05		(.93)	.02
3. Risk alma	34.48	10.07			(.77)

Not. İkinci çalışmadan elde edilen güvenilirlik katsayıları parantez içinde sunulmuştur. N=157. \*\*  $p < .01$ 

Ölçümün bu çalışma kapsamındaki güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 4'te belirtildiği üzere iç tutarlılık katsayısı, önlem boyutu için .93 ve teşvik boyutu için .87 olarak bulunmuştur.

## Tartışma

Bu çalışmanın amacı, Neubert ve arkadaşları., (2008) tarafından geliştirilen İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik açıdan uygunluğunun incelenmesidir. Elde edilen bulgular ölçeğin geçerliği ve ölçümün güvenilirliği için çeşitli kanıtlar teşkil etmektedir. Madde analizi bulgusuna göre tüm maddelerin yeterli düzeyde ayırt edici olduğu görülmüştür. Açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre iki

faktör, toplam varyansın %50'sinden daha fazlasını açıkladığı için yapıyı iyi düzeyde temsil etmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Ayrıca, madde faktör yüklerinin genel olarak iyi düzeyde olduğu bulunmuştur. Bunun yanında, madde 18'in iki faktöre yük değerinin .30'un üzerinde olduğu ancak bu faktör yük değerleri arasındaki farkın .10 olduğu belirlenmiştir. Yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az .10 olması önerilmektedir (Büyüköztürk, 2009). Bu durumda maddenin daha yüksek yük değerine sahip olduğu faktör altında kalmasına karar verilmiştir. Ayrıca, ilgili faktörün doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen faktör yükünün bir faktör (teşvik odağı) için anlamlı düzeyde yüksek olması (.74) bu kararın verilmesini desteklemiştir. Sonuç olarak, bu faktörlerle ilişkili maddelerin dağılımı orijinal ölçekle uyumlu bulunmuştur. Ancak, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bazı uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyin altında olması nedeniyle ölçüm modelinin iyileştirilmesine yönelik modifikasyon önerileri gözden geçirilmiştir. Birbiri ile anlam benzerliği olan farklı maddelerin katılımcılar tarafından aynı biçimde anlaşılması ölçüm hatası sebebi olabilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Örneğin, 10. Madde "İşimde terfi almak/ ilerlemek için hedeflerimi büyütürüm risk alırım" ile 11. Madde "İşimde başarıya ulaşmak için risk alma eğilimindeyim" bireyin risk alma eğilimini ölçmeye yönelik benzer ifadeleri içermekte ve aynı faktör (teşvik) altında yer almaktadır. Bu maddeler arasında yapılacak kovaryans atamasının model iyiliğine yüzdelik katkısının anlamlı olması sebepleriyle modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Yapılan tüm modifikasyonlar sonucunda modelin uyum değerleri artış göstermiştir. Sonuç olarak, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi bulguları orijinal ölçekle uyumlu olarak teşvik ve önlem odağı olmak üzere iki faktörlü yapıyı doğrulamıştır.

Çalışmada bir diğer geçerlik sınaması için düzenleyici odaklar ile ses davranışları ve risk alma eğilimi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları, teşvik odağının engelleyici ve destekleyici ses türleri ve risk alma eğilimi ile; önlem odağının ise engelleyici ses ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, önceki çalışmalarda elde edilen bulgular ile tutarlıdır (örn., Song ve ark., 2020). Baskın biçimde teşvik odağına sahip kişilerin risk alma eğiliminin yüksek olması (Brockner ve Higgins, 2001; To ve ark., 2018) ve engelleyici sesin bireylerin kurumdaki yöneticilerin fikirlerine muhalif biçimde kendilerini ifade etmeleri (Lin ve Johnson, 2015) anlamına gelmesi teşvik odağına sahip bireylerin engelleyici ses sergilemelerinde etkili olabilmektedir. Ayrıca, bu bireyler gelecek ile ilgili belirsiz sorunları öngörebilmek üzere, diğer bireylere olumlu duygular ve yaratıcı bilgi işleme ile yönlendirilen geniş ve esnek bir

bakış açısı sunarak engelleyici sesin kullanımını kolaylaştırabilmektedir (Crowe ve Higgins, 1997; Kark ve Van Dijk, 2007). Son olarak, her iki çalışmada da korelasyon analizi sonucunda önlem ve teşvik odağı faktörlerinin orta düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu ilişkinin gücü ve yönü orijinal çalışmada (Neubert ve ark., 2008) elde edilen bulguyla tutarlılık göstermektedir.

Diğer bir psikometrik özellik olan güvenilirliği sınamak üzere Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Analiz sonucunda iç tutarlılık katsayısının .80 ve üzerinde olduğu görülmüştür ve bu değer ölçümün iyi düzeyde güvenilir olduğuna karşılık gelmektedir (Cortina, 1993). Boyutların iç tutarlılık katsayıları orijinal ölçekte (Neubert ve ark., 2008) olduğu gibi birbirine yakın ve iyi düzeyde güvenilir bulunmuştur.

Düzenleyici odak teorisine artan bir ilgi olmasına rağmen iş bağlamında düzenleyici odağın değerlendirilmesi ve rolü konusunda bugüne kadar çok az çalışma yapılmıştır (Wallace ve ark., 2009). Alanyazında her ne kadar başka düzenleyici odak ölçekleri olsa da (örn., Higgins ve ark., 2001; Lockwood ve ark., 2002) bu ölçekler özellikle iş ortamlarına uygulanmak üzere oluşturulmamıştır. Dahası, bu ölçekler düzenleyici odağı temel ihtiyaçlar ve değerlerden doğan kronik bir eğilim (Förster ve Higgins, 2005) olarak değerlendiren bir yaklaşım doğrultusunda ölçüm yapmak için uygundur. Ancak iş bağlamında düzenleyici odakların grup normları ve liderlik tarzı (Neubert ve ark., 2013; Wu ve ark., 2008) gibi bağlamsal değişkenlerden önemli ölçüde etkilenebileceği düşünülmektedir. Böyle bir yaklaşımda kullanılmak üzere düzenleyici odağın daha çok şekillendirilebilir yönüne odaklanacak işyerine özgü bir ölçüm aracı faydalı olacaktır (Wallace ve ark., 2009). İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin diğer genel ölçeklere kıyasla örgüte yönelik davranışları yordamada artış geçerliğine sahip olması (Neubert ve ark., 2008) ihtiyaçlara cevap verebileceğinin bir kanıtıdır. Tüm bu bilgiler ışığında, uyarlanan bu ölçeğin çalışanların motivasyonel süreçlerini anlamada ve örgüte yönelik tutumlarını yordamada güçlü bir ölçüm aracı olacağı söylenebilir. Gelecek araştırmalarda İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği kullanılarak çalışan bireylerin düzenleyici odaklarını etkileyebilecek potansiyel öncüllerin (örn., kişilik özellikleri, lider üye etkileşimi, liderlik tarzı, psikolojik güvenlik) ve sonuçların (örn., görev performansı, bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, sapma davranışı) incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca ölçekten elde edilen veriler, yaratıcı ve güvenlik performansı gibi belirli performans türlerinin önem kazandığı ve doğası gereği teşvik veya önlem odağına sahip olmanın kritik önem taşıyabileceği spesifik meslek gruplarında istenen performansın bir yordayıcısı olarak kullanılabilir. Bunun yanında, bu

ölçek ile çalışanların baskın düzenleyici odağı belirlendikten sonra hedef belirleme, motivasyon, eğitim ve gelişim süreçlerinde bu odağa uyumlu stratejiler belirlenerek hem birey hem de organizasyon için faydalı sonuçlar elde edilebilir.

Bugüne kadar yapılan araştırmalarda teşvik odağının daha çok işle ilgili olumlu sonuçlar ile ilişkisi incelenirken, önleme odağının işle ilgili olumsuz öncül ve sonuçlarla ilişkisi incelenmiştir (Gorman ve ark., 2012). Oysaki bir odak diğerine üstünlük sağlamamakta, her odak diğerine göre belirli üstünlükler ve sınırlılıklar içerebilmektedir (Higgins ve ark., 2010). Higgins (1997) düzenleyici odağı, kişilerin arzu edilen sonuçlara nasıl yaklaştığını ve çaba gösterdiğini etkileyen stratejik bir eğilim veya ilgi olarak ele almaktadır. Bireyler, düzenleyici durumlarına bağlı olarak hayatın talepleriyle belirgin şekilde farklı stratejik yollarla ilgilenmektedir. Yaklaşma odaklı kişiler büyüme, başarı ve gelişim hedefleri ile ilgilenmekte ve istenen sonuca yaklaşmak için belirledikleri ilerleme stratejilerini izlemektedir. Diğer taraftan önleme odaklı kişiler ise güvenlik, emniyet, sorumluluk hedefleri ile ilgilenmekte ve istenen son durumda uyumsuzluklardan kaçınma için ihtiyatlı stratejik eğilimler göstermektedir (Crowe ve Higgins, 1997; Higgins ve Spiegel, 2004). Bu açıklamalara rağmen alan yazında teşvik odağının daha çok işle ilgili olumlu sonuçlarla ve önleme odağının ise işle ilgili olumsuz sonuçlarla ilişkisinin incelenmesi şeklindeki genel eğilim, işe yönelik düzenleyici odaklarla ilgilenen doğrudan bir ölçüm aracının eksikliğinden kaynaklanabilir. İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği bu eksikliğin giderilmesine faydalı bir araç olabilir. Gelecek araştırmalarda İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği kullanılarak özellikle önlem odağı ile ilgili daha kapsamlı ve henüz keşfedilmemiş olumlu çıktılar elde edilebilir. Bu olumlu çıktılar, ancak çevre/görev ile bireyin odakları arasında uyum sağlandığı takdirde ortaya çıkabilir, bu iki kaynak arasındaki benzerlik düzenleyici uyum olarak adlandırılır (Higgins, 2005). Düzenleyici uyum, insanların aldıkları bir kararın doğru olduğuna dair algılarını artırmakta ve kendilerini iyi hissetmelerini sağlamaktadır (Higgins, 2000). Örneğin, güvenlik ve tetikte oluşun hayati önem taşıdığı görev ortamlarında (örn., itfaiye, denetim şirketleri) çalışanların önlem odaklı oluşu daha faydalı olabilirken, fırsatları yakalamayla ilgili görev ortamlarında (örn., satış departmanları) teşvik odaklılık öne çıkabilir (Brennkmeijer ve ark., 2010). Bu doğrultuda, organizasyonlar seçim veya işe alım sürecinde adayın düzenleyici odağı ile işin yapısının talep ettiği odak arasındaki uyumu sağlamaya yönebilir.

