

ISSN: 1307 - 5063



BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

BEYKENT UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Cilt/Volume: 14 Sayı/Number: 2 Yıl/Year: 2021 Güz / Fall

ISSN: 1307 - 5063
e-ISSN: 2667-4955

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
DERGİSİ



BEYKENT UNIVERSITY
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Sertifika No:
46286

Beykent Üniversitesi Yayınları, No :168

Cilt *Volume:* 14 **Sayı** *Number:* 2 **Yıl** *Year:* 2021 **Güz / Fall**

www.beykent.edu.tr

EDİTÖR YAZISI

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin 15. yılından merhaba,

2007 yılında ilk sayısını çıkararak yayın hayatına başlayan dergimiz yılda iki kez yayınlanmakta; ekonomi, bankacılık, işletme, maliye, psikoloji, siyaset bilimi, sosyal kültürel antropoloji, sosyoloji, tarih, uluslararası ilişkiler ve kültür çalışmaları, iletişim, karşılaştırmalı edebiyat, dil ve edebiyat gibi sosyal bilimler kapsamında yer alan tüm alanlardaki özgün ve bilimsel çalışmaları içermektedir. Dergimiz kör hakemlik ilkesini benimsemekte olup TÜBİTAK Ulakbim Türkiye Dergileri Dizini Dergi Değerlendirme Kriterleri doğrultusunda yayımlanmaktadır. Dünya genelinde bilginin hızlı yayılmasını sağlamak amacıyla dergimize gönderilen bilimsel çalışmalara Türkçe ve İngilizce dillerinde yayınlanma imkânı sunulmaktadır.

15. yılımızı nihayete erdirirken yayın kurulumuz, son sayımızda çeşitli akademik kurumlarda veya bağımsız olarak araştırmalarını sürdürmekte olan toplam 13 araştırmacının bireysel ya da ortaklaşa yazmış olduğu 6 makaleyi bir araya getirmiştir. Bu sayı kapsamında yapılan çalışmalarda, Sevgi Ayşe ÖZTÜRK ve Seran YÜKSEL, dünya nüfusu gittikçe yaşlanmasına rağmen hem pazarlama literatürü hem de işletmeler tarafından ihmal edilmiş bir grup olan yaşlı tüketicilerin çevrimiçi alışveriş davranışlarını araştırmış; Can VERBERİ, Covid-19 pandemisinde reel efektif döviz tahmini yapabilmek için ARCH ve GARCH modellerinin tahmin gücünü karşılaştırmış; Süleyman KAHRAMAN ve Alara KERİMLER, yeme bozukluklarında görülen korkuları ölçme için geliştirilen Yeme Bozukluğuna İlişkin Korku Ölçeği'nin (YBKÖ) Türkçe formunun geçerliliğini ve güvenilirliğini analiz etmiş; Salih Zeki İMAMOĞLU, Serhat ERAT, Eda Dilara AYBER ve Mustafa ZAHİD imalat sanayinde görev yapan çalışanların liderlik tarzı, açık inovasyon, özümseme kapasitesi ve firma performansı algıları arasındaki ilişkiyi ele almış; Seval AKSOY KÜRÜ ve Oğuz DEMİREL, örgütsel sinizmin sonuçlarını incelemiş; Zehra Nuray NİŞANCI ve Aslı USTA, COVID-19 döneminde uzaktan çalışmanın iş ve özel yaşama yansımalarını, çalışanların görüşlerini de içererek ortaya koymuştur.

2007 yılında başlayan yayın sürecimizden bu yana emeği geçen tüm editörlerimize, yayın kurulu üyelerimize, hakemlerimize, yazı işlerine, emekleriyle katkıda bulunan tüm yazarlarımıza ve takipte olan tüm değerli okuyucularımıza süregelen ilgileri nedeniyle teşekkürü borç bilirim. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin nice on beş yıllarında, değişen dünyayla birlikte özgün ve yenilikçi çalışmalarla bilimsel üretkenlik içerisinde bir arada olmak temennisiyle...

Prof. Dr. Volkan ÖNGEL
Editör
İstanbul, Aralık 2021



İMTİYAZ SAHİBİ / PRIVILEGED OWNER

Prof. Dr. Ali Murat Ferman
(Beykent Üniversitesi Adına)

EDİTÖR / EDITOR

Prof. Dr. Volkan ÖNGEL Beykent Üniversitesi

EDİTÖR YARDIMCILARI / ASSOCIATE EDITORS

Dr. Öğr. Üyesi İlkay ERARSLAN Beykent Üniversitesi

Doç. Dr. Aytül PAPİLA Beykent Üniversitesi

ALAN EDİTÖRLERİ / FIELD EDITORS

Sosyoloji-Antropoloji Dr. Öğr. Üyesi Ali SAYGILI

Türk Dili ve Edebiyatı Dr. Öğr. Üyesi Mağfiret YUNUSOĞLU

Tarih Prof. Dr. Metin AYIŞIĞI

İktisat Doç. Dr. Semra BOĞA

Sağlık Yönetimi Prof. Dr. Ayşegül YILDIRIM

İşletme Prof. Dr. Cemal YÜKSELEN

Siyaset Bilimi-Kamu Yönetimi Prof. Dr. Şenol DURGUN

Psikoloji Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin EBADİ

Uluslararası İlişkiler Prof. Dr. Armağan GÖZKAMAN

İngiliz Dili ve Edebiyatı Prof. Dr. Visam MANSUR

Medya ve İletişim Prof. Dr. Mine DEMİRTAŞ

Halkla İlişkiler Prof. Dr. Ebru URAL

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Ayşe GÜNSEL Kocaeli Üniversitesi

Prof. Dr. Cevat GERNİ Beykent Üniversitesi

Prof. Dr. Muhittin KAPLAN İstanbul Üniversitesi

Doç. Dr. Neslim DOKSAT Beykent Üniversitesi

Doç. Dr. Sıtkı SÖNMEZER İstanbul Ticaret Üniversitesi

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL BOARD OF ADVISORY

Prof. Dr. Ahmet AY Konya Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Ahmet Güner SAYAR Beykent Üniversitesi

Prof. Dr. Akile Reşide GÜR SOY Beykent Üniversitesi

Prof. Dr. Ali Vahit TURHAN Beykent Üniversitesi

Prof. Dr. Altan AYKUT Beykent Üniversitesi

Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK Erzurum Atatürk Üniversitesi

Prof. Dr. Besim Bülent BALI Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Cem SAATÇIOĞLU İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Çağrı BULUT Yaşar Üniversitesi



- Prof. Dr. Deniz PARLAK Doğuş Üniversitesi
- Prof. Dr. Edward J. ERICKSON Marine Corps University (USA)
- Prof. Dr. Emin AKÇAOĞLU Manisa Celal Bayar Üniversitesi
- Prof. Dr. Faik ÇELİK Kocaeli Üniversitesi
- Prof. Dr. Funda YERDELEN İstanbul Üniversitesi
- Prof. Dr. Güneş YILMAZ Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
- Prof. Dr. Günseli Mine GERNİ Marmara Üniversitesi
- Prof. Dr. Halim KAZAN İstanbul Üniversitesi
- Prof. Dr. Halit KESKİN Yıldız Teknik Üniversitesi
- Prof. Dr. Harun BAL Çukurova Üniversitesi
- Prof. Dr. Harun SOYDAL Konya Selçuk Üniversitesi
- Prof. Dr. İbrahim AQUDE University of Hawaii (USA)
- Prof. Dr. İlyas SÖZEN 9 Eylül Üniversitesi
- Prof. Dr. Jamaluddin HUSAIN Purdue University (USA)
- Prof. Dr. Kamil USLU Doğuş Üniversitesi
- Prof. Dr. Kerem DOKSAT Beykent Üniversitesi
- Prof. Dr. Kerem KARABULUT Erzurum Atatürk Üniversitesi
- Prof. Dr. Mahmut HIZIROĞLU İstanbul Üniversitesi
- Prof. Dr. Mine AFACAN FINDIKLI İstinye Üniversitesi
- Prof. Dr. Mustafa Kemal DEĞER Karadeniz Teknik Üniversitesi
- Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Prof. Dr. Perihan PAKSOY Beykent Üniversitesi
- Prof. Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU Gebze Teknik Üniversitesi
- Prof. Dr. Selçuk EMSEN Erzurum Atatürk Üniversitesi
- Prof. Dr. Serkan ADA Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi
- Prof. Dr. Toğrul İSMAYİL Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Prof. Dr. Turgut ÖZKAN Doğuş Üniversitesi
- Prof. Dr. Yalçın KARATEPE Erzurum Atatürk Üniversitesi
- Prof. Dr. Yıldız Yılmaz GÜZEY Beykent Üniversitesi
- Prof. Dr. Yüksel BAYRAKTAR İstanbul Üniversitesi
- Doç. Dr. Emine FIRAT Aksaray Üniversitesi
- Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN Düzce Üniversitesi
- Doç. Dr. Füsun ÇELEBİ BOZ Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
- Doç. Dr. Igor Leonidovich ALEXEEV Rusya Federasyonu Rusya Humanitar Devlet Üniversitesi
- Doç. Dr. Mehmet Şahin GÖK Gebze Teknik Üniversitesi
- Doç. Dr. Nihan BOZOK Beykent Üniversitesi
- Doç. Dr. Orkun BAYRAM Antalya Bilim Üniversitesi

Doç. Dr. Recep REHİMLİ Academy of Public Administration (Azerbaijan)

Doç. Dr. Selda UCA Kocaeli Üniversitesi

Doç. Dr. Serdar KUZU İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Doç. Dr. Timur KOZUKULOV Kırgızistan Oş Devlet Üniversitesi

Doç. Dr. Yakup AKKUŞ İstanbul Üniversitesi

Assoc. Prof. Dr. Krystyna KMIOTEK Warsaw University of Technology (Poland)

Assoc. Prof. Dr. Rizwan Qaiser DANISH University of the Punjab (Pakistan)

Asst. Prof. Dr. Ahmed Muneeb MEHTA University of the Punjab (Pakistan)

Asst. Prof. Dr. Tuğberk KAYA Cyprus International University (North Cyprus)

Dr. Öğr. Üyesi Bilge GÜLER Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Murat BAŞARIR Erciyes Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye PEKKAN ARI Toros Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Necmettin GÜL Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Tuba BIYIKBEYİ Kilis 7 Aralık Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Sonnur AKTAY Anadolu Üniversitesi

Dr. Ainura TURDALIEVA Manas Üniversitesi (Kırgızistan)

Dr. Cunus GANIYEV Manas Üniversitesi (Kırgızistan)

Dr. Michael WEGENAR Antalya Bilim Üniversitesi

Dr. Seyil NAJIMUDINOVA Manas Üniversitesi (Kırgızistan)

İNDEKS SORUMLULARI / PERSON FOR INDEX PROCESS

Arş. Gör. Bilal YILDIZ Beykent Üniversitesi

Arş. Gör. Gözde BOZKURT Beykent Üniversitesi

İSTATİSTİK EDİTÖRLERİ / STATISTICAL EDITORS

Prof. Dr. Özgür Ömer ERSİN Beykent Üniversitesi

Doç. Dr. Erkut ALTINDAĞ Beykent Üniversitesi

TÜRKÇE DİL UZMANI / TURKISH LANGUAGE SPECIALIST

Dr. Öğr. Üyesi Ali ŞEYLAN Beykent Üniversitesi

YABANCI DİL UZMANI / FOREIGN LANGUAGE SPECIALIST

Dr. Öğr. Üyesi Seval ASLAN Beykent Üniversitesi

TEKNİK EDİTÖR / TECHNICAL EDITOR

Arş. Gör. Tuğçe ACAR Beykent Üniversitesi

YAYIN ASİSTANLARI / BROADCAST ASSISTANTS

Arş. Gör. Aziz Mücahit BAKIR Beykent Üniversitesi

Arş. Gör. Baran TEKAY Beykent Üniversitesi

Arş. Gör. Leyla YARAR Beykent Üniversitesi

Arş. Gör. Melih Sefa YAVUZ Beykent Üniversitesi

Arş. Gör. Mesut Can TÜRKOĞLU Beykent Üniversitesi



DERGİ SEKRETERİ / JOURNAL SECRETARY

Arş. Gör. Hasan Sadık TATLI Beykent Üniversitesi

HUKUK DANIŞMANI / LEGAL COUNSELAR

Av. Zuhale AKAYADIN

SAYIDAKİ HAKEMLER / JUDGES REVIEWERS IN THE ISSUE

Prof. Dr. Alper ÖZER

Prof. Dr. Mahir NAKİP

Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF

Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN

Doç. Dr. Erkut ALTINDAĞ

Doç. Dr. Esra GÜREL

Doç. Dr. Kemal ERKİŞİ

Doç. Dr. Metin REYHANOĞLU

Doç. Dr. Mustafa Emre CİVELEK

Doç. Dr. Onur YILMAZ

Dr. Öğr. Üyesi Gülgün ÇİĞDEM

Dr. Öğr. Üyesi Nurgül YAVUZER

Dr. Öğr. Üyesi Sonyel OFLAZOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Tuba BIYIKBEYİ

Dr. Öğr. Üyesi Volkan POLAT

İLETİŞİM / CONTACT

Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sıraselviler Caddesi No:65 Cihangir-Beyoğlu / İstanbul

Mail: sbdergi@beykent.edu.tr



İÇİNDEKİLER

PROBING THE FEASIBILITY OF THE INDIGENISATION OF NIGERIAN MEDIA IN AN ERA OF CULTURAL GLOBALISATION: A STUDY OF NIGERIAN RADIO AND TV PRODUCERS Sevgi Ayşe ÖZTÜRK, Seran YÜKSEL	8 - 24
AN EVALUATION OF REAL EFFECTIVE EXCHANGE RATE FORECASTING WITH ARCH AND GARCH MODELS: THE CASE OF TURKEY Can VERBERİ	25- 39
YEME BOZUKLUĞUNA İLİŞKİN KORKULAR ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI Şüleyman KAHRAMAN, Alara KERİMLER	40 - 53
LİDERLİK TARZI, AÇIK İNOVASYON, ÖZÜMSEME KAPASİTESİ VE FİRMA PERFORMANSI İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA Salih Zeki İMAMOĞLU, Serhat ERAT, Eda Dilara AYBER, Mustafa Zahid IŞIK.....	54-70
ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARDILLARI ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA Seval AKSOY KÜRÜ, Oğuz DEMİREL	71-93
COVID-19 DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ VE ÖZEL YAŞAMA YANSIMALARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME Zehra Nuray NİŞANCI, Aslı USTA	94-109



COMPARING ONLINE SHOPPER AND NON-SHOPPER ELDERLY CONSUMERS BASED ON THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR: HOW DO THE DEMOGRAPHIC FACTORS MAKE A DIFFERENCE?

ÇEVİRİMİÇİ ALIŞVERİŞ YAPAN VE ALIŞVERİŞ YAPMAYAN YAŞLI TÜKETİCİLERİN PLANLI DAVRANIŞ TEORİSİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI: DEMOGRAFİK FAKTÖRLER NASIL FARK YARATIR?

Sevgi Ayşe ÖZTÜRK¹, Seran YÜKSEL²

Öz

Dünya nüfusu gittikçe yaşlanmasına rağmen yaşlı tüketiciler hem pazarlama literatürü hem de işletmeler tarafından ihmal edilmiş bir grubu oluşturmaktadır. Yaşlanma, tüketiciler için alışveriş yapma konusunda zorluklara neden olabilir ve genellikle genç tüketiciler ile ilişkilendirilen online alışveriş, yaşlı tüketicilerin ihtiyaç duydukları ürünlere daha kolay erişimini sağlayabilir. Mevcut araştırmalar, yaşlı tüketicilerin online alışverişi karmaşık bulunduğunu, genç tüketicilere kıyasla daha az kullandıklarını gösterse de yaşlı tüketiciler de kendi içlerinde homojen bir grup değildir. Bu makale, online alışveriş deneyimi olan ve olmayan 55 yaş üstü, 243 tüketiciyi demografik faktörler açısından karşılaştırarak yaşlı tüketicilerin online alışveriş davranışlarını anlamamıza yardımcı olmaktadır. Araştırma kapsamında kartopu yöntemi ile seçilmiş, online erişimi olan katılımcılara yüz yüze anket uygulanmıştır. Bulgular, online alışveriş yapan ve yapmayan yaşlılar arasında cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığını; buna karşın aralarında yaş, eğitim ve gelir düzeyi açısından farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada, Planlı Davranış Teorisi kullanılarak iki grup tüketici; online alışveriş yapma niyetleri, online alışverişe yönelik tutumları, algılanan davranışsal kontrol ve öznel normlar açısından karşılaştırılmıştır ve iki grup arasında bu faktörlerin hepsi açısından anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Katılımcıların demografik özellikleri ise özellikle davranışsal kontrol değişkeni üzerinde farklılık yaratmaktadır. Bulgular bağlamında yaşlı tüketicilerin online alışveriş yapabilme konusunda kendilerine olan güvenlerini artırıcı stratejiler uygulanması önemli görünmektedir.

Anahtar Kelime: Yaşlı Tüketiciler, Online Alışveriş, Planlı Davranış Teorisi, Demografik Özellikler

Abstract

Although the world population is aging, elder consumers constitute a neglected segment by both the marketing literature and the companies. Aging may lead to shopping difficulties for consumers, and online shopping which is mostly associated with younger consumers may provide elderly people easy access to the products needed. Although current research shows that older consumers find online shopping complicated and use it less, elderly people are not a homogenous group. This article expands our understanding of online shopping behavior of elderly consumers by comparing 243 elder consumers over 55 who had previous online shopping experience with the consumers without such an experience in terms of their demographic characteristics. Respondents that have online access are selected by snowball sampling, and data are collected face to face. The findings show that while gender does not make a difference, online shoppers and non-shopper respondents are different in terms of age, education and income. Theory of Planned Behavior is used to explore the future online shopping intentions of the two groups, their attitudes towards online shopping, perceived behavioral control, and subjective norms. There are statistically significant differences between the two groups in terms of all the dimensions of TPB. At the same time, the findings of the research show the importance of elderly consumers' demographic characteristics, especially for the perceived behavioral control dimension of the TPB. Thus, strategies that will increase the self-confidence of older consumers about their capabilities to shop online seem important.

Keywords: Older Consumers, Online Shopping, Theory of Planned Behavior, Demographic Characteristics

¹ Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sozturk@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0031-7708

² İhracat ve Kurumsal Satışlar Müşteri Temsilcisi, SARAR, seranyuksel@gmail.com, ORCID:0000-0001-8167-8726

Genişletilmiş Özet

Dünya nüfusu gittikçe yaşlanmasına rağmen, yaşlı tüketiciler yakın zamana kadar pazarlama literatürü tarafından ihmal edilen bir kitleyi oluşturmaktadır. İşletmeler de genellikle pazarlama stratejilerini genç tüketicileri hedef olarak oluşturmaktadırlar. Her ne kadar günümüzde alışverişin hedonik boyutu çok vurgulansa da insanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesinin önemli aracıdır ve nasıl alışveriş yaptığımız da kişinin sınırlılıkları ve yeteneklerinden etkilenmektedir. Araştırmalar, yaşlanmanın getirdiği bazı etkilerin alışveriş yapma konusunda zorluklara ve sınırlamalara neden olduğunu göstermektedir. Oysa genellikle genç tüketiciler ile ilişkilendirilen online alışveriş, yaşlı tüketicilerin ihtiyaç duydukları ürünlere daha kolay erişimini sağlayabildiği gibi, fiyat açısından farklı seçenekler sunabilmektedir. 2020 yılında karşılaşılan COVID-19 Pandemisi online alışverişin yaşlı tüketiciler için önemini artırmıştır. Mevcut araştırmalar, yaşlı tüketicilerin online alışverişini karmaşık bulduğunu, genç tüketicilere kıyasla daha az kullandıklarını gösterse de yaşlı tüketiciler de kendi içlerinde homojen bir grup değildir. İnternet kullanıcısı olan ve online alışverişe katılan pek çok yaşlı tüketicinin olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, online alışveriş yapan ve yapmayan yaşlı tüketicileri karşılaştırmak, aralarında hangi faktörler açısından fark olduğunu ortaya koyabilmek önemli görünmektedir. Dolayısı ile bu makalenin temel amacı, yaşlı tüketicilerin online alışveriş yapmalarında demografik faktörlerin etkisini hem bağımsız olarak hem de Planlı Davranış Teorisi kapsamında anlamaya çalışmaktır. Planlı Davranış Teorisi, insanların online alışveriş davranışlarını anlamak gibi, farklı sosyal davranışlarını tahmin etmekte kullanılan önemli bir teoridir ve daha önce de birkaç araştırmada genel tüketicilerin online alışveriş niyetlerini tahmin etmek için kullanılmıştır. Literatürde, tüketicilerin online alışveriş niyetlerini etkileyen demografik faktörler ile ilgili araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yaşlı tüketicilerin online alışveriş davranışları ile ilgili bulgular daha çok genç ve yaşlıların birlikte ele alındığı örneklemelere dayalıdır ve yaşlı tüketicileri kendi içlerinde karşılaştıran araştırmalar sınırlıdır. Bu çalışmanın, aslında kendi içinde homojen bir grup olmayan yaşlı tüketicilerin online alışveriş davranışlarını açıklayabilmek açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada, online alışveriş deneyimi olan ve olmayan 55 yaş üstü, 243 tüketici demografik faktörler açısından karşılaştırılmıştır. Bulgulara göre araştırmaya katılanların 115'i, daha önce online alışveriş yapma deneyimine sahip iken 128 kişi online alışveriş yapmamıştır. Araştırma kapsamında örneklem kartopu yöntemi ile seçilmiş, online alışveriş için bir gereklilik olan akıllı telefon, bilgisayar/tablet aracılığı ile online erişime sahip olan katılımcılara yüz yüze anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde yüzde/frekans analizi, faktör analizi, Ki-kare Testi, Anova Testi ve bağımsız örneklem T-Testi kullanılmıştır. Analizler SPSS programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Bulgular, online alışveriş yapan ve yapmayan yaşlılar arasında cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığını; buna karşın iki grup arasında yaş, eğitim ve gelir düzeyi açısından istatistiki olarak fark olduğunu göstermiştir. Online alışveriş deneyimi olan tüketiciler; nispeten daha genç, daha eğitilmiş ve daha yüksek gelir düzeyine sahiptir. Bu çalışmada, Planlı Davranış Teorisi kullanılarak iki grup tüketici; online alışveriş yapma niyetleri, online alışverişe yönelik tutumları, algılanan davranışsal kontrol ve öznel normlar açısından karşılaştırılmıştır. Bu araştırmada tutum; bireyin online alışverişe yönelik olumlu ya da olumsuz düşüncelerini, subjektif norm; online alışveriş yapabilme ile ilgili sosyal etkileri nasıl algıladığını, algılanan davranışsal kontrol ise bireyin online alışveriş yapma ile ilgili kendi kısıtlamalarını ya da yeterliliklerini nasıl algıladığını ifade etmektedir. Online alışveriş yapan ve yapmayan katılımcılar arasında bu faktörlerin hepsi açısından anlamlı istatistiki fark olduğu bulunmuştur. Katılımcıların demografik özellikleri olan yaş, cinsiyet, gelir ve eğitim düzeyinin online alışveriş yapma niyetleri, online alışverişe yönelik tutumları ve subjektif norm açısından etkili olmadığı görülmüştür. Online alışverişe yönelik tutumlar, yaş arttıkça azalmasına rağmen yaş grupları arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı değildir. Araştırmada, demografik özelliklerin hepsinin davranışsal kontrol algısı üzerinde farklılık yarattığı bulunmuştur. Yaş arttıkça, eğitim düzeyi azaldıkça, gelir düzeyi azaldıkça katılımcıların online alışveriş yapabilme konusunda kendi yeteneklerine inançları ve güvenleri azalmaktadır. Bulgular bağlamında, yaşlı tüketicilerin online alışveriş yapabilme konusunda kendilerine olan güvenlerini artırıcı stratejiler uygulanması önemli görünmektedir. Yaşlı tüketicilerin internet kullanımını arttırmak ve güvenli alışveriş yapabilmelerini sağlamak konusunda hem özel sektör hem de kâr amacı olmayan örgütlerin tüketicileri eğitmeleri ve teşvik etmeleri önerilebilir.

INTRODUCTION

Although today, shopping is considered an entertainment and a hedonic experience (Kim, 2006) by many people, it is a necessity for living. After all, it is generally the only way to get the products and services that will satisfy human needs and wants. How the consumers shop is considerably influenced by their abilities and limitations (Underhill, 2000 as cited in Yin et al., 2013). Aging may decrease the abilities of consumers needed for shopping at stores. As mentioned by Herne (1995), aging has been closely linked to loss of agility and strength that makes shopping a challenge for the elderly (as cited in Yin et al., 2013). Thus, online shopping that is generally associated with young consumers (Lin et al., 2006; Lin, 2007; Lian & Yen, 2014) may be a more convenient way of getting things necessary for life and improving the life quality of old people. Based on a recent research about elder people's expectations and elderly practices, it was found that elderly people have extremely negative perceptions about aging and elderliness. Dependency on others, economic difficulties, and health problems were stressed among lots of them (Yalçın, 2019). Online marketing may provide a convenient shopping alternative for older people by decreasing dependence on others while increasing accessibility of cheaper product alternatives. The Corona Virus that has created a global health crisis in 2020 has highlighted the importance of online shopping especially for older people who are affected highly by the COVID-19. Stay at Home campaigns and/or declaring curfew in many countries made it harder for old people to get

the products they needed on an everyday basis if they lack online shopping abilities. In order to protect the old population from the Corona Virus, elder people faced restrictions in different countries including Turkey where people over 65 could only go out of home for 3 hours from 10-12 a.m. Thus, one of the key drivers of online shopping for older people is the opportunity to purchase services and goods while staying at home, which means they do not need to leave their homes to reach the needed product and service (Debicka, et al., 2018). There are, however, specific challenges associated with using the internet which is a requirement to shop online for elderly people. The research by the Nielsen Norman Group in 2013 showed that elderly users (those over 65 years old) were slower at using the Internet and were more likely to give up trying to accomplish buying something online, compared to those younger than 55 (ecommerceguide.com, n.d).

Although most of the older people share the belief that online shopping is difficult and complicated to be used (Soh et al., 2020), there is a number of researches showing older people's interest in online shopping (Debicka et al., 2018; Veenhof & Timusk, 2007). Leppel and McCloskey (2011) point to the large number of older people who are active internet users while the common perception is that old people are less likely to use technology, and therefore less likely to shop online. Soh et al. (2020) state the undeniable potential of old people in participating in online shopping activities. Since the existence of elderly people who are interested in online shopping and actually shop online is known, it becomes important to find the differences between elderly people who shop online and those who do not. In a great number of researches, demographic variables have been used to differentiate online buyers from non-buyers. Previous research has generally concluded that demographics have a significant impact on internet shopping behavior. Nevertheless, the effect of demographic factors on online shopping behavior of elderly people has revealed different findings (Chang et al., 2005; Zhou et al., 2007). This paper aims to make a contribution to this literature by exploring the demographic differences between elderly online shoppers and non-shoppers in the context of Turkey which is a developing country. In the related literature, older people's online shopping behavior is generally explored by using samples consisting of several generations also including the elderly respondents; thus, demographic comparisons are generally made between younger and older consumers. In this study, demographic differences among elderly consumers over age 55 will be explored. Older consumers do not constitute a homogenous market, so it is expected that elderly consumers with different demographic characteristics in terms of gender, age, education, marital status, and occupation may have different attitudes and exhibit different behaviors.

Another question that needs to be answered is why demographic characteristics make a difference on online shopping behavior of elderly people? We have used The Theory of Planned Behavior (TPB) which is one of the most influential models for the prediction of human social behavior (Ajzen, 2011) to compare different demographic groups of elderly respondents in terms of their intentions to shop online and their relevant attitudes, subjective norms and perceived self-control which are the determinants of behavior based on TPB.

1. THEORETICAL BACKGROUND

1.1. Older Consumers and Online Shopping

The world population is aging particularly in developed and developing countries. In most developed countries, older adults are the fastest-growing demographic group (Vicente & Lopes, 2016). The estimated population of people aged 60 and over was 962 million in 2017, and by 2050 it is projected to rise to almost 2.1 billion around the world (United Nations, 2017). Although Turkey is known as the youngest nation in Europe, the aging population in the country cannot be underrated. While 20-24% of the population was aged 60 and over in 2015, the expectation is around 25-29% by 2050 (World Health Organization, 2015). 73% of the population in Turkey are internet users. Online shopping has increased dramatically while 65 % of the internet users purchased a product or a service online by any device. Also, 39 % of the internet users used a computer or a laptop, while the remaining half shopped online by a mobile phone (Kemp, 2019). Although data about the percentage of elderly people among the online purchasers is not accessible, young people's dominance is highly expected.

Despite the size of the population, the older consumer market has been neglected (Kwon & Noh, 2010; Joung & Miller, 2006), and older consumers are not considered a target market with specific needs

and wants. However, older people have specific problems, needs and wants that may be satisfied by products and services specifically designed for them. Moschis (2012) divided chronological aging into broad categories as biological aging, psychological aging, social aging, life events and life circumstances. Based on Moschis' categorization it is apparent that older consumers may have different needs arising because of the biological, psychological, social changes and differences in their life circumstances and life events that come with chronological aging. Older consumers deserve more attention from researchers and practitioners to learn their specific needs and improve their life quality with specific offers to match their needs.

1.2 The Effect of Demographic Factors on Online Shopping

Although the effect of demographic factors is accepted, as it is mentioned above, studies about the effect of demographic variables on online shopping have ended up with contradictory findings. Previous research findings about the effect of mostly searched demographic characteristics as gender, age, education and income are summarized below.

Gender: Most of the previous findings about the effect of gender on online shopping found no difference with respect to gender. Van Slyke et al. (2002) found that men like to shop online more than women (Lian & Yen, 2014). After analyzing the findings of eight researches in 2005, Chang et al. stated that men were found to purchase online more in three of the studies while the other studies did not find any effect of gender on online shopping. Research by Gong et al. (2013) concluded that Chinese male and female consumers hold similar online shopping intentions. In the research by Lian and Yen (2014) conducted in Taiwan online experience of men and women was at similar rates, and they did not find a significant moderating effect of gender on the online shopping drivers and barriers for old people. In a relatively new research Kuoppamäki et al. (2017) did not find a significant difference between Finnish older men and women in terms of online shopping experience.

Age: The findings of most of the studies support the effect of age on online shopping experience although it is not possible to make a generalization. Relying on the review of six articles on the effect of age on online shopping, Chang et al. (2005) stated that three studies found a significant positive impact while the other three did not find any effect. In a research by Sorce et al. (2005) published in the same year and based on the data gathered from the students and staff of an American University, it was found that older consumers purchase online as much as younger consumers in spite of attitudinal and behavioral differences. Naseri and Elliot's findings (2011) suggested that the probability of adopting online shopping is significantly decreased as consumers' age increases. Based on their research Gong et al. (2013) indicated that Chinese consumers' age was one of the significant predictors of their Internet purchase intention like education and income. In a relatively new study in 2017 (Kuoppamäki et al., 2017), age was found to be a significant predictor of purchasing products or services online when other variables were controlled. In the study, it was found that 55-year-old Finnish respondents purchased online more compared to those aged over 60. Trocchia and Janda (2000) argue that older users' lack of experience with the internet keeps them from evaluating the advantages of online shopping, thereby hindering their participation. Online media was new in the 2000s not just for old people but for the younger as well. Today's older consumers have met online media at relatively younger ages, so different findings about the effect of age may be expected.

Education Level: Educational differences may influence Internet shopping behavior because better educated people are more likely to be exposed to Internet technology than those who have a lower education level (Hui & Wan, 2007). Chang et al. (2005) stated that out of 4 articles on the effect of education on online purchases, three studies found a significant positive impact while one did not find any. Relying on the review of the related literature, Zhou et al. (2007) noted that education level produces mixed effects ranging from no effect to a positive effect on online shopping and concluded that online shoppers are not necessarily more educated. Naseri and Eliot (2011) have found that the higher the education level, the higher the probability of being online shopping adopters. Depending on their empirical research, Kuppomäki et al. (2017) stated that having a university degree is the strongest predictor for mobile-based shopping. Their findings also supported the significance of education level for older people in the use of digital technology.

Income: Based on an extensive literature search to understand the dynamics of customer decisions to shop online, Chang et al. (2005) stated that five out of the 7 studies, found income to have a significant positive impact on online shopping intention while the others did not find any impact. In a later research, Zhou et al. (2007) concluded that income is positively related to online shopping tendency. In their research on Australian consumers, Naseri and Eliot (2011) found that the higher the education and income, the higher the probability of being online shopping adopters. Gong et al. (2013) have found a significant relationship between online shopping and income in their research on Chinese consumers. Relying on their research on Spanish consumers, Hernández et al. (2011) claimed that if consumers have gained some experience on online shopping, socioeconomic characteristics like age, gender and income have scarcely any significant effect on their future online shopping intentions.

1.3. The Theory of Planned Behavior

The theory of planned behavior is one of the most influential models for the prediction of human social behavior (Ajzen, 2011). In the case of online shopping, the theory may be used to predict if the consumers will participate in online shopping activity in the future. The intention is seen as the best determinant to explain a behavior (Ajzen, 1991 as cited in Herrero-Crespo & Rodriguez del Bosque, 2008). The Theory of Planned Behavior consists of three independent determinants which predict intention to perform any behavior. Intention can be interpreted as an individual's willingness to perform a certain behavior such as intention to shop online in the future. The determinants that predict intention are: (1) attitude toward behavior, (2) subjective norm, and (3) perceived behavioral control. Attitude toward behavior is about an individual's positive or negative thoughts on performing any behavior such as shopping online, subjective norm refers to the social influence related to performing a behavior or not, and perceived behavioral control is an individual's limitations or ease of performing any behavior (Ajzen, 1991).

From an extensive literature research of 45 articles on the adoption of online shopping, Chang et al. (2005) concluded that demographic variables may not generate the relationships, but they are caused by other deeper structure variables and emphasized the importance of investigating these variables. The Theory of Planned Behavior may help to understand why different demographic variables affect online shopping behavior. The Theory of Planned Behavior has been used by several researchers in the field of online shopping (Limayem et al., 2000; Hsu et al., 2006; Wang et al., 2007). Hansen (2008) argues that the theory is well suited to the research aiming to understand online shopping behavior. The related research mostly has used younger subjects (e.g. undergraduate students, younger consumers) as a sample since younger people are believed to be the potential consumers in e-commerce as they are considered tech-savvy (Lim et al., 2011). The Theory of Planned Behavior was used by fewer researchers to explain the online shopping intention of older consumers. Lim et al. (2011) investigated Malaysian baby boomers' online shopping intention by using the Theory of Planned Behavior. They used baby boomers who have never purchased online as the sample of their study. They found that attitude and subjective norm have an influence on online purchase intention, but interestingly, perceived behavioral control has no influence on online purchase intention. Also, they suggested several implications for marketing researchers who want to focus on this grey market (Lim et al., 2011). Another research by Chakraborty et al. (2016) compared the online shopping intention of older adults (above 55 years) and younger adults (below 55 years) within the context of post data breach by using the Theory of Planned Behavior. Chakraborty et al. (2016) found that trusting beliefs and attitude toward online shopping have a significant influence on older consumers' online shopping intention.

2. METHODS

2.1. Aims and Research Questions

This research tries to understand why some old people shop online while some do not. Comparing online shoppers and non-shoppers and exploring the demographic differences between the two groups is used as a way to understand elderly consumers' participation in online shopping activity in this study. We have made a further attempt to compare those respondents who have shopped online before and those without an online shopping experience in terms of their intentions to shop online and attitudes,

subjective norms, and perceived behavioral control that are the predictors of online shopping intention based on TPB.

Based on the objectives of the research, the following three questions are addressed:

1. Are there demographic differences among the elderly online shoppers and non-shoppers in terms of age, education, gender, and income?
2. Are there differences in future online shopping intentions, attitudes towards online shopping, subjective norms, perceived behavioral self-control between the elderly online shoppers and non-shoppers?
3. What is the effect of demographic characteristics of elderly respondents on their future online shopping intentions, attitudes towards online shopping, subjective norm and perceived behavioral control on online shopping?

2.2. Data Collection

In the marketing literature there are different views on the selection of the sample unit that will represent older consumers. While there are researches about elderly consumers where the data is gathered from respondents over 60 or 65 (Kuoppamäki et al., 2017; Ishikawa et al., 2016; Oeser et al., 2019), respondents over 50 and 55 are also used to represent older consumers (Young & Miller, 2006; Kwon & Noh, 2010; Ohemeng et al., 2019; Soh et al., 2020), especially in the context of developing countries. Thus, consumers older than 55 who have an internet access via a mobile phone and/or a desktop /laptop computer are selected to represent the population of the research. The snowball method was used as the sampling method to reach the respondents who have these characteristics since the method is offered in situations where there is a lack of information about the population (On-at et al., 2014). The sample consisted of 243 people out of which 115 had an online shopping experience while 128 of them did not shop online before. The questionnaires were administered face to face by the authors in 2019. The respondents participated to the survey on a voluntary basis. The researchers explained them the objective of the research and asked them if they would like to respond. The researchers read the questions to several respondents who had visual difficulty in reading the questions.

2.3. Measurements

Attitude in this research refers to the extent to which the elderly person perceives online shopping to be a favorable or unfavorable activity. Following 6 items adapted from Lim et al. (2011) are used to measure the attitude of the respondents towards online shopping: 1) I think shopping online is a good thing, 2) I think shopping online is essential nowadays, 3) I think online shopping is beneficial for consumers, 4) I think online shopping is a good idea, 5) I have a positive opinion about online shopping, 6) I like to shop online.

Perceived behavioral control described how the elderly consumers in this research perceived the availability of their knowledge, resources, and opportunities required for shopping online. Two items adapted from Lim et al. (2011) are used to measure this dimension: 1) I have the resources and knowledge to shop online, and 2) I have the self-confidence to use online shopping.

In the case of elderly people, other people's opinions are important to perform a behavior, especially if the behavior is new and complicated for them. Subjective norm was measured by the following 5 items adapted from To et al. (2007) to the specific situation of elderly people: 1) The people who have an influence on me think that I should shop online, 2) The people who are important to me encourage me to shop online, 3) My family thinks that I can shop online, 4) My friends think that I can shop online, 5) My acquaintances think that I can shop online.

Online shopping intention of older people is measured by 3 items adapted from Herrero Crespo and Rodriguez del Bosque (2008): 1) I have an intention to use online shopping in the next 6 months, 2) I hope that I will use the internet for shopping in the next 6 months, 3) I want to shop online in the next 6 months. The questionnaire also included questions about the demographic characteristics of the respondents.

3. RESULTS

Table 1 describes the demographic profile of the respondents. Some 62,6 percent of the respondents are female, and the majority of the respondents are between the ages 55 and 64. Due to the difficulty of collecting data from much older consumers, only 7, 8 % of the sample represented old people over 70. The majority of the respondents were retired. Although the respondents were diverse in terms of education level, the sample represents older people with a higher education level compared to the general population at these age intervals in Turkey. In terms of family, the biggest group which represents the 38.7 % of the sample consists of old people living with their spouses. About 18 % of the sample was living alone. Most of the respondents seem to represent the middle class in terms of their income.

Table 1. Sample Characteristics

	Frequency	Percentage
Gender		
Female	152	62,6
Male	91	37,4
Age		
55-59	92	37,9
60-64	87	35,8
65-69	45	18,5
>70	19	7,8
Marital Status		
Single	68	28
Married	175	72,0
Job Status		
Employed	47	19,3
Unemployed	32	13,2
Retired	164	67,5
Education		
Primary/secondary school	40	16,5
High school	55	22,6
Associate degree	43	17,7
Undergraduate, graduate, post graduate	105	43,2
Income		
<3000TL	115	47,3
3000TL – 4999TL	86	317,3
≥5000 TL	42	5,4
Family Type		
Living alone	44	18,1
Living with spouse	94	38,7
Living with spouse and children	75	30,9
Living with children	15	6,2
Other	15	6,2

3.1. Demographic differences between elderly online shoppers and non-shoppers

Out of 243 respondents, 52% did not have any online shopping experience before while 48 % (115) respondents have stated that they have shopped online before. This ratio suggests that shopper and non-shopper elderly people in our sample are distributed almost equally while nearly half of them have at least one online shopping experience. We have named two groups as online shoppers and non-shoppers. Elderly people in this research are not homogeneous; they represent different groups based on gender, age, income level, education. With regard to the first question to find out if online shopping experience of old people is related to their demographic characteristics, we compared two groups by independent chi- square tests. While no significant relation of gender with online shopping experience is found, the other demographic characteristics of online shopper respondents and non-shoppers are found to be significantly different. As it can be seen in Table 2, Chi- square test of independence by gender does not indicate statistically significant results. Although it was statistically not significant, the percentage of online shoppers is around 51,6 % for elderly men and 44,7 % for elderly women showing a higher interest of elderly men in online shopping.

Table 2. Chi-Square Test Results of Elderly Online Shoppers and Non-Shoppers in Terms of Demographic Characteristics

Demographic characteristics	Overall sample	Respondents who shopped online before	Respondents without shopping experience online	Chi-square tests of independence
Age in years <i>n</i> (%)				
55-59	92 (37,9%)	52 (56,5%)	40 (43,3%)	$X^2(2) = 9,910$ $p=0,007^{**}$ $\phi_c=0,202$ $n=243$
60-64	87 (35,8%)	43 (49,4%)	44 (50,6%)	
≥65	64 (26,3%)	20 (31,3%)	44 (68,8%)	
Gender <i>n</i> (%)				
Male	91 (37,4%)	47 (51,6%)	44 (48,4%)	$X^2(1) = 1,091$ $p=0,296$ $\phi_c=0,067$ $n=243$
Female	152 (62,6%)	68 (44,7%)	84 (55,3%)	
Education <i>n</i> (%)				
≤Secondary school	40 (16,5%)	7 (17,5%)	33 (82,5%)	$X^2(3) = 28,073$ $p<0,001^{**}$ $\phi_c=0,340$ $n=243$
High school	55 (22,6%)	19 (34,5%)	36 (65,5%)	
Associate degree	43 (17,7%)	24 (55,8%)	19 (44,2%)	
≥Undergraduate	105 (43,2%)	65 (61,9%)	40 (38,1%)	
Income (TL) <i>n</i> (%)				
<3000	115 (47,3%)	37 (32,2%)	78 (67,8%)	$X^2(2) = 22,864$ $p<0,001^{**}$ $\phi_c=0,307$ $n=243$
3000-4999	86 (35,4%)	48 (55,8%)	38 (44,2%)	
≥5000	42 (17,3%)	30 (71,4%)	12 (28,6%)	

Note. * $p<0,05$; ** $p<0,01$

The income of elderly people in our sample seems significantly related to the online shopping experience. Out of three income groups, while 71 % of the highest income group have online shopping experience, only 32% for the lowest income group have shopped online before. In the middle-income group, the ratio of online shoppers to non-shoppers is 55,8 to 44,2.

As seen in Table 2, the biggest group of online shoppers are from the 55-59 age group, and as the age increases, the percentage of old people with an online shopping experience decreases. While % 56,5 of the youngest group of respondents have shopped online before, only 31 percent of the respondents older than 65 had such experience. The Chi-square test of independence clearly showed the significant differences between different age groups.

Online shoppers and non-shoppers in this research are found to be different from each other when they are compared by their educational level. The Chi-square test justifies the effect of education on online shopping experience. The ratio of respondents with previous online shopping experience increases as the education level of the respondents increases. While only 17.5 % of the less educated group have online shopping experience, this ratio increases from 34.5% to 55.8 % at higher education levels and reaches the highest ratio for the most educated respondents. About 61.9 % of this group have online shopping experience.

3.2. Comparison of elderly online shoppers and non-online shoppers in terms of TPB

Factor Analysis is conducted to see the factorability of the items as it is suggested by the Theory of Planned Behavior (see Table 3). The Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) test value which has been found as 0,923 has shown that the sample of the research is acceptable for running factor analysis. Barlett's test of sphericity confirmed the suitability of the data for factor analysis.

Table 3. Factor Analysis

KMO Test		0,923		
Bartlett Test		X ² =2328,898 df=78 Sig.=0,000		
	Mean	Std. D.	Factor Loadings	
Factor 1: Attitude (variance explained:31,79, Eigen value:9,38)				
I think shopping online is a good thing.	3,14	1,06	0,68	
I think shopping online is essential nowadays.	2,84	1,10	0,75	
I think online shopping is beneficial for consumers.	3,32	0,96	0,77	
I think online shopping is a good idea.”	3,26	1,08	0,77	
I have a positive opinion about online shopping.	3,24	1,03	0,84	
I like to shop online.	3,16	0,96	0,76	
Factor 2: Subjective Norm (variance explained:22,4, Eigen value:1,44)				
The people who have an influence on me think that I should shop online.	2,79	0,99	0,87	
The people who are important to me, encourage me to shop online.	2,75	1,01	0,86	
My family thinks that I can shop online	3,14	1,10	0,64	
My friends think that I can shop online.	3,17	1,07	0,63	
My acquaintances think that I can shop online.	3,30	0,96	0,47	
Factor 3: Perceived Behavioral Control (variance explained:19,77, Eigen value:1,23)				
I have the resources/ knowledge to shop online.	3,06	1,14	0,84	
I have self-confidence to use online shopping.	2,94	1,20	0,87	

Extraction Method: Principal Component Analysis

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

Cronbach's alpha value that is used to evaluate the internal consistency of the data is computed as 0.923 showing that the scale is reliable. Factor analysis yielded 3 factors explaining the 73.96 percent of the variance; all the items have a factor load bigger than 0.40, and except for two items, all the items' factor loads are more than 0.70 (see Table 3). Factor 1 is the attitude factor and explained 31.79 of the variance while the subjective norm explained the 22.407, and perceived behavioral control explained the 19.77 of the total variance for the set of variables. The reliability of each factor is computed by Cronbach's alpha which were 0.918, 0.868, and 0.884 respectively for attitude, subjective norm and perceived behavioral control (see Table 4).

Table 4. Internal Consistency Reliability

	Mean	Std. deviation	Cronbach's alpha
Dimensions of Theory of Planned Behavior	3,06661	0,79	0,947
Attitude	3,15	0,87	0,918
Subjective norm	3,03	0,83	0,868
Perceived behavioral control	3,00	1,11	0,884
Intention to shop online	3,00	1,02	0,900

Two groups of respondents are compared to explore if they are different in terms of their attitudes toward online shopping, subjective norm, perceived behavioral control, and online shopping intention. As seen in Table 5, the independent t-test results showed significant differences between the two groups in all of the dimensions that were considerably higher for older consumers who have shopped online before. Concerning attitudes towards online shopping, the mean values and standard deviations were 3.62 (0,64) and 2.7 (0.84). Independent samples t-test is conducted to provide a statistical support to the differences in attitudes and t-test results with $p < 0.001$ and $P = 9.15$. Subjective norm factor means are 3.39(0.72) and 2.7(0.79) for two groups, and t-test confirms the significant statistical difference between

the groups as $p < 0.001$ and $P = 7.12$. Two groups are significantly different in terms of their future online shopping intentions; while respondents with a prior experience have much more intention to shop online (mean: 3,73) in the following 6 months, the other group stated a lower intention (mean: 2.34). Although older consumers who have shopped online before and those without such an experience are significantly different from each other in terms of all the determinants of behavior, the biggest difference between the two groups occurred in perceived behavioral control (3.83 and 2.25). It shows that the group that did not shop online before perceive themselves lacking the knowledge and ability required to shop online. This group's attitudes and subjective norm scores are relatively higher than their own perception of behavioral control of shopping online.

Table 5. Comparison of Older Online Shoppers and Non-Shoppers Based on TPB

		N	Mean	Std. deviation	t-value	Sig (2-tailed)
Attitude	Older consumers who shopped online	115	3,62	0,64	9,151	0,000**
	Older consumers who did not shop online	128	2,74	0,84		
Subjective norm	Older consumers who shopped online	115	3,39	0,72	7,123	0,000**
	Older consumers who did not shop online	128	2,70	0,79		
Perceived behavioral control	Older consumers who shopped online	115	3,83	0,72	15,849	0,000**
	Older consumers who did not shop online	128	2,25	0,82		
Online shopping intention	Older consumers who shopped online	115	3,73	0,69	14,520	0,000**
	Older consumers who did not shop online	128	2,34	0,79		

Note: ** $p < 0,01$

The sample of this research represents elderly people with different demographic characteristics, and it becomes important to explore the effect of demographic variables on the elderly respondents' attitudes, subjective norms, perceived behavioral control, and online shopping intentions. Table 6 summarizes the analysis conducted to answer the 3rd research question.

Gender: Elderly men and women in this research have similar attitudes towards online shopping, subjective norm, perceived behavioral control. The Independent t-test result also confirms this similarity since all the constructs are found to be not significantly different between the two groups. Although statistically not significant, women seem to have a lower perception (mean: 2.93) compared to men (mean: 3.11) about their behavioral control on online shopping.

Age: In terms of attitudes, subjective norms, and intention to shop online, Anova test results did not reveal significant differences among different age groups although younger respondents had higher scores. The Anova test indicated a significant difference only in perceived behavioral control. As seen in Table 6, the perception of the respondents about their ability to shop online decreases as age increases. As stated above, age was related to online shopping experience. Thus, we can say that perceived behavioral control is an important variable to explain the online shopping participation of elderly people at different ages rather than their attitudes and subjective norm. The age of the respondents did not make a statistically significant difference in future online shopping intentions. Still, the difference between the shopping intentions of the oldest group and youngest group of respondents is apparent since the oldest group of respondents exhibit lower intention (mean: 2.78) while the youngest elderly group's intention mean is 3.14.

Income: Respondents with different income levels have similar attitudes towards online shopping. The Anova test revealed significant differences among different income groups in terms of subjective norms, perceived behavioral control, and intention. Older people with higher income levels have more confidence in their abilities to shop online and at the same time higher subjective norm scores. Online shopping intention of the respondents increased as the income level increased. Respondents with the highest income level have much higher online shopping intentions (mean: 3.52) than the lowest income group (mean: 2.79).

Educational level: Respondents with a different education level are not different in terms of their attitudes towards online shopping and subjective norm since all the groups have similar mean scores.

The Anova analysis confirmed an insignificant statistical difference among the groups in terms of these two determinants of behavior. Perceived behavioral control of the less educated group's mean score is as low as 2.25 while this score is over 3 for the university graduates, and Anova analysis indicated the statistically significant difference that has stemmed from the education level. Education level also leads to a significant difference in the online shopping intentions of respondents since the mean score is 2.54 for the less educated group while it increases to 3.2 for the highest educated respondents. Thus, considering the effect of education on online shopping participation, it may be conceived that higher education level leads to a higher perception of the elderly people's own skills and capabilities required for online shopping.

Table 6. Effect of Demographic Factors on the Dimensions of TPB

Demographic characteristics	Overall sample Frequency (percentage)	Attitude		Subjective	Perceived	Online	Independent samples t-test / one-way ANOVA
		mean (SD)	mean(SD)	norm	behavioral	shopping intention	
Age							
55-59	92 (37,9%)	3,27(0,88)	3,11(0,81)		3,25(1,11)	3,14 (1,10)	$F_A=1,903$ $p_A=0,151$
60-64	87 (35,8%)	3,15(0,88)	2,97(0,82)		2,88(1,06)	3,01 (0,98)	$F_{SN}=0,847$ $p_{SN}=0,430$
≥65	64 (26,3%)	2,99(0,83)	2,98(0,88)		2,80(1,12)	2,78 (0,93)	$F_{PBC}=3,859$ $p_{PBC}=0,022^*$ $F_I=2,377$ $p_I=0,095$
Gender							
Male	91 (37,4%)	3,16(0,86)	3,0703(0,82)		3,17(1,07)	3,11 (1,02)	$t_A(241)=-0,044$ $p_A=0,965$
Female	152 (62,6%)	3,15(0,87)	3,0066(0,84)		2,89(1,12)	2,93 (1,02)	$t_{SN}(241)=-0,576$ $p_{SN}=0,565$ $t_{PBC}(241)=-1,893$ $p_{PBC}=0,060$ $t_I(241)=-1,277$ $p_I=0,203$
Education							
≤Secondary school	40 (16,5%)	3,01(1,01)	2,85(0,93)		2,25(0,94)	2,54 (1,16)	$F_A=0,759$ $p_A=0,518$
High school	55 (22,6%)	3,10(0,79)	3,09(0,74)		2,77(0,90)	2,93 (1,00)	$F_{SN}=0,745$ $p_{SN}=0,526$
Associate degree	43 (17,7%)	3,27(0,67)	3,04(0,81)		3,38(0,95)	3,04 (0,94)	$F_{PBC}=11,691$ $p_{PBC}=0,000^{**}$
≥Undergraduate	105 (43,2%)	3,19(0,92)	3,05(0,84)		3,25(1,17)	3,20 (0,96)	$F_I=4,239$ $p_I=0006$
Income (TL)							
<3000	115 (47,3%)	3,03(0,92)	2,93(0,85)		2,64(1,03)	2,79 (0,98)	$F_A=2,887$ $p_A=0,058$
3000-4999	86 (35,4%)	3,20(0,76)	3,00(0,81)		3,22(1,04)	3,02 (1,05)	$F_{SN}=3,741$ $p_{SN}=0,025^*$
≥5000	42 (17,3%)	3,40(0,90)	3,33(0,76)		3,52(1,15)	3,52 (0,88)	$F_{PBC}=13,338$ $p_{PBC}=0,000^{**}$ $F_I=8,451$ $p_I=0,000^{**}$

Note. *p<0,05; **p<0,01;

CONCLUSION

This study has several contributions to the literature on online shopping behavior of elderly people. Firstly, an attempt is made to compare elderly online shoppers and non-shoppers in terms of demographic characteristics, and the two groups are found different in terms of age, education level, and income while gender did not lead to a difference between the two groups. Although there are many researches on the effect of demographic variables on online shopping behavior of consumers in general, research on elderly people is limited, and the findings about the effect of demographic variables are contradictory. Findings from a developing country like Turkey are valuable to understand older consumers' online shopping behavior.

Secondly, elderly online shoppers and non-shoppers are compared in terms of the Theory of Planned Behavior, and the findings have revealed the importance of behavioral self-control. Lastly, to the best of the authors' knowledge this research is one of the first attempts to find the effect of elder consumers' demographic characteristics on the dimensions of Theory of Planned Behavior. Elderly consumers do not constitute a homogenous market, and it is important to find how age, education, income, and gender make difference on the elder consumers' attitudes towards online shopping, subjective norm, and behavioral self-control.

The sample of the research consisted of older people having a computer or/and a smartphone or a tablet in their home or office with online access which is a prerequisite for online shopping. Although the respondents in this research have this resource, more than half of the sample did not have any online shopping experience. The expectation for the whole old population's online shopping experience in Turkey may be much lower because of the non-accessibility of these devices.

Our study has found significant demographic differences between online shoppers and non-shoppers with the exception of gender. The effect of age appears so significant in the comparison of the two groups; especially after age 65, the percentage of online shoppers is much lower. Since it is known that age is associated with difficulty in processing stimuli (Morris & Venkatesh, 2000), older people may have difficulty in using devices and applications required for online shopping. Although we accept the biological changes that come with aging, there may be other things that prevent older people's intention to try online shopping. We have found that although attitudes towards online shopping and subjective norm decrease as the age increases, the decrease of perceived behavioral control is very significant for those respondents older than 65. In other words, they think that they lack the knowledge needed for online shopping, and they do not have self-confidence to use it. These two findings may be interrelated; lack of knowledge might lead to a decrease in self-confidence. They may think that online shopping is too complicated. More research is needed in this regard to learn the reasons of this perception. Online shopping does not require only surfing among the pages and deciding on the products to purchase. There are several more stages of an online shopping process like payment which seems complicated for young consumers as well. Easy to use websites, applications and elderly-friendly smartphones are needed for encouraging older people to shop online.

