

İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması

The Work Regulatory Focus Scale: Turkish Adaptation Study

Yasemin Kuş¹ , Pınar Ünsal² 



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

²Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, Edebiyat
Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye

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

Sorumlu yazar/Corresponding author:

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

Başvuru/Submitted: 18.06.2022

Revizyon Talebi/Revision Requested:
04.04.2023

Son Revizyon/Last Revision Received:
23.07.2023

Kabul/Accepted: 23.07.2023

Online Yayın/Published Online: 15.12.2023

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

ÖZ

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

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

ABSTRACT

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

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

EXTENDED ABSTRACT

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

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

Method

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

Results

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

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

Discussion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Düzenleyici Odak Teorisi: Teşvik ve Önlem Odakları

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

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

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

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

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

İş Bağlamında Düzenleyici Odak

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

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

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

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

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

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

İş Bağlamında Düzenleyici Odağın Ölçümü

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

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

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

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

Ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak üzere mevcut çalışmada ele alınan kavramlardan biri çalışan sesliliğidir. Dyne ve arkadaşları (2003), ses kavramını bireyler tarafından sergilenen, statükoyu değiştirmeyi amaçlayan, yapıcı ve toplum yanlısı güdülerle beslenen öneri ve kaygıların gönüllü olarak ifadesi olarak tanımlamaktadır. Destekleyici ses, bireyin çalıştığı örgütün işleyişini iyileştirmek üzere fikir ve önerilerini ifade etmesi olarak tanımlanmaktadır. Engelleyici ses ise bireyin örgütteki potansiyel sorunları ve endişelerini dile getirmesidir (Liang ve ark., 2012). İki sesin altında yatan motivasyonel süreçler birbirinden farklıdır. Destekleyici ses, örgütü mevcut durumdan daha iyi hale getirmek ve ideallere yaklaştırmak amacı güderken, engelleyici ses mevcut işleyişe ve örgüte zarar verecek potansiyel sorunların önüne geçmeye çabalamaktadır (Lin ve Johnson, 2015). Alanyazın incelendiğinde engelleyici ve destekleyici ses davranışları ile düzenleyici odaklar arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Örneğin, Lin ve Johnson (2015) ve Song ve arkadaşları (2020) çalışmalarında, baskın bir teşvik odağına sahip çalışanların hem engelleyici hem de destekleyici ses davranışına başvurma olasılıklarının daha yüksek olduğunu, önleme odaklı çalışanların ise engelleyici ses davranışı eğiliminde olduğunu bulmuştur. Tüm bu bulgular doğrultusunda destekleyici ve engelleyici ses davranışları düzenleyici odak kavramının yapı geçerliğini sınamak üzere kullanılmıştır. Teşvik odağı ile hem engelleyici hem destekleyici ses arasında ve önlem odağı ile engelleyici ses arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

Ayrıca, alanyazında odaklar ile risk alma eğilimi arasındaki ilişkilerin de sıklıkla incelendiği görülmektedir (örn., Bryant ve Dunford, 2008; Brockner ve Higgins, 2001; To ve ark., 2018). Araştırmalar tutarlı biçimde risk alma eğiliminin, yüksek düzeyde teşvik odağına sahip bireylerde yüksek, önlem odaklı bireylerde ise düşük olduğunu bildirmektedir (Friedman ve Förster, 2001). Örneğin, araba sürme davranışında risk eğilimlerini düzenleyici odaklar kapsamında inceleyen bir çalışmada, teşvik odaklı bireylerin daha fazla hız sınırını aştığı ve riskli davranış gösterdiği bulunmuştur (Hamstra ve ark.,

2011). Teşvik odağından kaynaklanan hevesli stratejiler, doğal olarak riskli seçimlere doğru bir eğilim ortaya çıkarırken, önleme odağından kaynaklanan ihtiyatlı stratejiler doğal olarak güvenli seçimlere doğru bir eğilim ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca, teşvik odaklı bireyler alınan risk sonucunda olumlu sonuçlar elde edeceklerine dair beklenti ile daha fazla risk alma eğilimi gösterirken, önlem odaklı bireyler olası olumsuz sonuçlardan daha fazla endişe duymaları nedeniyle risk almaya karşı isteksizdir (Crowe ve Higgins, 1997; Scholer ve Higgins, 2010). Tüm bu bilgiler doğrultusunda, risk alma eğilimi kavramı yapı geçerliliğini test etmek üzere kullanılacaktır. Teşvik odağı ile risk alma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki beklenmektedir.

Bu araştırmanın amaçları doğrultusunda iki ayrı çalışma yürütülmüştür. İlkinde açımlayıcı faktör analizi yürütülerek düzenleyici odakların çalışan sesliliği ile ilişkisi, ikincisinde ise doğrulayıcı faktör analizi yürütülerek düzenleyici odakların risk alma ile ilişkisi sınımlanmıştır.

ÇALIŞMA 1

Yöntem

Katılımcılar

Çalışma 1'in katılımcıları 161 kadın ve 99 erkek olmak üzere toplamda gönüllü 260 çalışan bireyden oluşmuştur. Katılımcıların yaşı 21 ile 59 arasında değişmekte olup ortalama yaşları 38'dir. Katılımcılardan 139 kişi lisans (%53.5), 88 kişi lisansüstü mezundur (%33.8). Katılımcıların 193'ü özel bir kurumda (%74.2), 67'si ise (%25.8) kamuya bağlı bir kurumda çalışmaktadır. Katılımcılardan 34 kişinin (%13) iş yaşamındaki çalışma süresi iki yıl ve daha az, 52 kişinin (%20) 2-5 yıl arasında, 72 kişinin (%27.7) 5-10 yıl arasında, 45 kişinin (%17.3) 10-15 yıl arasında, 24 kişinin (%9.2) 15-20 yıl arasında, 33 kişinin (%12.7) 20 yıl ve üzerindedir. Ayrıca katılımcılardan 70 kişinin (%27.2) yönetsel bir rolü bulunurken, 190 (%72.8) kişinin yönetsel bir rolü bulunmamaktadır.