Mevcut çalışmanın sınırlılıklarından biri, katılımcılara çevrimiçi olarak ulaşılarak verilerin tek bir uygulamada toplanması nedeniyle ortak yöntem yanlılığı içeriyor ola-



bilme ihtimalidir. Bir diğer sınırlılık ise çalışmaya katılımın çevrimiçi olarak gerçekleşmesi nedeniyle yalnızca bilgisayar veya telefon kullanan kişilerin erişim sağlamasıdır. Bu durumun önüne geçmek için yüz yüze uygulamalar yapılabilir ve böylece teknolojiye erişimin kısıtlı olduğu meslek gruplarında çalışan kişilerin de çalışmaya dahil edilmesi faydalı olabilir. Gelecek çalışmalarda, düzenleyici odakların yordayıcı olabileceği çeşitli iş davranışları (örn., güvenlik ve üretim performansı) ile ilişkisinin incelenmesi ölçeğin geçerliğine ilişkin daha fazla kanıt sağlayabilir. Ayrıca, Türkçede var olan genel düzeyde düzenleyici odak ölçekleri ile arasındaki ilişki incelenerek yapı geçerliğine dair daha fazla bilgi sunulabilir. Bu çalışmadaki katılımcılar yalnızca beyaz yaka çalışanlardan oluşmaktadır. Bunun yanında, ölçeğin farklı örneklerde geçerliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesi elde edilen bulguları güçlendirecek ve kavramın yordayıcılığına ilişkin daha fazla bilgi sunacaktır.

Sonuç olarak, mevcut araştırma İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin çalışan bireylerin işe yönelik motivasyonel tutumlarını anlamak üzere teşvik ve önlem şeklindeki iki boyutlu yapısı ile düzenleyici odak kavramını ölçmede geçerli ve güvenilir bir araç olarak kullanılabilmesine ilişkin güçlü kanıtlar sunmaktadır.

---

**Etik Kurul Onayı:** Çalışmanın etik izni, İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınmıştır (16.06.2021, E-35980450-663.05-245068).

**Bilgilendirilmiş Onam:** Çalışma hakkında kısa bir bilgilendirme ve beraberinde erişim linki çeşitli online platformlarda (linkedin, sosyal ağlar) paylaşılmış ve aktif çalışan herkes araştırmaya katılmak üzere davet edilmiştir.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkıları:** Çalışma Konsepti/Tasarım- Y.K., P.Ü.; Veri Toplama- Y.K.; Veri Analizi/Yorumlama- Y.K.; Yazı Taslağı- Y.K.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- P.Ü.; Son Onay ve Sorumluluk- P.Ü., Y.K.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

---

**Ethics Committee Approval:** Ethical permission for the study was received from Istanbul University Social Sciences and Humanities Research Ethics Committee (16.06.2021, E-35980450-663.05-245068).

**Informed Consent:** A brief information about the study and the access link were shared on various online platforms (linkedin, social networks) and everyone actively working was invited to participate in the research.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Conception/Design of Study- Y.K., P.Ü.; Data Acquisition- Y.K.; Data Analysis/Interpretation- Y.K.; Drafting Manuscript- F Y.K.; Critical Revision of Manuscript- P.Ü.; Final Approval and Accountability- P.Ü., Y.K.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declare that this study has received no financial support.

---

## Kaynakça/References

Akhtar, S. ve Lee, J. S. (2014). Assessing factor structure and convergent validity of the work regulatory focus scale. *Psychological Reports*, 115(1), 133-147. doi: 10.2466/08.01.PR0.115c13z5

- Akın, M. ve Özdevecioğlu, M. (2021). İşyerindeki dışlanmanın, işyerindeki sapkın davranışlar üzerindeki etkisi: Personelin düzenleyici odağının rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 2916-2926. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1298>
- Andrews, M. C., Kacmar, K. M. ve Kacmar, C. (2014). The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, 19(5), 494-507. doi: 10.1108/CDI-02-2014-0018
- Arbuckle, J. L. (2014). *IBM® SPSS® Amos™ 23 User's guide*. Amos Development Corporation.
- Arslan, A. (2015). Bireysel girişimcilik ve düzenleyici odaklar kuramı ilişkisinde çevresel belirsizliğin düzenleyici rolü: emlak sektöründe bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 10(1), 147-166.
- Bentham, J. (1789). *An introduction to the principles of morals and legislation*. Oxford: Clarendon press. (01.03.2022 tarihinde <http://fs2.american.edu/dfagel/www/Philosophers/Bentham/principlesofMoralsAndLegislation.pdf> adresinden alınmıştır).
- Brennkmeijer, V., Demerouti, E., Le Blanc, P. M. ve Hetty van Emmerik, I. J. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career Development International*, 15(7), 708-728. <https://doi.org/10.1108/13620431011094096>
- Brockner, J. ve Higgins, E. T. (2001). Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 35-66. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2972>
- Bryant, P. ve Dunford, R. (2008). The influence of regulatory focus on risky decision-making. *Applied Psychology*, 57(2), 335-359. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00319.x
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ceylan, H. H. ve Köse, B. (2020). Cazibe etkisi ve düzenleyici odağın tüketici seçimindeki rolü. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 71-80. doi: 10.46482/ebyuifbdergi.829273
- Civelek, A. B. ve Bayraktar, A. (2020). Online alışveriş yapan tüketicilerin düzenleyici uyumlarının algılanan değer ve güvene etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 21(2), 371-393. <https://doi.org/10.24889/ifede.839815>
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.
- Crowe, E. ve Higgins, E. T. (1997). Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and prevention in decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(2), 117-132. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.2675>
- Doğruyol, B. (2008). *The impact of parental control and support on the development of chronic self-regulatory focus*. [Yüksek lisans tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Förster, J. ve Higgins, E. T. (2005). How global versus local perception fits regulatory focus. *Psychological Science*, 16(8), 631-636.
- Förster, J., Higgins, E. T. ve Bianco, A. T. (2003). Speed/accuracy decisions in task performance: Built-in trade-off or separate strategic concerns?. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(1), 148-164. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00509-5](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00509-5)
- Friedman, R. S. ve Förster, J. (2001). The effects of promotion and prevention cues on creativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 1001-1013. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.6.1001>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>

- Gorman, C. A., Meriac, J. P., Overstreet, B. L., Apodaca, S., McIntyre, A. L., Park, P. ve Godbey, J. N. (2012). A meta-analysis of the regulatory focus nomological network: Work-related antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 160-172. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.005>
- Hamstra, M. R., Bolderdijk, J. W. ve Veldstra, J. L. (2011). Everyday risk taking as a function of regulatory focus. *Journal of Research in Personality*, 45(1), 134-137. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.11.017>
- Haws, K. L., Dholakia, U. M. ve Bearden, W. O. (2010). An assessment of chronic regulatory focus measures. *Journal of Marketing Research*, 47(5), 967-982. <https://doi.org/10.1509/jmkr.47.5.967>
- Henker, N., Sonnentag, S. ve Unger, D. (2015). Transformational leadership and employee creativity: the mediating role of promotion focus and creative process engagement. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 235-247. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9348-7>.
- Higgins, E. T. (1989). Continuities and discontinuities in self-regulatory and self-evaluative processes: A developmental theory relating self and affect. *Journal of Personality*, 57(2), 407-444. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1989.tb00488.x>
- Higgins, E. T. (1996). Ideals, oughts, and regulatory focus: Affect and motivation from distinct pains and pleasures. P. M. Gollwitzer ve J. A. Bargh (Ed.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* içinde (s. 91-114). Guilford.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280-1300. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1280>
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 1-46. doi: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60381-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60381-0)
- Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: Value from fit. *American Psychologist*, 55(11), 1217-1230. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.11.1217>
- Higgins, E. T. (2002). How self-regulation creates distinct values: The case of promotion and prevention decision making. *Journal of Consumer Psychology*, 12(3), 177-191. doi: [https://doi.org/10.1207/S15327663JCP1203\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327663JCP1203_01)
- Higgins, E. T. (2005). Value from regulatory fit. *Current Directions in Psychological Science*, 14(4), 209-213. doi: <https://doi.org/10.1002/ejsp.27>
- Higgins, E. T., Friedman, R. S., Harlow, R. E., Idson, L. C., Ayduk, O. N. ve Taylor, A. (2001). Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, 31(1), 3-23. doi: <https://doi.org/10.1002/ejsp.27>
- Higgins, E. T., Roney, C. J. R., Crowe, E. ve Hymes, C. (1994). Ideal versus ought predilections for approach and avoidance distinct self-regulatory systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(2), 276-286. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.2.276>
- Higgins, E. T. ve Silberman, I. (1998). Development of regulatory focus: Promotion and prevention as ways of living. J. Heckhausen ve C. S. Dweck (Ed.), *Motivation and self-regulation across the life span* içinde (1. bs, s. 78-113). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527869.005>
- Higgins, E. T. ve Spiegel, S. (2004). Promotion and prevention strategies for self-regulation. *Handbook of Self-regulation: Research, Theory, and Applications*, 171-187.
- Higgins, E. T., Cesario, J., Hagiwara, N., Spiegel, S., ve Pittman, T. (2010). Increasing or decreasing interest in activities: The role of regulatory fit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(4), 559. <https://doi.org/10.1037/a0018833>
- Jackson, D. N. (1994). *Jackson Personality Inventory—Revised manual*. Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems, Inc.
- Jackson, D. N. (1977). Reliability of the Jackson Personality Inventory. *Psychological Reports*, 40(2),