Findings revealed the significance of educational differences between online shoppers and non-shoppers. The online shopping experience of the respondents decreased as the education level decreased. It is interesting that attitudes towards online shopping are not much different among the respondents representing different education levels; all education groups have a moderate level of positive attitudes. In terms of subjective norm, the less educated group has a lower score in this factor although it is not significant statistically. The education level of the respondents has a considerably higher effect on the evaluation of their own abilities since the difference is statistically significant.

The latest demographic variable searched in this research is the income level which was found to be different between online shoppers and non-shoppers. Our respondents representing different income levels are not found to be statistically different in terms of their attitudes towards online shopping. Although the lowest income group has the lowest attitude level, Anova test did not find this difference to be statistically significant. The perception of the respondents about their own abilities to shop online and their self-confidence was significantly higher for high-income groups like the other demographic variables. Income level interestingly affected respondents' subjective norms as well. Higher income groups also think more positively about how others evaluate their abilities to shop online.

Managerial Implications

The results of this study provide several implications for online marketers. The authors do not suggest elder consumers to shop online whenever a need arises to buy something whether it be an urgent need like food, water or not. It is obvious that conventional shopping may provide elderly people the opportunity for socializing and being more active physically. There are times when shopping online will be the only alternative for elderly people living alone to get the needed products and services. COVID-19 which has been an extraordinary global health problem in 2020 has shown the importance of online shopping for old people. The consequences of the virus are known to be worst among older people, and age is the most important factor in predicting the odds of surviving the COVID-19 disease (Daoust, 2020). Older people have avoided going to stores as part of the preventive measures taken by decision makers to protect them, and/or they have isolated themselves. The number of elderly individuals living alone is increasing even in countries like Turkey where it was not an acceptable behavior to let old parents live alone until a few decades ago. It is important to encourage elder people for online shopping to meet their everyday needs with better prices and more product alternatives. Online marketers generally target young consumers as it obviously appears in the advertisements targeting the younger audience. Our research has shown that elderly respondents with and without an online experience held moderate levels of positive attitudes towards online shopping. It may be due to associating online shopping with apparel, accessories, etc. and not considering it as an alternative channel to buy necessities like food, cleaning stuff, etc. Online marketers may increase the positive attitudes of elderly people by focusing on the functional benefits of online shopping in their messages.

As the findings of this research reveal, elderly people have a low level of perceived self-control to use online shopping; online marketers need to educate this market and improve their self-confidence on their abilities to shop online. Designing elder-friendly websites and applications, using elderly people as role models in the advertisements, informative messages showing how to shop online may also be suggested to managers.

The findings of this study also have policy implications for the governmental and non-profit institutions that aim to improve elderly people's quality of life. Until recently elderly consumers are generally neglected by marketers. As it is emphasized above, online shopping may improve the life quality of the elderly people by decreasing dependency on others for shopping and by providing access to more and cheaper product alternatives. Thus, the mission of educating this neglected market for safe online shopping may be undertaken by public authorities and nonprofit organizations. The share of active internet users is expected to increase in future generations of the elderly (Oeser et al., 2019). For the future generations of elderly consumers, it is probable that online shopping will not be a new technology to be learned. It seems important to educate today's elderly consumers on online shopping who have met with online technology at older ages. Since the rate at which new information learned declines with age (Pak & Kambil, 2006), mass media may be used by related institutions for increasing online technology literacy of elderly people and teaching safe online shopping in a way that those elderly people without such experience can understand. Online shopping safety tips to elderly consumers may be taught by the public authorities. Encouraging them to use online technology for shopping seems important since our findings have shown the importance of behavioral self-control on online shopping behavior. After they acquire the knowledge of using online shopping technology, they will have more confidence in their ability to shop online.

Limitations and Suggestions for Future Research

The sample size and sampling method of the research present limitations for the study since the sample consists of relatively younger elderly people compared to the general population. Due to the difficulty of getting a response from elderly people over 70, this group is less represented compared to the other age groups. The snowball sampling method and relatively small sample size made it impossible to generalize the findings. Furthermore, compared to the general population over age 55 in Turkey, the sample consisted of relatively more educated elderly people. In spite of the limitations, face to face contact with the respondents yielded trustable responses from the sample, and those older people that are not familiar to an online questionnaire have been represented in the sample.

Aging population is a demographic trend that has important impacts on economy, health care, and social security systems. Although aging population and elderly people have been studied in terms of these macro issues, research about elderly people in the marketing literature is limited. Older people have not been accepted as consumer segment with specific needs and wants until recently, and both the marketers and researchers have mostly focused on the younger consumers. More research is needed to explore the specific needs and wants of the aging population. Since the use of technology is a must today to reach many products and services, future research may focus on the use of new technologies by the older people. In this research we have made an attempt to explore the online shopping behavior of older consumers. Future research could include more demographic characteristics than just age, education, income, and gender of elderly people that may affect their online shopping behavior. For example, frequency of interaction with younger people such as children, grandchildren, younger friends may be searched as a variable to affect elderly people's online shopping behavior. The effect of environmental factors and extraordinary times such as the COVID-19 pandemic on the elderly consumers' trial of online channels are also worth exploring.

Ethics Statement: *The data of this study were collected in 2019. Ethics committee approval is not available following the article in the TR Index criteria, "The process of documents and information requested for studies that require ethics committee approval will be mandatory for publications starting in 2020".*

Author Contributions Statement: *1st author's contribution rate 60%, 2nd author's contribution rate 40%.*

Conflict of Interest: *There is no conflict of interest among the authors.*

Etik Beyan: *Bu çalışmanın verileri 2019 yılında toplanmıştır. TR Dizin kriterlerinde "Etik kurul izni gerektiren çalışmalar için talep edilen belge ve bilgiler süreci 2020 yılında başlayan yayınlar için zorunlu olacaktır" maddesi gereği etik kurul onayı mevcut değildir.*

Yazar Katkı Beyanı: *1. Yazarın katkı oranı %60, 2. Yazarın katkı oranı ise %40'dir.*

Çıkar Beyanı: *Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.*

REFERENCES

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50, 179 – 211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behavior: Reactions and reflections. *Psychology & Health*, 26(9), 1113 – 1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- Chang, M. K., Cheung, W. ve Lai, V., S. (2005). Literature derived reference models for the adoption of online shopping. *Information & Management*, 42(4), 543 – 559. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.02.006>
- Chakraborty, R., Lee, J., Bagchi-Sen, S., Upadhyaya, S. and Rao, H. R. (2016). Online shopping intention in the context of data breach in online retail stores: An examination of older and younger adults. *Decision Support Systems*, 83, 47 – 56. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2015.12.007>
- Daoust, J.-F. (2020). Elderly people and responses to COVID-19 in 27 countries. *PLOS ONE*, 15(7): e0235590. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0235590>
- Debicka, O., Gutowski, T. and Borodo, A. (2018, September 18-20). Determinants of consumer purchasing decision in the e-commerce sector in Poland – Generation perspective. *SHS Web of Conferences*, 57, 1 – 10. <http://dx.doi.org/10.1051/shsconf/20185701010>
- E-commerce for the elderly (2021 February 01). *E-commerce Guide*. <https://ecommerceguide.com/guides/older-shopper/>
- Gong, W., Stump, R. L. and Maddox, L. M. (2013). Factors influencing consumers' online shopping in China. *Journal of Asia Business Studies*, 7(3), 214 – 230. <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2013-0006>
- Hansen, T. (2008). Consumer values, the theory of planned behaviour and online grocery shopping. *International Journal of Consumer Studies*, 32, 128–137. <https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.2007.00655.x>
- Hernández, B., Jiménez-Martínez, J. and Martín, J. M. (2011). Age, gender and income: Do they really moderate online shopping behaviour? *Online Information Review*, 35(1), 113–133. <https://doi.org/10.1108/14684521111113614>
- Herrero-Crespo, A. and Rodríguez del Bosque, I. (2008). The effect of innovativeness on the adoption of B2C e-commerce: A model based on the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 2830 – 2847. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.04.008>
- Hsu, M.-H., Yen, C.-H., Chiu, C.-M. and Chang, C.-M. (2006). A longitudinal investigation of continued online shopping behavior: An extension of the theory of planned behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, 64, 889 – 904. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2006.04.004>
- Hui, T.-K. and Wan, D. (2007). Factors affecting internet shopping behaviour in Singapore: Gender and educational issues. *International Journal of Consumer Studies*, 31(3), 310–316. <https://doi.org/10.1111/j.1470-6431.2006.00554.x>
- Ishikawa, M., Yokoyama T Nakaya, T. and Fukuda, Y. et.al. (2016). Food accessibility and perceptions of shopping difficulty among elderly people living alone in Japan, *J Nutr Health Aging*, 20(9), 905-911.
- Joung, H.-M. and Miller N. J. (2006). Factors of dress affecting self-esteem in older females. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 10(4), 466 – 478. <https://doi.org/10.1108/13612020610701983>
- Kemp, S. (2020, December 25). *Digital 2019: Turkey*. Datereportal. <https://datereportal.com/reports/digital-2019-turkey>
- Kim, H. S. (2006). The hedonic and utilitarian shopping motivations of inner city consumers. *Journal of Shopping Center Research*, 13(1), 57 – 59.

- Kuoppamäki, S.-M., Taipale, S. ve Wilska, T.-A. (2017). The use of mobile technology for online shopping and entertainment among older adults in Finland. *Telematics and Informatics*, 34(4), 110 – 117. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.01.005>
- Kwon, W.-S. ve Noh, M. (2010). The influence of prior experience and age on mature consumers' perceptions and intentions of internet apparel shopping. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 14(3), 335 – 349. <https://doi.org/10.1108/13612021011061825>
- Leppel, K. and McCloskey, D. W. (2011). A cross-generational examination of electronic commerce adoption. *Journal of Consumer Marketing*, 28(4), 261-268. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.028>
- Lian, J.-W. and Yen, D. C. (2014). Online shopping drivers and barriers for older adults: Age and gender differences. *Computers in Human Behavior*, 37,133–143. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.028>
- Lim, Y. M., Yap, C. S. and Lee, T. H. (2011). Intention to shop online: A study of Malaysian baby boomers. *African Journal of Business Management*, 5(5), 1711 – 1717.
- Limayem, M., Khalifa, M. and Frini, A. (2000). What makes consumers buy from internet? Longitudinal study of online shopping. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics – Part A: Systems and Humans*, 30(4), 421 – 432. <https://doi.org/10.1109/3468.852436>
- Lin, H.-F. (2007). Predicting consumer intentions to shop online: An empirical test of competing theories. *Electronic Commerce Research and Applications*, 6(4), 433 – 442. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2007.02.002>
- Morris, M. and Venkatesh, V. (2000). Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing workforce. *Personnel Psychology*, 53(2), 375 – 402. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00206.x>
- Moschis, G. P. (2012). Consumer behavior in later life: Current knowledge, issues, and new directions for research. *Psychology & Marketing*, 29(2), 57 – 75. <https://doi.org/10.1002/mar.20504>
- Naseri, M. B. and Elliot, G. (2011). Role of demographics, social connectedness and prior internet experience in adoption of online shopping: Applications for direct marketing. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 19(2), 69 – 84. <https://doi.org/10.1057/jt.2011.9>
- Ohemeng, F., Small, B. and Molinari, V. (2019). Social activities and subjective well-being of older adults in Ghana. *Journal of Population Ageing*, 13, 443-463. <https://doi.org/10.1007/s12062-019-09251-9>
- On-at, S., Canut, M.-F., Péninou, A. and Sédes, F. (2014). Deriving user's profile sparse egocentric networks using snowball sampling and link prediction. *Ninth International Conference on Digital Information Management (ICDM 2014)*, 80 – 85. <https://doi.org/10.1109/icdim.2014.6991421>
- Oeser, G., Aygün, T., Balan, C.-L., Paffrath, R. and Schuckel, M. T. (2019). Segmenting elder German grocery shoppers based on shopping motivations. *International Journal of Retail & Distribution Management*, (47)2, 129-156. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-02-2018-0033>
- Pak, C. and Kambil, A. (2006). Over 50 and ready to shop: Serving the aging consumer. *Journal of Business Strategy*, 27(6), 18-28. <http://dx.doi.org/10.1108/02756660610710319>
- Soh, P. Y., Heng, H.B., Selvachandran, G., Anh, L. Q., Chau, H. T. M., Son, L. H., Abdel-Baset, M., Manogaran, G. ve Varathajaran, R. (2020). Perception, acceptance and willingness of older adults in Malaysia towards online shopping: A study using the ATAUT and IRT models. *Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing*, <https://doi.org/10.1007/s12652-020-01718-4>
- Sorce, P., Perotti, V. and Widrick, S. (2005). Attitude and age differences in online buying. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 33(2), 122 – 132. <https://doi.org/10.1108/09590550510581458>

- To, P.-L., Liao, C. and Lin, T.-H. (2007). Shopping motivations on internet: A study based on utilitarian and hedonic value. *Technovation*, 27, 774 – 787. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2007.01.001>
- Trocchia, P. J. and Janda, S. (2000). A phenomenological investigation of internet usage among older individuals. *Journal of Consumer Marketing*, 17(7), 605 – 616. <https://doi.org/10.1108/07363760010357804>
- United Nations. (2021 January 05). World population prospects: The 2017 revision. https://population.un.org/wpp/publications/files/wpp2017_keyfindings.pdf
- Veenhof, B. and Timusk, P. (2021 January 05). *Online activities of canadian boomers and seniors*. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-008-x/2009002/article/10910-eng.htm>
- Vicente, P. and Lopes, I. (2016). Attitudes of older mobile phone users towards mobile phones. *The European Journal of Communication Research*, 41(7), 71 – 86. <https://doi.org/10.1515/commun-2015-0026>
- Wang, M.-S., Chen, C.-C., Chang, S.-C. and Yang, Y.-H. (2007). Effects of online shopping attitudes, subjective norms and control beliefs on online shopping intentions: A test of the theory of planned behaviour. *International Journal of Management*, 24(2), 296 – 302.
- World Health Organization. (2021, August 15). Health aging. *World Report on Aging and Health*, 25 – 43. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186463/9789240694811_eng.pdf;jsessionid=C31B8AF577BD19B3F3F0E2F48580DF5D?sequence=1
- Yalçın, F. G. (2021, April 10). *Türkiye’de yaşlılık tahayyülleri ve pratikleri araştırma sonuçları paylaşıldı*. Fintechtime. <http://fintechtime.com/tr/2019/09/turkiyede-yaslilik-tahayyulleri-ve-pratikleri-arastirma-sonuclari-paylasildi/>
- Yin, Y., Pei, E. and Ranchhod, A. (2013). The shopping experience of older supermarket consumers. *Journal of Enterprise Information Management*, 26(4), 444 – 471. <https://doi.org/10.1108/JEIM-05-2013-0025>
- Zhou, L., Dai, L. and Zhang, D. (2007). Online shopping acceptance model – A critical survey of consumer factors in online shopping. *Journal of Electronic Commerce Research*, 8(1), 41 – 62.



AN EVALUATION OF REAL EFFECTIVE EXCHANGE RATE FORECASTING WITH ARCH AND GARCH MODELS: THE CASE OF TURKEY

ARCH VE GARCH MODELLERİ İLE REEL EFEKTİF DÖVİZ KURU TAHMİNİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Can VERBERİ¹

Öz

İkinci Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan küreselleşme, mikroekonomik aktörlerin uluslararası ticaret ve finans sistemine entegrasyonunu artırmıştır. Dolayısıyla döviz kurları ekonomik karar alma sürecinde önem kazanmıştır. Buna ek olarak, döviz kurları ticari dengeyi etkilemektedir. 1973 yılında Bretton Woods anlaşmasının sona ermesini takiben esnek döviz kuru uygulanmaya başlanmıştır. Bu nedenle, yapısal sorunları ve yeterince gelişmemiş finansal sisteme sahip gelişmekte olan ülkeler için güvenilir döviz kuru tahmini önem arz etmektedir. Ayrıca, Covid-19 salgını sırasında güvenilir döviz kuru tahmini daha zor hale gelmiştir. Bu iktisadi koşullarda reel döviz kuru, finansal yatırımcıların ülkenin rekabet gücünü analiz etmeleri için önemli bir göstergedir. Bu çalışma, ARCH ve GARCH modellerinin tahmin gücünü karşılaştırarak Covid-19 pandemisinde (2019M12-2021M08) reel efektif döviz tahminini araştırmayı amaçlamaktadır. Analiz bulguları, ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) modelinin tahmin doğruluğu için en iyi model olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre politika yapıcılar ve iktisadi ajanlar Covid-19 pandemi sürecinde reel efektif döviz kuru tahmininde ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) modeline göre karar vermelidir.

Abstract

The globalization emerging in the post-World War II increases the integration of microeconomic players into the international trade and financial system. Hence, exchange rates gain importance for economic decision-making. Moreover, exchange rates affect the trade balance. Following the dismissal of the Bretton Woods agreement in 1973, governments began to implement the flexible exchange rate regime. Thus, reliable exchange rate forecasting has importance for developing countries having structural problems and underdeveloped financial systems. Moreover, reliable exchange rate forecasting is more complicated during the Covid-19 pandemic. In this economic conditions, the real exchange rate is an important indicator for financial investors to analyze the competitiveness of the country. This study aims at investigating the real effective exchange rate forecasting in the Covid-19 pandemic (2019M12-2021M08) by comparing the forecast power of ARCH and GARCH models. The analysis findings demonstrate that ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) model is the best model for forecasting accuracy. According to the findings, the policy-makers and economic agents must decide on the ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) model for real effective exchange rate forecasting during the Covid-19 pandemic.

Anahtar Kelime: Reel Efektif Döviz Kuru Tahmini, ARCH Modellemesi, GARCH Modellemesi, Covid-19 Pandemisi.

Keywords: Real Exchange Rate Forecasting, ARCH Modelling, GARCH Modelling, Covid-19 Pandemic.

¹ Res. Assist. Şırnak University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics, canverberi@sirnak.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4876-8564,

Genişletilmiş Özet

Küreselleşme süreci ile birlikte artan ekonomiler arasındaki etkileşim, ülkeler arasındaki dış ticaret hacmini ve sermaye hareketlerini artırmaya başlamış ve böylece ülke ekonomilerinde dış ticareti etkileyen faktörlerin önemi artmıştır. Şüphesiz, dış ticareti etkileyen en önemli faktörlerden birisi olan döviz kuru da onlardan birisidir. Döviz kurunun ülke ekonomilerini dış ticaret ve sermaye hareketleri baz alınarak incelendiğinde, ülke ekonomileri üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır. Birincisi, şirketlerin karar alma süreçlerinin etkilenmesidir. İkinci olarak, döviz kurları diğer mikro ekonomik ajanların karar verme süreçlerinde temel unsurlardan birisidir. Mikroekonomik ajanlar, portföylerini seçerken döviz kurlarını dikkate almaktadır. Son olarak, döviz kurları ekonomilerde dış ticaret dengesini etkilemektedir. Bretton Woods anlaşması, 1973 yılında sona ermiş ve güvenilir döviz kuru tahmini elde etmek zorlaşmıştır. Böylece, döviz kuru tahmini, firmaların ve diğer mikro ekonomik oyuncuların karar verme süreçlerinde daha önemli hale gelmiştir. Bahsedilen sebeplerden ötürü, döviz kurlarının gelecek değerlerinin tahmin edilmesi ülke ekonomilerinde uygulanacak politikalarının belirlenmesi ve gelecekteki olası ekonomik problemlerin öngörülebilmesi için önem arz etmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler yapısal ekonomik sorunlara, yetersiz derinleşen finansal piyasalara sahiptir. Bu nedenle, gelişmekte olan ülkelerdeki ekonomik aktörlerin etkin kararlar alabilmeleri için döviz kurlarının düşük sapma düzeyinde tahmin edilmesi önem arz etmektedir.

Mevcut literatürde döviz kuru tahmini, nominal döviz kuru tahminlerine odaklanmaktadır. Buna rağmen, çok az sayıda çalışma reel döviz kuru tahminini analiz etmiştir. Finansal yatırımcıların ülkenin rekabet gücünü ölçmede reel döviz kuru belirleyicidir. Bu nedenle reel döviz kuru tahmini, firmaların ve portföy yatırımcılarının etkin karar almasında ve etkin makroekonomik sonuçlar için çok önemlidir. 2019 yılının sonunda Çin'de ortaya çıkan Covid-19 pandemisi, ekonomileri olumsuz etkilemiştir. Dolayısıyla Covid-19 krizi sırasında döviz kuru oynaklığı artmıştır. Öngörülemeyen ve benzeri görülmemiş Covid-19 pandemisinin, döviz kurları üzerindeki etkisini anlamak çok önemlidir. Bu çalışma, Covid-19 pandemisi sürecinde Türkiye'deki TÜFE bazlı reel efektif döviz kuru tahmininde ARCH ve GARCH modellerinin tahmin gücünü karşılaştırmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın mevcut literatüre iki şekilde katkı sağlaması beklenmektedir. İlk olarak, önceki çalışmalar Türkiye'de nominal döviz kuru tahminine odaklanmaktadır. Türkiye'de TÜFE bazlı reel efektif döviz kurlarını öngören sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışma, TÜFE bazlı reel efektif döviz kurunu tahmin ederek literatürde var olan bu boşluğu doldurmaya çalışacaktır. İkinci olarak, Covid-19 pandemisi sırasında Türkiye'de döviz kuru tahminlerinin güvenilirliğini araştıran az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışma, Covid-19 pandemi dönemini (2019M12-2021M08) öngörerek literatürdeki bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada, 1994M01 ile 2021M08 arasındaki TÜFE bazlı reel efektif döviz kuru (aylık) veri seti, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sistemi'nden alınmıştır. Tahmin sürecinde örneklem dışı zaman aralığı ise 2019M12-2021M08 dönemlerini kapsamaktadır. Ayrıca, statik tahmin yöntemi ise tahmin yöntemi olarak tercih edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ARCH-LM Testi ile değişen varyansın varlığı doğrulanmıştır. Buna ek olarak en uygun süreç kombinasyonları AR (1), ARIMA (1,1,1), ARIMA (2,1,1), ARIMA (1,1,3), ARIMA (1,1,5), ARIMA (2, 1,3), ARIMA (2,1,5), MA (3), MA (5) modelleri olarak belirlenmiştir. Ayrıca, tahmin gücünü artırmak için tüm ARIMA modellerine AR (12) süreci eklenmiştir. Tahmin sonuçları ARIMA (1,1,3)-GARCH (1,1) modelinin, en düşük Theil eşitsizlik katsayısına, ortalama karesel hata köküne ve ortalama mutlak hata değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. Böylece bu üç kriter, ARIMA (1,1,3)-GARCH (1,1) modelinin en yüksek tahmin gücüne sahip olduğunu doğrulamaktadır. ARIMA (2,1,1) modeli de dahil diğer modeller 0,2'den büyük sapma oranına sahiptir. Başka bir deyişle, bu modeller sistematik hataya sahiptirler. Ayrıca en düşük varyans oranı değerine sahip ARIMA (1,1,3)-GARCH (2,1) gerçek seriye göre en düşük varyasyona sahiptir. Öte yandan, ARIMA (1,1,3)-GARCH (1,1) ve sonraki ARIMA (2,1,1) modellerinde sistematik tahmin hatası en yüksek kovaryans oran değerini aldıklarından dolayı en düşük seviyededir. Buna rağmen ARIMA (2,1,1) modeli sistematik hataya sahiptir. Analiz bulguları, ARIMA (1,1,3)-GARCH (1,1) modelinin doğru değerlere en yakın tahmin çıktısına sahip olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak diğer modellere göre daha iyi tahmin gücüne sahiptir. Sonuç olarak, ARMA-GARCH modeli daha doğru tahmin sonuçlarına sahiptir. Bu çalışma, politika yapıcıların ve ekonomik birimlerin, Covid-19 pandemisi sırasında reel döviz kuru tahminleri için ARIMA (1,1,3)-GARCH (1,1) modelini dikkate almalarını önermektedir.

INTRODUCTION

Firms have a more international scale since they integrate the international trade and finance system in post-World War II (Gerlow & Irvin, 1991: 133). In this period, they begin to use foreign currency due to increasing international financial and trade transactions. Thus, exchange rates become one of the determinants for macroeconomic performance. Exchange rates affect the economy through three channels. Firstly, exchange rates affect the decision-making processes in companies operating in different countries, planning long and short-term borrowings from international financial markets, and only entering the domestic market (Newaz, 2008: 55). Secondly, exchange rates are one of the determinants in the decision-making processes of other microeconomic players. Microeconomic players such as portfolio investors and consumers consider exchange rates while determining their portfolios (Akgül & Sayyan, 2008: 464). Finally, exchange rates affect trade balance in economies (Mankiw, 2016). Thus, they are determinants of the macroeconomic equilibrium in countries. The Bretton Woods agreement expired in 1973. Thus, the governments prefer a flexible exchange rate regime, and this regime complicates obtaining reliable exchange rate forecasting. So, exchange rate forecasting has become more substantial in the decision-making processes of firms and other microeconomic players.

Developing countries face more structural problems, insufficient deepening of financial markets, and government intervention in exchange rates than developed countries. Similar to other developing countries, Turkey has these problems. Accordingly, forecasting the exchange rates in low deviation has importance for the economic actors in developing countries to make efficient decisions. In the existing literature, exchange rate forecasting concentrates on nominal exchange rate estimations. However, few studies study to forecast the real exchange rate. The real exchange rate is determinative for financial investors to measure the competitiveness of the country (Ca'Zorzi, Kociğcki & Rubaszek, 2015: 53). Hence, real exchange rate forecasting is crucial for the efficient decisions of firms and, portfolio investors and macroeconomic outcomes. The Covid-19 pandemic, which emerged in China at the end of 2019, negatively affects the economies. Thus, the exchange rate volatility increases during the Covid-19 crisis. In the unpredictable and unprecedented Covid-19 pandemic, it is crucial to understand its impact on exchange rates (Aloui, 2021). This study aims at comparing the ARCH and GARCH models in the CPI-based real effective exchange rate forecasting in Turkey during the Covid-19 pandemic. This study is expected to contribute to the existing literature in two ways. Firstly, previous studies focus on nominal exchange rate forecasting in Turkey. A limited number of studies forecast CPI-based real effective exchange rates in Turkey. This study will try to fill this existing gap in the literature by forecasting the CPI-based real effective exchange rate. Secondly, few studies investigate the reliability of exchange rate forecasting in Turkey during the Covid-19 pandemic. This study intends to fill this gap in the literature by forecasting the Covid-19 pandemic period (2019M12-2021M08).

The study aims to compare the CPI-based real effective exchange forecasting of ARCH and GARCH models in the Covid-19 pandemic. Moreover, the most reliable model for the Covid-19 pandemic is investigated in this study. In Chapter 2, previous studies are mentioned. In Chapter 3, the methodology and dataset are provided. In Chapter 4, empirical results are shown and interpreted. Finally, the results are discussed in Chapter 5.

1. LITERATURE REVIEW

Several studies investigate the forecasting value of the exchange rate. Ca'Zorzi, Kociğcki, and Rubaszek (2015) investigate real exchange rates forecasting (European Union (EUR), the United Kingdom (GBP), Switzerland (CHF), Japan (JPY), and the United States (USD)) by comparing to the accuracy Bayesian VAR with a Dornbusch prior methodology and standard VAR models. The analysis results confirm that the Bayesian VAR with a Dornbusch prior methodology is better. Akgül and Sayyan (2008) compare long memory, stable and integrated GARCH models in exchange rate volatility in Turkey. The results show that the stable GARCH model has better predictive performance. Esenyel (2017) tests the forecasting accuracy of ELM, ARMA, and ARMA-GARCH models in exchange rate returns in Turkey. Analysis findings indicate that ELM had higher predictive power in forecasting exchange rate returns. Sağlam and Başar (2016) study to forecast exchange rate (USD, EUR, and GBP) volatility in Turkey with ARCH, GARCH, EGARCH, TARARCH models. They find that asymmetric

models for EUR and USD have better forecasting performance and that symmetric models are the most appropriate model for GBP.

In the previous studies, limited studies investigate the real effective exchange rate forecasting in Turkey. Uysal and Özşahin (2012) analyze the real effective exchange rate forecasting in Turkey using ARCH and GARCH models. The analysis results confirm that the GARCH(1,1) is the most appropriate model for the real effective exchange rate forecasting. Aydın and Güneri (2011) forecast the real effective exchange rate values (based on PPI and CPI) employing three non-parametric regression methods. They find that spline correction regression provides better predictive results. Çuhadar, Demirbaş, and Dayan (2019) analyze forecasting output of the CPI-based real effective exchange rate compared to an artificial neural network, exponential smoothing, and Box-Jenkins methods. The findings display that the ARIMA(0,1,1)(1,0,0) model makes a more accurate forecast .

As a result, a limited number of studies predict the real effective exchange rate in Turkey. Furthermore, few studies have tested the reliability of real effective exchange rate forecasts during the Covid-19 pandemic in Turkey. This study intends to fill these gaps in the literature by forecasting real effective exchange rates (based on CPI) in the Covid-19 pandemic period (2019M12-2021M08).

2. DATA AND METHODOLOGY

In this study, ARMA-ARCH and ARMA-GARCH modeling approaches are employed to forecast the CPI-based real effective exchange rates. The CPI-based real effective exchange rate (Monthly) dataset between 1994M01 and 2021M08 is obtained from the Turkish Central Bank Electronic Data Delivery System.

2.1. ARIMA Modelling

The ARIMA (The Autoregressive Integrated Moving Average Method) is often used in times series forecasting analysis (Ediger, Akar, & Uğurlu., 2006: 3838). An equation of ARMA(p, q) model that has a stationary time series is as follows (Taneja, Ahmad, Ahmad, & Attri, 2016: 587):

$$Y_t = \varphi_1 Y_{t-1} + \varphi_2 Y_{t-2} + \dots + \varphi_p Y_{t-p} + \varepsilon_t + \varepsilon_t - \theta_1 \varepsilon_{t-1} - \theta_2 \varepsilon_{t-2} - \dots - \theta_q \varepsilon_{t-p} \quad (1)$$

ARIMA is of the form ARIMA(p, d, q) where (Aasim, & Mohapatra 2019: 760):

- p presents the order of the autoregression (AR) model, which is the number of lags.
- d is called differencing order (I) and ensure the model stationarity.
- q is named the order of the moving average (MA) model and is the number of lags of the estimation errors.

The (AR) term indicates the current time series (Y_t) as a its function of past values $Y_{t-1}, Y_{t-2}, \dots, Y_{t-p}$ themselves. The terms $\varphi_1, \varphi_2, \dots, \varphi_p$ is autoregressive coefficients. The moving average term refers to $\varepsilon_{t-1}, \varepsilon_{t-2}, \dots, \varepsilon_{t-p}$ that are the past random shocks.

2.2. ARMA-ARCH and ARMA-GARCH Models

Engle (1982) developed a methodology including mean and variance simultaneously in the model. In this methodology, if the conditional mean of y_{t+1} is forecasted by assuming the stationary ARMA model ($y_t = a_0 + a_1 y_{t-1} + \varepsilon_t$), equations are obtained as follows

$$E_t | Y_{t+1} | = a_0 + a_1 y_t \quad (2)$$

Thus, forecast error variances are as follows

$$E_t [(y_{t+1} - a_0 - a_1 y_t)^2] = E_t |\varepsilon_{t+1}^2| = \sigma^2 \quad (3)$$

The mean are found as $a_0/(1-a_1)$ using unconditional forecasting. In this case, the unconditional error variance is as follows

$$E\{[y_{t+1} - a_0/(1 - a_1)]^2\} = E[(\varepsilon_{t+1} + a_1\varepsilon_t + a_1^2\varepsilon_{t-1} + a_1^3\varepsilon_{t-2} + \dots)] = \sigma^2/(1 - a_1^2) \quad (4)$$

Because $1/(1 - a_1^2) > 1$, the conditional forecast has less variance than the unconditional forecast. Hence, conditional forecast is more favorable. The conditional variance of y_{t+1} is as follows

$$\text{Var}(y_{t+1}|y_t) = E_t[(y_{t+1} - a_0 - a_1y_t)^2] = E_t(\varepsilon_{t+1})^2 = \sigma^2 \quad (5)$$

Equation 5 shows that $\text{Var}(y_{t+1}|y_t)$ is equal to the constant value σ^2 . Assumed changing conditional variance, the estimation process of autoregressive conditional heteroskedastic (ARCH) model is performed (Enders, 2015: 124). It includes the square of the estimated residuals

$$\hat{\varepsilon}_t^2 = \alpha_0 + \alpha_1 \hat{\varepsilon}_{t-1}^2 + \alpha_2 \hat{\varepsilon}_{t-2}^2 + \dots + \alpha_q \hat{\varepsilon}_{t-q}^2 + v_t \quad (6)$$

and a white-noise process (v_t) in the model. Thus, ARMA(p,q)-ARCH(m) model is as follows

$$Y_t = d + \varphi_a \sum_{a=1}^p Y_{t-a} + \theta_c \sum_{c=1}^q \varepsilon_{t-c} + \varepsilon_t, \varepsilon_t \sim \text{i.i.d. } N(0, \sigma_t^2) \quad (7)$$

$$\sigma_t^2 = \alpha_0 + \alpha_i \sum_{i=1}^m \varepsilon_{t-i}^2 \quad (8)$$

where m is the order of the ARCH term.

Eq.(8) shows the mean equation including constant and ARCH part (ε_{t-i}^2). The stationarity conditions in ARCH process are $\alpha_i > 0$ and $\alpha_i < 1$. ARCH model is a model that makes analysis considering the volatility of the variable in financial time series. Although traditional econometric models assume the assumption of constant variance in the analysis, the ARCH model is based on heteroskedasticity assumptions over time. The ARCH model increases the number of estimated parameters and causes other problems (such as multicollinearity problems) since it frequently involves a larger order (Lin, 2018: 964). Due to problems in the ARCH model, Bollerslev developed the GARCH model (Lin, 2018: 964). The ARMA(p,q)-GARCH (m, n) is as follows

$$\sigma_t^2 = \alpha_0 + \alpha_i \sum_{i=1}^m \varepsilon_{t-i}^2 + \beta_j \sum_{j=1}^n \sigma_{t-j}^2 \quad (9)$$

where n is the order of the GARCH term.

Eq. 9 provides the mean equation and errors in the ARMA-GARCH model. Eq. 9 consists of constant, ARCH part (ε_{t-i}^2) and GARCH part (σ_{t-j}^2). For the GARCH process to be stationary, the conditions $\alpha_i > 0$, $\beta_j > 0$ and $\alpha_i + \beta_j < 1$ are required. GARCH modeling has mainly four-stage for estimation as follows (Enders, 2015: 129)

1. Checking Stationary: The first step is checking whether series are stationary or not. For checking stationary, Augmented Dickey-Fuller (ADF) and Phillips-Perron (PP) tests are applied. If the series is not stationary, they could be made stationary by taking the difference.
2. Heteroskedasticity Detection: The ARCH heteroskedasticity test is performed to detect changing variance.
3. Determination of Mean Equation: The suitable ARMA model is determined as the mean equation using the Correlogram of Residuals Squared.
4. Checking Stationarity Process of ARCH and GARCH Models: Variance equation coefficients are used for checking ARCH and GARCH models stationarity.

2.3. Augmented Dickey-Fuller (ADF) Unit Root Test

Dickey and Fuller (1979) assume an autoregressive model in the unit root test they developed:

$$Y_t = \omega_1 Y_{t-1} + e_t, \quad t = 1, 2, \dots, \quad (10)$$

In this model, the time series is stationary when $|\omega_1| < 1$. If $|\omega_1| \geq 1$, the time series is not stationary. Subtracting Y_{t-1} from both sides of Equation 11, the equation $\Delta Y_t = \gamma Y_{t-1} + \varepsilon_t$ where $\gamma = \omega_1 - 1$ is derived. The ADF test tests whether a unit root exists in the time series by three different models (Enders, 2015: 206):

$$\Delta Y_t = \gamma Y_{t-1} + \sum_{i=2}^a \beta_i \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t \quad (11)$$

$$\Delta Y_t = \omega_0 + \gamma Y_{t-1} + \sum_{i=2}^a \beta_i \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t \quad (12)$$

$$\Delta Y_t = \omega_0 + \gamma Y_{t-1} + \omega_2 t + \sum_{i=2}^a \beta_i \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t \quad (13)$$

They define intercept model as equation 13 and intercept and linear time trend model as equation 14. If $\gamma = 0$ in Equation 9, $\omega_0 = \gamma = 0$ in Equation 13, $\omega_0 = \gamma = \omega_2 = 0$ in Equation 14, Y_t series contains unit root.

2.4. Phillips Perron (PP) Unit Root Test

Phillips and Perron (1988) developed a unit root test considering the distorting effects of serial correlation. They use the Dickey–Fuller test equation as follows

$$Y_t = \omega_0 + \omega_1 Y_{t-1} + e_t \quad (14)$$

Next, they modified the t-ratio of the μ_1 coefficient in equation 15 to eliminate its distorting effect of serial correlation on the asymptotic distribution. The PP test statistic is as follows

$$\tau_{\hat{\omega}_1} = (\hat{\omega}_1 - \omega_1) / (se(\hat{\omega}_1)^2 c_3)^{1/2} \quad (15)$$

The test is performed by comparing McKinnon critical values.

In Equation 15, $\hat{\omega}_1$, $se(\hat{\omega}_1)$ and c_3 present the ω_1 estimator, the standard error of $\hat{\omega}_1$ and the third diagonal matrix element $((X^1 X)^{-1})$ respectively (Phillips, & Perron, 1988: 338). Similar to the ADF, when the model is $|\omega_1| < 1$, the time series is stationary. If $|\omega_1| \geq 1$, the time series is not stationary.

2.5. ARCH-LM Heteroskedasticity Test

The ARCH test is based on a Lagrange multiplier (LM) test in the residuals (Engle 1982). It is an easy way to test the ARCH effects and, its null hypothesis is no ARCH type heteroskedasticity of order m . The null hypothesis of no existing ARCH(m) is run by following regression.

$$\sigma_t^2 = \alpha_0 + \alpha_i \sum_{i=1}^m \varepsilon_{t-i}^2 + v_t \quad (16)$$

The two test statistics are employed for analysing ARCH effects. Firstly, F-statistics is performed for omitted variable testing in all lagged squared residuals. Secondly, the Obs. R-squared statistic, which uses Engle’s LM test statistic, tests ARCH effects by estimating observations times the R^2 .

3. EMPIRICAL RESULTS

In the forecasting process, out-of-sample covers 2019M12-2021M08 periods. Table 1 shows descriptive statistics of Real Effective Exchange Rate (CPI based) (Monthly) in level and first difference. It verifies that the mean is close to zero (-0.072026) in the first difference while it is high in level (98.91). Thus, it is possible to interpret the series is stationary at the first difference. Jarque-Bera values indicate that it does not have normal distribution for level and first differenced series. Since the ratio of the standard error in the first difference to the mean (approximately 4642%) is extremely high, a high level of volatility might exist in the series. It also shows the ARCH heteroskedasticity test results for order of 1,2 and 3. The null hypotheses ($H_0 =$ no ARCH type heteroskedasticity of order 1,2 and 3) are rejected at a 1% significance level. Thus, they confirm the existence of ARCH type heteroskedasticity.

Table 1: Descriptive Statistics

	Real Effective Exchange Rate (CPI based)	D(Real Effective Exchange Rate (CPI based))
Mean	98.91360	-0.072026
Median	101.0846	0.338748
Maximum	127.5151	10.41365
Minimum	63.54491	-15.59381

Std. Dev.	14.60728	3.344023
Skewness	-0.180836	-1.279341
Kurtosis	2.060461	7.504074
Jarque-Bera	13.13379	346.5999
Probability	0.001406	0.000000
ARCH-LM Test (Order of 1) (Prob.)	0.0000	0.0000
ARCH-LM Test (Order of 2) (Prob.)	0.0000	0.0000
ARCH-LM Test (Order of 3) (Prob.)	!	0.0000
Sum	30762.13	-22.32816
Sum Sq. Dev.	66145.47	3455.389
Observations	311	310

Figure 1 and 2 display the real effective exchange rate (CPI-based) graphs in level and first differences. After the 1994 crisis in Turkey, the real effective exchange rate increases excessively. However, in the 2000 and 2001 crises, it has extreme declines. Furthermore, there is a linear trend in the series. In the first difference, there is no linear trend in the series. However, there might be a heteroskedasticity.

Figure 1: Real Effective Exchange Rate (CPI based) in Level

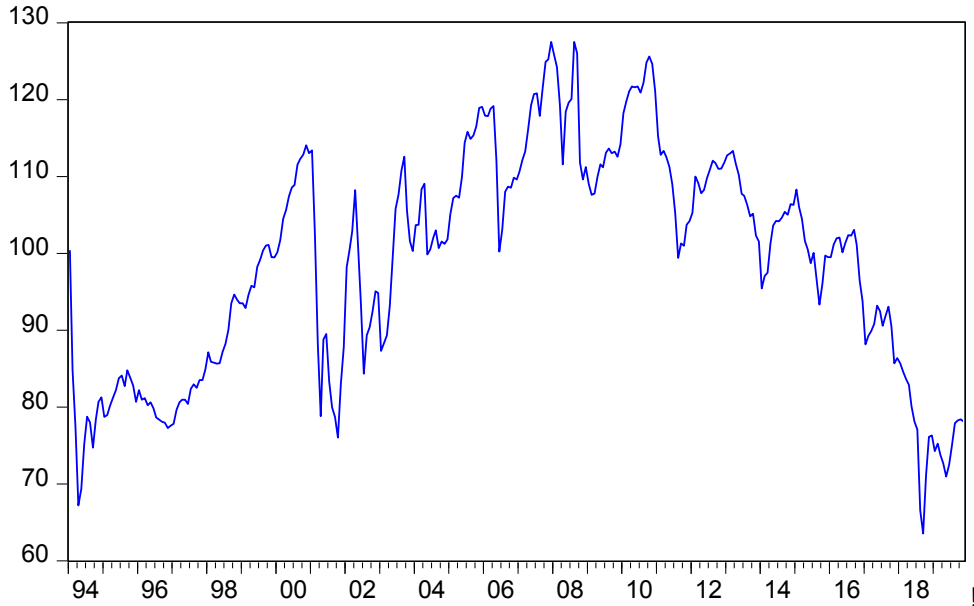


Figure 2: Real Effective Exchange Rate (CPI based) in First Difference!

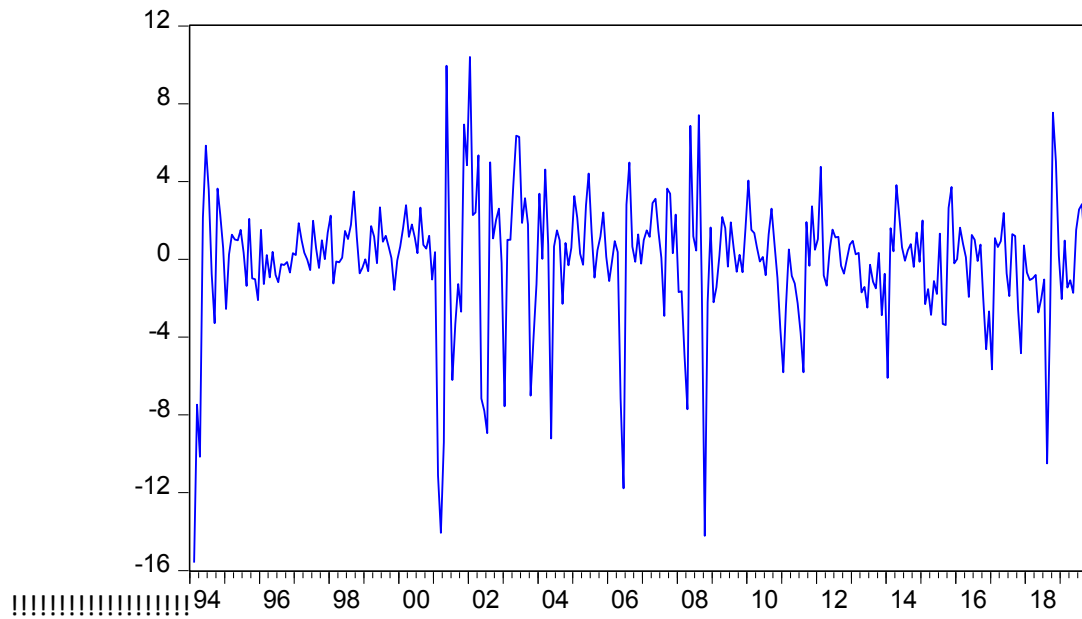


Table 2: ADF and PP Unit Root Test Results

<i>Augmented Dickey-Fuller (ADF) Unit Root Test</i>					
<i>Level</i>			<i>First Difference</i>		
<i>Variable</i>	<i>Intercept</i>	<i>Trend and Intercept</i>	<i>Variable</i>	<i>Intercept</i>	<i>Trend and Intercept</i>
<i>rex</i>	-2.274402	-2.065126	<i>rex</i>	-12.58431***	-12.63044***

<i>Phillips-Perron (PP) Unit Root Test</i>					
<i>Level</i>			<i>First Difference</i>		
<i>Variable</i>	<i>Intercept</i>	<i>Trend and Intercept</i>	<i>Variable</i>	<i>Intercept</i>	<i>Trend and Intercept</i>
<i>rex</i>	-2.020967	-1.941763	<i>rex</i>	-13.43837***	-14.39554***

The symbols *, **, *** show that the statistical values are significant at 1%, 5% and 10% respectively.

Table 2 provides the ADF and PP unit root test results. ADF and PP unit root test results show that the *rex* (real effective exchange rate (CPI-based)) is not stationary in level. Nevertheless, it is stationary in the first difference at the 1% significance level. To sum up, ADF and PP unit root tests confirm that the series is integrated of order one.

Figure 3: Correlogram of Real Effective Exchange Rate (CPI based) in First Difference

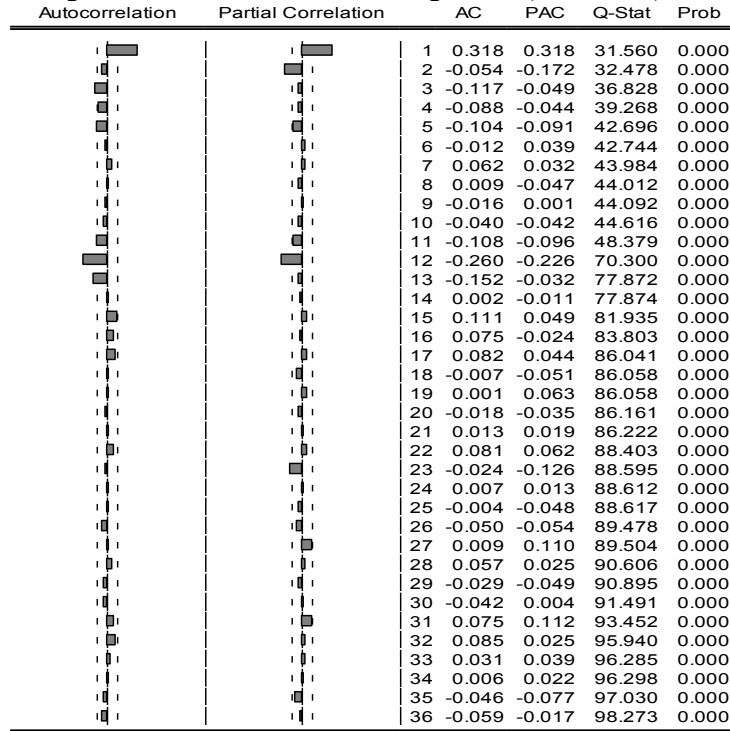


Table 3: ARMA–ARCH Estimation Results

<i>ARMA-ARCH(1) Estimation Results</i>					
	AR(1)	ARIMA(1,1,1)	ARIMA(2,1,1)	ARIMA(1,1,3)	ARIMA(1,1,5)
Akaike Criteria	4.868518	4.856540	4.851173	4.872299	4.865682
Schwarz Criteria	4.930550	4.930979	4.925611	4.946737	4.940121
Coefficients (Variance Equation)					
ε_{t-1}^2	0.415525***	0.400335***	0.383076***	0.429360***	0.413628***
Akaike Criteria	ARIMA(2,1,3) 4.907725	ARIMA(2,1,5) 4.898571	MA(3) 4.913601	MA(5) 4.905162	
Schwarz Criteria	4.982163	4.973009	4.975632	4.967193	
Coefficients (Variance Equation)					
ε_{t-1}^2	0.405406***	0.475926***	0.390595***	0.438691***	
<i>ARMA-ARCH(2) Estimation Results</i>					
	AR(1)	ARIMA(1,1,1)	ARIMA(2,1,1)	ARIMA(1,1,3)	ARIMA(1,1,5)
Akaike Criteria	4.732920	4.710810	4.695025	4.738365	4.732550
Schwarz Criteria	4.807358	4.797655	4.781870	4.825209	4.819395
Coefficients (Variance Equation)					
ε_{t-1}^2	0.240705***	0.259411***	0.232551***	0.256758***	0.236671***
ε_{t-2}^2	0.597095***	0.700159***	0.776495***	0.621769***	0.660201***
Akaike Criteria	ARIMA(2,1,3) 4.808673	ARIMA(2,1,5) 4.803578	MA(3) 4.805395	MA(5) 4.799084	
Schwarz Criteria	4.895517	4.890422	4.879833	4.873522	
Coefficients (Variance Equation)					
ε_{t-1}^2	0.306340***	0.293345***	0.309013***	0.295560***	
ε_{t-2}^2	0.600696***	0.650203***	0.480040***	0.530686***	

The symbols *, **, *** show that the statistical values are significant at 1%, 5% and 10% respectively.

Figure 3 displays the correlogram of *rex* in the first difference. It verifies that the ACF values are close to 1 and that *rex* is I(1). The next stage is to select suitable models. According to Figure 3, the most suitable process combinations are AR(1), ARIMA(1,1,1), ARIMA(2,1,1), ARIMA(1,1,3), ARIMA(1,1,5), ARIMA(2,1,3), ARIMA(2,1,5), MA(3), MA(5). Moreover, AR(12) process is added to all ARIMA models for increasing forecast power.

Table 4: ARMA – GARCH Estimation Results

<i>ARMA-GARCH(1,1) Estimation Results</i>					
	AR(1)	ARIMA(1,1,1)	ARIMA(2,1,1)	ARIMA(1,1,3)	ARIMA(1,1,5)
Akaike Criteria	4.744775	4.743671	4.745008	4.746671	4.746611
Schwarz Criteria	4.819213	4.830516	4.831852	4.833515	4.833456
Coefficients (Variance Equation)					
ϵ_{t-1}^2	0.284655***	0.287247***	0.287208***	0.291457***	0.291772***
σ_{t-1}^2	0.582234***	0.573422***	0.570503***	0.577822***	0.574833***
	ARIMA(2,1,3)	ARIMA(2,1,5)	MA(3)	MA(5)	
Akaike Criteria	4.819056	4.819908	4.813076	4.815612	
Schwarz Criteria	4.905900	4.906752	4.887514	4.890051	
Coefficients (Variance Equation)					
ϵ_{t-1}^2	0.381651***	0.385739***	0.377867***	0.370818***	
σ_{t-1}^2	0.474697***	0.474768***	0.479250***	0.490293***	
<i>ARMA -GARCH(2,1) Estimation Results</i>					
	AR(1)	ARIMA(1,1,1)	ARIMA(2,1,1)	ARIMA(1,1,3)	ARIMA(1,1,5)
Akaike Criteria	4.720082	4.715330	4.701677	4.723765	4.722188
Schwarz Criteria	4.806927	4.814581	4.800928	4.823016	4.821439
Coefficients (Variance Equation)					
ϵ_{t-1}^2	0.252157***	0.257396***	0.233146***	0.266610***	0.244605***
ϵ_{t-2}^2	0.602554***	0.626454***	0.770604***	0.565477***	0.655789***
σ_{t-1}^2	0.105427	0.053529	0.004025	0.118915*	0.093351
	ARIMA(2,1,3)	ARIMA(2,1,5)	MA(3)	MA(5)	
Akaike Criteria	4.808423	4.802843	4.801716	4.796329	
Schwarz Criteria	4.907674	4.902094	4.888560	4.883174	
Coefficients (Variance Equation)					
ϵ_{t-1}^2	0.320257***	0.310325***	0.320112***	0.307466***	
ϵ_{t-2}^2	0.408713***	0.498968***	0.410517***	0.521220***	
σ_{t-1}^2	0.128954	0.093916	0.127802	0.085605	
<i>ARMA-GARCH(2,2) Estimation Results</i>					
	AR(1)	ARIMA(1,1,1)	ARIMA(2,1,1)	ARIMA(1,1,3)	ARIMA(1,1,5)
Akaike Criteria	4.716881	4.715505	4.690292	4.722751	4.716643
Schwarz Criteria	4.816132	4.827162	4.801949	4.834408	4.828300
Coefficients (Variance Equation)					
ϵ_{t-1}^2	0.220303***	0.219775***	0.253546***	0.223218***	0.224217***

ε_{t-2}^2	0.692420***	0.691530***	0.838900***	0.673934***	0.729551***
σ_{t-1}^2	0.001345	-0.009236	0.010437	0.009371	-0.007176
σ_{t-2}^2	0.093887**	0.076584*	-0.041136	0.090982**	0.090090**
	ARIMA(2,1,3)	ARIMA(2,1,5)	MA(3)	MA(5)	
Akaike Criteria	4.810841	4.808096	4.804347	4.801388	
Schwarz Criteria	4.922498	4.919753	4.903598	4.900639	
Coefficients (Variance Equation)					
ε_{t-1}^2	0.297137***	0.295078***	0.299366***	0.295482***	
ε_{t-2}^2	0.502805***	0.551301***	0.488517***	0.548429***	
σ_{t-1}^2	-0.028101	0.006879	-0.021780	0.008822	
σ_{t-2}^2	0.102999	0.057532	0.101845	0.056646	

The symbols *, **, *** show that the statistical values are significant at 1%, 5% and 10% respectively.

Tables 4 and 5 indicate estimation ARMA-ARCH and ARMA-GARCH results. The coefficient/sum of the coefficients in the variance equation is less than one in all models. Thus, Akaike and Schwarz Criteria autocorrelation, and heteroskedasticity problems are considered in model selection. The ARCH(1) models have mostly autocorrelation problems. Therefore, it is not chosen as the appropriate model. In ARCH(2) models, the AR (1) process is selected as the appropriate model due to taking the lowest Akaike and Schwarz Criteria values and having no autocorrelation problem. Since GARCH(1,1) models have mostly autocorrelation problems, the appropriate ARMA process is chosen as ARIMA(1,1,3). In GARCH(2,1) models, the ARIMA(1,1,3) process is determined as the forecasting model by Akaike and Schwarz criteria and having no autocorrelation problem. GARCH(1,2) models are excluded from the analysis because they have negative coefficients in the variance equation. The GARCH(2,2) models is not selected as the appropriate model owing to not having a negative coefficient and insignificant coefficient in the variance equation. According to the lowest Akaike and Schwarz Criteria's values, the ARIMA(1,1,3)-GARCH(2,1) and AR(1)-ARCH(2) models are the most appropriate process among the estimated models.