Veri Toplama Araçları

İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği

Neubert ve arkadaşları (2008) tarafından çalışan bireylerin herhangi bir zamanda işe yönelik öz düzenleme motivasyonlarını teşvik ve önlem olmak üzere iki farklı düzenleyici odak ile ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Teşvik odağı boyutu başarı, idealler, ha-

yaller ve kazanımları içermekte; önlem odağı boyutu güvenlik, zorunluluklar, olması gerekenler ve kayıpları içermektedir (Neubert ve ark., 2008). Her boyutta dokuz madde olmak üzere toplamda 18 madde yer almaktadır. Katılımcılardan her bir ifadeyi 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (Tamamen katılıyorum) arasındaki Likert tipi ölçekte değerlendirmesi istenmektedir. Her bir boyuttan alınan yüksek puan önlem ve teşvik odağının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

Çalışan Ses Ölçeği

Bireyin örgütteki ses davranışını ölçmek üzere Liang ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek destekleyici ses (promotive voice) ve engelleyici ses (prohibitive voice) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta beşer ifade yer almakta ve yanıtlar 1 (Hiçbir zaman) ile 5 (Her zaman) arasında değişen Likert tipi ölçekte cevaplandırılmaktadır. Her bir boyuttan alınan yüksek puan destekleyici ve engelleyici sesin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı destekleyici ve engelleyici ses boyutları için sırasıyla .87 ve .86 olarak bulunmuştur. Orijinal ölçek geliştirme çalışmasında (Liang ve ark., 2012) iki faktör arasındaki korelasyon çalışan bireylerden oluşan farklı örneklerde .54 ve .69 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin Türkçeye çevirisi bir tez çalışması kapsamında gerçekleştirilmiştir (Kuş, 2023). Doğrulayıcı faktör analizine göre ölçeğin iyi düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu bulunmuştur ($\chi^2= 81,998$, $df=31$, $\chi^2/df=2,65$; $RMSEA=0,080$; $TLI=0,95$; $CFI=0,97$). Güvenirlilik analizi sonucunda, destekleyici ve engelleyici ses boyutları için Cronbach Alpha katsayısı sırasıyla .92 ve .79 olarak bulunmuştur. Destekleyici ses boyutu için “Çalıştığım birimin işleyişini iyileştirmek için yapıcı önerilerde bulunurum”, engelleyici ses boyutu için “Çalıştığım birimin ciddi düzeyde zarar görmesine neden olan problemler hakkında, karşıt görüşler olsa bile kendi fikrimi dürüstçe söylerim” ifadeleri örnek ifadelerdir.

Demografik Bilgi Formu

Demografik bilgi formu bireysel ve mesleki türde çeşitli soruları kapsamıştır. Bunlar arasında katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, iş yaşamındaki geçirilen süre ve mevcut çalıştığı kurumdaki pozisyonuna ilişkin sorular yer almıştır.

İşlem

Çalışmaya başlamadan önce orijinal ölçeği geliştiren araştırmacı grubundan sorumlu yazar ile 6 Eylül 2021 tarihinde e-posta aracılığıyla iletişime geçilip uyarılma çalışması

için izin alınmıştır. Ölçeklerin Türk diline çevirisi dört aşamada tamamlanmıştır. İlk olarak ölçek maddelerinin İngilizceden Türkçeye çevirisi ana dili Türkçe olan endüstri ve örgüt psikolojisi alanında uzman iki akademisyen tarafından bağımsız şekilde gerçekleştirilmiştir. İkinci aşamada, çevirisi yapılan maddeler arasında farklılık ortaya çıkan maddeler hakkında makalenin araştırmacıları kendi arasında görüşmeler yapmış ve değişiklikler yapılarak fikir birliğine varılmıştır. Üçüncü aşamada çevirisi yapılan maddeler psikoloji alanında uzman farklı akademisyenler tarafından İngilizceye yani orijinal diline geri çevrilmiştir. Dördüncü aşamada ise makalenin araştırmacıları tarafından maddelerin Türkçe hali ve orijinal hali karşılaştırılarak değerlendirilmiş ve geri bildirim alınmıştır. Belirtilen görüşler doğrultusunda uygun bulunan değişiklikler yapılmıştır. Son aşamada ise ölçek 10 gönüllü katılımcıya sunulmuş ve yanıtlanması istenmiştir. Katılımcıların geri bildirimleri dikkate alınarak iki maddenin anlaşılabilirliğini arttırmak üzere minör düzeyde birkaç kelimenin Türkçeye çevirisinde değişiklik yapılarak ölçek son haline dönüştürülmüştür. Tüm bu aşamaların sonunda ölçeğin Türkçe formu uygulamaya hazır hale gelmiştir.

Çalışmanın etik izni, İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınmıştır (16.06.2021, E-35980450-663.05-245068). Çalışma hakkında kısa bir bilgilendirme ve beraberinde erişim linki çeşitli online platformlarda (LinkedIn, sosyal ağlar) paylaşılmış ve aktif çalışan herkes araştırmaya katılmak üzere davet edilmiştir. Tüm katılımcılara çalışmaya başlamadan önce bilgilendirilmiş onam formu sunulmuş, çalışmanın amacı, süresi hakkında bilgi verilmiş ve gönüllü bir şekilde katıldıklarına dair onamları istenmiştir. Anket formu katılımcılara internet üzerinden çevrimiçi bir bağlantı linki (google forms) ile iletilmiştir. Çalışmanın tamamlanması yaklaşık olarak 8 ila 10 dakika arasında sürmüştür. Verilerin toplanması yaklaşık sekiz hafta sürmüştür.

Veri Analizi

Araştırmanın veri analizinde SPSS 24 programı kullanılmıştır. İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin psikometrik özelliklerini sınamak üzere madde analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir ve iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçek maddelerinin ayırt ediciliğini sağlamak amacıyla faktör yükleri arasındaki farkın en az .10 olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2009).