- 613-614. <https://doi.org/10.2466/pr0.1977.40.2.613>
- Johnson, R. E. ve Chang, C. H. (2008, Nisan). *Development and validation of a work-based regulatory focus scale* [Bildiri]. 23. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Derneği Yıllık Konferansı, San Francisco, CA.
- Johnson, R. E., Chang, C. H. ve Yang, L. Q. (2010). Commitment and motivation at work: The relevance of employee identity and regulatory focus. *Academy of Management Review*, 35(2), 226-245. <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.48463332>
- Karagonlar, G. ve Emirza, S. (2021). Sosyal değer yönelimi ve sosyal ikilemlerde iş birliği: Düzenleyici odağın ve tanımlayıcı normların etkisi. *Psikoloji Çalışmaları*, 41(3), 991-1035. <https://doi.org/10.26650/SP2020-81676>
- Kark, R. ve Van Dijk, D. (2007). Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self-regulatory focus in leadership processes. *Academy of Management Review*, 32(2), 500-528. doi: <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351846>
- Kuş, Y. (2023). *Düzenleyici odakların ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin ve sonuçların incelenmesi*. [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Lanaj, K., Chang, C. H. ve Johnson, R. E. (2012). Regulatory focus and work-related outcomes: A review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138(5), 998-1034. <https://doi.org/10.1037/a0027723>
- Liang, J., Farh, C. I. ve Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71-92. <https://www.jstor.org/stable/41413625>
- Lin, S. H. J. ve Johnson, R. E. (2015). A suggestion to improve a day keeps your depletion away: Examining promotive and prohibitive voice behaviors within a regulatory focus and ego depletion framework. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1381. <http://dx.doi.org/10.1037/ap10000018>
- Lockwood, P., Jordan, C. H. ve Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 854. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.83.4.854>
- Markovits, Y., Ullrich, J., van Dick, R. ve Davis, A. J. (2008). Regulatory foci and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 485-489. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.004>
- Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B. ve Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1220-1233. <https://doi.org/10.1037/a0012695>
- Neubert, M. J., Wu, C. ve Roberts, J. A. (2013). The influence of ethical leadership and regulatory focus on employee outcomes. *Business Ethics Quarterly*, 23(2), 269-296. <https://www.jstor.org/stable/41968852>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi: <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Scholer, A. A. ve Higgins, E. T. (2010). Regulatory focus in a demanding world. R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of personality and self-regulation içinde* (s. 291-314). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444318111.ch13>
- Sober, E. ve Wilson, D. S. (1998). *Unto others: The evolution and psychology of unselfish behavior*. Harvard University Press. (01.03.2022 tarihinde <https://books.google.com.tr/books?id=ouwg5swAV5oC&lpg=PA1&ots=-Vrg6NgLxd&lr&pg=PP15#v=onepage&q=psychological%20hedo&f=false> adresinden alınmıştır).
- Song, Y., Peng, P. ve Yu, G. (2020). I would speak up to live up to your trust: The role of psychological safety and regulatory focus. *Frontiers in Psychology*, 10:2966. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02966
- To, C., Kilduff, G. J., Ordoñez, L. ve Schweitzer, M. E. (2018). Going for it on fourth down: Rivalry

- increases risk taking, physiological arousal, and promotion focus. *Academy of Management Journal*, 61(4), 1281-1306. doi: <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0850>
- Wallace, C. ve Chen, G. (2006). A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance. *Personnel Psychology*, 59(3), 529-557. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2006.00046.x>
- Wallace, J. C., Johnson, P. D. ve Frazier, M. L. (2009). An examination of the factorial, construct, and predictive validity and utility of the regulatory focus at work scale. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 805-831. doi: 10.1002/job.572
- Wallace, J. C., Little, L. M. ve Shull, A. (2008). The moderating effects of task complexity on the relationship between regulatory foci and safety and production performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 95- 104. doi: 10.1037/1076-8998.13.2.95
- Wu, C., McMullen, J. S., Neubert, M. J. ve Yi, X. (2008). The influence of leader regulatory focus on employee creativity. *Journal of Business Venturing*, 23(5), 587-602. doi <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2007.09.005>
- Yalçındağ, B. ve Özkan, T. (2015). Düzenleme Odağı Ölçeği (DOÖ), Sebati ve Risk Alma Ölçeklerinin Türkçe'ye uyarlanması ve DOÖ'nün psikometrik açıdan değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 18 (36), 49-68.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Zhang, Y. ve Mittal, V. (2007). The attractiveness of enriched and impoverished options: Culture, self-construal, and regulatory focus. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(4), 588-598. <https://doi.org/10.1177/0146167206296954>



### TANIM

Psikoloji Çalışmaları-Studies in Psychology, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü tarafından, açık erişimli, hakemli, yılda üç kere, Nisan, Ağustos ve Aralık aylarında yayınlanan, 1956 yılından beri çıkarılan, uluslararası, bilimsel bir dergidir. Web of Science - Emerging Sources Citation Index (ESCI), TÜBİTAK-ULAKBİM TR Dizin, Türk Psikiyatri Dizini, Web of Science - Emerging Sources Citation Index (ESCI) (2018'deki kabulden bu yana, geçmiş sayılar da WoS'a dahil edilmiştir; 2005'ten günümüze sayılar indekslenmektedir.), DOAJ (Directory of Open Access Journals), SOBİAD, EBSCO Academic Search Ultimate, EBSCO Central & Eastern European Academic Source ve ERIH PLUS'ta yer almaktadır. Dergiye yayınlanması için gönderilen bilimsel makaleler Türkçe ya da İngilizce olmalıdır.

### AMAÇ VE KAPSAM

Psikoloji Çalışmaları-Studies in Psychology, temel ve uygulamalı alanların ürettiği bilgilerin birbirini beslemesine izin veren bir yayın platformu olma amacını taşımaktadır. Bu çerçevede gerek psikolojinin bütün alt alanlarındaki araştırmalara; gerekse Bilişsel Bilimler, Sinir Bilim, Genetik, Psikiyatri, Geriatri, Eğitim Bilimleri, İletişim Bilimleri, Antropoloji gibi alanları kapsayan disiplinler arası çalışmalara açıktır.

Derginin hedef kitesini akademisyenler, araştırmacılar, profesyoneller, öğrenciler ve ilgili mesleki, akademik kurum ve kuruluşları oluşturur.

### EDİTORYAL POLİTİKALAR VE HAKEM SÜRECİ

#### Yayın Politikası

Dergi niceliksel ya da niteliksel yöntem kullanan görgül araştırmalara öncelik verir. Bunun yanında derleme makaleler ile kitap değerlendirmelerine de yer verir. Yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin içeriği, derginin amaç ve kapsamı ile uyumlu olmalıdır.

#### YAYIN DİLİ

Psikoloji Çalışmaları-Studies in Psychology'nin yayın dili Türkçe ve İngiliz İngilizcesidir.

#### Genel İlkeler

1- Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere değerlendirme sürecinde olmayan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir. Ön değerlendirmeyi geçen yazılar iThenticate intihal tarama programından geçirilir. İntihal incelemesinden sonra, uygun makaleler Editör tarafından orijinaliteleri, metodolojileri, makalede ele alınan konunun önemi ve derginin kapsamına uygunluğu açısından değerlendirilir.

- 2- Ön değerlendirmeyi geçen yazılar iThenticate intihal tarama programından geçirilir. İntihal incelemesinden sonra, uygun makaleler Editör tarafından orijinaliteleri, metodolojileri, makalede ele alınan konunun önemi ve derginin kapsamına uygunluğu açısından değerlendirilir.
- 3- Makale Dergiye gönderildikten sonra tüm yazarların yazılı izni olmaksızın yazarlardan hiçbirinin ismi yazar listesinden silinemez; yeni bir isim yazar olarak eklenemez; yazar sırası değiştirilemez.
- 4- Gönderilen makale genel olarak bilimsel standartlara ve biçimsel esaslara uygun ise hakem değerlendirmesine gönderilir. Uygun görülmeyen çalışmalar yazar(lar)a geri gönderilerek yeniden düzenlenmesi istenir ve yazar(lar)ın makaleyi yeniden göndermesi durumunda eğer gerekli düzenlemeler yapılmışsa hakem değerlendirme süreci başlatılır. Bu konularda karar hakkı editör(ler)e veya editör tarafından gerekli görülen durumlarda yayın kuruluna aittir.
- 5- Hakem süreçlerinde çift taraflı kör değerlendirme sistemi kullanılır.
- 6- Yayına kabul edilmeyen makale, resim ve fotoğraflar yazarlara geri gönderilmez.
- 7- Eğer gönderilen çalışma, daha önce bir kongrede sunulmuş ya da yüksek lisans veya doktora tezinden üretilmiş ise yazar tarafından dipnot olarak bildirilmelidir. Makalede kullanılan veriler daha önce yayınlanan başka bir makalede kullanılmışsa bu bilgi de belirtilmelidir.
- 8- Derginin tüm giderleri İstanbul Üniversitesi tarafından karşılanmaktadır. Dergide makale yayını ve makale süreçlerinin yürütülmesi ücrete tabi değildir. Dergiye gönderilen ya da yayın için kabul edilen makaleler için işleme ücreti ya da gönderim ücreti alınmaz.
- 9- **Telif Hakkında** Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve alışmaları Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası ("<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.tr>" CC BY-NC 4.0) olarak lisanslıdır. CC BY-NC 4.0 lisansı, eserin ticari kullanım dışında her boyut ve formatta paylaşılmasına, kopyalanmasına, çoğaltılmasına ve orijinal esere uygun şekilde atıfta bulunmak kaydıyla yeniden düzenleme, dönüştürme ve eserin üzerine inşa etme dâhil adapte edilmesine izin verir.