3.1. Forecasting Results

In this subchapter, the forecasting results between 2019M12 and 2021M08 discuss by analysing statistical indicators. Moreover, the static forecast is performed as a forecasting method. Error term statistics are employed to determine the forecasting power in different models. Thus, the forecasting power in the models is compared by analyzing the error term statistics. The error term statistics are root mean squared error, mean absolute error, theil inequality coefficient, bias proportion, variance proportion, and covariance proportion. If the theil inequality coefficient is zero, the model has the highest forecasting power. A smaller values of theil inequality coefficient increase the forecasting power of the model. Moreover, bias, variance and covariance proportions derived from Theil inequality coefficient are determinant criteria for the forecasting power.

Table 5: Forecasting Success Criteria in the ARMA-ARCH and ARMA-GARCH Models

	ARIMA(2,1,1)	AR(1)-ARCH(2)	ARIMA(1,1,3)-GARCH(2,1)	ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1)
Root Mean Squared Error	1.721042	1.754671	1.770238	1.685682
Mean Absolute Error	1.384026	1.405006	1.436188	1.370600
Theil Inequality Coefficient	0.012900	0.013144	0.013258	0.012644
Bias Proportion	0.203446	0.239217	0.248930	0.160341
Variance Proportion	0.085155	0.082584	0.080424	0.090462
Covariance Proportion	0.711399	0.678200	0.670646	0.749197

Table 6 displays the forecasting success criteria of ARIMA, ARMA-ARCH and ARMA-GARCH models. The ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) model gets the lowest the Theil inequality coefficient, root mean squared error, and mean absolute error values. Thus, these three criteria confirm that the ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) model has the highest forecasting power. The other models including ARIMA(2,1,1) have proportion values bigger than 0.2. In other words, They have systematic error. Furthermore, the ARIMA(1,1,3)-GARCH(2,1), which has the lowest variance proportion value, has the lowest variation compared to the actual series. On the other hand, the systematic forecasting error is at the lowest in the ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) and later ARIMA(2,1,1) models because they take the highest covariance proportion value and have a value closest to 1. To sum up, the ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) model has higher forecasting power, and ARIMA (2,1,1) has a systematic error and the most second predictive power.

Figure 4: The Real Effective Exchange Rate (CPI based) and Its Forecasted Values

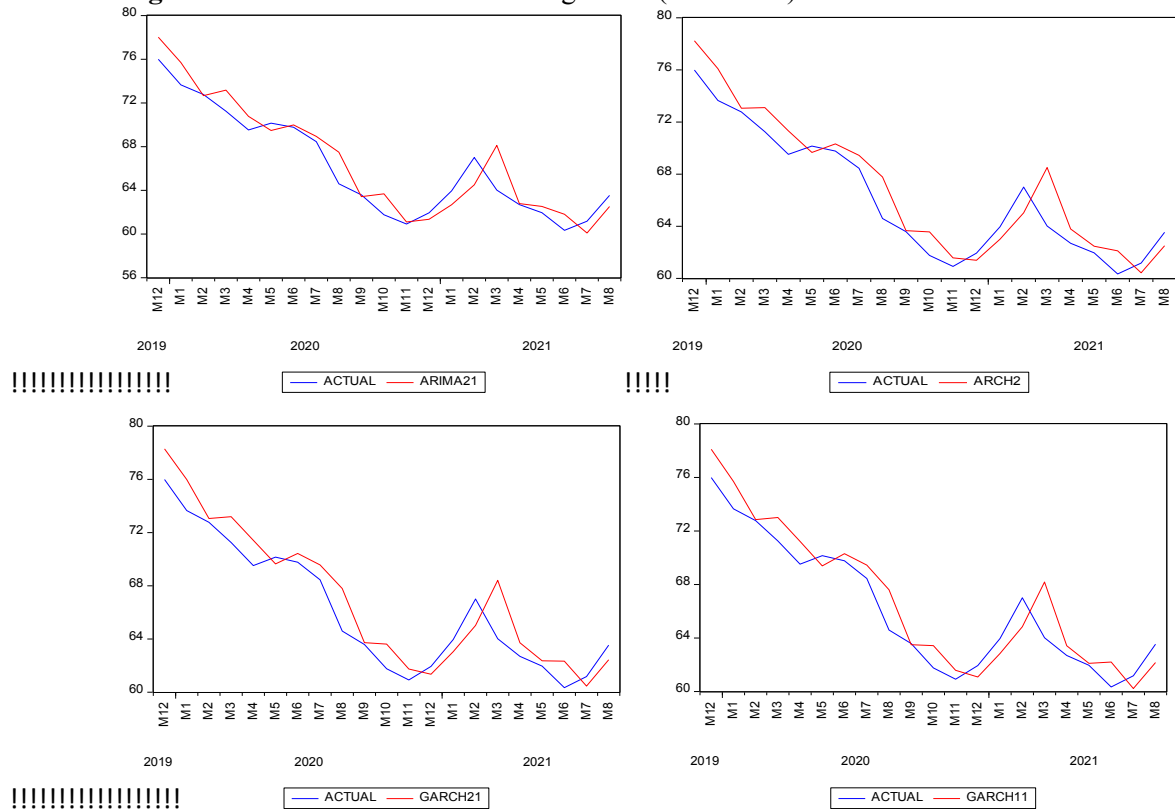


Figure 4 provides the actual and forecasting values of the real effective exchange rate. It supports the forecast success criteria. According to it, ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) and ARIMA(2,1,1) models are the closest forecasting values to the actual value. However, the ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) model performs better than the ARIMA(2,1,1) model which has systematic forecasting error.

CONCLUSIONS

The globalization emerging in the post-World War II increases the integration of microeconomic economic players into the international trade and financial system. Thus, they started to use foreign currencies in their transactions. Exchange rates affect economic performance in three ways. Firstly, exchange rates are a crucial determinant in firm decision-making (such as entering the domestic market, short, and long-term borrowings and operating in different countries). Secondly, other economic agents (such as portfolio investors and consumers) adapt their portfolio selection preferences to changes in exchange rates. Hence, exchange rates are associated with economic growth through the real and financial sectors. Thirdly, the import and export balance in economies are affected by exchange rates. The dismissal of the Bretton Woods agreement in 1973 caused many governments to implement the flexible exchange rate regime. The flexible exchange rate regime has complicated the exchange rate

forecasting process. Therefore, reliable exchange rate forecasting has importance for the economic performance in developing countries since developing countries have the problems of structural and financial system deepening. The real effective exchange rate forecasting is a determinant indicator for measuring the country's competitiveness, and it contributes to decision-making processes by providing more effective predictions.

The deteriorated macroeconomic effects of the Covid-19 pandemic rise the volatility of the exchange rate. Thus, reliable exchange rate forecasting becomes even more complex during the Covid-19 pandemic. This study aims at analyzing the real effective exchange forecasting during the Covid-19 pandemic (2019M12-2021M08) by comparing ARIMA, ARCH and GARCH models. The analysis findings demonstrate that ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) model has the closest forecasting output to the accurate values. In addition to this, it has better predictive power than other models. Concluding remarks, the ARMA-GARCH model has more accurate forecasting results. This study offers that the policy-makers and economic agents consider the ARIMA(1,1,3)-GARCH(1,1) model for real exchange rates forecasting during the Covid-19 pandemic.

Etik Beyan: Bu çalışmada "Etik Kurul" izini alınmasını gerektiren bir yöntem kullanılmamıştır.

Yazar Katkı Beyanı: 1.Yazarın katkı oranı %100'dür.

Ethics Statement: In this study, no method requiring the permission of the "Ethics Committee" was used.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate 100%

REFERENCES

- Aasim, S. N. Singh, and Mohapatra, A. (2019). Repeated wavelet transform based ARIMA model for very short-term wind speed forecasting. *Renewable Energy*, 136, 758-768. <https://doi.org/10.1016/j.renene.2019.01.031>
- Akgül, I. and Sayyan, H. (2008). Modelling and forecasting long memory in exchange rate volatility vs. stable and integrated GARCH models. *Applied Financial Economics*, 18(6), 463-483. <https://doi.org/10.1080/09603100600959860>
- Aloui, D. (2021). The COVID-19 pandemic haunting the transmission of the quantitative easing to the exchange rate. *Finance Research Letters*, 43(102025). <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102025>.
- Aydın, D. and Güneri, Ö. İ. (2011). ÜFE ve TÜFE bazlı reel efektif döviz kuru endekslerinin parametrik olmayan regresyon teknikleri ile kestirimi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48(553), 59-68.
- Ca'Zorzi, M., Kociğcki, A. and Rubaszek, M. (2015). Bayesian forecasting of real exchange rates with a Dornbusch prior. *Economic Modelling*, 46, 53-60. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2014.10.060>
- Çuhadar, M., Demirbaş, K. and Dayan, K. (2019). TÜFE bazlı reel efektif döviz kurunun alternatif yaklaşımlarla modellenmesi ve tahminlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 78-103.
- Dickey, D.A. and Fuller, W.A. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. *Journal of the American Statistical Association*, 74(366a), 427-431. <https://doi.org/10.2307/2286348>
- Ediger, V. Ş., Akar, S. and Uğurlu, B. (2006). Forecasting production of fossil fuel sources in Turkey using a comparative regression and ARIMA model. *Energy Policy*, 34(18), 3836-3846. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2005.08.023>
- Enders, W. (2015). *Applied econometric time series* (4th ed.). John Wiley and Sons, Inc.,
- Engle, R. F. (1982). Autoregressive conditional heteroscedasticity with estimates of the variance of United Kingdom inflation. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 50(4), 987-1007. <https://doi.org/10.2307/1912773>
- Esenyel, N. M. and Akın, M. (2017). Comparing accuracy performance of ELM, ARMA and ARMA-GARCH model in predicting exchange rate return. *Alphanumeric Journal*, 5(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.17093/alphanumeric.298658>
- Gerlow, M. E. and Irwin, S. H. (1991). The performance of exchange rate forecasting models: An economic evaluation. *Applied Economics*, 23(1), 133-142. <https://doi.org/10.1080/00036849108841057>
- Lin, Z. (2018). Modelling and forecasting the stock market volatility of SSE Composite Index using GARCH models. *Future Generation Computer Systems*, 79, 960-972. <https://doi.org/10.1016/j.future.2017.08.033>
- Mankiw, N. G. (2016). *Macroeconomics* (9th ed.). Worth Publishers.
- Newaz, M. K. (2008). Comparing the performance of time series models for forecasting exchange rate. *BRAC University Journal*, 5(2), 55-65.
- Phillips, P. C. and Perron, P. (1988). Testing for a unit root in time series regression. *Biometrika*, 75(2), 335-346. <https://doi.org/10.2307/2336182>
- Sağlam, M. and Başar, M. (2016). Döviz kuru oynaklığının öngörülmesi: Türkiye örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(31), 23-29.

- Taneja, K., Ahmad, S., Ahmad, K. and Attri, SD. (2016). Time series analysis of aerosol optical depth over New Delhi using Box–Jenkins ARIMA modeling approach. *Atmospheric Pollution Research*, 7(4), 585–596. <https://doi.org/10.1016/j.apr.2016.02.004>
- Turkish Central Bank Electronic Data Delivery System. (2021). The real effective exchange rate (CPI-based). Retrieved from <https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?evds/serieMarket>.
- Uysal, D. and Özşahin, Ş. (2012). Reel efektif döviz kuru endeksi volatilitésinin ARCH ve GARCH modelleri ile tahmini. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 13-20.



YEME BOZUKLUĞUNA İLİŞKİN KORKULAR ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

TURKISH VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF THE EATING DISORDER FEAR QUESTIONNAIRE

Süleyman KAHRAMAN ¹, Alara KERİMLER ²

Öz

Yeme Bozuklukları, olumsuz veya düzensiz duyguların ve duygulanımın eşlik ettiği ciddi psikiyatrik hastalıklardan olup birçok psikiyatrik rahatsızlık ile komorbid seyretmektedir. Anksiyete bozuklukları da yeme bozukluklarında en yaygın görülen komorbidelerden biridir; ancak yeme bozukluğuna ilişkin spesifik korkulara ulaşma yöntemleri yetersizdir. Bu amaçla, yeme bozukluklarında görülen korkuları ölçmede kullanılacak Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeği (YBKÖ) geliştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı bu ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmektir. Araştırmanın verileri 406 yetişkin katılımcıdan toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Demografik Bilgi Formu, Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeği, REZZY Yeme Bozuklukları Ölçeği ve Sağlık Anksiyetesi Ölçeği kullanılmıştır. Uyarlama çalışmasında önce geçerlik ve güvenirlik incelenmiştir. Geçerlik incelemesi için SPSS üzerinden açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve AMOS üzerinden doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ana bileşenler analiziyle, ölçeğin faktörleri incelenmiştir. Örneklem büyüklüğü yeterliliği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri hesaplanmıştır. Ayrıca ölçek maddelerinin analize uygunluğunu belirlemek için Barlett küresellik testine bakılmıştır. Güvenirlik analizleri için eşdeğer test korelasyonuna ve Cronbach Alfa katsayısına bakılmıştır. Elde edilen bulgulara göre YBKÖ'nün yeterli geçerlik ve güvenirlik özelliklerine sahip olduğu bulunmuştur. Ölçeğin üç faktörlü olduğu ve toplam varyansın % 71,543'ünü açıkladığı sonucuna varılmış ve Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .943 olarak hesaplanmıştır. YBKÖ'nin üç boyutlu ve 17 maddelik haliyle Türkiye'de kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelime: Yeme Bozukluklarına İlişkin Korkular Ölçeği, Kilo Alma Korkusu, Yeme Bozuklukları, Bireysel Sonuç Korkusu, Sosyal Sonuç Korkusu.

Abstract

Eating disorders are serious psychiatric diseases accompanied by negative or erratic emotions and affect, and they show comorbidity with various psychiatric disorders. Anxiety disorders are also one of the most common comorbidities in eating disorders; however, methods to reach specific fears of eating disorders are insufficient yet. For this purpose, the Eating Disorder Fear Questionnaire (EFQ), which can be used to measure the fears observed in eating disorders, was developed. The aim of this study is to perform the validity and reliability study of the Turkish version of this scale. The data of the study were collected from 406 adult participants. Demographic Information Form, Eating Disorder Fear Scale, REZZY Eating Disorders Scale and Health Anxiety Scale were used as data collection tools. In the adaptation study, first of all, EFQ's validity and reliability were examined. Explanatory factor analysis (EFA) over SPSS and confirmatory factor analysis (CFA) over AMOS were performed for validity examination. The factors of the scale were examined by principal component analysis. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value was calculated for sample size adequacy. In addition, Barlett's sphericity test was used to determine the suitability of scale items for analysis. Equivalent test correlation and Cronbach's Alpha coefficient were used for reliability analyses. According to the outcomes, it was found that the EFQ has sufficient validity and reliability features. It was concluded that the scale had three factors and explained 71.543% of the total variance, and the Cronbach's Alpha internal consistency coefficient was calculated as .943. It has been found that EFQ with three dimensions and 17 items is a valid and reliable measurement tool that can be used in Turkey.

Keywords: Eating Disorders Fear Questionnaire, Fear of Weight Gain, Eating Disorders, Fear of Individual Consequences, Fear of Social Consequences.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, suleymankahraman@beykent.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8223-4614>,

² Uzm. Psikolog, kerimlar@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-25-80-9389>, +905358604123,

Extended Abstract

Eating disorders are serious psychiatric diseases accompanied by negative or erratic emotions and affect, and they show comorbidity with various psychiatric disorders. Anxiety disorders are also one of the most common comorbidities in eating disorders; however, methods to reach specific fears of eating disorder are insufficient yet. For this purpose, the Eating Disorder Fear Questionnaire (EFQ), which can be used to measure the fears observed in eating disorders, was developed. The aim of this study is to perform the validity and reliability study of the Turkish version of this scale. The study group consists of 406 people who voluntarily answered the measurement tools shared online. The average age of the participants is 23.94, their average height is 165.24, and their weight average is 61.43. While 395 (97.3%) of the participants were female, 11 (2.7%) were male. Demographic Information Form, Eating Disorder Fear Scale, REZZY Eating Disorders Scale and Health Anxiety Scale were used as data collection tools. In order to start the validity and reliability studies of the scale, the lead authors were contacted, and required permissions were obtained. Then, the translation of the scale was carried out by three experts who knew the English language and had a good command of the psychology literature. In the adaptation study, first of all, EFQ's validity and reliability were examined. Explanatory factor analysis (EFA) over SPSS and confirmatory factor analysis (CFA) over AMOS were performed for validity examination. For the reliability examination of the scale, Cronbach's Alpha internal consistency and equivalent test correlation were checked. Varimax rotation was applied over the main components analysis, and the factor formation status of the scale was examined. Tukey Non-additivity test was used to test the additivity of the scale. Before the analysis, sampling adequacy and Barlett Sphericity tests were performed. In this study, the scale was found to be suitable for factor analysis since the KMO sample fit coefficient was .922 ($>.60$) and the Barlett Sphericity test χ^2 value was 5588.601 ($p<.001$) (Büyüköztürk, 2008). Varimax rotation was performed to reveal the factor structure of the scale. Three items (items 10., 15., and 17.) with a factor load value of less than .30, which is a measure of how much the item contributes to the factor, were excluded from the scale. It is found that the remaining 17-item scale has three factors and explains 71,543% of the total variance. The first factor (Fear of Individual Results) consists of 8 items, and this factor explains 52,895% of the total variance. The factor loads of the items vary between .400 and .778. The second factor (Fear of Social Consequences) consists of 7 items, and this factor explains 11.75% of the total variance. The factor loadings of the items ranged from .541 to .804. The third factor (Fear of Social Eating) consists of 7 items, and this factor explains 6.898% of the total variance. The factor loads of the items vary between .855 and .863. The Cronbach's Alpha internal consistency coefficient of the first factor of the scale, consisting of 8 items, was reported as .916. The Cronbach's Alpha internal consistency coefficient of the second factor of the scale, consisting of 7 items, was calculated as .932; and the internal consistency coefficient of the third factor, consisting of 2 items, was calculated as .882. The Cronbach's Alpha internal consistency coefficient of the total of 17 items of the scale was reported as .943. As a result of the analyses made it has been found that EFQ with three dimensions and 17 items is a valid and reliable measurement tool that can be used in Turkey.

GİRİŞ

Yeme Bozuklukları (YB), genelde yemek, vücut ağırlığı ve şekli ile ilişkili, olumsuz veya düzensiz duygular ve duygulanımın eşlik ettiği ciddi psikiyatrik hastalıklardır (Levinson vd., 2020; Zam vd., 2018). Anoreksiya Nervoza, Bulimiya Nervoza, Tikanırcasına Yeme Bozukluğu, Gece Yeme Sendromu, Başka Türü Adlandırılmayan Yeme Bozuklukları öne çıkan alt türleri arasındadır (Zam vd., 2018). Önceki araştırmalar, YB'si olanların % 97'sinin aynı zamanda bir veya daha fazla komorbid psikiyatrik taniya sahip olduğunu sunmakta, Anksiyete Bozuklukları (AB)'nin da YB'ye en yaygın gelişen komorbid rahatsızlıklardan biri olduğu bilinmektedir (Levinson vd., 2020; Zam vd., 2018).

Yeme Bozuklukları ayrı ayrı incelendiğinde, Bulimiya Nervoza (BN)'lı hastaların %25'inin hayatlarının herhangi bir döneminde, anksiyete bozukluklarının herhangi bir alt türü gözlemlenmiştir; bu oran Anoreksiya Nervoza (AN)'lı bireyler için ise %23-75 aralığında belirtilmiştir. Swinbourne ve arkadaşları, yürüttüğü bir çalışmada Anksiyete Bozukluğu'nun Yeme Bozuklukları'ndan önce başladığını belirtmiştir. Erken tanı alan Anksiyete Bozuklukları ile çalışmak, Yeme Bozukluğu seyrini etkileyebileceğinden bu durum önemli kabul edilmiştir. AB alt türleri ile YB arasındaki ilişki detaylı incelendiğinde, Yeme Bozuklukları sırasıyla Sosyal Fobi (%38-46), Travma Sonrası Stres Bozukluğu (%26), Genel Anksiyete Bozukluğu (%23) ile daha yüksek korelasyon göstermiştir. Bu ilişkinin, Panik Bozukluk ve Spesifik Fobiler için daha düşük olduğu belirtilmiştir. Anksiyete Bozuklukları ile Yeme Bozuklukları arasındaki ilişki net olmamakla birlikte, üç farklı şekilde değerlendirilebilir. Görüşlerden biri, anksiyetenin YB için bir risk faktörü olduğunu söylemekte; bir diğeri anksiyetenin YB'ye ikincil geliştiğini öne sürmekte, üçüncüsü ise iki hastalığın benzer hasara uğrama ihtimali faktörüne sahip olabileceğini iddia etmektedir. Erken çocukluk deneyimleri ve zarardan kaçınma düşünceleri ortak hasar alanlarına örnek verilebilirken bunların tersi yönünde de çalışmalar olduğunu belirtmek önemlidir. Farklı araştırmacılar, farklı Anksiyete Bozuklukları'nın Yeme Bozukluğu ile beraber veya sonrasında gelişebileceğinden de bahsetmiştir. Bu bulgular da YB'nin anksiyeteye sebep olabileceği şeklinde özetlenmiştir (Swinbourne vd., 2012).

Pallister ve Waller, YB ve AB'nin benzer etiyolojik faktörleri paylaşıyor olabileceklerini ve bu faktörlerin bireylerin iki hastalığa da sahip olma riskini arttırabileceğini ileri sürmüşlerdir. 2008 yılında yürüttükleri çalışmalarında, AB ve YB'nin ortak bir genetik risk faktörüne sahip olabileceğini söylemişlerdir. Kalıtım, ortak paylaşılan etiyolojilerden sadece biridir. Benzer nörokognitif süreçlerin de varlığı değerlendirilmiştir. Bilişsel esnekliğin olmaması, yani değişen durumlara karşı uyum sağlayamama ve tepki ayarlayamama, iki hastalık için de ortak bir patolojidir (Pallister ve Waller, 2008). Ayrıca, iki hastalığa da sahip bireylerde ortak mizaç ve kişilik özelliklerinden de bahsedilmektedir. Zarardan kaçınma, belirsizliğe tahammülsüzlük ve mükemmeliyetçilik öne çıkan ortak kişilik özelliklerindedir (Levinson ve Williams, 2020). Schaumberg ve arkadaşları ise, düzenledikleri derleme çalışması ile YB ve AB için benzer tedavi yöntemlerinin (maruz bırakma bazlı terapilere vurgu yaparak) kullanılabilirliğini gözlemlenmek adına ortak etiyolojileri incelemiştir. AB ve YB'nin ortak semptomları olsa dahi farklı semptomlarının olması, iki hastalığın da tedavisinde uygulanan maruz bırakma terapisine verdikleri sonuçları etkilemiştir. Bu sebeple, hastalıkların farklı özelliklerinin tedavi süreci için önemli olduğunu ve YB'ye ilişkin korkuların daha iyi bilinmesinin faydalı olabileceğini bildirilmiştir (Schaumberg vd., 2021).

Halmi (2007), YB için endişeliliğin yaygın bir özellik olup bu endişelilik durumunun daha çok yiyecekler, yeme ve görünüme ilişkin olduğunu söylemiştir (Levinson vd., 2017). Ancak Levinson ve Williams, spesifik korkulara dair bilgilerin yetersizliğinden bahsetmiştir ve bunun sebebinin bu veriyi ölçecek altın-standartta ölçme yöntemleri olmaması ile ilişkilendirmişlerdir. Örneğin, Sosyal Anksiyete düşünüldüğünde, sosyal korkuları kategorize olarak ölçen birden fazla altın standartta ölçek olduğu bilinmektedir (Levinson ve Williams, 2020).

YB ilişkin korkulara ulaşmak, hastalığın seyri hakkında fikir vereceği için önemlidir. Besinlere ilişkin korkular, YB ile ilişkili bulunan korkulardan biridir ve Yiyecek Korkusu Ölçeği (The Fear of Food Measure-FOFM) ile ölçülebilmektedir. Bu ölçek besinlerle ilgili bilişsel-davranışsal korkular, besinlerden kaçınma davranışların, yeme ve yemekle ilgili endişeler hakkında fikir vermektedir. Yiyecek korkusu olan kişiler, tükettikleri kalori miktarını düşürmekte, yemek planına daha az uyum göstermekte ve hastalığın tedavi sürecini negatif etkileyerek hastalığın seyrini kronikleştirmektedir

(Levinson ve Byrne, 2014). Bu durum, YB'ye ilişkin korkulara ulaşmanın tedavi için önemini kanıtlar niteliktedir. Ayrıca, yiyecek korkusu ile zayıf olma arzusu arasında güçlü bir korelasyon gözlemlenmiştir ve zayıf olma arzusu ile çalışmanın hastalığın tekrar etme riskini azaltabileceği için önemli olduğu söylenmiştir (Levinson vd., 2017). Bundan yola çıktığımızda, YB'ye ilişkin spesifik korkuları ölçen bir ölçeğin varlığının, sadece hastalığın tedavisi değil, nüksün önlenmesi için de önemli olacağı söylenebilir.

Ancak daha sonra, yiyeceğın birincil korku olmayabileceğinden bahsedilmiştir ve yiyecek, kilo alımının sonuçlarına ilişkin korkulardaki bir aracı olarak görülmüştür (Murray vd., 2016). Levinson ve arkadaşları, ölçek geliştirme esnasında inceledikleri çalışmalarda korkuları daha kapsamlı değerlendirmişlerdir. YB'ye sahip kişilerde, kaygıyı artıran kilo alımının bireysel sonuçları (bedene ilişkin kontrol kaybı, fiziksel rahatsızlık, dolu hissetmek gibi) ve sosyal sonuçları (terkedilme, reddedilme, yargılanma gibi) ile ilgili olabileceğinden bahsetmişlerdir (Brown vd., 2017; Levinson vd., 2019, Murray vd., 2016) Bu kapsamda, kilodaki değişimlerin sosyal ve fiziksel etkilerine değinen bir ölçeğin varlığının önemine vurgu yapılabilir.

Şişman hissetmek YB ile ilişkili olarak çalışılan konulardan bir diğeridir ve gerçekte şişman olup olmama ile ilişkili değildir; çünkü Beden Kitle İndeksinden bağımsız olarak hissedilmektedir. Kişiler dar kıyafetlerin içinde hissiyatları, sıcak hissetme ve ağır hissetme gibi beden duyuları ile ilişkili olarak şişman hissettiklerini söylemektedir (Cooper vd., 2007). Çeşitli çalışmalar, fiziksel duyulara ilişkin korkuların, algısal farkındalığı artırarak YB hastalarında kaygıya yol açtığını ortaya koymuştur (Brown vd., 2017). Bununla ilişkili olarak, şişman hissetmenin, YB'nin etiyolojisinde yer alan faktörlerden biri olduğu düşünülmektedir (Levinson vd., 2020). Linardon ve arkadaşları, yürüttükleri çalışmada, şişman hissedenden AN ve BN'li bireylerin, besin alımlarını kısıtladıklarını ve yeme ile ilişkili kaygı yaşadıklarını rapor etmişlerdir ki bunlar da hastalığı sürdüren faktörlerdendir (Linardon vd., 2018). Bu durum da, YB'de bedensel duyuların değerlendirilmesinin gerekliliğini göstermektedir (Levinson vd., 2020).

Ağ Analizi (AA), hastalık psikopatolojisi ile semptomlarının arasındaki ilişkinin nasıl işlediğinin karakterize edilmesini sağlayan bir metodolojidir (Borsboom ve Cramer, 2013). Borsboom ve arkadaşlarına göre, Ağ Analizi kullanılarak “en önemli” veya “merkezi” semptomların sınıflandırılması mümkündür. AA'ya göre, psikopatoloji ile en yüksek ilişki (merkeziyet olarak da adlandırılabilir), ağdaki çoğu semptomu etkilemekte ve psikopatolojinin “sürdürücü” faktörleri olarak işlev görmektedir (Borsboom vd., 2011; Levinson ve Williams, 2020). Geçmiş yıllarda yapılan Ağ Analizi çalışmalarında, kilo ve şekle verilen aşırı değer, psikopatoloji kapsamında değerlendirilmiştir (DuBois vd., 2017). Yeme Bozukluğu'nda görülen korkular üzerine daha kapsamlı bir Ağ Analizi yapılabilirse, YB'yi sürdüren faktörlere de daha kapsamlı bir şekilde ulaşılacağı anlamına geldiğinden, YB'de görülen korkuları daha detaylı bir şekilde tespit etmenin önemli olacağı düşünülmüş ve Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeği (Eating Disorder Fear Questionnaire- EFQ) geliştirilmiştir (Levinson ve Williams, 2020).

2019 yılında, Levinson ve arkadaşları tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeği (Eating Disorder Fear Questionnaire- EFQ), YB temel korkularını beş alt sınıfta değerlendirmiştir. Bunlar; kilo alma korkusu, fiziksel duyular korkusu, kilo almanın sosyal sonuçlara ilişkin korkular, kilo almanın kişisel sonuçlarına ilişkin korkular ve sosyal yeme korkusu şeklindedir. Bu ölçek, YB ile ilgili korkuları daha kapsamlı değerlendirmek için yeni bir araç niteliğindedir (Levinson ve Williams, 2020). Literatürde YB'ye ilişkin altı temel korku olduğu söylenmiştir; ancak besin korkusunu ölçen ölçek olduğundan, burada diğer beş korku işlenmiştir (Levinson vd., 2019). Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeği'nin daha önce ölçülemeyen spesifik korkulara ulaşabilecek olması, bu faktörlerin birbirleri ile birlikte değerlendirilebilmesine ve hastalığın tedavi seyrine katkıda bulunacağından önemlidir.

EFQ kullanılarak Ağ Analizi çalışmaları yapıldığında kilo almanın sonuçlarına ilişkin korkular da YB psikopatolojisi kapsamında değerlendirilebilmiştir. Bu değerlendirme, kilo aldıktan sonra reddedilmenin de YB temel psikopatolojisinde etkili olabileceğini göstermiştir. Ayrıca yiyecek korkusunda, beden kilo alımına bağlı olarak nasıl hissedeceğine dair içsel gözlemin rolü olduğu görülmüştür. Bu sonuçların elde edilmiş olması, tedavi sürecini etkileyebilecek ve ayı zamanda önceki

çalışmaların birbirleri ile ilişkilendirebilmesine olanak verebilecek niteliğe sahiptir (Levinson ve Williams, 2020).

Yeme Bozuklukları'nda çeşitli tedavi yöntemlerinden bahsedilmektedir ve Bilişsel Davranışçı Terapi deneysel olarak en çok çalışılan yöntemlerden biridir. Maruz bırakma, BDT'nin bir bileşenidir ve bu yöntemde kişiler anksiyete uyandıran uyarana maruz bırakılırken güvenlik davranışları engellenir. Yeme bozukluklarında anksiyete uyandıran uyaranlar, yiyecekler (yasaklı besinler) ve güvenlik davranışları bedeni kontrol etme ile ilgilidir. Hastaların anksiyete uyandıran uyaranlara maruz kaldıktan bir süre sonra, hem bu uyaranlara ilişkin korkularının hem de kontrol davranışlarının azaldığı, başka bir deyişle, maruz bırakma yönteminin tedavide etkili rol oynadığı görülmektedir (Farrell vd., 2019). Glasofer ve arkadaşları, AN tedavisine ilişkin yürüttükleri çalışmalarında, kilo geri alımı sağlansa dahi hastaların yemeklere ve bunun sonunda kilo alımına ilişkin anksiyetelerini azaltmak için geliştirdikleri ritüellerinin devam ettiğine vurgu yapmıştır. Bu sebeple, Maruz Bırakma ve Tepki Önleme yöntemi üzerine çalışmışlardır. Bu yöntem ile olumlu sonuçlar almışlar ve Maruz Bırakma ile Tepki Önleme yönteminin hastaların ve terapistlerin yeme ile ilgili duygu ve davranışları gözlemleyebilmeleri için yeni bir mercek niteliğinde olduğunu sunmuşlardır (Glasofer vd., 2016). 2021 yılında yayınlanan bir başka çalışma da, maruz bırakmanın AN tedavisi üzerindeki rolüne bakmıştır. Sanal gerçeklik kullanılarak temel korkuları ile yüzleştirilen AN'li bireylerin beden algısına karşı duygusal, davranışsal ve düşüncesev tepkileri olumlu yönde değişmiştir (Porrás-García vd., 2021).

Geliştirilmiş Bilişsel Davranışçı Terapi (G-BDT; Enhanced Cognitive Behavioral Therapy, CBT-E) ise transdiagnostik yaklaşım üzerinden çalışmaktadır, YB'nin teşhisinden çok psikopatolojisine ve YB'yi sürdüren faktörlere odaklanmaktadır. G-BDT daha iyi sonuçlar alabilmek adına tedavi süreci için yeni stratejiler sunmaktadır. Bu stratejiler; klinik mükemmeliyetçilik, düşük benlik saygısı, kişiler arası ilişkiler ile alakalıdır (Murphy vd., 2010). YB'ye ilişkin korkular, hastalığın sürmesinde rol aldığından bu korkuları tespit edebilmek, bu korkular ile klinik mükemmeliyetçilik, düşük benlik saygısı, kişiler arası ilişkiler arasında ilişki kurmak tedavi süreci için önem taşımaktadır.

Ek olarak EFQ, kilo almanın bireysel ve sosyal sonuçlarına ilişkin olası korkulara ait alt veri sunmaktadır, G-BDT de tedavi sürecinin bir kısmında kilo alımının aşırı değerlendirilmesinin bireysel (kişi için kilo alımı ne anlama geliyor vb.) ve sosyal (kişinin kilo, şekil ve yemeye ilişkin tutumlarının kaynağının nereden geldiği gibi) sonuçlarına odaklanarak çalışmaktadır (Murphy vd., 2010). Bu durumda, EFQ kullanımı çalışmalara destek sunacaktır.

Diyalektik Davranışçı Terapi (DDT) ise, Sınırdaki Kişilik Bozukluğu için desteklenen bir terapi olsa da YB tedavisinde (daha sıklıkla BN ve TYB'de) kullanılmaya başlanmış ve olumlu sonuçlar alınmıştır. YB yaşayan kişiler, duygu regülasyonu konusunda problemler yaşamaktadır. DDT ise kişilere duygularını daha iyi yönetebilme imkânı sunmaktadır (Salbach-Andrae vd., 2008). AN ve BN'si olan bireyler üzerinden yürütülen bir çalışmada, DDT destekli BDT tedavisi alan hastaların duygularını regüle etmelerinde anlamlı bir ilerleme olmuştur. Bu ilerlemede DDT'nin rolüne vurgu yapılmıştır. Ayrıca hastaların bozulmuş yeme davranış ve düşünceleri azalmıştır (Ben-Porath vd., 2014).

YB'ye ilişkin korkuların altında da çeşitli duygu regülasyonu problemlerinin yatıyor olması olasıdır. Ayrıca, Salbach-Andrae ve arkadaşları, DDT'nin AN ve BN üzerindeki etkililiğini inceledikleri bir çalışmada DDT'nin temel hedefleri arasında hayat kalitesini olumsuz etkileyen eylemlerin azaltılmasından bahsetmiştir. Yeme ile ilişkili etkinliklerden sakınma hayat kalitesini azaltan durumlardan biridir (Salbach-Andrae vd., 2008). EFQ, sosyal yeme korkusuna ait alt kategorisi ile DDT ve YB arasındaki ilişkinin incelenmesini destekleyebilir. Ayrıca bir diğer hedef ise, besin ve beden algısı problemleri ile baş etmeyi öğrenmektir (Salbach-Andrae vd., 2008). Bu da kilo alımının sosyal ve bireysel sonuçlarından korkma ile ilişkili olabilir.

EFQ'nun kullanımı, yeme bozukluklarına ilişkin korkulara dair fikir edinilmesini ve tüm bu terapi yöntemlerinin yeme bozuklukları üzerindeki etkilerinin incelenmesini olumlu yönde etkileyebilecek niteliktedir. Farklı dillere tercümelerinin yapılması ise kullanılabilirliğini artırarak yapılan çalışma sayısını pozitif yönde etkileyebilir ve literatüre katkı sunabilir.

Ek olarak, Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeğini de kullanarak yapılan Ağ Analizi'nde, kilo almanın sonuçlarından da korkmanın Yeme Bozukluğu patolojisinde yer aldığını gözlemlenmesi sonucu kilo ile yargılanma arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların başlaması ölçeğin yararlılığını

gösteren önemli bir gelişmedir. Çünkü bu bulgu, kilo alma korkusunun neden sıkıntı verici olarak algılanabileceği sorusuna cevap vermiş ve ağırlık damgasının YB patolojisinin zararlı doğasını nasıl güçlendirdiğini göstermiştir (Levinson ve Williams, 2020). Bu çalışmalar da diğer korkuların anlaşılması ve çok boyutlu olarak ele alınması durumunda, hastalığın seyrinin olumlu yönde etkilenebileceğini desteklemektedir. Scahaumberg ve arkadaşları da YB'ye ilişkin korkulara daha kapsamlı bir şekilde ulaşmanın öneminden bahsetmişlerdir (Schaumberg vd., 2021).

Özetle, bu alanda daha fazla çalışma yapılabilmesi ve bu çalışmalarda ülkemizdeki araştırmacıların da destekleyici rol oynayabilmesi için Yeme Bozukluğuna ilişkin spesifik korkuların ölçüldüğü bir ölçeğin varlığı önemlidir. Bu çalışmanın amacı Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik çalışmalarının gerçekleştirilmesidir.

1. YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Türü ve Çalışma Grubu

Bu araştırma Levinson ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilmiş olan Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeğinin uyarlanması kapsamında geçerlik ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bir ölçek uyarlama çalışmasıdır. Çalışma grubunu çevrimiçi olarak paylaşılan ölçme araçlarını gönüllü olarak cevaplayan 406 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamaları 23,94, boy ortalamaları 165,24, kilo ortalamaları 61,43'tür. Katılımcıların 395'i (%97,3) kadın iken, 11'i (%2,7) erkektir. Katılımcılardan, 7 kişi (%1,7) ilköğretim, 53 kişi (%13,1) lise, 299 kişi (%73,6), 47 kişi (%11,6) yükseköğrenim mezunudur. 220 katılımcı (%54,2) ilişkisinin olmadığını ve 128 kişi (%31,5) ilişkisinin olduğunu belirtirken, 58 katılımcı (%14,3) evli olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %89,7'si daha önce diyet yapmış, %10,3'ü ise diyet yapmamıştır. Katılımcıların %62,8'i diyet desteği almış, %37,2'si destek almamıştır.

1.2. İşlem

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının başlatılabilmesi için, başyazar Levinson ve arkadaşları ile e-posta yoluyla iletişime geçilmiş ve gerekli izinler alınmıştır. Ardından, ölçeğin çevirisi İngilizce bilen ve psikoloji literatürüne hâkim olan üç uzman kişi tarafından gerçekleştirilmiştir. Anket soruları ve puanlaması üç uzman tarafından ayrı ayrı çevrildikten sonra cevaplar karşılaştırılmış, ortak cevaplar doğrultusunda ölçek maddelerine ilişkin ifadeler Türkçeleştirilmiştir.

1.3. Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Araştırmanın verileri, Google Forms üzerinden hazırlanan çevrimiçi ölçek aracılığıyla yetişkin katılımcılardan toplanmıştır. Katılımcılara çalışma hakkında bilgi veren bilgilendirilmiş onam formunun ardından, demografik bilgi formu, Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeğinin Türkçe formu, REZZY Yeme Bozukluğu Ölçeği ve Sağlık Anksiyetesi Ölçeği verilmiştir.

Demografik Form: Katılımcılara cinsiyetleri, yaşları, boy uzunlukları, kiloları, ilişki durumları, öğrenim durumları, daha önce diyet girişimi olup olmadıkları ve daha önce diyetisyen ile çalışıp çalışmadıklarıyla ilgili soruların olduğu formdur.

Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeği (YBKÖ): Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeği, Levinson ve arkadaşları tarafından 2019 yılında geliştirilmiştir. Levinson ve ark., literatür taramalarının sonucunda YB'ye ilişkin korkuları ölçen spesifik bir ölçeğin olmamasının eksikliğinden bahsetmiş, bu ölçeğin gerekliliğinin önemini vurgulamış ve ardından YB ile anlamlı ölçüde ilişki gösteren korkuları derleyerek "Eating Disorder Related Fear Questionnaire" ölçeğini oluşturmuşlardır. Ölçek toplam 20 sorudan oluşmaktadır ve 5 alt boyutu vardır. Bunlar; kilo alma korkusu, kilo almanın sosyal sonuçlarından korkma, kilo almanın kişisel sonuçlarından korkma, kilo almanın fiziksel duyularından korkma ve sosyal yeme korkularıdır (Levinson vd., 2019). 7'li Likert tipi olan ölçekte, "kesinlikle katılmıyorum"dan "kesinlikle katılıyorum"a kadar derecelendirme yapılır. 1 ve 2. sorular, kilo alma korkusu; 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 ve 10. sorular, kilo almanın sosyal sonuçlarından korkma; 11, 14, 15, 16 ve 17. sorular, kilo almanın kişisel sonuçlarından korkma; 13, 18 ve 19. sorular, kilo almanın fiziksel duyularından korkma ve son olarak 12 ve 20. sorular, sosyal yeme korkusu alt boyutlarına bakmaktadır (Levinson vd., 2019).

REZZY Yeme Bozukluğu Ölçeği: Orijinali Morgan ve arkadaşları tarafından (1999) geliştirilmiştir. Ölçekte beş madde bulunmaktadır. Ölçekteki maddelerden seçilen harfler ölçeğin İngilizce adını (SCOFF-Sick, Control, One, Fat, Food) meydana getirmiştir (Morgan, vd., 1999). 2014 yılında, Aydemir ve arkadaşları tarafından, Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış ve REZZY olarak isimlendirilmiştir. Sorulara “evet” veya “hayır” şeklinde cevap verilmesi istenir. Verilen her “evet” yanıtı için uygulayıcıya 1 puan verilir. 2 ve üzerindeki puanlar, yeme bozukluğu için risk grubu olarak değerlendirilir ve ölçekten maksimum 5 puan alınabilir. Ölçeğin alt boyutu olduğundan bahsedilmemiştir. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı da 0,74 olarak belirtilmiştir (Aydemir vd., 2015).

Sağlık Anksiyetesi Ölçeği (SAÖ): Sağlık Anksiyetesi Ölçeğinin aslı, 2002 yılında Salkovskis ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ise Aydemir ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiştir (2013). Sağlık Anksiyetesi Ölçeği, toplam 18 madde ve 2 de alt boyut içerir. İlk 14 soru ilk faktör ile ilişkilidir ve bedensel belirtilere karşı duyarlılık ve kaygıda aşırılığı ölçmektedir. Son 4 madde ise ikinci faktör olup hastalığın sonuçlarına ilişkilidir. Her soru için a, b, c, d seçeneklerinde 4 soru verilir, bu doğrultuda maddelere 0-3 arasında bir puan verilir. Maksimum puan 54 olup yüksek puan, yüksek düzeyde sağlık anksiyetesi anlamına gelmektedir. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı da 0,918 olarak belirtilmiştir (Aydemir vd., 2013).

1.4. Verilerin Analizi

Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeğinin uyarlanması için geçerlik ve güvenilirlik analizlerine bakılmıştır. Geçerlik incelemesi için SPSS üzerinden açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve AMOS üzerinden doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ana bileşenler analiziyle, ölçeğin faktörleri incelenmiştir. Örneklem büyüklüğü yeterliliği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri hesaplanmıştır. Ayrıca ölçek maddelerinin analize uygunluğunu belirlemek için Barlett küresellik testine bakılmıştır. Güvenirlik analizleri için eşdeğer test korelasyonuna ve Cronbach Alfa katsayısına bakılmıştır. Cronbach alfa değerlerinde .7'nin üzerinde değerler yeterli kabul edilmiştir (Tavşancıl, 2002; Terwee vd., 2007). Ayrıca madde çıkarıldığında Cronbach alfa değerleri de hesaplanarak değerlendirilmiştir. Genellikle .3–.4'ün üzerinde olması istenen madde-toplam korelasyon değerleri dikkate alınmıştır (Rouquette ve Falissard, 2011). Ölçeğin toplanabilirliğini test etmek için Tukey Non-additivity testi kullanılmıştır.

2. BULGULAR

Bu bölümde, Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeğinin uyarlanması için geçerlik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular verilmiştir.

Açıklayıcı Faktör Analizi

Geçerlik çalışmaları için yapılan açıklayıcı faktör analizinde, önce örneklem uygunluğu (sampling adequacy) ve Barlett Sphericity testlerine bakılmıştır. Analizler sonunda örneklem uygunluk katsayısının .922 (>.60), Barlett Sphericity testi χ^2 değerinin 5588,601 ($p < .001$) olduğu tespit edilmiş ve ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır (Büyüköztürk, 2008).

Tablo 1. Ölçeğin Faktör Yükleri ve Açıkladığı Varyans Oranı

	Bileşen			Madde yükleri
	1	2	3	
M13	.841			.778
M1	.826			.734
M2	.800			.719
M18	.791			.733
M19	.777			.712
M14	.758			.704
M16	.625			.613
M11	.492			.400
M7		.825		.784
M5		.815		.804
M3		.813		.758
M6		.810		.786
M4		.793		.737
M8		.664		.643
M9		.647		.541
M12			.880	.863
M20			.835	.855
Açıklanan varyans %	52,895	11,75	6,898	
Açıklanan toplam varyans %	52,895	64,644	71,543	

Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için Varimax rotasyonu yapılmıştır. Rotasyon işlemi öncesi binişik maddeler ile faktör yük değeri .30'un altında kalan üç ölçek maddesi (10-15 ve 17. maddeler) analizlerden çıkarılmıştır.

Varimax rotasyon tablosu incelendiğinde kalan 17 maddeli ölçeğin üç faktörün olduğu görülmüştür. Bu üç faktör toplam varyansın % 71,543'unu açıklamaktadır. Elde edilen birinci faktör (Bireysel Sonuçlar Korkusu) 8 maddeden oluşmaktadır ve toplam varyansın % 52,895'ini açıklamaktadır. Bu faktördeki maddelerin faktör yüklerine bakıldığında .400 ile .778 arasında değıştiği gözlenmiştir. İkinci faktör (Sosyal Sonuçlar Korkusu) 7 maddeden oluşmaktadır ve toplam varyansın % 11,75'ini açıklamaktadır. Bu faktördeki maddelerin faktör yüklerine bakıldığında .541 ile .804 arasında değıştiği gözlenmiştir. Üçüncü faktör (Sosyal Yeme Korkusu) 2 maddeden oluşmaktadır ve toplam varyansın % 6,898'ini açıklamaktadır. Bu faktördeki maddelerin faktör yüklerine bakıldığında .855 ile .863 arasında değıştiği gözlenmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2. DFA Uyum İyiliği Değerleri

Model	χ^2/sd	SRMR	RMR	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
Varsayılan Model	3,515	.051	.219	.883	.844	.929	.948	.079

$\chi^2=404,245$; $sd=115$; $p=.000$

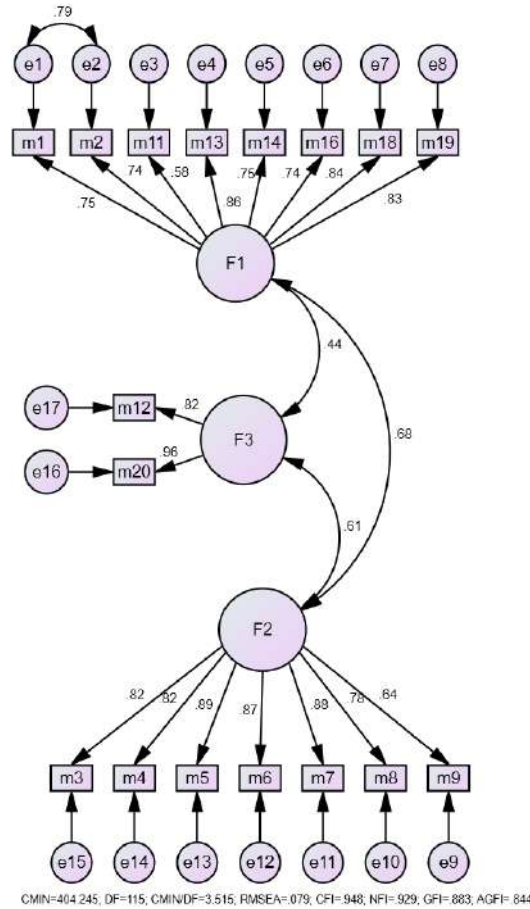
Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında uyum iyiliği değeri kontrol edilmiştir. Bu bağlamda kurulan ilk modeldeki uyum iyiliği değeri için yeterli olmadığı görülmüş ve alan uzmanlarının görüşlerine başvurularak 1. ile 2. maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Elde edilen son modeldeki kovaryans bağlarından sonra, YBKÖ'nin uyum iyiliği değeri $\chi^2=404,245$ ($sd=115$, $p=.000$), $\chi^2/sd=3,515$, SRMR=.051, RMR=.219, RMSEA=.079, GFI=.883, AGFI=.844, CFI=.948 ve NFI=.926 olarak bulunmuştur. Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003)'e ve Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2014)'e göre bulunan uyum iyiliği değeri incelenmiş ve χ^2/sd , RMSEA, CFI, GFI, AGFI, NNFI, SRMR ve NFI değeri kabul edilebilir uyum gösterdiği rapor edilmiştir. YBKÖ'nün üç faktörden oluşan yapısının kabul edilebilir düzeyde uyumlu değere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları

	Ölçüm modeli		β_1	β_2	S.E.	C.R.	p
M1	<---	BSK	.751	1			
M2	<---	BSK	.740	1,066	.032	33,255	<.001
M11	<---	BSK	.580	,985	.085	11,65	<.001
M13	<---	BSK	.864	1,234	.068	18,112	<.001
M14	<---	BSK	.753	1,312	.085	15,49	<.001
M16	<---	BSK	.741	1,321	.087	15,213	<.001
M18	<---	BSK	.842	1,109	.063	17,595	<.001
M19	<---	BSK	.832	1,251	.072	17,358	<.001
M9	<---	SSK	.641	1			
M8	<---	SSK	.776	1,463	.108	13,49	<.001
M7	<---	SSK	.876	1,57	.106	14,791	<.001
M6	<---	SSK	.869	1,666	.113	14,698	<.001
M5	<---	SSK	.894	1,678	.112	15,011	<.001
M4	<---	SSK	.819	1,561	.111	14,061	<.001
M3	<---	SSK	.819	1,473	.105	14,06	<.001
M12	<---	SYK	.822	1			
M20	<---	SYK	.961	1,245	.078	15,895	<.001

SYK: Sosyal Yeme Korkusu, BSK: Bireysel Sonuçlar Korkusu, SSK: Sosyal Sonuçlar Korkusu.

Tablo 3'te, standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları verilmiştir. Buna göre YBKÖ'nün üç faktörlü yapısını oluşturan ölçek maddelerinin oluşan faktörlere anlamlı katkı yaptığı gözlenmiştir ($p < .01$). DFA için hata varyans değerlerinin .58 ile .96 arasında değişmektedir. Hata varyans değerlerinin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir.

Şekil 1. Yeme Bozukluklarına İlişkin Korku Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

DFA için faktör yük değerleri .44 ile .68 arasındadır. Maddeler ve boyutlar arasındaki yol katsayılarına bakıldığında ilk faktörde .58-.86 arasında, ikinci faktörde .64-.89 arasında, üçüncü faktörde .82-.96 arasında olduğu görülmektedir.

Güvenirlik Analizleri

Tablo 4. İç Tutarlılık Değerleri

	Cronbach α	N
YBKÖ	.943	17
BSK	.916	8
SSK	.932	7
SYK	.882	2

*YBKÖ: Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeği, BSK: Bireysel Sonuçlar Korkusu, SSK: Sosyal Sonuçlar Korkusu, SYK: Sosyal Yeme Korkusu.

YBKÖ'nün güvenilirlik analizleri kapsamında, alt ölçeklerin ve ölçek toplam puanının Cronbach Alfa değerleri Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre ölçek toplam puanının ve alt ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .943, .916, .932 ve .882'dir.

Tablo 5. Madde Toplam İstatistikleri

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
M1	70,78	577,683	.662	.940
M2	71,01	571,341	.683	.940
M3	72,03	554,910	.734	.938
M4	72,92	549,865	.738	.938
M5	71,92	545,932	.791	.937
M6	72,25	545,306	.778	.937
M7	71,57	553,110	.757	.938
M8	72,08	551,735	.729	.939
M9	74,19	577,515	.590	.941
M11	72,32	571,675	.564	.942
M12	73,99	580,494	.533	.942
M13	70,75	571,135	.692	.939
M14	71,56	560,815	.656	.940
M16	72,17	553,498	.713	.939
M18	70,67	576,717	.683	.940
M19	71,00	567,743	.693	.939
M20	73,67	570,162	.604	.941

Tablo 5'te, maddelerin silinmesi durumunda Cronbach Alfa'nın alacağı değer gösterilmektedir. YBKÖ'nün madde-toplam istatistikleri incelendiğinde ölçekten herhangi bir maddenin silinmesi durumunda, iç tutarlılığı anlamlı düzeyde etkilemeyeceği görülmektedir.

Tablo 6. Tukey Toplanabilirlik Testi

		Σ Kare	sd	\bar{X} Kare	F	p
Gruplar Arasında		16164.497	405	39.912		
Gruplar İçinde	Maddeler Arasında	8147.142	17	479.244	223.749	.000
	Artıklar Toplanabilirlik	.074 ^a	1	.074	.034	.853
	Denge	14746.784	6884	2.142		
	Toplam	14746.858	6885	2.142		
	Toplam	22894.000	6902	3.317		
Toplam		39058.497	7307	5.345		

Grand Mean = 4.47; a. Tukey'in toplanabilirliği artırmak için gözlemlerin artması gerektiğine dair tahmini gücü = 1.009.

YBKÖ'de toplam puan alınıp alınamayacağını belirlemek için Tukey Toplanabilirlik testine bakılmıştır. Tablo 6'da verilen Tukey Toplanabilirlik testi sonucuna göre YBKÖ'nün Likert tipi toplam puanı olan bir ölçek olduğu görülmüştür ($p > .05$). YBKÖ'nün 17 maddesi bulunmaktadır. YBKÖ'den

alınabilecek en düşük puan 17, en yüksek puan 119'dur. Yüksek puan almak, yeme bozukluğu korkusunun arttığını göstermektedir.

Tablo 7. Eş Değer Test Korelasyonu

		REZZY	SAÖ	SYK	BSK	SSK	YBKÖ
SYK	r	.437**	.304**	1			
BSK	r	.687**	.285**	.444**	1		
SSK	r	.482**	.405**	.569**	.651**	1	
YBKÖ	r	.648**	.392**	.657**	.888**	.914**	1

*SYK: Sosyal Yeme Korkusu, BSK: Bireysel Sonuçlar Korkusu, SSK: Sosyal Sonuçlar Korkusu, YBKÖ: Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeği, SAÖ: Sağlık Anksiyetesi Ölçeği. **p<.001.