Bulgular

Ölçek maddelerinin madde toplam puan korelasyon katsayıları madde analiziyle inelenmiş ve sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur. Tablo 1’deki sonuçlar incelendiğinde maddelerin toplam puan korelasyonunun .20’nin üzerinde olduğu ve .80 ile .49 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 1

Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Faktör ve Maddeler	Ort.	SS.	Faktör Yükleri		Ortak Varyans	Madde-Faktör Toplam Puan Korelasyonu
			Faktör 1	Faktör 2		
<i>Önlem Faktörü</i> (Özdeğer = 7.2, Açıklanan Varyans = 40.0)						
2. Çalışırken/İşimde dikkatimi bana verilen sorumlulukları yerine getirmeye odaklarım.	4.42	.85	.82	.25	.77	.80
3. İşimde görevlerimi tam olarak yerine getirmek benim için çok önemlidir.	4.53	.85	.82	.23	.75	.78
4. İşimde, başkaları tarafından verilen sorumlulukları ve görevleri yerine getirmeye çabalarım.	4.14	.96	.79		.67	.70
9. İşimde performans veya verimlilik gibi alanlardaki kayıpları önlemek için elimden gelen her şeyi yaparım.	4.10	.93	.75	.34	.73	.77
6. İşimi yaparken performans kaybını önlemek için elimden gelen her şeyi yaparım.	4.00	.94	.75		.65	.68
1. İş güvencemi, görevlerimi eksiksiz tamamlamaya odaklanarak arttırırım.	4.14	.94	.74	.25	.65	.71
5. İşimde sıklıkla kendimi güvende hissetmemi sağlayacak görevleri tamamlamaya odaklanırım.	3.77	1.15	.71		.52	.62
8. İşimde, dikkatimi başarısızlıktan kaçınmaya odaklıyorum	3.80	1.05	.70		.58	.66
7. İş sosyal güvencesi, bir işte aradığım en önemli özelliştir.	3.80	1.15	.67		.47	.60
<i>Teşvik Faktörü</i> (Özdeğer = 2.5, Açıklanan Varyans = 14.1)						
11. İşimde başarıya ulaşmak için risk alma eğilimindeyim.	3.30	1.06		.72	.82	.57
10. İşimde terfi almak/ ilerlemek için hedeflerimi büyüterek risk alırım.	3.39	1.04		.69	.75	.58
14. İş ararken, işin mesleki gelişim fırsatı sunup sunmadığı benim için önemli bir özelliştir.	4.13	1.00	.31	.68	.77	.67
15. Daha çok ilerlememi sağlayacak iş görevlerini yerine getirmeye odaklanıyorum.	3.83	1.07	.33	.68	.66	.66

Tablo 1*Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları*

Faktör ve Maddeler	Ort.	SS.	Faktör Yükleri		Ortak Varyans	Madde-Faktör Toplam Puan Korelasyonu
			Faktör 1	Faktör 2		
16. İşimle ilgili hayallerimi nasıl gerçekleştirebileceğimi düşünmeye epey zaman harcarım.	3.51	1.09	.65	.75	.75	.58
13. Eğer işim ilerlemeye/ terfiye izin vermeseydi yeni bir iş bulurdum.	3.42	1.26	.64	.67	.67	.49
17. İş önceliklerim, gelecekte ne olmak istediğime dair net bir hedeften etkileniyor.	3.60	1.07	.24	.60	.76	.57
18. İşimde, beni motive eden umutlarım ve isteklerimdir.	3.90	1.04	.41	.51	.65	.53

Not. N=260, .20'nin altındaki değerler belirtilmemiştir.

Ölçeğin, faktör yapısını incelemek üzere açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Öncelikle örneklemin faktör analizine uygunluğu Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett testi ile sınanmıştır. KMO değerinin .80'nin üzerinde bulunması (.90) ve Bartlett testi sonucunun (2676,08, $p < .001$) anlamlı olması çalışmanın örnekleminin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Özdeğeri 1'in üzerinde olan iki faktör olduğu bulunmuştur. İlk faktör varyansın %30.9'ü ve ikinci faktör %23.2'si olmak üzere toplam varyansın %54.1'ini açıklamaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yüklerine ilişkin sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur. Tablo 1 incelendiğinde faktör yüklerinin .51 ile .82 arasında değiştiği görülmektedir. Yalnızca 18. madde her iki faktöre de .30'un üzerinde yüklenmiştir. Ancak, faktör yükleri arasındaki farkın en az .10 olması durumunda maddenin daha yüksek yük değerine sahip olduğu faktör altında kalabileceği göz önüne alınarak bu maddenin teşvik odağı faktörünün altında kalmasına karar verilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliğini sınamak üzere yürütülen bir diğer analizde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılarak faktörlerin birbirleriyle ve teorik olarak ilişkili bir diğer yapıyla olan ilişkileri incelenmiştir. Analiz sonucuna göre önlem odağı ile teşvik odağı arasında, önlem odağı ile engelleyici ses arasında, teşvik odağı ile engelleyici ve destekleyici ses arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur. Analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2*Düzenleyici Odaklar ve Çalışan Sesi Arasındaki İlişkilere Yönelik Pearson Korelasyon Katsayıları*

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1. Teşvik odağı	32.36	6.57	(.85)	.46**	.16*	.13*
2. Önlem odağı	36.71	6.77		(.91)	.16**	.02
3. Engelleyici ses	18.19	3.79			(.86)	.55**
4. Destekleyici ses	19.42	3.83				(.87)

Not. Birinci çalışmadan elde edilen güvenilirlik katsayıları parantez içinde sunulmuştur. $N=260$. * $p < .05$, ** $p < .01$

Ölçümün güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 2’de sunulan analiz sonucunda iç tutarlılık katsayısı, önlem boyutu için .91 ve teşvik boyutu için .85 olarak bulunmuştur.