### Yazar(ların) Sorumlulukları

Makalelerin bilimsel ve etik kurallara uygunluğu yazar(ların) sorumluluğundadır. Yazar(lar) makaleyi gönderdikleri zaman orijinal olduğu; daha önce başka bir yerde yayınlanmadığı; başka bir yer veya bir dilde yayınlanmak üzere değerlendirme sürecinde olmadığı konusunda teminat vermiş sayılırlar.

Telif gerektiren materyaller (örneğin tablolar, şekiller veya büyük alıntılar) gerekli izin ve teşekkürle kullanılmalıdır. Gerekli izinlerin alınıp alınmadığından yazar(lar) sorumludur. Uygulamadaki telif kanunları ve anlaşmaları gözetilmelidir.

"Yazar" yayınlanan bir araştırmanın fikri çerçevesini ortaya koyan, çalışmayı planlayan, verilerin elde edilmesine, analizine ya da yorumlanmasına belirgin katkı yapan; yazının yazılması ya da bunun içerik açısından eleştirel biçimde gözden geçirilmesinde görev yapan kimse(ler)dir. Gönderilen makalede tüm yazarların akademik ve bilimsel olarak doğrudan katkısı olmalıdır. Yazar olarak gösterilen tüm bireyler sayılan tüm ölçütleri karşılamalıdır veya yukarıdaki ölçütleri karşılayan her birey yazar olarak gösterilebilir.



## YAZARLARA BİLGİ

Fon sağlanması, veri toplanması ya da araştırma grubunun yöneticiliği tek başına yazarlık hakkı kazandırmaz. Yazarlık için yeterli ölçütleri karşılamayan ancak çalışmaya katkısı olan kişilere (teknik destek, materyal veya finansman sağlama, genel rehberlik vb.) istenirse dipnotta yer alacak şekilde teşekkür edilir.

Yazarların isim sıralaması ortak verilen bir karar olmalıdır. Tüm yazarlar yazar sıralamasını temliknamede imzalı olarak belirtmek zorundadırlar. Belirtilmediği durumda soyadına göre alfabetik sıra kullanılır. Bütün yazarlar araştırma sonucunu ya da bilimsel kararı etkileyebilecek finansal ilişkileri ve çıkar çatışmasını açıklamalıdır.

Yazar(lar) editör tarafından gönderilen hakem raporları doğrultusunda gereken düzenlemeleri incelemek ve dikkate almak ile yükümlüdür. Yeniden düzenlenmiş makaleyi ve yapılan/yapılmayan düzenlemeleri gerekçelerini de yazarak bir liste halinde editöre göndermelidir.

Bir yazar kendi yayınlanmış yazısında belirgin bir hata ya da yanlışlık tespit ederse, bu yanlışlıklara ilişkin düzeltme ya da geri çekme için editör ile hemen temasa geçme ve işbirliği yapma sorumluluğunu taşır.

### Hakem Süreci

Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirmede olmayan ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir. Gönderilen ve ön kontrolü geçen makaleler iThenticate yazılımı kullanılarak intihal için taranır. İntihal kontrolünden sonra, uygun olan makaleler baş editör tarafından orijinallik, metodoloji, işlenen konunun önemi ve dergi kapsamı ile uyumluluğu açısından değerlendirilir. Editör, makaleleri, yazarların etnik kökeninden, cinsiyetinden, cinsel yöneliminden, uyuğundan, dini inancından ve siyasi felsefesinden bağımsız olarak değerlendirir. Yayına gönderilen makalelerin adil bir şekilde çift taraflı kör hakem değerlendirmesinden geçmelerini sağlar.

Seçilen makaleler en az iki ulusal/uluslararası hakeme değerlendirmeye gönderilir; yayın kararı, hakemlerin talepleri doğrultusunda yazarların gerçekleştirdiği düzenlemelerin ve hakem sürecinin sonrasında baş editör tarafından verilir.

Hakemlerin değerlendirmeleri objektif olmalıdır. Hakem süreci sırasında hakemlerin aşağıdaki hususları dikkate alarak değerlendirmelerini yapmaları beklenir.

- Makale yeni ve önemli bir bilgi içeriyor mu?
- Öz, makalenin içeriğini net ve düzgün bir şekilde tanımlıyor mu?
- Yöntem bütünlüklü ve anlaşılır şekilde tanımlanmış mı?
- Yapılan yorum ve varılan sonuçlar bulgularla kanıtlanıyor mu?
- Alandaki diğer çalışmalara yeterli referans verilmiş mi?
- Dil kalitesi yeterli mi?

## YAZARLARA BİLGİ

Hakemler, gönderilen makalelere ilişkin tüm bilginin, makale yayınlanana kadar gizli kalmasını sağlamalı ve yazar tarafında herhangi bir telif hakkı ihlali ve intihal fark ederlerse editöre raporlamalıdır. Hakem, makale konusu hakkında kendini vasıflı hissetmiyor ya da zamanında geri dönüş sağlaması mümkün görünmüyorsa, editöre bu durumu bildirmeli ve hakem sürecine kendisini dahil etmemesini istemelidir.

Değerlendirme sürecinde editör hakemlere gözden geçirme için gönderilen makalelerin, yazarların özel mülkü olduğunu ve bunun imtiyazlı bir iletişim olduğunu açıkça belirtir. Hakemler ve yayın kurulu üyeleri başka kişilerle makaleleri tartışamazlar. Hakemlerin kimliğinin gizli kalmasına özen gösterilmelidir.

## AÇIK ERIŞİM İLKESİ

Dergi açık erişimlidir ve derginin tüm içeriği okura ya da okurun dahil olduğu kuruma ücretsiz olarak sunulur. Okurlar, ticari amaç haricinde, yayıncı ya da yazardan izin almadan dergi makalelerinin tam metnini okuyabilir, indirebilir, kopyalayabilir, arayabilir ve link sağlayabilir. Bu "<https://www.budapestopenaccessinitiative.org/translations/turkish-translation>" BOAI açık erişim tanımıyla uyumludur.

Derginin açık erişimli makaleleri Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası ("<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.tr>" CC BY-NC 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.tr>) olarak lisanslıdır.

## ETİK

### Yayın Etiği

Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology, yayın etiğinde en yüksek standartlara bağlıdır ve Committee on Publication Ethics (COPE), Directory of Open Access Journals (DOAJ), Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA) ve World Association of Medical Editors (WAME) tarafından yayınlanan etik yayıncılık ilkelerini benimser; Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing başlığı altında ifade edilen ilkeler için adres: <https://publicationethics.org/resources/guidelines-new/principles-transparency-and-best-practice-scholarly-publishing>

Gönderilen tüm makaleler orijinal, yayınlanmamış ve başka bir dergide değerlendirme sürecinde olmamalıdır. Her bir makale editörlerden biri ve en az iki hakem tarafından çift kör değerlendirmeden geçirilir. İntihal, duplikasyon, sahte yazarlık/inkar edilen yazarlık, araştırma/veri fabrikasyonu, makale dilimleme, dilimleyerek yayın, telif hakları ihlali ve çıkar çatışmasının gizlenmesi, etik dışı davranışlar olarak kabul edilir.

Kabul edilen etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır. Buna yayından sonra tespit edilen olası kuraldışı, uygunsuzluklar içeren makaleler de dahildir.

Ayrıca Türk Psikologlar Derneği Etik Yönetmeliği de dikkate alınır. Türk Psikologlar Derneği üyesi olan yazarlar aynı zamanda Türk Psikologlar Derneği Etik Kuruluna karşı da sorumludur.

### Araştırma Etiği

Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology araştırma etiğinde en yüksek standartları gözetir ve aşağıda tanımlanan uluslararası araştırma etiği ilkelerini benimser. Makalelerin etik kurallara uygunluğu yazarların sorumluluğundadır.

- Araştırmanın tasarlanması, tasarımın gözden geçirilmesi ve araştırmanın yürütülmesinde, bütünlük, kalite ve şeffaflık ilkeleri sağlanmalıdır.
- Araştırma ekibi ve katılımcılar, araştırmanın amacı, yöntemleri ve öngörülen olası kullanımları; araştırmaya katılımın gerektirdikleri ve varsa riskleri hakkında tam olarak bilgilendirilmelidir.
- Araştırma katılımcılarının sağladığı bilgilerin gizliliği ve yanıt verenlerin gizliliği sağlanmalıdır.
- Araştırma katılımcıların özerkliğini ve saygınlığını koruyacak şekilde tasarlanmalıdır.
- Araştırma katılımcıları gönüllü olarak araştırmada yer almalı, herhangi bir zorlama altında olmamalıdır.
- Katılımcıların zarar görmesinden kaçınılmalıdır. Araştırma, katılımcıları riske sokmayacak şekilde planlanmalıdır.
- Araştırma bağımsızlığıyla ilgili açık ve net olunmalı; çıkar çatışması varsa belirtilmelidir.
- İnsan denekler ile yapılan deneysel çalışmalarda, araştırmaya katılmaya karar veren katılımcıların yazılı bilgilendirilmiş onayı alınmalıdır. Çocukların ve vesayet altındakilerin veya tasdiklenmiş akıl hastalığı bulunanların yasal vasisinin onayı alınmalıdır.
- Çalışma herhangi bir kurum ya da kuruluşta gerçekleştirilecekse bu kurum ya da kuruluştan çalışma yapılacağına dair onay alınmalıdır.
- İnsan ögesi bulunan çalışmalarda, "yöntem" bölümünde katılımcılardan "bilgilendirilmiş onam" alındığının ve çalışmanın yapıldığı kurumdan etik kurul onayı alındığının belirtilmesi gerekir.