Tablo 7'de, Eş Değer Test korelasyonu analizi sonucu verilmiştir. Buna göre, YBKÖ ile REZZY Yeme Bozuklukları Ölçeği arasında pozitif yönlü bir korelasyon vardır ($r = .648$). REZZY Yeme Bozuklukları Ölçeği, YBKÖ'nün alt boyutları olan SYK, BSK ve SSK ile de pozitif yönlü bir korelasyona sahiptir ve korelasyon katsayıları sırasıyla $r = .437$, $r = .687$, $r = .482$ şeklindedir.

SAÖ, Eş Değer Test korelasyonu yapılan ölçeklerden bir diğeridir. SAÖ ile YBKÖ ($r = .392$) ve YBKÖ'nin alt boyutları olan SYK ($r = .304$), BSK ($r = .285$), SSK ($r = .405$) arasında anlamlı pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Eş değer test korelasyon analizi ve iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde YBKÖ'nün güvenilir bir ölçek olduğu kabul edilmiştir.

SONUÇ

Çalışma, Yeme Bozukluklarına ilişkin korkuları ölçmek için geliştirilmiş olan Yeme Bozukluğuna İlişkin Korkular Ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini Türk toplumunda değerlendiren ilk ölçek çalışması olma niteliğindedir. Uyarılma çalışmaları için ilk olarak YBKÖ'nün özgün İngilizce formu alan uzmanları tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Karşılaştırma yöntemi ile yapılan çevirinin dilsel eşdeğerliği sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Çeviri işlemleri tamamlandıktan sonra gerekli veriler toplanmış ve verilerin analizleri gerçekleştirilmiştir.

YBKÖ'nin yapı geçerliğini ortaya koymak üzere ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Karasar, 2000). Yapılan madde analizi ile ölçek maddelerinin ölçeği temsil gücünün yeterliliğine bakılmıştır. Büyüköztürk (2008), ölçeği temsil etme gücüne sahip olması için madde toplam korelasyonlarını değerlendirirken .30 ve üzerinde olması gerektiğini ortaya koymuştur, buna dayanarak faktör yük değeri .30'un altında kalan üç ölçek maddesi (10, 15 ve 17. maddeler) analizlerden çıkarılmıştır. Geriye kalan 17 maddenin üç faktörlü bir yapı oluşturduğu ve bu faktörlerin toplam varyansın % 71,543'ünü açıkladığı bulunmuştur.

Ölçeğin orijinali beş faktöre sahiptir ve bunlar kilo alma korkusu, sosyal sonuçlar korkusu, bireysel sonuçlar korkusu, fiziksel duyular korkusu ve sosyal yeme korkusu şeklindedir (Levinson vd., 2019). Yapılan faktör analizi ile kilo alma korkusu ve fiziksel duyular korkusu alt boyutları silinmiştir. Kilo alma korkusu altında yer alan 1 ve 2. maddeler ve fiziksel duyular korkusu faktöründe yer alan 13,18 ve 19. maddeler bireysel sonuçlar korkusu alt boyutuna eklenmiştir. Böylelikle, ölçek, 3 faktörlü ve 17 sorudan oluşan bir ölçek haline gelmiştir. Üç faktör toplam varyansın % 71,543'ünü açıklamaktadır. Elde edilen birinci faktör (Bireysel Sonuçlar Korkusu) 8 maddeden oluşmaktadır ve toplam varyansın % 52,895'ini açıklamaktadır. Bu faktördeki maddelerin faktör yüklerine bakıldığında .400 ile .778 arasında değiştiği gözlenmiştir. İkinci faktör (Sosyal Sonuçlar Korkusu) 7 maddeden oluşmaktadır ve toplam varyansın % 11,75'ini açıklamaktadır. Bu faktördeki maddelerin faktör yüklerine bakıldığında .541 ile .804 arasında değiştiği gözlenmiştir. Üçüncü faktör (Sosyal Yeme Korkusu) 7 maddeden oluşmaktadır ve toplam varyansın % 6,898'ini açıklamaktadır. Bu faktördeki maddelerin faktör yüklerine bakıldığında .855 ile .863 arasında değiştiği gözlenmiştir. YBKÖ'nin DFA uyum indeksleri değerlerine bakıldığında ölçeğin üç faktörlü yapısının kabul edilebilir uyum gösterecek değerlere sahip olduğu belirtilmiştir (Schermelleh-Engel, vd., 2003; Çokluk vd, 2014).

Güvenirlik, bir ölçme aracının ölçmek isteği şeyi ne kadar tutarlı ve kararlı bir şekilde ölçüp ölçmediğinin gösterimi olarak, tanımlanmıştır (Özgüven, 1994; Tekin, 1996). Güvenirliğe ölçmek için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarına bakılmıştır. Ölçeğın 8 maddeden oluşan ilk faktörünün iç tutarlılık katsayısı .916 olarak raporlanmıştır. Ölçeğın 7 maddeden oluşan ikinci faktörünün iç tutarlılık katsayısı .932 ve 2 maddeden oluşan üçüncü faktörünün iç tutarlılık katsayısı ise .882 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğın 17 maddeden oluşan toplamının iç tutarlılık katsayısı .943 olarak rapor edilmiştir. Ölçeğın orijinalinde toplam puan bulunmamaktadır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları alt boyutlar arasında .99 ile .98 arasında değer almıştır (Levinson ve Williams, 2020). Tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde ölçeğın iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır.

YBKÖ'nün eşdeğer test güvenirliğini belirlemek üzere REZZY Yeme Bozuklukları Anketi ve Sağlık Anksiyetesi Ölçeği ile korelasyonu incelenmiştir. Gerek ölçeğın tümü, gerekse alt boyutları ile söz konusu ölçekler arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişki görülmüştür. Bu sonuçlar YBKÖ'nün eşdeğer test güvenirliğine sahip olduğunu göstermektedir.

YBKÖ, bu haliyle, 17 maddelik, 3 alt faktöre sahip olan Likert tipi toplamsal bir ölçek olduğuna karar verilmiştir. YBKÖ'den alınabilecek en düşük puan 17, en yüksek puan 119'dur. Yüksek puan almak, yeme bozukluğuna sahip olma korkusunun arttığını göstermektedir. Ölçeğın kısa, kolay uygulanabilir ve puanlanabilir oluşu birlikte değerlendirildiğinde Türk toplumunda yeme bozukluklarına ilişkin yürütölen araştırmalara katkıda bulunacağı öngörülmektedir.

Orijinal ölçek çalışması, 513 gönüllü lisans öğrencisi ve klinik olarak yeme bozukluğu tanısı almış 129 denek üzerinden yapılmıştır. Çalışmamızda ise 406 gönüllüden veri toplanmış, çalışma sonucunda benzer bir yaş ortalamasına ulaşılmış; ancak çalışmada klinik tanı alan yeme bozukluğu hastalarına ulaşılmamıştır. Bununla birlikte test-tekrar test güvenirliğine bakılamamıştır. Bu sınırlılıkları da ele alarak tasarlanacak bir çalışmanın planlanması literatüre katkı sunacaktır. Çalışmanın sonucunda, orijinal çalışmasında beş boyut ve 20 maddeden oluşan YBKÖ'nin üç boyut ve 17 maddeden oluşan haliyle Türkiye'de yaşıyan ve yeme bozukluklarına ilişkin korku yaşıyanların korkularının ölçölüp gruplanmasında kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna ulaşılmıştır.

Etik Beyan: Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Yayın Etiği Kurulu'ndan 28/05/2021 tarihli toplantısında 42 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar (lar) ına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50, 2. Yazarın katkı oranı ise %50'dir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement: Permission for this study was obtained from the Ethics Committee of Beykent University with the decision number 42 at the meeting dated 5/28/2021 of the relevant board. In case of detection of a contrary situation, Beykent University Journal Of Social Sciences has no responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate 50%, 2nd author's contribution rate 50%.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors.

KAYNAKÇA

- Aydemir, Ö., Kırpınar, İ., Satı, T. ve Cengisiz, C. (2013). Sağlık Anksiyetesi Ölçeği'nin Türkçe için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 50(4), 325-331. <https://doi.org.10.4274/npa.y683>
- Aydemir, Ö., Köksal, B., Yalın Sapmaz, S. ve Yüceyar, H. (2015). Kadın üniversite öğrencilerinde REZZY yeme bozuklukları ölçeği Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliliği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 16(Özel Sayı.1), 31-35. <https://doi.org.10.5455/apd.174219>
- Ben-Porath, D. D., Federici, A., Wisniewski, L. ve Warren, M. (2014). Dialectical behavior therapy: Does it bring about improvements in affect regulation in individuals with eating disorders?. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 44(4), 245-251. <https://doi.org/10.1007/s10879-014-9271-2>
- Borsboom, D. ve Cramer, A. O. (2013). Network analysis: An integrative approach to the structure of psychopathology. *Annual Review of Clinical Psychology*, 9, 91-121. <https://doi.org.10.1146/annurev-clinpsy-050212-185608>
- Brown, T. A., Berner, L. A., Jones, M. D., Reilly, E. E., Cusack, A., Anderson, L. K., Kaye, H., ve Wierenga, C. E. (2017). Psychometric evaluation and norms for the multidimensional assessment of interoceptive awareness (MAIA) in a clinical eating disorders sample. *European Eating Disorders Review*, 25(5), 411-416. <https://doi.org.10.1002/erv.2532>
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem A Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Pegem Akademi.
- DuBois, R. H., Rodgers, R. F., Franko, D. L., Eddy, K. T. ve Thomas, J. J. (2017). A network analysis investigation of the cognitive-behavioral theory of eating disorders. *Behaviour Research and Therapy*, 97, 213-221. <https://doi.org.10.1016/j.brat.2017.08.004>
- Farrell, N. R., Brosf, L. C., Vanzhula, I. A., Christian, C., Bowie, O. R. ve Levinson, C. A. (2019). Exploring mechanisms of action in exposure-based cognitive behavioral therapy for eating disorders: The role of eating-related fears and body-related safety behaviors. *Behavior Therapy*, 50(6), 1125–1135. <https://doi.org.10.1016/j.beth.2019.01.008>
- Glasofer, D. R., Albano, A. M., Simpson, H. B. ve Steinglass, J. E. (2016). Overcoming fear of eating: A case study of a novel use of exposure and response prevention. *Psychotherapy*, 53(2), 223. <https://doi.org.10.1037/pst0000048>
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemi* (9. Basım). Nobel Yayın Dağıtım.
- Levinson, C. A. ve Williams, B. B. (2020). Eating disorder fear networks: Identification of central eating disorder fears. *International Journal of Eating Disorders*, 50(12), 1960–1973. <https://doi.org.10.1002/eat.23382>
- Levinson, C. A., Williams, B. M. ve Christian, C. (2020). What are the emotions underlying feeling fat and fear of weight gain?. *Journal of Affective Disorders*, 277, 146-152. <https://doi.org.10.1016/j.jad.2020.08.012>
- Levinson, C. A., Vanzhula, I. A. ve Christian, C. (2019). Development and validation of the eating disorder fear questionnaire and interview: Preliminary investigation of eating disorder fears. *Eating Behaviors*, 35, 101320. <https://doi.org.10.1016/j.eatbeh.2019.101320>
- Levinson, C. A., Brosf, L. C., Ma, J., Fewell, L. ve Lenze, E. J. (2017). Fear of food prospectively predicts drive for thinness in an eating disorder sample recently discharged from intensive treatment. *Eating Behaviors*, 27, 45-51. <https://doi.org.0.1016/j.eatbeh.2017.11.004>
- Levinson, C. A. ve Byrne, M. (2015). The fear of food measure: A novel measure for use in exposure therapy for eating disorders. *International Journal of Eating Disorders*, 48(3), 271-283. <https://doi.org.10.1002/eat.22344>
- Linardon, J., Phillipou, A., Castle, D., Newton, R., Harrison, P., Cistullo, L. L., Griffiths, S., Hindle, A., ve Brennan, L. (2018). Feeling fat in eating disorders: Testing the unique relationships between feeling fat and measures of disordered eating in anorexia nervosa and bulimia nervosa. *Body Image*, 25, 163-167. <https://doi.org.10.1016/j.bodyim.2018.04.001>
- Morgan, J. F., Reid, F. ve Lacey, H. (1999). The SCOFF questionnaire: Assessment of a new screening tool for eating disorders. *BMJ*, 319(7223), 1467-1468. <https://doi.org.10.1136/bmj.319.7223.1467>

- Murphy, R., Straebler, S., Cooper, Z. ve Fairburn, C. G. (2010). Cognitive behavioral therapy for eating disorders. *The Psychiatric Clinics of North America*, 33(3), 611. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2010.04.004>
- Murray, S. B., Treanor, M., Liao, B., Loeb, K. L., Griffiths, S. ve Le Grange, D. (2016). Extinction theory & anorexia nervosa: Deepening therapeutic mechanisms. *Behaviour Research and Therapy*, 87, 1-10. <https://doi.org.10.1016/j.brat.2016.08.017>
- Özgüven İ. E. (1994). *Psikolojik testler*. Yeni Doğuş Matbaası.
- Pallister, E. ve Waller, G. (2008). Anxiety in the eating disorders: Understanding the overlap. *Clinical Psychology Review*, 28(3), 366-386. <https://doi.org.10.1016/j.cpr.2007.07.001>
- Porras-Garcia, B., Ferrer-Garcia, M., Serrano-Troncoso, E., Carulla-Roig, M., Soto-Usera, P., Miquel-Nabau, H., ... ve Gutiérrez-Maldonado, J. (2021). AN-VR-BE. A randomized controlled trial for reducing fear of gaining weight and other eating disorder symptoms in anorexia nervosa through virtual reality-based body exposure. *Journal of Clinical Medicine*, 10(4), 682. <https://doi.org/10.3390/jcm10040682>
- Rouquette, A. ve Falissard, B. (2011). Sample size requirements for the internal validation of psychiatric scales. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 20(4), 235-249.
- Salbach-Andrae, H., Bohnkamp, I., Pfeiffer, E., Lehmkuhl, U. ve Miller, A. L. (2008). Dialectical behavior therapy of anorexia and bulimia nervosa among adolescents: A case series. *Cognitive and Behavioral Practice*, 15(4), 415. <https://doi.org/10.1016/j.cbpra.2008.04.001>
- Salkovskis, P. M., Rimes, K. A., Warwick, H. M. C. ve Clark, D. M. (2002). The health anxiety inventory: Development and validation of scales for the measurement of health anxiety and hypochondriasis. *Psychological Medicine*, 32(5), 843-853. <https://doi.org.10.1017/s0033291702005822>
- Schaumberg, K., Reilly, E. E., Gorrell, S., Levinson, C. A., Farrell, N. R., Brown, T. A., . . . Anderson, L. M. (2020). Conceptualizing eating disorder psychopathology using an anxiety disorders framework: Evidence and implications for exposure-based clinical research. *Clinical Psychology Review*. 83(101952) <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101952>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of statistical significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Swinbourne, J., Hunt, C., Abbott, M., Russell, J., Clare, T. S. ve Touyz, S. (2012). The comorbidity between eating disorders and anxiety disorders: Prevalence in an eating disorder sample and anxiety disorder sample. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 46(2), 118-131. <https://doi.org/10.1177/0004867411432071>
- Tavşancıl E., (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayınları.
- Tekin H. (1996). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme* (9. Baskı). Yargı Kitap ve Yayınevi.
- Terwee, C. B., Bot, S. D., de Boer, M. R., van der Windt, D. A., Knol, D. L., Dekker, J., ... ve de Vet, H. C. (2007). Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. *Journal of Clinical Epidemiology*, 60(1), 34-42.
- Zam, W., Saijari, R. ve Sijari, Z. (2018). Overview on eating disorders. *Progress in Nutrition*, 20(2-S), 29-35. <https://doi.org/10.23751/pn.v20i2-S.6970>



LİDERLİK TARZI, AÇIK İNOVASYON, ÖZÜMSEME KAPASİTESİ VE FİRMA PERFORMANSI İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

A STUDY ON THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, OPEN INNOVATION, ABSORPTIVE CAPACITY AND FIRM PERFORMANCE

Salih Zeki İMAMOĞLU¹, Serhat ERAT², Eda Dilara AYBER³, Mustafa Zahid IŞIK⁴

Öz

Bilgiyi kullanma yeteneği olarak ifade edilen özümseme kapasitesi, firmaların performansını artırmada ve rekabet avantajı kazanmalarını sağlamada önemli bir yetenektir ve firmalar geleneksel inovasyon anlayışlarını açık inovasyon anlayışına çevirerek ve bilgi düzeylerini geliştirerek özümseme kapasitelerini artırabilirler. Firmaların özümseme kapasitelerini geliştirmede ve açık inovasyon anlayışının yerleşmesini sağlamada ise yöneticilerin uygun liderlik tarzı sergilemeleri ön plana çıkmaktadır. Böylece firmaların bilgi edinme, dönüştürme, uygulama ve koruma süreçlerini yönetmeleri daha kolay olacaktır. Bu araştırmanın amacı; liderlik tarzı, açık inovasyon, özümseme kapasitesi ve firma performansı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verileri Kocaeli bölgesinde faaliyette bulunan imalat sanayiinde görev yapan 164 çalışandan toplanmıştır. Toplanan veriler AMOS istatistiksel paket programıyla analize tabi tutulmuştur. Analizler sonucunda destekleyici liderliğin açık inovasyonu pozitif yönde, araçsal liderliğin özümseme kapasitesini pozitif yönde, açık inovasyonun özümseme kapasitesini pozitif yönde ve özümseme kapasitesinin firma performansını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulgular ışığında, firmaların performanslarını iyileştirmek için özümseme kapasitelerini artırmaları gerektiği ve bunun açık inovasyonu benimsemekle ve uygun bir liderlik tarzı uygulamakla mümkün olabileceği sonucuna varılmıştır.

Abstract

The absorptive capacity, which is expressed as the ability to exploit knowledge, is an important capability for firms to increase firm performance and gain competitive advantage, and firms can increase their absorptive capacity by a paradigm shift from traditional innovation to open innovation and improving their level of knowledge. To increase absorptive capacity and ensure the embracement of open innovation approach for firms, the appropriate leadership style of managers comes to the fore. Thus, it will be easier for firms to manage knowledge acquisition, transformation, exploitation and protection processes. The purpose of this research is to investigate the relationships between leadership style, open innovation, absorptive capacity and firm performance. Questionnaire method was used as data collection tool. Data were collected from 164 employees working in the manufacturing industry in Kocaeli. The collected data were analyzed using the AMOS statistical package program. As a result of the analysis, it was found that supportive leadership affects open innovation positively; instrumental leadership has a positive effect on absorptive capacity; open innovation has a positive effect on absorptive capacity, and absorptive capacity affects firm performance positively. In the light of these findings, it was concluded that firms need to increase their absorptive capacity in order to improve their performance, and it can be possible through embracing the open innovation and using an appropriate leadership style.

Anahtar Kelime: Liderlik Tarzı, Açık İnovasyon, Özümseme Kapasitesi, Firma Performansı.

Keywords: Leadership Style, Open Innovation, Absorptive Capacity, Firm Performance.

¹ Prof. Dr., Salih Zeki İmamoğlu, Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, imamoglu@gtu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7160-2370, 0533.4320307

² Doç. Dr., Serhat Erat, Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, erat@gtu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0227-8914, 0532.5226293

³ Arş. Gör., Eda Dilara Ayber, Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, edayber@gtu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-77732-5848, 0545.8764704

⁴ Yüksek Lisans Öğrencisi, Mustafa Zahid Işık, Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, mustafa-zahid@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2314-1693, 0541.5134298

Extended Abstract

Frequently changing technological, social and economic conditions require organizations and leaders to adapt their behaviour and skills. With the increase in the speed of technological developments and the globalization that removes the boundaries in communication, the free movement of intellectual capital, ideas and people within and outside the organization provides more alternative opportunities in supplier and partnership relations and opens the way for innovative activities. Perhaps the most important factor in the survival and growth of organizations is to both adapt to developments and lead by successfully executing innovation. In the management of these activities and processes, the style of the leader and the way of doing business are decisive. The leader's way of doing business is also important in the management of the process of acquiring, adopting and transforming the knowledge expressed by the absorptive capacity. When the literature is reviewed, it is striking that the studies deal with this context almost exclusively with the transformational leadership style. For this reason, open innovation and absorptive capacity in the context of different leadership styles constitute a pillar of this study.

Knowledge is an indispensable factor for organizations to survive in an intensely competitive environment. The absorptive capacity is also important in relation to this. There is an important link between innovative activities and knowledge (Cohen and Levinthal, 1989). On the other hand, there are very few empirical studies in the literature on the connection between the absorptive capacity, which expresses the process of acquiring and adopting knowledge and innovation. Some of these studies also consider absorptive capacity as an antecedent of innovation (Zahra and George, 2002). For this reason, the effect of open innovation on absorptive capacity will be discussed in this study. The concept of absorptive capacity has been seen to be related to the performance of the firm, as it reflects the elements related to the knowledge management process within the organization as a whole and the assimilation of knowledge will change the quality and quantity of the output (Lichtenthaler, 2016). Although there are studies showing that absorptive capacity can be a concept that increases the performance of organizations, there is a need to increase empirical studies since the impact values are not striking and the scope is not wide. Existing studies have been limited to certain contexts, especially innovation performance and R&D performance (Stock et al., 2001). The purpose of this research is to examine the effect of leadership styles on open innovation and absorptive capacity, effect of open innovation on absorptive capacity and also the effect of absorptive capacity on firm performance.

As a result of the research, it was found that supportive leadership affects open innovation significantly and positively ($p<0.05$) whereas there was not a significant relationship between participatory and instrumental leadership styles and open innovation. Also, it was found that instrumental leadership affects absorptive capacity ($p<0.05$), while other leadership styles which are participatory and supportive leadership styles don't affect absorptive capacity. The findings of this study demonstrated that open innovation influences absorptive capacity ($p<0.05$). Finally, it was found that absorptive capacity affects firm performance ($p<0.05$).

A leader's vision of achieving a firm's goals should serve as a guide for employees, a motivating mechanism for employees to align their efforts with organizational goals (Garcia-Morales et al., 2012). However, in the context discussed, our study did not reach the expected results. It has long been supported by researchers that the absence of strong intellectual property rights in some cases further increases the chances of cumulative progress (Levin et al., 1987). Organizations need to be careful in choosing which internal resources to expose to the external environment. Having different committees that decide on filing or disclosing patents, as some large companies do, can be a logical way to act and determine which areas to show clarity. While the study was consistent with the studies in the literature investigating the positive relationship between absorptive capacity and firm performance (Flatten et al., 2011; Tzokas et al., 2015; Kale et al., 2019), it differed from these studies by explaining a much higher level of effectiveness. As a result, it can be said that combining the information obtained with external information with internal information, transforming it into useful information for the business, and using it is beneficial for its overall performance.

GİRİŞ

Sıkça değişiklik gösteren teknolojik, sosyal ve ekonomik koşullar, örgütlerin ve liderlerin davranışlarını ve becerilerini uyumlandırmasını gerekli kılmaktadır. Araştırmalar da bu doğrultuda ilerlemektedir. Teknolojik gelişmelerin hızının artması ve iletişimde sınırları ortadan kaldıran küreselleşme ile entelektüel sermayenin, fikirlerin ve insanların, örgüt içinde ve dışında serbest dolaşımı ile tedarikçi ve ortaklık ilişkilerinde daha çok alternatif imkânı sağlanmakta ve inovatif faaliyetlerin önü açılmaktadır.

Açık inovasyon, stratejik yönetim alanında öne çıkan bir araştırma alanı olmaya devam etmektedir. Örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmelerinin ve büyümelerinin belki de en önemli unsuru inovasyonu başarılı bir biçimde yürüterek hem gelişmelere adaptasyon sağlamak hem de önderlik etmektir. Bu faaliyet ve süreçlerin yönetiminde ise yöneticilerin liderlik tarzı ve iş yapış şekli belirleyici nitelik taşımaktadır. Özümseme kapasitesinin ifade ettiği bilginin edinilmesi, benimsenmesi ve dönüştürülerek kullanılması sürecinin yönetiminde de liderin iş yapış şekli önem taşımaktadır. Literatür gözden geçirildiğinde ise çalışmaların bu bağlamı neredeyse sadece dönüşümcü liderlik tarzı ile ele aldığı göze çarpmaktadır (García-Morales vd., 2008; Gümüüşlüoğlu ve İlsev, 2009; Sun ve Anderson, 2012). Bu sebeple farklı liderlik tarzları bağlamında açık inovasyon ve özümseme kapasitesi bu çalışmanın bir ayağını oluşturmaktadır.

Bilgi, yoğun rekabet ortamında örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için vazgeçilmez bir faktördür. Bilginin örgütler tarafından edinilmesi, benimsenmesi ve dönüştürülerek kullanılması sürecini ifade eden özümseme kapasitesi de bununla alakalı olarak önem taşımaktadır. İnovatif faaliyetler ile bilgi arasında önemli bir bağlantı vardır (Cohen ve Levinthal, 1989). Bilginin edinim ve benimseme sürecini ifade eden özümseme kapasitesi ile inovasyon arasındaki bağlantıya ilişkin ise literatürde çok az ampirik çalışma yer almaktadır. Bu çalışmalardan bazıları da özümseme kapasitesini inovasyonun bir öncülü olarak ele almaktadır (Zahra ve George, 2002). Bu sebeple literatürde değinilmemiş olan açık inovasyonun özümseme kapasitesi üzerine etkisi bu çalışma ile ele alınacaktır.

Özümseme kapasitesi kavramı, örgüt içinde bilgi yönetimi sürecine ilişkin unsurları bir bütün olarak yansıttığı ve bilginin özümsemesi çıktının kalite ve miktarını değiştireceğinden firmanın performansı ile ilişkili görülmüştür (Lichtenthaler, 2016). Özümseme kapasitesinin örgütlerin performanslarını artırıcı bir kavram olabileceğine yönelik çalışmalar olsa da etki değerleri çarpıcı ve kapsamı geniş olmadığı için ampirik çalışmaların artırılmasına ihtiyaç vardır. Bu çalışmalar, özellikle inovasyon performansı ve Ar-Ge performansı gibi belirli bağlamlarla sınırlı kalmıştır (Stock vd., 2001). Bu çalışmada öncelikle liderlik tarzı ve açık inovasyon sonrasında bu değişkenlerin özümseme kapasitesine etkisi ve son olarak özümseme kapasitesinin firma performansına etkisi incelenecektir.

1. TEORİK ÇERÇEVE

1.1. Liderlik Tarzı

Liderlik tarzı, yöneticiler tarafından sürekli olarak sergilenen tutum ve davranışların yoğunluğu ile ilgilidir (Bass, 1999). Literatürde pek çok liderlik tarzı bulunmaktadır. Bunun sebebi, bu tarzların liderin özelliklerine yönelik yaptığı vurgulardaki farklılıktır. Liderlik teorilerindeki gelişim ve çeşitlilik, liderlik tarzlarının temel vurgularında oldukça etkili olmuştur ve literatürdeki gelişimle çeşitliliği sürmektedir. Liderlik, ortak iyiye ulaşmada insanları derinden birbirine bağlamak için vardır (Caulfield, 2013). Mevcut liderlik araştırmaları, liderlerin bireyleri, ekipleri ve kurumsal performansı etkilediğini göstermiştir (Judge vd., 2004; Carnevale vd., 2019; Carnevale vd., 2021). Bu çalışmalar arasından Ogbonna ve Harris'in (2000) çalışmasında ele aldığı katılımcı, destekleyici ve araçsal liderlik tarzları ön plana çıkmaktadır.

Katılımcı Liderlik: Katılımcı liderler, çalışanların çıkarlarını göz önünde bulundurarak, çalışan girdilerine değer verildiğinin ve takdir edildiğinin sinyalini verirler (Miao vd., 2014). Çalışanların görüşlerini diğer organizasyon üyeleri ile paylaşarak yaratıcı bir şekilde sürece katılmalarını sağlar, karar alma süreçlerinde astlarına danışır ve onları dâhil ederler (Busse ve Regenber, 2019). Ayrıca katılımcı liderler, çalışanları eleştirel düşünmeye, statükoya meydan okumaya ve sorunları tanımlamaya teşvik ederler (Chen vd., 2020). Nihai çözümlere varmadan önce çalışanları bilgi alışverişinde

bulunmak, sorunları belirlemek, iyileştirme umutları bulmak, yenilikçi fikirler tasarlamak ve ilgili alternatifler önermek için etkileşimde bulunmaya teşvik ederler (Miao vd., 2014). Katılımcı liderlik, iş tatmini (Chan, 2019), bağlılık (Busse ve Regenber, 2019), iş performansı (Huang vd., 2010) gibi çeşitli olumlu çalışan sonuçlarıyla ilişkilendirilmiştir. Katılımcı liderler, çalışanları karar verme ve problem çözme süreçlerine dâhil ettiğinde, çalışanlar kendilerini teşvik edilmiş, desteklenmiş ve yaratıcı katkılar yapmaktan sorumlu hissederler. Sonuç olarak, çalışanlar tanındıklarını hissederler ve güvenlik algılarını paylaşırlar, böylece daha fazla meşgul olurlar ve yaratıcı faaliyetlerde bulunurlar (Lythreatis vd., 2019).

Destekleyici Liderlik: Karşılıklılık normuna göre, astlar destekleyici liderlik aldıklarında, lidere karşı algılanan bir yükümlülük oluştururlar ve liderin performans beklentilerini karşılayarak ve lidere duygusal destek sağlayarak karşılık verirler (Gouldner, 1960). Sosyal değişim teorisine göre takipçiler, liderlerinden aldıkları destek, güven ve diğer kaynaklar karşılığında çok çalışacak, yaratıcı faaliyetler üstlenecek ve yüksek yaratıcılık sergileyeceklerdir (Xu vd., 2012). Destekleyici liderlik, zorluklar karşısında kaynaklara, yardıma ve cesaretlendirmeye erişim sağlamayı amaçlayan bir dizi lider davranışı tanımlamaktadır (Oldham ve Cummings, 1996). Destekleyici liderlik, denetçiler ve astlar arasındaki dikey ilişkilerin değişim ilişkilerinin kalitesini artırır (Lam vd., 2007). Destekleyici liderlerin cesaretlendirmesi, yaratıcılığın ve yeniliğin önemli bir öncülü olan takipçilerin yaratıcı öz yeterliliğini artırabilir ve sosyal destekle pekiştirilebilir (Tierney ve Farmer, 2002). Ayrıca destekleyici liderlerin çalışanların işe olan ilgisini artırarak yaratıcı davranışları artırması beklenmektedir (Oldham ve Cummings, 1996). Bu nedenle destekleyici liderliğin hem yaratıcılık hem de yenilikçilik ile pozitif ilişkili olduğu düşüncesi literatürde kabul görmüştür.

Araçsal Liderlik: Çevrenin ve performansın izlenmesi, stratejik ve taktik çözümlerin uygulanması konusunda uzman bilgisinin uygulanması olarak tanımlanmıştır (Antonakis ve House, 2014). Araçsal liderlik esas olarak, örgütsel hedefe ulaşılmasını sağlamak için lider uzman bilgisinin yasalaştırılmasına dayanır (French ve Raven, 1968). Araçsal liderler açıkça örgütsel performansı artırmaya odaklanmıştır (Mumford ve Van Doorn, 2001). Fonksiyonel problem çözme ve organizasyonun içinde faaliyet gösterdiği sistemin nedensel bağlantılarını tanımlama ile ilgilidir (Bedell-Avers vd., 2009). Araçsal liderlik, insan çabası da dâhil olmak üzere girdileri stratejik ve operasyonel hedeflere göre düzenlemeye yardımcı olur (Antonakis ve House, 2014). Stratejik olarak liderler; dış çevreyi izler ve stratejileri ve hedefleri belirler, yön ve kaynak sağlar, performansı izler ve geri bildirim sağlarlar (Morgeson vd., 2010). Araçsal liderler, strateji formülasyonu uygular, astları için hedefler geliştirmeyi içeren bir plana sahiptir, çalışanların belirsizliğini azaltarak onlara açık ve objektif bir şekilde rehberlik ederler (Rowold vd., 2017).

1.2. Açık İnovasyon

Açık inovasyon, bilgi keşfi ve kullanımını içeren bilgi girişleri ve çıkışları ile ilgilenir (Xia ve Roper, 2016). Açık inovasyon, firmalar teknolojilerini geliştirmeye çalışırken, firmaların iç fikirlerin yanı sıra, dış fikirleri ve pazara giden iç ve dış yolları kullanabileceğini ve kullanması gerektiğini varsayan bir paradigmadır (Chesbrough, 2003).

Açıklık fikrinin başlangıç noktası, tek bir organizasyonun tek başına yenilik yapamaması, rekabete ayak uydurabilmek için dış çevreden fikir ve kaynaklar elde etmek için farklı türde ortaklarla ilişki kurmak zorunluluğundan doğmuştur (Chesbrough, 2003). İnovasyonda açıklık, esas olarak firmaların sınırlarının geçirgenliğini vurgular. Küreselleşme, artan bir iş bölümüne izin veren pazarın kapsamını genişletmiştir ve fikri mülkiyet hakları, risk sermayesi ve teknoloji standartları gibi geliştirilmiş piyasa unsurları kuruluşların fikir alışverişi yapmasına izin verir, yeni teknolojiler, coğrafi mesafeler arasında iş birliği ve koordinasyon için yeni yollar sağlar (Dahlander ve Gann, 2010). Açık inovasyon, fikri mülkiyetin korunmasının ve inovasyondan yararlanılmasının zor olduğu kaynakların, başkalarının yararlanması için kullanılabilir hale getirilmesiyle sonuçlanabilir. Bunun önüne geçmek için güvenli alanlar içerisinde açıklık göstermek gerekmektedir. Tam da bu sebeple yenilikçi amaçlar için bilgiyi seçme, edinme, dönüştürme ve kullanma yeteneğine sahip insan sermayesine ihtiyaç duyulmaktadır (Tirabeni vd., 2015).

Dahlander ve Gann (2010), açık inovasyon modellerinin ortaya çıkması ile firmalar geleneksel inovasyon paradigmasını aşmaya zorlanırken, kurumların inovasyon yönetimine daha çağdaş yaklaşımlar benimsemeleri gerektiğine işaret etmişlerdir. Açık inovasyon paradigmasındaki liderliğin,

sadece kendi şirketlerinde çalışanların değil, diğer şirketlerde çalışanların bilgilerini de kullanması beklenir (Naqshbandi ve Tabche, 2018). Açık inovasyon örgütlerde dışarıdan içeriye ve içeriden dışarıya açık inovasyon olarak uygulanmaktadır. Dışarıdan içeriye açık inovasyon (gelen), firmaların bilgiyi kendi iç sistemlerine ve süreçlerine entegre etmelerini içerir (Gassmann ve Enkel, 2004). İçeriden dışarıya açık inovasyon (giden), firmaların bilgiyi ticarileştirme amaçları için yaymasına, kullanmasına ve dönüştürmesine izin veren bilginin sömürülmesi anlamına gelir (Chesbrough, 2003). Gelen inovasyon süreci, kaynak bulma ve edinme; giden inovasyon süreci, açığa çıkarma ve satış olarak açıklanabilir (Dahlander ve Gann, 2010).

Açık inovasyon literatürü, firmaların inovasyonları dâhili olarak geliştirmeye veya harici aktörlerle ortak olmaya karar vermelerinin bir örneği olarak görülebilir (Dahlander ve Gann, 2010). Firmaların ilgili fikirlerin yönetimine ve kullanım biçimlerine, çalışanların yeni fikirleri uygulamaya ve yenilikçi ürünler yaratmaya teşvik edilmesine dikkat etmesi gerekir (DeCarolis ve Deeds, 1999).

1.3. Özümseme Kapasitesi

Keşfedici, dönüştürücü ve sömürüye dayalı öğrenme süreçlerinden oluşan özümseme kapasitesi, kuruluşların yeniliği benimsemek için dış bilgiden yararlanmalarını sağlar (Rezaei Zadeh vd., 2021). Özümseme kapasitesi, firmanın yeni bilginin değerini gözlemleme, özümseme ve ticari amaçlara uygulama yeteneğidir (Cohen ve Levinthal, 1990). Bu dinamik yetenek, firmanın üstün performans elde etmesi için firmaya bir temel sağlayan diğer örgütsel yetenekleri inşa etmek için gerekli bilgiyi yaratma ve dağıtma yeteneğini etkiler (Barney, 1991).

Örgütsel bilgi, özümseme kapasitesi yoluyla dışarıdan edinilir (García-Morales vd., 2008). Özümseme yeteneği, organizasyonların bilgi yapılarını biraz değiştirerek, dışarıdan edinilen bilgileri örgütsel bilgi ile birleştirmelerini sağlar (Todorova ve Durisin, 2007) ve firmanın yeni bilginin değerini gözlemleme, özümseme ve ticari amaçlara uygulama yeteneğidir (Cohen ve Levinthal, 1990). İnovasyon gibi ticari sonuçlar için dış bilgiyi belirleme, özümseme ve uygulama için kurumsal potansiyele atıfta bulunur (Cohen ve Levinthal, 1990). Firmanın çevresel değişikliklere uyum sağlamasına ve örgütsel performansı iyileştirmesine olanak tanır. Özümseme kapasitesi, örgütsel öğrenme ve yenilik gibi iç içe geçmiş bilgi alanlarını harekete geçirir (García-Morales vd., 2008).

García-Morales ve arkadaşları (2008) ve Zahra ve George (2002), özümseme kapasitesini dinamik bir yetenek olarak tanımlamışlardır. Dinamik yetenekler ise Ambrosini ve Bowman, (2009) tarafından kuruluşların kaynaklarını değiştirmelerini, geliştirmelerini veya yeniden yapılandırmalarını sağlayan örgütsel süreçler olarak tanımlanmıştır. Firma için açık ve net bilginin etkin bir şekilde özümsemesi için gerekli beceri ve yeterliliklerin yanı sıra rollerin ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmesini içerir (García-Morales vd., 2008).

2. HİPOTEZ GELİŞTİRME

2.1. Liderlik Tarzı ve Açık İnovasyon İlişkisi

Modern inovasyon tarzlarına geçiş (açık inovasyon anlayışı), firmaları liderlik modellerinde de gelenekselden çağdaşa uygun bir değişime yönlendirmektedir (Robbins ve O'Gorman, 2015). Geleneksel liderlik tarzları ve bunların inovasyonla ilişkisi birçok çalışmanın odak noktası olmuştur (Chesbrough, 2003; Jung vd., 2003; Chen vd., 2020). Ancak, açık inovasyon anlayışında insan sermayesini etkin bir şekilde yönetebilen liderler (katılımcı, destekleyici ve araçsal liderler gibi) gerekmektedir (Ogbonna ve Harris, 2000; Lerner ve Tirole, 2001; Lee ve Cole, 2003). Katılımcı, destekleyici ve araçsal liderler, firmanın bilgisini edinme, dönüştürme, uygulama ve korumaya ilişkin örgütsel süreçleri etkilemede önemli bir rol oynamaktadır (Ogbonna ve Harris, 2000). West ve Bogers (2017) de, bir organizasyonun açık inovasyon faaliyetinin çalışanları tarafından yorumlandığını, kararlaştırıldığını ve uygulandığını iddia etmektedir.

Açık inovasyon modelinde liderlik, harici Ar-Ge'nin değerini anlamalı, en iyi fikirleri belirlemeli ve diğer harici kuruluşlarla sözleşmeler oluşturarak kârları araştırmalı ve kontrol etmelidir. Bu süreç, firmanın yenilikçi stratejilerini etkin bir şekilde karşılamak için hangi potansiyel bilgi kaynaklarının edinileceğini ve deneneceğini belirlemek için uygun uzmanlığa sahip yetkin liderler gerektirmektedir

(Dahlander ve Gann, 2010). Geçmiş çalışmalar, liderlerin astlarının belirlenen görevleri yerine getirme motivasyonunu şekillendirmede kritik bir rol oynadığını savunmaktadır ve bu aynı zamanda, liderlerin takipçilerini yeni fikirler yaratmaları ve edinmeleri ve bunları firmanın dâhili sistemleri ve süreçleri ile bütünleştirmeleri için desteklemelerinin beklendiği açık inovasyon anlayışı için de geçerlidir (Ribiere ve Sitar, 2003; Naqshbandi ve Tabche, 2018). Bu sonuçlardan hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Katılımcı liderlik ve açık inovasyon arasında pozitif bir ilişki vardır.

H2: Destekleyici liderlik ve açık inovasyon arasında pozitif bir ilişki vardır.

H3: Araçsal liderlik ve açık inovasyon arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.2. Liderlik Tarzı ve Özümseme Kapasitesi İlişkisi

Liderlik, özümseme kapasitesinin öğrenme süreçlerini ve yeniliği kolaylaştıran ana faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Darwish vd., 2020; Naqshbandi ve Tabche, 2018). Araştırmalar, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stillerinin etkisinin, örgütler içindeki ve arasındaki özümseme kapasitesinin öğrenme süreçleri arasında değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yani, özümseme kapasitesinin öğrenme süreçlerini kolaylaştırmakta ve özümseme kapasitesini olumlu yönde etkilemektedir (Rezaei Zadeh vd., 2021).

Geçmişteki çalışmaların liderliğin özümseme kapasitesi ve inovasyon üzerindeki etkisine önemli katkılarına rağmen, esas olarak dönüşümcü liderliğe odaklandıkları açıktır (Rezaei Zadeh vd., 2021). Araştırmalar, dönüşümcü liderlik ile özümseme kapasitesinin öğrenme süreçleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Jones, 2006; García-Morales vd., 2008; Gumusluoğlu ve Ilsev, 2009; Sun ve Anderson, 2012). Son zamanlarda araştırmacılar, liderliğin özümseme kapasitesinin öğrenme süreçleri üzerindeki etkisini incelerken iş birliğine dayalı dönüşümcü ve etkileşimci liderliği daha fazla ön plana çıkarmışlardır (Sun ve Anderson, 2012; Darwish vd., 2020). Bulgular, hem dönüşümcü liderliğin hem de işlemsel liderliğin özümseme kapasitesinin öğrenme süreçlerini etkilediğini göstermektedir (Rezaei Zadeh vd., 2021).

Araştırmacılar, organizasyonlarda öğrenmeyi teşvik etmede liderliğin önemli rolü olduğunu belirtmektedir (Amitay vd., 2005; Senge, 2006). Liderlik, bireysel özümseme gelişimini, örgütün özelliklerine uygun bir örgüt yapısının tasarlanmasını, araştırma ve geliştirmeye artan yatırımı ve örgütsel özümseme kapasitesini güçlendirmek için yoğun çabayı mümkün kılmaktadır (Cohen ve Levinthal, 1990; Van den Bosch vd., 1999). Özellikle katılımcı, destekleyici ve araçsal liderler, bilginin özümsemesini ve uygulanmasını teşvik eden kültürler, sistemler ve yapılar yaratma süreci için çok önemlidir (Ogbonna ve Harris, 2000; Kavanagh ve Ashkanasy, 2006). Bu çerçevede aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H4: Katılımcı liderlik ve özümseme kapasitesi arasında pozitif bir ilişki vardır.

H5: Destekleyici liderlik ve özümseme kapasitesi arasında pozitif bir ilişki vardır.

H6: Araçsal liderlik ve özümseme kapasitesi arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.3. Açık İnovasyon ve Özümseme Kapasitesi İlişkisi

Bir firmanın inovasyon performansı, özümseme kapasitesi olarak da bilinen bilgiyi keşfetme ve kullanma yeteneğine dayanır (Zahra ve George, 2002; Naqshbandi, 2016). Literatürde, genellikle özümseme kapasitesinin açık inovasyon başarısı için bir ön koşul olduğu öne sürülmektedir (Kokshagina vd., 2017). Firmaların bilgi kaynaklarını daha iyi anlamaları ve daha yüksek düzeyde özümseme kapasitesi varlığında, bu unsurları ticarileştirmeleri muhtemeldir (Carayannis, 2012). Firmalar, dış ortaklara güvenmelerine rağmen Ar-Ge'ye yatırım yapmaya devam etmektedir. Bu noktada Cohen ve Levinthal'ın (1989) Ar-Ge'nin ikili rolüne ilişkin içsel olarak yeniyi geliştirmek ve firma sınırları dışındaki gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek için özümseme kapasitesi yaratmak gerektiği yönündeki önerisi önemlidir.

Diğer taraftan kapalı bir inovasyon modeli içinde faaliyet gösteren firmalar, bilgi özümseme kapasitelerinin dışında kaldığı için yeniliğin öneminin farkına varamayabilir. Ancak firmalar inovasyon süreçlerini açmaya ve iç bilgi tabanlarını genişletmeye başladığında, özümseme kapasitelerini önemli

ölçüde artırabilirler (Naqshbandi, 2016). Harici bilgi edinme ve kullanma, ilgili bilgileri dönüştürmek ve faydalanmak için daha fazla özümseme kabiliyeti gerektirmektedir. Açık inovasyon anlayışı ve özümseme kapasitesi yeteneği harici olarak geliştirilen bilginin kaynağına odaklandığı için birbirinin tamamlayıcısı niteliğindedir (Carayannis, 2012). Bu bilgiler sonucunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H7: Açık inovasyon ve özümseme kapasitesi arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.4. Özümseme Kapasitesi ve Firma Performansı İlişkisi

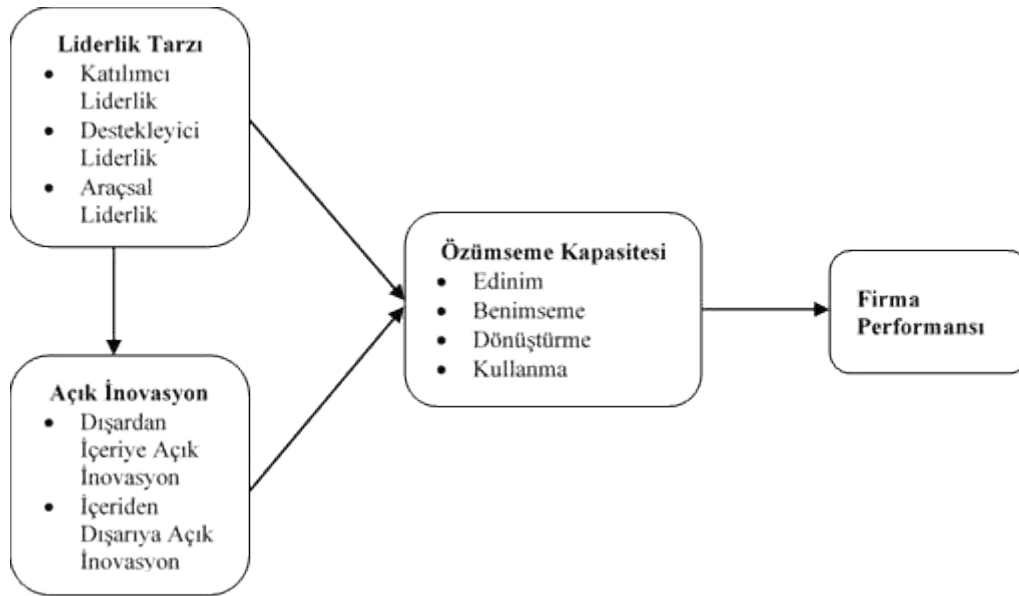
Bir firmanın bilgisinin bir kısmı dâhili olarak geliştirilirken, bir kısmı da farklı dış kaynaklardan edinilir (Flor ve Oltra 2013). Bazı çalışmalar, firmaların yüksek performanslarından dolayı özümseme kapasitesine daha fazla yatırım yaptıkları sonucuna varmışlardır (Knott 2008). Bazı araştırmalar, özümseme kapasitesi ile yeni ürün geliştirme performansı arasındaki ilişkiyi araştırmış ve pozitif ilişkiye ulaşmıştır. Fakat bu ilişkinin yalnızca belirli bir düzeyde olduğunu belirtmişlerdir (Stock vd., 2001). Lichtenthaler (2016), özümseme kapasitesinin bir firmanın finansal performansını bir dereceye kadar arttırdığı, ancak belli bir noktadan sonra finansal performansı olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmıştır.

Özümseme kapasitesinin bir firmanın performansını artırdığını ortaya koyan birçok çalışma bulunmaktadır (Flatten vd., 2011; Tzokas vd., 2015; Kale vd., 2019). Rekabet avantajı artık sadece iç bilgiye bağlı olmadığından, özümseme kapasite bir firmanın performansı ve yeniliği için kritik öneme sahiptir. Başarılı olmak için firmalar, bilginin ne için ve neden gerekli olduğunu tam olarak anlamalıdır. Özümseme kapasitesi, firmanın bilgi tabanının yenilenmesine ve diğer firma düzeyinde yetkinliklerin oluşturulmasına izin vererek firma performansını etkilemektedir (Zahra ve George, 2002). Bu sonuçlardan hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H8: Özümseme kapasitesi ve firma performansı arasında pozitif bir ilişki vardır.

Liderlik tarzı, açık inovasyon, özümseme kapasitesi ve firma performansı arasındaki ilişkiyle ilgili geliştirilen hipotezlere göre oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de verilmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3. METEDOLOJİ

3.1. Ölçüm ve Örneklem

Liderlik tarzı, açık inovasyon, özümseme kapasitesi ve firma performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan araştırmada, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada anket uygulaması için Gebze Teknik Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 02/11/2021 tarihli ve

2021/30 nolu toplantısında 30-04 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Bu sebeple, her firmadan anketi doldurmak üzere örgütün faaliyetleri, finansal durumu, yapısı ve çalışanlar hakkında yeterli bilgiye sahip çalışan kişilerden veri toplamak amaçlanmıştır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için önceki çalışmalardan uyarlanmış ölçekler kullanılmıştır. Ankette liderlik tarzı ölçeği için Ogbonna ve Harris'in (2000) çalışmasından yararlanılmıştır ve ölçek 13 ifadeden oluşmaktadır. Açık inovasyon ölçeği Naqshbandi'nin (2016) çalışmasından uyarlanmıştır ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Özümseme kapasitesi ölçeği, Camisón ve Forés'in (2010) çalışmasından uyarlanmıştır ve 19 ifadeden oluşmaktadır. Firma performansı ölçeği ise Akgün, Keskin ve Byrne'in (2009) çalışmasından uyarlanmıştır ve 16 ifadeden oluşmaktadır. Tüm değişkenler 5'li Likert ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Kapsamlı bir literatür taraması sonucu oluşturulan anketin ilk kısmında ise, işletme hakkında ve formu dolduran kişi hakkında genel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır.

Araştırmanın çalışma evrenini, Kocaeli bölgesinde faaliyette bulunan imalat sanayindeki firmalar oluşturmaktadır. Bu doğrultuda ilgili firmalarla iletişime geçilmiş ve 180 firmadan anket çalışmasına katılma konusunda olumlu dönüş alınmıştır. Ancak 16 firmadan gelen anketler, gerekli kriterlere uymadığı için analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak 164 anketin analize tabi tutulabilir olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan firmaların, %32,9'u 30 yıl ve daha üzeri yıldır faaliyet göstermektedir ve %26,8'inin faaliyet süresi maksimum 10 yıldır. Sadece %6,7'si 3 yıldan beri faaliyette bulunmaktadır. Firmaların %36,0'sının 500'den fazla çalışanı bulunmaktadır. %26,2'si ise 50'den daha az çalışan istihdam etmektedir (%15,9'unun 50-99 çalışanı, %15,2'sinin 100-249 çalışanı ve %6,7'sinin 250-499 çalışanı bulunmaktadır). Katılımcıların %73,8'ini erkek çalışanlar oluşturmaktadır ve %86,6'sı en az üniversite mezunudur. Lise mezunu olanların oranı ise %4,9'dur. Ayrıca %37,2'si 29 yaşından gençtir. %20,8'i 30-34 yaş aralığında, %15,2'si 35-39 yaş aralığında, %11,6'sı 40-44 yaş aralığında ve %15,2'si 45 yaşından büyüktür.