ÇALIŞMA 2

Yöntem

Katılımcılar

Çalışma 2’nin katılımcıları 84 kadın ve 73 erkek olmak üzere toplamda gönüllü 157 çalışan bireyden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşı 19 ile 60 arasında değişmektedir ve ortalama yaş 33.25’dir. Katılımcıların 110’u özel bir kurumda (%70.1) ve 47’si ise (%29.9) bir kamu kurumunda çalışmaktadır. Katılımcılardan 27 kişinin (%19.7) iş yaşamındaki çalışma süresi 2 yıl ve daha az, 29 kişinin (%21.2) 2-5 yıl arasında, 40 kişinin (%29.2) 5-10 yıl arasında, 18 kişinin (%13.1) 15-20 yıl arasında ve 23 kişinin (%16.8) 20 yıl ve üzerindedir. Ayrıca katılımcılardan 56 (%35.7) kişinin yönetsel bir rolü bulunurken, 101 (%64.3) kişinin yönetsel bir rolü bulunmamaktadır.

Veri Toplama Araçları

Mevcut aşamada İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği kullanılmış olup bu ölçeğe ilişkin bilgiler Çalışma 1’in veri toplama araçları bölümünde sunulmuştur. Diğer ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda belirtilmektedir.

Risk Alma Ölçeği

Bireylerin risk alma eğilimini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Jackson, 1977, 1994). Ölçek, 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Maddelerden dört tanesi düşük risk alma eğilimine dair ifadeleri içermektedir ve bu maddeler ters kodlanmaktadır. Katılımcılardan her bir ifadeyi 1 (Hiç doğru değil) ile 7 (Çok doğru) arasında değişen Likert tipi ölçekte cevaplandırılması istenmektedir. “Kendini tehlikeye atan biri olmak hoşuma gider” ve

“Tehlikeli durumlardan kaçınırım (ters madde)” örnek maddelerdir. Bu ölçekten elde edilen toplam puanın yüksek olması yüksek düzeyde risk alma eğilimine işaret etmektedir. Orijinal çalışmasında ölçümün iç tutarlılık katsayısı .91 bulunmuştur. Yalçındağ ve Özkan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada, ölçeğin faktör yapısı açıklayıcı faktör analizi ile iki ayrı örnekleme incelenmiş olup birinci örnekleme üç ve ikinci örnekleme iki faktörlü bir yapı bulunmuştur. Üç faktörlü yapı toplam varyansın %62.68’sini, iki faktörlü yapı ise %52.19’unu açıklamaktadır. Mevcut çalışma kapsamında toplam puan alınarak tek faktörlü yapı kullanılmıştır, ölçümün güvenirlik katsayısı .77 olarak hesaplanmıştır.

Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların demografik durumu hakkında bilgi edinmek üzere Çalışma 1’de de kullanılan form bu çalışmada da kullanılmıştır. Cinsiyet, yaş, meslek, eğitim durumu gibi temel değişkenlerin yanında profesyonel iş hayatında geçirilen süre, mevcut kurumdaki pozisyonu ve çalışılan kurum türüne dair sorular da yine bu formda yer almıştır.

Veri Analizi

Verilerin analizinde SPSS 24 ve Amos 24 (Arbuckle, 2014) istatistik programları kullanılmıştır. İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği’nin geçerliğini sınamak üzere doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve güvenirliği sınamak üzere iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

Bulgular

Orijinal ölçeğin iki faktörlü yapısı Yapısal Eşitlik Modeli’nden doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak sınanmıştır. Bu çalışmada ki kare, IFI (Incremental Fit Index), TLI (Tucker–Lewis Index), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) uyum indeksleri kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ki kare değeri ($\chi^2 = 443.638/ 134$, $df = 134$, $p < .001$) ve χ^2/df oranı (3.311) dikkate alındığında modelin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Ancak, uyum indekslerinden bazıları da modelin kabul edilebilir değerlerin altında olduğunu göstermektedir (CFI= .827, IFI= .829, RMSEA= .122). Bu noktada modifikasyon indeksleri incelenerek modelin geliştirilebilir olduğu görülmüştür. Bu bilgiler ışığında modifikasyon önerileri incelendiğinde, 10. ve 11. maddelerin, 2. ve 4. maddelerin, 1. ve 3. maddelerin, 11. ve 12. maddelerin ve 10. ve 12.

maddelerin hataları arasında yüksek korelasyon olduğu, aynı faktörler altında yer aldığı ve anlam bakımından birbirlerine benzer oldukları görülmüştür. Belirtilen maddeler için hata ilişkilendirmesi yapılmasına karar verilmiş ve ardından tekrar analize tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen ki kare ($\chi^2 = 306,911$, $df = 129$, $p < .001$) ve χ^2/df oranı (2.379) modelin beklenen uyum değerlerini karşıladığına işaret etmektedir. Ölçeğe ait uyum indeksi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Bu sonuçlara göre modifiye edilmiş iki faktörlü model iyi ila kabul edilebilir düzeylerde uyum göstermektedir.

Tablo 3*Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri*

	Boyut	χ^2 / df	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Modifikasyon Öncesi Değerler	Düzenleyici Odak	3.31	.83	.80	.83	.12
Modifikasyon Sonrası Değerler	Düzenleyici Odak	2.38	.90	.88	.90	.09

Not. N=157.

Düzenleyici odaklar ve risk alma eğilimi arasındaki ilişkileri incelemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Analiz sonucuna göre risk almanın teşvik odağı ile ilişkisi anlamlı ve pozitif yönde iken önlem odağı ile ilişkisi negatif yönde ve anlamsızdır. Ayrıca, önlem odağı ile teşvik odağı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 4*Düzenleyici Odaklar ve Risk Alma Arasındaki İlişkilere Yönelik Pearson Korelasyon Katsayıları*

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3
1. Teşvik odağı	33.03	7.17	(.87)	.55**	.30**
2. Önlem odağı	37.75	7.05		(.93)	.02
3. Risk alma	34.48	10.07			(.77)

Not. İkinci çalışmadan elde edilen güvenilirlik katsayıları parantez içinde sunulmuştur. N=157. ** $p < .01$

Ölçümün bu çalışma kapsamındaki güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 4'te belirtildiği üzere iç tutarlılık katsayısı, önlem boyutu için .93 ve teşvik boyutu için .87 olarak bulunmuştur.