### YAZILARIN HAZIRLANMASI

Makale gönderimi online olarak ve <http://sp.istanbul.edu.tr> üzerinden yapılmalıdır. Gönderilen yazılar, yazının yayınlanmak üzere gönderildiğini ifade eden, makale türünü belirten ve makaleyle ilgili bilgileri içeren (bkz: Son Kontrol Listesi) bir mektup; yazının elektronik formunu içeren Microsoft Word 2003 ve üzerindeki versiyonları ile yazılmış elektronik dosya ve tüm yazarların imzaladığı [Telif Hakkı Anlaşması Formu](#) eklenerek gönderilmelidir.

1. Web sayfası üzerinden başvuruyu gerçekleştiren yazar, değerlendirme ve yayın süreci boyunca iletişim kurulacak kişidir.
2. Makale taslağının hazırlanışı için MS Office Word programı ve .doc ya da .docx dosya formatı kullanılmalıdır. Tüm taslak; A4 sayfa boyutlarında, kenar boşlukları 3'er cm, yazı tipi 12 punto büyüklüğünde Times New Roman ve çift satır aralığı olacak şekilde düzenlenmelidir.
3. Makale taslağı -yazar(lar)a dair hiçbir kişisel bilgi bulunmamasına özen gösterilerek- şu sırayla hazırlanmalıdır:

- 3.1. İlk sayfada en fazla 250-300 kelimelik bir makale özeti ve özeti altında 3-6 adet anahtar kelime olmalıdır.
  - 3.2. İkinci sayfada İngilizce özet ve anahtar kelimeler yer almalıdır.
  - 3.3. Üçüncü sayfada 1500-2000 kelimelik İngilizce genişletilmiş özet yer almalıdır. İngilizce genişletilmiş özet Türkçe makaleler için zorunludur. İngilizce makaleler için genişletilmiş özet istenmez.
  - 3.4. Geniş özeti takiben yeni sayfadan itibaren makalenin ana metni, makalenin başlığıyla başlamalıdır. Başlığın altına parantez içinde kısa başlık yazılmalıdır.
  - 3.5. Araştırma makaleleri giriş, yöntem, bulgular ve tartışma bölümlerini içermelidir. Giriş bölümüne ayrıca giriş başlığı yazılmasına gerek bulunmamaktadır.
  - 3.6. Derleme makalelerde konunun çerçevesini çizen bir giriş bölümü (giriş başlığı yazılmaksızın) ve bir tartışma bölümü yer almalıdır.
  - 3.7. Bunların dışında yazar(lar), metnin akışında uygun gördükleri gibi başlık ve alt başlıklar oluşturabilir. Başlıklandırmada numara ya da harf sistemi kullanılmamalı, bunun yerine APA 7 versiyonundaki başlıklandırma sisteminden yararlanılmalıdır.
  - 3.8. Ana metin içinde şekil ve tabloların yer alması gereken yerler, şekil ve tablo numaraları belirtilerek işaretlenmelidir ("Şekil 3. Buraya Yerleştirilmelidir" gibi). Tablolar APA 7 formatına göre hazırlanmalıdır.
  - 3.9. Ana metinden sonra kaynakça kısmı ayrı bir sayfada başlamalıdır. Kaynakça, APA 7 formatı uyarınca düzenlenmeli ve dikkatlice kontrol edilmelidir. Kaynaklar, yazar soy ismine göre alfabetik sırayla sıralanmalıdır. Kaynakçada geçen her kaynak ana metinde, ana metinde geçen her atıf kaynakçada yer almalıdır.
  - 3.10. Kaynakçadan sonra her biri ayrı bir sayfada olmak üzere sırasıyla şekil ve tablolar -başlıkları ve varsa açıklamalarıyla birlikte- yer almalıdır.
4. Makale taslağında Word programının "yazım denetimi" dışında -özellikle otomatik numaralandırma gibi- hiçbir otomatik metin düzenleme özelliği kullanılmamalıdır.
  5. Makalelerin hakem sürecinden geçtikten sonraki nihai hali yayınlanmak üzere yukarıda açıklandığı gibi düzenlenmelidir. Özette önce, bir kapak sayfasına makalenin başlığı, yazar(lar)ın ismi(isimleri), unvanları, kurum bilgileri, telefon, faks numaraları, e-mail adresleri eklenmelidir. Yazarların var ise teşekkür gibi notları dipnot olarak eklenerek Word belgesi şeklinde doğrudan baş editöre gönderilmelidir.
  6. Yayın evinden gelen yayın öncesi onay kopyası, iletilen yazarla paylaşılar ve belirtilen süre içinde kontrol edilip dizgi hataları varsa rapor edilmesi istenir. Yazar(lar)ın kontrol ettiği bu kopya, dizgi hataları varsa düzeltildikten sonra editöryal ekibin son onayından geçerek yayınlanır.
  7. Psikolojide ya da yakın alanlarda akademik çalışmalar yapmış tüm öğretim üyeleri Psikoloji Çalışmaları'nın hakemi olabilir. Hakemlik başvurusu için akademik özgeçmişinizi, baş editöre (sp@istanbul.edu.tr) gönderebilirsiniz.

### Referans Stili ve Formatı

Psikoloji Çalışmaları-Studies in Pscyhology, metin içi alıntılama ve kaynak gösterme için APA (American Psychological Association) kaynak sitilinin 7. edisyonunu benimser. APA 7. Edisyon hakkında bilgi için:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (7<sup>th</sup> ed.). Washington, DC: APA.
- <http://www.apastyle.org/>

Kaynakların doğruluğundan yazar(lar) sorumludur. Tüm kaynaklar metinde belirtilmelidir. Kaynaklar aşağıdaki örneklerdeki gibi gösterilmelidir.

### Metin İçinde Kaynak Gösterme

Kaynaklar metinde parantez içinde yazarların soyadı ve yayın tarihi yazılarak belirtilmelidir. Birden fazla kaynak gösterilecekse kaynaklar arasında (;) işareti kullanılmalıdır. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

### Örnekler:

#### ***Birden fazla kaynak;***

(Esin ve ark., 2002; Karasar 1995)

#### ***Tek yazarlı kaynak;***

(Akyolcu, 2007)

#### ***İki yazarlı kaynak;***

(Sayiner ve Demirci, 2007)

#### ***İkiden çok yazarlı kaynak;***

Metin içinde ilk defa da dahil olmak üzere tüm kullanımlarda: (Ailen ve ark., 2000)

### Kaynaklar Bölümünde Kaynak Gösterme

Kullanılan tüm kaynaklar metnin sonunda ayrı bir bölüm halinde yazar soyadlarına göre alfabetik olarak numaralandırılmadan verilmelidir.

### Kaynak yazımı ile ilgili örnekler aşağıda verilmiştir.

#### Kitap

##### ***a) Gönderilecek makalenin dili Türkçe ise***

Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8. Baskı). 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

##### ***b) Türkçeye Çevrilmiş Kitap***

Calhoun, A. (1999). *Duygu ve biliş* (2. Baskı). (A. Koca, Çev.). Zihin Yayınları (Orijinal eserin basım tarihi 1990, 7. Baskı)

### **c) Editörlü Kitap**

Ören, T., Üney, T. ve Çölkesen, R. (Ed.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi*. Papatya Yayıncılık.

### **d) Çok Yazarlı Kitap**

Tonta, Y., Bitirim, Y. ve Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme*. Total Bilişim.

### **e) Gönderilecek makalenin dili İngilizce ise**

Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation*. McGraw-Hill Education.

### **f) Gönderilecek makalenin dili İngilizce ise**

Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh University Press.

### **g) Gönderilecek makalenin dili Türkçe ise**

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi. M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi kitabı* içinde (s. 233–263). Dora Basım Yayın.

### **h) Yayıncının ve Yazarın Kurum Olduğu Yayın**

Türk Standartları Enstitüsü. (1974). *Adlandırma ilkeleri*. Yazar.

## Makale

### **a) Gönderilecek makalenin dili Türkçe ise**

Mutlu, B. ve Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 15(60), 179–182.

### **b) Gönderilecek makalenin dili İngilizce ise**

de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

### **c) 20'den Fazla Yazarlı Makale**

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

### **d) DOI'si Olmayan Online Edinilmiş Makale**

Al, U. ve Doğan, G. (2012). Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü tezlerinin atf analizi. *Türk Kütüphaneciliği*, 26, 349–369. Erişim adresi: <http://www.tk.org.tr/>

### **e) DOI'si Olan Makale**

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly*, 27, 261–278. <http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910>

### **f) Advance Online Olarak Yayınlanmış Makale**

Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867>

### **g) Popüler Dergi Makalesi**

Semerçioğlu, C. (2015, Haziran). Sıradanlığın rayihası. *Sabit Fikir*, 52, 38–39.

**Tez, Sunum, Bildiri****a) Tezler**

Sarı, E. (2008). *Kültür kimlik ve politika: Mardin'de kültürlerarasılık*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.

**b) Web'de Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi**

Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* [Doctoral dissertation, University of California, Berkeley]. <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/phd/ickapak.html>

**c) Sempozyum Katkısı**

Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer's disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome*. Symposium conducted at American Psychological Association meeting, Orlando, FL.