3.2. Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği

Anket yoluyla toplanan verilere, ölçüm geçerliliği ve güvenilirliğini test etmek üzere Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulamalı Faktör Analizi sonuçlarına göre, gerek faktör yüklerinin belirlenen seviyenin altında olması gerekse bir ya da birden fazla faktöre yüklenmeleri ve çapraz yük değerlerinin beklenen seviyeden yüksek olması sebebiyle açık inovasyon ölçeğinin 10'uncu ifadesi, özümseme kapasitesi ölçeğinin ise 3, 5, 10, 12, 13 ve 19'uncu ifadeleri ve firma performansı ölçeğinin 4, 8 ve 15'inci ifadeleri değerlendirme kapsamı dışında bırakılmıştır. Doğrulamalı Faktör Analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Değişken	Madde	Standart Faktör Yükleri		
Liderlik Tarzı	Katılımcı Liderlik	Firmamızda karar aşamasında yer alan yöneticiler, karar vermeden önce astların söyleyeceklerini düşünürler.	0,949	
		Firmamızdaki yöneticiler harekete geçmeden önce astlarına danışır ve fikirlerini öğrenirler.	0,874	
		Firmamızdaki yöneticiler, bir problemle karşılaştıklarında astlarının önerilerini öğrenirler.	0,745	
		Firmamızda yöneticiler, herhangi bir konuyla ilgili olarak astlarının önerilerini ve fikirlerini sorarlar.	0,830	
		Firmamızda yöneticiler, hangi görevlerin gerçekleştirileceğine dair hususlarda astlarının önerilerini dinlerler.	0,811	
	Destekleyici Liderlik		Firmamızda yöneticiler, çalışanların işlerini nasıl daha zevkle yapabileceği konusunda yardımcı olurlar.	0,893
			Firmamızda yöneticiler, her zaman grup üyelerinin refahı için çabalarlar.	0,821
			Firmamızda yöneticiler, işlerin daha güzel ve zevkli hale getirilmesi için küçük şeyler yaparlar.	0,842
			Firmamızda yöneticiler, astlarına ve diğer çalışanlara eşit ve davranırlar.	0,718
	Araçsal Liderlik	Firmamızda yöneticiler, görevlerin nasıl yürütülmesi gerektiğini açıklarlar.	0,760	

		Firmamızda yöneticiler, neyin nasıl ve ne şekilde yapılacağına karar verirler.	0,568
		Firmamızda yöneticiler kesin performans standartları belirler ve onları sürdürürler.	0,767
		Firmamızda yöneticiler, yapılması gereken işleri programlar ve koordine ederler.	0,739
Özümseme Kapasitesi	Edinim	Mevcut ve potansiyel rakiplerle ilgili bilgiyi edinme ve muhafaza etme becerisi.	0,786
		Üst yönetimin proaktif olarak dış çevredeki gelişmeleri ve fırsatları takip etme ve değerlendirme eğilimi.	0,742
		Ar-Ge merkezleri, tedarikçiler ya da müşterilerden teknolojik yeteneklerin edinimine yönelik programlar geliştirmedeki etkinlik.	0,666
	Benimseme	Çalışanların bilgi, deneyim ve yetkinliklerinin yeni bilginin firma süreçlerine göre uyarlanması ve yorumlanması için kullanımı becerisi.	0,737
		Firmamızın sektöründeki başarılı deneyimlerden çıkarılan önemli bilgi ve teknolojilerin firmanın iç süreçlerinin uyarlanmasından edinilen fayda.	0,857
		Diğer firmalardan gelen bilgi ve teknolojileri anlamayı ve dikkatlice analiz etmeyi garantileyen bilgi yönetimi programları geliştirme becerisi.	0,806
	Dönüştürme	Firma çalışanlarımızın bilimsel konferans ve kongrelerde çalışmalarını sunma, üniversitede ders verme ya da dışarıdan araştırma elemanı alma derecesi.	0,612
		Bilgi akışını ilerletmek, etkin bilgi paylaşımı sağlamak ve çalışanlar arasında iletişimi güçlendirmek amacıyla bilgi teknolojilerinden faydalanma yeteneği.	0,831
		Başkaları tarafından gerçekleştirilen teknolojilerin firmamızın belirli ihtiyaçları için kullanılma becerisi.	0,656
	Kullanma	Ar-Ge sürecinin her aşamasını ve mühendislik, üretim ve pazarlama faaliyetlerini koordine ve entegre edebilme becerisi.	0,787
		Çevresel değişime uyum sağlayabilmek için firmamızın yeni bilgiyi kullanma ve yeni bilgiden faydalanma becerisi.	0,877
		Firmamızın stratejilerine üstünlük sağlayan, teknolojik ve iş alanında edinilen bilgi ve tecrübenin uygulanma becerisi.	0,880
Açık İnovasyon	Dışarıdan İçeriye Açık İnovasyon	Teknolojik bilgiyi ürün ve süreç patentleri için kullanma becerisi.	0,723
		Firmamız, sürekli olarak teknoloji, bilgi vb. girdiler için dış çevreyi taramaktadır.	0,808
		Firmamız, yeni ürünler geliştirirken aktif olarak dış bilgi ve teknoloji kaynaklarını (araştırma grupları, üniversiteler, tedarikçiler, müşteriler, rakipler vb.) araştırmaktadır.	0,716
	İçeriden Dışarıya Açık İnovasyon	Firmamız, kendi Ar-Ge'sini tamamlamak için dış kaynakları (araştırma grupları, üniversiteler, tedarikçiler, müşteriler, rakipler vb.) kullanmanın iyi olduğuna inanmaktadır.	0,877
		Firmamız, sıklıkla kendi Ar-Ge'siyle birlikte kullanmak için harici olarak geliştirilen bilgi ve teknolojiyi getirmektedir.	0,858
		Firmamızın, kendi Ar-Ge'sinde kullanmak için harici fikrî mülkiyet satın almışlığı vardır.	0,593
		Firmamızın, kendi Ar-Ge'sinde kullanmak için harici fikrî mülkiyet satın almışlığı vardır.	0,607
	İçeriden Dışarıya Açık İnovasyon	Genel olarak, firmamızda tüm teknolojiler harici olarak ticarileştirilmektedir (yani dış firmalara satılmaktadır).	0,749
		Firmamızda, harici teknoloji ticareti, dâhili olarak kullanılmayan teknolojilerle sınırlıdır.	0,835
	Firma Performansı		Firmamızda, dış teknoloji ticarileştirme nispeten olgun ve kanıtlanmış teknolojilerle sınırlıdır.
Yatırımlarımızın getirisi rakiplerimizden yüksektir.			0,689
Çalışan başına ortalama üretkenliğimiz rakiplerimizden yüksektir.			0,690
Ürünü/hizmeti üretip piyasaya verme süremiz rakiplerimizden yüksektir.			0,532
Piyasa payımız rakiplerimizden yüksektir.			0,708
Satışlarımız rakiplerimizden yüksektir.			0,719
Kârlılığımız (yüzde olarak) rakiplerimizden yüksektir.			0,790
Çalışanlarımızın yeni beceri öğrenme sayısı rakiplerimizden yüksektir.			0,630
Öz sermaye getirisi rakiplerimizden yüksektir.			0,785

Büyüme oranımız rakiplerimizden yüksektir.	0,792
Faaliyet gelirlerimiz rakiplerimizden yüksektir.	0,829
Ciro kârlılığı (kâr/toplam satışlar) rakiplerimizden yüksektir.	0,825
Müşteri memnuniyeti rakiplerimizden yüksektir.	0,526
Şirketimizin piyasa değeri rakiplerimizinkinden yüksektir.	0,753

$\chi^2/df = 2,021$ CFI= 0,826 IFI= 0,828 TLI= 0,810 RMSEA= 0,079

Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre $\chi^2/df = 2,021$ ve $p=0,00$ değerleri elde edilmiştir. Buna göre χ^2/df sonucunun 3 değerinin altında olması ve p değerinin 0,001 değerinden düşük olması sebebiyle değerlerin uyum düzeyleri iyi olarak nitelenebilir ve ölçüm modelinin uygun olduğu söylenebilir. Modelin uygun olup olmadığını test edebilmek için incelenmesi gereken bir diğer işlem ise ikincil uyum indekslerine bakmaktır. Bu incelemeye göre de ölçüm modeliyle veri setinin aralarında son derece uygun bir uyum vardır. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) değeri 0,826 seviyelerindedir ve kabul edilebilir uyum aralığındadır. Artımsal Uyum İndeksi (IFI) değeri 0,828 seviyelerindedir ve kabul edilebilir uyum aralığındadır. Tucker Lewis İndeksi (TLI) değeri 0,810 seviyelerindedir ve kabul edilebilir uyum aralığındadır (Byrne, 2016). Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değeri 0,079 seviyelerindedir ve kabul edilebilir uyum aralığındadır.

Değişkenler arası yönsüz ilişkileri test etmek için korelasyon analizi, AVE ve CR değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Katılımcı Liderlik	-									
Destekleyici Liderlik	0,864	-								
Araçsal Liderlik	0,698	0,732	-							
Edinim (ÖK)	0,536	0,546	0,665	-						
Benimseme (ÖK)	0,528	0,639	0,633	0,752	-					
Dönüştürme (ÖK)	0,622	0,692	0,640	0,671	0,938	-				
Kullanma (ÖK)	0,571	0,625	0,619	0,744	0,916	0,990	-			
Dışarıdan İçeriye Açık İnovasyon	0,627	0,623	0,540	0,606	0,736	0,811	0,807	-		
İçeriden Dışarıya Açık İnovasyon	0,373	0,498	0,339	0,507	0,584	0,498	0,539	0,563	-	
Firma Performansı	0,359	0,388	0,422	0,536	0,564	0,506	0,572	0,507	0,409	-
CR	0,925	0,892	0,803	0,776	0,842	0,804	0,868	0,884	0,816	0,932
AVE	0,713	0,674	0,509	0,537	0,575	0,580	0,689	0,565	0,597	0,518

Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer alır, katsayının mutlak değerinin büyüklüğü değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü temsil eder (Newbold vd., 2013). Kompozit Güvenirlilik katsayıları (Composite Reliability - CR) 11 adet ölçeğin tamamı için eşik değeri olarak önerilen 0,70 değerinden büyüktür. Ortalama çıkarılan varyans (Average variance extracted - AVE) katsayısı da yine tüm ölçekler için önerilen 0,50 değerinin üstündedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tüm bu veriler ve değerlendirmeler ışığında ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.3. Hipotez Testleri

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Hipotez testi sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur. Araştırmada uyum indeksleri, yapısal eşitlik modelinin uygun olup olmadığını test etmek için kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre $\chi^2/df = 2,011$ ve $p < 0,01$ değerleri elde edilmiştir. Buna göre χ^2/df sonucunun 3 değerinin altında olması ve p değerinin 0,01 değerinden düşük olması sebebiyle değerlerin uyum düzeyleri iyi olarak nitelenebilir ve ölçüm modelinin uygun olduğu söylenebilir. Yine benzer şekilde karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değeri 0,823 seviyelerindedir ve kabul edilebilir uyum aralığındadır. Artımsal Uyum İndeksi (IFI) değeri 0,825 seviyelerindedir ve kabul edilebilir uyum aralığındadır. Tucker Lewis İndeksi (TLI) değeri 0,812 seviyelerindedir ve kabul edilebilir uyum aralığındadır (Byrne, 2016). Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değeri 0,079 seviyelerindedir ve kabul edilebilir uyum aralığındadır. Tüm bu sonuçlara göre kurulan model teoriyle uyum içerisindedir.

Tablo 3. Hipotez Testi Sonuçları

İlişki (Path)	Estimate	P	S.E.	C.R.
Katılımcı Liderlik → Açık İnovasyon	0,213	0,165	0,153	1,388
Destekleyici Liderlik → Açık inovasyon	0,351	0,044*	0,175	2,013
Araçsal Liderlik → Açık inovasyon	0,131	0,340	0,137	0,955
Katılımcı Liderlik → Özümseme Kapasitesi	-0,138	0,109	0,086	-1,604
Destekleyici Liderlik → Özümseme Kapasitesi	0,049	0,630	0,101	0,482
Araçsal Liderlik → Özümseme Kapasitesi	0,193	0,014*	0,078	2,470
Açık İnovasyon → Özümseme Kapasitesi	0,597	0,000***	0,140	4,248
Özümseme Kapasitesi → Firma Performansı	0,872	0,000***	0,153	5,690

$\chi^2 /df= 2,011$
CFI: 0,823
IFI: 0,825
TLI: 0,812
RMSEA: 0,079

***p < .001 **p < .01 *p < .05

Hipotez testi sonuçlarına göre katılımcı liderliğin açık inovasyona anlamlı bir etkisi ($\beta=0,213$; $p>0,05$) bulunamamıştır. Bu sonuca göre H1 hipotezi desteklenmemektedir. Destekleyici liderliğin açık inovasyonu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ($\beta=0,351$; $p<0,005$) belirlenmiştir. Buna göre H2 hipotezi desteklenmektedir. Araçsal liderliğin açık inovasyona anlamlı bir etkisi ($\beta=0,131$; $p>0,05$) bulunamamıştır. Buna göre H3 hipotezi desteklenmemektedir.

Katılımcı liderliğin özümseme kapasitesine anlamlı bir etkisi ($\beta=-0,138$; $p>0,05$) bulunamamıştır. Bu sonuca göre H4 hipotezi desteklenmemektedir. Destekleyici liderliğin özümseme kapasitesine anlamlı bir etkisi ($\beta=0,049$; $p>0,005$) bulunamamıştır. Buna göre H5 hipotezi desteklenmemektedir. Araçsal liderliğin özümseme kapasitesini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ($\beta=0,193$; $p<0,05$) belirlenmiştir. Buna göre H6 hipotezi desteklenmektedir.

Açık inovasyonun özümseme kapasitesini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ($\beta=0,597$; $p<0,01$) belirlenmiştir. Buna göre H7 hipotezi desteklenmektedir. Özümseme kapasitesinin firma performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ($\beta=0,872$; $p<0,01$) belirlenmiştir. Buna göre H8 hipotezi desteklenmektedir.

SONUÇ

Literatürde liderlik tarzı ve açık inovasyon ilişkisini ele alan çalışmaların çok büyük bir bölümü dönüşümcü liderlik odaklıdır. Bu çalışma ile daha az çalışılmış liderlik tarzları olan katılımcı, destekleyici ve araçsal liderlik tarzları ele alınarak literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, liderlik tarzlarından katılımcı ve araçsal liderliğin açık inovasyonu anlamlı bir şekilde etkilemediği, fakat destekleyici liderliğin açık inovasyonu anlamlı düzeyde ($p=0,044$) ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, katılımcı liderliğin yenilikçi davranışla doğrudan ilişkili olduğunu gösteren literatürdeki çalışmalarla (De Jong ve Den Hartog, 2010) tutarlılık göstermese de sadece destekleyici liderliğin açık inovasyon üzerinde etkili bulunmasının bu çalışmada ele alınan sektör ve örneklemle ilgili olabileceği söylenebilir. Normalde bir liderin bir firmanın hedeflerine ulaşma vizyonunun çalışanlara rehberlik etmesi ve çalışanların çabalarını örgütsel hedeflerle uyumlu hale getirmeleri için onları motive eden mekanizma görevi görmesi beklenir (García-Morales vd., 2012). Ancak, bu çalışmada bu sonuçlara ulaşılamamıştır. Bu yüzden bu çalışmayla sınırlı kalınmaması, imalat sanayi dışındaki farklı sektörlerde ve Kocaeli dışındaki farklı bölgelerde yapılacak çalışmalarla ve tekrarlarla araştırmanın desteklenmesi yerinde olacaktır.

Liderlik tarzı ve özümseme kapasitesine yönelik yapılan analizler sonucunda katılımcı ve destekleyici liderliğin özümseme kapasitesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, fakat araçsal liderliğin özümseme kapasitesini anlamlı düzeyde ($p=0,014$) ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sun ve Anderson (2012) ile Waddell ve Pio (2015) gibi araştırmacılar özümseme kapasitesinin öğrenme süreçlerinin ve inovasyonun etkin yönetiminin hem dönüşümsel hem de işlemsel liderlik stillerinin bir kombinasyonunu gerektirdiğini öne sürmüşler ve bu düşüncelerini bulgularla

desteklemişlerdir. Ancak bu araştırma ile daha çok örgütsel performansı artırmaya odaklanan araçsal liderliğin özümseme kapasitesine olumlu etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yüzden, araştırmanın farklı sektörlerde yapılacak çalışmalarla tekrarlanması önerilmektedir.

Araştırma bulguları, açık inovasyonun özümseme kapasitesini anlamlı düzeyde (0,597) ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Normalde literatürde özümseme kapasitesinin açık inovasyon başarısı için bir ön koşul olduğu öne sürülmektedir. Tek başına dış bilgi edinmenin performans üzerinde bir etkisinin olmayabileceği, ancak özümseme kapasitesinin ilk adımı olarak gerekli olduğu belirtilmektedir (Kale vd., 2019). Henkel (2006) de firmaların iş birliğini ortaya çıkarmak ve bazı teknolojilerini seçici olarak halka açıklamak için stratejiler benimsediğini, ancak bunu elde etmek için herhangi bir sözleşme garantisi olmadığını belirtmiştir. Bilginin güvenliği, açık inovasyonda önemli bir unsur olsa da kaynakların ve çıktılarının sinerji yoluyla büyütülmesi, günümüzde teknolojinin ve inovasyonun merkezi konumda olduğu büyük örgütler için daha büyük öncelik taşımaktadır. Güçlü fikrî mülkiyet haklarının yokluğunun bazı durumlarda kümülatif ilerleme şansını daha da arttırdığı, araştırmacılar tarafından da uzun süredir destek gören bir düşüncedir (Levin vd., 1987). Örgütler, alternatif yöntemlere daha fazla vurgu yaparak ve resmi korumanın göreceli verimsizliğini dengeleyerek farklı koruma araçlarının kombinasyonlarını kullanabilirler (López ve Roberts, 2002). Dış çevreye hangi iç kaynakların gösterileceğini seçmek bir meydan okumadır ve örgütlerin bu konuda dikkatli olması gerekir. Bazı büyük şirketlerin yaptığı gibi, patentleri dosyalamak veya ifşa etmek konusunda karar veren farklı komitelere sahip olmak, önlem almak ve hangi alanlarda açıklık gösterileceğini belirlemek mantıklı bir yol olabilir.

Son olarak analizler özümseme kapasitesinin firma performansını anlamlı ($p=0,00$) ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma, literatürdeki özümseme kapasitesi ve firma performansı arasındaki olumlu ilişkiyi araştıran çalışmalarla da tutarlılık göstermektedir (Flatten vd., 2011; Tzokas vd., 2015; Kale vd., 2019). Sonuç olarak dışsal bilgilerle elde edilen bilgilerin kurum içi bilgilerle birleştirilmesi, işletme için faydalı bilgilere dönüştürülmesinin ve kullanılmasının işletme performansı için faydalı olduğu söylenebilir.

Etik Beyan: Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Gebze Teknik Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 02/11/2021 tarihli ve 2021/30 nolu toplantısında 30-04 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp tüm sorumluluk çalışmanın yazar (lar) ına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. yazarın katkı oranı %25, 2. yazarın katkı oranı ise %25, 3. yazarın katkı oranı ise %25, 4. yazarın katkı oranı ise %25'tir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement: Permission for this study was obtained from the Ethics Committee of Gebze Technical University with the decision number 30-04 at the meeting dated 02/11/2021 and numbered 2021/30 of the relevant board. In case of detection of a contrary situation, Beykent University Journal of Social Sciences has no responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate 25%, 2nd author's contribution rate 25%, 3rd author's contribution rate 25%, 4th author's contribution rate 25%.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors.

KAYNAKÇA

- Akgün, A. E., Keskin, H. ve Byrne, J. (2009). Organizational emotional capability, product and process innovation, and firm performance: An empirical analysis. *Journal of Engineering and Technology Management*, 26(3), 103-130. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2009.06.008>
- Ambrosini, V. ve Bowman, C. (2009). What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic management? *International Journal of Management Reviews*, 11(1), 29-49. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00251.x>
- Amitay, M., Popper, M. ve Lipshitz, R. (2005). Leadership styles and organizational learning in community clinics. *The Learning Organization*, 12(1), 57-70. <https://doi.org/10.1108/09696470510574269>
- Antonakis, J. ve House, R. J. (2014). Instrumental leadership: Measurement and extension of transformational-transactional leadership theory. *The Leadership Quarterly*, 25(4), 746-771. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.04.005>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bedell-Avers, K., Hunter, S. T., Angie, A. D., Eubanks, D. L. ve Mumford, M. D. (2009). Charismatic, ideological, and pragmatic leaders: An examination of leader-leader interactions. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 299-315. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.014>
- Busse, R. ve Regenber, S. (2019). Revisiting the “authoritarian versus participative” leadership style legacy: A new model of the impact of leadership inclusiveness on employee engagement. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(4), 510-525. <https://doi.org/10.1177/2F1548051818810135>
- Byrne, B. M. (2016). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (3rd Edition). Routledge, New York.
- Camisón, C. ve Forés, B. (2010). Knowledge absorptive capacity: New insights for its conceptualization and measurement. *Journal of Business Research*, 63(7), 707-715. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.04.022>
- Caulfield, J. (2013). Why does leadership exist? *Journal of Leadership Education*, 12(1), 274-281.
- Carayannis, E. G. (2012). Absorptive capacity and organizational learning. In: Seel N.M. (eds) *Encyclopedia of the Sciences of Learning*. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6_1620
- Carnevale, J. B., Huang, L. ve Paterson, T. (2019). LMX-differentiation strengthens the prosocial consequences of leader humility: An identification and social exchange perspective. *Journal of Business Research*, 96, 287-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.048>
- Carnevale, J. B., Carson, J. E. ve Huang, L. (2021). Greedy for thee or greedy for me? A contingency model of positive and negative reactions to leader greed. *Journal of Business Research*, 132, 897-905. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.024>
- Chan, S. C. (2019). Participative leadership and job satisfaction: The mediating role of work engagement and the moderating role of fun experienced at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3), 319-333. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0215>
- Chen, L., Wadei, K. A., Bai, S. ve Liu, J. (2020). Participative leadership and employee creativity: A sequential mediation model of psychological safety and creative process engagement. *Leadership*

- & *Organization Development Journal*, 41(6), 741-759. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0319>
- Chesbrough, H. (2003). The logic of open innovation: Managing intellectual property. *California Management Review*, 45(3), 33-58. <https://doi.org/10.1177%2F000812560304500301>
- Cohen, W. M. ve Levinthal, D. A. (1989). Innovation and learning: The two faces of R & D. *The Economic Journal*, 99(397), 569-596. <https://www.jstor.org/stable/2233763>
- Cohen, W. M. ve Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Dahlander, L. ve Gann, D. M. (2010). How open is innovation? *Research Policy*, 39(6), 699-709. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.01.013>
- Darwish, T. K., Zeng, J., Rezaei Zadeh, M. ve Haak-Saheem, W. (2020). Organizational learning of absorptive capacity and innovation: Does leadership matter? *European Management Review*, 17(1), 83-100. <https://doi.org/10.1111/emre.12320>
- DeCarolis, D. M., ve Deeds, D. L. (1999). The impact of stocks and flows of organizational knowledge on firm performance: An empirical investigation of the biotechnology industry. *Strategic Management Journal*, 20(10), 953-968. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199910\)20:10%3C953::AID-SMJ59%3E3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199910)20:10%3C953::AID-SMJ59%3E3.0.CO;2-3)
- De Jong, J. ve Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Flatten, T. C., Greve, G. I. ve Brettel, M. (2011). Absorptive capacity and firm performance in SMEs: The mediating influence of strategic alliances. *European Management Review*, 8(3), 137-152. <https://doi.org/10.1111/j.1740-4762.2011.01015.x>
- Flor, M. L. ve Oltra, M. J. (2013). An exploratory analysis of the relationship between absorptive capacity and business strategy. *Technology Analysis & Strategic Management*, 25(9), 1103-1117. <https://doi.org/10.1080/09537325.2013.832743>
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177%2F002224378101800104>
- French, J. R. P. ve Raven, B. H. (1968). The bases of social power. In D. Cartwright, & A. F. Zander (Eds.) *Group dynamics: Research and theory* (pp. 259-269) (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- García-Morales, V. J., Lloréns-Montes, F. J. ve Verdú-Jover, A. J. (2008). The effects of transformational leadership on organizational performance through knowledge and innovation. *British Journal of Management*, 19(4), 299-319. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00547.x>
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M. ve Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>
- Gassmann, O. ve Enkel, E. (2004). Towards a theory of open innovation: Three core process archetypes. In *R&D Management Conference (RADMA)*. Lissabon. Erişim adresi: https://www.alexandria.unisg.ch/274/1/Gassmann_Enkel.pdf
- Gumusluoğlu, L. ve Ilsev, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: The roles of internal and external support for innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 26(3), 264-277. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2009.00657.x>

- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. <https://www.jstor.org/stable/2092623>
- Henkel, J. (2006). Selective revealing in open innovation processes: The case of embedded Linux. *Research Policy*, 35(7), 953-969. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2006.04.010>
- Huang, X., Iun, J., Liu, A. ve Gong, Y. (2010). Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 122-143. <https://doi.org/10.1002/job.636>
- Jones, O. (2006). Developing absorptive capacity in mature organizations: The change agent's role. *Management Learning*, 37(3), 355-376. <https://doi.org/10.1177/2F1350507606067172>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F. ve Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 36. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.89.1.36>
- Jung, D. I., Chow, C. ve Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00050-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X)
- Kale, E., Aknar, A. ve Başar, Ö. (2019). Absorptive capacity and firm performance: The mediating role of strategic agility. *International Journal of Hospitality Management*, 78, 276-283. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.09.010>
- Kavanagh, M. H. ve Ashkanasy, N. M. (2006). The impact of leadership and change management strategy on organizational culture and individual acceptance of change during a merger. *British Journal of Management*, 17(S1), S81-S103. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00480.x>
- Knott, A. M. (2008). R&D/returns causality: Absorptive capacity or organizational IQ. *Management Science*, 54(12), 2054-2067. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1080.0933>
- Kokshagina, O., Le Masson, P. ve Bories, F. (2017). Fast-connecting search practices: On the role of open innovation intermediary to accelerate the absorptive capacity. *Technological Forecasting and Social Change*, 120, 232-239. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.02.009>
- Lam, W., Huang, X. ve Snape, E. D. (2007). Feedback-seeking behavior and leader-member exchange: Do supervisor-attributed motives matter? *Academy of Management Journal*, 50(2), 348-363. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634440>
- Lee, G. K. ve Cole, R. E. (2003). From a firm-based to a community-based model of knowledge creation: The case of the Linux kernel development. *Organization Science*, 14(6), 633-649. <https://doi.org/10.1287/orsc.14.6.633.24866>
- Lerner, J. ve Tirole, J. (2001). The open source movement: Key research questions. *European Economic Review*, 45(4-6), 819-826. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00124-6](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00124-6)
- Levin, R. C., Klevorick, A. K., Nelson, R. R., Winter, S. G., Gilbert, R. ve Griliches, Z. (1987). Appropriating the returns from industrial research and development. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1987(3), 783-831.
- Lichtenthaler, U. (2016). Absorptive capacity and firm performance: An integrative framework of benefits and downsides. *Technology Analysis & Strategic Management*, 28(6), 664-676. <https://doi.org/10.1080/09537325.2015.1131258>
- López, L. E. ve Roberts, E. B. (2002). First-mover advantages in regimes of weak appropriability: The case of financial services innovations. *Journal of Business Research*, 55(12), 997-1005. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00200-4](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00200-4)

- Lythreathis, S., Mostafa, A. M. S. ve Wang, X. (2019). Participative leadership and organizational identification in SMEs in the MENA Region: Testing the roles of CSR perceptions and pride in membership. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 635-650. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3557-8>
- Miao, Q., Newman, A. ve Huang, X. (2014). The impact of participative leadership on job performance and organizational citizenship behavior: Distinguishing between the mediating effects of affective and cognitive trust. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(20), 2796-2810. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934890>
- Morgeson, F. P., De Rue, D. S. ve Karam, E. P. (2010). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. *Journal of Management*, 36(1), 5-39. <https://doi.org/10.1177/0149206309347376>
- Mumford, M. D. ve Van Doorn, J. R. (2001). The leadership of pragmatism: Reconsidering Franklin in the age of charisma. *The Leadership Quarterly*, 12(3), 279-309. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00080-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00080-7)
- Naqshbandi, M. M. (2016). Managerial ties and open innovation: Examining the role of absorptive capacity. *Management Decision*, 54(9), 2256-2276. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2016-0161>
- Naqshbandi, M. M. ve Tabche, I. (2018). The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model. *Technological Forecasting and Social Change*, 133, 156-167. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.03.017>
- Newbold, P., Carlson, W. L. ve Thorne, B. M. (2013). *Statistics for business and economics* (Eighth Edition). Pearson Education Limited.
- Ogbonna, E. ve Harris, L. C. (2000). Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766-788. <https://doi.org/10.1080/09585190050075114>
- Oldham, G. R. ve Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634. <https://doi.org/10.5465/256657>
- Rezaei Zadeh, M., Hackney, R. ve Zeng, J. (2021). Augmenting learning processes of absorptive capacity for innovation: Insights for effective leadership within global pharmaceutical companies. *European Management Review*, 1-22. <https://doi.org/10.1111/emre.12477>
- Rivière, V. M. ve Sitar, A. S. (2003). Critical role of leadership in nurturing a knowledge-supporting culture. *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 39-48. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500004>
- Robbins, P. ve O'Gorman, C. (2015). Innovating the innovation process: An organisational experiment in global pharma pursuing radical innovation. *R&D Management*, 45(1), 76-93. <https://doi.org/10.1111/radm.12054>
- Rowold, J., Diebig, M. ve Heinitz, K. (2017). The effects of transformational and instrumental leadership on followers' levels of cortisol. *German Journal of Human Resource Management*, 31(3), 219-237. <https://doi.org/10.1177/0958519216689240>
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and craft of the learning organization* (2Rev Ed). New York: Random House Business.
- Stock, G. N., Greis, N. P. ve Fischer, W. A. (2001). Absorptive capacity and new product development. *The Journal of High Technology Management Research*, 12(1), 77-91. [https://doi.org/10.1016/S1047-8310\(00\)00040-7](https://doi.org/10.1016/S1047-8310(00)00040-7)

- Sun, P. Y. ve Anderson, M. H. (2012). The combined influence of top and middle management leadership styles on absorptive capacity. *Management Learning*, 43(1), 25-51. <https://doi.org/10.1177%2F1350507611405116>
- Tierney, P. ve Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148. <https://doi.org/10.5465/3069429>
- Tirabeni, L., Pisano, P. ve Soderquist, K. E. (2015, September). Transitioning towards employee-driven innovation: Lessons from pioneers in the ICT sector. In *European Conference on Innovation and Entrepreneurship*, (p. 707-715). Reading: Academic Conferences International Limited. Erişim adresi: <https://www.proquest.com/docview/1728249536?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Todorova, G. ve Durisin, B. (2007). Absorptive capacity: Valuing a reconceptualization. *Academy of Management Review*, 32(3), 774-786. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.25275513>
- Tzokas, N., Kim, Y. A., Akbar, H. ve Al-Dajani, H. (2015). Absorptive capacity and performance: The role of customer relationship and technological capabilities in high-tech SMEs. *Industrial Marketing Management*, 47, 134-142. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2015.02.033>
- Waddell, A. ve Pio, E. (2015). The influence of senior leaders on organisational learning: Insights from the employees' perspective. *Management Learning*, 46(4), 461-478. <https://doi.org/10.1177%2F1350507614541201>
- West, J. ve Bogers, M. (2017). Open innovation: Current status and research opportunities. *Innovation*, 19(1), 43-50. <https://doi.org/10.1080/14479338.2016.1258995>
- Xia, T. ve Roper, S. (2016). Unpacking open innovation: Absorptive capacity, exploratory and exploitative openness, and the growth of entrepreneurial biopharmaceutical firms. *Journal of Small Business Management*, 54(3), 931-952. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12220>
- Xu, E., Huang, X., Lam, C. K. ve Miao, Q. (2012). Abusive supervision and work behaviors: The mediating role of LMX. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 531-543. <https://doi.org/10.1002/job.768>
- Van den Bosch, F. A., Volberda, H. W. ve De Boer, M. (1999). Coevolution of firm absorptive capacity and knowledge environment: Organizational forms and combinative capabilities. *Organization Science*, 10(5), 551-568. <https://doi.org/10.1287/orsc.10.5.551>
- Zahra, S. A. ve George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185-203. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.6587995>



ÖRGÜTSEL SINIZMIN ARDILLARI ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

AN EMPIRICAL STUDY ON THE CONSEQUENCES OF ORGANIZATIONAL CYNICISM

Seval AKSOY KÜRÜ¹, Oğuz DEMİREL²

Öz

Bu araştırmanın amacı; örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutlarının örgütsel politika algısı, işe adanmışlık, örgütsel muhalefet ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmanın verisi, İstanbul'da ilaç sanayiinde faaliyet gösteren örgütlerde çalışan 735 çalışandan anket yöntemi ile 2019 yılında toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS ve yapısal eşitlik modellemesi AMOS paket programları marifetiyle analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi bulgularına göre örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmin örgütsel politika algısı, örgütsel muhalefet ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisi tespit edilirken; işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Duyuşsal sinizmin işe adanmışlık, örgütsel muhalefet, örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisi bulunmuştur. Son olarak, davranışsal sinizmin işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülürken; örgütsel politika algısı ve örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Tüm bu sonuçlara bağlı olarak örgütsel sinizmin işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif yönlü bir etkiye, örgütsel politika algısı ve örgütsel muhalefet üzerinde ise pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelime: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Politika Algısı, İşe Adanmışlık, Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Özdeşleşme!

Abstract

The aim of this research is to investigate the effects of cognitive, affective and behavioral cynicism sub-dimensions of organizational cynicism on organizational policy perception, work engagement, organizational dissent, and organizational identification. The data of the research were collected from 735 employees working in organizations operating in the pharmaceutical industry in İstanbul in 2019 by survey method. The obtained data were analyzed with SPSS and structural equation modeling AMOS package programs. According to the structural equation modeling findings, while cognitive cynicism, one of the sub-dimensions of organizational cynicism, has a significant effect on organizational policy perception, organizational dissent, and organizational identification; no significant effect was found on work engagement. Affective cynicism has a significant effect on work engagement, organizational dissent, perception of organizational policy, and organizational identification. Finally, behavioral cynicism does not seem to have a significant effect on work engagement and organizational identification; it has been seen that it has a significant effect on organizational policy perception and organizational dissent. Depending on all these results, it is understood that organizational cynicism has a negative effect on work engagement and organizational identification, and a positive effect on organizational policy perception and organizational dissent.

Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Policy Perception, Work Engagement, Organizational Dissent, Organizational Identification

¹ Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, SBE, İşletme, sevalaksoy@gtu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1370-0287

² Arş. Gör. Dr., Düzce Üniversitesi, İİBF, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, oguzdemirel@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1436-860X

Extended Abstract

The most valuable capital of organizations is their qualified personnel. These personnel must embrace and trust their organizations. Employees who trust their organization will want to make sacrifices for their organizations over time. The opposite of this also happens. The situation is called organizational cynicism, and stating that employees do not trust their organizations will be seen. These employees, who are known to display some negative thoughts, feelings, and behaviors towards the organization, are called cynical. Organizational cynicism, which has a comprehensive and integrated structure, including cognitive, affective, and finally behavioral cynicism, is affected by various factors and also leads to a wide variety of factors. In this study, the possible effects of all three sub-dimensions will be evaluated separately. In this way, by understanding the concept; it is assumed that it will contribute to the researchers and managers about the prediction of possible results.

The data collection tools used in the research were Organizational Cynicism Scale (Brandes, Dharwadkar, & Dean, 1999), Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2003), Organizational Opposition Scale (Kassing, 1998), Organizational Policy Perception Scale (Hochwarter, et.al. 2003), and Organizational Identification Scale (Mael & Ashforth, 1992). In order to test the validity of the research, a two-stage method was followed, and exploratory factor analysis was performed using the SPSS program in the first stage. In the second stage of the validity test, confirmatory factor analysis was conducted for each scale and then the measurement model using the AMOS program. The data of the research were collected from 735 employees working in organizations operating in the pharmaceutical industry in Istanbul by face-to-face survey method.

As a result of the correlation analysis, the sub-dimensions of organizational cynicism, cognitive cynicism, and work engagement were negative and significant ($r=-0.29$; $p<0.01$) relationships, organizational dissent negative and significant ($r=-0.17$; $p<0.01$) relation, organizational policy perception positive and significant ($r=0.59$; $p<0.01$) relation, and organizational identification negative and significant ($r=-0.16$; $p<0.01$) relationships with. Affective cynicism and work engagement were negative and significant ($r=-0.40$; $p<0.01$), organizational dissent was negative and significant ($r=-0.20$; $p<0.01$), organizational policy perception was positive and significant ($r=0.53$; $p<0.01$) and negative and significant ($r=-0.17$; $p<0.01$) relationships with organizational identification. Finally, behavioral cynicism and work engagement were negative and significant ($r=-0.29$; $p<0.01$), organizational policy perception was positive and significant ($r=0.44$; $p<0.01$), and organizational identification was negative and significant ($r=-0.09$; $p<0.05$) relations were detected, but no significant relation was found between organizational dissent ($r=0.04$; $p<0.05$). Hypothesis test findings (CMIN/df= 2.35; GFI= 0.89; CFI= 0.95; RMSEA=0.04; SRMR= 0.06) showed that the established research model was in an acceptable range of agreement with the data (Schumaker & Lomax, 1996; Klein, 1998; Tabachnick and Fidell, 2001; Schermelleh-Engel, Moosbrugger and Müller, 2003).

According to the structural equation modeling findings, no significant effect of cognitive cynicism, one of the sub-dimensions of organizational cynicism, on work engagement was found ($\beta=-0.05$; $p>0.05$). Similarly, there was no statistically significant effect of behavioral cynicism sub-dimension on work engagement ($\beta=-0.007$; $p>0.05$). On the other hand, affective cynicism dimension has a negative and significant ($\beta=-0.27$; $p<0.05$) effect on work engagement. Based on the aforementioned findings, the H_{1b} hypothesis of the research was supported while the H_{1a} and H_{1c} hypotheses were not supported. Considering the effects of organizational cynicism on organizational opposition, cognitive cynicism has negative and significant ($\beta=-0.20$; $p<0.05$) effects on organizational opposition, affective cynicism has positive and significant effects ($\beta=0.16$; $p<0.05$), and behavioral cynicism has positive and significant ($\beta=0.28$; $p<0.05$) effects. Based on these issues, the H_{2a} , H_{2b} and H_{2c} hypotheses of the research were supported. It shows that cognitive cynicism has positive and significant ($\beta=0.45$; $p<0.05$) effects on organizational policy perception, affective cynicism has positive and significant effects ($\beta=0.20$; $p<0.05$), and behavioral cynicism has positive and significant ($\beta=0.15$; $p<0.05$) effects. Based on these issues, the H_{3a} , H_{3b} and H_{3c} hypotheses of the research were supported. Finally, from the sub-dimensions of organizational cynicism, negative and significant ($\beta=-0.14$; $p<0.05$) effects of cognitive cynicism and negative and significant ($\beta=-0.11$; $p<0.05$) effects of affective cynicism on organizational identification were determined. However, behavioral cynicism did not have a significant effect on organizational identification ($\beta=0.03$; $p>0.05$). Based on the mentioned findings, the H_{4a} and H_{4b} hypotheses of the research were supported, but the H_{4c} hypothesis was not supported. In addition, it has been revealed that gender added to the model as a control variable did not have a significant effect on any dependent variable.

Although this research is the first in the context of national literature to evaluate the effects on variables that are rarely studied by considering the three sub-dimensions of organizational cynicism separately, it also includes another limitation due to the fact that it only focuses on the possible consequences of organizational cynicism. Another suggestion can be made to conduct a much more comprehensive study to deal with the antecedents and successors of organizational cynicism.

GİRİŞ

Örgütler, sosyal yapılarının yanı sıra insanların davranışlarına da yön veren ve etki eden özelliklere sahip olan organizmalardır. Varlığını, sahip olduğu iklim ve kültürden, çalışanlarının niteliği, algı, tutum ve davranışlarından alan örgütler, çalışanların uzun süreler zaman geçirdikleri ortamlardır. Bu nedenle, çalışanlar için ideal olan durumların sağlanması ve bu idealize edilmişliğin devamlılığının olması gerekmektedir. Böylece, çalışanların işlerini hatta örgütlerini severek ve benimseyerek emeklerini sergileme arzusu kendini gösterecektir. Ancak, her zaman ve her örgüt yapısında bu huzur, güven ve refah ortamının sağlanması ve daimî kılınması mümkün olamamaktadır. Bundaki temel nedenler olarak çalışma ortamının kültürü ve buna bağlı kendini gösteren iklimi, çalışanların sahip olduğu kültür, çalışanlar arasındaki ilişkiler, örgüt yönetiminin hissettirdiği ve uyguladığı güç mesafesi ve politik davranışlar gibi çok çeşitli unsurlar sayılabilir. Bu unsurların hasar verici ve yıkıcı özelliklerinin ağırlıkta olmasıyla istenmeyen nitelikteki sonuçlar çalışanlardan başlayarak farklı bölümlere ve en sonunda örgütün bütününe sirayet eder hale gelecektir. Örgütsel sinizmin kendini göstermesi de bu unsurların istenmeyen; yani olumsuz özelliklerinin varlığı durumunda gerçekleşmektedir. Sinik çalışanlar olarak ifade edilen; örgütüne inanmayan ve güvenmeyen, örgütün uygulamalarından memnuniyetsizlik duyan, örgütün bu istenmeyen ve çalışmada tatminsizliğe yol açan durumunun gelecekte de devam edeceğine inanarak kaygılanan çalışanlar, örgüt içinde dalga dalga yayılarak artık örgütlerine yönelik kindar, huzursuz ve uyumsuz birer çalışan haline gelmektedir. Geline ya da gelinecek bu durum, örgütler için en kıymetli ve eşsiz sermaye olan çalışanları yitirmeye kadar varabilecek bir kaybı temsil etmektedir. Önemli olan ise örgütte baş gösteren bir olumsuzluğun araştırma kapsamında örgütsel sinizm olarak belirtilen durumun fark edildiği ilk andan itibaren, önleme çabalarının biran evvel hayata geçirilmesidir. Bu sayede, örgüt için daha da büyük kayıpların önüne geçilebilecektir.

Yazına bakıldığında, Yalçınkaya'nın (2014) betimsel anlamda yaptığı çalışması ve Çömez'in (2016) meta analiz çalışmasında örgütsel sinizmin ele alındığı çalışmalara yer verilmeye çalışıldığı görülmektedir. Örgütsel sinizm konusunda yapılmış olan çalışmalarda, ağırlıklı olarak sıklıkla ele alınan değişkenler olan örgütsel vatandaşlık davranışı (İçerli ve Yıldırım, 2012; Kabataş, 2010; Yetim ve Ceylan, 2011; Tokmak, 2019), örgütsel bağlılık (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Erdirencelebi ve Yazgan, 2017; Fındık ve Eryeşil, 2012; Özgan, Çetin ve Külekçi, 2012), iş performansı (Eşkin-Bacaksız, Tuna ve Harmancı-Seren, 2018; Kahya, 2013; , örgütsel adalet algısı (Çağ, 2011, Çalışkan ve Erim, 2010; Polat ve Meydan, 2010; Tokgöz, 2011), işten ayrılma niyeti (Efeoğlu ve İplik, 2011; Erbil, 2013; Güzel ve Ayazlar, 2014) gibi değişkenler üzerine yoğunlaşıldığı anlaşılırken bu araştırmaya konu olan işe adanmışlık, örgütsel muhalefet, örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme üzerine nispeten çok daha az çalışma yürütüldüğü görülmektedir. Bunun yanı sıra, örgütsel sinizmin genel yapısının etkileri veya örgütsel sinizmin genel yapısına olan etkilere odaklanılmış olduğu bilinmektedir. Çalışanların sosyal birer canlı, örgütlerin ise açık birer sistem olması nedeniyle mümkün olan her bir farklılık ve ayrıntıya dikkat edilmesi gerekmektedir. Oluşan farklılaşmaların doğuracağı ve/veya bertaraf edebileceği sonuçlar çok daha etkin bir biçimde yorumlanarak örgütler için fayda sağlayan bir netice elde edilebilecektir. Bunun içindir ki örgütsel sinizm kavramının etraflıca ele alınıp açıklanması ve hatta bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm olarak bilinen (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998) her bir alt boyutunun yapısal özelliklerinin ortaya konulması gerekmektedir. Nitekim yapılacak olan detaylandırma ile çalışanların hangi tür sinizm yaşadıkları, yaşanan sinizmin farklılaşmasına bağlı olarak karşılaşılan sonuçlarda değişimin ne denli olacağı incelenmelidir.

Bilişsel, duyuşsal ve nihayetinde de davranışsal sinizm olmak üzere kapsamlı ve bütünleşik bir yapıya sahip olan örgütsel sinizm, çeşitli unsurlardan etkilendiği gibi çok çeşitli unsura da yol açmaktadır. Eaton'un da (2000) belirttiği üzere, örgütsel sinizmin çalışanlar ve örgütsel bağlamda yol açtığı unsurların neler olduğunun nicel yöntemler kullanılarak belirlenmesinin zorluğu nedeniyle, kavramın varlığı halinde ortaya çıkabilecek durumlar tespit edilerek bazı değerlendirmeler yapılabilecektir. Ayrıca, her üç alt boyutun olası etkileri de ayrı ayrı değerlendirilecektir. Bu sayede, kavramın anlaşılabilir olası sonuçların öngörüsü hakkında araştırmacı ve yöneticilere katkı sağlayacağı varsayılmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışmanın yalnızca örgütsel sinizmin yol açacağı sonuçlara odaklanan yapısı nispeten önemli bir kısıt özelliği taşımaktadır. Çünkü örgütlerdeki sosyal değişim ve

çalışanların kimlik edinim çabalarının yalnızca sonuçlarda değil, aynı zamanda ulaşılabacak bu sonuçlara yol açan nedenlerde; yani öncül niteliğindeki unsurlarda da etkisi kaçınılmazdır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, kavram olarak M. Ö. 4. yüzyılda varlığı bilinen sinik; okula, ekole dayanan sinizmden kök almaktadır. Antik Yunan'da bir tür düşünce ekolü ve yaşam tarzı olarak bilinen sinizm, Büyük İskender'in bakış açısı ve öğretilerinden etkilendiği Diyojen'e kadar dayanmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Diyojen'in temel vurgusu ise dürüst bir yaşam ve dürüst insanlar üzerine olup insanların sosyal yaşamda dürüstlükten uzak oldukları yönündeki inancını ve eleştirisini öne çıkarır haldedir. Nitekim Diyojen'in gündüz saatlerinde elinde yanmakta olan bir fenerle dolaşarak "Dürüst bir insan arıyorum." sözü de bu ironiyi desteklemektedir. İnsanların salt pozitif düşünce, tutum ve davranışlara yönelmediği ve birbirlerinden farklı deneyimlere sahip olmalarından dolayı da bireysel yorumlamalara sevk oldukları bilinmektedir. Hatta birey olarak insanların sadece kendi çıkarlarını gözeterek hareket ettiği ve bu düşünceye bağlı olarak da çevresindeki neredeyse her bir bireyi de çıkar odaklı kabul eden bireyler sinik, bu kabullenışı ifade etmeye çalışan düşünce yapısı da sinizm olarak adlandırılmaktadır. Sinizmin temel dinamiği, dürüstlük, eşitlik, hak, adalet, samimiyet gibi ideal olandan uzaklaşıp bunların tahrip edildiği ve belki de tamamen yitirildiği düşüncesidir (James, 2005). Türk Dil Kurumu'nun (2021) tanımlamasına bakıldığında ise, "*insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm*" ifadeleriyle karşılaşılmaktadır. Temelinde güvensizlik, inanç kaybı ve kuşkuyu barındıran sinizm; kusur arayan ve bulan, kolay beğen(e)meyen, motivasyonu düşmüş ve belki de sürekli olarak eleştirel davranan bireyin bir ürünüdür (Eaton, 2000; Eaton ve Struthers, 2002).

Andersson'un (1996) ifadeleriyle sinizm; bir bireye, gruba, düşünce sistemine, sosyal yapı ve geleneğe ve/veya örgüte yönelik hissedilen hayal kırıklığı, şüphe, bıkkınlık ve buna benzer olumsuz duygular ile karşı tarafa yönelik güvensizlik halinin özel bir durumu olarak ortaya konulmaktadır (Andersson, 1996; Naus, Iterson ve Roe, 2007). Felsefe kökenli bir kavram olan sinizm, ifadelerden de anlaşılacağı üzere insan unsurunu ve insanın bilişsel süreçlerini temelinde barındırmaktadır. Buna bağlı olarak da çalışma yaşamında; yani örgütlerde de kendine kolaylıkla yer bulabilmektedir. Örgütsel sinizm olarak adlandırılan kavram, Brandes (1997) ile Dean ve arkadaşlarının (1998) yaptığı tanımlamayla bir tutum olarak ifade edilmektedir. Bahsi geçen tutum, çok sayıda bireyin; yani çalışanın paylaştığı ortak ve yaygın şüphelerin yansımasıdır.

Çok çeşitli disiplinlerden beslendiği bilinen örgütsel sinizm, çalışanın örgütüne karşı olumsuz yöndeki düşünce, duygu ve nihayetinde davranışlarının eğiliminin bir bütünüdür (Dean vd. 1998). Bu bağlamda örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm olmak üzere üç alt boyutta ele alındığı anlaşılmaktadır. Her bir alt boyuta sırasıyla bakıldığında bilişsel sinizmin, çalışanın zihninde örgütünün ve bu örgütteki diğer çalışanların dürüstlükten, samimiyetten ve doğru işleyişten uzak olduğu inancının hâkim olduğu görülmektedir. İnanç ve biliş temelli olan bu boyut; öfke duyma, kınama, çileden çıkma, küçümser şekilde hor görme gibi benzer olumsuz duygularla ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan örgütsel sinizm, insan güdülerinin ve sergilenen fiillerin iyilik ve samimiyet odaklı olduğuna yönelik bir başka bireyin şüphelerini kapsamaktadır. Yönetim tarafından kendilerine verilen sözlerin yerine getirilmemesine bağlı olarak bir tür ihanete uğrama halini yaşatan durumlar, duyuşsal sinizme temel oluşturarak ikinci alt boyutu ortaya çıkarmaktadır. Bu boyutta (duyuşsal sinizm) da yine olumsuz nitelikteki kalıplar yer almaktadır. Ancak, bilişsel sinizminden farklı olarak çalışmada artık bireysel yargılara bağlı kalarak oluşturulan olumsuz duyuşsal tepkiler verme gerçekleşmektedir (Özen-Kutanış ve Çetinel, 2010). Çift yönlü bir yapıyı da temsil eden duyuşsal sinizm; çalışanı örgütü tarafından engellendiği, gelişiminin kısıtlandığı düşüncelerine sevk ederek pasif konuma sokarken örgütüne ve çalışma arkadaşlarına yönelik aşağılayıcı, nefret, kin ve öfke gibi duygular besleyebileceği aktif konuma da sokabilmektedir (Aksoy-Kürü, 2020). Üçüncü ve son boyut olan davranışsal sinizm, çalışanın olumsuz davranışlara sevk olduğunu ve bireyin örgütüne karşı açık bir biçimde eleştiri yapabildiğini, bir başka ifadeyle eyleme geçebildiğini açıklamaktadır. Bu davranışların genelinde, çalışan tarafından açık ve net bir biçimde örgüte yönelik suçlama, cephe alma ve hatta iftira atma gibi davranışların olduğu

görülmektedir. Çalışanın zihninde örgütünün işleyişi ve geleceği hakkında karamsar bir bilişin hâkim olmasıyla birlikte yapılan çıkarımlarda, örgütten uzaklaşma yaşandığı anlaşılmaktadır (Çağ, 2011; Karacaoğlu ve İnce, 2012). Örgütle alakalı konu ve zamanlarda çalışanların diğer çalışanlarla birlikte alaycı gülüşmeler, çalışanların anlamlı (imalı) biçimde bakışmaları ve örgütün işleyişinden memnuniyet duymadığını açıkça ortaya koyan davranışlar sergilendiğini ifade eden bu alt boyut belki de örgütsel sinizmi ifade eden en somut yapıyı temsil etmektedir (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizmin ayrıntılı boyutlandırmasına binaen yol açtığı çok çeşitli sonuçlardan bahsetmek mümkündür. Sinizmin varlığı halinde kavramın yıkıcı ve kışkırtıcı genel yapısından dolayı çalışanlar ve nihayetinde örgüt için istenen ve olması arzulanan yapıların (iş tatmini (Arslan ve Şimşek, 2018; Grama, 2017; Khan, Naseem ve Masood, 2017), iş performansı (Boyalı, 2011; Kâhya, 2013), örgütsel bağlılık (Özdem ve Sezer, 2019), örgütsel özdeşleşme (Aksoy-Kürü, 2020, 2021; Qian ve Jian, 2020; Şantaş, Uğurluoğlu ve Kandemir, 2016), örgütsel vatandaşlık davranışı vb. (Nemr ve Liu, 2021)) zarar görebileceği birçok çalışmada ortaya konulmuştur. Yine bu olumsuz yapıdan dolayı örgüt içinde istenemeyen çoğu yapının da [işten ayrılma niyeti (Çınar, Karcıoğlu ve Aslan, 2014), psikolojik sözleşme ihlali (Bashir ve Nasir, 2013; Li ve Chen, 2018), örgütsel muhalefet (Beldek, 2017)] güçleneceği beklenmektedir. Ancak, Eaton'un da (2000) ifade ettiği üzere, örgütsel sinizmin çalışanlar üzerindeki etkilerini nicel yöntemlerle ölçümlenebilmenin çok kolay olmaması nedeniyle çalışma sayısı sınırlıdır.

1.2. Örgütsel Sinizmin Ardılları

1.2.1. İşe Adanmışlık

Yönetim yazınında işe angaje olma, işle bütünleşme, işe cezbolma, işe tutkunluk olarak da anılan işe adanmışlık kavramının temelleri Kahn (1990) tarafından atılmıştır. Kahn, işe adanmışlığı, "*bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işe vermesi, işine sarılması*" ifadeleriyle tanımlamaktadır. Çalışanın kendini işine ne düzeyde verdiği, işini ne düzeyde içselleştirip benimsediği, işiyle ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisinin niteliği Kahn'a (1990) göre, işe adanmışlığı değerlendirirken önem taşımaktadır. Yine Kahn'ın (1990) anlatımına bağlı kalınarak, çalışanın işe adanmışlık yaşaması için üstüne aldığı role bir değer yüklemesi, bu rolün de bireysel kariyer, prestij ve statüsüne zarar vermeyeceği yönünde güven duyması ve bu rolün sergilenmesi için gerek duyulan fiziksel, duygusal, sosyal ve örgütsel unsurlara sahip olunması gerekmektedir. Maslach ve Leiter'e (1997) ve Hallberg, Johnson, Schaufeli'e (2007) göre tükenmişliğin neredeyse taban tabana zıddı olarak değerlendirilen ve bütünleşik bir yapı olarak görülen işe adanmışlık, geleneksel, durumsal ve davranışsal bağlamda adanmışlık olarak değerlendirilmektedir (Macey ve Schneider, 2008).

Schaufeli ve Bakker (2004) ise işe adanmışlığı, "*işini yüksek bir enerji ve yüksek bir performans ile yapan, kalbini işine veren, kendi isteği ile ve işine sebat ederek çaba harcayan, işine değer atfeden, önem vererek, gurur duyarak heyecanla ve meydan okuyarak tutkuyla işine bağlı, zamanın nasıl geçtiğini bile unutacak kadar kendini işine veren*" ifadeleriyle bir tür ayırt etme, sınıflandırma yöntemi olarak belirtmektedir. İşe vurgun olma olarak da değerlendirilen işe adanmışlık; dinçlik, adanmışlık ve özümseme olmak üzere üç alt boyutta ele alınmaktadır. Boyutlandırma üzerinden incelenen iş ile alakalı olarak olumlu ve çalışanı tatmin edici bir düşünce sisteminin varlığı sezilmektedir (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, Bakker, 2002). Alt boyutlara sırasıyla bakıldığında dinçlik; çalışanın fiziksel olarak kendini enerji dolu hissetmesi, psikolojik olarak güçlü olması, işe ve nihayetinde örgütü için çaba sarf etmeye gönüllü olması ve karşılaşılan zorluklarla baş edebilmesi ve bunlara çözüm bulabilmesi olarak düşünülmektedir. Bir diğer boyut olan adanmışlık; çalışan tarafından icra edilen işe değer biçilmesi, işiyle gurur duyması, birey olarak kendini kanıtlamak üzere coşkulu bir ruh haliyle çalışmayı ifade etmektedir. Üçüncü alt boyut olan özümseme; çalışanın işine tamamıyla adapte olması ve zihinsel, fiziksel ve duygusal anlamda kendini işine vermesi halidir. Ayrıca, dinçlik ve adanmışlık sergilemesine bağlı olarak, çalışanın çalışma esnasında zamanın hızlı ilerlediği, yalnızca işiyle ilgilenmek istemesi ve hatta çalışmayı bırakmaya zorlanması, işe adanmışlığın en temel göstergesi olarak kabul edilmektedir. Schaufeli ve Bakker'in de (2003; 2004) vurguladığı gibi işe adanmışlık hali, geçici ya da o esnadaki göreve bağlı olarak değil de devamlı olarak kendini göstermektedir (Bakker ve Demerouti, 2008).