Tartışma

Bu çalışmanın amacı, Neubert ve arkadaşları., (2008) tarafından geliştirilen İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik açıdan uygunluğunun incelenmesidir. Elde edilen bulgular ölçeğin geçerliği ve ölçümün güvenilirliği için çeşitli kanıtlar teşkil etmektedir. Madde analizi bulgusuna göre tüm maddelerin yeterli düzeyde ayırt edici olduğu görülmüştür. Açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre iki

faktör, toplam varyansın %50'sinden daha fazlasını açıkladığı için yapıyı iyi düzeyde temsil etmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Ayrıca, madde faktör yüklerinin genel olarak iyi düzeyde olduğu bulunmuştur. Bunun yanında, madde 18'in iki faktöre yük değerinin .30'un üzerinde olduğu ancak bu faktör yük değerleri arasındaki farkın .10 olduğu belirlenmiştir. Yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az .10 olması önerilmektedir (Büyüköztürk, 2009). Bu durumda maddenin daha yüksek yük değerine sahip olduğu faktör altında kalmasına karar verilmiştir. Ayrıca, ilgili faktörün doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen faktör yükünün bir faktör (teşvik odağı) için anlamlı düzeyde yüksek olması (.74) bu kararın verilmesini desteklemiştir. Sonuç olarak, bu faktörlerle ilişkili maddelerin dağılımı orijinal ölçekle uyumlu bulunmuştur. Ancak, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bazı uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyin altında olması nedeniyle ölçüm modelinin iyileştirilmesine yönelik modifikasyon önerileri gözden geçirilmiştir. Birbiri ile anlam benzerliği olan farklı maddelerin katılımcılar tarafından aynı biçimde anlaşılması ölçüm hatası sebebi olabilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Örneğin, 10. Madde "İşimde terfi almak/ ilerlemek için hedeflerimi büyütürüm risk alırım" ile 11. Madde "İşimde başarıya ulaşmak için risk alma eğilimindeyim" bireyin risk alma eğilimini ölçmeye yönelik benzer ifadeleri içermekte ve aynı faktör (teşvik) altında yer almaktadır. Bu maddeler arasında yapılacak kovaryans atamasının model iyiliğine yüzdelik katkısının anlamlı olması sebepleriyle modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Yapılan tüm modifikasyonlar sonucunda modelin uyum değerleri artış göstermiştir. Sonuç olarak, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi bulguları orijinal ölçekle uyumlu olarak teşvik ve önlem odağı olmak üzere iki faktörlü yapıyı doğrulamıştır.

Çalışmada bir diğer geçerlik sınaması için düzenleyici odaklar ile ses davranışları ve risk alma eğilimi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları, teşvik odağının engelleyici ve destekleyici ses türleri ve risk alma eğilimi ile; önlem odağının ise engelleyici ses ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, önceki çalışmalarda elde edilen bulgular ile tutarlıdır (örn., Song ve ark., 2020). Baskın biçimde teşvik odağına sahip kişilerin risk alma eğiliminin yüksek olması (Brockner ve Higgins, 2001; To ve ark., 2018) ve engelleyici sesin bireylerin kurumdaki yöneticilerin fikirlerine muhalif biçimde kendilerini ifade etmeleri (Lin ve Johnson, 2015) anlamına gelmesi teşvik odağına sahip bireylerin engelleyici ses sergilemelerinde etkili olabilmektedir. Ayrıca, bu bireyler gelecek ile ilgili belirsiz sorunları öngörebilmek üzere, diğer bireylere olumlu duygular ve yaratıcı bilgi işleme ile yönlendirilen geniş ve esnek bir

bakış açısı sunarak engelleyici sesin kullanımını kolaylaştırabilmektedir (Crowe ve Higgins, 1997; Kark ve Van Dijk, 2007). Son olarak, her iki çalışmada da korelasyon analizi sonucunda önlem ve teşvik odağı faktörlerinin orta düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu ilişkinin gücü ve yönü orijinal çalışmada (Neubert ve ark., 2008) elde edilen bulguyla tutarlılık göstermektedir.

Diğer bir psikometrik özellik olan güvenilirliği sınamak üzere Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Analiz sonucunda iç tutarlılık katsayısının .80 ve üzerinde olduğu görülmüştür ve bu değer ölçümün iyi düzeyde güvenilir olduğuna karşılık gelmektedir (Cortina, 1993). Boyutların iç tutarlılık katsayıları orijinal ölçekte (Neubert ve ark., 2008) olduğu gibi birbirine yakın ve iyi düzeyde güvenilir bulunmuştur.

Düzenleyici odak teorisine artan bir ilgi olmasına rağmen iş bağlamında düzenleyici odağın değerlendirilmesi ve rolü konusunda bugüne kadar çok az çalışma yapılmıştır (Wallace ve ark., 2009). Alanyazında her ne kadar başka düzenleyici odak ölçekleri olsa da (örn., Higgins ve ark., 2001; Lockwood ve ark., 2002) bu ölçekler özellikle iş ortamlarına uygulanmak üzere oluşturulmamıştır. Dahası, bu ölçekler düzenleyici odağı temel ihtiyaçlar ve değerlerden doğan kronik bir eğilim (Förster ve Higgins, 2005) olarak değerlendiren bir yaklaşım doğrultusunda ölçüm yapmak için uygundur. Ancak iş bağlamında düzenleyici odakların grup normları ve liderlik tarzı (Neubert ve ark., 2013; Wu ve ark., 2008) gibi bağlamsal değişkenlerden önemli ölçüde etkilenebileceği düşünülmektedir. Böyle bir yaklaşımda kullanılmak üzere düzenleyici odağın daha çok şekillendirilebilir yönüne odaklanacak işyerine özgü bir ölçüm aracı faydalı olacaktır (Wallace ve ark., 2009). İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin diğer genel ölçeklere kıyasla örgüte yönelik davranışları yordamada artış geçerliliğine sahip olması (Neubert ve ark., 2008) ihtiyaçlara cevap verebileceğinin bir kanıtıdır. Tüm bu bilgiler ışığında, uyarlanan bu ölçeğin çalışanların motivasyonel süreçlerini anlamada ve örgüte yönelik tutumlarını yordamada güçlü bir ölçüm aracı olacağı söylenebilir. Gelecek araştırmalarda İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği kullanılarak çalışan bireylerin düzenleyici odaklarını etkileyebilecek potansiyel öncüllerin (örn., kişilik özellikleri, lider üye etkileşimi, liderlik tarzı, psikolojik güvenlik) ve sonuçların (örn., görev performansı, bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, sapma davranışı) incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca ölçekten elde edilen veriler, yaratıcı ve güvenlik performansı gibi belirli performans türlerinin önem kazandığı ve doğası gereği teşvik veya önlem odağına sahip olmanın kritik önem taşıyabileceği spesifik meslek gruplarında istenen performansın bir yordayıcısı olarak kullanılabilir. Bunun yanında, bu