**d) Online Olarak Erişilen Konferans Bildiri Özeti**

Çınar, M., Doğan, D. ve Seferoğlu, S. S. (2015, Şubat). *Eğitimde dijital araçlar: Google sınıf uygulaması üzerine bir değerlendirme* [Öz]. Akademik Bilişim Konferansında sunulan bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. Erişim adresi: <http://ab2015.anadolu.edu.tr/index.php?menu=5&submenu=27>

**e) Düzenli Olarak Online Yayınlanan Bildiriler**

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593-12598. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105>

**f) Kitap Şeklinde Yayınlanan Bildiriler**

Schneider, R. (2013). Research data literacy. S. Kurbanoğlu ve ark. (Ed.), *Communications in Computer and Information Science: Vol. 397. Worldwide Communalities and Challenges in Information Literacy Research and Practice* içinde (s. 134-140). Cham, İsviçre: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-03919-0>

**g) Kongre Bildirisi**

Aydın, S. ve Yılmaz, A. (2010, Haziran, 8-12). *Olumsuz çocukluk yaşantılarının depresyon belirtileri üzerindeki etkisi* [Sözlü Sunum]. 32. Travma Kongresi, İstanbul, Türkiye.

**Diğer Kaynaklar****a) Gazete Yazısı**

Toker, Ç. (2015, 26 Haziran). 'Unutma' notları. *Cumhuriyet*, s. 13.

**b) Online Gazete Yazısı**

Tamer, M. (2015, 26 Haziran). E-ticaret hamle yapmak için tüketiciyi bekliyor. *Milliyet*. Erişim adresi: <http://www.milliyet.com.tr>

### c) Web Page/Blog Post

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/>

### d) Online Ansiklopedi/Sözlük

Bilgi mimarisi. (2014, 20 Aralık). Wikipedi içinde. Erişim adresi: [http://tr.wikipedia.org/wiki/Bilgi\\_mimarisi](http://tr.wikipedia.org/wiki/Bilgi_mimarisi)  
Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>

### e) Podcast

Radyo ODTÜ (Yapımcı). (2015, 13 Nisan). *Modern sabahlar* [Podcast]. Erişim adresi: <http://www.radyoodtu.com.tr/>

### f) Bir Televizyon Dizisinden Tek Bir Bölüm

Shore, D. (Senarist), Jackson, M. (Senarist) ve Bookstaver, S. (Yönetmen). (2012). *Runaways* [Televizyon dizisi bölümü]. D. Shore (Baş yapımcı), *House M.D.* içinde. New York, NY: Fox Broadcasting.

### g) Müzik Kaydı

Say, F. (2009). Galata Kulesi. *İstanbul senfonisi* [CD] içinde. İstanbul: Ak Müzik.

## SON KONTROL LİSTESİ

Aşağıdaki listede eksik olmadığından emin olun:

- Editöre mektup
  - Makalenin türü
  - Başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu bilgisi
  - Sponsor veya ticari bir firma ile ilişkisi (varsa belirtiniz)
  - İstatistik kontrolünün yapıldığı (araştırma makaleleri için)
  - İngilizce yönünden kontrolünün yapıldığı
  - Yazarlara Bilgide detaylı olarak anlatılan dergi politikalarının gözden geçirildiği
  - Kaynakların APA7'ye göre belirtildiği
- Telif Hakkı Devir Formu
- Daha önce basılmış materyal (yazı-resim-tablo) kullanılmış ise izin belgesi
- Makale kapak sayfası:
  - Makalenin kategorisi
  - Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
  - Yazarların ismi soyadı, unvanları ve bağlı oldukları kurumlar (üniversite ve fakülte bilgisinden sonra şehir ve ülke bilgisi de yer almalıdır), e-posta adresleri
  - Sorumlu yazarın e-posta adresi, açık yazışma adresi, iş telefonu, GSM, faks nosu
  - Tüm yazarların ORCID'leri
- Makale ana metni dosyasında olması gerekenler:
  - Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
  - Özetler 250-300 kelime Türkçe ve 250-330 kelime İngilizce



## YAZARLARA BİLGİ

- Anahtar Kelimeler: 3-6 adet Türkçe ve 3-6 adet İngilizce
- Makale Türkçe ise, İngilizce genişletilmiş Özet (Extended Abstract) 1500-2000 kelime
- Makale ana metin bölümleri
- Finansal Destek (varsa belirtiniz)
- Çıkar Çatışması (varsa belirtiniz)
- Teşekkür (varsa belirtiniz)
- Kaynaklar
- Tablolar-Resimler, Şekiller (başlık, tanım ve alt yazılarıyla)

### İLETİŞİM İÇİN:

Baş Editör : Prof. Dr. İlknur Özalp Türetgen  
ilknuroz@istanbul.edu.tr  
sp@istanbul.edu.tr

Yönetici Editörler : G. Deniz Derin  
guldeniz.derin@omu.edu.tr  
Zeynep Büşra Coşar Yılmaz  
zeynep.cosar@istanbul.edu.tr

Tel : + 90 212 455 57 00

Adres : İstanbul Üniversitesi  
Edebiyat Fakültesi  
Psikoloji Bölümü  
İstanbul Üniversitesi  
Ordu Cad. No. 196,  
34459 Laleli  
İstanbul - Türkiye

### DESCRIPTION

Studies in Psychology – Psikoloji Çalışmaları is an open access, peer-reviewed, scholarly, international journal published triannually in April, August and December. It has been an official publication of by Istanbul University, Faculty of Letters, Department of Pscyhology since 1956.The journal is covered in Web of Science - Emerging Sources Citation Index (ESCI), TÜBİTAK-ULAKBİM TR Index and Türk Psikiyatri Dizini (Turkish Psychiatry Index). The manuscripts submitted for publication in the journal must be scientific and original work in Turkish or English.

### AIM AND SCOPE

Studies in Pscyhology-Psikoloji Çalışmaları aims to be a platform that enables knowledge generated within the fundamental and applied fields of psychology support each other. Within this frame, it welcomes both research articles from all sub fields of psychology and inter disciplinary studies covering fields such as cognitive sciences, neurology, genetics, psychiatry, geriatry, educationinal sciences, communication sciences and antropology.

The target group of the journal consists of academicians, researchers, professionals, students, related professional and academic bodies and institutions.

### EDITORIAL POLICIES AND PEER REVIEW PROCESS

#### Publication Policy

The journal gives priority to empirical research articles using quantitative or qualitative methods. Besides, it includes review articles and book reviews. The subjects covered in the manuscripts submitted to the Journal for publication must be in accordance with the aim and scope of the journal.

### LANGUAGE

The language of the journal is both Turkish and British English.

#### General Principles

- 1- Only those manuscripts that were not published before in or sent to another journal, are accepted for evaluation. Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope.
- 2- Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope.

- 3- Changing the name of an author (omission, addition or order) in manuscript submitted to the Journal requires written permission of all declared authors.
- 4- Submitted manuscript which is conformed with the scientific standards and principles of formatting is sent to peer review. Manuscript considered non-conforming is returned to the author(s) and revision is requested. In case that the author(s) resubmits the manuscript having done all the required revisions, peer review process starts once again. Decision regarding all these editorial processes belong to the editor(s) or editorial board when regarded necessary.
- 5- Double blind peer review is used.
- 6- Rejected manuscripts, pictures and photos are not returned to author(s).
- 7- In case that the submitted manuscript was presented as a conference proceeding or produced from a master thesis or doctoral dissertation, it should be indicated in the footnote by the author. If the data in the manuscript was used in a previously published article, it must be indicated as well.
- 8- All expenses of the journal are covered by the Istanbul University. Processing and publication are free of charge with the journal. There is no article processing charges or submission fees for any submitted or accepted articles.
- 9- **Copyright Notice** Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license ("<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>" CC BY-NC 4.0) which permits unrestricted, non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. and build upon the material by providing appropriate credit to the original work.

### Author Responsibilities

It is authors' responsibility to ensure that the manuscript is in accordance with scientific and ethical standards and rules. Submitting their manuscripts, authors are deemed to ensure that submitted work is original and certify that the manuscript has not previously been published elsewhere or is not currently being considered for publication elsewhere, in any language.

Copyright material (e.g. tables, figures or extensive quotations) must be reproduced only with appropriate permission and acknowledgement. It is authors' responsibility to get necessary permissions. Applicable copyright laws and conventions must be followed.

The author(s) of the original research articles is defined as a person who is significantly involved in "conceptualization and design of the study", "collecting the data", "analyzing the data", "writing the manuscript", "reviewing the manuscript with a critical perspective" and "planning/conducting the study of the manuscript and/or revising it". All the authors of a submitted manuscript must have direct scientific and academic contribution to the manuscript. The author(s) must meet all these criteria described above.

## INFORMATION FOR AUTHORS

Fund raising, data collection or supervision of the research group are not sufficient roles to be accepted as an author. The individuals who do not meet the authorship criteria but contributed to the study must take place in the acknowledgement section. Individuals providing technical support, assisting writing, providing a general support, providing material or financial support are examples to be indicated in acknowledgement section.

The order of names in the author list of an article must be a co-decision and it must be indicated in the signed [Copyright Agreement Form](#). If not indicated, alphabetical order according to surnames is used. All authors must disclose all issues concerning financial relationship and conflict of interest that may potentially influence the results of the research or scientific judgment.

Author(s) are to take into consideration the required revisions in accordance with the review reports sent by the editor. Author(s) must send the rearranged article to the editor together with the list of done/undone revisions writing the reasons.

When an author discovers a significant error or inaccuracy in his/her own published paper, it is the author's obligation to promptly cooperate with the Editor-in-Chief to provide retractions or corrections of mistakes.

### **Peer Review Process**

Only those manuscripts approved by its every individual author and that were not published before in or sent to another journal, are accepted for evaluation.

Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope. Editor-in-chief evaluates manuscripts for their scientific content without regard to ethnic origin, gender, sexual orientation, citizenship, religious belief or political philosophy of the authors and ensures a fair double-blind peer review of the selected manuscripts.