Bir başkasına yarar sağlamak üzere belirli bir ücret karşılığında fiziksel, zihinsel, psikolojik ve sosyolojik değerlerini ve yeterliliklerini kullanarak emek veren bireyler olan çalışanlar (Saldamlı, 2009),

icra ettikleri işleri için bazı unsurlardan etkilenmektedir. Nitekim Bakker, Albrecht, Leiter'in (2011) işe adanmış olan çalışanların mutlu birer çalışan oldukları değerlendirmesinden hareketle, yıkıcı ve yıpratıcı özellikler barındıran örgütsel sinizm de etki eden önemli bir unsur olarak düşünülmektedir. İşini icra ettiği örgütteki işleyişin çalışana sağladığı güven veya güvensizlik hali çalışanın işine yüklediği anlamda da farklılığa yol açabilecektir. Nitekim örgütüne yönelik kindar ve hoşnutsuz bir tutum içinde olan çalışanın örgütün bir parçası olan işi benimsemekten uzaklaşarak örgütüne bu şekilde zarar vermeyi tercih etmesi; yani örgütünden intikam almaya yönelmesi olasıdır. Örgütte belirlenen ödül politikalarının fiilen yerine getirilmesinde tecrübe edilen bir durum olması halinde çalışanda yine olumsuz sonuçlar kendini gösterecektir. Örgütünü yaptığı işle temsil ederek bir tür kimlik kazanan çalışan, örgütünün verilen vaatleri yerine getirmemesi ve/veya işlevsiz politikalar gütmesi durumunda örgütünü temsil etmekten imtina ederek işinden de uzaklaşabilecektir. Bu ifadelere bağlı kalınarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H_{1a}: Bilişsel sinizmin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Duyuşsal sinizmin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Davranışsal sinizmin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

1.2.2. Örgütsel Muhalefet

Temel ve en sık karşılaşılan yapısıyla siyaset bilimine özgü bir kavram olan ve TDK'nın (2021) tanımıyla "*bir tutuma, bir görüşe ve bir eyleme karşı olma durumu*" anlamını taşıyan muhalefet, yönetim bilimi de dâhil olmak üzere birçok farklı disiplinin araştırma konusu halini almaktadır. Örgüt içi ilişkilerin incelenmesiyle yönetim biliminde kendine yer bulan muhalefet, örgütsel muhalefet adıyla anılmaktadır. Örgüt içinde muhalefet, çalışanların üstleriyle görüş birliğine varamaması olarak tanımlanmaktadır (Kassing, 1997; Özdemir, 2010). Basit ya da zararsız bir sonuca yol açmaktan çok daha öte olan bu görüş ayrılığı, çalışanların hayal kırıklıkları, örgütlerine karşı kızgınlıkları ve öfkelerini de içeren bir iletişim halidir (Burns ve Wagner, 2013). Burada esas olan, çalışanların örgütlerine yönelik memnuniyetsizliklerini cesurca karşı tarafa göstererek yaşanan memnuniyetsizliğin önlenmesine yönelik girişimde bulunmalarıdır (Garner, 2006). Yaşanan bu görüş ayrılığında, örgütte kendini gösteren bazı davranışlar ve/veya durumlar önemli bir role sahiptir.

Kapsayıcı bir niteliği olan örgütsel muhalefet, iki ana unsurdan meydana gelmektedir. Bunların ilki, taraflar arasında yaşanan görüş ayrılığı; bir diğeri, bu görüş ayrılığının sözlü, yazılı ve/veya davranışsal olarak karşı tarafa beyan edilmesidir (Kassing ve DiCioccio, 2004; Özdemir, 2010; Redding, 1985). Yine Kassing'e (1997, 1998) göre, örgütteki bazı durumlar ve uygulamalardan kaynaklanan memnuniyetsizliğin yol açtığı ve otoriteden uzaklaşmayı ifade eden çeşitli protesto, tepki ve otoriteye karşı gelen eylemlerde bulunmayı içeren örgütsel muhalefet bir tür başkaldırı olarak görülmektedir.

Kavramın kuramsal temelleri, Hirschman'ın (1970) geliştirdiği Exit-Voice-Loyalty modeline dayanmaktadır. Çalışan ya mücadele etmeyip işinden ve örgütünden ayrılacak ya da memnuniyetsizliğini dile getirmeyi tercih edip muhalif davranışlar ortaya koyarak taleplerine çözüm arayışına girecektir. Bunu yaparken de çok boyutlu olarak bir girişimde bulunacaktır. Nitekim örgütsel muhalefet; dikey muhalefet, yatay muhalefet ve yer değiştirmiş muhalefet olmak üzere üç alt boyutta ele alınmaktadır. Alt boyutlara sırasıyla bakıldığında dikey muhalefet, çalışanın herhangi bir aracı kullanmaksızın doğrudan muhatabıyla açık ve net bir biçimde iletişim kurup etkileşime girmesidir. Bu boyut kapsamında, çalışanlar çelişki, karşıtlık veya uyumsuzluk içeren görüşlerini üst yönetime, bağlı bulunulan amir ya da yöneticiye doğrudan ve net bir biçimde aktarmaktadır. Nitekim bu alt boyut, Hirschman'ın (1970) dile getirme (voice) boyutuyla örtüşmektedir. Bir diğer boyut olan yatay muhalefet, kendini ifade etmek konusunda yetersiz kalan, ancak örgütüne yönelik memnuniyetsizliğini bir şekilde ortaya koymak isteyen çalışanların tercih ettiği muhalefet etme biçimidir. Çalışanlar, örgütleriyle çelişen ve kendilerine ters düşen görüşlerini agresyon içeren bir şekilde kendisi gibi muhalif yapıdaki çalışma arkadaşlarıyla veya örgüt içinde nispeten çok daha etkisiz konumdaki çalışanlarla paylaşmaya yönelmektedir (Beldek, 2017). Kassing'e (1997) göre, bu alt boyutlarda muhalif davranışlar sergileyen çalışanlar, muhalefet etmeleri durumunda sorun mekanizması, düşman ve düzen bozucu gibi sıfatlarla niteleneceklerini düşündüklerinden dolayı örgütte öç alma hissini harekete geçireceklerini

düşünmektedirler. Buna bağlı olarak bir başka muhalif davranış olan yer değiştirmiş muhalefet davranışlarına yönelim gerçekleşecektir. Üçüncü alt boyut olan yer değiştirmiş muhalefet, dikey muhalefet ya da yatay muhalefet etmemiş veya edememiş olan çalışanların örgütlerinde memnun olmadıkları işleyiş ve süreçler hakkındaki düşünce ve görüşlerini aile üyeleri ve örgüt dışındaki arkadaşlarıyla paylaşmasını ifade etmektedir.

İfadelerden anlaşıldığı üzere örgüt içinde yaşanan muhalefet, öncelikle bireysel düzeyde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, çalışanların yönelimleri, kişilik yapıları, örgütleriyle ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri önemli birer öncül olarak değerlendirilmektedir (Ökten ve Ceneci, 2013). Bu bağlamda, örgütsel sinizm de bu öncüllerin biridir demekte hata olmayacaktır. Nitekim çalışanın muhalif davranışlar ortaya koyabilmesi için tetikleyici; bir başka ifadeyle zemin teşkil edici unsurların olması kaçınılmazdır.

Eschenlauer'in (2002) çalışmasında belirttiği haliyle, örgüt içinde tatminsizlik yaratan yanlış uygulamaların düzeltilmiyor ve adaletin tesis edilmiyor veya edilemiyor olması çalışma koşullarında ve uygulamalarda olumsuz etkilere neden olmaktadır. Duyuşsal sinizm alt boyutunda olduğu gibi, çalışanın zihninde örgütüne yönelik kötücül düşünceler yer aldığından dolayı çalışanda devamlılık gösteren bir gerginlik, öfke ve hatta memnuniyet haline bağlı olarak kırgınlık kendini göstermektedir. Örgütün yürüttüğü politikalar ve sergilediği yönetim anlayışından duyulan hoşnutsuzlukla birlikte örgütün gelecekte de çalışan yanlısı olmayı yok sayarak bu uygulamalara devam edeceği görülecek; yani örgütle alakalı olarak geleceğe yönelik bir karamsarlık hali de oluşarak çalışan davranışlarına sirayet edecektir. Davranışsal sinizm alt boyutunda, bu durum kendini daha da açık olarak gösterecek ve artık çalışanlar birbirlerine örgütleriyle alakalı olarak alay eden bakışmalar atmaktan ve aşağılayıcı konuşmalar yapmaktan çekince duymayacak hale gelecektir. Nihayetinde ise bu durumu daha da net ve açık bir biçimde üst yönetim ya da rahatsızlık duyulan politika ve uygulamaların yürütücülerine karşı çıkmak üzere eylemlere geçilecektir. Yılmaz'ın (2013) çalışmasında da, benzer varsayımlar sınanarak örgütsel sinizmin yüksek seyretmesi halinde örgütsel muhalefetin ortaya konacağı bulgulanmıştır. Garner, Chandler ve Wallace'e (2015) göre ise, örgüte yönelik muhalefetin sergilenmesinde örgütsel iletişimin yapısı önem taşımaktadır. Bilişsel sinizm alt boyutunda olduğu gibi, örgüt içinde sağlıklı bir iletişimin olmayışı veyahut yönetim tarafından çalışanlara verilen sözlerin yerine getirilmeyişi ve bunun gerçekleşmeme nedenlerinin açıklanmıyor olması, örgütsel muhalefet için bir öncül niteliğindedir. Çünkü örgüt içinde bir şüphe, kaygı ve tüm bunlara bağlı olarak stres kendini gösterecek ve bu da muhalif davranışların sergilenmesine yol açacaktır. Bu ifadelerle ilgili kalınarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H_{2a}: Bilişsel sinizmin örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Duyuşsal sinizmin işe muhalefet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Davranışsal sinizmin işe muhalefet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

1.2.3. Örgütsel Politika Algısı

Yaygın olarak siyaset bilimi ve toplum bilimiyle ilişkilendirilen bir kavram olan politika, TDK'nın (2021) tanımlamasıyla da öncelikli olarak "*devlet etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü, siyaset, siyasa*" ifadelerine yer verirken bir diğer tanımlamasında ise "*davranış biçimi, düşünce yapısı*" ifadeleriyle insana ve sosyal ilişkilere atıfta bulunmaktadır. İkinci tanıma bağlı olarak insanın örgütsel yaşamında sergilediği ve/veya sezindiği politikayı örgütsel politika algısı olarak ele almak yerinde olacaktır. Nitekim Buenger vd.'nin (2007) yapmış olduğu ve yönetim biliminde bilinen en yaygın tanımlama olan "*örgütte politik bir ortamın oluşması ve devam ettirilmesinde önem taşıyan bir unsur olarak; örgüt ile bireylerin sergilediği tutum ve davranışların yine örgütteki diğer bireyler ya da gruplar tarafından algılanma biçimleridir*" ifadesi de bunu desteklemektedir. Örgütsel politika algısı, çalışanların örgüt bünyesinde bireysel çıkarlarını artırmalarına yönelik olarak hareket etmelerini anlatırken, örgütün işleyişine uygun olmayan ve hem örgütteki diğer çalışanlara hem de örgüte yönelik zarar oluşturan davranışların bütününe ortaya koymaktadır (Ferris ve Kacmar, 1992; Landells ve Albrecht, 2013). Vigoda-Gadot ve Talmud (2010)

ise, örgüt içerisinde tespit edilmesi ve nitelendirilmesi kolay olmayan bir ilişki türünün değerlendirmesi olan örgütsel politika algısını çalışanların karar almaya yönelten bir çaba olarak açıklamaktadır.

İfadelere bakıldığında, örgütsel politika algısının örgütün sağlıklı işleyişinde yaşanan aksamaların artık fark edilir düzeye geldiğini, uzun vadede daha da aksak durumlara zemin hazırlayacağını bir habercisi olduğunu açıkladığı dile getirilebilir. Ancak, kavramın “*politik davranışları teşvik eden örgütsel uygulamalar ile politik davranışlar gösteren yönetici ve çalışanlar tarafından temsil edilen çalışma çevresinin öznel bir biçimde yorumlanması*” (Harrell-Cook vd., 1999) olduğunun bilinmesi; yani bazı unsurların etkisiyle kendini gösterdiğinin anlaşılması esastır.

Tanımlamalarda ifade edilmeye çalışılanlara göre, örgütlerde sağlıklı bir işleyişin olabilmesinde doğru uygulamaların, samimi, içten ve saygılı davranışların, dürüst yaklaşımların, adil ve hakkaniyetli uygulamaların çalışanlarca algılanması gerekmektedir. Örgütün amaçlarının dışına çıkması halinde ise örgütün uygulamaları ve politikalarının çalışanlar tarafından ciddiye alınmayarak bir alay konusu haline gelmesi kaçınılmaz olacaktır. Tıpkı bir sarmal şeklinde ilerleyiş gösterecek olan bu samimiyetsizlik hali, zamanla çalışma ortamında da kendini gösterecek ve çalışanların birbirlerine olan güveni, saygısı, desteği ve inancı yitirilecek; yani sinik çalışanların kendini göstermesiyle gerçekleşecektir. Birbirlerine yalan söyleyip hile yaparak bireysel çıkarlarını iyileştirmeye yönelik davranışların ortaya çıkmasına yol açacaktır. Ahlaki davranışlardan uzaklaşarak vicdani sayılmayacak (alay etme, küçümseme vb.) eylemler gerçekleştirmeye kadar varabilecek olan örgütsel sinizmin varlığı, bilişsel sinizmle örgütsel politika algısının artışına yol açacaktır. Bir başka ifadeyle, çalışanın öfkeli hali hem çalışma arkadaşlarını hem örgütünü kınamaya zemin hazırlayacak ve hor gören davranışların sıklığı artarak örgüt içi dinamikleri bireysel çıkarların önceliklendirildiği ve gözetildiği bir hal alacaktır. Öte yandan, dürüst davranışlar ve içten yaklaşımların olmazsa olmaz kabul edildiği durumlar artık önemsiz hale gelerek (Kalağan, 2009) politik davranışların kendini kolaylıkla gösterdiği bir yapı oluşacaktır. Dean vd.’nin (1998) belirttiği gibi, şüpheli ve kaygılı bir düşünce yapısıyla birlikte örgüt içinde yaşananların gelecekte de devam edeceği varsayımı güçlenerek duyuşsal sinizm kendini gösterecek ve bu durum, çalışanların birbirlerine olan güvenini azaltacaktır. Gerçekleşen ya da gözlemlenen her davranışın arka planda bazı nedenlere dayandırıldığı güvensizlik ortamı kendini göstererek örgüt içinde ayrışmalar oluşturabilecektir. Nitekim örgütsel sinizmin yıkıcı etkisi, çalışanların örgütsel politika algılarını güçlendiren bir öncül niteliğindedir. Örgütsel sinizmin öncül ve ardıllarının ele alındığı meta analiz çalışmasında (Chiaburu, Chunyan Peng, Oh, Banks ve Lomeli, 2013), örgütsel sinizm ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişkinin varlığı belirtilmiştir. Benzer şekilde Zhang, Sun, Zheng ve Liu (2018), Konaklı (2016) ve Sezgin’in (2019) çalışmalarında da örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanlarda, örgütsel politika algı düzeyinin de yüksek seyredeceği ifade edilirken bu iki kavram arasında anlamlı ilişkinin olmadığı belirten çalışmalar da (Bashir, Nasir, Saeed ve Ahmed, 2010) mevcuttur. Bu ifadelere bağlı kalınarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H_{3a}: Bilişsel sinizmin örgütsel politika algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3b}: Duyuşsal sinizmin örgütsel politika algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3c}: Davranışsal sinizmin örgütsel politika algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

1.2.4. Örgütsel Özdeşleşme

Kuramsal temelleri sosyal öğrenme ve sosyal kimlik kuramına dayanan örgütsel özdeşleşme, Tajfel (1978) ve Turner ve Tajfel’in (1986) üstünde durduğu haliyle, bir çalışanın benliğini ve kimliğini mensubu olduğu örgütün benliğiyle ve kimliğiyle bütünleştirerek ifade etmesidir. Yazında örgütsel kimliklenme, örgütle özdeşleşme, özdeşim kurma adlarıyla da anılan örgütsel özdeşleşme; çalışanın örgütüyle bir bütün olarak anılması için zihinsel, bilişsel, duygusal anlamda bilerek ve fazlasıyla istekli bir şekilde birlik içinde olmayı arzulaması halini ifade etmektedir. Mael ve Ashforth’un (2001) da belirttiği üzere, çalışanın örgütündeki iyi ve/veya kötü her türlü tecrübeye biz olmayı başarmak istemesidir. Örgütler için önemli birer değer olan çalışanların bir adım ötesinde olan; yani örgütsel özdeşleşme yaşayan çalışanlar pek tabii sosyal canlılardır ve birçok unsurun etkisi altındadır. Örgüt içindeki algı, tutum ve davranışlarına ve nihayetinde de örgütleriyle yaşayacakları özdeşleşmelerine etki edecek çok farklı unsurun olduğu bilinmektedir. Tıpkı Bateman ve Strasser’in (1984) ifadesinde olduğu

gibi bir çalışanın örgütüne sadakat duyması; örgütün menfaatleri, çıkarları ve refahı uğruna gayret göstermesi, örgütün amaçlarına ulaşması için aktif rol üstlenmesi, örgütyle olan bu ilişkilerin sürdürülebilir olması örgüte duyulan bağlılık ve örgütle yaşanan özdeşleşmeden kaynaklanmaktadır. Bunlar için ise çalışanın örgütüne inanması ve güvenmesi esastır (Chughtai and Buckley, 2009).

Tarafların karşılıklı olarak birbirlerinin niyet ve davranışlarına karşı kuşku duymadan yaklaşım göstermesi sayesinde, örgütsel özdeşleşme; yani çalışanın örgütüyle bütünleşmesi sağlanabilecektir (Edwards, 2005). Ancak, örgütsel sinizmde yer alan yapıya bakıldığında bu yapının çalışanı olumlu beklentiden uzaklaştırarak örgütün geleceğine ve uygulamalardaki sorunların devamlılığına yönelik karamsar bir ruh haline yönelttiği anlaşılmaktadır. Çalışanın algıladığı örgütsel sinizm Dean vd.'nin (1998) de vurguladığı gibi, çalışanı örgütünden uzaklaştıracak ve örgütle yaşanan ya da yaşanma olasılığı olan duygusal ve bilişsel yakınlığı olumsuz yönde etkileyecektir. Örgütle özdeşleşme yaşayan bir çalışanın yoğun bir istekle örgütün bir temsilcisi olma gayreti (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000; Reade, 2001), işleyişte memnun olmadığı yönetim ve uygulamalardan dolayı sekteye uğrayacak ve zamanla ortadan kalkar hale gelecektir. Çünkü örgüt tarafından verilen vaatlerin yerine getirilmemesi, sözlerin tutulmaması, örgütün söylem, eylem ve faaliyetleri arasında tutarsızlık olması çalışanda şüphe ve tahammülsüzlüğe yol açarak bilişsel anlamda bir olumsuzluk ortaya çıkaracaktır. Bu da çok yönlü bir bağlanma ve adanma olan örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkileyecektir (Güzeller ve Kalağan, 2008; Polat vd., 2010; Polat ve Meydan, 2010). Örgütsel özdeşleşme, her ne kadar örgütün kazanım ve kayıplarını sahiplenen bir çalışan profilini ortaya koyuyor olsa da sosyal bir canlı olan çalışanın çalışma arkadaşlarından etkilenmesini ve duygusal bulaşıcılık yaşamasını engellemektedir. Cheney'in (1983) de belirttiğine göre yoğun bir içselleştirmenin sonucu olan örgütsel özdeşleşme, çalışanların duygu durumlarındaki ve davranışlarındaki değişimlerden kaçınılmaz olarak etkilenebilecektir. Örgüt içinde şahit olunan tutarsızlıklar, çelişkili durumlar çalışanda gerilim ve öfkeye neden olarak duyusal sinizm yaşatacak ve bu da orta ve uzun vadede örgütle yaşanan özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkileyecektir. Ulusal yazında yapılan çalışmalar da bu varsayımı destek nitelikte olup Aksoy-Kürü (2020) tarafından yapılmış olan meta analiz çalışmasıyla bu etkinin varlığı doğrulanmıştır. Bu ifadelere bağlı kalınarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H_{4a}: Bilişsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4b}: Duyusal sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4c}: Davranışsal sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

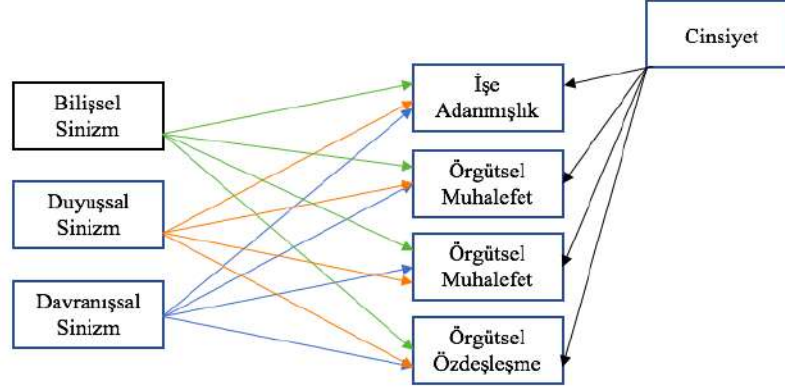
2. YÖNTEM VE BULGULAR

Araştırmada, veriler SPSS ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM-AMOS) paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle, katılımcılara ait betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. İkinci olarak, ölçeklerin geçerlilik (keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi) ve güvenilirlik analiz bulguları sunulmuştur. Üçüncü sırada, değişkenlere ait betimleyici istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkilerin durumu sunulmuştur. Dördüncü sırada da hipotez testlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada, İstanbul'da ilaç sanayiinde faaliyet gösteren örgütlerde çalışan 735 çalışanın örgütsel sinizmin bilişsel, duyusal ve davranışsal sinizm alt boyutlarının işe adanmışlık, örgütsel muhalefet, örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki olası etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Bu bağlamda, sosyal mübadele kuramı ve sosyal kimlik kuramı ile ilişkilendirmek üzere örgütsel sinizmin boyutları bağımsız değişkenler (öncül); işe adanmışlık, örgütsel muhalefet, örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşmenin bağımlı değişkenler (ardıl) olarak konumlandırılmıştır (Bkz.: Şekil 1). Ayrıca katılımcıların cinsiyeti, modele kontrol değişkeni olarak eklenmiş ve her bir bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2.2. Araştırma Evreni ve Katılımcılar

Araştırmanın verileri yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Veri toplama süreci Eylül-Aralık 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Söz konusu tarihlerde verilerin toplanmasıyla birlikte veriler için etik kurul izni almaya gerek görülmemiştir. Bu kapsamda, öncelikle ziyaret edilen kurumlardaki çalışanlara araştırmaya katılımın gönüllü oluşu belirtilmiştir. Ayrıca, toplanan verilerin yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağı, herhangi bir kişi veya kuruluş ile paylaşılmayacağı vurgulanmıştır. Özellikle bu örnekleme yönelmede gerekçe olarak, gerek sektörün gelişmeye ve değişime açık olmasından gerek yoğun rekabet ortamında faaliyet göstermesinden dolayı çalışanlardaki davranış ve yönelimlerin kolaylıkla tespit edilebilmesi öngörüsünün olması gerekçe olarak sunulmaktadır. Veri edinilen kurumların toplam çalışan sayısı 1876 olarak beyan edilmiştir. Evrenin büyüklüğünden hareketle gerekli olan en küçük örneklem için aşağıda yer alan formül kullanılmıştır:

$$n = n_0 / (1 + n_0 / N), n_0 = (t \cdot s)^2 / d^2$$

Formüllerdeki ifadeler, N: evren büyüklüğü, n: örneklem büyüklüğü, t: güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0,05 için 1,96, 0,01 için 2,58 ve 0,001 için 3,28), s: evren için tahmin edilen standart sapma ve d: kabul sapma toleransını ifade etmektedir (Bartlett, Körtlik ve Higgins, 2001).

$$n_0 = (1,96^2 \times 0,5^2) / 0,05^2 = 384,16$$

$$n = 384,16 / (1 + 384,16 / 1876) = 318,865 \text{ gereken en küçük örneklem sayısıdır.}$$

Formül değerine bağlı olarak, kurumlara toplam 1000 adet anket formu teslim edilmiştir. Veri toplama süreci sonunda 762 adet anket elde edilmiştir. Ancak, eksik verilerin ve cevaplandırmada birden fazla işaretlemenin olduğu anketlerin çıkarılmasıyla birlikte kalan 735 anket çalışmanın örneklemini meydana getirmiştir. Çalışmaya katılan 735 kişiye ait yaş, cinsiyet, medeni hâl, eğitim düzeyi, çalışılan kurumdaki personel sayısı, şu anki kurumundaki hizmet süresi ve sektördeki toplam hizmet süresini gösteren bulgular Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Betimleyici İstatistikler

Özellik	Kategori	Sayı	Yüzde	Özellik	Kategori	Sayı	Yüzde
Yaş	18-29 yaş	155	21,09	Çalışılan Kurumdaki Personel Sayısı	1-10 personel	79	10,75
	30-39 yaş	345	46,94		11-25 personel	150	20,41
	40-49 yaş	158	21,5		26 personel ve üzeri	506	68,84
	50 yaş ve üzeri	77	10,48		1 yıldan az	122	16,6
Cinsiyet	Kadın	469	63,81	Kurumdaki Hizmet Süresi	1-5 yıl	351	47,8
	Erkek	266	36,19		6-10 yıl	147	20
	Evli	436	59,32		11-15 yıl	64	8,7
Medeni Hal	Bekar	278	37,82	Toplam Hizmet Süresi	16-20 yıl	32	4,4
	Dul	21	2,86		21 yıl ve üzeri	19	2,6
	Lise	8	1,09		1-5 yıl	192	26,12
Eğitim Düzeyi	Meslek yüksekokulu	16	2,18	Toplam	6-10 yıl	166	22,59
	Üniversite	568	77,28		11-15 yıl	145	19,73
	Yüksek lisans	125	17,01		16-20 yıl	98	13,33
	Doktora	18	2,45		21 yıl ve üzeri	134	18,23
						735	100

Tablo 1'deki bulgulara göre, 735 katılımcının önemli bir kısmı (yüzde 46,94) 30 ile 39 yaş aralığındadır, katılımcıların yaş ortalaması, 32,24, standart sapması 9,18'dir. Söz konusu katılımcıların yüzde 63,81'i kadın olup yüzde 59,32'si evlidir. Ayrıca, yüzde 77,28'i üniversite seviyesinde eğitime sahiptir. Araştırmanın 735 katılımcısının yüzde 68,84'ü, 26 ve üzeri personelin bulunduğu bir çalışma ortamında görev yapmaktadır. Yine katılımcıların yüzde 47,8'inin şu anki kurumlarındaki hizmet süresinin 1-5 yıl aralığında; %26,12'sinin toplam hizmet süresinin 1-5 yıl aralığında ve %22,59'unun 6-10 yıl aralığında olduğu anlaşılmaktadır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Katılımcıların örgütsel sinizm seviyelerinin ölçülmesi amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan üç boyutlu ve on üç ifadeli ölçek tercih edilmiştir. Ölçekte örgütsel sinizmin "bilişsel sinizm" alt boyutu için "Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım." gibi ifadelerin yer aldığı beş ifade, "duyuşsal sinizm" alt boyutu için "Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim." gibi ifadelerin yer aldığı dört ifade ve "davranışsal sinizm" alt boyutu için ise "Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm." gibi ifadelerin yer aldığı dört ifade yer almaktadır. Ölçeğin orijinal halinin Cronbach alfa değeri bilişsel sinizm için 0,94, duyuşsal sinizm için 0,87 ve davranışsal sinizm için 0,82'dir.

İşe Adanmışlık Ölçeği: Katılımcıların işe adanmışlık düzeylerini ölçmek için Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ve Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan üç boyutlu dokuz ifadeli ölçek tercih edilmiştir. Ölçekte işe adanmışlığın "dinçlik" alt boyutu için "İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim." gibi ifadelerin yer aldığı üç ifade, "adanmışlık" alt boyutu için "Yaptığım işten gurur duyuyorum." gibi ifadelerin yer aldığı üç ifade ve "özümseme" alt boyutu için ise "Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum." gibi ifadelerin yer aldığı üç ifade yer almaktadır. Ölçeğin orijinal halinin Cronbach alfa değeri, dinçlik için 0,80, adanmışlık için 0,79, özümseme için 0,61 ve ölçeğin geneli için 0,83'tür. Araştırmada ölçek tek boyutlu olarak ele alınmıştır.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği: Katılımcıların örgütsel muhalefet davranışlarını ölçmek için Kassing (1998) tarafından geliştirilen ve Aksel (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan üç boyutlu 20 ifadeli ölçek tercih edilmiştir. Ölçekte örgütsel muhalefetin "dikey muhalefet" alt boyutu için "Yürümediğini düşündüğüm organizasyonel değişikliklere ilişkin eleştirilerimi amirime ve yönetimden birine yaparım." gibi ifadelerin yer aldığı dokuz ifade, 'yatay muhalefet' alt boyutu için "Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım." gibi ifadelerin yer aldığı beş ifade ve 'yer değiştirmiş muhalefet' alt boyutu için "İşyerinde alınan kararlar ile ilgili kaygılarımı ailem ve iş dışındaki arkadaşlarımla

tartışırım.” gibi ifadelerin yer aldığı altı ifade yer almaktadır. Ölçeğin orijinal halinin Cronbach alfa değeri, dikey muhalefet için 0,85, yatay muhalefet için 0,84 ve yer değiştirmiş muhalefet için 0,72’dir. Araştırmada dikey muhalefet boyutu ele alınmıştır.

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği: Katılımcıların örgütsel politika algısını ölçebilmek maksadıyla Hochwarter, Kacmar, Perrew ve Johnson (2003) tarafından geliştirilen ve Akdoğan ve Demirtaş (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tercih edilmiştir. “*İş yerinde bireysel çıkarlara hizmet eden davranışlar çok fazladır.*” gibi ifadelerin yer aldığı tek boyutlu ölçek toplam altı ifadeden oluşmaktadır. Orijinal halinin Cronbach alfa değeri 0,91’dir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesinde Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tercih edilmiştir. “*Başka biri, çalıştığım kurumdan övgüyle bahsettiğinde bunu şahsıma yönelik yapılmış bir övgü, iltifat olarak kabul ederim.*” gibi ifadelerin yer aldığı tek boyutlu ölçek toplam altı ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal halinin Cronbach alfa değeri 0,87’dir.

Kontrol Değişkeni: Araştırma modelinde, bağımsız değişkenler dışında bağımlı değişkenleri etkileme ihtimali olan değişkenlerin etkisi sabitlenmiştir. Bu çalışmada, demografik değişkenler, modeldeki bağımlı değişkenlerle anlamlı korelasyon göstermediği için etkileri kontrol edilmemiştir.

Araştırmanın geçerliliğini sınamak için iki aşamalı yol izlenmiş olup ilk safhada SPSS programı kullanılarak keşfedici faktör analizi yürütülmüştür. Birincil bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniğinin tercih edildiği analizde öz değeri 1’den büyük olan faktörler seçilmiş ve faktör yükü 0,50 ve üzeri olan ifadeler (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010) ölçekte tutulmuştur. Bu doğrultuda yapılan keşfedici faktör analizine ait bulguları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Keşfedici Faktör Analizi Bulguları

İfade	Faktörler						
	BIL	DUY	DAV	ADAN	MUH	POL	OZD
BLY4	0,77						
BLY3	0,75						
BLY2	0,75						
BLY1	0,74						
BLY5	0,73						
DUY1		0,83					
DUY2		0,82					
DUY3		0,82					
DUY4		0,76					
DAV1			0,82				
DAV2			0,80				
DAV3			0,71				
DAV4			0,56				
ADAN7				0,84			
ADAN3				0,81			
ADAN5				0,81			
ADAN4				0,79			
ADAN1				0,78			
ADAN9				0,78			
ADAN6				0,77			
ADAN8				0,77			
ADAN2				0,76			
MUH6					0,82		
MUH5					0,81		
MUH8					0,80		
MUH4					0,75		
MUH7					0,73		
MUH9					0,72		
MUH2					0,58		
POL4						0,87	
POL3						0,83	
POL6						0,81	
POL5						0,80	
POL2						0,79	
POL1						0,75	

OZD5	0,80
OZD1	0,76
OZD4	0,73
OZD2	0,67
OZD3	0,59
OZD6	0,58

Not: KMO Örneklem Yeterlilik Değeri= 0,93; Bartlett Testi Anlamlılık Düzeyi= 0,000; Açıklanan Varyans= %69,17; BIL= Bilişsel Sinizm; DUY= Duyuşsal Sinizm; DAV= Davranışsal Sinizm; ADAN= İşe Adanmışlık; MUH= Örgütsel Muhalefet; POL= Örgütsel Politika Algısı; OZD= Örgütsel Özdeşleşme

Keşfedici faktör analizi bulgularına göre, KMO Örneklem Yeterlilik Değeri 0,93 ve Bartlett Testi Anlamlılık Düzeyi 0,05'ten küçük olduğu için (p=0,000) verilerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz neticesinde, örgütsel muhalefet ölçeğine ilişkin bir ifade faktör yükü 0,50'nin altında kaldığı veya birden fazla faktöre bağlandığı için ölçekten çıkarılmıştır. Kalan ifadelerin faktör yükleri 0,56 ile 0,87 arasında değişmekte olup açıklanan toplam varyans %69,17'dir.

Geçerlilik testinin ikinci aşamasında, AMOS programı kullanılarak her bir ölçek ve ardından ölçüm modeli için doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüştür. Bu kapsamda, örgütsel sinizm ölçeği (CMIN/df=2,63; GFI=0,96; CFI=0,97; RMSEA=0,04), işe adanmışlık ölçeği (CMIN/df=3,25; GFI=0,95; CFI=0,97; RMSEA=0,08), örgütsel politika algısı ölçeği (CMIN/df=4,47; GFI=0,98; CFI=0,99; RMSEA=0,04), örgütsel muhalefet ölçeği (CMIN/df=2,44; GFI=0,98; CFI=0,99; RMSEA=0,04) ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin (CMIN/df=3,74; GFI=0,98; CFI=0,97; RMSEA=0,08) iyi bir uyum sergilediğini, takiben yapılan yedi yapı (construct) ve kırk bir ifadeden oluşan ölçüm modeline uygulanan doğrulayıcı faktör analizinin bulguları, verilerin modele oldukça iyi bir uyum sağladığını ortaya koymuştur (CMIN/df=2,29; GFI=0,89; CFI=0,95; RMSEA=0,04). Ayrıca her bir ifade kendi orijinal yapısına bağlanmıştır.

Ölçeklere ilişkin yakınsama geçerliliği, Fornell ve Larcker'ın (1981) önerdiği ortalama açıklanan varyans (average variance extracted, AVE) ve birleşik güvenilirlik (composite reliability, CR) değerleri üzerinden incelenmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Yakınsama Geçerlilik Değerleri

Değişken	CR	AVE	MSV
1 BIL	0,92	0,69	0,456
2 DUY	0,96	0,87	0,456
3 DAV	0,92	0,55	0,378
4 ADAN	0,94	0,64	0,230
5 MUH	0,88	0,52	0,105
6 POL	0,93	0,71	0,392
7 OZD	0,81	0,53	0,230

Not: Ort.= Ortalama; S. S.= Standart Sapma; BIL= Bilişsel Sinizm; DUY= Duyuşsal Sinizm; DAV= Davranışsal Sinizm; ADAN= İşe Adanmışlık; MUH= Örgütsel Muhalefet; POL= Örgütsel Politika Algısı; OZD= Örgütsel Özdeşleşme

Tablo 3'e bakıldığında, araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalama açıklanan varyans değerleri 0,53 ve 0,87 arasında, birleşik güvenilirlik değerleri ise 0,81 ve 0,96 arasında değişmektedir ve tüm değerler belirtilen kritik eşik değerlerin üzerindedir. Bununla beraber, bütün maddelerin faktör yükleri anlamlı olarak 0,50'nin üzerindedir. Bu sonuçlar, ölçeklerin iyi bir yakınsama geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

2.4. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Araştırmanın değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri ile Cronbach alfa katsayıları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişken	Ort.	S. S.	1	2	3	4	5	6	7
1 BIL	2,40	0,97	0,91 ^a						
2 DUY	2,06	1,07	0,64**	0,96 ^a					
3 DAV	2,60	0,94	0,55**	0,43**	0,81 ^a				
4 ADAN	3,92	0,77	-0,29**	-0,40**	-0,20**	0,94 ^a			
5 MUH	3,54	0,79	-0,17**	-0,20**	0,04	0,29**	0,87 ^a		
6 POL	2,51	0,99	0,59**	0,53**	0,44**	-0,27**	-0,17**	0,93 ^a	
7 OZD	3,28	0,84	-0,16**	-0,17**	-0,09*	0,43**	0,20**	-0,15**	0,82 ^a

Not: Ort.= Ortalama; S. S.= Standart Sapma; BIL= Bilişsel Sinizm; DUY= Duyuşsal Sinizm; DAV= Davranışsal Sinizm; ADAN= İşe Adanmışlık; MUH= Örgütsel Muhalefet; POL= Örgütsel Politika Algısı; OZD= Örgütsel Özdeşleşme
**p<0,01; *p<0,05; a Cronbach Alfa

Tablo 4'e göre, örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm ile işe adanmışlık arasında negatif ve anlamlı ($r=-0,29$; $p<0,01$), örgütsel muhalefet ile negatif ve anlamlı ($r=-0,17$; $p<0,01$), örgütsel politika algısı ile pozitif ve anlamlı ($r=0,59$; $p<0,01$) ve örgütsel özdeşleşme ile negatif ve anlamlı ($r=-0,16$; $p<0,01$) ilişkiler bulunmaktadır. Duyuşsal sinizm ile işe adanmışlık arasında negatif ve anlamlı ($r=-0,40$; $p<0,01$), örgütsel muhalefet ile negatif ve anlamlı ($r=-0,20$; $p<0,01$), örgütsel politika algısı ile pozitif ve anlamlı ($r=0,53$; $p<0,01$) ve örgütsel özdeşleşme ile negatif ve anlamlı ($r=-0,17$; $p<0,01$) ilişkiler mevcuttur. Son olarak, davranışsal sinizm ile işe adanmışlık arasında negatif ve anlamlı ($r=-0,29$; $p<0,01$), örgütsel politika algısı ile pozitif ve anlamlı ($r=0,44$; $p<0,01$) ve örgütsel özdeşleşme ile negatif ve anlamlı ($r=-0,09$; $p<0,05$) ilişkiler tespit edilmiş, ancak örgütsel muhalefet ile arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır ($r=0,04$; $p<0,05$). Tablo 4'te yer alan Cronbach alfa değerlerinin tamamı, 0,70'in üzerindedir. Bu nedenle, tüm değişkenlere ait ölçeklerin güvenilir olduğu çıkarımı yapılmıştır (Nunnally, 1978).

2.5. Hipotez Testi Bulguları

Araştırmanın hipotezleri, AMOS programı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi yöntemi ile sınanmıştır. Söz konusu hipotez testine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Hipotez Testi Bulguları

Hipotez	Yol	Katsayı	S. H.	t Değeri	p Değeri	Sonuç
H1a	BIL \rightarrow ADAN	-0,05	0,047	-1.07	0,28	Desteklenmedi
H1b	DUY \rightarrow ADAN	-0,27	0,037	-7.44	0,00	Desteklendi
H1c	DAV \rightarrow ADAN	0,007	0,046	0,14	0,88	Desteklenmedi
H2a	BIL \rightarrow MUH	-0,20	0,056	-3.67	0,00	Desteklendi
H2b	DUY \rightarrow MUH	0,16	0,043	-3.69	0,00	Desteklendi
H2c	DAV \rightarrow MUH	0,28	0,056	4.92	0,00	Desteklendi
H3a	BIL \rightarrow POL	0,45	0,056	8.01	0,00	Desteklendi
H3b	DUY \rightarrow POL	0,20	0,042	4.72	0,00	Desteklendi
H3c	DAV \rightarrow POL	0,15	0,055	2.73	0,00	Desteklendi
H4a	BIL \rightarrow OZD	-0,14	0,067	-2.17	0,03	Desteklendi
H4b	DUY \rightarrow OZD	-0,11	0,051	-2.09	0,03	Desteklendi
H4c	DAV \rightarrow OZD	0,03	0,066	0,48	0,63	Desteklenmedi

Not: S.H.= Standart Hata; BIL= Bilişsel Sinizm; DUY= Duyuşsal Sinizm; DAV= Davranışsal Sinizm; ADAN= İşe Adanmışlık; MUH= Örgütsel Muhalefet; POL= Örgütsel Politika Algısı; OZD= Örgütsel Özdeşleşme
CMIN/df= 2,35; GFI= 0,89; CFI= 0,95; RMSEA= 0,04; SRMR= 0,06

Tablo 5'te yer alan hipotez testi bulguları (CMIN/df= 2,35; GFI= 0,89; CFI= 0,95; RMSEA= 0,04; SRMR= 0,06), kurulan araştırma modelinin verileriyle kabul edilebilir uyum aralığında bir uyumda olduğunu göstermiştir (Schumaker ve Lomax, 1996; Klein, 1998; Tabachnick ve Fidell, 2001; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Elde edilen bu bulgular, aşağıda yer verilen Tablo 6'daki değer aralıkları ile uyum göstermektedir.

Tablo 6. Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Ölçüm İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Genel Model Uyum		
CMIN/df	≤ 3	$\leq 4-5$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
CFI	$\geq 0,97$	0,94-0,90

RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85

Yapısal eşitlik modellemesi bulgularına göre, örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizmin işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ($\beta=-0,05$; $p>0,05$). Benzer şekilde, davranışsal sinizm alt boyutunun da işe adanmışlık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir ($\beta=-0,007$; $p>0,05$). Diğer yandan duyuşsal sinizm boyutunun işe adanmışlık üzerinde negatif ve anlamlı ($\beta=-0,27$; $p<0,05$) bir etkisi bulunmaktadır. Bahse konu bulgulardan hareketle araştırmamızın H_{1b} hipotezi desteklenmiş, H_{1a} ve H_{1c} hipotezleri desteklenmemiştir.

Örgütsel sinizmin örgütsel muhalefet üzerindeki etkilerine bakıldığında, bilişsel sinizmin örgütsel muhalefet üzerinde negatif ve anlamlı ($\beta=-0,20$; $p<0,05$), duyuşsal sinizmin pozitif ve anlamlı ($\beta=0,16$; $p<0,05$) ve davranışsal sinizmin pozitif ve anlamlı ($\beta=0,28$; $p<0,05$) etkileri mevcuttur. Bu hususlardan yola çıkılarak araştırmamızın H_{2a} , H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 5'te yer alan bulgular, bilişsel sinizmin örgütsel politika algısı üzerinde pozitif ve anlamlı ($\beta=0,45$; $p<0,05$), duyuşsal sinizmin pozitif ve anlamlı ($\beta=0,20$; $p<0,05$) ve davranışsal sinizmin pozitif ve anlamlı ($\beta=0,15$; $p<0,05$) etkileri olduğunu göstermektedir. Bu hususlardan hareketle araştırmamızın H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} hipotezleri desteklenmiştir.

Son olarak örgütsel sinizmin alt boyutlarından, bilişsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif ve anlamlı ($\beta=-0,14$; $p<0,05$) ve duyuşsal sinizmin negatif ve anlamlı ($\beta=-0,11$; $p<0,05$) etkileri tespit edilmiştir. Ancak, davranışsal sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi mevcut değildir ($\beta=0,03$; $p>0,05$). Bahsedilen bulgulara dayanılarak araştırmamızın H_{4a} ve H_{4b} hipotezleri desteklenmiş fakat H_{4c} hipotezi desteklenmemiştir. Ayrıca, kontrol değişkeni olarak modele eklenmiş olan cinsiyetin hiçbir bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı [(CINS \rightarrow ADAN: $\beta=-0,60$; S. H. = 0,055; $t=-1,09$; $p=0,27$), (CINS \rightarrow MUH: $\beta=0,10$; S. H. = 0,065; $t=1,58$; $p=0,11$), (CINS \rightarrow POL: $\beta=0,18$; S. H. = 0,065; $t=1,34$; $p=0,18$), (CINS \rightarrow OZD: $\beta=0,05$; S. H. = 0,079; $t=0,70$; $p=0,48$)] ortaya konmuştur.

SONUÇ

Yapılan bu araştırmada İstanbul'da ilaç sanayiinde faaliyet gösteren örgütlerdeki çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel sinizmin ardıllarını değerlendirmek amaçlanmıştır. Belirlenen bu amaca bağlı olarak öncelikle örgütsel sinizm, ardından bir örgütte örgütsel sinizmin varlığı halinde ulaşılabilecek olası ardıllarla alakalı bilgiler sunularak kavramlar arasındaki ilişkiler örgütsel sinizmin üç alt boyutu ele alınarak değerlendirilmiştir. Araştırmaya dâhil olan 735 katılımcının bilişsel sinizm (Ort.=2,40) ve davranışsal sinizm (Ort.=2,60) sergilemesinin duyuşsal sinizm (Ort.=2,06) sergilemesinden daha yüksek seyrettiği anlaşılmaktadır. Çalıştıkları örgütün sahip olduğu politika, işleyiş ve uygulamalarını beğenmeyip buna yönelik olarak olumsuz yönde bir değerlendirmeye sevk oldukları, bir başka deyişle bilişsel anlamda sinizm yaşadıkları ifade edilebilir. Öte yandan, sinik durumdaki bu çalışanların örgütlerine yönelik duydukları memnuniyetsizlik, tatminsizlik, öfke ve kırgınlık halini davranışlarına da yansıtarak bir başkasına bu durum hakkında sözlü, fiziksel, jest ya da mimiklerle beyanda bulunduğu, davranışsal sinizm yaşadığı anlaşılmaktadır. Örgütsel anlamda sinik durumda olduğu yorumlanan bu çalışanların bireysel olarak iç dünyalarında yaptıkları değerlendirmenin (duyuşsal sinizm) ise nispeten daha düşük seyrettiği, bireyi aşarak artık bir başkasıyla paylaşılmaya yönelindiği görülmektedir. Her ne kadar iki alt boyut, diğer alt boyuttan daha yüksek seyrediyor olsa da araştırma kapsamındaki çalışanların sinizm düzeylerinin genel anlamda çok da yüksek seyretmediğini de göstermektedir (Bkz.: Tablo 4).

Sinizmin örgütsel düzeydeki varlığının tespitiyle birlikte, örgütte neden olabileceği sonuçlar incelenmek üzere işe adanmışlık, örgütsel muhalefet, örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisine bakılmıştır. Çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin diğer tüm değişkenlerden oldukça yüksek seyrettiği (Ort.=3,92) bulunmuştur. Bu durumda, katılımcıların kendilerini bir bütün olarak (fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak) işlerine vererek çalıştıklarını; yani işe adanmışlık (Kahn, 1990) yaşadıklarını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Örgütsel sinizm ile işe adanmışlık arasındaki ilişki ele

alındığında, örgütsel sinizmin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarıyla negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Ancak, örgütsel sinizmin alt boyutlarının işe adanmışlık üzerindeki etkisine bakıldığında, duyuşsal sinizmin işe adanmışlığı anlamlı bir şekilde yordadığı anlaşılmaktadır. Bireyin kendi iç dünyasında yaptığı değerlendirmelerin bir ürünü olan duyuşsal sinizm, yine bireyin bireysel yönelim ve tercihini ortaya koyan işe adanmışlığına etki eder olarak değerlendirilmiştir. Bu durumda, çalışanın örgütünü düşündüğünde sinirlenmesi, öfkeyle dolması, içini sıkıntı kaplaması ve örgütü aklına her geldiğinde çileden çıkacak hale gelmesi, bireysel bir değerlendirme olan işe adanmışlığına önemli ölçüde etki oluşturmaktadır denebilir. Sıklıkla örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ele alındığı yazında (Boyalı, 2011; Khan vd., 2017; Koçak ve Elçiçek-Boyalı, 2020; Uslu ve Baydaş, 2021) işe adanmışlığın değerlendirilmediği ve yorumlanmadığı ayrıca anlaşılmaktadır.

Bir başka değişken olarak araştırma kapsamına alınmış olan örgütsel muhalefetin işe adanmışlık değişkeni kadar olmasa da yine yüksek seyrettiği bulgulanmıştır (Ort.=3,54). Kassing'in (1997) ifadesiyle, çalışanların yönetimle ve/veya bağlı oldukları amirleriyle görüş ayrılıklarına düştükleri ve bu nedenle de örgüt içinde hayal kırıklığına uğradıkları; yani örgüte yönelik muhalefet içinde oldukları anlaşılmaktadır. Örgüt içinde muhalif davranışlar, bir tür iletişim yöntemi olarak kabul edilmektedir (Burns ve Wagner, 2013). Örgütsel sinizm ile olan ilişkisine bakıldığında ise, bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm ile negatif yönde ilişki içerisinde olduğu görülürken (Bkz.: Tablo 4), yine bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizmin örgütsel muhalefetin varlığı için bir öncül olduğu da söylenebilmektedir (Bkz.: Tablo 5). Örgütün politika ve uygulamalarından hoşnut olmayan çalışanların zamanla örgüte karşı güven duyguları azalarak örgüt içinde huzursuzluk ve çatışma yaşamaları görülebilecektir. Ancak bu huzursuzluk halinin illa yıkıcı nitelikte olmayıp duyulan rahatsızlığı dile getirebilecek halde de olabileceği unutulmamalıdır. Nitekim örgütün geleceğinden kaygı duyan çalışanların örgütlerine duydukları bağlılığı da değerlendirmeye alarak yorum yapmak yerinde olacaktır ki araştırma kapsamındaki katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin (Ort.=3.28) varlığı da bunu destekler niteliktedir. Örgütün geleceğinden duyulan kaygıdan dolayı çalışanda oluşan karamsarlığın; yani duyuşsal sinizmin örgütün iyiliğini ve sürdürülebilirliğini isteyen çalışanlarca bir tepki olarak örgütsel muhalefete dönüştüğünü yorumlamak yerinde olacaktır. Çünkü örgütsel anlamda bir kimlik edinimi ve örgütüyle özdeşim içindeki bir çalışanın her ne kadar örgütünde memnuniyet duymadığı durumlar olsa da sosyal kimlik kuramında da (Tajfel ve Turner, 1986) belirtildiği gibi, örgütün iyiliği ve menfaati için gayret ederek gerekli iyileştirmelere yönelik yönetime bildirimlerde bulunacaktır. Ashforth ve Mael (1989) ile Mael ve Ashforth (1992), örgütsel özdeşleşme yaşayan bir çalışanın kendisini artık ailenin bir mensubu olarak addederek örgütün her halini benimseyip içselleştirdiğine işaret etmektedir. Buna bağlı olarak da örgütün iyiliği, refahı ve iyi işleyişi için sorun oluşturan her türlü unsura tepkisel davranması olası hale gelecektir. Örgüt içinde birlik, bütünlük, hakkaniyet ve eşitliğin zarar görmesi ve bunların çalışanlarda yarattığı memnuniyetsizliğin neden olduğu durumlarda yaşanan sinizm de yine bu tepkisel davranışın önemli bir ölçütü olarak değerlendirilerek Yıldız (2013) ve Özdemir'in (2010) de ifadesinde olduğu gibi çalışanın harekete geçmesi ve sesini duyurması ile neticelenecektir. Çalışanların örgütlerine yönelik şüpheci, kaygılı ve hatta öfkeli davranacak hale gelmeleriyle birlikte çalışanların birbirlerine besledikleri güven duygularında azalma meydana gelerek örgüt içinde politik algılamalara da etki edeceği bilinmektedir (Chiaburu vd., 2013; Sezgin, 2019). Bu da örgütsel sinizmin yıkıcı etkilerinden biri olarak değerlendirilebilir. Eşitsizliğin ve güvensizliğin yansımalarının rahatlıkla değerlendirilmesi mümkün olan örgütsel politika algısında çalışanın örgütteki deneyimlerine bağlı olarak örgütteki aksaklıklar ve sağlıklı olmayan işleyişten etkilenip yine yıkıcı bir özelliğe sahip olan politik algılamalara rahatlıkla sevk olacağı anlaşılmaktadır (Zhang vd., 2018). Örgütsel sinizmden doğrudan doğruya etkilenebileceği mümkün olan örgütsel politika algısının araştırma kapsamındaki katılımcıların beyanlarından örgütsel sinizm düzeyinde seyrettiği (Ort.=2,51) anlaşılmaktadır. Nitekim şüphe, kaygı ve güvensizlikten beslenen örgütsel sinizmin üç alt boyutunun örgütsel politikanın bir öncülü olduğunu dile getirmek mübalağa olmayacaktır. Elde edilen bu sonuç da yazında yer alan çalışmaların (Bashir vd., 2010; Chiaburu vd., 2013; Konaklı, 2016; Zhang vd., 2018; Sezgin, 2019) bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırma bulgularına bağlı olarak, çalışanların örgüt içinde sinik durumda olmaları, yaşanan sinizmin türü ve düzeyine bağlı olarak gerek çalışanlar gerek örgütler için önemli sonuçlara gebecektir. Sinik olarak nitelendirilebilecek düzeye kadar gelen çalışanın da sosyal bir ortam olan örgütte bazı

tepkilerle kendini göstermesi kaçınılmaz bir hal alacaktır. Esas olan, çalışanların bu sinik halinin fark edilerek örgüt içinde yaşanması olası olumsuz sonuçların önüne proaktif bir yaklaşımla geçilebilmesidir. Aksi halde, çalışanlar için güvensiz, öfkeli, kırılmalı ve kaygılı olma, örgüte duyulan bağlılık ve paylaşılan ortak değerlerden uzaklaşma gibi olumsuz durumlar adeta bir sarmal şeklinde diğer çalışanlara sirayet edecek ve nihayetinde de örgütsel düzeyde yıkıma ve örgüt içinde kopmalara yol açacaktır. Bu durumda, örgütün politika ve uygulamalarının açık, anlaşılır, sorgulanabilir ve geliştirilebilir olması, yöneticilerin çalışanlarının memnuniyetini gözetilen bir çaba göstermesi ve çalışanların görüş, öneri ve şikâyetlerini değerlendirmeye alması olmazsa olmaz bir gereksinim haline gelmektedir. Örgütte bu ve benzeri uygulamaların etkin bir biçimde hayat bulması halinde sinik durumdaki çalışanlarda iyileşmeler ve örgütüne yeniden inanma görülecektir ki örgütüne inanan, örgütünü benimseyen bir çalışan örgüt için vazgeçilmezdir. Aksi halde çalışanın algısında olumsuz yapılar tezahür ederek tutumlarına etki edecek ve zamanla örgüte zarar verecek olumsuz davranışlar baş gösterecektir. Bunun önüne geçilmesi için çalışanların örgüt yöneticileri tarafından dinlenmesi ve yöneticilerin çalışanlara yönelik şeffaf ve hesap verebilir bir yaklaşım göstermesi gerekir.

Örgütsel sinizmin ardıllarını ele alan bu çalışmada, sıklıkla ele alınmayan değişkenler değerlendirilmiş ve yazına katkı sağlaması arzulanmıştır. Ancak hemen hemen çoğu bilimsel araştırmada olduğu gibi, bu araştırmada da birtakım sınırlılıklar yer almaktadır. Bu kapsamda değerlendirilebilecek olan bir sınırlılık, araştırmanın veri toplama tekniği ile ilgilidir. Veri, tek bir seferde ve yalnızca tek bir kaynaktan edinilmiştir. Gelecekteki araştırmacılar için verinin zaman aralıklarıyla edinilmesi kıymetli bir öneridir. Bir başka sınırlılık, verinin edinildiği coğrafya ve analiz yönteminin yalnızca nicel yöntem olması olarak değerlendirilebilir. Eaton'un (2000) belirttiği gibi, örgütsel sinizmin ölçülmesi ve yansımaları yalnızca nicel yöntemlerle yeterli olmayabilir, nitel yöntemlerle de desteklenmesi bir başka öneri olarak sunulabilir. Bu araştırma, ulusal yazın bağlamında her ne kadar örgütsel sinizmin üç alt boyutunu ayrı ayrı ele alarak çok nadir çalışılan değişkenler üzerindeki etkilerine yönelik değerlendirmenin yapıldığı ilk araştırma olsa da yalnızca örgütsel sinizmin olası sonuçlarına yönelmiş olmasından dolayı bir başka kısıtı da içermektedir. Örgütsel sinizmin öncül ve ardıllarını ele almak üzere çok daha kapsamlı bir çalışma yapılması, bir başka öneri olarak ortaya konulabilir.