ölçek ile çalışanların baskın düzenleyici odağı belirlendikten sonra hedef belirleme, motivasyon, eğitim ve gelişim süreçlerinde bu odağa uyumlu stratejiler belirlenerek hem birey hem de organizasyon için faydalı sonuçlar elde edilebilir.

Bugüne kadar yapılan araştırmalarda teşvik odağının daha çok işle ilgili olumlu sonuçlar ile ilişkisi incelenirken, önleme odağının işle ilgili olumsuz öncül ve sonuçlarla ilişkisi incelenmiştir (Gorman ve ark., 2012). Oysaki bir odak diğerine üstünlük sağlamamakta, her odak diğerine göre belirli üstünlükler ve sınırlılıklar içerebilmektedir (Higgins ve ark., 2010). Higgins (1997) düzenleyici odağı, kişilerin arzu edilen sonuçlara nasıl yaklaştığını ve çaba gösterdiğini etkileyen stratejik bir eğilim veya ilgi olarak ele almaktadır. Bireyler, düzenleyici durumlarına bağlı olarak hayatın talepleriyle belirgin şekilde farklı stratejik yollarla ilgilenmektedir. Yaklaşma odaklı kişiler büyüme, başarı ve gelişim hedefleri ile ilgilenmekte ve istenen sonuca yaklaşmak için belirledikleri ilerleme stratejilerini izlemektedir. Diğer taraftan önleme odaklı kişiler ise güvenlik, emniyet, sorumluluk hedefleri ile ilgilenmekte ve istenen son durumda uyumsuzluklardan kaçınma için ihtiyatlı stratejik eğilimler göstermektedir (Crowe ve Higgins, 1997; Higgins ve Spiegel, 2004). Bu açıklamalara rağmen alan yazında teşvik odağının daha çok işle ilgili olumlu sonuçlarla ve önleme odağının ise işle ilgili olumsuz sonuçlarla ilişkisinin incelenmesi şeklindeki genel eğilim, işe yönelik düzenleyici odaklarla ilgilenen doğrudan bir ölçüm aracının eksikliğinden kaynaklanabilir. İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği bu eksikliğin giderilmesine faydalı bir araç olabilir. Gelecek araştırmalarda İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği kullanılarak özellikle önlem odağı ile ilgili daha kapsamlı ve henüz keşfedilmemiş olumlu çıktılar elde edilebilir. Bu olumlu çıktılar, ancak çevre/görev ile bireyin odakları arasında uyum sağlandığı takdirde ortaya çıkabilir, bu iki kaynak arasındaki benzerlik düzenleyici uyum olarak adlandırılır (Higgins, 2005). Düzenleyici uyum, insanların aldıkları bir kararın doğru olduğuna dair algılarını artırmakta ve kendilerini iyi hissetmelerini sağlamaktadır (Higgins, 2000). Örneğin, güvenlik ve tetikte oluşun hayati önem taşıdığı görev ortamlarında (örn., itfaiye, denetim şirketleri) çalışanların önlem odaklı oluşu daha faydalı olabilirken, fırsatları yakalamayla ilgili görev ortamlarında (örn., satış departmanları) teşvik odaklılık öne çıkabilir (Brennkmeijer ve ark., 2010). Bu doğrultuda, organizasyonlar seçim veya işe alım sürecinde adayın düzenleyici odağı ile işin yapısının talep ettiği odak arasındaki uyumu sağlamaya yönebilir.

Mevcut çalışmanın sınırlılıklarından biri, katılımcılara çevrimiçi olarak ulaşılarak verilerin tek bir uygulamada toplanması nedeniyle ortak yöntem yanlılığı içeriyor ola-

bilme ihtimalidir. Bir diğer sınırlılık ise çalışmaya katılımın çevrimiçi olarak gerçekleşmesi nedeniyle yalnızca bilgisayar veya telefon kullanan kişilerin erişim sağlamasıdır. Bu durumun önüne geçmek için yüz yüze uygulamalar yapılabilir ve böylece teknolojiye erişimin kısıtlı olduğu meslek gruplarında çalışan kişilerin de çalışmaya dahil edilmesi faydalı olabilir. Gelecek çalışmalarda, düzenleyici odakların yordayıcı olabileceği çeşitli iş davranışları (örn., güvenlik ve üretim performansı) ile ilişkisinin incelenmesi ölçeğin geçerliğine ilişkin daha fazla kanıt sağlayabilir. Ayrıca, Türkçede var olan genel düzeyde düzenleyici odak ölçekleri ile arasındaki ilişki incelenerek yapı geçerliğine dair daha fazla bilgi sunulabilir. Bu çalışmadaki katılımcılar yalnızca beyaz yaka çalışanlardan oluşmaktadır. Bunun yanında, ölçeğin farklı örneklerde geçerliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesi elde edilen bulguları güçlendirecek ve kavramın yordayıcılığına ilişkin daha fazla bilgi sunacaktır.

Sonuç olarak, mevcut araştırma İş Bağlamında Düzenleyici Odak Ölçeği'nin çalışan bireylerin işe yönelik motivasyonel tutumlarını anlamak üzere teşvik ve önlem şeklindeki iki boyutlu yapısı ile düzenleyici odak kavramını ölçmede geçerli ve güvenilir bir araç olarak kullanılabilmesine ilişkin güçlü kanıtlar sunmaktadır.