The selected manuscripts are sent to at least two national/international referees for evaluation and publication decision is given by editor-in-chief upon modification by the authors in accordance with the referees' claims.

Editor in chief does not allow any conflicts of interest between the authors, editors and reviewers and is responsible for final decision for publication of the manuscripts in the Journal.

Reviewers' judgments must be objective. Reviewers' comments on the following aspects are expected while conducting the review.

## INFORMATION FOR AUTHORS

- Does the manuscript contain new and significant information?
- Does the abstract clearly and accurately describe the content of the manuscript?
- Is the problem significant and concisely stated?
- Are the methods described comprehensively?
- Are the interpretations and conclusions justified by the results?
- Is adequate references made to other Works in the field?
- Is the language acceptable?

Reviewers must ensure that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential and must report to the editor if they are aware of copyright infringement and plagiarism on the author's side.

A reviewer who feels unqualified to review the topic of a manuscript or knows that its prompt review will be impossible should notify the editor and excuse himself from the review process.

The editor informs the reviewers that the manuscripts are confidential information and that this is a privileged interaction. The reviewers and editorial board cannot discuss the manuscripts with other persons. The anonymity of the referees is important.

## OPEN ACCESS STATEMENT

The journal is an open access journal and all content is freely available without charge to the user or his/her institution. Except for commercial purposes, users are allowed to read, download, copy, print, search, or link to the full texts of the articles in this journal without asking prior permission from the publisher or the author. This is in accordance with the "<https://www.budapestopenaccessinitiative.org/read>" BOAI definition of open access.

The open access articles in the journal are licensed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International ("<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.en>" CC BY-NC 4.0) license.

## ETHICS

### Standards and Principles of Publication Ethics

Studies in Psychology - Psikoloji Çalışmaları is committed to upholding the highest standards of publication ethics and pays regard to Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing published by the Committee on Publication Ethics (COPE), the Directory of Open Access Journals (DOAJ), the Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA), and the World Association of Medical Editors (WAME) on <https://publicationethics.org/resources/guidelines-new/principles-transparency-and-best-practice-scholarly-publishing>

## INFORMATION FOR AUTHORS

All submissions must be original, unpublished (including as full text in conference proceedings), and not under the review of any other publication synchronously. Each manuscript is reviewed by one of the editors and at least two referees under double-blind peer review process. Plagiarism, duplication, fraud authorship/denied authorship, research/data fabrication, salami slicing/salami publication, breaching of copyrights, prevailing conflict of interest are unethical behaviors.

All manuscripts not in accordance with the accepted ethical standards will be removed from the publication. This also contains any possible malpractice discovered after the publication. In accordance with the code of conduct we will report any cases of suspected plagiarism or duplicate publishing.

Additionally, Ethics Codes of Turkish Psychological Association is taken into consideration. Authors who are members of Turkish Psychological Association are accountable to the Ethical Committee of Turkish Psychological Association.

### Research Ethics

Studies in Psychology - Psikoloji Çalışmaları adheres to the highest standards in research ethics and follows the principles of international research ethics as defined below. The authors are responsible for the compliance of the manuscripts with the ethical rules.

- Principles of integrity, quality and transparency should be sustained in designing the research, reviewing the design and conducting the research.
- The research team and participants should be fully informed about the aim, methods, possible uses and requirements of the research and risks of participation in research.
- The confidentiality of the information provided by the research participants and the confidentiality of the respondents should be ensured. The research should be designed to protect the autonomy and dignity of the participants.
- Research participants should participate in the research voluntarily, not under any coercion.
- Any possible harm to participants must be avoided. The research should be planned in such a way that the participants are not at risk.
- The independence of research must be clear; and any conflict of interest or must be disclosed.
- In experimental studies with human subjects, written informed consent of the participants who decide to participate in the research must be obtained. In the case of children and those under wardship or with confirmed insanity, legal custodian's assent must be obtained.
- If the study is to be carried out in any institution or organization, approval must be obtained from this institution or organization.
- In studies with human subject, it must be noted in the method's section of the manuscript that the informed consent of the participants and ethics committee approval from the institution where the study has been conducted have been obtained.

## MANUSCRIPT ORGANIZATION AND FORMAT

Manuscript is to be submitted online via <http://sp.istanbul.edu.tr> and it must be accompanied by a cover letter indicating that the manuscript is intended for publication, specifying the article category (i.e. research article, review etc.) and including information about the manuscript (see the Submission Checklist). In addition, [Copyright Agreement Form](#) that has to be signed by all authors must be submitted.

1. The author who submitted the manuscript online becomes the corresponding author for the evaluation and publication process.
2. MS Office Word in either .doc or .docx file formats should be used for the manuscript preparation. Entire manuscript should be A4 paper sized with 3 cm page margins, 12 pt. Times New Roman and double spaced.
3. Manuscript that does not include any author information should be prepared as follows:
  - 3.1. The first page should include a summary (250-300 words) and 3-6 keywords beneath it.
  - 3.2. The second page should be composed of the English translation of abstract and keywords.
  - 3.3. The third page should include an extended abstract in English (1500-2000 words). Extended abstract in English is mandatory for the manuscripts in Turkish. It is not required for the manuscript is in English.
  - 3.4. The main text with title of the manuscript should start on the page following the abstracts/ extended abstract. Running head, in parentheses, should be written under title.
  - 3.5. Research articles should be composed of introduction, method, results and discussion sections. It is not necessary to put "introduction" heading in introduction section.
  - 3.6. Review papers should include an introduction section framing the issue (without an "introduction" heading) and a discussion section.
  - 3.7. The author(s) may create additional sub/headings that they found useful. Letters or numbers must not be used for heading. APA Style 7<sup>th</sup> edition's heading system should be utilized.
  - 3.8. The placement of tables and figures should be stated in main text with specific mention to its number (For instance, "Figure 3 should be placed here."). Tables should be prepared in line with the APA 7<sup>th</sup> edition guideline.
  - 3.9. References section must start on a separate page following main text. References must be in line with APA 7<sup>th</sup> edition guidelines and must be carefully checked. References must be ordered alphabetically by the author last names. Any reference in references section must have been mentioned in main text and any citation in main text must be mentioned in references section.
  - 3.10. Figures and tables, respectively, should be placed on separate pages following references section with any titles and explanations if it exists.
4. Any text editing except MS Word auto-check must not be used throughout the manuscript preparation (especially automatic numbering must not be used).
5. The final edition of the manuscript after peer-review process must be organized for publication as explained above. A cover page having the fully descriptive title of the manuscript and, affiliation,

title, e-mail address, postal address, phone and fax number of the author(s) must be added before abstract section. The note(s) of the author(s), such as acknowledgements, if any, should be added as a footnote as well. The resulting Word document should be directly sent to the editor-in-chief.

6. The pre-publish confirmation copy that was sent from the publisher is shared with the corresponding author. It is requested to be checked by author(s) within the highlighted timespan. Any possible typesetting errors should be reported. This latest copy that was checked by the author(s) is published after the correction of typesetting errors, if any, following the final confirmation of the editorial team.
7. Every academician who has studied in psychology or related fields may be a reviewer of the Studies in Psychology. You may send your academic CV to editor-in-chief (sp@istanbul.edu.tr) to apply to be a reviewer.

### Reference Style and Format

Studies in Psychology- Psikoloji Çalışmaları complies with APA (American Psychological Association) style 7<sup>th</sup> Edition for referencing and quoting. For more information:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (7<sup>th</sup> ed.). Washington, DC: APA.
- <http://www.apastyle.org>

### Citations in the Text

Citations must be indicated with the author surname and publication year within the parenthesis.

If more than one citation is made within the same parenthesis, separate them with (;).

#### Samples:

***More than one citation;***

(Esin et al., 2002; Karasar, 1995)

***Citation with one author;***

(Akyolcu, 2007)

***Citation with two authors;***

(Sayıner & Demirci, 2007)

***Citations with more than 2 authors;***

(Çavdar et al., 2003)

### Citations in the Reference

All the citations done in the text should be listed in the References section in alphabetical order of author surname without numbering. Below given examples should be considered in citing the references.



## Basic Reference Types

### Book

#### a) Turkish Book

Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8<sup>th</sup> ed.) [Preparing research reports]. 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

#### b) Book Translated into Turkish

Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* [Mindsets] (A. Kotil, Trans.). İletişim Yayınları.

#### c) Edited Book

Ören, T., Üney, T., & Çölkesen, R. (Eds.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi* [Turkish Encyclopedia of Informatics]. Papatya Yayıncılık.

#### d) Turkish Book with Multiple Authors

Tonta, Y., Bitirim, Y., & Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme* [Performance evaluation in Turkish search engines]. Total Bilişim.

#### e) Book in English

Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation*. McGraw-Hill Education.

#### f) Chapter in an Edited Book

Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh University Press.

#### g) Chapter in an Edited Book in Turkish

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi [Organization culture: Its functions, elements and importance in leadership and business management]. In M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi* [Organization sociology] (pp. 233–263). Dora Basım Yayın.

#### h) Book with the same organization as author and publisher

American Psychological Association. (2009). *Publication manual of the American psychological association* (6<sup>th</sup> ed.). Washington, DC: Author.

### Article

#### a) Turkish Article

Mutlu, B., & Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri [Source and intervention reduction of stress for parents whose children are in intensive care unit after surgery]. *Istanbul University Florence Nightingale Journal of Nursing*, 15(60), 179–182.

#### b) English Article

de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

#### c) Journal Article with DOI and More Than 20 Authors

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

**d) Journal Article from Web, without DOI**

Sidani, S. (2003). Enhancing the evaluation of nursing care effectiveness. *Canadian Journal of Nursing Research*, 35(3), 26-38. Retrieved from <http://cjinr.mcgill.ca>

**e) Journal Article with DOI**

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly*, 27, 261-278. <http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910>

**f) Advance Online Publication**

Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867>

**g) Article in a Magazine**

Henry, W. A., III. (1990, April 9). Making the grade in today's schools. *Time*, 135, 28-31.