Etik Beyan: Bu çalışmanın verileri 2019 yılında toplanmıştır. TR Dizin kriterlerinde "Etik kurul izni gerektiren çalışmalar için talep edilen belge ve bilgiler süreci 2020 yılında başlayan yayınlar için zorunlu olacaktır." maddesi gereği etik kurul onayı mevcut değildir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. yazarın katkı oranı %70, 2. yazarın katkı oranı ise %30'dur.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement: The data of this study were collected in 2019. Ethics committee approval is not available following the article in the TR Index criteria, "The process of documents and information requested for studies that require ethics committee approval will be mandatory for publications starting in 2020".

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate 70%, 2nd author's contribution rate 30%.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel politik algılamaların aracılık rolü. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 16(1), 107-124. <https://doi.org/10.5578/jeas.7819>
- Aksel, S. F. (2013). *Relationship between workplace democracy and organizational dissent behavior*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy-Kürü, S. (2020). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir meta analiz çalışması*. [Yayımlanmamış doktora tezi], Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36176.23044>
- Aksoy-Kürü, S. (2021). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Ulusal yazında bir meta-analiz çalışması. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(21), 137-171. <https://doi.org/10.29029/busbed.738152>
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-315.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. <https://doi.org/10.1177%2F001872679604901102>
- Arslan, A. ve Şımşek, G. (2018). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, 13, 115-134.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L. ve Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bartlett, J. E., Körtlik, J. W. ve Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Bashir, S. Nasir, Z. M., Saeed, S. ve Ahmed, M. (2011). Breach of psychological contract, perception of politics and organizational cynicism: Evidence from Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(3), 884-888 <http://dx.doi.org/10.5897/AJBM10.573>
- Bashir, S. ve Nasir, Z. M. (2013). Breach of psychological contract, organizational cynicism and union commitment: A study of hospitality industry in Pakistan. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 61-65. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.02.004>
- Beldek, E. G. (2017). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ile ilişkisi: Görgül bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 16-47.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. [Unpublished Doctorate Dissertation], Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati.

- Cheney, G. (1983). On the various changing meanings of organization membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50(4), 342-362. <https://doi.org/10.1080/03637758309390174>
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I-S., George C., Banks, G. C. ve Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çalışkan, S. ve Erim, A. (2010). *Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni model kurma arayışları: POD'nin örgütsel sinizm, tükenmişlik ve işe adanmışlık üzerindeki etkileri*. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana, 658-670.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.045>
- Çömez, F. (2016). *Örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta analiz çalışması*. [Yayımlanmamış doktora tezi], Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. [Unpublished master thesis], York University, Toronto, Ontario, Canada.
- Eaton, J. A. ve Struthers, C. W. (2002). Using the internet for organizational research: A study of cynicism in the workplace. *Cyberpsychology & Behavior*, 5(4), 305-314.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Efeoğlu, E. ve İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Afyon.
- Erdirençelebi, M. ve Yazgan, A. E. (2017). Mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve bunların algılanan çalışan performansı üzerine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 267-284.
- Eschenlauer, J. B. (2002). *Experiential processes of making decisions to dissent*. [Unpublished master thesis], The Faculty of the Clinical Psychology Department at Argosy University.
- Eşkin-Bacaksız, F., Tuna, R. ve Harmancı-Seren, A. K. (2018). Sağlık Çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1):52-58
- Ferris, G. R. ve Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116. <https://doi.org/10.1177/014920639201800107>
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, Karabük, 1250-1255.
- Fornell C. ve Larcker D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-51.

- Garner, J. T. (2009). When things go wrong at work: An exploration of organizational dissent messages. *Communication Studies*, 60(2), 197-218. <https://doi.org/10.1080/10510970902834916>
- Garner, J. T., Chandler, R. C. ve Wallace, J. D. (2015). Nothing to laugh about: Student interns' use of humor in response to workplace dissatisfaction. *Southern Communication Journal*, 80(2), 102-118. <https://doi.org/10.1080/1041794X.2014.986586>
- Grama, B. (2017). Organizational cynicism: Its relationship with job satisfaction. *Revista Economică*, 69(1), 42-51.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve dıştan ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmeleri araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*, Seventh Edition Prentice Hall.
- Hallberg, U. E., Johansson G. ve Schaufeli, W. (2007). Type a behavior and work situation: Association with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135-142. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00584.x>
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R. ve Dulebohn, J. H. (1999). Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics work outcomes relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1093-1105. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199912\)20:7<1093::AID-JOB945>3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199912)20:7<1093::AID-JOB945>3.0.CO;2-%23)
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and States*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L. ve Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 438-456. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00048-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00048-9)
- İçerli, L. ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. [Unpublished Doctorate Dissertation], The Florida State University, Florida.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 693-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatmininin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Kassing, J. W. (1997). *Development and validation of the organizational dissent scale*. [Unpublished Doctorate Dissertation], Kent State University.
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 2, 183-229. <https://doi.org/10.1177/0893318998122002>
- Kassing, J. W. ve DiCioccio, R. L. (2004). Testing a workplace experience explanation of displaced dissent. *Communication Reports*, 17, 113-120. <https://doi.org/10.1080/08934210409389380>

- Khan, R., Naseem, A. ve Masood, S. A. (2017). Effect of continuance commitment and organizational cynicism on employee satisfaction in engineering organizations. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 7(4), 141-146. <http://dx.doi.org/10.18178/ijimt.2016.7.4.661>
- Klein, M. A. (1998). *Slavery and colonial rule in French West Africa* (No. 94). Cambridge University Press.
- Koçak, R. D. ve Elçiçek-Boyalı, G. A. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sınızm ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 136-153. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.623063>
- Konaklı, T. (2016). The effect of school administrators' political skills against organizational cynicism in educational organizations. *Universal Journal of Educational Research*, 4(3), 589-597. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2016.040317>
- Landells, E. ve Albrecht, S. L. (2013). Organizational political climate: Shared perceptions about the building and use of power bases. *Human Resource Management Review*, 23(4), 357-365. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.014>
- Li, S. ve Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Front. Psychol*, 9, 1273. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273>
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658. <https://doi.org/10.1177/0893318900134003>
- Naus, F., Iterson, A. V. ve Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit voice, loyalty, and neglect model of employee's responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726707079198>
- Nemr, M. A. A. ve Liu, Y. (2021). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behaviors: Moderating role of organizational cynicism. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2020.1865860>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Ökten A. B. ve Cenkci, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 41-51.
- Özdem, G. ve Sezer, S. (2019). The relationship between solution-focused school leadership and organizational cynicism, organizational commitment and teachers' job satisfaction. *International Journal of Progressive Education*, 15(1), 167-183. <http://dx.doi.org/10.29329/ijpe.2019.184.11>
- Özdemir, M. (2010). *Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Özen Kutanis, R. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi? Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Özgan, H., Çetin, B. ve Külekçi, E. (2011). İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.

- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2015.0285.x>
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, İ. (2010). *Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi*. 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Zonguldak.
- Qian, Y. ve Jian, G. (2020). Ethical leadership and organizational cynicism: the mediating role of leader-member exchange and organizational identification. *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2), 207-226. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-06-2019-0069>
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291. <https://doi.org/10.1080/09585190110083794>
- Redding, W. C. (1985). Rocking boats, blowing whistles, and teaching speech communication. *Communication Education*, 34, 245-258. <https://doi.org/10.1080/03634528509378613>
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.
- Schaufeli W. B. ve Bakker, A. B. (2003). *UWES Utrecht work engagement scale* http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf, Erişim Tarihi: 07.06.2021.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- 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.
- Schumaker, R. E. ve Lomax, R. G. (1996). *A beginner’s guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: L. Erlbaum Associates.
- Sezgin, G. (2019). *İşletmelerde dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel politika algısının aracılık rolü*. [Yayımlanmamış doktora tezi], Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *SAS for windows workbook for Tabachnick and Fidell using multivariate statistics*. Allyn and Bacon.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity, and social comparison, H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups studies in the social psychology of intergroup relations* (ss. 61-76), London, Academic Press.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour, S. Worchel ve W. G. Austin (Ed.), *Psychology of intergroup relations* (ss. 7-24), Chicago, IL, Nelson.
- Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). *Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma*. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

- Tokmak, M. (2019). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 53, 183-202, <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.438231>
- Uslu, A. ve Baydaş, A. (2021). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: TRB1 bölgesi örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1556-1573. <https://doi.org/10.17755/esosder.861027>
- Vigoda-Gadot, E. ve Talmud, I. (2010). Organizational politics and job outcomes: The moderating effect of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(11), 2829-2861. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00683.x>
- Yetim, S. A., ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6),853-879.
- Zhang, Q., Sun, S., Zheng, X. ve Liu, W. (2019). The role of cynicism and personal traits in the organizational political climate and sustainable creativity. *Sustainability*, 11(1), 257. <http://dx.doi.org/10.3390/su11010257>



COVID-19 DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ VE ÖZEL YAŞAMA YANSIMALARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

AN EVALUATION OF THE REFLECTIONS OF REMOTE WORKING ON WORK AND PRIVATE LIFE DURING THE COVID-19 PERIOD

Zehra Nuray NİŞANCI¹, Aslı USTA²

Öz

COVID-19 isimli yeni tip koronavirüs, 2019 yılı sonunda Çin'den tüm dünyaya hızla yayılmıştır. Salgın olarak ilan edilen hastalığın, solution yolu ile kolayca bulaşabilir olması sebebiyle "sosyal mesafe" kavramı önem kazanmıştır. Çalışma hayatında işin sürdürülebilirliği, sosyal mesafeli çalışmaya olanak sağlayan uzaktan çalışma modeli ile sağlanabilmektedir. Uzaktan çalışmanın, COVID-19 döneminde sadece "evden çalışma" halini alması sebebiyle, çalışanların iş ve özel hayatları etkilenmiştir. Bu çalışmanın amacı; COVID-19 döneminde uzaktan çalışmanın, iş ve özel yaşama yansımalarını, çalışanların görüşlerini de içeren araştırmalardan yararlanarak ortaya koymaktır. Çalışmada literatür tarama yöntemi tercih edilmiştir. Tarama sonuçlarına göre uzaktan çalışmanın iş ve özel hayata olumlu olumsuz yansımaları bulunmaktadır. Bazı çalışmalara göre uzaktan çalışma, özel hayatta iş yükünü artırmakta, iş ve özel hayat sınırlarını belirsizleştirmekte, bireye yalnızlık hissettirmektedir. Sürekli ulaşılabilir olmak, çalışanların kaliteli bir yaşam sürememesi ile sonuçlanmaktadır. Ancak bazı çalışmalarda, uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesi ve yaşam kalitesine olumlu katkıların olduğu ifade edilmektedir ki, bu konuda araştırma sonuçlarının birbiri ile çeliştiği söylenebilir. Uzaktan çalışma, iş yaşamını da etkilemektedir. Uzaktan çalışma, iyi yönetildiğinde iş tatmini, motivasyon, bağlılık, üretkenlik ve performansın olumlu etkilendiği, devamsızlık ve iş gücü devir oranında düşüşler yaşandığı ifade edilmektedir. Çalışanlar, uzaktan çalışma ile rol çatışmalarını daha az stres yaşayarak çözebilmekte, yaşam ile iş alanlarını başarılı bir biçimde entegre edebilmekte, tatmin edici boyutta bir yaşam kalitesine sahip olabilmeye fırsatı yakalayabilmektedirler. Ancak araştırmaların iş ve özel yaşama etkisi cinsiyete göre de farklılıklar göstermektedir. Çalışan kadınların erkeklere oranla evde iş yükünün arttığı, evden çalışan babalar tarafından çocuk bakımı ve ev işinin normal zamana kıyasla daha çok yapıldığı da anlaşılmaktadır.

Abstract

The new type of coronavirus named COVID-19 spread rapidly from China to the whole world at the end of 2019. The concept of "social distance" has gained importance because the disease, which has been declared as an epidemic, can easily be transmitted through the respiratory tract. Sustainability of work in working life has been achieved with the remote working model that allows working with social distance. Work and private lives of employees have been affected, as remote work has become only "working from home" during the COVID-19 period. The aim of this study is to reveal the reflections of remote working in the period of COVID-19, on work and private life, by making use of researches including the opinions of employees. In the study, literature review method was preferred. According to the results of the survey, remote working has positive and negative reflections on business and private life. According to some studies, remote working increases the workload in private life, blurs the boundaries of work and private life, and makes the individual feel lonely. Being constantly accessible leads to a poor quality of life for employees. On the other hand, in some studies, it is stated that remote work has positive contributions to work-life balance and quality of life, and it can be said that research results contradict each other. Remote work also affects business life. It is stated that when remote work is managed well, job satisfaction, motivation, commitment, productivity and performance are positively affected; and there is a decrease in absenteeism and turnover rate. By working remotely, employees can resolve role conflicts with less stress, successfully integrate their life and work areas, and have the opportunity to have a satisfactory quality of life. However, the effects of studies on work and private life also show differences according to gender. It is also understood that working women have an increased workload at home compared to men, and fathers working from home do more childcare and housework than usual.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, Uzaktan Çalışma, Esnek Çalışma, İş Yaşamı, Özel Yaşam

Keywords: COVID-19, Remote Working, Flexible Working, Work Life, Private Life

¹ Doç. Dr. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, zehranuray.nisanci@ikc.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1782-237X>

² Doktora öğrencisi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Doktora öğrencisi asli.dundar93@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1990-7214>

Extended Abstract

The new type of coronavirus, known as COVID-19, has brought necessary changes all over the world and in all areas of life, and has given individuals and societies a deep shock in many ways, especially physically, psychologically and economically. At the end of 2019, it spread rapidly from China to the whole world and was declared an "epidemic" by the World Health Organization shortly after. The concept of social distance has become valuable due to the fact that it can be easily transmitted from person to person through the respiratory tract, and in this context, the concepts of distance education and remote working, which would take a long time to be regulated in the normal process, were quickly implemented. In this period, the way of working remotely has become mandatory for most employees in order to ensure economic sustainability in business life. The remote working model, which is not a new concept in business life, has taken the form of working from home more than usual in the COVID-19 period. This situation directly affected the business and private lives of many employees. The aim of this study; It is to reveal the reflections of remote working on business and private life in the COVID-19 period, by making use of researches that include the opinions of employees. In the study, the literature review method, which brings together different perspectives on the research subject, was used; among the results of applied research conducted in different countries and sectors, remarkable ones are mentioned. In this context, domestic, foreign, offline and online studies have been reached. These studies include remote work experiences applied in different sectors in Turkey and in different countries during the COVID-19 period. In this context; In the COVID-19 period, importance was given to the selection of studies that deal with the positive and negative aspects of working remotely in terms of "employee motivation, job satisfaction, productivity, work and family life, gender equality". According to some studies related to the concept of remote work; being constantly accessible has blurred the boundaries of employees' work and private life, affected their work-life balance negatively. The quality of life of people whose working hours are prolonged and uncertain has been adversely affected. In addition, employees who were separated from their colleagues felt lonely and this situation caused uncertainty about the future and caused low motivation in people. On the other hand, working remotely/from home constantly revealed the problems of inactivity and inability to socialize interpersonally. When viewed from the aspect of male and female employees, it is resulted that the remote working conditions are not the same. Namely, female employees working from home in families with children had to struggle with many difficulties at the same time compared to male employees. It is also understood that fathers do more child care and housework than usual. Remote workers have had difficulty in explaining to their young children the situation of being at home and working from home all the time, and roles in business and private life have been mixed at home. Some of the positive results achieved in the research are as follows; With remote working, the risk of employees getting sick has decreased and people have gained a flexible working environment. This reduced the stress arising from the workplace, and increased efficiency by minimizing the time and energy lost in transportation. Well-managed remote work process provides both increasing of job satisfaction, motivation, commitment, productivity, performance and also decreasing of absenteeism and workforce turnover. Thanks to the remote working model, employees have the opportunity to spend more time with their families and save their budgets, be able to act more flexibly, and so their work efficiency is increasing. When viewed from sector, gender, living with a family, having or not having children, profession, personality traits, working culture of the enterprise, technological infrastructure of the enterprises; remote work applications carried out during the COVID-19 period has affected the work and private lives of the employees in positive and negative ways. Recently, some companies have announced that they will offer their employees the option to work remotely in the post-pandemic period, while others have announced that they are working on "hybrid models" that are a mix of working from home and remotely, where people go to the office a few days a week. While the effects of the COVID-19 pandemic continue, it is recommended to conduct new research by using large sample numbers in sectors that have not been the subject of research until now. For the future researches, the adaptability of "different age groups" to the remote working model and the reflections of the legal regulations to be made in the field of remote working on the work/private lives of the employees can be examined.

GİRİŞ

COVID-19, yani yeni koronavirüs, insanlar arasında kolay, hızlı ve sürekli bir şekilde yayılma gösterme özelliği sebebiyle Dünya Sağlık Örgütü tarafından "pandemi/salgın" olarak ilan edilmiştir (Escarus, 2020). Koronavirüsün çok sayıda ölüme sebep olması sonrasında sağlık, eğitim, ekonomi, iş dünyası, turizm ve eğlence sektörü, spor gibi hayatın birçok alanında kısıtlamalar yaşanmıştır. Nasıl bir virüs ile karşı karşıya olunduğunun bilinmediği ilk zamanlarda, dünya Çin'de yaşananları büyük bir şok içinde izlemiş ve sonrasında her ülke en hızlı şekilde kendi önlemini almaya başlamıştır. Üretim durma noktasına gelmiş, eğitime ara verilmiş, spor müsabakaları ertelenmiş, seyahat kısıtlamaları ve sokağa çıkma yasakları getirilmiştir. Pandemi; bireylerin yaşama hakkı, özgürlük hakkı ve mülkiyet hakkının zedelenmesine sebebiyet vermiştir. Sokağa çıkma yasaklarına ve seyahat kısıtlamalarına bağlı olarak kişilerin aile, çalışma ve sosyal yaşamı düzensizleşmiş, ekonomide talepler azalmış, işsizlik artmış, tedarik zinciri akışı bozulmuş, krize dayanamayan küçük ve orta ölçekli işletmeler kapanma noktasına gelmiştir (Alpaga, 2020).

İnsanlar için COVID-19 salgınının neden olduğu sağlık sorunlarını ve ölüm oranını en aza indirmek ilk öncelik olmaktadır, hükümetler bu süreçte ekonomik anlamda yaşanan zorlukların

üstesinden gelmek adına alınacak önlemlere de odaklanmıştır (Anderson vd., 2020). Diğer bir deyişle COVID-19, sağlık açısından olduğu kadar ekonomik olarak da bulaşıcı olması sebebiyle küresel ekonomiye zarar vermiştir (Baldwin ve Mauro, 2020). Dünya genelinde olağanüstü önlemler ve uygulamalara, şirketlerde çalışma düzeninin değişmesine, çalışanların motivasyonlarının azalmasına neden olan (Avcı, 2021) COVID-19 süreciyle birlikte yaşanan tüm bu gelişmeler, çoğu insanın yaşama ve çalışma hayatında ani değişim ve yeniden yapılanma sürecine girilmesine sebep olmuştur (Bulińska-Stangrecka ve Bagieńska, 2021). Bu bağlamda, evden çalışma, uzaktan eğitim, online alışveriş, video konferans halinde yapılan toplantı ve eğitimler, hem sağlayıcılar hem uygulayıcılar açısından kabul edilebilir hale gelmiştir (Hatipler ve Köksalan, 2021). COVID-19 döneminde, fiziksel olarak iş yerinde olmadan da iş yapabilmek için olan sektörler ve meslekler için genel olarak evden çalışma haline gelen uzaktan çalışma, çalışanların sağlığı için bir gereklilik haline gelmiştir.

Eurofound tarafından Avrupa’da çok sayıda katılımcı ile yapılan bir çalışmada, salgın döneminde çalışanların yarısına yakınının (%46) ilk kez uzaktan çalıştığı ortaya konmuştur. %33,7’sinin yalnızca evden çalıştığına; %14,2’sinin bazen ev bazen başka mekânlardan, kimi zaman iş yerinde çalıştığına, %52,1’inin ise iş yerinde ve başka mekânlarda çalıştığına yer verilmiştir. Araştırma çerçevesinde evden çalışmanın en yoğun olduğu sektörler, eğitim (%80’in üzerinde), finansal hizmetler (%75 civarında) ve kamu idareleri (%70 civarında) olmuştur. Evden çalışma oranı kadınlarda %50, erkeklerde ise %45 olarak ortaya konmuştur (Eurofound, 2020).

Çalışma hayatında uzaktan çalışma, aslında yeni bir kavram değildir. Ancak pandemi döneminde farklı bir anlam kazanarak daha yoğun bir biçimde uygulama alanı bulmuştur. Uzaktan çalışmanın, çalışanların özel ve iş hayatlarına olumlu ve olumsuz yansımaları ile işletmeler açısından avantaj ve dezavantajları konuya ilgiyi artırmıştır. Yaşanan süreç, uzaktan çalışmanın, hem çalışanlar ve işletmeler, hem de araştırmacı ve bilim adamları için gündem olmasına neden olmuştur. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, COVID-19 salgını sebebiyle daha çok zorunlu olarak uygulamaya konan uzaktan çalışma modelinin, çalışanların iş ve özel hayatlarına yansımalarını, çalışan görüşlerine yer veren araştırmaların ulaştığı sonuçlardan yararlanarak ortaya koymaktır. Çalışmada, literatür tarama yöntemi tercih edilmiş, konu ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklar taranmıştır. Çalışmanın içeriğini, COVID-19 salgını ve etkileri, uzaktan çalışma ve Covid-19 dönemi uzaktan çalışma konusunda çalışan görüşlerini de içeren araştırma sonuçları oluşturmaktadır.

1. COVID-19 SALGINI VE SALGININ ETKİLERİ

İnsan sağlığı için tehlike oluşturan ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından “küresel salgın” olarak ilan edilen (World Health Organization, 2020) koronavirüs (COVID-19) pandemisi, 31 Aralık 2019 tarihinde, Çin’in Wuhan şehrinde ortaya çıkan bir virüs türü olarak tüm dünyayı etkisi altına almıştır (Akkuş, 2020). Bunun yanında yaklaşık bir yılı aşkın süredir sosyal, psikolojik, ekonomik ve diğer birçok yönden belirsizliklere ve sorunlara sebep olmuştur (Nicola vd., 2020). Sebebi tam olarak saptanamayan ancak Huanan Deniz Ürünleri Toptan Satış Pazarı’nda satılan vahşi hayvanları işaret eden ve daha önce insanlarda tespit edilmemiş olan bu virüs türü, yeni koronavirüs olarak adlandırılmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020). Yaygın ifadesi ile COVID-19 hastalığı, yeni keşfedilen bir koronavirüsün enfekte ettiği bir kişinin öksürmesi veya hapsirmesi ile oluşan tükürük damlacıkları yolu ile bulaşan bir virüstür (WHO, 2020). İlk COVID-19 vakasının saptanmasının ardından Çin, salgını kontrol altına almaya çalışırken diğer yandan hastalığın dünyanın diğer kıtalarına özellikle de Avrupa’ya “hızla yayıldığı” görülmüştür (Çöl ve Güneş, 2020). COVID-19’un kelime kökeninin, “CO ve VI” ifadelerinin koronavirüsten (Coronavirus), “D” harfinin ise “disease” (hastalık) kelimesinden, 19 rakamının ise vakaların görülmeye başlandığı 2019 yılından türetildiği ifade edilmektedir (Evren ve Us, 2020). COVID-19, bulaşıcı özelliği oldukça yüksek olan bir solunum yolu hastalığıdır ve temel belirtilerinin ateş, kuru öksürük, yorgunluk, kas ağrısı ve nefes darlığı şeklinde olduğu belirtilmektedir (Çöl ve Güneş, 2020).

Salgın sebebiyle insan hareketleri kısıtlanmış, üretim durma noktasına gelmiş, dolayısıyla ülkelerin ekonomileri doğrudan etkilenmiştir. Hastalık sebebiyle bir belirsizlik ortamı oluşmuştur. Bu durum müşteri taleplerinin azalmasına, stokların artmasına ve tedarik zincirinin bozulmasına neden olmuştur. Tahsilatların zamanında yapılamaması sebebiyle, finansman sıkıntısı içinde olan işletmelerin tedarikçi işletmelere olan ödemelerinin gecikmesi gibi birçok olumsuzluk yaşanmıştır (Deloitte, 2020b).

COVID-19 dönemi, farklı sektörde çalışan birçok insan için zorlu bir süreç olmuş ve olmaktadır. Ülkelerin sağlık sistemlerinde yaşanan zorlukların yanı sıra, ekonomik olarak küçülmelere giden ve kapanan işletmeler, işten çıkarmalar, izinler, istifalar, çalışanların işe ve iş yerine bağlılığının azalması artmış ve çalışanlar olumsuz etkilenmiştir (Kumar, 2021).

Ekonomik faaliyetlerin ve ulaşımın kısıtlanması, eğlence yerlerinin kapatılması gibi tedbirler alınmış bu sektörlerde üretimde düşme yaşanmıştır. Eğitime ara verilmek zorunda kalmış, okullar kapanmış, sonrasında ise uzaktan eğitim metodu ile eğitime devam edilmiştir. Tıbbî malzeme ihtiyacı önemli ölçüde artmıştır. Gıda sektörü, panikle satın alma davranışı ve gıda ürünlerinin stoklanması sebebiyle artan taleple karşı karşıya kalmıştır (Nicola vd., 2020). Alınan önlemler, insanların gündelik yaşam alışkanlıklarını değiştirmiştir (Akbaş ve Dursun, 2020). İnsan yaşamı için bir tehdit olarak nitelendirilen COVID-19, bireyleri hem biyolojik hem psikolojik açıdan oldukça olumsuz etkilemiş; iş ve özel hayatlarını alt üst etmiştir (Sarıoğlu, 2020). Bulaşıcı olması nedeniyle COVID-19 ortaya çıktığı andan itibaren dünya genelinde tedirginlik oluşturmuştur (Arslan ve Karagül, 2020). İnsanlar arasında solunum yolu ile hızlı ve kolay yayılım göstermesi sebebiyle pandemi döneminde salgının etkisinin azaltılması gerekli hale gelmiştir. Toplum sağlığının korunmasının yanı sıra çalışma hayatında işletmeler, iş akışını ve sürekliliği yönetmek zorunda kalmışlar ve bu sebeple çalışanlarının sağlığını göz önüne alarak mevcut uygulamaların yerine yenilerine yönelmişlerdir (Eurofound, 2020). Dolayısıyla yeni çalışma modelleri, tüm dünyayı etkisi altına alan salgın süreci ile artmıştır.

2. BİR ESNEK ÇALIŞMA MODELİ OLARAK UZAKTAN ÇALIŞMA

Çalışma ve çalışma yaşamı, günümüz insan hayatının büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu sebeple çalışma hayatının getirdiği düzen, toplumsal yapı ve ilişkileri büyük ölçüde etkilemektedir. Sanayi Devrimi ile üretim, tek bir merkezde toplanmış, böylece “iş yeri” kavramı önem kazanmıştır. Bu durum, çalışan kişilerin zamanını iş yerinde geçirmesine sebep olmuştur. Çalışma hayatında, 1970’li yıllara kadar standart ürün üretme modeli olan Fordist üretim modeli etkili olurken 1970 sonrasında ise çalışma hayatındaki bu katı düzenin eleştirilmesi ve rekabetin artması gibi sebeplerden dolayı esnemeler meydana gelmiştir. O dönemde, evden çalışma gibi esnek çalışma kavramları, daha çok güvencesiz çalışma ve vasıfsız iş gücü anlamlarına gelmiştir. Teknolojik gelişmelerin hız kazanması ile 90’lı yıllarda üretim, bilgi ve iletişim doğrudan etkilenmiş ve çalışma yaşamında bilgisayar ve internet olgusu büyük dönüşüm yaratmıştır (Kıcır, 2019).

Gelişen teknoloji, bugünün dijital dünyasında toplumsal yapıyı şekillendiren en önemli faktör olmuştur. Zaman ve mekân algılarının değişmesi çalışma şekillerini de etkilemiştir (Savic, 2020). COVID-19 virüsünün bulaşma riski, ölüm oranlarında ve vaka sayılarındaki hızlı artışlarla birlikte alınan sokağa çıkma yasakları, geçici süreyle iş yerlerinin kapanması gibi önlemler uygulamaya koyulmuştur. Bu nedenlerle birçok şirket zorunlu olarak iş yapma şekillerinde değişiklik yapmak zorunda kalmıştır (Hatipler ve Köksalan, 2021). Kısıtlamalar, çalışanları da etkilemiştir. Daha önce çoğunlukla bilgisayar aracılığıyla iş yapan, özerk ve yüksek vasıflı çalışanlar tarafından kullanılan uzaktan çalışma, salgının patlak vermesiyle birlikte evden çalışma şeklinde tüm dünyada milyonlarca çalışan için norm haline gelmiştir (Bulińska-Stangrecka ve Bagieńska, 2021). Bu dönemde, “uzaktan çalışma” kavramı iş yaşamında yoğun bir biçimde karşılık bulmuştur. Salgın, mobilite ve uzaktan çalışmayı zorunlu kılmıştır. Bu nedenle, uzaktan çalışma uygulamalarından en iyi şekilde nasıl yararlanılacağını keşfetmek oldukça önemli ve gerekli hale gelmiştir (Wang vd., 2021). Hiç şüphesiz bu dönemde dünyada bugüne kadar hiç deneyimlenmediği kadar uzaktan çalışma tecrübesi yaşanmış ve yaygınlaşmıştır (Bilginioğlu, 2021). Salgın öncesi dönemde haftanın birkaç günü esnek çalışan bireyler, bu dönemde uzaktan çalışma uygulamalarına oldukça kolay uyum sağlamışlardır (Deloitte, 2020a). Esnek çalışma uygulamaları arasında kısmi zamanlı çalışma, uzaktan çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı, sıkıştırılmış çalışma haftası gibi farklı türler olabilmektedir (Çelenk ve Atmaca, 2010).

Uzaktan çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişme ile işlerin, iş yerinden yürütülmesi zorunluluğunun ortadan kalkması halidir (Öztürkoğlu, 2013). Bir başka deyişle uzaktan çalışma, işin geleneksel ofislerin dışında ayrı bir yerde görülmesini ifade etmektedir (Remote Year, 2020). Uzaktan ya da esnek çalışma gibi alternatif seçenekler, çalışma programını kişiye özel ihtiyaçlara göre uyarlayabilme şansı tanımaktadır (Apgar, 1998). Günümüzde mobilitenin ve dijitalleşmenin

artması, insanların mekân kavramı olmaksızın ulaşılabilir olması, büyük şehirlerde yaşanan trafik sorunu, yoğun çalışan çocuk sahibi ebeveynlerin sayısının artması gibi nedenlerle uzaktan çalışma, işletmelerin çalışanlarına sunduğu bir seçenek haline gelmektedir (Özçelik, 2021). Çalışanların özel durumlarının da dikkate alınabilmesini mümkün kılması nedeniyle çalışanlarca da tercih edilebilen uzaktan çalışma, günümüzde eskiye nazaran daha çok rağbet gören bir çalışma modeli olarak dikkat çekmektedir. Rağbet görmesinin önemli bir nedeni, modelin çalışanların yaşamına ve işletmelere olumlu yansımalarının olmasıdır. Ancak her zaman olduğu gibi olumlular yanında, olumsuz yansımalarının da var olduğu unutulmamalıdır.

Uzaktan çalışmanın, öncelikle çalışanların iş tatminlerini etkileme potansiyeline sahip olduğu söylenebilir. Uzaktan çalışmanın iki temel karakteristik özelliği olan “esneklik” ve “karar vermede özerklik” çalışanların tatmini açısından avantaj olarak değerlendirilmektedir. Uzaktan çalışanlar, klasik bir 9-5 ofis programına bağlı olmak yerine, kendi programlarını yapma şansına sahip olmaktadır. Bu durum, çalışanları motive ederek zamanlarını nasıl harcayacakları konusunda karar verici olmalarını sağlamakta; çalışanlara işle ilgili görevlerini en üretken zamanlarında yürütme fırsatı vermektedir. İşle ilgili görevlerini kişisel yaşamlarıyla dengeleyebilen çalışanlar, kişisel harcamalarını azaltabilme ve yüksek tasarruf edebilme sayesinde iş tatmini de elde edebileceklerdir (Allen, 2021). Çalışanların iş tatminini artıran esneklik, çalışanlara çalışma sürelerini, programını ve çalışma yerini organize etme serbestliği tanımakta, böylece işe devamsızlıklar azalabilmekte (Possenriede vd., 2014) ve örgütsel bağlılık artabilmektedir (Ahuja vd., 2002). Bu durum, örgüt performansını artırmakta ve iş gücü devir oranının da azalmasını sağlamaktadır (Austin-Egole vd., 2020).

Uzaktan çalışma iyi yönetildiğinde üretkenlik ve çalışan refahı için fayda sağlayabilmektedir (MacRae ve Sawatzky, 2020). Bu bağlamda çalışan birey, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modelleri ile içinde bulunduğu rol çatışmalarını daha az stres yaşayarak çözebilme (Keklik vd., 2020), yaşam ile iş alanlarını başarılı bir biçimde entegre edebilme, genel anlamda tatmin edici boyutta bir yaşam kalitesine sahip olabilme fırsatı yakalayabilmektedir (Kelliher ve Anderson, 2010). Uzaktan çalışma kişiyi zaman ve mekân ile kısıtlamamakta böylece bireyin iş ve özel hayatı arasında denge kurabilmesine imkân tanımaktadır (Chen ve Fulmer, 2017). Böylece kişi verimli çalışabilmekte bu durum çalışan bağlılığının da artmasında önemli rol oynamaktadır (Gigauri, 2020; Muralidhar vd., 2020; Prasad vd., 2020). Bireyin motivasyonunu etkileyen koşullara uyum sağlayabilme becerisi, aile yapısı, iş stresi, işe yüklediği anlam gibi faktörlere bağlı olarak her bir çalışmada farklı etkileri olabilecek bir çalışma yöntemi olan uzaktan çalışma (MacRae ve Sawatzky, 2020), çalışanlar açısından kişisel sebepler veya motivasyonları için; işletmeler açısından ise malî kazanım ve çalışan bağlılığı sebebiyle tercih edilmektedir. Hill ve arkadaşlarına göre, uzaktan çalışma uygulaması gibi esnek çalışma koşulları sayesinde bireyler aileleri ile kaliteli zaman geçirebilmekte ve iş-aile dengesi bozulmadan evden çalışabilmektedir (Hill, Ferris ve Martinson'den aktaran Avcı, 2021).

Elshaiekh vd. (2018) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, uzaktan çalışma içeren uygulamaların, çalışanların performansı üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri vardır; bilişim teknolojilerinin, iş mutluluğu, performans, gelir ve rol stresi gibi daha birçok konuda yararlı etkileri tespit edilmiştir; minimum fiziksel gereklilikler, çalışma hızı ve tanımlanmış çıktılar üzerinde bireysel kontrol, konsantrasyon ihtiyacı ve nispeten az iletişim ihtiyacı bunlardan birkaçıdır. Ayrıca evden çalışanların öz disiplin ve öz motivasyon sahibi oldukları belirlenmiştir. Bunların yanında, uzaktan çalışma uygulamalarının olumsuz etkileri de vardır. Zaman yönetiminde hissedilen baskı, iş arkadaşı temas eksikliğinden kaynaklanan yalnızlık hissi, iş yerinden ayrı kalmaktan dolayı “dışlanmışlık” hissi, düzenli rutinin olmaması, kendini pazarlayamama, diğer insanların sempati eksikliği, yaşanan değişimin zorluğu ve yakın ilişkilerde hissedilen baskı bu olumsuzluklardan bazılarıdır (Elshaiekh vd., 2018). Ayrıca evden çalışma ve daima ulaşılabilir olma durumu özellikle iş ve ailevi yükler nedeniyle kadın çalışanlar açısından daha zorlu bir sürecin yaşanmasına sebebiyet vermiştir (Eurofound, 2020). Bu durum da, uzaktan çalışmanın olumsuz bir yansıması olarak değerlendirilebilmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN METODU

Bu çalışmada, literatür tarama yönteminden yararlanılmıştır. Literatür tarama yönteminde, araştırmanın konusuna ilişkin akademik kaynaklar tespit edilmekte ve detaylı bir biçimde incelenerek veriler toplanmaktadır. Literatür taramasının amacı, araştırma konusunda ihtiyaç duyulan bilgilerin elde edilmesi ve konunun anlaşılmasını sağlamaktır. “Literatür taraması, akademik araştırmalar için olmazsa olmazdır. Araştırma konusu hakkında bilgi düzeyini artırma, araştırma alanına katkı yapan eserleri belirleme, araştırmaya entelektüel bir içerik ve derinlik kazandırma, araştırma konusunda karşıt görüşleri belirleme gibi amaçlara da hizmet eden literatür tarama ile (Bourner, 1996’dan aktaran Demirci, 2014: 74) araştırma konusuna ilişkin farklı bakış açıları da bir araya toplanabilmektedir”.

Çalışmanın odaklandığı konulara yönelik yapılmış araştırmalara ulaşmak için, Google Akademik/Scholar, Dergipark veri tabanları taranmıştır. Tarama yapılırken “COVID-19”, “uzaktan çalışma”, “esnek çalışma”, “teleworking”, “flexible working” anahtar sözcükleri kullanılmıştır. Tarama sonucunda konu ile ilgili ulusal ve uluslararası makaleler yanında, uluslararası kuruluşlar (Eurofound) ve uluslararası şirketler (Deloitte Türkiye) tarafından yapılmış çalışmalara da ulaşılmıştır. Seçilen çalışmaların COVID-19 dönemi ve öncesinde Türkiye’de ve farklı ülkelerde, birbirinden farklı sektörlerde uygulanan uzaktan çalışma deneyimlerini içermesine önem verilmiştir. Ayrıca COVID-19 döneminde uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını; çalışanların motivasyonu, iş tatmini, verimliliği, iş ve aile yaşamı, cinsiyet eşitliği konuları açısından ele alan, anket veya mülakat yöntemini kullanan çalışmaların seçilmesine özen gösterilmiştir.

3.1. Çalışanlara Göre Covid-19 Dönemi Uzaktan Çalışma ve Yansımalarına Yönelik Değerlendirme

Literatürde, COVID-19 döneminde uzaktan çalışmanın iş ve özel yaşama yansımalarını çalışan görüşlerini içerecek şekilde ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Ulaşılan çalışmaların bazılarında aşağıdaki tablolarda yer verilmiş, sonrasında daha geniş kapsamlı açıklamalar yapılmıştır.

Tablo 1. Türkiye’de Uzaktan Çalışma Odaklı Araştırma Örnekleri

Yazar(lar)	Yıl	Kullanılan Anahtar Kavramlar	Örneklem	Kullanılan Yöntem
Akbaş ve Dursun	2020	Covid-19, Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Çalışan Anne, Özel-Kamusal Alan	Türkiye’de Çalışan Anneler	Literatür Tarama
Akbaş Tuna ve Türkmenbaş	2020	Evden Çalışma, Uzaktan Çalışma Motivasyon, Pandemi	Türkiye’de Farklı Sektörlerde Çalışan 58 Beyaz Yakalı Çalışan Ve Yönetici	Yarı Yapılandırılmış Mülakat
Akça ve Tepe Küçükkoğlu	2020	COVID-19, Evden Çalışma, İş Verimliliği	Türkiye’de Farklı Sektörlerde Çalışan Mavi Ve Beyaz Yaka Çalışanlar	Literatür Tarama
Aydın Göktepe	2020	İş Sürdürülebilirliği, Pandemi, Stratejik İş Gücü Planlama, Evden Çalışma	Türkiye’de Bulunan 4 Farklı Bankanın 8 Yöneticisi	Mülakat Yöntemi İle Görüşme
Çatalkaya	2021	İş-Özel Yaşam Sınırları, Ulaşılabilir Olmama Hakkı	Uzaktan Çalışanlar	Literatür Tarama
Çelenk ve Atmaca	2010	Esnek Çalışma, İş Gücü Maliyeti, Rekabet Gücü	Tekstil Sektörü İşletmeleri (İstanbul), 82 İşletme	Anket
Deloitte Türkiye	2020	COVID-19 Dönemi Uzaktan Çalışma, Çalışan Verimliliği, Zaman Yönetimi, Motivasyon, Adaptasyon Süreci	Türkiye’de Farklı Sektörlerden 334 Kişi	Anket

Kıcır	2019	Evden Çalışma, Esnek Çalışma, Sosyal Yaşam	Yazın Çevirmeni (12 Kişi)	Yüz Yüze Görüşme
Polatdede ve Türkmen	2019	Esnek Çalışma, Sosyal Yaşam	Esnek Çalışma Uygulayan 10 Farklı Şirket (82 Kişi)	Anket
Özçelik	2021	COVID-19, İş Performansı	Evden Çalışan Çağrı Merkezi Çalışanları (26 Kişi)	Anket
Özçelik ve Yılmaz	2020	COVID-19, İş-Özel Yaşam Dengesi, Akademisyen Olmak	Türkiye’de Devlet Üniversitelerinde Çalışan Ve Uzaktan Çalışma Deneyimi Olan 212 Akademisyen	Anket

Tablo 2. Farklı Ülkelerde Uzaktan Çalışmayı Konu Alan Araştırma Örnekleri.

Yazar(lar)	Yıl	Kullanılan Anahtar Kavramlar	Örneklem	Kullanılan Yöntem
Austin-Egole vd.	2020	Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Performans, İş-Yaşam Dengesi	Esnek Çalışanlar (Avrupa)	Liteatür Tarama
Bulińska-Stangrecka ve Bagieńska	2021	İş Tatmini, Çalışan İlişkileri, Kişilerarası Güven, COVID-19	Polonya’da 220 Bilgisayar Teknolojisi Çalışanı	Anket
Bulut ve Maimaiti	2021	Aşırı İş Yükü, Anksiyete, COVID-19, Uzaktan Çalışma, Belirsizlik	Covid-19 Döneminde Hindistan’da Bulunan Çalışanlar	Literatür Tarama
Couch vd.	2021	COVID-19, Evden Çalışma, Avantaj-Dezavantaj	Avustralya’da Bulunan 3 Akademisyen Anne	Mülakat Yöntemi İle Görüşme
Chung vd.	2021	İş Ve Özel Hayatta Cinsiyet Roller	İngiltere’de Evden Çalışan 692 Çift	Anket
Elshaikeh vd.	2018	Uzaktan Çalışma, Motivasyon, Yalnızlık, Çalışma Disiplini	Uzaktan Çalışanlar	Literatür Tarama
Eurofound	2020	Motivasyon, Uzaktan Çalışma, Pandemi, İş-Özel Yaşam Dengesi	Farklı Sektörlerde Uzaktan Çalışanlar	Anket
Hjálmsdóttir ve Bjarnadóttir	2021	COVID-19, İş Yaşamı, İş-Yaşam Dengesi, Cinsiyet Eşitliği	İzlanda’da Çalışan 37 Anne	Anket
Kelliher ve Anderson	2010	Esnek Ve Uzaktan Çalışma, İş-Yaşam Dengesi, İş Yoğunluğu	Uzaktan Çalışanlar (İngiltere)	Anket
Muralidhar vd.	2020	COVID-19, İş-Yaşam Dengesi, Çalışma Planı	Uzaktan Çalışanlar (544 Kişi)	Anket
Possenriede vd.	2014	Devamsızlık, Esnek-Yarı Zamanlı Çalışma	Hollanda Kamu Sektörü Çalışanları	Anket
Prasad vd.	2020	Pandemi, Uzaktan Çalışma, Psikolojik İyi Hali	Hindistan’da Uzaktan Çalışan Bilgi İşlem Çalışanları	Anket
Rudnicka vd.	2020	İş-Özel Yaşam-Aile Yaşamı Çatışması, İşe Konsantrasyon, Motivasyon, Pandemi	İngiltere’de 18 Yaş Üzeri Uzaktan Çalışan 347 Kişi	Anket

Savić	2020	COVID-19, Dijital Dönüşüm, İş Gücü	Uzaktan Çalışanlar	Literatür Tarama
Wang vd.	2021	Pandemi, Uzaktan Çalışma, İş Yükü, Kişisel Disiplin	Çin’de Farklı Sektörlerde Uzaktan Çalışanlar (522 Kişi)	Anket

Yapılan bir araştırmada, COVID-19 döneminde sürdürülebilirliği sağlamak ve oluşabilecek riskleri yönetebilmek için faaliyetlerini yeniden revize etmek zorunda kalan bankaların benimsedikleri yönetim uygulamalarını belirlemek amaçlanmıştır; bu kapsamda bankacılık ve finans sektöründe yer alan 4 farklı bankanın 8 yöneticisi ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Elde edilen mülakat verilerine göre, uzaktan/evden çalışma modeli, sürdürülebilirliği sağlamada yararlanan uygulamalardan biridir. Araştırmada, COVID-19 döneminde sürdürülebilirlik için uzaktan çalışma tercihten öte zorunlu bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. Bankaların dijital altyapılarının uzaktan çalışmaya hazır olması ve uzaktan çalışma alışkanlık ve kültürünün daha önceden tecrübe edilmesi sebebiyle uzaktan çalışmaya uyum sağlama konusunda fazla sorun yaşanmadığı belirtilmiştir. Ancak çalışanların uzaktan çalışmaya hazır ve yetkin olmalarının yanında bankaların müşterileri, tedarikçileri, iş ortakları ve diğer paydaşlarının da aynı kabiliyette olmasının gerekli olduğunun farkına varıldığı ifade edilmiştir (Aydın Göktepe, 2020).

Pandemi döneminde farklı sektörlerde uzaktan çalışan beyaz yakalı çalışanların yaşadıkları değişimler çerçevesinde iş motivasyonlarının araştırıldığı bir başka çalışmada, iş yükünü artıran evden çalışmanın iş disiplinini bozduğu, çocuklu çalışanların toplantılara katılımlarda sorun yaşadıkları, mesai saatlerinin uzadığı, çalışanlarda iş motivasyonunun azaldığı saptanmıştır. Diğer yandan, uzaktan/evden çalışma modeli sayesinde katılımcıların aileleri ile daha çok vakit geçirdikleri, maddi anlamda tasarruf etme imkânı buldukları, fiziken ve psikolojik olarak daha özgür olabildikleri ve iş verimliliğinde artış yaşadıkları da anlaşılmıştır (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020).

Bulińska-Stangrecka ve Bagieńska (2021) tarafından yapılan çalışmada, salgın döneminde çok sayıda çalışan için zorunlu olarak uygulanan uzaktan çalışma modelinin çalışanların iş tatminine olan etkileri incelenmiştir. Polonya’da bilgisayar teknolojisi çalışanı 220 kişi ile gerçekleştirilen araştırmada uzaktan çalışmanın çalışanlar arası sosyal etkileşimi azalttığı ve çalışanları iş dışı konularda sınırlayarak izole ettiği ifade edilmektedir. Bu durum çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışan ilişkilerinin artırılması ve kişiler arası güvenin kurulması iş tatminini olumlu etkileyecektir (Bulińska-Stangrecka ve Bagieńska, 2021).

Bulut ve Maimaiti (2021) çalışmalarında, COVID-19 döneminde uzaktan çalışmanın, çalışanlara aşırı çalışma, gelecekle ilgili belirsizliğin getirdiği kaygı bozukluğu, özel ve çalışma alanlarının belirsizleşmesi, işle ilgili yalnızlık hissi, mesleki stres gibi olumsuz etkilerinin olduğunu; bu nedenle çalışanların motivasyon kaybı yaşayarak verimsiz çalıştıklarını ortaya koymuşlardır (Bulut ve Maimaiti, 2021).

İngiltere’de sokağa çıkma kısıtlamasının olduğu sırada 18 yaş üzeri uzaktan çalışan 347 kişi ile yapılan görüşme sonuçlarına göre evden çalışma sırasında günü planlamanın oldukça zor ve çalışırken dikkat dağıtıcı unsurların olduğu ve hafta içi hafta sonu kavramlarının yitirildiği belirtilmiştir. Ayrıca çocuklu çalışanlar; küçük çocuklarının, ebeveynlerin evde sürekli çalışmalarını anlamakta güçlük çektiklerini ve bu durum sebebiyle işe konsantre olmakta zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Evde çalışırken kulaklık takarak konuşmanın, çocukları görmezden gelmek olarak algılanması çalışanları mutsuz etmiştir. Evden çalışmada az mola vermenin veya mola verememenin fiziksel olarak hareketsiz geçirilen zamanı artırdığı, motivasyonu azalttığı ve bu durumun iş-aile çatışmasını artırdığı ifade edilmiştir. Ayrıca internet erişimi için işverenden yeterince destek alınamadığı da belirtilmiştir (Rudnicka vd., 2020).

Bir diğer araştırma, akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre akademisyenler uzaktan çalışmanın avantajlarını; esnek çalışma ortamı, ulaşım sorununun olmaması, işi bölen unsurlardan kurtulma olarak belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra dezavantajlar; iş ve özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesi, hareketsizlik ve sosyal etkileşimde azalma olarak sıralanmıştır. Akademisyenlere göre iş yaşamında yer alan olumlu olumsuz durumlar çalışanları ve ailelerini, çalışılan örgütleri ve içinde bulunulan sosyal yapıyı etkilemektedir (Uysal ve Yılmaz, 2020).

Konu ile ilgili olarak yapılan bir araştırma kapsamında üç akademisyen anne ile görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, uzaktan çalışma ile iş ve özel yaşam açısından sınırların kalktığı, iş ve aile hayatının birbirine karıştığı ve günlerin birbirini tekrarladığı belirtilmiştir. Ayrıca akademisyenler diğer aile bireylerinin de evden çalışması veya uzaktan eğitim almaları sebebiyle kendi çalışmalarına fazla odaklanamadıklarını, uzaktan toplantılara katılmaları esnasında evdeki kalabalık sebebiyle kendilerini sessize aldıklarını, dikkatlerinin dağıldığını, ev içinde çalışabilmek için sürekli yer değiştirdiklerini ve bu durumun konsantrasyon eksikliğine sebep olduğunu belirtmişlerdir (Couch vd., 2021).

Eurofound tarafından Avrupa’da çok sayıda katılımcı ile 2020 yılı Nisan ve Temmuz aylarında (salgının zirve dönemi ve daha durgun olduğu dönem) COVID-19 salgını döneminde yaşama ve çalışma şeklinin nasıl etkilendiğini anlamak için bir çalışma yapılmıştır. Anket ile salgının ülkeler arasında yarattığı farklılıkların ortaya konması ve salgının iki ayrı dönemdeki etkilerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Yapılan e-anket uzaktan çalışma uygulamalarının iş ve özel yaşam dengesi üzerindeki etkilerini de içermektedir. Araştırmada ulaşılan bazı sonuçlar şu şekildedir: evde çalışılmadığı süreçte iş için telaşlanmak, aile sebebiyle işe konsantre olamamak ve işe zaman ayıramamaktan dolayı endişelenmek Nisan ayında daha yüksektir. Salgının daha durgun olduğu Temmuz ayında ise işin, aileye zaman ayırmayı engellemesinden dolayı endişe edilmesi ve çalıştıktan sonra ev işlerini yapmak için bireylerin kendilerini çok yorgun hissetmeleri söz konusu olmuştur. Araştırma, zaman içerisinde işe ve aileye vakit ayırma konusunda yaşanan değişiklikleri göstermektedir. Ayrıca araştırmada, çalışsın çalışmasın 12 yaşın altında çocuğu olan kadınların erkeklere oranla iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi kurmada zorlandığı, iş yaşamı dışında çocukla ve ev işleriyle oldukça çok zaman geçirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, evden çalışanlar kendilerini yalnız hissetmekte ve çalışmalarının verimsiz olduğunu düşünmektedirler (Eurofound, 2020).

İzlanda’da pandeminin zirve yaptığı dönemde 37 anne ile yapılan bir çalışma; ebeveynlerin aile ve çalışma hayatını dengelemeyi başardıklarında daha memnun olduklarını, zihinsel ve fiziksel sağlıklarının olumlu yönde etkilendiğini desteklemektedir. Ancak COVID-19 döneminde kadın ve erkeklerin evden çalışma koşullarının aynı olmadığı, kadınların daha çok faktörle aynı anda baş etmek zorunda kaldıkları da vurgulanmaktadır (Hjálmsdóttir ve Bjarnadóttir, 2021).

İngiltere’de ilk karantina sürecinde yapılan çalışma kapsamında ise COVID-19 döneminde evden çalışma cinsiyet eşitliği kapsamında incelenmiştir. 18 yaş atındaki çocukları ile birlikte yaşayan her iki eşin de çalıştığı 692 çift ile yapılan anket sonucuna göre çoğu evde ev işlerinden annelerin sorumlu olduğu ancak kapanma döneminde evden çalışan babalar tarafından çocuk bakımı ve ev işinin normal zamana kıyasla daha çok yapıldığı sonucu elde edilmiştir. Ayrıca söz konusu çalışmada çalışma kültürünün değişmesi şartı ile salgın sonrası dönemde de esnek çalışmanın daha yaygın hale gelmesi gerektiği ve bu durumun, cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasına yardımcı olacağı görüşü yer almaktadır (Chung vd., 2021).

Kanada’da yapılan ulusal bir araştırma kapsamında pandemi döneminde 0-12 yaş çocuk sahibi olan aileler çocuksuz ailelere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamışlardır. Bu duruma sebep, ebeveynlerin uzaktan çalışmaya adapte olmaya çalışırken çocukların uzaktan eğitimlerine devam etmeleri olarak görülmüştür. Ayrıca çalışan annelerin daha büyük zorluklarla karşılaştığı da bir diğer sonuç olmuştur (Schieman vd., 2021).

Türkiye’de ilk COVID-19 vakasının açıklanmasının ardından 15 günlük süre içerisinde Deloitte Türkiye İnsan Yönetimi Hizmetleri Ekibi tarafından gerçekleştirilen anket çalışmasına, Türkiye genelinde 17 farklı ilden hizmet, üretim/sanayi, finansal kurumlar, teknoloji, enerji, inşaat, hızlı tüketim ve perakende, ilaç, dayanıklı tüketim malları, eğitim, e-ticaret, medya ve reklam, lojistik, gıda, kamu ve turizm sektöründe faaliyet gösteren 334 kişi katılmıştır. Araştırmada, uzaktan/evden çalışma uygulamaları sektör bazında değerlendirilmiştir. Sonuçlar ise şu şekildedir: salgın sürecinde uzaktan çalışma modeli, çalışanların verimliliğini artırmış ve çalışanlara zaman yönetimi yapabilmeye olanağı sağlamıştır. Ancak konsantrasyon eksikliği ve uzaktan çalışma tarzına alışık olunmaması sebebiyle çalışanların motivasyon düşüklüğü yaşadıkları tespit edilmiştir. Uzaktan çalışmanın olumsuz yanlarının olmasına karşın, katılımcıların %72,9’u salgın sonrasında da çalıştıkları işletmelerin bu uygulamaya devam etmelerini istediklerini belirtmişlerdir. Yine aynı çalışma kapsamında uzaktan/evden çalışma

uygulanmasına geçişte adaptasyon süreci bakımından en zorlayıcı unsur, kültür ve alışkanlıklar olmuştur. Diğerleri ise organizasyonel yapılanma, müşteri beklentileri ve teknoloji altyapısıdır (Deloitte, 2020c).