Etik Kurul Onayı: Çalışmanın etik izni, İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınmıştır (16.06.2021, E-35980450-663.05-245068).

Bilgilendirilmiş Onam: Çalışma hakkında kısa bir bilgilendirme ve beraberinde erişim linki çeşitli online platformlarda (linkedin, sosyal ağlar) paylaşılmış ve aktif çalışan herkes araştırmaya katılmak üzere davet edilmiştir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Çalışma Konsepti/Tasarım- Y.K., P.Ü.; Veri Toplama- Y.K.; Veri Analizi/Yorumlama- Y.K.; Yazı Taslağı- Y.K.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- P.Ü.; Son Onay ve Sorumluluk- P.Ü., Y.K.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

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

Ethics Committee Approval: Ethical permission for the study was received from Istanbul University Social Sciences and Humanities Research Ethics Committee (16.06.2021, E-35980450-663.05-245068).

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

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of Study- Y.K., P.Ü.; Data Acquisition- Y.K.; Data Analysis/Interpretation- Y.K.; Drafting Manuscript- F Y.K.; Critical Revision of Manuscript- P.Ü.; Final Approval and Accountability- P.Ü., Y.K.

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

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

Kaynakça/References

Akhtar, S. ve Lee, J. S. (2014). Assessing factor structure and convergent validity of the work regulatory focus scale. *Psychological Reports*, 115(1), 133-147. doi: 10.2466/08.01.PR0.115c13z5

- Akın, M. ve Özdevecioğlu, M. (2021). İşyerindeki dışlanmanın, işyerindeki sapkın davranışlar üzerindeki etkisi: Personelin düzenleyici odağının rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 2916-2926. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1298>
- Andrews, M. C., Kacmar, K. M. ve Kacmar, C. (2014). The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, 19(5), 494-507. doi: 10.1108/CDI-02-2014-0018
- Arbuckle, J. L. (2014). *IBM® SPSS® Amos™ 23 User's guide*. Amos Development Corporation.
- Arslan, A. (2015). Bireysel girişimcilik ve düzenleyici odaklar kuramı ilişkisinde çevresel belirsizliğin düzenleyici rolü: emlak sektöründe bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 10(1), 147-166.
- Bentham, J. (1789). *An introduction to the principles of morals and legislation*. Oxford: Clarendon press. (01.03.2022 tarihinde <http://fs2.american.edu/dfagel/www/Philosophers/Bentham/principlesofMoralsAndLegislation.pdf> adresinden alınmıştır).
- Brennkmeijer, V., Demerouti, E., Le Blanc, P. M. ve Hetty van Emmerik, I. J. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career Development International*, 15(7), 708-728. <https://doi.org/10.1108/13620431011094096>
- Brockner, J. ve Higgins, E. T. (2001). Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 35-66. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2972>
- Bryant, P. ve Dunford, R. (2008). The influence of regulatory focus on risky decision-making. *Applied Psychology*, 57(2), 335-359. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00319.x
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ceylan, H. H. ve Köse, B. (2020). Cazibe etkisi ve düzenleyici odağın tüketici seçimindeki rolü. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 71-80. doi: 10.46482/ebyuifbdergi.829273
- Civelek, A. B. ve Bayraktar, A. (2020). Online alışveriş yapan tüketicilerin düzenleyici uyumlarının algılanan değer ve güvene etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 21(2), 371-393. <https://doi.org/10.24889/ifede.839815>
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.
- Crowe, E. ve Higgins, E. T. (1997). Regulatory focus and strategic inclinations: Promotion and prevention in decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(2), 117-132. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.2675>
- Doğruyol, B. (2008). *The impact of parental control and support on the development of chronic self-regulatory focus*. [Yüksek lisans tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Förster, J. ve Higgins, E. T. (2005). How global versus local perception fits regulatory focus. *Psychological Science*, 16(8), 631-636.
- Förster, J., Higgins, E. T. ve Bianco, A. T. (2003). Speed/accuracy decisions in task performance: Built-in trade-off or separate strategic concerns?. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(1), 148-164. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00509-5](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00509-5)
- Friedman, R. S. ve Förster, J. (2001). The effects of promotion and prevention cues on creativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 1001-1013. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.6.1001>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>

- Gorman, C. A., Meriac, J. P., Overstreet, B. L., Apodaca, S., McIntyre, A. L., Park, P. ve Godbey, J. N. (2012). A meta-analysis of the regulatory focus nomological network: Work-related antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 160-172. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.005>
- Hamstra, M. R., Bolderdijk, J. W. ve Veldstra, J. L. (2011). Everyday risk taking as a function of regulatory focus. *Journal of Research in Personality*, 45(1), 134-137. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.11.017>
- Haws, K. L., Dholakia, U. M. ve Bearden, W. O. (2010). An assessment of chronic regulatory focus measures. *Journal of Marketing Research*, 47(5), 967-982. <https://doi.org/10.1509/jmkr.47.5.967>
- Henker, N., Sonnentag, S. ve Unger, D. (2015). Transformational leadership and employee creativity: the mediating role of promotion focus and creative process engagement. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 235-247. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9348-7>.
- Higgins, E. T. (1989). Continuities and discontinuities in self-regulatory and self-evaluative processes: A developmental theory relating self and affect. *Journal of Personality*, 57(2), 407-444. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1989.tb00488.x>
- Higgins, E. T. (1996). Ideals, oughts, and regulatory focus: Affect and motivation from distinct pains and pleasures. P. M. Gollwitzer ve J. A. Bargh (Ed.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* içinde (s. 91-114). Guilford.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280-1300. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1280>
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 1-46. doi: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60381-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60381-0)
- Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: Value from fit. *American Psychologist*, 55(11), 1217-1230. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.11.1217>
- Higgins, E. T. (2002). How self-regulation creates distinct values: The case of promotion and prevention decision making. *Journal of Consumer Psychology*, 12(3), 177-191. doi: https://doi.org/10.1207/S15327663JCP1203_01
- Higgins, E. T. (2005). Value from regulatory fit. *Current Directions in Psychological Science*, 14(4), 209-213. doi: <https://doi.org/10.1002/ejsp.27>
- Higgins, E. T., Friedman, R. S., Harlow, R. E., Idson, L. C., Ayduk, O. N. ve Taylor, A. (2001). Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, 31(1), 3-23. doi: <https://doi.org/10.1002/ejsp.27>
- Higgins, E. T., Roney, C. J. R., Crowe, E. ve Hymes, C. (1994). Ideal versus ought predilections for approach and avoidance distinct self-regulatory systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(2), 276-286. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.2.276>
- Higgins, E. T. ve Silberman, I. (1998). Development of regulatory focus: Promotion and prevention as ways of living. J. Heckhausen ve C. S. Dweck (Ed.), *Motivation and self-regulation across the life span* içinde (1. bs, s. 78-113). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527869.005>
- Higgins, E. T. ve Spiegel, S. (2004). Promotion and prevention strategies for self-regulation. *Handbook of Self-regulation: Research, Theory, and Applications*, 171-187.
- Higgins, E. T., Cesario, J., Hagiwara, N., Spiegel, S., ve Pittman, T. (2010). Increasing or decreasing interest in activities: The role of regulatory fit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(4), 559. <https://doi.org/10.1037/a0018833>
- Jackson, D. N. (1994). *Jackson Personality Inventory—Revised manual*. Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems, Inc.
- Jackson, D. N. (1977). Reliability of the Jackson Personality Inventory. *Psychological Reports*, 40(2),