**Doctoral Dissertation, Master's Thesis, Presentation, Proceeding****a) Dissertation/Thesis from an Institutional Database**

Zambrano-Vazquez, L. (2016). *The interaction of state and trait worry on response monitoring in those with worry and obsessive-compulsive symptoms* [Doctoral dissertation, University of Arizona]. UA Campus Repository. <https://repository.arizona.edu/handle/10150/620615>

**b) Dissertation/Thesis from Web**

Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* [Doctoral dissertation, University of California, Berkeley]. <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/phd/ickapak.html>

**c) Symposium Contribution**

Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer's disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome*. Symposium conducted at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

**d) Conference Paper Abstract Retrieved Online**

Liu, S. (2005, May). *Defending against business crises with the help of intelligent agent based early warning solutions*. Paper presented at the Seventh International Conference on Enterprise Information Systems, Miami, FL. Abstract retrieved from [http://www.iceis.org/iceis2005/abstracts\\_2005.htm](http://www.iceis.org/iceis2005/abstracts_2005.htm)

**e) Conference Paper - In Regularly Published Proceedings and Retrieved Online**

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593-12598. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105>

**f) Proceeding in Book Form**

Parsons, O. A., Pryzwansky, W. B., Weinstein, D. J., & Wiens, A. N. (1995). Taxonomy for psychology. In J. N. Reich, H. Sands, & A. N. Wiens (Eds.), *Education and training beyond the doctoral degree: Proceedings of the American Psychological Association National Conference on Postdoctoral Education and Training in Psychology* (pp. 45-50). Washington, DC: American Psychological Association.

**g) Paper Presentation**

Nguyen, C. A. (2012, August). *Humor and deception in advertising: When laughter may not be the best medicine*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

### Other Sources

#### **a) Newspaper Article**

Browne, R. (2010, March 21). This brainless patient is no dummy. *Sydney Morning Herald*, 45.

#### **b) Newspaper Article with no Author**

New drug appears to sharply cut risk of death from heart failure. (1993, July 15). *The Washington Post*, p. A12.

#### **c) Web Page/Blog Post**

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/>

#### **d) Online Encyclopedia/Dictionary**

Ignition. (1989). In *Oxford English online dictionary* (2<sup>nd</sup> ed.). Retrieved from <http://dictionary.oed.com>

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.). *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>

#### **e) Podcast**

Dunning, B. (Producer). (2011, January 12). *inFact: Conspiracy theories* [Video podcast]. Retrieved from <http://itunes.apple.com/>

#### **f) Single Episode in a Television Series**

Egan, D. (Writer), & Alexander, J. (Director). (2005). Failure to communicate. [Television series episode]. In D. Shore (Executive producer), *House*; New York, NY: Fox Broadcasting.

#### **g) Music**

Fuchs, G. (2004). Light the menorah. On *Eight nights of Hanukkah* [CD]. Brick, NJ: Kid Kosher.

### SUBMISSION CHECKLIST

Ensure that the following items are present:

- Cover letter to the editor
  - The category of the manuscript
  - Confirming that “the paper is not under consideration for publication in another journal”.
  - Including disclosure of any commercial or financial involvement.
  - Confirming that the statistical design of the research article is reviewed.
  - Confirming that last control for fluent English was done.
  - Confirming that journal policies detailed in Information for Authors have been reviewed.
  - Confirming that the references cited in the text and listed in the references section are in line with APA 7.
- Copyright Agreement Form
- Permission of previous published material if used in the present manuscript
- Title page
  - The category of the manuscript
  - The title of the manuscript both in Turkish and in English
  - All authors’ names and affiliations (institution, faculty/department, city, country), e-mail addresses
  - Corresponding author’s email address, full postal address, telephone and fax number
  - ORCIDs of all authors.

## INFORMATION FOR AUTHORS

- Main Manuscript Document:
  - The title of the manuscript both in Turkish and in English
  - Abstracts 250-300 words in Turkish, and 250-330 in English
  - Key words: 3 to 6 words both in Turkish and in English
  - Extended Abstract (1500-2000 words) in English (only for Turkish articles)
  - Main article sections
  - Grant support (if exists)
  - Conflict of interest (if exists)
  - Acknowledgement (if exists)
  - References
  - All tables, illustrations (figures) (including title, description, footnotes)

## CONTACT INFO

Editor : Prof. Dr. İlknur Özalp Türetgen  
ilknuroz@istanbul.edu.tr  
sp@istanbul.edu.tr

Managing Editors: G. Deniz Derin  
guldeniz.derin@omu.edu.tr  
Zeynep Büşra Coşar Yılmaz  
zeynep.cosar@istanbul.edu.tr

Phone : + 90 212 455 57 00  
Address : Istanbul University  
Faculty of Letters  
Department of Psychology  
Ordu Cad. No. 196,  
34459 Laleli  
Istanbul - Türkiye

## COPYRIGHT AGREEMENT FORM / TELİF HAKKI ANLAŞMASI FORMU



Istanbul University  
İstanbul Üniversitesi

Journal name: Studies in Psychology  
Dergi Adı: Litera: Psikoloji Çalışmaları

Copyright Agreement Form  
Telif Hakkı Anlaşması Formu

<b>Responsible/Corresponding Author</b> Sorumlu Yazar	
<b>Title of Manuscript</b> Makalenin Başlığı	
<b>Acceptance date</b> Kabul Tarihi	
<b>List of authors</b> Yazarların Listesi	

Sıra No	Name - Surname Adı-Soyadı	E-mail E-Posta	Signature İmza	Date Tarih
1				
2				
3				
4				
5				

<b>Manuscript Type (Research Article, Review, etc.)</b> Makalenin türü (Araştırma makalesi, Derleme, v.b.)	
---	--

<b>Responsible/Corresponding Author:</b> Sorumlu Yazar:	
--	--

<b>University/company/institution</b>	Çalıştığı kurum	
<b>Address</b>	Posta adresi	
<b>E-mail</b>	E-posta	
<b>Phone; mobile phone</b>	Telefon no; GSM no	

**The author(s) agrees that:**  
The manuscript submitted is his/her/their own original work, and has not been plagiarized from any prior work, all authors participated in the work in a substantive way, and are prepared to take public responsibility for the work, all authors have seen and approved the manuscript as submitted, the manuscript has not been published and is not being submitted or considered for publication elsewhere, the text, illustrations, and any other materials included in the manuscript do not infringe upon any existing copyright or other rights of anyone. İSTANBUL UNIVERSITY will publish the content under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license that gives permission to copy and redistribute the material in any medium or format other than commercial purposes as well as remix, transform and build upon the material by providing appropriate credit to the original work. The Contributor(s) or, if applicable the Contributor's Employer, retain(s) all proprietary rights in addition to copyright, patent rights. I/We indemnify İSTANBUL UNIVERSITY and the Editors of the Journals, and hold them harmless from any loss, expense or damage occasioned by a claim or suit by a third party for copyright infringement, or any suit arising out of any breach of the foregoing warranties as a result of publication of my/our article. I/We also warrant that the article contains no libelous or unlawful statements, and does not contain material or instructions that might cause harm or injury. This Copyright Agreement Form must be signed/ratified by all authors. Separate copies of the form (completed in full) may be submitted by authors located at different institutions; however, all signatures must be original and authenticated.

**Yazar(lar) aşağıdaki hususları kabul eder**  
Sunulan makalenin yazar(lar)ın orijinal çalışması olduğunu ve intihal yapmadıklarını, Tüm yazarların bu çalışmaya aslı olarak katılmış olduklarını ve bu çalışma için her türlü sorumluluğu aldıklarını, Tüm yazarların sunulan makalenin son halini gördüklerini ve onayladıklarını, Makalenin başka bir yerde basılmadığını veya basılmak için sunulmadığını, Makalede bulunan metnin, şekillerin ve dokümanların diğer şahıslara ait olan Telif Haklarını ihlal etmediğini kabul ve taahhüt ederler. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ'nin bu fikri eseri, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) lisansı ile yayınlamasına izin verirler. Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) lisansı, eserin ticari kullanım dışında her boyut ve formatta paylaşılmasına, kopyalanmasına, çoğaltılmasına ve orijinal esere uygun şekilde atıfta bulunmak kaydıyla yeniden düzenleme, dönüştürme ve eserin üzerine inşa etme dâhil adapte edilmesine izin verir. Yazar(lar)ın veya varsa yazar(lar)ın işverenin telif dâhil patent hakları, fikri mülkiyet hakları saklıdır. Ben/Biz, telif hakkı ihlali nedeniyle üçüncü şahıslarca vuku bulacak hak talebi veya açılacak davalarda İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ ve Dergi Editörlerinin hiçbir sorumluluğunun olmadığını, tüm sorumluluğun yazarlara ait olduğunu taahhüt ederim/ederiz. Ayrıca Ben/Biz makalede hiçbir suç unsuru veya kanuna aykırı ifade bulunmadığını, araştırma yapılrken kanuna aykırı herhangi bir malzeme ve yöntem kullanılmadığını taahhüt ederim/ederiz. Bu Telif Hakkı Anlaşması Formu tüm yazarlar tarafından imzalanmalıdır/onaylanmalıdır. Form farklı kurumlarda bulunan yazarlar tarafından ayrı kopyalar halinde doldurularak sunulabilir. Ancak, tüm imzaların orijinal veya kanıtlanabilir şekilde onaylı olması gerekir.

<b>Responsible/Corresponding Author:</b> Sorumlu Yazar;	<b>Signature / İmza</b>	<b>Date / Tarih</b>
		...../...../.....