Türkiye’de COVID-19 sürecinde, kamu hizmetlerinin sunumunda ve iş yapış şekillerinde dijital dönüşümün yarattığı fırsatlar konusunda yapılan anket ve mülakat sonucunda, COVID-19 salgınının yerel yönetimlerin dijital dönüşümü üzerindeki önemini vurgulanmıştır. Çalışanların COVID-19 pandemisi nedeniyle evden çalışmaktan memnun olduğu (%57,8) gözlemlenmiştir. Çalışanların %72,4’ü işle ilgili daha az stres yaşadığına, %56,1’i işlerine daha iyi konsantre olabileceklerine ve %75,6’sı uzaktan çalışmanın yakın gelecekte tükenmişlik olasılıklarını azaltacağına inandıklarını belirtmişlerdir (Aytekin vd., 2021).

Konu ile ilgili olarak bir başka çalışmada, Mayıs- Temmuz 2020 döneminde zorunlu olarak evden çalışanların evden çalışma sıklıklarına bağlı yaşadıkları iş-aile çatışması ile bu çatışmanın stres belirtileri ve memnuniyet düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada, evden çalışanlarda iş ve ev arasında rol çatışmalarının arttığı, bu durumun çalışma memnuniyetini azalttığı, çocuklu ailelerde evden çalışan kadın çalışanların daha olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Bayazıt ve Özalp Türetgen, 2021).

Çalışanlara yönelik “COVID-19 sonrası en ideal iş düzeni” üzerine yapılan ankete göre; Çalışanların %70,1’i zamanı evde ve ofiste çalışmak arasında bölmek istediklerini, yani karma bir modeli tercih ettiklerini, %26,4’ü ise, tamamen uzaktan çalışmayı, yalnızca %3,5’i tamamen ofise dönmek istediklerini belirtmişlerdir (Chamberlain, 2021). 20 yıl önce açık ofis kavramını hayata geçiren Google ise 10 yıl içinde hayata geçirmeyi planladığı hibrit çalışma kavramını COVID-19 sayesinde hızlandırdığını belirtmiştir (Wakabayashi, 2021). Türkiye’de İstanbul, Kocaeli ve Sakarya’da faaliyet gösteren çeşitli sektörlerdeki kurum çalışanlarından 195 kişi üzerinde yapılan anket çalışması sonucunda çalışanların % 28’i emekli olana kadar uzaktan çalışmaya devam etmek istediğini belirtmiştir (Durmaz ve Özsoy, 2021).

SONUÇ

Bir yılı aşkın süredir dünya genelinde büyük bir mücadele içinde olunan COVID-19 salgını, ülkelere ve işletmelere pek çok alanda değişimi zorunlu kılmıştır. Duran ve Acar (2020) tarafından küresel boyutlarda yaşanan ve sağlık krizi olarak nitelenen COVID-19 ülkeler, örgütler ve bireyler için birçok riskin yanı sıra birçok değişikliği beraberinde getirmiştir. Bunların tümü bireyin iş ve özel yaşamını etkilemiştir. Çalışma ve eğitim alanlarında normal şartlar altında düzenlenmesi yıllar alabilecek pek çok değişiklik (uzaktan eğitim, uzaktan çalışma) COVID-19 sürecinde zorunlu ve hızlı bir biçimde gerçekleştirilmiştir. İşgücünde sürekliliği sağlamak amacıyla dijitalleşme sürecine önem verilmiş ve büyük bütçeler ayrılmıştır. COVID-19 sonrası süreçte de dijitalleşmeye olan ilginin artması ve bu alandaki yatırımlara daha çok pay ayrılması beklenmektedir.

Pandemi dönemi bireylerin günlük hayatı; “evde kalmak”, “sosyal mesafe”, “izolasyon”, “karantina”, “sokağa çıkma yasağı”, “tam kapanma”, “yeni normal”, “vaka sayıları” gibi kavramlar ile şekillenmiştir. Karantina dönemlerinde zaman ve mekân kavramları tekrar sorgulanmış, kalabalıklardan kaçınılmış, teknolojik gelişmelerin de sayesinde iş ve eğitim hayatında dönüşümler yaşanmıştır (Poyraz, 2020). Uzaktan çalışma ile bireyler, esnek çalışma ortamına kavuşmuş, iş yerinde işi bölen unsurlardan, ulaşımdan kaynaklanan sorunlardan ve iş yeri kaynaklı stres ortamından kurtulmuşlardır (Sulaymonov, 2020). Ulaşımında kaybedilen zaman, enerji ve giderlerden tasarruf edilmiş; çalışanların verimliliği artmıştır (Çatalkaya Ugan, 2020). Kişiler normal süreçte katılamayacakları kongre ve eğitimlere uzaktan yapılması dolayısıyla katılabilme avantajına sahip olmuşlardır (Güven, 2021). Bazı durumlarda çalışanlar kendilerine ve ailelerine daha fazla vakit ayrabilmişlerdir. Evden çalışırken kişiler işlerine daha rahat konsantre olabilmiş, ofiste sosyalleşme şansı olsa da daha üretken olmalarına katkı sağlamıştır (Agostoni, 2020).

Çalışanlar uzaktan çalışma ile esneklik ve karar verme konusunda özerklik elde etmişlerdir. Bu durum çalışanların iş tatminini artırmıştır. Artan iş tatmini işe devamsızlıkların ve çalışan devrinin azalmasına; örgütsel performansın ve örgütsel bağlılığın artmasına etki etmektedir. Ayrıca bireylerin iş ve kişisel zamanlarını planlayabilmeleri de motive edici olmaktadır (Allen, 2021). Yapılan bir

çalışmada, katılımcıların dörtte üçlük bölümü uzaktan çalışmanın yakın gelecekte tükenmişlik olasılıklarını azaltacağına inandıklarını belirtmişlerdir. Bir başka araştırma sonucu kapsamında 12 yaşın altında çocuğu olan kadınlar, erkeklere oranla iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi kurmada zorlanmışlar; iş yaşamı dışında çocuk ve ev işleriyle oldukça çok zaman geçirmişlerdir. Virüse bağlı belirsizlikten kaynaklanan motivasyon düşüklüğü yaşanmış, teknik ve teknolojik altyapı yetersizliği ve bu kapsamda işveren den yeterince destek alınamaması, yetkinlik eksikliği, bireyler için problem olmuştur (İlhan, 2020). Evde bir arada bulunan kişi sayısındaki artıştan kaynaklanan iş ve özel yaşam çatışmaları yaşanmıştır. Uzaktan çalışma ile bireyler evde aileleri ile birlikte çalışmak durumunda olduklarından işe konsantre olmakta zorlanmışlardır. Sürekli evden çalışma sebebiyle iş ve özel yaşam alanlarının sınırları belirsizleşmiş; bireylerin motivasyonu azalmış, evdeki gerilim artmıştır. Ayrıca hareketsizlik ve sosyalleşmede azalma problemleri ortaya çıkmıştır (Rudnicka vd., 2020). Evden çalışanlar, öz disiplin ve öz motivasyon sağlayabilmişlerdir ancak iş arkadaşı temas eksikliği nedeniyle yalnızlık hissi, iş yerinden ayrı kalma nedeniyle dışlanmışlık hissi yaşamışlardır. Bu durum işe ve kendine yabancılaşma sorununu doğurmuştur (Alparslan vd., 2021). Uzaktan/evden çalışma, çalışanları fiziksel ve psikolojik açıdan yalnızlaştırmış, sosyalleşme yönünden sınırlamıştır. Çalışanlar arasında kurulan iş dışı iletişimin zayıflaması, çalışanlar arası iletişimi, güveni ve iş tatminini de olumsuz etkilemiştir (Bulińska-Stangrecka ve Bagieńska, 2021). Yalnızlık hissini bir diğer sonucu mesleki stres, gelecekle ilgili belirsizliklerin çalışanları kaygılandırması ve motivasyon düşüklüğü olmuştur (Bulut ve Maimaiti, 2021). Ayrıca çalışanlar, kendilerini pazarlamaya imkân bulamamış ve diğer insanların sempati eksikliğini hissetmişlerdir. Evden çalışanlar çalışmalarının verimsiz olduğunu düşünmüşlerdir. Kadın ve erkeklerin evden çalışma koşullarının aynı olmadığı, kadınların daha çok faktörle aynı anda baş etmek zorunda kaldıkları; kadın çalışanların erkeklere oranla evde iş yükünün arttığı belirlenmiştir (Hjálmsdóttir ve Bjarnadóttir, 2021). Ancak bu dönemde evden çalışan babaların da, çocuk bakımı ve ev işini normal zamana kıyasla daha çok yaptıkları anlaşılmıştır. Çalışanlar uzun çalışma sürelerinden şikâyet etmiş, sürekli çalışmak zorunda kalan bireyler bu durumu küçük çocuklarına anlatamamıştır. Kişisel yaşamda karmaşa ve aile içindeki rollerin sektöre uğraması söz konusu olmuştur. Bir başka deyişle uzaktan/evden çalışma kapsamında çalışanlar açısından ulaşılabilirliğin gereğinden çok artması, ev ve özel hayatın birbirine karışması bu bağlamda rol çatışmalarının yaşanması, sosyalleşememe, psikolojik desteğe ihtiyaç duyma gibi çözülmesi gereken birçok problemi de beraberinde getirmiştir (Duran, 2021).

Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde COVID-19 döneminde yürütülen uzaktan/evden çalışma uygulamalarının; sektöre, cinsiyete, aile ile yaşamaya, çocuk sahibi olma veya olmamaya, yapılan mesleğe, kişilik özelliklerine, işletmenin sahip olduğu çalışma kültürüne, teknolojik altyapıya göre çalışanların iş ve özel yaşamlarına olumlu olumsuz yansımalarının olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca bazı şirketler salgın sonrası dönemde de çalışanlarına uzaktan çalışma seçeneği sunacağını açıklarken, bazıları ise haftanın birkaç günü ofise gidilen, evden ve uzaktan çalışma karması “hibrit modeller” üzerinde çalışıldığını açıklamıştır. Gelecekte iş yeri trendlerinin nasıl şekilleneceği konusunda yapılan araştırma raporuna göre, işletmelerin, çalışmalarını ev ve ofis arasında bölerek karma bir yapı olan “hibrit çalışma” ile faaliyetlerini devam ettirecekleri anlaşılmıştır. Dünyanın birçok yerinde faaliyette bulunan Facebook, Twitter, Google, Salesforce ve HSBC gibi şirketler, çalışanlarına salgın sonrasında da uzaktan çalışma seçeneği sunmaktadır. Türkiye’de Koç Topluluğu, Sabancı Holding, Turkcell, Allianz ve Socar Türkiye başta olmak üzere birçok şirket “esnek çalışma” modeli ile devam etmeyi planlamakta olduğunu belirtmektedir (Özel, 2021).

Bu çalışmada literatür tarama yöntemi kullanılmış, daha önce yapılmış uygulamalı araştırma sonuçlarından dikkat çekici olanlar derlenmiştir. Bu alanda uygulamalı araştırmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir. COVID-19 pandemisinin etkileri devam ederken şu ana kadar araştırmalara konu olmamış sektörlerde geniş örneklem sayısı kullanılarak yeni araştırmalar yapılabilir. Ayrıca pandeminin etkileri azalsa da uzaktan çalışma modellerinin özellikle maliyeti azaltıcı özelliği nedeniyle çalışma yaşamında kalıcı olma ihtimali düşünüldüğünde yaşanabilecek değişikliklere odaklanan çalışmalar yapılabilir. İçinde bulunduğumuz dönemde uzaktan çalışma modeline “farklı yaş gruplarının” adapte olabilmeleri ile uzaktan çalışma alanında yapılacak hukuki düzenlemelerin çalışanların iş/özel yaşamlarına yansımaları incelenebilir.

Etik Beyan: Bu çalışmada Literatür tarama yöntemi kullanılmıştır. İlgili yöntem kapsamında, araştırmanın konusuna ilişkin akademik kaynaklar tespit edilmiş ve detaylı bir biçimde incelenerek veriler toplanmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar (lar) ına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50, 2. Yazarın katkı oranı ise %50'dir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement: Literature search method was used in this study. Within the scope of the relevant method, academic sources related to the subject of the research were determined and data were collected by examining them in detail. In case of detection of a contrary situation, Beykent University Journal Of Social Sciences has no responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate 50%, 2nd author's contribution rate 50%.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors

KAYNAKÇA

- Agostoni, L. (2020). Remote working: Advices to reduce risks and boost productivity. *Iason Research Paper Series*, (28), 1-8. <http://www.iasonltd.com/research> Erişim Tarihi: 25.04.2021
- Ahuja, M., Chudoba, K. M., George, J. F., Kacmar, C. ve McKnight, H. (2002, January). *Overworked and isolated? Predicting the effect of work-family conflict, autonomy, and workload on organizational commitment and turnover of virtual workers*. In Proceedings of the 35th Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 3586-3593, IEEE. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2002.994454>
- 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>
- Akbaş, Ö. Z. ve Dursun, C. (2020). Koronavirüs (COVID-19) pandemisi sürecinde özel alanına kamusal alanı sığdıran çalışan anneler. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 78-94.
- Akça, M. ve Tepe Küçükoglu, M. (2020). COVID-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden çalışma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81.
- Akkuş, M. S. (2020). Koronavirüs ve COVID-19. *Aksaray University Journal Of Medical Sciences*, 1(2), 8-12.
- Allen, K. K. (2021). *Job satisfaction of remote technology employees seeking work/life balance* (Doctoral dissertation). Vanderbilt University.
- Alpago, H. (2020). Covid 19 ve karantina ekonomisi, Zeren, D, ve Yılmaz, O (Eds.), *Covid 19 sürecinde üretim, yönetim ve pazarlama* (1-26). Gazi Kitap Evi.
- Alparslan, A., Polatçı, S. ve Yastıoğlu, S. (2021). COVID-19 pandemisinin akademisyenliğe yabancılaşmaya etkisi üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 312-338. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.805133>
- Anderson, R. M., Heesterbeek, H., Klinkenberg, D. ve Hollingsworth, T. D. (2020). How will country-based mitigation measures influence the course of the COVID-19 epidemic? *The Lancet*, 395 (10228), 931-934. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30567-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30567-5)
- Apgar, M. (1998). The alternative workplace: Changing where and how people work. *Harvard Business Review*, 76(3), 121-137.
- Arslan, İ. ve Karagül, S. (2020). Küresel bir tehdit (COVID-19 salgını) ve değişime yolculuk. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 1-36. <http://doi.org/10.32739/uskudarsbd.6.10.67>
- Austin-Egole, I. S., Iheriohanma, E. B. J. ve Nworie, C. (2020). Flexible working arrangements and organizational performance: An overview. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(5), 50-59. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2025%20Issue5/Series-6/D2505065059.pdf> Erişim Tarihi: 17.04.2021
- Avcı, A. (2021a). COVID-19 sürecinde dönüşümsel liderlik ve şirketlerin verimlilik uygulamaları. *International Academic Social Resources Journal Open Access Refereed E-Journal & Indexed*, 6(24), 586-594.
- Avcı, A. (2021b). COVID-19 ve Ceo'ların stratejisi: Uzaktan çalışma. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(37), 212-216. <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.523>
- Aydın Göktepe, E. (2020). Kriz döneminde iş sürdürülebilirliğine yönelik yönetim uygulamaları; COVID-19 pandemi araştırması. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(26), 630-638. <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.311>
- Aytekin, A., Özköse, H. ve Temli, M. (2021). *COVID-19 pandemi nedeniyle yerel yönetimlerde dijital dönüşümden kaynaklanan sorunlar ve çözüm önerileri: Bartın ili örneği* (Proje No. 120K659). TÜBİTAK, COVID-19 ve Toplum: Salgının Sosyal, Beşeri ve Ekonomik Etkileri Bulgular, Sonuçlar ve Öneriler, 102. https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/20689/covid_19_ve_toplum_salginin_sosyal_beseri_ve_ekonomik_etkileri_sorunlar_ve_cozumler.pdf Erişim Tarihi: 26.05.2021
- Baldwin, R. ve Mauro, B.W. (2020). Economics in the time of COVID-19. Baldwin, R. & di Mauro, B. W (Eds.), *A VoxEU.org Book*, Centre for Economic Policy Research, London. 1-30. <https://voxeu.org/content/economics-time-covid-19> Erişim Tarihi: 26.04.2021
- Bayazıt, M. ve Özalp Türetgen, İ. (2021). *COVID-19 pandemisinin gölgesinde mecburi evden çalışma düzeninin çalışanların iş-ev çatışmaları ve sağlıklarına etkisi: Boylamsal bir araştırma* (Proje

- No. 120K365). TÜBİTAK, COVID-19 ve Toplum: Salgının Sosyal, Beşeri ve Ekonomik Etkileri Bulgular, Sonuçlar ve Öneriler, 71. https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/20689/covid_19_ve_toplum_salginin_sosyal_beseri_ve_ekonomik_etkileri_sorunlar_ve_cozumler.pdf Erişim Tarihi: 26.05.2021
- Bilginoğlu, E. (2021). COVID-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: Bilinen yanlışlar ve doğruları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 69(2), 1099-1146.
- Bulińska-Stangrecka, H. ve Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Bulut, S. ve Maimaiti, R. (2021). Remote working in the period of the COVID-19. *Journal of Psychological Research*, 3(1), 61-65. <https://doi.org/10.30564/jpr.v3i1.2898>
- Chamberlain, A., (2021). *5 trends reshaping how we work after COVID-19*. Glassdoor Workplace Trends 2021. <https://www.glassdoor.com/research/2021-workplace-trends/> Erişim Tarihi: 12.05.2021
- Chen Y. ve Fulmer, I. (2017). Fine-tuning what we know about employees' experience with flexible work arrangements and their job attitudes. *Human Resource Management*, 57(1), 1-15. <https://doi.org/10.1002/hrm.21849>
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S. ve Seo, H. (2021). COVID-19, Flexible working, and implications for gender equality in the United Kingdom. *Gender & Society*, 35(2), 218-232. <https://doi.org/10.1177/08912432211001304>
- Couch, D. L., O'Sullivan, B. ve Malatzky, C. (2021). What COVID-19 could mean for the future of "work from home": The provocations of three women in the academy. *Gender Work Organ*, 28(S1), 266-275. <https://doi.org/10.1111/gwao.12548>
- Çatalkaya, U. D. (2021, Şubat). Çalışma saatleri dışında zihninizi halen iş ile mi meşgul? Özel yaşam ile iş yaşamı arasındaki sınırların bulanıklaşması ve "ulaşılabilir olmama hakkı" üzerine. *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Bülteni*. <https://law.khas.edu.tr/tr/ozel-yasam-ile-yasami-arasindaki-sinirlarin-bulaniklasmasi-ve-ulasilabilir-olmama-hakki-uzerine> . Erişim Tarihi: 26.04.2021
- Çelenk, H. ve Atmaca, M. (2010). Esnek çalışmanın iş gücü maliyetlerine ve rekabet gücüne etkisi: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 183-202.
- Çöl, M. ve Güneş, G. (2020). Covid-19 salgınına genel bir bakış. O. Memikoğlu, ve V. Genç (Eds.), *Covid-19* (1-8). Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Deloitte. (2020a, Mart). *COVID-19: Çalışanlara ve çalışma hayatına olası etkileri*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.pdf> Erişim Tarihi: 15.04.2021
- Deloitte. (2020b). *Covid 19 işletmelere olan finansal etkileri ve çözüm önerileri*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/financial-advisory/COVID-19-un-isletmelere-olan-finansal-etkileri.pdf> Erişim Tarihi: 15.04.2021
- Deloitte. (2020c, Nisan). *İşin geleceği: Uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak*. <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/human-capital/articles/in-gelece-i-uzaktan-calma-sisteminde-organizasyonel-dayanikli-k.html> Erişim Tarihi: 15.04.2021
- Demirci, A. (2014). Literatür taraması. Y. Arı ve İ. Kaya (Eds), *Coğrafya Araştırma Yöntemleri* (73-109). Coğrafyacılar Derneği, Balıkesir.
- Duran, A. E. (2021, Şubat 16). Evden çalışma çalışanı sömürüyor mu? *Deutsche Welle Türkçe*. <https://p.dw.com/p/3pPJK> Erişim Tarihi: 15.04.2021
- Duran, M. S., ve Acar, M. (2020). Bir virüsün dünyaya ettikleri: COVID-19 pandemisinin makroekonomik etkileri. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(1), 54-67.
- Durmaz, Y. ve Özsoy, E. (2021, Mayıs). *Covid-19 sürecinde işkoliklerin uzaktan çalışmaya ilişkin tutumlarının incelenmesi*. Vaskiv, M. (Ed.), Taras Shevchenko 6th International Congress On Social Sciences, Kiev, Ukrayna. 250-257. https://www.researchgate.net/profile/Gaston-SanglierContreras/publication/351286069_Mankind's_Dilemma_becoming_the_hunter_so_as_not_to_be_hunted/links/6090255c458515d315f56c14/Mankinds-Dilemma-becoming-the-hunter-so-as-not-to-be-hunted.pdf Erişim Tarihi: 17.04.2021

- Elshaiekh, N. E. M., Hassan, Y. A. A. ve Abdallah, A. A. A. (2018, November). *The impacts of remote working on workers performance*. In 2018 International Arab Conference on Information Technology (ACIT) (1-5). <https://doi.org/10.1109/ACIT.2018.8672704>
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 1-65. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19> Erişim Tarihi: 12.04.2021
- Evren, E. ve Us, E. (2020). Covid-19 etkeni. O. Memikoğlu, ve V. Genç (Eds.), *Covid-19* (9-17). Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Gigauri, I. (2020). Remote Working Concerns During The COVID-19 Pandemic. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 5(10), 2803-2818. <https://doi.org/10.46609/IJSSER.2020.v05i10.005>
- Güven, A. (2021). Covid 19 pandemi sürecinin birinci yılında, Türkiye'de akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri üzerine bir değerlendirme. *Enderun*, 5(1), 1-21.
- Hatıplı, M. ve Köksalan, N. (2021, February). *Covid-19 salgını sürecinin bir gerçeği olarak dijital göç*. E. Avila. C. (Ed.), 5. International Paris Conference On Social Sciences, 90-103. <https://www.iksadparis.org/conference-book> Erişim Tarihi: 18.04.2021
- Hjálmsdóttir, A. ve Bjarnadóttir, V. S. (2021). I have turned into a foreman here at home. Families and work-life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender Work Organization*, 28(1), 268-283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- İlhan, Ü. D. (2020). COVID-19 ile mücadelede insan kaynakları yönetimi uygulamalarında ihtiyaç duyulan aksiyonların belirlenmesine yönelik örgütsel müdahale yöntemi önerisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences, Special Issue*, 288-307. <https://doi.org/10.21547/jss.782458>
- Keklik, A., Başol, O. ve Yalçın, E. C. (2020). İş-yaşam dengesinin daha iyi yaşam endeksi çerçevesinde değerlendirilmesi: OECD ülkeleri üzerine bir inceleme. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 20-33.
- Kelliher, C. ve Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices, intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106. <https://doi.org/10.1177%2F0018726709349199>
- Kırcı, B. (2019). Evden çalışma: özgürlük mü esaret mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.302154>
- Kumar, P. (2021). V-5 model of employee engagement during COVID-19 and post lockdown. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 1-4. <https://doi.org/10.1177%2F0972262920980878>
- MacRae, I. ve Sawatzky, R. (2020). *Remote working: Personality and performance research results*. https://www.academia.edu/44992724/Remote_Working_Personality_and_Performance_Research_Results?from=cover_page Erişim Tarihi: 13.05.2021.
- Muralidhar, B., Prasad, D. K., ve Rao, M. (2020). Association among remote working concerns and challenges on employee work-life balance: An empirical study using multiple regression analysis with reference to international agricultural research institute, hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(6). 281-297.
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., ... ve Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus and COVID-19 pandemic: a review. *International Journal of Surgery*. 78, 185-193. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.04.018>
- Özçelik, Z. (2021). COVID-19 nedeniyle evden çalışma sürecinde performans değerlemesi: Bir kamu kurumu çağrı merkezi örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58), 221-240. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.798088>
- Özel, İ. (2021, Mart 02). *Bir şirket daha evden çalışmayı kalıcı hale getirdi*. Mynet, Allianz Türkiye İnsan Kaynakları. <https://finans.mynet.com/haber/detay/ekonomi/bir-sirket-daha-evden-calismayi-kalici-hale-getirdi/414851/> Erişim Tarihi: 12.05.2021.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Polatdede, N. ve Türkmen, F. (2019). Yaşam doyumu ve esnek çalışma üzerine bir araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 2015-2041. <https://doi.org/10.26466/opus.612219>

- Possenriede, D. S., Hassink, W. H. J. ve Plantenga, J. (2014). Does temporal and locational flexibility of work reduce absenteeism? *Discussion Paper Series/Tjalling C. Koopmans Research Institute*, 14(09), 1-32.
- Poyraz, M. (2020). Coronavirus salgınıyla sarsılan dünyada ortaya çıkan bazı yeni toplumsal durumlar: Fransa ve Türkiye örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı*, 19(37), Bahar (Özel Ek), 280-291.
- Prasad, D. K., Rao, M., Vaidya, D. R. ve Muralidhar, B. (2020). Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during COVID-19 pandemic: a general linear model approach with reference to information technology industry in hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)*, 11(4), 372-389.
- Remote Year. (2020). *What is remote work?* <https://www.remoteyear.com/blog/what-is-remote-work> Erişim Tarihi: 14.04.2021.
- Rudnicka, A., Newbold, J. W., Cook, D., Cecchinato, M. E., Gould, S., ve Cox, A. L. (2020, Ağustos). *Eworklife: Developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic. In Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic. The New Future of Work Online Symposium.* <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10106475> Erişim Tarihi: 19.04.2021.
- Sarioğlu, K. (2020). Covid-19 salgınının Türkiye'deki girişimciler ve faaliyetleri üzerine etkileri: Nitel bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 15(2), 54-77.
- Savić, D. (2020). COVID-19 and work from home: digital transformation of the workforce. *TGJ*, 16(2), 101-104.
- Schieman, S., Badawy, P. J., Milkie, M. A., ve Bierman, A. (2021). Work-Life conflict during the COVID-19 pandemic. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 7, 1-19. <https://doi.org/10.1177%2F2378023120982856>
- Sulaymonov, A. (2020). Flexible working practices: Urgency or future? *Modern Economy*, 2020, 11(7), 1342-1350.
- T.C. Sağlık Bakanlığı *COVID-19 Rehberi*. (2020, Aralık). <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66337/genel-bilgiler-epidemioloji-ve-tani.html> Erişim Tarihi: 11.04.2021
- Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Sürdürülebilirlik Danışmanlığı A.Ş. (Escarus). (2020). *Bir eko-sosyal kriz olarak COVID-19 salgını ve sürdürülebilirlik.* <https://www.escarus.com/covid19raporu> Erişim Tarihi: 11.04.2021
- Uysal, N. ve Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.
- Wakabayashi, D. (2021, April). Google's plan for the future of work: Privacy robots and balloon walls. *The Newyork Times*, <https://www.nytimes.com/2021/04/30/technology/google-back-to-office-workers.html> Erişim Tarihi: 12.05.2021
- 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: An International Review*, 2021, 70 (1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- World Health Organization. (2020a, March). *Coronavirus disease 2019 (COVID19) situation report – 51.* <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200311-sitrep-51-covid-19.pdf> Erişim Tarihi: 11.04.2021
- World Health Organization. (2020b, March). *Coronavirus.* <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> , Erişim Tarihi: 11.04.2021



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ YAYIN POLİTİKASI

Dergi Yönetim Kurulu, maddeler halinde verilen etik sorumlulukların bilinciyle hareket etmektedir.

1. Yılda iki sayı (Haziran, Aralık) ile elektronik ortamda yayın yapan Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi açık erişimli (Open Access) olarak TÜBİTAK Dergi-Park Akademik Sistemi tarafından tümü ile ücretsiz şekilde yayınlanmaktadır. Yayın Kurulu ve Editör kararı olması durumunda mevcut sayılara ek özel sayı da yayınlanabilmektedir.

2. Dergiye makale gönderim işlemini tamamlayan yazarların çalışmaları, öncelikle editör ve yayın kurulu tarafından gerçekleştirilecek ilk değerlendirme sonucunda yayın ilkelerine uygunluğu olması durumunda (en az 2) hakemlere gönderilmektedir.

3. Yazar/yazarlar dergi sistemine yüklemiş oldukları makalelerini kabul öncesinde geri çekme hakkına sahiptir. 4. Hakem değerlendirme sürecinde çifte körleme tekniği kullanılması nedeniyle tüm süreçlerde yazar/yazarlar ve hakemlere ait kimlikler saklı tutulmaktadır.

5. Hakemlerin gönderilen çalışmaları değerlendirme süreçleri 30 gün olmakla birlikte, gerekli hallerde süreç 15 gün daha uzatılabilmektedir.

6. Hakem değerlendirme sürecinde yazardan talep edilen gerekli düzeltmelerin yapılarak, en geç 15 gün içerisinde dergi sistemine yüklenmesi gerekmektedir.

7. Düzeltme işleminin yazar/yazarlar tarafından gerçekleştirilip sisteme yüklenmesini takiben, yazı tekrar hakeme gönderilerek değerlendirilmesi alınmaktadır.

8. Değerlendirme sonucunda olumlu bulunan makaleler dergi yönetiminin de onayı sonucunda yayınlanmaktadır.

Makale başvurusunda bulunmayı düşünen yazar/yazarlar için Dergi Yönergesi'ne Yazım Kuralları sekmesinde yer verilmiştir. Ayrıca dergimiz makale yazarlarından makaleleri için hakem önerileri kabul etmemektedir. Bahsedilen etik kurallar dışında kalan bir durum, içerik veya davranışla karşılaşmanız (erken görünümdeki ya da yayımlanmış bir makale) durumunda, lütfen sosyalbilimlerdergi@beykent.edu.tr adresiyle e-posta aracılığıyla iletişime geçiniz.



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ YAZIM KURALLARI

Be Kent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'ne gönderilecek makalelerde yazarların aşağıda belirtilmiş olan yazım ilke ve kurallarına uymaları gerekmektedir. Belirtilen ilke ve kurallara uygun olarak hazırlanmayan makaleler değerlendirme sürecine alınmayabilir ya da bu sürecin herhangi bir aşamasında değerlendirme dışında bırakılabilir.

Word formatı, derginin basım formatıdır. Hazırlanan makalelerin bu formata uygun olarak hazırlanmasından sonra sisteme yüklenmesi gerekmektedir. Makaleyi dergiye ilk yüklemenizde kör hakemlik uygulaması nedeniyle yazar ve kurum bilgileri kısmının boş bırakılarak sisteme yüklenmesi gerekmektedir. Makale dosyasının adını makale ismi ile kaydederek göndermeniz önem arz etmektedir. Makalenin herhangi bir kısmında yazar isimlerini ve kurumlarını gösterecek bilgi kalmamış olmasına dikkat edilmelidir.

Makale gönderme sürecinde "Telif Hakkı Sözleşmesi" ile çalışma ve yazarlara ait bilgilerin yer aldığı "Başlık Sayfası" isimli bir dosya hazırlanarak makale dosyasından ayrı olarak sisteme yüklenmesi gerekmektedir.

Başlık için notlar:

Makalenin adının Türkçe ve İngilizce olarak belirtilmesi gerekmektedir.

Makale başlığının 20 kelimedenden daha fazla olmamasına özen gösterilmelidir.

Makalenin Türkçe ve İngilizce başlıkları 14 punto olarak düzenlenmelidir.

Makalenin Türkçe başlığı makalenin ilk sayfasında, özetten önce ve iki yana yaslı olarak verilmelidir.

Makalenin İngilizce başlığının makalenin ilk sayfasında, Türkçe başlıktan hemen sonra ve iki yana yaslı olarak verilmesi gerekmektedir. Başlık yazımında tek satır aralığı, öncesi 6 nk, sonrasında 6 nk boşluk bulunmalıdır. Türkçe ve İngilizce başlıkların "ilk harfler büyük" olacak şekilde verilmesi gerekmektedir.

Öz/Abstract için notlar:

Öz ve Abstract metinleri, belirtilen temel unsurlar kapsamında en az 150, en fazla 250 kelime olmak üzere hazırlanmalıdır. Anahtar kelime sayısı en az 3, en fazla 5 olmalıdır.

Yazı tipi Times New Roman ve 9 punto olmalıdır. Öz ve Abstract içindeki temel unsur başlıkları örnek tabloda gösterildiği gibi kalın, yazı tipi bold olmalıdır.

Öz ve Abstract, satır aralığı öncesi ve sonrası 0 nk, tek satır aralığı olacak şekilde hazırlanmalıdır.

Öz kısmı, araştırmanın amacı, yöntemi, bulguları, sınırlılıkları ve özgün değerini ifade edecek şekilde yazılmalıdır.

Öz kısmında paragraf başında girinti kullanılmamalı ve öz tek paragraf olarak yazılmalıdır.

** NOT: İngilizce dilinde yapılan çalışmalarda, yazarların Türkçe'ye hakim olmaması ya da Türkçe dil desteği talep etmeleri durumunda, Türkçe Öz kısımları, BÜSBD tarafından, İngilizce Öz'e uygun olacak şekilde eklenir.

Abstract için notlar:

Abstract metni gramer ve yazım kurallarına uygun olmalıdır.

Abstract ile Öz uyum içinde olmalı (madde, kavram, terim vb. sıralamalar), kullanılan kavramlar İngilizce literatürde kullanıldığı haliyle çevrilmelidir. Yazım marjları olarak Öz ile aynı olmalıdır.



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
YAZIM KURALLARI

İntihal (Benzerlik) Uyarısı:

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi yayın etiği gereği, dergiye gönderilen tüm makalelerin, hakem değerlendirmesine sunulmadan önce Turnitin programı ile dergi sekreteryası tarafından benzerlik taramasından geçirilerek kontrolü sağlanır. Benzerlik oranı olarak üst sınır kaynakça hariç %15'tir. Bu oranın üzerinde olan çalışmalar için düzeltme isteme ya da reddetme yetkisi sekreteryadadır. Ayrıca yazarlar tarafından da benzerlik raporunun sisteme yüklenmesi gerekmektedir.

Makale Yazım Kuralları

- Makaleler "Office Word" programında A4 boyutlarında hazırlanmalıdır (Tercihen Office 2010 ve üzeri).
- Makalelerin uzunluğu dergi formatında olup, 25 sayfayı geçmemelidir.
- Sayfa düzeni; Sol: 2,5 cm, Sağ: 2,5 cm, Üst: 2,5 cm ve Alt: 2,5 cm olmalıdır.
- Makaleler 11 punto ve "Times New Roman" yazı karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Makale metninin tamamı, satır aralığı; öncesi ve sonrası 6nk olarak hazırlanmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir.
- Paragraflarda girinti ayarı "Özel-ilk satır: 1 cm" olmalıdır, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır (Boşluklar enter tuşu ile bırakılmamalıdır).
- Yazarın adı ve soyadı makale başlığının sağ altında, 10 punto olarak belirtilmelidir. Yazarın unvanı, görev yeri, e-mail adresi ve ORCID bilgisi 9 punto olarak sayfa altı dipnot biçiminde gösterilecektir (Bu bilgiler mizanpaj aşamasında tarafımızca eklenecek olup, yazar (lar) sisteme makalelerini yüklerken bu bilgilere yer vermemelidir).
- Atıflar metin içerisinde "bağlaç yöntemi" kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise, sayfa altında dipnot şeklinde ve 9 punto olarak ifade edilmelidir. Metin içerisinde atıflar yazar (lar) ın soyadı ve kaynağın yılı şeklinde yapılmalıdır (örn; Bozkurt ve Gümüş, 2019). Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır (örn; TÜİK, 2021).
- Atıf gösteriminde bütün bir esere atıfta bulunulurken sayfa aralığı belirtilmemelidir. Çalışma içerisinde de zorunlu olmayan durumlarda, atıf gösteriminde sayfa numarası kullanılmamalıdır.
- Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak şekilde numaralandırılmalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük ve kalın yazılmalıdır. Başlıklar en çok 4 düzeye kadar bölümlendirilmelidir.

1. AAAAA
- 1.1. Aaaaa
- 1.1.1. Aaaa Aaaaa
- 1.1.2.1. Aaaa Aaaaa



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
YAZIM KURALLARI

GİRİŞ (Tüm ana başlıklar 11 punto- tamamı büyük harf ve kalın yazı tipi olmalıdır)

Makalenin tüm içeriği 11 puntoda yazılmalıdır. Giriş bölümünde, yapılan çalışma ile ilgili olarak güncel literatürdeki temel kavramlar, kuramsal gelişim ve yaklaşımlar ile araştırmadaki problem durumu, amaç, önem, hipotezler, varsayımlar, sınırlılıklar vb. yer almalıdır. Bu bölüm yeni bir sayfadan başlatılmalıdır.

1. KURAMSAL/KAVRAMSAL ÇERÇEVE

(Tüm ana başlıklar 11 punto, tamamı büyük harf ve kalın yazı tipi olmalıdır)

1.1. Alt Başlık (İkinci derece alt başlıklar 11 punto, her sözcüğün baş harfleri büyük ve kalın yazı tipi olmalıdır)

1.1.1. Alt başlık (Üçüncü derece alt başlıklar 11 punto, sadece ilk sözcüğün baş harfi büyük ve kalın yazı tipi olmalıdır)

1.1.1.1. Alt başlık (Dördüncü derece alt başlıklar 11 punto, sadece ilk sözcüğün baş harfi büyük ve kalın, italik yazı tipi olmalıdır)

Tablo, Şekil, Grafik ve Resim Gösterimi

• Her tabloya, şekile, grafiğe ya da resime bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo, şekil, grafik ya da resmin üstünde, sayfaya ortala, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde ve 11 punto olarak yer almalıdır.

• Tablo, şekil, grafik ya da resim metnin uygun yerlerinde ardışık olarak numaralandırılmış bir şekilde, sayfanın ortasına hizalı bir şekilde ayarlanmalıdır.

• Tablo, şekil, grafik ya da resim sayfa yapısının dışına taşmayacak, kolaylıkla okunacak şekilde ayarlanmalıdır.

• Tablo, şekil, grafik ya da resim isimleri üstte, kaynak ise altta gösterilmelidir.

• Tablo, şekil, grafik ya da resim altında gösterilen kaynaklar 9 punto ve ortaya hizalı olmalıdır.

• Tablo, şekil ve grafik içi metin 9 punto, öncesi ve sonrası 0nk, tek satır aralığı olarak hazırlanmalıdır. Tablolarda sütun çizgileri ve dış kenarlıklar olmamalı, tablolar sadece satır çizgileri olacak biçimde hazırlanmalıdır. Vurgulanmak istenen yerler kalın yazı tipi ile gösterilebilir.

• Başlık ve kaynak gösterim satır aralığı, makale metni genel yapısındaki gibi önce ve sonra 6 nk olacak şekilde ayarlanmalıdır.

• Tablo, şekillere ve grafiklere ait dipnotlar; altta sola yaslı (girintisiz) ve 8 punto olmalıdır.

• Kaynak gösterimi Soyad ve Yıl olacak şekilde ve parantez içinde olmalıdır. Örn; (Gümüş, 2017).



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
KAYNAKÇA

Makalede kullanılan her türlü kaynak, kaynakça bölümünde yer almalıdır. Makale içinde atıf yapılmayan kaynaklara ise kaynakça kısmında kesinlikle yer verilmemelidir. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri “en yeni tarihli” olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynakça girintisi (Asılı – 1 cm) olarak ayarlanmalıdır. Kaynak Gösterme Şekilleri APA 7 stiline göre olmalıdır (<https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/references/examples>).

Akademik Dergi Makaleleri

- Bir dergi makalesinde DOI varsa, kaynakçada DOI eklenmelidir.
- Her zaman bir dergi makalesi için sayı numarası eklenmelidir.
- Dergi makalesinin DOI'si yoksa ancak okuyucular için çözülecek bir URL'si varsa (örneğin, bir veri tabanının parçası olmayan çevrimiçi bir dergiden geliyorsa), makalenin URL'si referansın sonuna eklenmelidir.

Tek Yazarlı Dergiler

Cümle sonu atıf: (Winter, 2011).

Metin içi atıf: Winter (2011)

Kaynakça: Winter, S. G. (2011). Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10), 991-995. <https://doi.org/10.1002/smj.318>

İki yazarlı dergiler

Cümle sonu atıf: (Linden ve Teece, 2018)

Metin içi atıf: Linden ve Teece (2018)

Linden, G. ve Teece, D. J. (2018). Remarks on Pisano: “Toward a prescriptive theory of dynamic capabilities”. *Industrial and Corporate Change*, 27(6), December 2018, Pages 1175–1179, <https://doi.org/10.1093/icc/dty047>

Üç ve daha fazla yazarlı dergiler

Cümle sonu atıf: (Prayag vd., 2016)

Metin içi atıf: Prayag vd. (2016)

Prayag, G., Hosany, S., Muskat, B., ve Chiappa, G. Del. (2016). Understanding the relationships between tourists' emotional experiences, perceived overall image, satisfaction, and intention to recommend. *Journal of Travel Research*, 56(1), 41–54. <https://doi.org/10.1177/0047287515620567>

Bilgileri eksik olan akademik dergiler

Dergi cilt, sayı ve/veya makale veya sayfa numaralarını kullanmıyorsa, eksik öğeler referanstan çıkarılmalıdır.

Cümle sonu atıf: (Butler, 2017; Sanchiz vd., 2017; Stegmeir, 2016)

Metin içi atıf: Butler (2017), Sanchiz vd. (2017) ve Stegmeir (2016)



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

KAYNAKÇA

Cilt numarası olmayan makaleler

Stegmeir, M. (2016). Climate change: New discipline practices promote college access. *The Journal of College Admission*, (231), 44–47. https://www.nxtbook.com/ygsreprints/NACAC/nacac_jca_spring2016/#/46

Sayı numarası olmayan makaleler

Bastick, Z. (2017). Would you notice if fake news changed your behavior? An experiment on the unconscious effects of disinformation. *Computers in Human Behavior*, 116, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106633>

Sayfa aralığı belli olmayan dergiler

Butler, J. (2017). Where access meets multimodality: The case of ASL music videos. *Kairos: A Journal of Rhetoric, Technology, and Pedagogy*, 21(1). <http://technorhetoric.net/21.1/topoi/butler/index.html>

Kitaplar

- Kitabın yazarının, yayın yılının, başlığının ve yayıncısının belirtilmesi gerekmektedir. Hem basılı kitaplar hem de e-kitaplar için aynı biçim kullanılmalıdır.
- Telif hakkı tarihi yayın tarihinden farklı olsa bile, kitabın telif hakkı sayfasında gösterilen telif hakkı tarihi referansta yayın yılı olarak kullanılmalıdır.
- Baskı sayısı, italik olmadan, başlıktan sonra parantez içine eklenmelidir.
- Kitap bir DOI içeriyorsa, DOI yayıncı adından sonra referansa eklenmelidir.
- Yayıncı konumu (şehir/ülke) eklenmemelidir.
- DOI'siz e-kitabın okuyucular için çözülecek sabit bir URL'si varsa, referansa kitabın URL'si eklenmelidir. Veritabanının adı referansa dahil edilmemelidir.
- E-kitap akademik bir araştırma veritabanından alınmışsa ve DOI veya sabit URL'ye sahip değilse, kitap referansı yayıncı adından sonra sonlandırılmalıdır. Veritabanının adı referansa dahil edilmemelidir. Bu durumda referans basılı bir kitapla aynıdır.

Cümle sonu atf: (Ada, 2021).

Metin içi atf: Ada (2021)

Ada, S. (2021). *Pandemi sonrası dönemde yeni dijital normal* (2nd ed.). Nobel Kitap. <https://doi.org/10.1037/00001xx8-000>

Sapolsky, R. M. (2017). *Behave: The biology of humans at our best and worst*. Penguin Books.

Svendsen, S., ve Løber, L. (2020). *The big picture/Academic writing: The one-hour guide* (3rd digital ed.). Hans Reitzel Forlag. <https://thebigpicture-academicwriting.digi.hansreitzel.dk/>



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

KAYNAKÇA

• Editörlü kitaplarda, editör için "(Ed.)" kısaltması, editör adlarından sonra, ardından bir nokta kullanılması gerekmektedir. Birden fazla editör olması durumunda, tüm isimlerden sonra rolü bir kez ekleyin.

Cümle sonu atf: (Hygum ve Pedersen, 2010; Kesharwani, 2020; Torino vd., 2019)

Metin içi atf: Hygum ve Pedersen (2010), Kesharwani (2020) ve Torino vd. (2019)

Hygum, E., ve Pedersen, P. M. (Eds.). (2010). Early childhood education: Values and practices in Denmark. Hans Reitzels Forlag. <https://earlychildhoodeducation.digi.hansreitzel.dk/>

Kesharwani, P. (Ed.). (2020). Nanotechnology based approaches for tuberculosis treatment. Academic Press.

Torino, G. C., Rivera, D. P., Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., ve Sue, D. W. (Eds.). (2019). Microaggression theory: Influence and implications. John Wiley ve Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119466642>

Editörlü kitaplarda kitap bölümü

• Akademik araştırma veritabanlarından düzenlenmiş kitap bölümleri de dâhil olmak üzere hem basılı hem de e-kitap düzenlenmiş kitap bölümleri için bu biçim kullanılmalıdır.

• Bölümde DOI varsa, yayıncı adından sonra referansa DOI bölümü eklenmelidir.

• Yayıncının konumu (şehir/ülke) dâhil edilmemelidir.

• DOI'siz bir bölümün okuyucular için çözülecek sabit bir URL'si varsa, referansa bölümün URL'si eklenmelidir. Veritabanının adı referansa dâhil edilmemelidir.

• Bölüm akademik bir araştırma veri tabanına aitse ve DOI veya sabit URL'ye sahip değilse, kitap referansı yayıncı adından sonra sonlandırılmalıdır. Veritabanının adı referansa dâhil edilmemelidir. Bu durumda referans, basılı kitap bölümü ile aynıdır.

• Basım bilgileri, virgülle ayrılmış olarak bölümün sayfa aralığı ile aynı parantez içine eklenmelidir.

• Sayfalandırılmamış kitap bölümleri için sayfa aralığı referanstan çıkarılmalıdır.

Cümle sonu atf: (Aron vd., 2019; Dillard, 2020; Thestrup, 2010).

Metin içi atf: Aron vd. (2019), Dillard (2020) ve Thestrup (2010)

Aron, L., Botella, M., ve Lubart, T. (2019). Culinary arts: Talent and their development. In R. F. Subotnik, P. Olszewski-Kubilius, ve F. C. Worrell (Eds.), The psychology of high performance: Developing human potential into domain-specific talent (pp. 345–359). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000120-016>

Dillard, J. P. (2020). Currents in the study of persuasion. In M. B. Oliver, A. A. Raney, ve J. Bryant (Eds.), Media effects: Advances in theory and research (4th ed., pp. 115–129). Routledge.

Thestrup, K. (2010). To transform, to communicate, to play—The experimenting community in action. In E. Hygum ve P. M. Pedersen (Eds.), Early childhood education: Values and practices in Denmark. Hans Reitzels Forlag. <https://earlychildhoodeducation.digi.hansreitzel.dk/?id=192>



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

KAYNAKÇA

• Yeniden basılmış bir çalışma için (aynı anda iki yerde yayınlanmış bir çalışma), metin içi alıntıda her iki yılı da bir bölüm çizgiyle ayrılmış ve önceki yıllla birlikte belirtilmelidir.

• Kullandığımız eserle ilgili bilgilerden sonra orijinal çalışmanın başlığı, sayfa aralığı, düzenleyicisi, yayın yılı ve yayıncısı parantez içinde verilmelidir.

Cümle sonu atf: (Bronfenbrenner, 1973/2005).

Metin içi atf: Bronfenbrenner (1973/2005)

Bronfenbrenner, U. (2005). The social ecology of human development: A retrospective conclusion. In U. Bronfenbrenner (Ed.), Making human beings human: Bioecological perspectives on human development (pp. 27–40). SAGE Publications. (Reprinted from Brain and intelligence: The ecology of child development, pp. 113–123, by F. Richardson, Ed., 1973, National Educational Press)

Yazarı olmayan kitap ya da sözlük

Yazarı olmayan kitaplarda, sözlüklerde veya ansiklopedilerde eser adı verilmelidir.

Metin içi atf: The Australian Oxford dictionary (1999)

Cümle sonu atf: (The Australian Oxford dictionary, 1999).

The Australian Oxford dictionary (3rd ed.). (1999). Melbourne: Oxford University Press.

Yazarı kurum olan/kurum yayını olan kitaplar

Cümle sonu atf: (Australian Bureau of Statistics, 2000).

Metin içi atf: Australian Bureau of Statistics (2000)

Australian Bureau of Statistics. (2000). Population by age and sex, New South Wales, 30 June 2000 (ABS Cat. no. 3235.1). Canberra, Australian Capital Territory: Yazar.

Kongre, Konferans, Bildiri vb toplantılarda sunulan yayınlar

Cümle sonu atf: (Kushilevitz ve Malkin, 2016).

Metin içi atf: Kushilevitz ve Malkin (2016)

Çınar, M., Doğan, D. ve Seferoğlu, S. S. (2015, Şubat). Eğitimde dijital araçlar: Google sınıf uygulaması üzerine bir değerlendirme. Akademik Bilişim Konferansında sunulan bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. Erişim adresi: <http://ab2015.anadolu.edu.tr/index.php?menu=5vesubmenu=27>

Editörlü kitaplarda kitap bölümü olarak basılmış konferans bildirisi

Editörlü bir kitapta kitap bölümü olarak yayınlanmış konferans bildirilerinde diğer kitap bölümleriyle aynı referans formatı kullanılmalıdır.

Cümle sonu atf: (Bedenel vd., 2019)

Metin içi atf: Bedenel vd. (2019)

Bedenel, A.-L., Jourdan, L., ve Biernacki, C. (2019). Probability estimation by an adapted genetic algorithm in web insurance. In R. Battiti, M. Brunato, I. Kotsireas, ve P. Pardalos (Eds.), Lecture notes in computer science: Vol. 11353. Learning and intelligent optimization (pp. 225–240). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05348-2_21



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

KAYNAKÇA

Tezler

- Bir tez, ProQuest Dissertations and Theses Global, PQDT Open veya YÖK TEZ gibi bir veri tabanından, bir kurumsal havuzdan veya bir arşivden elde edildiğinde yayınlanmış kabul edilir.
- Veri tabanı tezlere yayın numaraları atıyorsa, yayın numarası tez veya tezin başlığından sonra italik olmadan parantez içine eklenmelidir.
- "Doktora tezi" veya "Yüksek lisans tezi" açıklaması ve ardından virgöl ve dereceyi veren kurumun adını eklenmelidir. Bu bilgiler tez veya tez başlığından ve herhangi bir yayın numarasından sonra köşeli parantez koyulmalıdır.

Cümle sonu atf: (Crown, 2014).

Metin içi atf: Crown (2014)

Crown, H. S. (2014). Factors influencing customer satisfaction: The relationship between customer satisfaction and customer loyalty (Publication No. 10169573) [Doctoral dissertation, Wilmington University].

- Bir tez yayınlanmamışsa, tez başlığından sonra köşeli parantez içinde "[Yayınlanmamış doktora tezi]" veya "[Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]" açıklaması eklenmelidir.
- Referansın kaynak ögesinde, dereceyi veren kurumun adı belirtilmelidir.

Cümle sonu atf: (Harris, 2014)

Metin içi atf: Harris (2014)

Harris, L. (2014). Instructional leadership perceptions and practices of elementary school leaders [Unpublished doctoral dissertation]. University of Virginia.

Akademik olmayan dergi makalesi

- Bir dergi makalesinde DOI varsa, referansa DOI eklenmelidir.
- Dergi makalesinin DOI'si yoksa ve akademik bir araştırma veritabanından geliyorsa, referans sayfa aralığından sonra bitirilmelidir. Referansta veritabanı bilgileri dâhil edilmemelidir. Bu durumda referans, basılı bir dergi makalesi ile aynıdır.

Gazete makaleleri

- Referansın kaynak ögesinde, gazetenin başlığı italik olarak yazılmalıdır.
- Gazete makalesinin okuyucuların erişimine açık bir URL'si varsa, makalenin URL'si referansın sonuna eklenmelidir. Makale için cilt, sayı ve / veya sayfa numaraları eksikse, bu ögeler referanstan çıkarılmalıdır.
- Gazete makalesinin basılı versiyonu kullanıldıysa, gazete başlığından sonra makalenin sayfası veya sayfaları belirtilmelidir. Sayfalardan önce "s" veya "ss." gibi kısaltmalar kullanılmamalıdır.



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

KAYNAKÇA

• Makale bir haber web sitesindeyse (ör. CNN, HuffPost), ilişkili bir günlük veya haftalık gazeteye sahip olmayan bir siteyse, bunun yerine bir haber web sitesindeki web sayfası biçimi kullanılmalıdır.

Cümle sonu atf: (Carey, 2019; Harlan, 2013; Stobbe, 2020)

Metin içi atf: Carey (2019), Harlan (2013) ve Stobbe (2020)

Carey, B. (2019, March 22). Can we get better at forgetting? The New York Times.

<https://www.nytimes.com/2019/03/22/health/memory-forgetting-psychology.html>

Harlan, C. (2013, April 2). North Korea vows to restart shuttered nuclear reactor that can make bomb-grade plutonium. The Washington Post, A1, A4.

Stobbe, M. (2020, January 8). Cancer death rate in U.S. sees largest one-year drop ever. Chicago Tribune.

Haber siteleri

• The New York Times veya The Washington Post gibi gazete yazılarının gösteriminde aşağıdaki şekilde gösterim sağlanmalıdır.

• Yazar ve yazının yayınladığı tarih belirtilmelidir.

• Yazının başlığı italik olmalıdır.

• Referansın kaynak ögesinde haber web sitesinin adı belirtilmelidir.

• Referans URL ile bitirilmelidir.

Cümle sonu atf: (Koca, 2019)

Metin içi atf: Koca (2019),

Koca, C. (2019, Ocak 31). Göçün yeniden kavramsallaştırılması. HuffPost.

https://www.huffpost.com/entry/goç-love-watching-horror-movies_1_5d277587e4b02a5a5d57b59e

Çeşitli organizasyonlara ait internet sitelerindeki internet sayfaları

Bireysel yazarların olmadığı bir kuruluşun web sitesindeki bir sayfa için, yazar olarak kuruluşun adı kullanılmalıdır. Tarih olarak gün, ay, yıl şeklinde ayrıntılı gösterime dikkat edilmelidir. Web sayfasının başlığı italik olmalıdır ve referans URL ile bitirilmelidir.

Cümle sonu atf: (World Health Organization, 2018)

Metin içi atf: World Health Organization (2018)

World Health Organization. (2018, May 24). The top 10 causes of death.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/the-top-10-causes-of-death>

NOT: daha fazla ayrıntı için APA7 yazım kurallarını inceleyiniz.



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES



BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

Ayazağa-Maslak Yerleşkesi

Ayazağa - Sarıyer / İST. Faks: 0212 289 64 90

Beylikdüzü Yerleşkesi

Beykent - Büyükçekmece / İST. Faks: 0212 872 28 30

Hadımköy Yerleşkesi

Akçaburgaz Mevkii - Esenyurt/İST

Taksim Yerleşkesi

Sıraselviler - Beyoğlu / İST. Faks: 0212 243 02 78

Beykent Üniversitesi Çağrı Merkezi
beykent.edu.tr - info@beykent.edu.tr
444 1997