- 613-614. <https://doi.org/10.2466/pr0.1977.40.2.613>
- Johnson, R. E. ve Chang, C. H. (2008, Nisan). *Development and validation of a work-based regulatory focus scale* [Bildiri]. 23. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Derneği Yıllık Konferansı, San Francisco, CA.
- Johnson, R. E., Chang, C. H. ve Yang, L. Q. (2010). Commitment and motivation at work: The relevance of employee identity and regulatory focus. *Academy of Management Review*, 35(2), 226-245. <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.48463332>
- Karagonlar, G. ve Emirza, S. (2021). Sosyal değer yönelimi ve sosyal ikilemlerde iş birliği: Düzenleyici odağın ve tanımlayıcı normların etkisi. *Psikoloji Çalışmaları*, 41(3), 991-1035. <https://doi.org/10.26650/SP2020-81676>
- Kark, R. ve Van Dijk, D. (2007). Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self-regulatory focus in leadership processes. *Academy of Management Review*, 32(2), 500-528. doi: <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351846>
- Kuş, Y. (2023). *Düzenleyici odakların ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin ve sonuçların incelenmesi*. [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Lanaj, K., Chang, C. H. ve Johnson, R. E. (2012). Regulatory focus and work-related outcomes: A review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138(5), 998-1034. <https://doi.org/10.1037/a0027723>
- Liang, J., Farh, C. I. ve Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71-92. <https://www.jstor.org/stable/41413625>
- Lin, S. H. J. ve Johnson, R. E. (2015). A suggestion to improve a day keeps your depletion away: Examining promotive and prohibitive voice behaviors within a regulatory focus and ego depletion framework. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1381. <http://dx.doi.org/10.1037/ap10000018>
- Lockwood, P., Jordan, C. H. ve Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 854. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.83.4.854>
- Markovits, Y., Ullrich, J., van Dick, R. ve Davis, A. J. (2008). Regulatory foci and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 485-489. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.004>
- Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B. ve Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1220-1233. <https://doi.org/10.1037/a0012695>
- Neubert, M. J., Wu, C. ve Roberts, J. A. (2013). The influence of ethical leadership and regulatory focus on employee outcomes. *Business Ethics Quarterly*, 23(2), 269-296. <https://www.jstor.org/stable/41968852>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi: <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Scholer, A. A. ve Higgins, E. T. (2010). Regulatory focus in a demanding world. R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of personality and self-regulation içinde* (s. 291-314). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444318111.ch13>
- Sober, E. ve Wilson, D. S. (1998). *Unto others: The evolution and psychology of unselfish behavior*. Harvard University Press. (01.03.2022 tarihinde <https://books.google.com.tr/books?id=ouwg5swAV5oC&lpg=PA1&ots=-Vrg6NgLxd&lr&pg=PP15#v=onepage&q=psychological%20hedo&f=false> adresinden alınmıştır).
- Song, Y., Peng, P. ve Yu, G. (2020). I would speak up to live up to your trust: The role of psychological safety and regulatory focus. *Frontiers in Psychology*, 10:2966. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02966
- To, C., Kilduff, G. J., Ordoñez, L. ve Schweitzer, M. E. (2018). Going for it on fourth down: Rivalry

- increases risk taking, physiological arousal, and promotion focus. *Academy of Management Journal*, 61(4), 1281-1306. doi: <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0850>
- Wallace, C. ve Chen, G. (2006). A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance. *Personnel Psychology*, 59(3), 529-557. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2006.00046.x>
- Wallace, J. C., Johnson, P. D. ve Frazier, M. L. (2009). An examination of the factorial, construct, and predictive validity and utility of the regulatory focus at work scale. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 805-831. doi: 10.1002/job.572
- Wallace, J. C., Little, L. M. ve Shull, A. (2008). The moderating effects of task complexity on the relationship between regulatory foci and safety and production performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 95- 104. doi: 10.1037/1076-8998.13.2.95
- Wu, C., McMullen, J. S., Neubert, M. J. ve Yi, X. (2008). The influence of leader regulatory focus on employee creativity. *Journal of Business Venturing*, 23(5), 587-602. doi <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2007.09.005>
- Yalçındağ, B. ve Özkan, T. (2015). Düzenleme Odağı Ölçeği (DOÖ), Sebati ve Risk Alma Ölçeklerinin Türkçe'ye uyarlanması ve DOÖ'nün psikometrik açıdan değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 18 (36), 49-68.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Zhang, Y. ve Mittal, V. (2007). The attractiveness of enriched and impoverished options: Culture, self-construal, and regulatory focus. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(4), 588-598. <https://doi.org/10.1177/0146167206296954>

